
Rionegro, 11 de junio de 2026

Señor

JUEZ DE CIRCUITO DE RIONEGRO – ANTIOQUIA (REPARTO)

E. S. D.

Radicado de primera
instancia:

05 615 31 04 003 2026 00207 00

Accionante: TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO

Accionados: OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO (OCID) DEL
MUNICIPIO DE RIONEGRO y NORBEY ANDRÉS GIL CIFUENTES

Instancia: Segunda (Apelación – Impugnación)

ASUNTO: IMPUGNACIÓN (APELACIÓN) contra la sentencia N° 220 del 3 de junio de 2026, proferida por el Juzgado Tercero Penal Municipal con funciones mixtas de Rionegro, que declaró improcedente la acción de tutela. Solicito su REVOCATORIA y, en su lugar, se tutelen mis derechos fundamentales.

TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía N° 43.903.488 de Bello (Antioquia), **Magíster en Educación y Desarrollo Humano del CINDE**, docente de carrera en propiedad (Decreto Ley 1278 de 2002), actuando en nombre propio y dentro del término legal, respetuosamente impugno la sentencia de primera instancia, con fundamento en las siguientes razones:

CAPÍTULO I: SUJETO DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL (DEFECTO SUSTANTIVO)

Soy mujer, docente de carrera, integrante de la comunidad LGBTIQ+, declarada en **riesgo extraordinario** por la Unidad Nacional de Protección (Resolución N° 00006646 de 2019). Fui desplazada forzosamente del municipio de Bello al de Rionegro. Soy **Magíster en Educación y Desarrollo Humano del CINDE**, institución avalada por el Ministerio de Educación Nacional.

El juez de primera instancia **ignoró esta condición**, que impone a las autoridades un deber reforzado de garantía de mis derechos (Sentencias T-099/15, T-268/18, T-045/15). El análisis de subsidiariedad debió hacerse con un estándar más flexible. Este error constituye un **defecto sustantivo** que vicia el fallo.

CAPÍTULO II: OCHO OMISIONES DEL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA (DEFECTOS FÁCTICO Y SUSTANTIVO)

1. **No valoró la retaliación evidente:** La OCID abrió el expediente 014-2026Q **después** de que el Alcalde revocara mi suspensión (Auto 006 del 21/11/2025).
2. **No valoró la acumulación de 5 procesos disciplinarios** como persecución sistemática (certificación de la OCID del 10/02/2026).

3. **No valoró mi formación académica** (Magíster en Educación y Desarrollo Humano del CINDE), que contradice el perfil de docente "violenta" o "dolosa".
 4. **No valoró el proceso contencioso administrativo estancado** (rad. 05001333300620220038200, con amparo de pobreza, desde 2022).
 5. **No valoró la estigmatización por salud mental** de la rectora (declaración jurada del 26/02/2026: "*en mi parecer está enferma*", "*tiene un comportamiento bipolar*").
 6. **No valoró la violación de la reserva** (secretaria del colegio Baldomero conocía mis quejas).
 7. **No valoró el hecho sobreviniente** (Auto 049 de formulación de cargo grave doloso, notificado el 2/06/2026).
 8. **No vinculó a la Procuraduría para que ejerciera el poder disciplinario preferente.**
-

CAPÍTULO III: LA OCID ACTÚA EN RETALIACIÓN Y ES CÓMPLICE DE LA PERSECUCIÓN SISTEMÁTICA

1. Abrió expediente 014-2026Q con base en quejas de mi hostigadora (rectora).
 2. Omite investigar a la rectora y a la secretaria de educación, pese a remisiones de la Personería y el MEN.
 3. Utilizó la declaración estigmatizante de la rectora como prueba en mi contra.
 4. Me negó el acceso al expediente durante más de dos meses (13/04/2026 a 7/05/2026).
 5. Violó la reserva al filtrar información a la secretaria del colegio Baldomero.
 6. Acumuló 5 expedientes disciplinarios en mi contra, lo que constituye una **persecución sistemática**.
-

CAPÍTULO IV: APLICACIÓN RÍGIDA E INADECUADA DEL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD

El a quo ignoró que:

- El proceso contencioso está estancado desde 2022.
 - No existe recurso efectivo contra la OCID (ella misma resuelve los recursos).
 - Existe **perjuicio irremediable actual**: la OCID remitirá el expediente a juzgamiento en tres días (Auto 049, página 63).
-

CAPÍTULO V: HECHO SOBREVINIENTE – AUTO 049 DE 2026 (FORMULACIÓN DE CARGO GRAVE DOLOSO)

El 28 de mayo de 2026, la OCID profirió el **Auto 049**, mediante el cual me formuló **cargo único disciplinario calificado como GRAVE DOLOSO**, y ordenó la remisión del expediente al

funcionario de juzgamiento en el término de tres días. Este hecho desvirtúa cualquier argumento de ausencia de perjuicio irremediable.

CAPÍTULO VI: SOLICITUD DE MEDIDA CAUTELAR URGENTE

Con fundamento en el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991, solicito al juez de segunda instancia que, como **medida provisional**, ordene a la OCID:

1. Suspender cualquier actuación de fondo en los expedientes 014-2026Q y 027-2025Q Acumulado.
 2. Abstenerse de remitir a juzgamiento o dictar sanción.
 3. Remitir al despacho copia íntegra de los expedientes en 48 horas.
-

CAPÍTULO VII: PRETENSIONES CONCRETAS

PRIMERA: Revocar la sentencia N° 220 del 3 de junio de 2026.

SEGUNDA: Tutelar mis derechos fundamentales al debido proceso, defensa, igualdad, acceso a la justicia, buen nombre y prohibición de retaliación.

TERCERA: Declarar que la OCID ha actuado en **retaliación y persecución disciplinaria sistemática**, y que es **cómplice de la hostigadora rectora**.

CUARTA: Ordenar a la OCID:

- Suspender los expedientes 014-2026Q y 027-2025Q Acumulado.
- Entregarme copia íntegra de dichos expedientes y del 2025RE037736.
- Notificarme cargos y correrme traslado.
- Investigar disciplinariamente a la rectora en 30 días.
- Investigar la violación de la reserva y sancionar a los responsables.
- Abstenerse de abrir nuevos procesos sin garantizar el debido proceso.

QUINTA: Ordenar a la Procuraduría Provincial o a la Personería Municipal que asuman el conocimiento de mis quejas, ante la parcialidad de la OCID.

SEXTA: Ordenar al Juzgado de lo Contencioso Administrativo que impulse el proceso 05001333300620220038200.

SÉPTIMA: Oficiar al Ministerio de Educación Nacional para que, en ejercicio de sus funciones de inspección y vigilancia, requiera información a la Secretaría de Educación de Rionegro y a la OCID, evalúe la conducta de la rectora y la secretaria, y active el poder disciplinario preferente si es del caso.

CAPÍTULO VIII: ANEXOS

Los anexos números 1 a 12 ya fueron allegados con la demanda de tutela en primera instancia, obran en el expediente y se tienen por incorporados a esta impugnación mediante remisión, conforme al artículo 12 del Decreto 2591 de 1991.

Se adjuntan a este escrito únicamente los **anexos nuevos (números 13 a 22)**, consistentes en documentos sobrevinientes y pruebas no aportadas anteriormente:

Nº	Descripción	Prueba de
13	Certificación de antecedentes disciplinarios de la OCID (10/02/2026) – 5 expedientes activos	Persecución sistemática
14	Auto 049 del 28 de mayo de 2026 (formulación de cargo grave doloso) – HECHO SOBREVINIENTE	Perjuicio irremediable actual
15	Notificación del fallo de tutela (correo 4/06/2026, Oficio N° 594)	Fecha de notificación para el cómputo del plazo
16	Certificado del proceso contencioso 05001333300620220038200 (estancado, con amparo de pobreza)	Ineficacia de mecanismos ordinarios
17	Directiva Ministerial 002 de 2019 del MEN (traslados por razones de seguridad)	Violación de directrices nacionales
18	Circular 026 de 2023 del Mintrabajo (violencia basada en género)	Violación de políticas de género
19	Resolución MEN 007241 de 2026 (permiso menstrual)	Contexto de hostigamiento institucional
20	Diploma de Magíster en Educación y Desarrollo Humano del CINDE, acta de grado y pensum	Mi formación contradice el perfil de docente "dolosa"
21	Historia clínica (resumen) con afectaciones a la salud mental	Perjuicio a mi salud; mínimo vital afectado
22	Escrito de cómputo del plazo (error excusable, art. 56 del CPACA)	Solicitud de admisión de la impugnación en tiempo

CAPÍTULO IX: NOTIFICACIONES

Accionante: Tatiana Paola Hernández Nieto – lacuerpa@riseup.net – 300 783 5088

Accionados: OCID – cdisciplinario@rionegro.gov.co

Atentamente,


C.C. 43903488
TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO
43'903.488 de Bello (Ant.)

TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO
Magíster en Educación y Desarrollo Humano – CINDE
C.C. 43.903.488 de Bello (Antioquia)

Docente de matemáticas
Correo: lacuerpa@riseup.net



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

CERTIFICACIÓN ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS

La Oficina de Control Interno Disciplinario de Rionegro, certifica que la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO, identificada con cedula de ciudadanía 43.903.488, actualmente se encuentra incurso en tres (03) Investigaciones Disciplinarias y ha sido sancionada por este despacho durante el periodo 2021-2024, así;

Expediente	Tipo de Sanción	Fecha
CDI-004-2022	Amonestación Escrita en Hoja de Vida	2023/03/27
CDI-003-2021	Suspensión 3 meses	2022/07/06

El presente certificado se expide a los diez (10) días de febrero de 2026.

Atentamente,


NORBEY ANDRES GIL CIFUENTES
Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario

Redactor: Paula Andrea Zuluaga Montes – P.U. Oficina de CID.





Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 1 de 63

AUTO:	049 del 28 de mayo de 2026
DEPENDENCIA:	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO
RADICACIÓN:	027-2025Q (ACUMULADO)
INVESTIGADO(A):	TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO C.C 43.903.488
CARGO:	DOCENTE
ENTIDAD:	INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSEFINA MUÑOZ GONZALEZ
HECHOS:	2025
QUEJOSO(A):	FLOR ALBANY ALZATE CARDONA Y OTRAS

1. COMPETENCIA:

El inciso cuarto del artículo 2 de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 dispone: (...) *“Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las personerías distritales y municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias”* (...)

Mediante Decreto Municipal 068 del 04 de marzo del 2021 modificado por el Decreto Municipal 395 de 2022, se adoptó la estructura de la Administración Municipal de Rionegro y se definieron las funciones de sus organismos y dependencias; en su artículo 29 se establecieron las funciones de la Oficina de Control Interno Disciplinario, dentro de las cuales se encarga de recibir las peticiones, quejas, denuncias y reclamos que en forma verbal o escrita que presenten los ciudadanos y/o funcionarios para darles el trámite respectivo, conociendo e instruyendo los procesos disciplinarios que se surtan contra servidores o ex servidores de la entidad, docentes, directivos docentes y personal administrativo de la Secretaría de Educación, por conductas realizadas en el ejercicio de sus funciones y que puedan afectar la correcta prestación del servicio y el cumplimiento de los fines del Estado, por ello, el Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario razón por la cual se permite calificar sobre el mérito de la presente investigación disciplinaria, adelantada en contra de la señora la Señora TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO, identificada con cédula de ciudadanía número 43.903.488, en su condición de Docente de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSEFINA MUÑOZ GONZALEZ del municipio de Rionegro – Antioquia, para el año 2025

Elaboró: Interdisciplinario	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Fecha: junio 11 de 2021		Fecha: junio 13 de 2021	Fecha: julio 25 de 2021

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



2. ASUNTO POR TRATAR

Procede el Despacho a calificar el mérito que comporta la investigación disciplinaria adelantada contra la disciplinable, la Señora TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO, identificada con cédula de ciudadanía número 43.903.488, en su condición Docente de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSEFINA MUÑOZ GONZALEZ, para el año 2025.

3. ANTECEDENTES Y ACTUACIONES PROCESALES

Conocimiento de los hechos.

Las presentes diligencias tuvieron como origen inicialmente con la QUEJA recibida de manera verbal en esta dependencia disciplinaria el día 24 de abril de 2025 a la señora **FLOR ALBANY ALZATE CARDONA** identificada con cedula de ciudadanía 39.449.177, quien expone un posible incumplimiento de funciones por parte de la señora **TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO** identificada con cedula de ciudadanía 43.903.488 en su condición de docente de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSEFINA MUÑOZ GONZALEZ para el año 2025. Situación que según refiere la quejosa está afectando a su nieto **JUAN ESTEBAN ALZATE ECHEVERRY** en adelante JEAE, un menor de edad, estudiante de dicha institución del grado 6, indicando para ello lo que se transcribe a continuación básicamente:

“...HECHOS

La señora Flor Albany Alzate Cardona, acudiente del estudiante Juan Esteban Álzate Echeverri del grado 6-3 de la Institución Educativa Josefina Muñoz González, interpone queja disciplinaria contra la docente Tatiana Paola Hernández Nieto por presuntas conductas contrarias a sus deberes funcionales y éticos. Señala que, durante una reunión de entrega de notas el 8 de abril, la docente habría sostenido un trato irrespetuoso y desobligante hacia la acudiente, utilizando expresiones ofensivas como “*alcahueta*” e “*ignorante*”, además de emitir comentarios descalificadores respecto del menor al afirmar que “*a comparación de Juan Esteban, no hacía nada*”, que era “*un mentiroso*” y que la madre “*no le debía creer nada*”. De igual forma, presuntamente realizó manifestaciones relacionadas con el diagnóstico del estudiante al indicar que “*el hecho de que el niño tuviera un diagnóstico no quería decir que podía hacer lo que le diera la gana, o sino que lo*

Elaboró: Interdisciplinario	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

llevara a que lo medicaran", lo que podría constituir trato discriminatorio y desconocimiento del deber de respeto y protección especial hacia menores con condiciones particulares.

Igualmente, la quejosa refiere posibles irregularidades en el manejo pedagógico y evaluativo del estudiante, consistentes en presuntas descalificaciones injustificadas, trato diferencial y desconocimiento del debido acompañamiento académico. Expone que en una clase de matemáticas la docente habría desestimado ejercicios correctamente realizados por el estudiante, indicándole que *"eso estaba malo"* y que *"estaba pasteleando"*, sin permitirle explicación alguna, pese a verificarse posteriormente que el procedimiento era correcto. Adicionalmente, señala conductas de aparente menosprecio e indiferencia, indicando que la docente en varias ocasiones *"lo ignoró por completo"*, generando en el estudiante temor y rechazo frente al ambiente escolar, al punto de manifestar que *"esa profesora lo odia"* y que *"siempre le va a calificar mal"*. (Queja completa en folio 1 y 2)

-INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA.

Al encontrar este Despacho los requisitos exigidos por los artículos 211 y 212 del Código General Disciplinario, se ordenó la apertura de INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA el día 24/07/2025 mediante Auto No. 069 en contra de la señora **TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO** (fl. 5 y ss.), decisión debidamente notificada por medios electrónicos (fl. 15).

En AMPLIACIÓN DE QUEJA DEL 25 DE JULIO DE 2025, la acudiente informa presuntas represalias derivadas de las inconformidades presentadas, señalando que la docente la habría citado para reclamarle por las quejas e insinuar el cambio de grupo del estudiante, manifestando que de no hacerlo *"le iba a tocar comenzar a llamar a todos los acudientes y así se le haría proceso por convivencia, a lo cual el niño saldría perjudicado"*. Además, denuncia posible afectación a la convivencia escolar por presunta incitación al rechazo del estudiante, al señalar que la docente preguntó a los compañeros *"uno por uno qué tenían que sentir de Juan Esteban"*, mientras aparentemente grababa dichas intervenciones, además la quejosa anexa pantallazos vía WhatsApp de las citaciones a los acudientes de los niños que consideran han sido afectados por agresiones físicas de parte del estudiante Juan Esteban (f fl. 12 y 13). También como acusaciones sin soporte respecto de conductas indebidas atribuidas al menor, como que se robó unas pelotas en un juego que tuvieron en el salón. Que manipula a los estudiantes con la famosa nota menos 1. Según la quejosa, que la profesora incita al bullying y

Elaboró:	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control	Aprobó:	Equipo	de
Interdisciplinario		Interno disciplinario	Direccional		
Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022		

que estas actuaciones habrían generado una grave afectación emocional en el estudiante, que esta inapetente, llora y grita expresando, “no aguanta más esa situación que él no le ha hecho nada a ella”, “que lo quiere hacer ver como un delincuente” que esta *“cansado de la vida”* y que *“no quiere vivir más”*, solicitando intervención institucional inmediata.(Queja completa en folio 11 al 13)

Posteriormente se presenta a este despacho el día 28/07/2025 la señora **PAULA ALEJANDRA OCAMPO FRANCO** identificada con cedula de ciudadanía 1.007.427.420 madre de la menor **LISBEY ANDREA VALENCIA** identificada con cedula de ciudadanía 1.007.427.420, a quien se le recibe la queja bajo la gravedad del juramento, expone un posible incumplimiento de funciones por parte de la señora TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO identificada con cedula de ciudadanía 43.903.488 en su condición de docente de la Institución Educativa Josefina Muñoz González para la época de los hechos. Situación que según refiere la quejosa está afectando a su hija **LISBEY ANDREA VALENCIA OCAMPO** en adelante LAVO, de 11 años, menor de edad estudiante de grado sexto de dicha institución, indicando para ello lo que se transcribe a continuación:

“...HECHOS

Indicó que la menor *“le daba miedo hasta pedir un permiso para ir al baño”*, debido a que la docente presuntamente les advertía a los estudiantes que podían recibir *“un menos uno o más según su criterio restándoles hasta incluso llegar a perder las materias”*. De igual forma, señaló que informó la situación a coordinación, pero *“esperé respuesta por parte de la coordinadora a mi queja, la cual nunca llegó”*, y que la profesora habría continuado con conductas como *“ridiculizar a mi hija delante de sus compañeros”*.

Adicionalmente, la quejosa manifestó que la docente presuntamente asigna cargas académicas excesivas y trabajos adicionales a algunos estudiantes, incluida su hija, señalando que *“le está colocando trabajos extras a algunos estudiantes incluida mi hija simplemente porque son hijas de las mamás que nos hemos quejado de ella”*.

Refirió además afectaciones emocionales y académicas en la menor, quien *“ya no quiere ir a estudiar, dice que le da miedo y pena”*, *“ha bajado demasiado su nivel académico”* y *“está teniendo pesadillas con esa profesora, se despierta llorando”*. Finalmente, indicó que la docente *“graba a los estudiantes”*, situación que genera temor en los menores, pues *“eso les da mucho temor y no pueden hablar libremente”*, agregando que otras estudiantes habrían elevado comunicación ante rectoría exponiendo situaciones similares. (Queja completa en folio 21)

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccinamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 5 de 63

-INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA.

Al encontrar este Despacho los requisitos exigidos por los artículos 211 y 212 del Código General Disciplinario, se ordenó la apertura de INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA el día 29/07/2025 mediante Auto No. 072 en contra de la señora **TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO** (fl. 23 y ss.), decisión debidamente notificada por medios electrónicos (fl. 33).

Igualmente, se presenta a este despacho el 28/07/2025 la señora **LEIDY JOHANA OSPINA GOMEZ** identificada con cedula de ciudadanía 1.036.946.482 madre de la menor **MARIANA ANTEQUERA OSPINA** en adelante MAO y se le recibe la QUEJA de manera verbal bajo la gravedad del juramento, expone un posible incumplimiento de funciones por parte de la señora **TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO** identificada con cedula de ciudadanía 43.903.488 en su condición de docente de la Institución Educativa Josefina Muñoz González para la época de los hechos. Situación que según refiere la quejosa está afectando a su hija, una menor de edad estudiante de grado sexto de dicha institución, indicando para ello lo que se transcribe a continuación:

“...HECHOS

Se presentó queja formal contra la docente **TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ**, quien imparte clases al grado sexto de la Institución Educativa Josefina Muñoz González, señalando presuntas inconformidades frente a su metodología de enseñanza y trato hacia los estudiantes. La quejosa manifestó que, según diversos testimonios, la docente mantendría “una actitud intimidante hacia los estudiantes, generando un ambiente de temor constante”, imponiendo sanciones académicas como “calificaciones negativas (como -1 o más, según su criterio)” por conductas consideradas mínimas. También indicó que, pese a reuniones previas con directivas, *“no se ha visto ningún cambio, todo lo contrario, cada día está peor el trato con los alumnos especialmente con los que han colocado las quejas de ella”*.

Adicionalmente, la quejosa señaló que, luego de que algunos estudiantes expusieran inconformidades frente a la coordinadora, la docente habría incrementado su severidad hacia quienes participaron en dichas manifestaciones. En particular, se destaca que *“a una de las niñas le puso -15 por calumnia ya que*

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



esto es lo que ella dice que son las quejas que se han puesto”, señalando expresamente que la docente consideró las denuncias presentadas como afirmaciones falsas o calumniosas. También indicó que “el viernes les puso un trabajo extra por haber realizado la denuncia”.

Finalmente, manifestó afectaciones en su hija, quien *“amanece enferma con tal de no ir a estudiar, para no estar en clase con esta profesora”*, agregando que existe una carta entregada a rectoría por varias estudiantes relatando las situaciones expuestas, sin que hasta la fecha se haya obtenido respuesta institucional. (Queja completa en folio 26)

INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA.

Al encontrar este Despacho los requisitos exigidos por los artículos 211 y 212 del Código General Disciplinario, se ordenó la apertura de INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA el día 31/07/2025 en contra de la señora **TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO** (fl. 28 y ss.), decisión debidamente notificada por medios electrónicos (fl. 33).

DE LA ACUMULACION PROCESAL

Mediante Auto No.075 del 01/8/2025 **este Despacho acumula por razones de conexidad procesal -artículo 98 de la Ley 1952 de 2019 bajo una sola cuerda procesal los tres Autos que ordenaron las diferentes investigaciones disciplinarias,** con radicados 027-2025Q, 050.2025Q y 051.0025Q, contra la mencionada docente, quedando la acumulación bajo el radicado 027-2025Q. (fl.31 y 32), las que se acaban de describir de precedente:

- a) **INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA** el día 24/07/2025 mediante Auto No. 069 en contra de la señora **TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO**, en la cual la quejosa es la señora **FLOR ALBANY ALZATE CARDONA** (fl. 5 y ss.)
- b) **INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA** el día 29/07/2025 mediante Auto No. 072 en contra de la señora **TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO**, en la cual la quejosa es la señora **PAULA ALEJANDRA OCAMPO FRANCO** (fl. 23 y ss.)

Elaboró: Interdisciplinario	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

 Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia	FORMULACIÓN DE CARGOS	Código: FRCDID08
		Versión: 0
		Página: 7 de 63

- c) **INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA** el día 31/07/2025 mediante Auto No. 074 en contra de la señora **TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO**, en la cual la quejosa es la señora **LEIDY JOHANA OSPINA GOMEZ** (fl. 28 y ss.)

DE LA SUSPENSION PROVISIONAL

Mediante Auto No. 076 del 1/8/2025 este Despacho decide dar aplicación al artículo 217 de la Ley 1952 de 2019, suspendiendo de manera provisional a la docente **TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO**, el cual fue notificado personalmente según la constancia de notificación que obra a folio 43 del expediente, el día 01 de agosto de 2025, conforme al envío de correo para su cumplimiento, a la Secretaría de Educación. (fl. 34 a 42.). Se elevó para consulta ante el Despacho del Señor Alcalde, el cual profiere Auto 003 del 04 de agosto de 2025 que corre traslado a la disciplinada **TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO** por un término de 3 días hábiles contados a partir de la fecha de notificación de la mencionada providencia, para que presente sus alegaciones en los términos estipulados en el inciso quinto del artículo 217 del Código General Disciplinario, (fl 53-57)

El día 8 de agosto de 2025 la señora **TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO** radica escrito de alegaciones.

La decisión anteriormente referida, fue desatada en grado de consulta, por parte del Alcalde del Municipio de Rionegro, mediante Auto 004 del 20 de agosto de 2026, el cual se le notifico por correo electrónico a la investigada el día 21 de agosto de 2025, según lo autorizado, se resuelve la consulta de Suspensión Provisional y se confirma la decisión (fl. 98 a 109).

DE LA PRORROGA DE LA SUSPENSION PROVISIONAL

Mediante Auto No. 084 del 30/10/2025 este Despacho decide prorrogar el término de la suspensión provisional por tres meses más (fl. 133 a 137). Mediante Auto No. 006 del 21/11/2025 se resuelve la consulta de Suspensión Provisional y se revoca la prórroga la medida de suspensión provisional (fl. 277 a 234).

DE ACCION DE TUTELA

Interpuesta ante el Juzgado Segundo Penal Municipal de Rionegro (por las quejas), en contra del Auto No. 006 del 21/11/2025 que resuelve la consulta de Suspensión Provisional y se revoca la prórroga la medida de suspensión provisional

Elaboró:	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control	Aprobó:	Equipo	de
Interdisciplinario		Interno disciplinario		Direccionamiento Institucional	
Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 25 de2022	

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

(fl. 249 al 253). El mencionado Juzgado declara IMPROCEDENTE la Acción de Tutela promovida por las quejas (fl. 286 a 292). Se impugna la decisión y en sentencia de Tutela Segunda Instancia el Juzgado del Circuito Penal 002 de Rionegro - Antioquia CONFIRMA en todas sus partes la sentencia proferida en 5/12/2025 por el Juzgado Segundo Penal Municipal de Rionegro-Antioquia (fl. 419 al a 424).

DEL CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN

A folio 414 a 415 reposa el Auto de cierre de investigación disciplinaria calendado el 5/02/2026, en la misma providencia se ordenó correr traslado a los sujetos procesales por el término de diez (10) días, para que presentaran alegatos previos a la evaluación de la investigación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley 1952 de 2019, dicha decisión fue notificada a la investigada el día 05 de febrero de 2026 a través de correo electrónico (folio 416 de la carpeta N.º 3), medio previamente autorizado por la señora TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO, según consta en la certificación que obra a folio 14 de la carpeta N.º 1 del expediente. Vencido el término procesal concedido a la investigada TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO para presentar alegatos previos a la evaluación de la investigación, se advierte que dentro del expediente no obra escrito alguno mediante el cual haya ejercido este derecho.

DE LA SOLICITUD DE NULIDAD PRESENTADA POR LA DISCIPLINABLE

Mediante escrito del día 23/02/2026 la disciplinable TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO solicita la nulidad de todo lo actuado por transgresión al debido proceso (fl. 427 al 429), el día 25/02/2026 mediante Auto No. 028 este despacho RESUELVE UNA PETICIÓN SOBRE LA NULIDAD de la actuación disciplinaria y se NIEGA la mencionada solicitud (fl.430 a 432), decisión debidamente notificada (fl. 433 al 435). Contra dicha providencia procedía el recurso de reposición, el cual debía interponerse dentro de los cinco (5) días siguientes a su notificación.

Vencido el término legal para la interposición del recurso, se advierte que dentro del expediente no obra escrito alguno mediante el cual la investigada haya ejercido este derecho, razón por la cual la decisión quedó ejecutoriada.

DEL MATERIAL PROBATORIO ALLEGADO Y RECAUDADO LEGALMENTE.

Elaboró:	Equipo	Revisó:	Jefe de oficina de Control	Aprobó:	Equipo	de
Interdisciplinario		Interno disciplinario		Direccionamiento Institucional		
Fecha:	abril 20 de2022	Fecha:	abril 20 de2022	Fecha:	abril 25 de2022	

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



Alcaldía de Ronnegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 9 de 63

- Queja bajo la gravedad de juramento de la señora FLOR ALBANY ALZATE CARDONA abuela del menor JEAE (fl. 1 a 2)
- Ampliación de la queja FLOR ALBANY ALZATE CARDONA sobre los hechos de investigación y anexa evidencia de pantallazos de WhatsApp. (fl.11 a 13)
- Queja bajo la gravedad de juramento de la señora PAULA ALEJANDRA OCAMPO FRANCO mamá de la menor LAVO (fl. 21)
- Queja bajo la gravedad de juramento de la señora LEIDY JOHANA OSPINA GÓMEZ mamá de la menor MAO (fl.26)
- Declaración Juramentada, Testimonio de Ratificación de queja PAULA ALEJANDRA OCAMPO FRANCO y anexo (Atención medica de su hija) (folios 73 a 75) y CD en la cual está inmerso el video y audio de la declaración.
- Declaración Juramentada # 1 de la Coordinadora de la Institución Educativa Josefina Muñoz González, la señora MAGDALENA MANRRIQUE – Coordinadora académica (fl. 78 a 78) y CD en el cual está inmerso el video y audio de la declaración.(suspensión de la diligencia)
- Declaración Juramentada, Testimonio de Ratificación de queja FLOR ALBANY ALZATE CARDONA y anexo (fl. 81 a 82) y CD en el cual está inmerso el video y audio de la declaración.
- Declaración Juramentada # 2-Reanuda, de la Coordinadora de la Institución Educativa Josefina Muñoz González, la señora MAGDALENA MANRRIQUE (fl. 85 a 86) y CD en el cual está inmerso el video y audio de la declaración.
- Declaración Juramentada, Testimonio de Ratificación de queja LEIDY JOHANA OSPINA GÓMEZ (fl.91) y CD en el cual está inmerso el video y audio de la declaración.
- Declaración Juramentada de la Rectora de la Institución Educativa Josefina Muñoz González, MARÍA VICTORIA ESTRADA CASTAÑEDA (fl. 92 a 93 y 97) y CD en el cual está inmerso el video y audio de la declaración.
- Declaración Juramentada de la psicóloga orientadora de la Institución Educativa Josefina Muñoz González, MARIA LIZBETH MURILLO (fl.119 a 120) y CD en el cual está inmerso el video y audio de la declaración.
- Información relacionada con los ANTECEDENTES LABORALES, hoja de vida de la docente, acreditación de la calidad de servidor público, copia de la cedula de ciudadanía, manual de funciones de la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO (fl. 138 a 175)
- El día 26/11/2025 se reciben en la Oficina de Control Disciplinario Interno dos (2) nuevos escritos de quejas de parte de dos de las quejas PAULA ALEJANDRA y JOHANA OSPINA GOMEZ por presuntas irregularidades

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccinamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 10 de 63

de parte de la docente Tatiana en la forma de evaluar por temas que no habían sido enseñados y de forma improvisada, entre otras (fl. 244 al 246)

- Testimonio de la menor MAO (fl. 273 a 275)
- Testimonio de la menor LAVO (fl. 276 a 278)
- Testimonio del menor JEAE (fl. 279 a 281)
- Respuesta a Prueba Decreta mediante Auto 094 de 2025, en la cual se brinda información respecto al SISTEMA INSTITUCIONAL DE EVALUACION DE LOS ESTUDIANTES- ESCALA DE VALORACION (fl. 301 a 302)
- Respuesta a Prueba Decretada mediante Auto 069 de 2025, antecedentes laborales de la docente TATIANA PAOLA en el municipio de Bello-Antioquia (fl. 303 a 304)
- INSPECCIÓN DISCIPLINARIA a los expedientes administrativos (antecedentes laborales y demás) que reposan en la Secretaría de Educación del Municipio de Rionegro – Antioquia, correspondientes a la docente TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO, realizada el 06 de enero de 2026. (fl. 318 a 371). Se anexan como pruebas LOS ANTECEDENTES de otras instituciones de educación inclusive de la I.E. Josefina Muñoz de la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO, por acoso escolar a los a los estudiantes
- Manual de Convivencia Escolar (Folio 380 y CD)
- Prueba Decretada mediante Auto 072 de 2025, copia de CARTA DE ESTUDIANTES, Activación del Comité de Convivencia, QUEJAS de varios padres familia inclusive con RETIRO de los estudiantes de la institución Educativa por dificultades con la docente TATIANA PAOLA y demás antecedentes relacionados con la docente (fl 381 a 411)
- Certificación de Salarios devengados para la época de los hechos (fl. 412 a 413)

4. IDENTIFICACIÓN DEL PRESUNTO AUTOR DE LA FALTA Y CARGO DESEMPEÑADO

La siguiente servidora pública:

La Señora **TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO**, identificada con cédula de ciudadanía número 43.903.488 expedida en Bello, fecha de nacimiento 19/06/1981 de profesión Bioingeniería y pedagogía para profesionales no licenciados, y especialista en Aplicación de TIC'S para la enseñanza, en su condición de Docente de Aula de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSEFINA MUÑOZ GONZALEZ, para la época de los hechos investigados- año 2025.

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

 Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia	FORMULACIÓN DE CARGOS	Código: FRCDID08
		Versión: 0
		Página: 11 de 63

Mediante Decreto 208 del 7/5/2020 se realiza traslado de la docente del municipio de Bello y se incorpora a la planta de cargos de las Instituciones Educativas Oficiales del municipio de Rionegro (fl. 147 y ss.) Acta de Posesión No. 112 del 18/05/2020 (fl. 146)

5. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Analizadas las presentes diligencias, es necesario evaluar las etapas disciplinarias que se adelantaron en contra de la señora TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO, identificada con cédula de ciudadanía número 43.903.488, en su condición de Docente de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSEFINA MUÑOZ GONZALEZ, para la época de los hechos investigados, por presuntas irregularidades relacionadas al parecer con incumplimiento reiterativo de sus obligaciones consistente en malos tratos e irrespeto, discriminación, intimidación y acoso hacia los estudiantes (menores de edad) de la I.E JOSEFINA MUÑOZ GONZALEZ del municipio de Rionegro.

Procede entonces este Despacho, a decidir en primer lugar, sobre la actuación disciplinaria, adelantada en contra de la señora TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO, en ese contexto, resulta fundamental precisar que, para que la señora TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO pueda ser considerada responsable por los presuntos malos tratos y comportamientos hacia estudiantes menores de edad de la I.E JOSEFINA MUÑOZ GONZÁLEZ que se le atribuyen, es indispensable que exista una conducta cierta, verificable y jurídicamente relevante, es decir que este objetivamente demostrada la conducta y prueba que comprometa la responsabilidad de la misma.

Por lo tanto, conforme a los argumentos expuestos y al análisis de la situación fáctica, así como del material probatorio obrante en el plenario, del cual se infiere, en esta etapa procesal, la posible ocurrencia de una falta disciplinaria relacionada con conductas reiteradas de presuntos malos tratos e irrespeto, discriminación, intimidación y acoso hacia estudiantes menores de edad, este Despacho identifica como presunta responsable a la señora TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO, identificada con cédula de ciudadanía No. 43.903.488, en su condición de docente de la Institución Educativa Josefina Muñoz González, para la época de los hechos investigados y se configuran los requisitos para formular cargos, como se pasa a ver a continuación.

Elaboró:	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control	Aprobó:	Equipo	de
Interdisciplinario		Interno disciplinario	Direccionamiento Institucional		
Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022		

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

	FORMULACIÓN DE CARGOS	Código: FRCDID08
		Versión: 0
		Página: 12 de 63

6. HECHOS Y PRUEBAS

Hasta ahora se encuentran establecidos en este proceso los siguientes

hechos:

Los hechos irregulares que podrían comprometer la conducta de la señora TATAINA PAOLA HERNANDEZ NIETO, Docente del área de Matemáticas de la Institución Educativa Josefina Muñoz González del municipio de Rionegro – Antioquia, es el presunto maltrato, intimidación, discriminación, represalias, entre otras conductas inadecuadas que se traducen en un presunto acoso escolar hacia algunos de los estudiantes del grado 6-3 de la mencionada Institución Educativa

5.1. HECHO 1: El estudiante JEAE del grado 6-3 de la Institución Educativa Josefina Muñoz González, representado por su acudiente y abuela, señora FLOR ALBANY ALZATE CARDONA, presuntamente ha venido siendo objeto de conductas de acoso escolar y trato discriminatorio por parte de la docente TATIANA PAOLA, consistentes en señalamientos injustificados, actitudes de menosprecio, indiferencia y presuntas represalias en contra del menor.

Según lo manifestado por la acudiente, dichas actuaciones se habrían presentado como consecuencia de las inconformidades y quejas previamente puestas en conocimiento de los directivos de la institución educativa respecto del actuar de la mencionada docente. En ese contexto, se indica que el menor habría sido objeto de amenazas relacionadas con su evaluación académica, específicamente mediante advertencias de asignarle calificaciones negativas como sería un menos 1, así como de un trato diferenciado frente a otros estudiantes.

Adicionalmente, la señora FLOR ALBANY ALZATE CARDONA refiere que la docente realizó expresiones presuntamente inapropiadas hacia su persona, situación que habría generado afectaciones emocionales y un ambiente de temor e intimidación para el estudiante, comprometiendo presuntamente sus derechos a la dignidad, igualdad, integridad y al adecuado ambiente escolar. Según manifestaciones de la acudiente:

“(...) que el niño era “un mentiroso” y que la madre “no le debía creer nada”. De igual forma, presuntamente realizó manifestaciones relacionadas con el diagnóstico del estudiante al indicar que “el hecho de que el niño tuviera un diagnóstico no quería decir que podía hacer lo que le diera la gana, o sino que lo

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

llevara a que lo medicaran”.

Asimismo, refiere presuntas descalificaciones injustificadas, trato diferencial y desconocimiento del debido acompañamiento académico. Al indicar la abuela que le menor tiene una condición especial, ya que, está en tratamiento psicológico y psiquiátrico. Expone que en una clase de matemáticas la docente habría desestimado ejercicios correctamente realizados por el estudiante, indicándole que *“eso estaba malo”* y que *“estaba pasteleando”*, sin permitirle explicación alguna, pese a verificarse posteriormente que el procedimiento era correcto. Adicionalmente, señala conductas de aparente menosprecio e indiferencia, indicando que la docente en varias ocasiones *“lo ignoró por completo”*, generando en el estudiante temor y rechazo frente al ambiente escolar, al punto de manifestar que *“esa profesora lo odia”* y que *“siempre le va a calificar mal”*.

Que la docente le insinúa a la abuela y acudiente el cambio de grupo para el menor JEAE manifestando que de no hacerlo *“le iba a tocar comenzar a llamar a todos los acudientes y así se le haría proceso por convivencia, a lo cual el niño saldría perjudicado”*. Además, denuncia posible afectación a la convivencia escolar por presunta incitación al rechazo del estudiante, al señalar que la docente preguntó a los compañeros *“uno por uno qué tenían que sentir de Juan Esteban”*.

También como **acusaciones sin soporte** respecto de conductas indebidas atribuidas al menor, como que se robó unas pelotas en un juego que tuvieron en el salón. Que manipula a los estudiantes con la famosa **nota menos 1**. Según la quejosa, que la profesora incita al bullying y que estas actuaciones habrían **generado una grave afectación emocional en el estudiante, que teme que pueda atentar contra su vida, que esta inapetente, irritable, llora y grita expresando que:**

“No aguanta más esa situación, que él no le ha hecho nada a ella”, “que no quiere volver al colegio”, “que la profesora lo quiere hacer ver como un delincuente” “que la profesora lo odia, que lo ignora y no lo deja hablar”, “que porque la gente lo odia si él es un niño bueno”, “que está cansado de la vida” y que “no quiere vivir más, que le den una pastilla para morirse”. Solicitando intervención institucional inmediata. (Queja completa 1 al 2, 11 al 13)

Obran como prueba para este hecho:

a) Testimonio bajo la gravedad del juramento de la señora FLOR ALBANY ALZATE CARDONA el día 24/04/2025 (fl.1)

Elaboró: Interdisciplinario Fecha: abril 20 de2022	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de2022	Aprobó: Equipo de Direccinamiento Institucional Fecha: abril 25 de2022
--	--------	---	--



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 14 de 63

- b) Ampliación de queja por escrito de la señora FLOR ALBANY ALZATE CARDONA el día 25/07/2025 (fl. 11 al 13)
- c) Ratificación y Ampliación de queja bajo juramento de la señora FLOR ALBANY ALZATE CARDONA (fl. 81- CD)
- d) Testimonio bajo la gravedad del juramento de la Coordinadora de Convivencia de la I.E. Josefina Muñoz del municipio de Rionegro, señora MAGDALENA MANRIQUE FLÓREZ el día 11/8/2025, en el cual básicamente centro su testimonio: en que, desde el año 2023 hasta el año 2025, la institución educativa habría recibido de manera reiterada múltiples quejas verbales y escritas por parte de estudiantes y padres de familia en contra de la docente Tatiana Paola Hernández Nieto, relacionadas principalmente con su forma de evaluación, trato hacia los estudiantes y manejo pedagógico, específicamente en la forma de evaluar asignándoles calificaciones de menos 1, menos 4, menos 5, la forma como la profesora Tatiana trataba a los niños dentro del aula. Según la coordinadora, dichas situaciones generaron inconformidad, temor y afectaciones emocionales en algunos estudiantes, al punto de que varios manifestaban no querer asistir a clases o sentirse angustiados frente a la docente. algunos estudiantes expresaron afectaciones emocionales o riesgos para su integridad.

Audio del testimonio en Minuto: 6:05

“¿Cuáles fueron los hechos que le comunicaron exactamente? Bueno, aunque no todas la PQR llegaron a coordinación porque un número significativo escalaban a rectoría, las PQR de estudiantes eran por la forma de como la docente evaluaba, donde asignaba calificaciones de menos 1, menos 4, menos 5”

Minuto:11:09

“No querer asistir o que tenían, sentían deseos de atentar contra su integridad física”.

Minuto:24:01

Qué están diciendo los estudiantes, si yo la invito a que vaya a una de las clases?

Los niños sienten temor de estar en sus clases. Niños con crisis de pánico porque no quieren entrar, llorando diciéndole a la mamá, yo no quiero, no quiero entrar (testimonio completo fl. 86 CD grabación)

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

 Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia	FORMULACIÓN DE CARGOS	Código: FRCDID08
		Versión: 0
		Página: 15 de 63

- e) **Testimonio recibido bajo la gravedad del juramento de la Rectora MARIA VICTORIA ESTRADA CASTAÑEDA de la I.E Josefina Muñoz González el día 14/08/2025, en la cual refirió puntualmente sobre la situación del menor JEAE:**

Minuto:21:13

“....La rabia y la desmotivación que sienten porque la profesora es sobre la manera de calificar que.

Minuto:00:21:23 - 00:21:31

“.....Todo, pues todos los días digámoslo así que usted tiene 1 – 1 por tal situación.

Minuto 00:21:31,790 - 00:21:42

“...He los niños son abrumados, pues de tal manera que no quieren a veces ni siquiera entrar, pues tampoco a la clase.

Minuto:00:21:43. - 00:21:53

Entonces la manera de calificar no es tampoco la que está concebida en el SIE, es decir, en el sistema institucional de evaluación. (fl. 97 CD-grabación)

- f) **Testimonio recibido bajo la gravedad del juramento de la señora LISBETH MURILLO –orientadora de la I.E. Josefina Muñoz González el día 28/08/2025, en este testimonio básicamente indico con respecto a los hechos objeto de investigación, que lo que conoce es por una situación de un estudiante que manifestó su preocupación y angustia que porque iba a perder el año o por la metodología de calificar de menos 1 (fl. 114 CD-grabación)**

- g) **Testimonio del estudiante JEAE y nieto de la señora FLOR ALBANY el día 2/12/2025 (fl. 279 a 281), en el que indica básicamente a las preguntas del Comisario de Familia: “... ella me ha tratado muy diferente a los demás, me ha colocado notas malas, le hice el reclamo que un compañero tenía la misma respuesta y me siguió calificando mal, uno no puede ni respirar, no se puede mover porque le pone menos 1 en el MASTER, yo tengo unos 40 y algo de menos 1 y un compañero mío Alejandro tiene más de 60 calificaciones menos 1, Tatiana pregunta a todos los niños que quienes han tenido problema conmigo para llevarme a la coordinación, la profesora me dijo que yo me había robado una pelota, las clases son con mucho miedo, ella me ignora y cuando yo la llamo**

Elaboró:	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control	Aprobó:	Equipo	de
Interdisciplinario		Interno disciplinario	Direccionamiento Institucional		
Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022		

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



grita, ella tiene favoritos, con el profesor Julián logre reforzar y ganar matemáticas (profesor que reemplazo a la docente Tatiana cuando esta fue suspendida provisionalmente en materia disciplinaria), cuando el profe que reemplazo a Tatiana dijo que se iba a ir, varios se pusieron a llorar y todo el salón empezamos a gritar que se vaya, yo sentía ganas de morirme con esos problemas con la profe, yo me hacia el enfermo cuando tocaba matemáticas, no comía bien pensando en los problemas con Tatiana”

h) Información respecto al SISTEMA INSTITUCIONAL DE EVALUACION DE LOS ESTUDIANTES- ESCALA DE VALORACION, en la cual se evidencia la normatividad aplicable y la escala entre 1.0 a 5.0 (fl. 301 a 302)

j) INSPECCIÓN DISCIPLINARIA a los expedientes administrativos (antecedentes laborales y demás) que reposan en la Secretaría de Educación del Municipio de Rionegro (Ant.), correspondientes a la docente TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO, realizada el 06 de enero de 2026. (fl. 318 a 371). Se anexan como pruebas LOS ANTECEDENTES de otras instituciones de educación inclusive de la I.E. Josefina Muñoz de la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO, por acoso escolar a los a los estudiantes:

-Solicitud de parte de la docente TATIANA PAOLA el día 28/04/2019 a la Secretaria de Educación de Bello de ingreso al Comité de Amenazados y aporta denuncia ante la Fiscalía General de la Nación por amenazas durante su ejercicio como docente (fl. 322 a 328).

-Queja de parte de una madre y acudiente de estudiante en el año 2021 por presuntas irregularidades de parte de la docente TATIANA PAOLA, específicamente en el método de evaluación intimidando a los alumnos de colocar como nota menos 1 entre otras situaciones (fl. 329 al 331)

-El Secretario de Educación de Rionegro se denuncia frente al Consejo Académico de la I.E. José María Córdoba de Rionegro, sobre las múltiples quejas en contra de la docente TATIANA PAOLA y los procesos disciplinarios (fl. 332)

-Acta de visita de INSPECCION Y VIGILANCIA A ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACION el día 28/04/2021 de parte de la Secretaria de Educación de Rionegro, en el cual “el objeto de la visita es la situación que se viene presentando con la docente TATIANA PAOLA HERNADEZ ECHEVERRI NIETO... dado que los estudiantes del grado 7D de la IE José María Córdoba se reúsan a asistir a las clases presenciales con la docente mencionada”, básicamente por maltrato, amenazas, no atención, entre

Elaboró: Equipo Interdisciplinario Fecha: abril 20 de2022	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de2022	Aprobó: Equipo de Direcccionamiento Institucional Fecha: abril 25 de2022
--	--	---

otras, situaciones de parte de la citada docente a los alumnos (fl.333 al 341)

-Derecho de petición del 30/08/2021 de múltiples estudiantes y padres de familia dirigido al Consejo Académico y Consejo Directivo de la I.E José María Córdoba sobre protesta de los padres de familia por la situación presentada con la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ (fl. 342 al 344)

-Acta de reunión de parte de la Secretaria de Educación de Rionegro con acudientes y estudiantes del grupo 7D de la IE José María Córdoba por la situación presentada con la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ (fl. 345 al 347)

-Solicitud del día 17/9/2021 de traslado por conflicto de la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ de parte de la rectora, representante de los docentes, representante de los padres de familia entre otros, de la I.E. José María Córdoba, dirigido al Secretario de Educación de Rionegro (fl.349 a 350)

-Auto No.033 del 13/05/2021 rad. RNG2021ER000916 de la Secretaria de Educación de Rionegro "Por medio del cual se realiza una verificación en la prestación del servicio educativo". Con la situación de la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ (fl.352 al 354)

-Queja presentada de parte de una docente de Apoyo pedagógico inclusivo el día 16/05/2022 dirigido a la Rectora de la IE. Antonio Donado Camacho, en contra de la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ (fl. 356 al 368)

-Queja del día 9/5/2022 de parte de múltiples estudiantes por diferentes situaciones presentadas de parte de la docente TATIANA PAOLA, como amenazas, agresiones verbales, infundir temor con colocar las calificaciones menos 1, entre otras (fl.368 reverso al 371)

k) Acta de comité de Convivencia laboral de parte de la Rectora MARIA VICTORIA ESTRADA CASTANEDA de la I.E. Josefina Muñoz González el 5/08/2025 (fl.382),

l) Quejas presentadas por parte de los acudientes de los estudiantes, se adjunta carta de inconformidad de padres de familia (fl.383),

Elaboró: Interdisciplinario	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

m) Carta de los estudiantes que se sienten perjudicados y afectados por acoso escolar de parte de la docente TATIANA PAOLA, Planilla de compromisos y acciones pedagógicas donde el menor JEAE describe el acoso sufrido de parte de la docente TATIANA PAOLA hacia él, en el cual hace alusión a los mismos hechos relatados en su declaración con el Comisario de Familia y coincidente con el testimonio de su abuela ante este despacho.

n) Nueva queja de parte de la acudiente del menor JEAE ante la directivas de la I.E. Josefina Muñoz el día 11/11/2025 por el acoso escolar de parte de la docente TATIANA PAOLA hacia su nieto (fl.411),

5.2. HECHO 2: La estudiante LAVO del grado 6-3 de la Institución Educativa Josefina Muñoz González, representada por su acudiente y madre, señora PAULA ALEJANDRA OCAMPO FRANCO presuntamente ha venido siendo objeto de conductas de acoso escolar y trato discriminatorio por parte de la docente TATIANA PAOLA, consistentes en que la menor *“le daba miedo hasta pedir un permiso para ir al baño”*, debido a que la docente presuntamente les advertía a los estudiantes que podían recibir *“un menos uno o más según su criterio restándoles hasta incluso llegar a perder las materias”*. De igual forma, señaló la madre de la menor que informó la situación a coordinación, pero *“esperé respuesta por parte de la coordinadora a mi queja, la cual nunca llegó”*, y que la profesora habría continuado con conductas como *“ridiculizar a mi hija delante de sus compañeros”*. Que graba a los niños, generándoles temor y que se sienten que no pueden hablar libremente

Al parecer la docente asigna cargas académicas excesivas y trabajos adicionales a algunos estudiantes, incluida su hija, señalando que *“le está colocando trabajos extras a algunos estudiantes incluida mi hija simplemente porque son hijas de las mamás que nos hemos quejado de ella”*.

Al parecer hay afectaciones emocionales y académicas en la menor, la menor manifiesta *“ya no quiere ir a estudiar, dice que le da miedo y pena”*, *“ha bajado demasiado su nivel académico”* y *“está teniendo pesadillas con esa profesora, se despierta llorando”*.

Obran como prueba para este hecho:

a) **QUEJA bajo la gravedad del juramento de la señora PAULA ALEJANDRA OCAMPO FRANCO madre de la estudiante LAVO el día 28/07/2025 (fl.21)**

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

 Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia	FORMULACIÓN DE CARGOS	Código: FRCDID08
		Versión: 0
		Página: 19 de 63

- b) Ratificación y Ampliación de queja bajo juramento de la señora PAULA ALEJANDRA OCAMPO FRANCO el día 6/8/2025** (fl. 76- CD), en esta ratificación, además se hace ampliación, indicando que es la forma como intimida y ridiculiza a los estudiantes, grabándolos en clase, que la niña tiene pesadillas, llora en la noche, que no quiere ir a estudiar, que su hija le refiere que la docente no la deja ir al baño inclusive presentó dolor bajito de tanto aguantar, justamente tuvo la necesidad de llevarla al médico quien le diagnostico una infección vaginal, manifestando la madre que no le parece justo en una niña de 11 años (anexa recomendaciones médicas - folio 75), además que la profesora toma represalias en contra de los estudiantes cuyas madres acuden a manifestar las inconformidades y quejas sobre ella, manifestándole a los niños que no pueden decir falsas calumnias sobre ella y que por eso la coloca la nota menos 15 que eso lo hace siempre cuando los niños hacen que a ella no le guste hasta coloca un menos 1 y que además como represalias a estos estudiantes les coloca trabajos extras los viernes y que se los deben entregar antes de las 12:00 de la noche, que teme por un daño psicológico y el bajón de nota de su hija.
- c) Testimonio bajo la gravedad del juramento de la Coordinadora de Convivencia de la I.E. Josefina Muñoz del municipio de Rionegro, señora MAGDALENA MANRIQUE FLÓREZ el día 11/8/2025**, en el cual básicamente centro su testimonio: en que, desde el año 2023 hasta el año 2025, la institución educativa habría recibido de manera reiterada múltiples quejas verbales y escritas por parte de estudiantes y padres de familia en contra de la docente Tatiana Paola Hernández Nieto, relacionadas principalmente con su forma de evaluación, trato hacia los estudiantes y manejo pedagógico, específicamente en la forma de evaluar asignándoles calificaciones de menos 1, menos 4, menos 5, la forma como la profesora Tatiana trataba a los niños dentro del aula. Según la coordinadora, dichas situaciones generaron inconformidad, temor y afectaciones emocionales en algunos estudiantes, al punto de que varios manifestaban no querer asistir a clases o sentirse angustiados frente a la docente. algunos estudiantes expresaron afectaciones emocionales o riesgos para su integridad.

Audio del testimonio en Minuto: 6:05

“¿Cuáles fueron los hechos que le comunicaron exactamente? Bueno, aunque no todas la PQR llegaron a coordinación porque un número

Elaboró:	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control	Aprobó:	Equipo	de
Interdisciplinario		Interno disciplinario		Direccionamiento Institucional	
Fecha: abril 20 de 2022		Fecha: abril 20 de 2022		Fecha: abril 25 de 2022	

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 20 de 63

significativo escalaban a rectoría, las PQR de estudiantes eran por la forma de como la docente evaluaba, donde asignaba calificaciones de menos 1, menos 4, menos 5"

Minuto:11:09

"No querer asistir o que tenían, sentían deseos de atentar contra su integridad física".

Minuto:24:01

Qué están diciendo los estudiantes, si yo la invito a que vaya a una de las clases?

Los niños sienten temor de estar en sus clases. Niños con crisis de pánico porque no quieren entrar, llorando diciéndole a la mamá, yo no quiero, no quiero entrar (testimonio completo fl. 86 CD grabación)

- d) **Testimonio recibido bajo la gravedad del juramento de la Rectora MARIA VICTORIA ESTRADA CASTAÑEDA de la I.E Josefina Muñoz González el día 14/8/2025**, en la cual refirió puntualmente sobre la situación del menor JEAE:

Minuto:21:13

"....La rabia y la desmotivación que sienten porque la profesora es sobre la manera de calificar que.

Minuto:00:21:23.390 - 00:21:31

".....Todo, pues todos los días digámoslo así que usted tiene 1 – 1 por tal situación.

Minuto 00:21:31,790 - 00:21:42

"...He los niños son abrumados, pues de tal manera que no quieren a veces ni siquiera entrar, pues tampoco a la clase.

Minuto:00:21:43.390 - 00:21:53,

Entonces la manera de calificar no es tampoco la que está concebida en el SIE, es decir, en el sistema institucional de evaluación. (fl. 97 CD-grabación)

Elaboró: Interdisciplinario Fecha: abril 20 de2022	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de2022	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: abril 25 de2022
--	---------------	---	---

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 21 de 63

f) Testimonio recibido bajo la gravedad del juramento de la señora LISBETH MURILLO –orientadora de la I.E. Josefina Muñoz González el día 28/08/2025, en este testimonio básicamente indico con respecto a los hechos objeto de investigación, que lo que conoce es por una situación de un estudiante que manifestó su preocupación y angustia que porque iba a perder el año o por la metodología de calificar de menos 1 (fl. 114 CD-grabación)

g) Testimonio de la estudiante LAVO e hija de la señora PAULA ALEJANDRA OCAMPO FRANCO el día 2/12/2025 (fl. 276 a 278), en el que indica básicamente a las preguntas del Comisario de Familia, que la docente Tatiana Paola: "... me hacía quedar mal delante de los compañeros, me dijo que dejara de mentir de montar falsas calumnias, a nosotros los que fuimos a la coordinación nos hace quedar mal, por cualquier coso nos ponía menos, a mí no me dejaba ir al baño y que por eso le dio una infección por aguantar tanto, que siempre le negaba la ida al baño, ella nos dijo que podíamos perder actitudinal (los mismos estudiantes se asignan la nota), que la profesora la inculpo que había rayado un muro, pero que ella no lo hizo, que graba a los estudiantes con un micrófono para hablarles bonito y que pausaba para hablarles feo, que la profe les decía que la tenían que escuchar que porque ellos no le iba a pagar el tiempo a ella, que si ellos le iban a decir además a la coordinadora ella se daría cuenta y los hacia quedar mal delante de los otros, que no teníamos por qué decirle calumnias a la Coordinadora, además que logro recuperar matemáticas cuando llego el profesor Julián quien realizo un reemplazo de la profesora Tatiana.

h) INSPECCIÓN DISCIPLINARIA a los expedientes administrativos (antecedentes laborales y demás) que reposan en la Secretaría de Educación del Municipio de Rionegro-Antioquia, correspondientes a la docente TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO, realizada el 06 de enero de 2026. (fl. 318 a 371). Se anexan como pruebas LOS ANTECEDENTES de otras instituciones de educación inclusive de la I.E. Josefina Muñoz de la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO, por acoso escolar a los a los estudiantes (VER TODOS LOS ANEXOS ADJUNTADOS EN LA INSPECCION DISCIPLINARIA COMO PRUEBAS, LAS MISMAS QUE SE RELACIONAN EN EL LITERAL G DEL HECHO 1 DEL MATERIAL PROBATORIO)

i) Acta de comité de Convivencia laboral de parte de la Rectora MARIA VICTORIA ESTRADA CASTANEDA de la I.E. Josefina Muñoz González el 5/08/2025 (fl.382),

j) Quejas presentadas por parte de los acudientes de los estudiantes, se adjunta carta de inconformidad de padres de familia (fl.383),

Elaboró: Interdisciplinario	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



k) Carta redactada por los estudiantes que se sienten perjudicados y afectados por acoso escolar de parte de la docente TATIANA PAOLA (fl.385),

5.3. HECHO 3: La estudiante MAO del grado 6-3 de la Institución Educativa Josefina Muñoz González, representada por su acudiente y madre LEIDY JOHANA OSPINA, presuntamente ha venido siendo objeto de conductas de presunto acoso escolar y trato discriminatorio, temor y vulneración emocional por parte de la docente TATIANA PAOLA al igual que a otros estudiantes, básicamente utilizando presuntamente una metodología de enseñanza basada en intimidaciones, generación de temor, imposición de sanciones académicas desproporcionadas (en menos 1, menos 15 al indicar a los estudiantes que dicha nota es por las calumnias hacia ella) esta calificación solo por acciones mínimas como llegar un minuto tarde, moverse en clase, pedir permiso para ir al baño, levantar la mano para preguntar etc.. y posibles represalias frente a denuncias realizadas por los alumnos y sus acudientes, además al parecer graba los estudiantes y pausa la grabación cuando los va a tratar mal. Con tales conductas, al parecer se ha ocasionado afectaciones emocionales y psicológicas en la menor, quien manifiesta rechazo y temor de asistir a clases, situación que además fue puesta en conocimiento de rectoría por varios estudiantes mediante una carta.

Obran como prueba para este hecho:

- a) **QUEJA bajo la gravedad del juramento de la señora LEIDY JOHANA OSPINA GOMEZ madre de la estudiante MAO el día 28/07/2025 (fl.26)**
- b) **Ratificación y Ampliación de queja bajo juramento de la señora LEIDY JOHANA OSPINA GOMEZ el día 12/08/2025 (fl. 91- CD grabación), en esta ratificación, además se hace ampliación, indicando básicamente el método de enseñanza de la docente hacia los estudiantes especialmente el de su hija que por cualquier motivo les coloca como nota un menos 1, que tres niños fueron capaz de levantar la mano y se quejaron contra la docente y después de esto el trato se volvió más hostil, los desprecia y discrimina manifiesta además la quejosa que su hija le refiere que la profesora no al deja hablar, no pueden murmurar que por todo le coloca menos 5 y menos 10, que la nota las pone en una planilla de ella no en el cuaderno de los niños, mantiene un trato discriminatorio con otros estudiantes ante a los tres niños que denunciaron (Mariana, Lisbey y no está segura del otro nombre cree que Ana) les puso un trabajo extra un viernes, que la profesora los graba y que cuando tenía que decir algo**

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

incómodo paraba la grabación, que ha notado cambios específicos en su hija, como irritación, que no quiere ir a estudiar que siempre amanece indispuesta y con dolor de cabeza, que refiere que a la profe no le entiende nada, que le refiere que no quiere vivir, que le perdió el amor al estudio que su preocupación es que la niña no quiere seguir estudiando, que lo que quiere es que la niña aprenda que disfrute el colegio y que le preocupa que la niña atente contra su vida. Que los niños realizaron una carta a rectoría manifestando sus dificultades con la docente Tatiana. Que el comportamiento de la docente no es nuevo que el año pasado también le dio clase a su hijo y era lo mismo.

- c) **Testimonio bajo la gravedad del juramento de la Coordinadora de Convivencia de la I.E. Josefina Muñoz del municipio de Rionegro, señora MAGDALENA MANRIQUE FLÓREZ el día 11/8/2025**, en el cual básicamente centro su testimonio: en que, desde el año 2023 hasta el año 2025, la institución educativa habría recibido de manera reiterada múltiples quejas verbales y escritas por parte de estudiantes y padres de familia en contra de la docente Tatiana Paola Hernández Nieto, relacionadas principalmente con su forma de evaluación, trato hacia los estudiantes y manejo pedagógico, específicamente en la forma de evaluar asignándoles calificaciones de menos 1, menos 4, menos 5, la forma como la profesora Tatiana trataba a los niños dentro del aula. Según la coordinadora, dichas situaciones generaron inconformidad, temor y afectaciones emocionales en algunos estudiantes, al punto de que varios manifestaban no querer asistir a clases o sentirse angustiados frente a la docente. algunos estudiantes expresaron afectaciones emocionales o riesgos para su integridad.

Audio del testimonio en Minuto: 6:05

“¿Cuáles fueron los hechos que le comunicaron exactamente? Bueno, aunque no todas la PQR llegaron a coordinación porque un número significativo escalaban a rectoría, las PQR de estudiantes eran por la forma de como la docente evaluaba, donde asignaba calificaciones de menos 1, menos 4, menos 5”

Minuto:11:09

“No querer asistir o que tenían, sentían deseos de atentar contra su integridad física”.

Elaboró: Interdisciplinario	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccinamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

Minuto:24:01

Qué están diciendo los estudiantes, si yo la invito a que vaya a una de las clases?

Los niños sienten temor de estar en sus clases. Niños con crisis de pánico porque no quieren entrar, llorando diciéndole a la mamá, yo no quiero, no quiero entrar (testimonio completo fl. 86 CD grabación)

- e) **Testimonio recibido bajo la gravedad del juramento de la Rectora MARIA VICTORIA ESTRADA CASTAÑEDA de la I.E Josefina Muñoz González el día 14/8/2025, en la cual refirió puntualmente sobre la situación del menor JEAE:**

Minuto:21:13

“....La rabia y la desmotivación que sienten porque la profesora es sobre la manera de calificar que.

Minuto:00:21:23. - 00:21:31

“.....Todo, pues todos los días digámoslo así que usted tiene 1 – 1 por tal situación.

Minuto 00:21:31,790 - 00:21:42

“...He los niños son abrumados, pues de tal manera que no quieren a veces ni siquiera entrar, pues tampoco a la clase.

Minuto:00:21:43.390 - 00:21:53

Entonces la manera de calificar no es tampoco la que está concebida en el SIE, es decir, en el sistema institucional de evaluación. (fl. 97 CD-grabación)

- f) **Testimonio recibido bajo la gravedad del juramento de la señora LISBETH MURILLO –orientadora de la I.E. Josefina Muñoz González el día 28/08/2025, en este testimonio básicamente indico con respecto a los hechos objeto de investigación, que lo que conoce es por una situación de un estudiante que manifestó su preocupación y angustia que porque iba a perder el año o por la metodología de calificar de menos 1 (fl. 114 CD-grabación)**

- g) **Testimonio de la estudiante MAO e hija de la señora LEIDY JHOANA OSPINA GOMEZ el día 2/12/2025 (fl. 273 a 275), en el que indica básicamente a las preguntas del Comisario de Familia: “... refiere básicamente que les pone de**

Elaboró:	Equipo	Revisó:	Jefe de oficina de Control	Aprobó:	Equipo	de
Interdisciplinario		Interno disciplinario		Dirección Institucional		
Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 25 de2022		



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 25 de 63

nota menos por todo, que le grita que no puede decir falsas calumnias, que le habla y la mira muy feo y le grito fuerte delante de todo el salón que le da muchos nervios y miedo estar con ella, que por todo los regaña, indica que no la deja ir al baño y otras niñas como Lisbey tampoco, que inclusive a esta niña no podía caminar del dolor en el estómago, que les da 5 minutos para hacer actividades y que le dijo que tenía que ser inteligente como otros que si sabían hacerlo en 5 minutos, que lo que le ha ocurrido con la profesora también le ocurrió a Sharik Morales y a Lisbey Valencia y que en una ocasión la profesora cambio los puntos de la evaluación de recuperación de los que el profesor anterior había dejado.

h) INSPECCIÓN DISCIPLINARIA a los expedientes administrativos (antecedentes laborales y demás) que reposan en la Secretaría de Educación del Municipio de Rionegro- Antioquia, correspondientes a la docente TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO, realizada el 06 de enero de 2026. (fl. 318 a 371). Se anexan como pruebas LOS ANTECEDENTES de otras instituciones de educación inclusive de la I.E. Josefina Muñoz de la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO, por acoso escolar a los a los estudiantes (VER TODOS LOS ANEXOS ADJUNTADOS EN LA INSPECCION DISCIPLINARIA COMO PRUEBAS, LAS MISMAS QUE SE RELACIONAN EN EL LITERAL G DEL HECHO 1 DEL MATERIAL PROBATORIO)

i) Acta de comité de Convivencia laboral de parte de la Rectora MARIA VICTORIA ESTRADA CASTANEDA de la I.E. Josefina Muñoz González el 5/08/2025 (fl.382),

j) Quejas presentadas por parte de los acudientes de los estudiantes, se adjunta carta de inconformidad de padres de familia (fl.383),

k) Carta de los estudiantes que se sienten perjudicados y afectados por acoso escolar de parte de la docente TATIANA PAOLA (fl.385),

7. DESCRIPCIÓN Y DETERMINACIÓN DE LA CONDUCTA INVESTIGADA

De las pruebas allegadas y decretadas mediante las diferentes etapas procesales adelantadas hasta ahora y conforme a ellas, encontrándose establecidos los respectivos hechos, procede este despacho a continuar con el trámite que en derecho corresponde, es decir, a evaluar el mérito disciplinario de las presentes diligencias, en contra de la señora TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO en

Elaboró: Interdisciplinario Fecha: abril 20 de2022	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de2022	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: abril 25 de2022
--	---------------	---	---

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

 Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia	FORMULACIÓN DE CARGOS	Código: FRCDID08
		Versión: 0
		Página: 26 de 63

su Docente del área de matemáticas de la I.E. Josefina Muñoz González de Rionegro (Ant.), para la época de los hechos.

Así entonces, las pruebas obrantes hasta el momento en el sumario permiten al despacho considerar que la docente TATIANA PAOLA presuntamente incumplió sus deberes contenidos en los mandatos constitucionales y legales.

Es por ello, que el Despacho considera que al estar no solo objetivamente demostrada la conducta, esto es, el presunto acoso escolar que ha causado la mencionada docente en contra de los estudiantes JEAE, LAVO, MAO y a otros estudiantes, sino también, la existencia de las pruebas que comprometen la responsabilidad de la misma, en la comisión del comportamiento presuntamente irregular ya descrito, se configuran, al tenor de las disposiciones contenidas en el Código General Disciplinario -Ley 1952 de 2019 los requisitos para formular cargos:

8. FORMULACIÓN DE CARGO

Se le formula el presente cargo a:

La señora TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO, identificada con la cédula de ciudadanía No. 43.903.488 expedida en Bello (Antioquia), quien para la época de los hechos se desempeñaba como docente de la Institución Educativa Josefina Muñoz González del municipio de Rionegro (Antioquia), durante parte del año lectivo 2025, comprendido entre finales de enero de 2025 y mediados de junio de 2025 y parte del mes de noviembre de la misma anualidad, habría desplegado conductas constitutivas de presunto acoso escolar en contra de los estudiantes del grado 6-3 identificados con las iniciales JEAE, LAVO y MAO, al interior de la referida institución educativa.

Lo anterior, por cuanto, al parecer, de manera reiterada habría incurrido en conductas de maltrato verbal, humillación, intimidación psicológica y trato discriminatorio, consistentes, entre otras, en gritos, señalamientos, restricciones injustificadas para ir al baño, acusaciones relacionadas con el presunto hurto de unas pelotas, imposición de calificaciones negativas de “menos uno (1)” y asignación de trabajos académicos adicionales como presunta represalia frente a las quejas formuladas por los estudiantes y sus acudientes; de igual forma,

Elaboró:	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control	Aprobó:	Equipo	de
Interdisciplinario		Interno disciplinario		Direccionamiento Institucional	
Fecha: abril 20 de 2022		Fecha: abril 20 de 2022		Fecha: abril 25 de 2022	

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 27 de 63

presuntamente les habría manifestado que no podían formular “calumnias” en su contra, afectando aparentemente la dignidad, integridad emocional y convivencia escolar de los menores, así como el deber de protección reforzada inherente a su calidad de servidora pública como docente.

9. NORMAS PRESUNTAMENTE INFRINGIDAS.

-DE RANGO CONSTITUCIONAL:

ARTICULO 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. **Serán protegidos contra toda forma de** abandono, **violencia** física o **moral**, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. **Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes** y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.

La familia, la sociedad y **el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos**. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores.

Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

- LEGAL

- **LEY 1098 DE 2006**

ARTÍCULO 18. DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL. **Los niños, las niñas** y los adolescentes **tienen derecho a ser protegidos contra todas las acciones o conductas que causen** muerte, **daño o sufrimiento** físico, sexual o **psicológico**. En especial, **tienen derecho a la protección contra el maltrato y los abusos de toda índole por parte de sus padres, de sus representantes legales, de las personas responsables de su cuidado y de los miembros de su grupo** familiar, **escolar** y comunitario.

Elaboró: Interdisciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: abril 25 de 2022
---	--------	--	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



- **LEY 1620 DE 2013**

Artículo 2. En el marco de la presente ley se entiende por:

Acoso escolar o bullying: Conducta negativa, intencional metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un niño, niña, o adolescente, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado.

También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno. El acoso escolar tiene consecuencias sobre la salud, el bienestar emocional y el rendimiento escolar de los estudiantes y sobre el ambiente de aprendizaje y el clima escolar del establecimiento educativo.

La anterior norma en concordancia con el numeral 4 artículo 39 del Decreto 1965 de 2013

- **RESOLUCION No. 003842 del 18 de marzo de 2022 del Ministerio de Educación Nacional** “Por la cual se adopta el nuevo manual de funciones, requisitos y competencias para los cargos Directivos Docentes y Docentes del Sistema Especial de carrera de Docentes y se dictan otras disposiciones”

24. Promover la buena convivencia en el establecimiento educativo y la adquisición de rutinas diarias que les permita a los estuantes crear hábitos para una vida saludable.

-REGLAMENTARIAS

- **DEL MANUAL DE CONVIVENCIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSEFINA MUÑOZ GONZÁLEZ - Marzo 11 de 2014**

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de 2022	Fecha: abril 20 de 2022	Fecha: abril 25 de 2022

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

 Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia	FORMULACIÓN DE CARGOS	Código: FRCDID08
		Versión: 0
		Página: 29 de 63

5. Capítulo. Derechos y deberes de los docentes

5.2.2 Deberes de los y las docentes

-Atender cordialmente a los Padres, madres, acudientes y **estudiantes,**
dándoles un trato adecuado.

La infracción a las normas que se acaban de citar, entrañan un incumplimiento de deberes, lo que a voces de los artículos 26 y numeral 1 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, puede constituir falta disciplinaria.

10. CONCEPTO DE VIOLACIÓN y TIPICIDAD

De conformidad con el artículo 26 de Ley 1952 de 2019, constituye falta disciplinaria: (...), la incursión en cualquiera de las conductas previstos en este Código que conlleven **incumplimiento de deberes**, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en la Ley” (Negrilla del despacho)

La Ley 1952 de 2002 que regula el régimen disciplinario de los servidores públicos, en su artículo 38 numeral 1° establece los deberes de los mismos, y señala:

1. **Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución**, los tratados de Derechos Humanos y derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, **las leyes**, *los decretos*, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los **estatutos de la entidad**, los reglamentos y **los manuales de funciones**, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente» (Resaltado, cursivas y negrillas, del Despacho).

Tendríamos que iniciar con el **mandato constitucional** al parecer engrifado por la docente TATIANA PAOLA

Elaboró: Interdisciplinario	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de 2022		Fecha: abril 20 de 2022	Fecha: abril 25 de 2022

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 30 de 63

El artículo 44 de la Constitución Política reconoce los derechos fundamentales prevalentes de los niños, niñas y adolescentes, estableciendo una protección reforzada derivada del principio del interés superior del menor, imponiendo a la familia, la sociedad y el Estado la obligación de garantizar su desarrollo armónico e integral.

Los derechos de los menores prevalecen sobre los derechos de los demás y que todo servidor público, en especial en este caso, un docente tiene un deber especial de protección, cuidado, respeto y garantía frente a la población infantil y adolescente.

En consecuencia, cualquier actuación de un servidor público que implique maltrato, discriminación, humillación, intimidación, violencia física o psicológica, persecución, acoso escolar, trato degradante, abuso de autoridad o afectación emocional contra un estudiante menor de edad constituye una transgresión directa del mandato constitucional contenido en el artículo 44 Superior.

La violación de la norma constitucional se configura cuando la conducta del disciplinable, se reitera en este caso específico cuando, se desconoce el deber de protección integral del menor, afecta la dignidad humana del estudiante, genera temor, intimidación o afectación emocional, desconoce el deber funcional de formación y pedagogía, somete al menor a tratos humillantes, discriminatorios o degradantes, compromete la integridad física, psicológica o moral del estudiante, desatiende el interés superior del niño e incumple el deber reforzado de cuidado exigible a los docentes y servidores educativos.

La violación del artículo 44 de la Constitución Política se materializa disciplinariamente cuando el servidor público, mediante acción u omisión, desconoce el deber constitucional reforzado de protección integral de los menores de edad, afectando sus derechos fundamentales y contrariando los fines esenciales del Estado Social de Derecho.

La señora TATIANA PAOLA, en su condición de docente al parecer realiza dicha transgresión, justamente, cuando adquiere mayor entidad por la posición de autoridad y protección que ostentan frente a los estudiantes del grado 6-3 especialmente a los estudiantes JEAE, LAVO, MAO, de la I.E. Josefina Muñoz González pudiendo configurar conductas disciplinariamente relevantes relacionadas, acoso escolar, trato degradante, abuso de autoridad o afectación psicológica de los menores, traducidas estas conductas en que la docente los intimida y amenaza con un calificación de menos 1, no dejarlos ir al baño, inclusive la menor LAVO la madre requirió llevarla al médico por dolor bajito y se dio recomendaciones médicas por inicio de una infección (ver declaración de

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de 2022	Fecha: abril 20 de 2022	Fecha: abril 25 de 2022

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 31 de 63

la madre la menor y recomendaciones médicas), al igual que la menor MAO también la parecer la docente le niega ir al baño, es decir, a los tres estudiantes, les grita y descrina delante de los demás estudiantes al parecer todo en represaría por ser los estudiantes que han puesto en conocimiento las quejas e irregularidades de parte de la docente hacia ellos, al igual que los hijos de las padres que han puesto en conocimiento tales quejas. Con tales conductas los niños JEAE, LAVO, MAO manifiestan temor y miedo de la docente TATIANA PAOLA, inclusive afirmaciones de no querer ir a estudiar y lo más fatal de no querer vivir más.

Es, esa protección reforzada derivada del principio del interés superior de los menores que debe garantizar los docentes, justamente, el tiempo que los estudiantes pasan en el colegio es considerable, como un segundo hogar y ven en cierta medida una figura de protección, ejemplo y seguridad en los docentes, protección reforzada que al parecer no fue brindada por la aquí disciplinable en su calidad de docente.

Ahora bien, en cuanto a los mandatos LEGALES, específicamente:

LEY 1098 DE 2006

ARTÍCULO 18. DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL. Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra todas las acciones o conductas que causen muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. En especial, tienen derecho a la protección contra el maltrato y los abusos de toda índole por parte de sus padres, de sus representantes legales, de las personas responsables de su cuidado y de los miembros de su grupo familiar, escolar y comunitario.

LEY 1620 DE 2013

Artículo 2. En el marco de la presente ley se entiende por:

Acoso escolar o bullying: Conducta negativa, intencional metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un niño, niña, o adolescente, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado.

También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno. El acoso escolar tiene consecuencias sobre la salud, el bienestar emocional y el rendimiento

Elaboró: Interdisciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Aprobó: Dirección de Dirección de Fecha: abril 25 de 2022
---	--------	--	--



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 32 de 63

escolar de los estudiantes y sobre el ambiente de aprendizaje y el clima escolar del establecimiento educativo.

Las conductas marcadas por la docente TATIANA PAOLA, al parecer de manera negativa, intencional metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, se han reflejado, cuando al parecer existe una intimidación de colocar por cualquier comportamiento de parte de los estudiantes notas de menos 1, inculpaciones sin sustento como el robo de unas pelotas, discriminación como colocar trabajos extras solo a unos estudiantes, no dejarlos ir al baño, grabarlos en el aula de clase y reclamos a los estudiantes de que no pueden decir calumnias en su contra, entre otras conductas, todo al parecer en represalias al ser los menores que se quejan de ella, existiendo suficiente prueba testimonial y documental, como son los testimonios de los acudientes de los menores, inclusive de los mismos estudiantes JEAE, LAVO y MAO, reuniones del comité de convivencia, cartas de los menores manifestando las inconformidades en contra de la docente, se insiste, acciones que se traducen en el supuesto maltrato psicológico cuando los mismos niños refieren: “la profesora me odia”, “la profe me hace ver como un delincuente”, “denme una pastilla para morirme”, “no quiero vivir más”, “la niña tiene pesadillas en las noches”, “no quiero ir a estudiar”, “me da miedo de la profe”, inclusive se atenta contra la salud y daño físico al no dejar ir a las niñas al baño causándole “dolor bajito o de estómago” con la necesidad de acudir a un médico.

Las supuestas conductas han sido sistemáticas y metódica, puesto que, se enmarca enfáticamente en los tres niños JEAE, LAVO, MAO, con el mismo patrón de comportamiento, al ser los niños que se han quejado de la mencionada docente así como sus padres, patrón de comportamiento que se logró evidenciar también en la prueba de INSPECCIÓN DISCIPLINARIA realizada por este despacho en la cual se observó en los antecedentes laborales de la docente que tiene la costumbre aparentemente de amenazar a los estudiantes de notas de menos 1, inclusive a estudiantes de otras instituciones educativas y de años atrás, no solo en el año 2025, además de quejas de padres de familia, de otros docentes, protestas, amenazas hacia la docente, entre otras...

En cuanto al **RESOLUCION No. 003842 del 18 de marzo de 2022 del Ministerio de Educación Nacional** “Por la cual se adopta el nuevo manual de funciones, requisitos y competencias para los cargos Directivos Docentes y Docentes del Sistema Especial de carrera de Docentes y se dictan otras disposiciones”

Elaboró: Equipo Interdisciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Aprobó: Equipo de Direccinamiento Institucional Fecha: abril 25 de 2022
---	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



Alcaldía de Rio Negro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 33 de 63

24. Promover la buena convivencia en el establecimiento educativo y la adquisición de rutinas diarias que les permita a los estuantes crear hábitos para una vida saludable

La docente TATIANA PAOLA incurre en una actuación contraria a los fines formativos y de convivencia inherentes a su cargo, desconociendo los principios de protección integral de los niños y niñas, el deber de trato digno y el ambiente escolar respetuoso que debe garantizar dentro de la institución educativa.

La violación funcional puede estructurarse cuando la docentes aquí inculpada, lejos de promover la convivencia armónica, generó un ambiente de temor, intimidación y afectación emocional en los estudiantes, utilizando presuntamente mecanismos de presión, maltrato verbal, señalamientos infundados y restricciones desproporcionadas que vulneraron la confianza, la tranquilidad y la integridad de los menores bajo su cuidado pedagógico. Tales conductas resultan incompatibles con la función docente y contrarias a los deberes funcionales derivados del cargo.

Finalmente, en cuanto a los estatutos de la entidad específicamente, **EL MANUAL DE CONVIVENCIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSEFINA MUÑOZ GONZÁLEZ - Marzo 11 de 2014**

5. Capítulo. Derechos y deberes de los docentes

5.2.2 Deberes de los y las docentes

-Atender cordialmente a los Padres, madres, acudientes y **estudiantes, dándoles un trato adecuado.**

Dicho deber implica que la docente debe actuar con respeto, empatía, buen trato, tolerancia y protección hacia los estudiantes. se configura una vulneración de este deber, para este caso, cuando la docente despliega conductas como la humillación públicamente a los estudiantes, les grita o utiliza expresiones ofensivas como que no deben decir calumnias en su contra, los amenaza o intimida con asignar notas menos 1, infunde miedo o temor dentro del aula, los señala injustamente de hechos no cometidos como el robo de unas pelota, desconoce su integridad y derechos por el simple hecho de no dejar ir a las niñas al baño y con ello genera un ambiente hostil, de miedo o acoso escolar.

En ese sentido, la conducta resulta contraria al deber funcional porque la docente, lejos de ofrecer un trato adecuado y cordial, presuntamente ejerce actuaciones

Elaboró: Interdisciplinario	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

 Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia	FORMULACIÓN DE CARGOS	Código: FRCDID08
		Versión: 0
		Página: 34 de 63

autoritarias, intimidatorias y degradantes que afectan la confianza, seguridad emocional y bienestar de los estudiantes.

Desde el punto de vista disciplinario, el concepto de violación puede explicarse así:

La docente presuntamente vulneró el deber funcional de brindar un trato adecuado, respetuoso y cordial a los estudiantes, previsto en el manual de convivencia institucional, toda vez que habría desplegado conductas de humillación, intimidación, amenazas y maltrato verbal, generando temor y afectación emocional en los menores, desconociendo los principios de respeto, dignidad humana, protección integral y buen trato que deben regir el ejercicio de la función docente.

Asimismo, encontramos que con la conducta de la señora TATIANA PAOLA, en su condición de docente de la I.E. Josefina Muñoz González del municipio de Rionegro, y al encontrarse descrita en las normas que se acaban de mencionar, se cumple a cabalidad con el elemento de la **Tipicidad**.

11. ILICITUD SUSTANCIAL

El artículo 9 de la Ley 1952 de 2019 modificado por el artículo 2 de la Ley 2094 de 2021 establece: *“Ilicitud sustancial. La conducta del disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna”*.

Atendiendo al principio y categoría superior del derecho disciplinario, la ilicitud sustancial, responde a las conductas que comportan afectación al deber funcional de los deberes del servidor público, enmarcados en la función social y fines del Estado, siendo además oportuno señalar que el artículo 6 de la Carta Política prevé la cláusula general de responsabilidad de los ciudadanos, los cuales deben responder ante las autoridades por infringir la Constitución y las Leyes.

La docente TATIANA PAOLA aparentemente, enrostra la afectación a su deber funcional sin justificación alguna, al trasgredir supuestamente el principio de imparcialidad, cuando no actuó de manera equitativa y justa con respecto a la situaciones presentadas con el menor con los menores JEAE, LAVO, MAO

Elaboró:	Equipo	Revisó:	Jefe de oficina de Control	Aprobó:	Equipo	de
Interdisciplinario		Interno disciplinario		Direccionamiento Institucional		
Fecha:	abril 20 de 2022	Fecha:	abril 20 de 2022	Fecha:	abril 25 de 2022	

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

 Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia	FORMULACIÓN DE CARGOS	Código: FRCDID08
		Versión: 0
		Página: 35 de 63

Se advierte que el Código de Procedimiento Administrativo refiere en su artículo 3 lo siguiente:

*"(...) **Art. 3 Principios.** Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la parte primera de este código y en las leyes especiales.*

*"(...) 3. En virtud del principio de **imparcialidad**, las autoridades deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna y sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier motivación subjetiva".(subrayas y negrillas propias)*

El deber funcional que afectó la disciplinable con su conducta consistía en brindar a todos sus educandos, incluyendo a los menores JEAE, LAVO, MAO formación educativa integral en condiciones de respeto por sus derechos, integridad y dignidad humana, en forma permanente

El Código de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006), al instituir los derechos y libertades de los menores de edad, consagra que los mismos tienen derecho a ser protegidos contra todas las acciones o conductas que causen muerte, daño o sufrimiento psicológico por parte de toda la comunidad educativa

Para el caso, la disciplinable optó por discriminar, humillar al colocar trabajos extras y compararlos con otros estudiante que ella considera son más inteligentes, inculpar por acciones no cometidas por ellos como el robo de unas pelotas, no permitir el acceso a los servicios sanitarios, amenazar con calificaciones de menos 1 a estos estudiantes, acciones estas que no corresponde al advertido en el estatuto docente a los mandatos constitucionales y legales que en últimas son los fines de la función educativa, pues, la disciplinada quien tenía a cargo la tutela y la responsabilidad de salvaguardar y proteger a los menores internos que se encontraban bajo su cuidado y responsabilidad en la institución educativa Josefina Muñoz González, solo bajo su patrón de comportamiento no dio un trato imparcial, equitativo y justo, y con ello atentando aparentemente con la salud mental inclusive física de los menores, ante las situaciones de acoso escolar, justamente cuando los niños refieren no querer volver al colegio, sentir tristeza y desespero, sentirse humillados, discriminados y lo más fatídico hacer manifestaciones de no querer vivir más.

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 36 de 63

Tal como lo señalan las declaraciones de los acudientes de los menores, los testimonios de los mismos estudiantes afectados, la Coordinadora académica y la misma rectora de la mencionada Institución educativa. La docente TATIANA PAOLA tampoco veló aparentemente por el cumplimiento de las normas de comportamiento y convivencia establecidas en el manual, tomando todas las acciones preventivas, formativas y correctivas del caso, por lo que le faltó liderazgo para ello, de manera **imparcial** y objetiva, evitando hacer los señalamientos inapropiados que le hizo a los estudiante, sus tratos discriminatorios y humillantes al compararlos con otros o el simple hecho de presuntamente tomar represalias por ser los estudiantes que se han quejado de ella por su método de calificar y enseñanza, entre otras conductas reprochables, de donde se deduce que no actuó con integridad y diligencia en el desempeño de sus funciones respetando la dignidad de los menor afectados.

Como lo ha señalado reiterada doctrina de la Procuraduría, la ilicitud sustancial no es sinónimo de antijuridicidad formal, ni implica antijuridicidad material, en tanto que, contrario al derecho penal, las conductas desarrolladas por el sujeto disciplinable aun cuando no produzcan un resultado, pero violen un deber funcional sin que exista ninguna causal de justificación, conllevan un posible ilícito disciplinario, es decir, la puesta en peligro, no se requiere de un daño material perpetrado, es decir, para este caso, si bien los estudiantes pueden estar marcados seriamente con daño moral o psicológico no se requiere el fatal desenlace de atentar contra su vida para que se predique la ilicitud sustancial, y son varios los estudiantes que refieren no querer vivir más, inclusive el menor JEAE refiere a la abuela y acudiente que le dé una pastilla para morir.

En este orden de ideas, este Despacho encuentra acreditado, en esta etapa procesal, que la disciplinada Tatiana Paola Hernández Nieto habría incurrido en una conducta que afecta de manera directa el deber funcional, en contravía del principio de imparcialidad que rige el ejercicio de la función pública.

En efecto, dicho principio comporta, de una parte, el compromiso que asume el servidor público al vincularse al Estado, consistente en cumplir de manera legal, diligente y fiel las funciones que le han sido encomendadas; y de otra, su manifestación negativa, esto es, el incumplimiento de tales deberes, el desbordamiento en su ejercicio o la ejecución de conductas contrarias a los fines del servicio.

Bajo esta perspectiva, el comportamiento atribuido a la investigada se traduce en una desatención de sus deberes funcionales, en tanto, en ejercicio de su cargo como docente, habría desplegado conductas incompatibles con la obligación de

Elaboró: Equipo Interdisciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: abril 25 de 2022
---	---	---

brindar un trato respetuoso, digno e imparcial a los estudiantes, afectando no solo el adecuado desarrollo del proceso pedagógico, sino también el ambiente escolar.

Así mismo, se advierte que la conducta desplegada no resulta acorde con los fines esenciales del Estado, particularmente aquellos relacionados con la garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes y la prestación eficiente del servicio público de la educación, configurándose de esta manera el elemento de ilicitud sustancial, al evidenciarse una afectación real y concreta al deber funcional.

12. ANALISIS DE LA CULPABILIDAD

En cuanto a la culpabilidad, el artículo 10 del Código General Disciplinario, hace referencia a este elemento en los siguientes términos:

"Artículo 10. En materia disciplinaria sólo se podrá imponer sanción por conductas realizadas con culpabilidad. Las conductas solo son sancionables a título de dolo o culpa. Queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva."

Corresponde en este momento entrar a definir el grado de culpabilidad con el que pudo haber actuado la docente, TATIANA HERNANDEZ NIETO, quien se encontraría incurso en el incumplimiento de sus deberes constitucionales, legales y funcionales que le obligaban a tratar con respeto e imparcialidad y libre de intimidación y amenazas a los estudiantes JEAE, LAVO, MAO de la I.E. Josefina Muñoz González, garantizando con ello los derechos de los mismos, siendo así como el Código General Disciplinario, en sus artículos 28 y 29 contiene específicamente las concepciones que deben ser definidas como una conducta dolosa¹ o culposa²,

¹ Artículo 28 del capítulo IV, del Título II, de la ley 1952 del 28 de enero de 2019, que determina: "Dolo. La conducta es dolosa cuando el sujeto disciplinable; conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización."

² Artículo 29 del capítulo IV, del Título II, de la ley 1952 del 28 de enero de 2019, que determina: "Culpa. La conducta es culposa cuando el sujeto disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria, por la infracción al deber objetivo de cuidado funcionalmente exigible y debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla."

La culpa sancionable podrá ser gravísima o grave.

La culpa leve no será sancionable en materia disciplinaria.

Elaboró: Interdisciplinario	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccinamiento Institucional
Fecha: abril 20 de 2022		Fecha: abril 20 de 2022	Fecha: abril 25 de 2022



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 38 de 63

La culpa es definida por la Honorable Corte Constitucional, en los siguientes términos:

“(…) Por ende, el tipo consagrará una conducta culposa cuando asuma la forma de negligencia, impericia, imprevisión o imprudencia como elemento subjetivo y la exigencia de que el resultado típico se dé por violación del deber objetivo de cuidado y por la falta de previsión del resultado previsible o porque a pesar de haberlo previsto confió en poder evitarlo. En los demás casos el comportamiento será doloso. (…)”

Dolo es la dirección consciente de la voluntad a obtener un resultado típico y antijurídico previsto y querido, además conociendo la ilicitud. Mientras que la culpa es la infracción al deber objetivo de cuidado y el agente debió haberlo previsto por ser previsible, o habiéndolo previsto, confió en poder evitarlo.

Tomando en consideración los planteamientos expuestos y aplicándolos al caso concreto, se advierte que la señora TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO cuenta con una trayectoria funcional consolidada, derivada del ejercicio prolongado del cargo de docente, además reposa en sus antecedentes labores y académicos que cuenta con dos profesiones y una especialización (profesión Bioingeniería y pedagogía para profesionales no licenciados, y especialista en Aplicación de TIC'S para la enseñanza), esta circunstancia permite inferir razonablemente que posee un conocimiento cualificado, superior al del ciudadano promedio, respecto de los deberes funcionales inherentes a su rol y de las conductas que pueden configurar su incumplimiento.

Habrà culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. La culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.» (Modificado por el artículo 4 de la Ley 2094 de 2021)

ARTÍCULO 4. Modifícase el Artículo 29 de la Ley 1952 de 2019, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 29. Culpa. La conducta es culposa cuando el sujeto disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria, por la infracción al deber objetivo de cuidado funcionalmente exigible y debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla.

La culpa sancionable podrá ser gravísima o grave.

La culpa leve no será sancionable en materia disciplinaria.

Habrà culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. La culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

Elaboró: Interdisciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Aprobó: Equipo de Dirección Institucional Fecha: abril 25 de 2022
---	---------------	---	---

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 39 de 63

En tal sentido, su experiencia no solo le impone un mayor grado de diligencia en el ejercicio de sus funciones, sino que también refuerza la exigibilidad de su comportamiento conforme a los principios de legalidad, responsabilidad y respeto por los derechos de los estudiantes, especialmente tratándose de menores de edad.

Así las cosas, en el actuar de la investigada TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO se configuran los elementos cognoscitivo y volitivo más el conocimiento de la ilicitud en sus actuar que estructuran la culpabilidad a título de dolo en materia disciplinaria. En efecto, se evidencia que la disciplinada, en razón de su experiencia y del ejercicio de sus funciones como docente, tenía pleno conocimiento de los deberes funcionales que le asistían, particularmente el deber de brindar un trato respetuoso, digno e imparcial a los estudiantes, libre de intimidación y amenazas.

No obstante lo anterior, y pese a las múltiples situaciones puestas en su conocimiento, así como a las reiteradas intervenciones institucionales orientadas a corregir su comportamiento materializadas en citaciones e invitaciones al diálogo por parte de la coordinación y la rectoría, la investigada persistió en la realización de las conductas reprochadas, las cuales se caracterizan por su naturaleza sistemática y reiterada.

La señora TATIANA PAOLA obró al parecer con conocimiento de la ilicitud sustancial de su conducta y con voluntad de su realización, la docente tenía conocimiento de que se trataba de unos menores de edad; no obstante, de manera voluntaria y consciente durante parte del año lectivo 2025 procedió a agredirlos verbalmente con términos discriminatorios, les hizo señalamientos inapropiados sin justificación alguna, no les permitía ir al baño, la amenaza constate de calificarlos con nota menos 1, inclusive sabía la condición de uno de los menores JEAE porque su acudiente se lo manifestó que tenía una condición especial de salud y esta le contesta que lo lleve a “medicar” al igual que una de las menores presento síntomas de una infección al prohibirle constantemente ir al baño, entre otras conductas que afectaron la integridad psicológica de los menores al inferir los mismos niños no querer ir a estudiar por temor a la docente TATIANA inclusive con manifestaciones de no querer vivir más. Así, resulta claro para el despacho, que la investigada estaba en plena capacidad de comprender la ilicitud de su comportamiento y sin embargo, decidió actuar en forma contraria a su deber como servidora pública, específicamente como docente, de quien el Estado y la Sociedad esperan una conducta ejemplar, además, la aquí disciplinable tenía conciencia de la ilicitud de su comportamiento, máxime cuando eran varios los estudiantes que recibían igual tratamiento,

Elaboró: Equipo Interdisciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: abril 25 de 2022
---	---	---

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

alumnos que ameritaban una conducta de respeto reverente, no por el contrario agresiones verbalmente con términos discriminatorios y hacerle señalamientos inapropiados, por ser miembros de la comunidad educativa, lo cual demandan de la protección de toda la sociedad entera, cualquiera sea el escenario donde encuentren. Porque así lo establecen los artículos 44 y 45 de la Constitución que consagran expresamente el principio especial de protección al menor y todos los mandatos legales y reglamentarios como es el manual de convivencia de la I.E. Josefina Muñoz González

En consecuencia, la conducta atribuida a la señora TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO debe ser calificada a TÍTULO DE DOLO, en tanto incumplió de manera consciente y voluntaria su deber de tratar con respeto, imparcialidad y libre de toda conducta constitutiva de temor, amenazas, humillaciones hacia los estudiantes.

Finalmente, se tiene que dicha conducta fue desplegada de manera personal y directa por la investigada, quien, en su calidad de servidora pública, estaba obligada a ajustar su comportamiento a los principios que rigen la función pública, razón por la cual deberá responder como autora de la posible falta disciplinaria que se le endilga.

En igual sentido, y con fundamento en lo previamente expuesto, así como en el conjunto probatorio obrante en el expediente, se concluye que la señora TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO, en su condición de docente adscrita a la Secretaría de Educación del Municipio de Rionegro, tenía pleno conocimiento de que su comportamiento resultaba contrario a los deberes funcionales que le eran exigibles.

No obstante ello, y lejos de adecuar su conducta a los parámetros legales y éticos propios del ejercicio de la función pública, orientó su voluntad a la realización de los hechos reprochados, empleando para ello los medios que le permitieron materializar conductas incompatibles con el deber de tratar con respeto, imparcialidad a los estudiantes JEAE, LAVO, MAO.

Así, resulta evidente que la investigada actuó con pleno dominio de su comportamiento y de sus consecuencias, persistiendo en la ejecución de las conductas aun frente a las advertencias institucionales y a las múltiples quejas presentadas en su contra, lo que excluye cualquier posibilidad de error o inadvertencia.

En consecuencia, bajo estos presupuestos, se concluye que la conducta atribuida a la señora TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO fue desplegada a título de

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccinamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

dolo, en tanto actuó de manera consciente y voluntaria en contravención de sus deberes funcionales, sin consideración por las consecuencias que de ello se derivaban.

En cuanto a la **modalidad de la conducta**, conforme las pruebas que obran en el presente expediente permiten inferir, en esta etapa procesal, que el presunto incumplimiento reiterado de sus deberes funcionales de respeto, protección, orientación pedagógica, trato digno y garantía de derechos de los estudiantes, se advierte una conducta **activa**

Así las cosas, como viene de explicarse, en el presente caso, se encuentran dados los **tres elementos que estructuran la falta disciplinaria**: (tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad)

13. ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS QUE FUNDAMENTAN EL CARGO FORMULADO

En primer término, debemos decir, que dentro de las presentes diligencias se estableció la calidad de servidora pública de la inculpada, quien se desempeñaba para el año 2025 como Docente de la Institución Educativa Josefina Muñoz González del municipio de Rionegro Antioquia, (fl. 140 a 175)

Dentro del material probatorio, el mismo que ya se relacionó en el acápite de pruebas recaudadas de esta providencia, se iniciara el análisis de este material probatorio con los testimonios de las madres y acudiente de los menores JEAE, LAVA Y MAO, para luego cotejarlos con lo referido por estos estudiantes afectados por la conducta de la docente TATIANA PAOLA, y posterior a esto se cotejaran con los demás testimonios de la comunidad educativa de la I.E. Josefina Muñoz González

La señora **FLOR ALBANY ALZATE CARDONA** abuela y acudiente del menor JEAE (folio 1 a 2)

En Ampliación de la queja **FLOR ALBANY ALZATE CARDONA** sobre los hechos de investigación de manera escrita (fl. 11 a 13)

En ampliación de su queja bajo la gravedad del juramento ante este despacho el día 11/8/2025 (fl. 81 CD),

Elaboró: Interdisciplinario	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccinamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022



FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 42 de 63

En el capítulo de hechos y pruebas de este Auto se describen más ampliamente los testimonios de la señora FLOR ALBANY, justamente sus manifestaciones se centraron en que, el 8 de abril (año 2025), durante la entrega de notas en la Institución Educativa Institución Educativa Josefina Muñoz, sostuvo una conversación con la docente Tatiana Paola Hernández Nieto, quien le expresó de manera despectiva que su nieto era un mal estudiante y lo comparó negativamente con otro alumno. Señala que, al intentar explicar la versión del menor sobre un conflicto ocurrido con un compañero, la docente reaccionó de forma inadecuada, indicando que el otro estudiante era “uno de sus mejores alumnos” y sugiriendo que, por el diagnóstico del menor, debía ser medicado.

Asimismo, la acudiente denunció presuntas conductas de discriminación, acoso y represalias por parte de la docente, indicando que esta la citó para reclamarle por las quejas presentadas y le insinuó cambiar al estudiante de grupo, advirtiéndole posibles procesos de convivencia que podrían perjudicarlo. También afirmó que la docente habría promovido rechazo hacia el menor entre sus compañeros, realizando preguntas sobre lo que sentían respecto a él mientras aparentemente grababa

Adicionalmente, manifestó que la docente hacía acusaciones sin pruebas contra el estudiante, lo señalaba de conductas indebidas como el robo de unas pelotas y utilizaba amenazas relacionadas con notas académicas de menos 1. Según la acudiente, estas actuaciones han generado una grave afectación emocional en el menor, que las manifestaciones del niño son: “no quiero volver al colegio, que la profesora parecía un policía, que le diera una pastilla para morir, que ya no aguanta, que porque la gente lo odia, que él era un niño bueno, que la profesora lo ignora, que la profesora no se deja hablar”, que al niño preguntarle por la entrega de notas que cuantos iba a perder? le contesto que como siete. Que la rectora le pregunto al niño que si quería cambiarse de salón y el niño le contesta llorando que no que lo que le da miedo es de la profesora Tatiana.

Finalmente indica la acudiente, que el niño era muy alegre y ahora muy callado, desanimado, no se levanta con el mismo ánimo a bañarse e irritable dice que le duele la cabeza, el pie, cuando le toca matemáticas, que se puso feliz cuando se dio cuenta que la docente estaba incapacitada y no les iba a dar clase, que la preocupación de ella es que el niño “se haga daño o se meta en un vicio por sentirse así, que hasta se siente desmotivado para ir a entrenar fútbol”. Y que *teme que el niño pueda atentar contra su vida y todo por culpa del acoso de una profesora que tristeza que se haga llamar educadora y más aún que le permitan a una persona con tan poca ética profesional estar a cargo de los niños...*

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de 2022	Fecha: abril 20 de 2022	Fecha: abril 25 de 2022



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 43 de 63

Y del **Testimonio del estudiante JEAE y nieto de la señora FLOR ALBANY el día 2/12/2025** (fl. 279 a 281), en el que indica básicamente a las preguntas del Comisario de Familia: "... ella me ha tratado muy diferente a los demás, me ha colocado notas malas, le hice el reclamo que un compañero tenía la misma respuesta y me siguió calificando mal, uno no puede ni respirar, no se puede mover porque le pone menos 1 en el MASTER, yo tengo unos 40 y algo de menos 1 y un compañero mío Alejandro tiene más de 60 calificaciones menos 1, Tatiana pregunta a todos los niños que quienes han tenido problema conmigo para llevarme a la coordinación, la profesora me dijo que yo me había robado una pelota, las clases son con mucho miedo, ella me ignora y cuando yo la llamo grita, ella tiene favoritos, con el profesor Julián logre reforzar y ganar matemáticas (profesor que reemplazo a la docente Tatiana cuando esta fue suspendida provisionalmente en materia disciplinaria), cuando el profe que reemplazo a Tatiana dijo que se iba a ir, varios se pusieron a llorar y todo el salón empezamos a gritar que se vaya, yo sentía ganas de morirme con esos problemas con la profe, yo me hacia el enfermo cuando tocaba matemáticas, no comía bien pensando en los problemas con Tatiana.

Ahora bien, del cotejo integral de los testimonios rendidos por la señora FLOR ALBANY ALZATE CARDONA abuela y acudiente del menor JEAE y del propio estudiante JEAE, se advierte una clara coincidencia, complementariedad y corroboración mutua respecto de las presuntas conductas desplegadas por la docente TATIANA PAOLA, las cuales, en principio, podrían constituir comportamientos contrarios a los deberes funcionales, éticos y pedagógicos exigibles a un servidor público docente, y al deber reforzado de protección de niños, niñas y adolescentes.

En efecto, ambos testimonios convergen en señalar que el menor habría sido objeto de un trato discriminatorio, intimidatorio y humillante por parte de la docente, particularmente asociado a la condición especial de salud mental y psicológica que presenta el estudiante. La acudiente refiere expresamente que la docente manifestó que "el hecho de que el niño tuviera un diagnóstico no quería decir que podía hacer lo que le diera la gana o sino que lo llevara a que lo medicaran", expresión que, valorada en contexto, denota una aparente actitud despectiva frente a la condición especial del menor, desconociendo el enfoque diferencial y el deber de inclusión y protección reforzada que rige en el ámbito educativo.

Dicha manifestación encuentra correspondencia con lo expresado directamente por el estudiante JEAE, quien indicó sentirse tratado "muy diferente a los demás", afirmando que la profesora "lo ignoraba", "gritaba cuando él la llamaba", "tenía

Elaboró: Interdisciplinario	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccinamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 44 de 63

favoritos”, y que en las clases “todo era con mucho miedo”, situación que evidencia una percepción persistente de rechazo, exclusión y hostigamiento dentro del aula.

Igualmente, ambos relatos coinciden en la utilización de mecanismos de presión y amedrentamiento académico mediante la denominada “nota menos 1”. La acudiente manifestó que la docente “manipula a los estudiantes con la famosa nota menos 1”, mientras que el menor corroboró tal situación indicando que “uno no puede ni respirar, no se puede mover porque le pone menos 1”, afirmando incluso tener “40 y algo de menos 1”.

Asimismo, existe plena consonancia respecto de las presuntas humillaciones públicas y señalamientos permanentes contra el estudiante ante sus compañeros. La acudiente denunció que la docente preguntaba “uno por uno qué tenían que sentir de Juan Esteban”, además de presuntamente incitar al rechazo y al bullying contra el menor. Por su parte, el estudiante manifestó que la docente “pregunta a todos los niños quienes han tenido problema conmigo para llevarme a coordinación”, lo cual robustece la hipótesis de un ambiente escolar hostil y de exposición negativa reiterada del estudiante frente al grupo.

De igual manera, ambos testimonios coinciden en que la docente habría atribuido injustificadamente conductas indebidas al menor, particularmente el presunto robo de unas pelotas. La acudiente manifestó que la docente “inculpó al niño sobre el robo de unas pelotas”, mientras que el menor expresó directamente: “la profesora me dijo que yo me había robado una pelota”. Tal aspecto resulta relevante desde el punto de vista disciplinario, en tanto un señalamiento público e infundado frente a un menor podría afectar gravemente su dignidad, honra y estabilidad emocional. Ahora bien, uno de los aspectos de mayor gravedad probatoria radica en la coincidencia existente frente a la afectación emocional y psicológica sufrida por el menor como consecuencia de la relación con la docente. La acudiente afirmó reiteradamente que el niño lloraba, gritaba, decía “que no quería vivir más”, “que quería morirse”, “que no aguantaba más la situación”, mostrando temor constante frente a las clases de matemáticas y frente a la profesora Tatiana.

Dichas afirmaciones encuentran respaldo directo en el testimonio espontáneo del propio estudiante, quien expresó que “sentía ganas de morirme con esos problemas con la profe”, que “se hacía el enfermo cuando tocaba matemáticas” y que “no comía bien pensando en los problemas con Tatiana”. La coincidencia de ambas declaraciones, provenientes de fuentes distintas pero estrechamente relacionadas con los hechos, dota de credibilidad y consistencia al relato, especialmente por tratarse de manifestaciones concordantes respecto del impacto emocional sufrido por el menor.

Elaboró: Equipo Interdisciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: abril 25 de 2022
---	---	---

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

Lo anterior cobra especial relevancia considerando que la docente, como servidora pública y garante dentro del entorno escolar, tiene un deber reforzado de protección, acompañamiento pedagógico y formación integral, siendo incompatible con dicho rol cualquier conducta orientada a intimidar, humillar, discriminar o infundir temor en los estudiantes.

En ese sentido, los testimonios analizados no solo presentan coherencia interna individual, sino también coherencia externa entre sí, pues ambos describen de manera coincidente, un trato diferenciado y discriminatorio hacia el menor; amenazas o presión mediante calificaciones negativas ("menos 1"); humillaciones y exposición pública frente al grupo; señalamientos sobre conductas indebidas; generación de miedo frente a las clases; afectación emocional severa del estudiante hasta el punto de tener expresiones suicidas asociadas al contexto escolar y a la interacción con la docente. Estos testimonios coincidentes aportan, elementos de convicción serios, convergentes y relevantes que permiten inferir razonablemente la posible existencia de conductas disciplinariamente reprochables atribuibles a la docente TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO, particularmente por presunto maltrato psicológico, discriminación, intimidación y vulneración de la dignidad humana del estudiante.

También dentro del material probatorio existen los testimonio bajo la gravedad del juramento de la señora **PAULA ALEJANDRA OCAMPO FRANCO** madre de la estudiante **LAVO** el día 28/07/2025 (fl.21), y su **ratificación y ampliación de queja bajo juramento** el día 6/8/2025 (fl. 76- CD)

En el capítulo de hechos y pruebas de este Auto se describen más ampliamente los testimonios de la señora PAULA ALEJANDRA justamente denunció presuntas conductas inadecuadas de la docente TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO, señalando que intimida, ridiculiza y genera temor en los estudiantes mediante amenazas relacionadas con las calificaciones de menos 1 y trabajos extras como represalia contra alumnos cuyas madres presentan quejas.

Indicó que su hija siente miedo incluso para pedir permiso para ir al baño, debido a las advertencias de la docente sobre sanciones académicas. Manifestó además que la profesora presuntamente humilla públicamente a la menor, graba a los estudiantes en clase y restringe su libertad para expresarse.

Según la madre, estas conductas han ocasionado graves afectaciones emocionales y académicas en la niña, quien presenta miedo de asistir al colegio, disminución en su rendimiento académico, llanto constante y pesadillas relacionadas con la docente.

Elaboró: Interdisciplinario	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022



FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 46 de 63

También, afirmó que, debido a que no le permitía ir al baño oportunamente, su hija sufrió molestias físicas que derivaron en una infección vaginal diagnosticada médicamente y que se dio de parte del médico recomendaciones las cuales aportó como prueba.

Finalmente, sostuvo que la docente adopta represalias contra los estudiantes y sus familias cuando formulan inconformidades, afectando psicológica y académicamente a su hija.

Y del testimonio de la estudiante LAVO e hija de la señora PAULA ALEJANDRA OCAMPO FRANCO el día 2/12/2025 (fl. 276 a 278), en el que indica básicamente a las preguntas del Comisario de Familia, que la docente Tatiana Paola: "... me hacía quedar mal delante de los compañeros, me dijo que dejara de mentir de montar falsas calumnias, a nosotros los que fuimos a la coordinación nos hace quedar mal, por cualquier coso nos ponía menos, a mí no me dejaba ir al baño y que por eso le dio una infección por aguantar tanto, que siempre le negaba la ida al baño, ella nos dijo que podíamos perder actitudinal (los mismos estudiantes se ponen la nota), que la profesora la inculpo que había rayado un muro, pero que ella no lo hizo, que graba a los estudiantes con un micrófono para hablarles bonito y que pausaba para hablarles feo, que la profe les decía que la tenían que escuchar que porque ellos no le iba a pagar el tiempo a ella, que si ellos le iban a decir además a la coordinadora ella se daría cuenta y los hacía quedar mal delante de los otros, que no teníamos por qué decirle calumnias a la Coordinadora, además que logro recuperar matemáticas cuando llegó el profesor Julián quien realizó un reemplazo de la profesora Tatiana.

Del análisis de las manifestaciones de ambos testimonios tanto de la señora PAULA ALEJANDRA como la de su hija LAVO coinciden en señalar que la docente generaba temor constante dentro del aula de clase, utilizando como mecanismo de presión las calificaciones de "menos uno", amenazas relacionadas con la pérdida de notas actitudinales y la imposición de trabajos adicionales, especialmente frente a estudiantes cuyas madres formulaban inconformidades o quejas contra su actuar. Igualmente, tanto la madre como la menor manifiestan que la docente hacía quedar mal públicamente a los estudiantes delante de sus compañeros, ridiculizándolos y acusándolos de "mentirosos" o de formular "falsas calumnias".

De igual manera, existe plena coincidencia respecto a la restricción injustificada para acudir al baño, situación que, según ambas declaraciones, ocasionó afectaciones físicas y emocionales a la menor, al punto de derivar en una infección vaginal diagnosticada médicamente por aguantar por largos periodos sus necesidades fisiológicas. Tal situación no solo refleja un posible trato indigno y

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccinamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

 Aldía de Rio Negro Departamento de Antioquia	FORMULACIÓN DE CARGOS	Código: FRCDID08
		Versión: 0
		Página: 47 de 63

desproporcionado, sino que comprometería gravemente el deber de cuidado y protección que tiene la docente frente a sus estudiantes.

Asimismo, los testimonios son coincidentes en afirmar que la docente grababa a los estudiantes en clase, ejercía presión psicológica para impedir que acudieran a coordinación o presentaran quejas, y adoptaba represalias contra quienes manifestaban inconformidades, generando un ambiente escolar hostil, intimidante y contrario a los principios de respeto y dignidad humana que deben regir el ejercicio de la función docente.

En cuanto a la afectación emocional y psicológica de la menor, ambos relatos coinciden en que las conductas atribuidas a la docente ocasionaron miedo permanente de asistir al colegio, llanto constante, disminución del rendimiento académico, afectaciones emocionales, inseguridad y temor frente a la autoridad de la profesora. Tales manifestaciones permiten inferir una posible vulneración de derechos fundamentales de la estudiante, especialmente aquellos relacionados con la dignidad humana, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad psicológica y el derecho a recibir una educación en ambientes seguros, respetuosos y libres de violencia o discriminación.

En consecuencia, del análisis conjunto de ambas declaraciones se advierte coherencia, uniformidad y complementariedad en los hechos narrados, lo cual otorga credibilidad inicial a las denuncias formuladas y permite evidenciar presuntas conductas incompatibles con el deber funcional de protección, orientación, formación integral y trato digno que constitucional y legalmente corresponde a los docentes como garantes de los derechos de los estudiantes dentro del entorno educativo.

Por otro lado está el testimonio de la señora **LEIDY JOHANA OSPINA GOMEZ madre de la estudiante MAO** el día 28/07/2025 (fl.26)

Ratificación y Ampliación de queja bajo juramento de la señora LEIDY JOHANA OSPINA GOMEZ el día 12/08/2025 (fl. 91- CD grabación),

En el capítulo de hechos y pruebas de este Auto se describen más ampliamente los testimonios de la señora LEDY JOHANA justamente denunció

La quejosa refiere que la docente utiliza las calificaciones académicas como mecanismo de presión y castigo, imponiendo notas negativas desproporcionadas como “menos 1”, “menos 5”, “menos 10” e incluso “menos 15”, este último atribuido presuntamente a una acusación de “calumnia” contra una estudiante por haber participado en las quejas formuladas en su contra. Igualmente, se señala la

Elaboró:	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control	Aprobó:	Equipo	de
Interdisciplinario		Interno disciplinario		Direccionamiento Institucional	
Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 20 de2022		Fecha: abril 25 de2022	



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 48 de 63

imposición de trabajos adicionales como represalia frente a las denuncias elevadas por los estudiantes, así como un trato más severo y excluyente hacia quienes participaron en dichas manifestaciones.

Que la docente presuntamente genera un ambiente de temor constante dentro del aula, limitando la participación de los estudiantes, impidiendo que hablen libremente y manteniendo una dinámica pedagógica basada en el miedo y la intimidación. Según la madre de la menor, esta situación ha ocasionado afectaciones emocionales y psicológicas en su hija MAO, quien presenta rechazo al entorno escolar, episodios de irritabilidad, dolores de cabeza, indisposición para asistir a clases, pérdida del interés por el estudio y manifestaciones preocupantes relacionadas con su deseo de no continuar viviendo, circunstancias que evidencian una posible afectación a su salud mental y bienestar integral.

Y del Testimonio de la estudiante MAO e hija de la señora LEIDY JHOANA OSPINA GOMEZ el día 2/12/2025 (fl. 273 a 275), en el que indica básicamente a las preguntas del Comisario de Familia: "... refiere básicamente que les pone de nota menos por todo, que le grita que no puede decir falsas calumnias, que le habla y la mira muy feo y le grito fuerte delante de todo el salón que le da muchos nervios y miedo estar con ella, que por todo los regaña, indica que no la deja ir al baño y otras niñas como Lisbey tampoco, que inclusive a esta niña no podía caminar del dolor en el estómago, que les da 5 minutos para hacer actividades y que le dijo que tenía que ser inteligente como otros que si sabían hacerlo en 5 minutos, que lo que le ha ocurrido con la profesora también le ocurrió a Sharik Morales y a Lisbey Valencia y que en una ocasión la profesora cambio los puntos de la evaluación de recuperación de los que el profesor anterior había dejado.

Ahora bien, del análisis de estos testimonios, tanto de la madre como de su hija, ambos testimonios coinciden en señalar que la docente utilizaba las calificaciones académicas como mecanismo de presión, amenaza y castigo, imponiendo notas negativas desproporcionadas como "menos 1", "menos 5", "menos 10" e incluso "menos 15", situación que es corroborada directamente por la menor MAO al manifestar que "les pone de nota menos por todo". Esta coincidencia resulta relevante, pues, evidencia una práctica reiterada orientada no a evaluar objetivamente el desempeño académico, sino a generar temor y sometimiento entre los estudiantes.

De igual manera, existe plena coincidencia respecto al ambiente de miedo e intimidación generado por la docente dentro del aula. La madre refiere que la profesora impedía que los estudiantes hablaran libremente y mantenía una dinámica pedagógica basada en el temor, mientras que la menor confirma dicha

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

situación al expresar que la docente “le grita”, “la mira muy feo”, “la regaña por todo” y que siente “muchos nervios y miedo estar con ella”. Tales manifestaciones permiten advertir que la estudiante percibía a la docente como una figura amenazante, lo que trascendió el ámbito estrictamente académico y repercutió directamente en su estabilidad emocional.

Asimismo, ambos relatos son coincidentes en señalar conductas humillantes y de exposición pública hacia los estudiantes. La menor indicó que la profesora le gritó fuertemente delante de todo el salón, situación que guarda relación con lo denunciado por la acudiente respecto del trato severo, excluyente y represivo ejercido contra quienes formularon quejas en su contra. Esto evidencia posibles actos de estigmatización y retaliación frente a estudiantes que expresaban inconformidades.

También se observa coherencia respecto a las afectaciones emocionales derivadas del actuar docente. La madre manifestó que su hija presentó rechazo al entorno escolar, irritabilidad, dolores de cabeza, pérdida de interés por el estudio e incluso manifestaciones relacionadas con no querer continuar viviendo. A su vez, la menor expresó sentir miedo, nerviosismo y presión constante en las clases, circunstancias que resultan compatibles entre sí y permiten inferir una afectación emocional real derivada del contexto descrito.

Igualmente, la estudiante aporta detalles concretos que fortalecen la credibilidad del relato materno, tales como la negativa para permitir ir al baño, los tiempos excesivamente cortos para realizar actividades, comparaciones descalificantes frente a otros estudiantes y cambios presuntos en los puntos de trabajos puestos en clase. Estas circunstancias refuerzan la percepción de un ejercicio inadecuado de la autoridad docente, caracterizado por prácticas de presión, desvalorización y trato poco pedagógico.

De los anteriores testimonios, coinciden integralmente junto con los demás medios de prueba obrantes en el expediente, es decir, con **el testimonio** de la parte directiva de la Institución académica, esto es, de la **Rectora de la I.E. Josefina Muñoz González, señora MARIA VICTORIA ESTRADA CASTAÑEDA**, al indicar básicamente que es la rabia y desmotivación que siente los estudiantes por la forma de la profesora de calificar notas de menos 1, que esta manera de calificar no es tampoco la que está concebida en el SIE, es decir, en el sistema institucional de evaluación. Que los niños están abrumados que no quieren entrar a clase y que la profesora los graba en clase. (fl. 97 CD-grabación)

Y del **testimonio de la Coordinadora Académica MAGDALENA MANRIQUE FLOREZ** (fl. 86) en el cual básicamente centro su testimonio: indicando que

Elaboró: Equipo Interdisciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: abril 25 de 2022
---	---	---



desde el año 2023 hasta el año 2025, la institución educativa habría recibido de manera reiterada múltiples quejas verbales y escritas por parte de estudiantes y padres de familia en contra de la docente Tatiana Paola Hernández Nieto, relacionadas principalmente con su forma de evaluación, trato hacia los estudiantes y manejo pedagógico, específicamente en la forma de evaluar asignándoles calificaciones de menos 1, menos 4, menos 5, la forma como la profesora Tatiana trataba a los niños dentro del aula. Según la coordinadora, dichas situaciones generaron inconformidad, temor y afectaciones emocionales en algunos estudiantes, al punto de que varios manifestaban no querer asistir a clases o sentirse angustiados frente a la docente. Algunos estudiantes expresaron afectaciones emocionales o riesgos de atentar contra su integridad física, que los niños sienten temor de estar en clase con crisis de pánico porque no quieren entrar, llorando expresándoles a su madres “yo no quiero, no quiero entrar”

Todos los testimonios, es decir, de las madre y acudientes de los menos, inclusive de los mismos niños JEAE, LAVO y MAO, son totalmente coincidentes, no son hechos aislados o que las mismas directivas del colegio no tengan conocimiento es un hecho notorio el patrón de comportamiento de la mencionada docente y aquí disciplinada.

De otra lado, del material probatorio relevante, es los antecedentes laborales - administrativos hallados de parte de este despacho en la **INSPECCION DISCIPLINARIA** realizada el 06 de enero de 2026. (fl. 318 a 371), en el cual se trasladaron como prueba:

-Solicitud de parte de la docente TATIANA PAOLA el día 28/04/2019 a la Secretaria de Educación de Bello de ingreso al Comité de Amenazados y aporta denuncia ante la Fiscalía General de la Nación por amenazas durante su ejercicio como docente

Quejas de parte una madre y acudiente de estudiante en el año 2021 por presuntas irregularidades de parte de la docente TATIANA PAOLA, específicamente en el método de evaluación intimidando a los alumnos de colocar como nota menos 1 entre otras situaciones.

Acta de visita de INSPECCIÓN Y VIGILANCIA A ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACION el día 28/04/2021 de parte de la Secretaria de Educación de Rionegro, en el cual “el objeto de la visita es la situación que se viene presentando con la docente TATIANA PAOLA HERNADEZ ECHEVERRI NIETO... dado que los estudiantes del grado 7D de la IE José María Cordoba se reusan a asistir a las clases presenciales con la docente mencionada”, básicamente por maltrato, amenazas, no atención, entre otras, situaciones de parte de la citada docente a los alumnos (fl.333 al 341)

Derecho de petición del 30/08/2021 de múltiples estudiantes y padres de familia dirigido al

Elaboró: Equipo Interdisciplinario Fecha: abril 20 de2022	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de2022	Aprobó: Equipo de Direccinamiento Institucional Fecha: abril 25 de2022
---	--	---



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 51 de 63

Consejo Académico y Consejo Directivo de la I.E José María Córdoba sobre protesta de los padres de familia por la situación presentada con la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ (fl. 342 al 344)

Acta de reunión de parte de la Secretaria de Educación de Rionegro con acudientes y estudiantes del grupo 7D de la IE José María Córdoba por la situación presentada con la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ (fl. 345 al 347)

Solicitud del día 17/9/2021 de traslado por conflicto de la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ de parte de la rectora, representante de los docentes, representante de los padres de familia entre otros, de la I.E. José María Córdoba, dirigido al Secretario de Educación de Rionegro (fl.349 a 350)

Auto No.033 del 13/05/2021 rad. RNG2021ER000916 de la Secretaria de Educación de Rionegro "Por medio del cual se realiza una verificación en la prestación del servicio educativo". Con la situación de la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ (fl.352 al 354)

Queja presentada de parte de una docente de Apoyo pedagógico inclusivo el día 16/05/2022 dirigido a la Rectora de la IE. Antonio Donado Camacho, en contra de la docente TATIANA PAOLA HERNANDEZ, por presunto trato discriminatorio hacia un menor en condición especial (fl. 356 al 368)

Queja del día 9/5/2022 de parte de múltiples estudiantes por diferentes situaciones presentadas de parte de la docente TATIANA PAOLA, como amenazas, agresiones verbales, infundir temor con colocar las calificaciones menos 1, entre otras (fl.368 reverso al 371)

Igualmente en el folio 382 del expediente novedad de parte de la Rectora MARIA VICTORIA ESTRADA CASTAÑEDA de la activación del comité de convivencia el día 5/08/2025 por las situaciones presentadas con la docente TATIANA PAOLA por la carta presentada por los estudiantes y todas quejas de los padres de familia por la situación preocupante presentada de parte de la docente TATIANA PAOLA en contra de los estudiantes y padres de familia (fl.382 a 412)

Estos antecedentes laborales y administrativos evidenciados en el acta de INSPECCION DISCIPLINARIA y los demás documentos aportados en el comité por la rectora de la I.E.JOSEFINA MUÑOZ GONZALEZ, se advierte la existencia de múltiples elementos coincidentes, reiterados y persistentes que permiten inferir, prima facie, un actuar presuntamente irregular de la docente Tatiana Paola Hernández Echeverri Nieto, consistente en conductas intimidatorias, amenazantes, antipedagógicas y contrarias a los deberes funcionales propios del servicio público educativo, las cuales habrían afectado de manera directa la integridad emocional, psicológica y académica de los estudiantes de la Institución inclusive de otras institución Educativa José María Córdoba.

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 20 de2022	Fecha: abril 25 de2022

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 52 de 63

Las pruebas allegadas evidencian que no se trata de hechos aislados o percepciones individuales, o conductas esporádicas sino de una problemática reiterada en el tiempo, es decir, es un patrón de comportamiento específico de la mencionada docente, inclusive en otros municipios como el de Bello – Antioquia, de años atrás, situaciones respaldadas por quejas colectivas de estudiantes, padres de familia, directivos docentes, docentes de apoyo, actuaciones administrativas de la Secretaría de Educación y activations institucionales de convivencia escolar.

Resulta altamente relevante el contenido del Acta de visita de Inspección y Vigilancia del 28 de abril de 2021, realizada por la Secretaría de Educación de Rionegro, cuyo objeto fue verificar la grave situación presentada con la docente investigada, ante la negativa de los estudiantes del grado 7D de asistir presencialmente a sus clases. Tal circunstancia constituye un indicador serio y objetivo de ruptura del ambiente escolar y de afectación del clima pedagógico, justamente, resulta anormal y alarmante que un grupo de estudiantes manifieste resistencia colectiva frente a una docente por razones asociadas a maltrato, amenazas y tratos inadecuados. Dicha situación evidencia una pérdida de confianza y seguridad emocional por parte de los estudiantes frente a quien debía garantizar orientación, acompañamiento y protección dentro del proceso educativo.

También, el derecho de petición presentado el 30 de agosto de 2021 por múltiples estudiantes y padres de familia ante el Consejo Académico y Consejo Directivo, permite advertir la persistencia de las inconformidades frente al comportamiento de la docente. La intervención colectiva de padres y estudiantes refleja que las conductas denunciadas trascendieron el ámbito subjetivo o individual, convirtiéndose en una problemática institucional que generó preocupación generalizada dentro de la comunidad educativa.

De igual manera, el acta de reunión adelantada por la Secretaría de Educación con acudientes y estudiantes del grupo 7D robustece la credibilidad y coherencia de los señalamientos, toda vez que las manifestaciones de los estudiantes y padres convergen en describir un patrón de comportamiento caracterizado por intimidaciones, amenazas, maltrato verbal y generación de temor en el entorno académico.

Especial relevancia adquiere la solicitud de traslado por conflicto elevada el 17 de septiembre de 2021 por directivos, representantes docentes y representantes de padres de familia, dirigida al Secretario de Educación de Rionegro. Tal actuación reviste gran valor probatorio, en tanto no proviene únicamente de estudiantes inconformes, sino de distintos actores institucionales que identificaron una

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de 2022	Fecha: abril 20 de 2022	Fecha: abril 25 de 2022

 Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia	FORMULACIÓN DE CARGOS	Código: FRCDID08
		Versión: 0
		Página: 53 de 63

afectación significativa a la convivencia escolar y al adecuado funcionamiento del servicio educativo. La petición de traslado constituye una medida excepcional, lo que demuestra la gravedad y persistencia de las situaciones atribuidas a la docente.

En el mismo sentido, el Auto No. 033 del 13 de mayo de 2021, mediante el cual la Secretaría de Educación realizó verificación sobre la prestación del servicio educativo, confirma que las situaciones denunciadas alcanzaron relevancia administrativa suficiente para activar actuaciones formales de inspección y vigilancia, circunstancia que fortalece la seriedad de los hechos reportados.

Posteriormente, la queja presentada el 16 de mayo de 2022 por una docente de apoyo pedagógico inclusivo contra la docente investigada por presunto trato discriminatorio hacia un menor en condición especial, resulta particularmente grave desde la perspectiva constitucional y disciplinaria, toda vez que compromete principios de inclusión, igualdad, dignidad humana y protección reforzada de niños, niñas y adolescentes en condición de vulnerabilidad. Ello evidencia, además, que los conflictos y comportamientos cuestionados no se limitarían exclusivamente a estudiantes determinados, sino que reflejarían posibles dificultades reiteradas en el manejo pedagógico y relacional de la docente.

De igual manera, la queja colectiva del 9 de mayo de 2022 presentada por múltiples estudiantes resulta coincidente con los demás elementos probatorios, especialmente en lo relacionado con amenazas, agresiones verbales e intimidación mediante el uso de calificaciones “menos 1” como mecanismo de presión y temor. Tal práctica resulta abiertamente antipedagógica y contraria a los principios de evaluación formativa, objetiva e integral que rigen el sistema educativo colombiano, pues la calificación no puede convertirse en instrumento de castigo, retaliación o amedrentamiento psicológico hacia los estudiantes.

La utilización del “menos 1” como amenaza genera un ambiente de miedo y ansiedad incompatible con los fines constitucionales de la educación, afectando la confianza, autoestima, estabilidad. Además, desnaturaliza la finalidad pedagógica de la evaluación académica, transformándola en un mecanismo coercitivo basado en el temor.

Finalmente, cobra especial importancia la novedad reportada por la rectora MARÍA VICTORIA ESTRADA CASTAÑEDA respecto de la activación del Comité de Convivencia el 5 de agosto de 2025, motivada por nuevas cartas y múltiples quejas de estudiantes y padres de familia relacionada con el actuar de la docente investigada. Esta circunstancia evidencia continuidad temporal de las problemáticas y demuestra que las situaciones denunciadas no fueron superadas,

Elaboró: Equipo Interdisciplinario	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de 2022	Fecha: abril 20 de 2022	Fecha: abril 25 de 2022



sino que persistieron en el tiempo, afectando de manera reiterada la convivencia institucional.

Otra de las pruebas fundamentales es la que reposa en los folios 301 a 302 respecto al SISTEMA INSTITUCIONAL DE EVALUACION DE LOS ESTUDIANTES- ESCALA DE VALORACION, que contiene la escala de calificación de 1.0 a 5.0, es decir, la profesora no puede por capricho, intuición, represalia o de forma irregular amenazar a los estudiantes con calificaciones de menos 1.

En conclusión, el análisis conjunto, armónico y concatenado de las pruebas permite advertir la **existencia de un patrón reiterado de conductas presuntamente incompatibles con los deberes funcionales de respeto, protección, orientación pedagógica, trato digno y garantía de derechos de los estudiantes**. Las evidencias permiten inferir, de manera razonable, que la docente habría generado ambientes de intimidación, temor y afectación emocional mediante expresiones amenazantes, agresiones verbales y utilización indebida de las calificaciones como mecanismo coercitivo de menos 1, comprometiendo no solo la integridad emocional y psicológica de los estudiantes, sino también los principios de convivencia, inclusión, dignidad humana y adecuada prestación del servicio público educativo. El actuar atribuido a la docente resulta presuntamente contrario a los fines de la función pública docente, toda vez que el ejercicio de la labor educativa debe desarrollarse bajo principios de respeto, protección integral del menor, formación digna, trato equitativo y garantía del derecho fundamental a la educación en ambientes seguros y libres de violencia. Por el contrario, las conductas descritas reflejan un posible incumplimiento de sus deberes funcionales pedagógicos, uso inadecuado de mecanismos de evaluación académica y un ambiente escolar adverso que presuntamente vulnera derechos fundamentales de los estudiantes, particularmente el derecho a la dignidad humana, a la integridad psicológica y a recibir una educación en condiciones de respeto y bienestar emocional.

14. ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS PARA DETERMINAR LA GRAVEDAD O LEVEDAD DE LA FALTA DISCIPLINARIA

Al tenor de lo establecido en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019, las faltas disciplinarias pueden ser *gravísimas*, *graves* y *leves*. Las faltas gravísimas se encuentran taxativamente descritas en el capítulo I- “Faltas gravísimas”, que contiene los artículos 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64 y 65 de la

Elaboró: Interdisciplinario	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional
Fecha: abril 20 de 2022		Fecha: abril 20 de 2022	Fecha: abril 25 de 2022

Ley 1952 de 2019; por cuanto, para el caso bajo análisis, la conducta descrita no se encuentra tipificada dentro de las faltas gravísimas, razón por la cual se procederá a realizar el análisis de los criterios contenidos en el artículo 47 de la Ley 1952 del 2019, modificado por el artículo 8 la Ley 2094 de 2021, a fin de determinar la gravedad o levedad de la falta:

1. La forma de culpabilidad

De acuerdo al material probatorio obrante en el plenario, es posible determinar que la presunta conducta que se atribuye como irregular a la aquí disciplinada, en calidad de DOCENTE adscrita a la Secretaria de Educación del Municipio de Rionegro, se configuró a título de DOLO, teniendo en cuenta que se actualizan los elementos cognoscitivo y volitivo, empleando para ello los medios que le permitieron materializar conductas incompatibles con el deber de tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a los estudiantes.

2. La naturaleza esencial del servicio.

Para efectos de determinar la esencialidad del servicio prestado, es relevante traer a colación lo señalado por la Corte Constitucional³ al respecto, en estos términos:

“(…) (ii) La esencialidad del servicio no debe considerarse exclusivamente por el servicio mismo, esto es, por su naturaleza intrínseca, ni por la importancia de la actividad industrial, comercial o prestacional en la economía global del país y consecuentemente en relación con la magnitud del perjuicio que para ésta representa su interrupción por la huelga.

En la sentencia T-423 de 1996 se señaló que también tienen el carácter de servicio público esencial las actividades de la educación, la salud, el saneamiento ambiental y el suministro de agua potable:

“En efecto, cabe destacar el mandato constitucional contenido en el artículo 366 en los siguientes términos: “El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades del Estado. Será objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable. Para tales efectos, en los planes y presupuestos de la nación y de las entidades territoriales, el gasto público social

³ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-122 de 2012. M.P Jorge Ignacio Pretel Chaljub.

Elaboró:	Equipo	Revisó:	Jefe de oficina de Control	Aprobó:	Equipo	de
Interdisciplinario		Interno disciplinario		Direccionamiento Institucional		
Fecha: abril 20 de 2022		Fecha: abril 20 de 2022		Fecha: abril 25 de 2022		

 Aldía de Rionegro Departamento de Antioquia	FORMULACIÓN DE CARGOS	Código: FRCDID08
		Versión: 0
		Página: 56 de 63

tendrá prioridad sobre cualquier otra asignación”.

De esta manera, no cabe duda que fue el mismo Constituyente quien por encima de cualquier determinación legislativa calificó la actividad de la educación, la salud, el saneamiento ambiental y el suministro de agua potable como servicio público y objetivo central y fundamental de la finalidad social del Estado, con el carácter de permanente en su prestación, en cumplimiento de las normas constitucionales mencionadas, las que resultan aplicables a fin de garantizar el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población”.

Bajo este entendido, y acogiéndonos al criterio establecido por la Corte Constitucional, es evidente que las presuntas irregularidades que se reprochan a la disciplinada, se encuentra inmersa dentro de la esencialidad del derecho a la educación a menores de edad.

3. El grado de perturbación del servicio.

En lo que respecta a la perturbación del servicio, este Despacho estima que el incumplimiento del deber funcional atribuible a la disciplinada, en ejercicio de su cargo como docente, se ubica en un nivel alto de afectación, en tanto ha incidido negativamente en la adecuada prestación del servicio público esencial de la educación y en el normal funcionamiento de la función pública al interior de la Institución Educativa Josefina Muñoz González.

En efecto, el comportamiento desplegado no solo compromete los derechos de los niños y niñas, quienes gozan de especial protección constitucional, sino que también incide de manera directa en el clima y la convivencia escolar, entendida esta como el conjunto de relaciones interpersonales que se desarrollan en el ámbito educativo bajo criterios de respeto, armonía y coexistencia pacífica.

Así mismo, la conducta investigada ha generado un deterioro en las condiciones necesarias para el desarrollo del proceso formativo, afectando el ambiente pedagógico y obstaculizando el cumplimiento de los fines de la educación, los cuales se orientan al desarrollo integral de los estudiantes.

En consecuencia, la perturbación ocasionada trasciende el ámbito individual y se proyecta sobre la comunidad educativa en su conjunto, lo que refuerza la gravedad de la conducta desde la perspectiva disciplinaria.

4. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución

Elaboró:	Equipo	Revisó:	Jefe de oficina de Control	Aprobó:	Equipo	de
Interdisciplinario		Interno disciplinario		Direccionamiento Institucional		
Fecha: abril 20 de 2022		Fecha: abril 20 de 2022		Fecha: abril 25 de 2022		

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 57 de 63

Es pertinente señalar que el cargo de docente, si bien no corresponde a un nivel directivo dentro de la estructura administrativa, sí comporta una posición de autoridad funcional y de dirección pedagógica al interior de la planta de personal de la Administración Municipal de Rionegro, específicamente en la Secretaría de Educación y, para el caso concreto, en la Institución Educativa Josefina Muñoz González.

En tal sentido, las funciones inherentes a este cargo trascienden la mera transmisión de conocimientos y el ejemplo que deben brindar a los menores de los cuales tiene a cargo durante la jornada pedagógica, en la medida en que se orientan a la formación integral de los estudiantes, contribuyendo al desarrollo de ciudadanos activos capaces de participar en la construcción de una sociedad democrática, participativa, pluralista e intercultural, en armonía con el mandato constitucional y lo dispuesto en la Ley General de Educación.

Ahora bien, del análisis del caso concreto se advierte que la servidora pública investigada ostenta una posición de garante frente a los niños, niñas y adolescentes, en tanto tiene a su cargo su orientación, cuidado y acompañamiento dentro del entorno escolar. Esta condición implica un deber reforzado de protección, respeto y salvaguarda de sus derechos, especialmente por tratarse de sujetos de especial protección constitucional.

En consecuencia, cualquier actuación que se aparte de estos deberes no solo compromete el adecuado ejercicio de la función docente, sino que también implica una afectación directa a las garantías fundamentales de los estudiantes bajo su custodia.

5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado

La conducta en la que presuntamente incurrió la disciplinada, en su calidad de docente y en ejercicio de una posición de autoridad y orientación pedagógica, comporta el desconocimiento de un deber esencial de carácter ético y funcional, consistente en la protección integral de los estudiantes, especialmente tratándose de niños, niñas y adolescentes.

En efecto, cualquier manifestación de maltrato, ya sea de naturaleza psicológica, verbal o emocional, constituye una vulneración directa de dicho deber, en tanto compromete los principios de respeto, dignidad humana y confianza que deben regir la relación docente-estudiante.

Elaboró: Equipo Interdisciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: abril 25 de 2022
---	---	---

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



Adicionalmente, el impacto de estas conductas trasciende la esfera individual, pues no solo afecta de manera directa al estudiante, sino que incide negativamente en el entorno educativo en su conjunto. En particular, se evidencia una afectación al vínculo pedagógico, elemento esencial para el proceso de enseñanza-aprendizaje y para el desarrollo emocional adecuado de los menores.

De igual manera, este tipo de comportamientos deteriora la percepción social del rol docente, debilitando la legitimidad de la función educativa y generando un impacto colectivo en la comunidad académica.

Trasciende a lo social, puesto que es una situación que se ha presentado en varias Instituciones educativas del municipio de Rionegro, inclusive con presencia de protestas, manifestaciones de estudiantes, problemática que afecta a todos los miembros de la comunidad educativa, ya que, han sido varios los padres de familia y estudiantes que han acudido a las directivas de las instituciones educativas a la Secretaría de Educación municipal y directivas del municipio de Rionegro.

- 6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.**

En lo que respecta a las modalidades y circunstancias en que se habría cometido la falta, estas deben valorarse atendiendo a criterios tales como el cuidado empleado en su ejecución, pues, partir del acervo probatorio obrante en el expediente disciplinario, se advierte que la disciplinada, en ejercicio de su cargo como docente, ostenta una posición de garante de los derechos de los menores, autoridad y guía frente a los estudiantes, quienes, por su condición de menores de edad, se encuentran bajo su orientación, cuidado y custodia dentro del entorno escolar, su conducta fue ostensiblemente reiterativa en aspectos de intimidación, amenazas, discriminación, e inculpaciones sin sustento hacia los estudiantes entre otras.

Para un docente, el nivel de exigencia en su comportamiento es cualificado, en tanto la función docente implica no solo la transmisión de conocimientos, sino también la protección integral de los estudiantes y el respeto irrestricto de sus derechos y un actuar ejemplarizante.

Elaboró: Interdisciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Aprobó: Equipo de Dirección Institucional Fecha: abril 25 de 2022
---	---------------	---	---

 Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia	FORMULACIÓN DE CARGOS	Código: FRCDID08
		Versión: 0
		Página: 59 de 63

No obstante, y pese a dicha posición de especial responsabilidad, se evidencia de manera preliminar que la investigada habría desplegado conductas contrarias a sus deberes funcionales, éticos y morales, las cuales, por su naturaleza y reiteración, denotan un aprovechamiento indebido de la posición de autoridad que le fue conferida.

7. Los motivos determinantes del comportamiento

Los motivos determinantes del comportamiento reprochado a la disciplinada evidencian una intencionalidad consciente y reiterada, tal como se desprende de las múltiples quejas que obran en el expediente, las cuales, por su conexidad fáctica y temporal, fueron acumuladas en una sola cuerda procesal.

Dicha reiteración no solo permite descartar la ocurrencia de hechos aislados o eventuales, sino que pone de manifiesto la existencia de un patrón de conducta persistente, orientado a la realización de las actuaciones investigadas, lo que incrementa el grado de reproche disciplinario.

8. Cuando la falta se realice con intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos

La falta que se reprocha a la disciplinada es personal y directa, no involucra a otras personas, ni particulares ni servidores públicos.

9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave será considerada falta grave.

Para el caso en concreto, no procede la tipificación de una falta objetivamente gravísima, por cuanto la conducta que se reprocha como irregular a la disciplinada, no se encuadra dentro de las faltas contempladas como gravísimas dentro del CGD

De tal manera, y teniendo en cuenta los criterios que se acaban de tener en cuenta, se dirá que provisionalmente la **FALTA** atribuible a la señora TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO, en calidad de Docente de aula de la I.E. Josefina Muñoz González del municipio de Rionegro - Antioquia, y que se describió en el capítulo de CARGO A FORMULAR, habrá de calificarse como **GRAVE**, teniendo en cuenta que los hechos descritos en este cargo corresponden con la hipótesis

Elaboró: Interdisciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: abril 25 de 2022
---	--------	--	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



planteada, esto es, era deber disciplinada, acorde con lo mandado por el artículo 38, numeral 1° de la Ley 1952 de 2019, que consagra: “**DEBERES.** > *Son deberes de todo servidor público: 1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho humanos y derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.(...)*”, por cuanto incumplió al parecer lo deberes contenidos en la constitución, la Ley, su manual de funciones y los estatutos de la entidad discriminados en el capítulo de normas violadas de esta providencia , ya que, era su obligación el cumplimiento de dichos deberes de la protección, cuidado, y garante de los derechos de sus estudiantes libre de amenazas , intimidaciones, tratos discriminatorios que puedan afectar la integridad física y emocional de los estudiantes

En conclusión y de conformidad con el análisis anterior, la falta disciplinaria en la que, al parecer incurrió la Docente TATIANA PAOLA, provisionalmente, la califica este ente Instructor disciplinario, como **GRAVE DOLOSA**.

15. ANALISIS DE LOS ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LOS SUJETOS PROCESALES

Si bien, la disciplinable conoce los beneficios de los articulo 110 y 112 del CGD, entre ellos el derecho de rendir versión libre, en las diligencias de recepción de testimonios se presentó con apoderado para que la representara en las diligencias, en el Auto de cierre de investigación disciplinaria se corrió traslado para que presentar alegatos precalificatorios, además de que, todas las actuaciones se ha notificado, no obstante de ello no ha ejercido estos derechos,

Solo presento un escrito defensivo el día 13 de noviembre del año 2025 (fl. 204 al 226), para el momento procesal de la prórroga de la suspensión provisional, basados en un supuesto acoso laboral y las desatenciones en cuanto a la Circular 026 de 2023 de la violencia basada en genero contra las mujeres y personas LGBTIQ+.

Para este punto ha de manifestar el despacho, que en dicho escrito solicita la revocatoria de la prórroga de la suspensión provisional y expone presuntas situaciones de acoso laboral, discriminación y vulneración de derechos derivadas de su orientación sexual y del ejercicio de su labor docente de matemáticas en la I.E Josefina Muñoz González, esta autoridad disciplinaria considera necesario

Elaboró: Equipo Interdisciplinario Fecha: abril 20 de2022	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de2022	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: abril 25 de2022
--	--	--



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

FORMULACIÓN DE CARGOS

Código: FRCDID08

Versión: 0

Página: 61 de 63

precisar que dichas manifestaciones corresponden a asuntos cuyo conocimiento y trámite compete a otras instancias administrativas y a los mecanismos previstos en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1620 de 2013 y demás normas concordantes, particularmente a los comités de convivencia laboral y a las autoridades encargadas de atender y tramitar este tipo de quejas.

En consecuencia, las afirmaciones relacionadas con presunto acoso laboral, desprotección institucional, persecución, discriminación o entorpecimiento laboral no desvirtúan la autonomía ni la legalidad del presente proceso disciplinario, cuyo objeto específico consiste en establecer la posible ocurrencia de faltas disciplinarias con fundamento en los elementos materiales probatorios y evidencias legalmente recaudadas dentro de la actuación. En tal sentido, del análisis integral del expediente y de los elementos de convicción allegados a la actuación, esta autoridad encontró mérito suficiente para proceder con la formulación del cargo disciplinario.

Debe resaltarse que la sola manifestación de una percepción de acoso laboral o discriminación carece, *prima facie*, de la entidad suficiente para desacreditar el acervo probatorio obrante en el expediente o desvirtuar la presente formulación de cargos. Aunado a ello, se observa que la investigada ha ejercido plenamente sus derechos de contradicción y defensa dentro del presente trámite, contando con las oportunidades procesales legalmente previstas para exponer sus argumentos y allegar las pruebas que considere pertinentes, sin que se advierta vulneración alguna al debido proceso en esta actuación disciplinaria.

De otro lado, las denuncias y quejas presentadas ante la Personería Municipal de Rionegro, la Secretaría de Educación u otras dependencias administrativas constituyen actuaciones autónomas e independientes, las cuales no suspenden, condicionan ni afectan la competencia ni la facultad investigativa de esta autoridad disciplinaria.

En el mismo sentido, las manifestaciones realizadas por la docente respecto de la aplicación de la Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, relacionada con la violencia basada en género contra las mujeres y las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral, así como aquellas referidas a posibles conductas constitutivas de acoso laboral o discriminación, deberán ser analizadas y valoradas por las instancias competentes para ello. No obstante, dichas alegaciones carecen de incidencia directa sobre la validez, continuidad y solidez del presente proceso disciplinario, particularmente en lo relacionado con la formulación de cargos.

Elaboró: Interdisciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: abril 25 de 2022
---	---------------	---	---

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

En ese contexto, el escrito objeto de análisis no aporta elementos de juicio que desvirtúen los fundamentos fácticos, jurídicos y probatorios que sustentan la presente investigación, ni afecta la valoración realizada por esta autoridad respecto de las conductas objeto de análisis disciplinario en esta formulación de cargos, la cual observa los requisitos previstos en el artículo 223 de la Ley 1952 de 2019. Por el contrario, el proceso conserva suficiencia probatoria y plena autonomía frente a las denuncias formuladas por la investigada.

Por tanto, las manifestaciones expuestas en el memorial del 13 de noviembre de 2025 no constituyen un elemento que impida, suspenda o modifique el curso normal de la presente formulación de cargos, al encontrarse acreditados los presupuestos legales y probatorios exigidos para tal efecto.

En mérito de lo expuesto, el Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario

RESUELVE

PRIMERO. FORMULAR CARGO ÚNICO DISCIPLINARIO, en el presente proceso en contra de la Señora **TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO**, identificada con cédula de ciudadanía número 43.903.488, en su condición Docente de la **INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSEFINA MUÑOZ GONZALEZ**, para la época de los hechos investigados, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO. CALIFICAR la falta disciplinaria endilgada a la Servidora Pública **TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO**, identificada con cédula de ciudadanía número 43.903.488, en su condición Docente de la **INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSEFINA MUÑOZ GONZALEZ**, para la época de los hechos investigados, como **GRAVE** a título de **DOLO**, para los efectos legales pertinentes, y de conformidad con las consideraciones hechas al respecto.

TERCERO. Notificar la presente decisión de conformidad con lo establecido en los artículos 120, 121 y 225 del Código General Disciplinario. Para tal efecto, se entregará copia de este proveído, advirtiéndoles a los jurídicamente interesados, que contra esta decisión no procede recurso alguno.

Elaboró: Equipo Interdisciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario Fecha: abril 20 de 2022	Aprobó: Equipo de Direccinamiento Institucional Fecha: abril 25 de 2022
---	---	--

 Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia	FORMULACIÓN DE CARGOS	Código: FRCDID08
		Versión: 0
		Página: 63 de 63

CUARTO. Conforme a lo señalado en el artículo 225 inciso final de la Ley 1952 de 2019, cumplidas las notificaciones, dentro del término improrrogable de tres (3) días, remitirá el expediente al funcionario de juzgamiento correspondiente.

QUINTO. Por Secretaría se harán las citaciones, comunicaciones, notificaciones y anotaciones de rigor.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



NORBEY ANDRES GIL CIFUENTES
Jefe Oficina De Control Interno Disciplinario

Elaboró:	Equipo	Revisó: Jefe de oficina de Control Interno disciplinario	Aprobó:	Equipo	de
Interdisciplinario			Direccionamiento Institucional		
Fecha: abril 20 de 2022		Fecha: abril 20 de 2022	Fecha: abril 25 de 2022		

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

NOTIFICACIÓN FALLO TUTELA 05615404600320260020700



De

Juzgado 03 Penal Municipal Mixto - Antioquia - Rionegro <j03pmpalmixrio@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Destinatario

G- CONTROL DISCIPLINARIO <cdisciplinario@rionegro.gov.co>, juridica@rionegro.gov.co <juridica@rionegro.gov.co>, alcaldia@rionegro.gov.co <alcaldia@rionegro.gov.co>, cuerpas <lacuerpa@riseup.net>, notjudicial <notjudicial@fiduprevisora.com.co>, mespinal@procuraduría.gov.co <mespinal@procuraduría.gov.co>, rectoria.baldomero <rectoria.baldomero@ser.edu.co>, baldomerosecretaria1@ser.edu.co <baldomerosecretaria1@ser.edu.co>, Procesos Judiciales - Oficina Juridica <procesosjudiciales@procuraduria.gov.co>, personerianotificacionesjudiciales@rionegro.gov.co <personerianotificacionesjudiciales@rionegro.gov.co>, [6 más...](#)

Fecha

2026-06-04 09:43

 036FalloTutela.pdf (~576 KB)

Rionegro-Antioquia, 04 de junio de 2026

Oficio N° 594

Señores

OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO (OCID) DEL MUNICIPIO DE RIONEGRO – ANTIOQUIA
NORBHEY ANDRÉS GIL CIFUENTES
Jefe de la OCID
Accionados
cdisciplinario@rionegro.gov.co/juridica@rionegro.gov.co/alcaldia@rionegro.gov.co

ALCALDÍA MUNICIPAL DE RIONEGRO -ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE RIONEGRO – ANTIOQUIA
Vinculadas
juridica@rionegro.gov.co/alcaldia@rionegro.gov.co/educacion@rionegro.gov.co

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
Vinculado
notificacionesjudiciales@mineducacion.gov.co

PERSONERÍA DE RIONEGRO
Vinculada
personerianotificacionesjudiciales@rionegro.gov.co

PROCURADURÍA PROVINCIAL DE RIONEGRO
Vinculada
procesosjudiciales@procuraduria.gov.co/mespinal@procuraduría.gov.co

FOMAG
Vinculada
notjudicial@fiduprevisora.com.co

MARÍA VICTORIA ESTRADA CASTAÑEDA
MAGDALENA MANRIQUE FLÓREZ
Rectora y coordinadora, respectivamente, de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA BALDOMERO SANÍN CANO
Vinculadas
rectoria.baldomero@ser.edu.co/baldomerosecretaria1@ser.edu.co

INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MARÍA CÓRDOBA
Vinculada
ie.josemariacordoba@gmail.com

INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSEFINA MUÑOZ GONZÁLEZ
Vinculada
secretaria@iejosefinamunozgonzalez.edu.co

TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO
Accionante
lacuerpa@riseup.net

Referencia: Acción de tutela
Radicado N°. 05 615 40 46 003 2026 00207 00
Accionante: TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO
Accionada: OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO (OCID) DEL MUNICIPIO DE RIONEGRO – ANTIOQUIA Y NORBEY
ANDRÉS GIL CIFUENTES

Cordial saludo. Por medio del presente me permito notificar a usted fallo proferido dentro de la acción de tutela de referencia y radicado, que su parte resolutive reza lo siguiente:

"PRIMERO: DECLARAR improcedente la acción de tutela instaurada por TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO, por las razones expuestas la parte motiva de esta providencia. SEGUNDO: NOTIFICAR esta providencia a las partes por el medio más expedito y eficaz posi advirtiéndoles que la misma puede ser impugnada, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación. TERCERO: ENVIAR el expedien la Corte Constitucional para su eventual revisión, si el presente fallo no fuere impugnado, en el término señalado en el Artículo 31 del Dec 2591 de 1991. CUARTO: ARCHIVAR la presente acción constitucional, en caso de no ser seleccionada para revisión por la C Constitucional, sin necesidad de nuevo auto".

Se anexa fallo de tutela proferido el 03 de junio de 2026.

Para su conocimiento y fines pertinentes.

Respetuosamente,

CATIA DE AVILA ROMERO

Secretaria



Juzgado Tercero Penal Municipal Mixto

j03pmpalmixrio@cendoj.ramajudicial.gov.co

Teléfono: +604 232 85 25 ext 02616

Cra. 47 60 - 50 Palacio de Justicia José Hernández Arbeláez
Rionegro-Antioquia

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al

remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita.

Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

FechaActu	FechActu	DetalleAct	Anotacion	Estado	anexos	codiactu	consactu
25/11/202	28/11/202	Fijacion estado		REGISTRAL0		00000108	00013
25/11/202	25/11/202	Auto que cPone en cc	REGISTRAL1			30023182	00012
16/11/202	16/11/202	Recibo de 1 ARCHIVC	REGISTRAL0			30023282	00011
10/11/202	10/11/202	ConstanciaNotificaci	REGISTRAL0			30002062	00010
28/10/202	31/10/202	Fijacion estado		REGISTRAL0		00000108	00009
28/10/202	28/10/202	Auto que cRequiere a	REGISTRAL1			30023173	00008
13/09/202	13/09/202	Recibo de 1 ARCHIVC	REGISTRAL0			30023282	00007
07/09/202	07/09/202	ConstanciaDiligencia	REGISTRAL0			30002062	00006
06/09/202	06/09/202	Recibo de 1 ARCHIVC	REGISTRAL0			30023282	00005
31/08/202	31/08/202	Notificaci	Notificaci	REGISTRAL0		30023462	00004
19/08/202	22/08/202	Fijacion estado		REGISTRAL0		00000108	00003
19/08/202	19/08/202	Auto Concc	Concede a	REGISTRAL1		30023485	00002
08/08/202	08/08/202	Reparto y	REPARTO \	REGISTRAL0		00000007	00001

DIRECTIVA MINISTERIAL No. 02

PARA: Gobernadores, Alcaldes, Secretarios de Educación de Entidades Territoriales Certificadas en Educación, Jefes o Líderes de Talento Humano, Directivos Docentes y Docentes Oficiales.

DE: Ministra de Educación Nacional

ASUNTO: Orientaciones sobre traslados de educadores estatales por razones de seguridad. Libro 2, Parte 4, Título 5, Capítulo 2 del Decreto 1075 de 2015 – Único Reglamentario del Sector Educación.

FECHA: 12 AGO 2019

En el marco de las competencias consagradas en el artículo 22 de la Ley 715 de 2001, el Decreto-Ley 1278 de 2002 y la Ley 909 de 2004, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1782 de 2013, que fue compilado en el Libro 2, Parte 4, Título 5, Capítulo 2 del Decreto 1075 de 2015 Único Reglamentario del Sector Educación, el cual reglamenta los traslados por razones de seguridad de educadores estatales de las entidades territoriales certificadas en educación.

Con esta norma, basados en los principios fundantes y los fines sociales del Estado colombiano, el Gobierno Nacional busca armonizar la garantía oportuna y eficaz de algunos derechos de los educadores: de una parte, los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad del educador y su familia, y de otra parte, el derecho a un trabajo digno de estos servidores públicos.

En virtud de estas normas, las autoridades nominadoras de las entidades territoriales certificadas en educación tienen la obligación legal de tramitar los traslados, reubicaciones temporales, comisiones de servicio y las asignaciones de labores específicas cuando las razones de seguridad así lo exijan, con ágil aplicación de los principios de las actuaciones administrativas y en el marco de la Constitución Política y la Ley.

Por lo anterior, en ejercicio de las competencias consagradas en el artículo 208 de la Constitución Política, el artículo 148 de la Ley 115 de 1994, en concordancia con los numerales 5.1, 5.10, 5.11 y 5.21 de la Ley 715 de 2001, y con el fin de cumplir el punto 31 del Acuerdo Colectivo 2019 suscrito con FECODE, el punto 99 del Acuerdo Colectivo de la Mesa Nacional de Negociación Estatal suscrita con las Confederaciones y Federaciones sindicales, y el punto 2 del Acuerdo Colectivo de Mesa Única del Sector Educación suscrita con otras organizaciones sindicales, el Ministerio de Educación Nacional, como ente rector del sector educativo, imparte las siguientes orientaciones y recomendaciones:

A. ORIENTACIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.

Toda situación que un educador estatal considere que pone en riesgo su vida, integridad y seguridad personal y en aplicación de las definiciones contenidas en el artículo 2.4.1.2.3 del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, de manera especial los numerales 15, 16, 17 y 18, tal como compiló el Decreto 4912 de 2011,





y la jurisprudencia prolífica que hay en esta materia y se cita en esta Directiva, será valorada por las autoridades competentes dentro de los siguientes criterios:

«15. Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de un daño al que se encuentra expuesta una persona, un grupo o una comunidad, como consecuencia directa del ejercicio de sus actividades o funciones políticas, públicas, sociales o humanitarias, o en razón al ejercicio de su cargo, en unas condiciones determinadas de modo, tiempo y lugar.

16. Riesgo Extraordinario: Es aquel que las personas, como consecuencia directa del ejercicio de sus actividades o funciones políticas, públicas, sociales o humanitarias, o en razón al ejercicio de su cargo, no están obligadas a soportar y comprende el derecho de recibir del Estado protección especial, siempre que reúna las siguientes características:

- 16.1. Que sea específico e individualizable.
- 16.2. Que sea concreto, fundado en acciones o hechos particulares y manifiestos y no en suposiciones abstractas.
- 16.3. Que sea presente, no remoto ni eventual.
- 16.4. Que sea importante, es decir, que amenace con lesionar bienes jurídicos protegidos.
- 16.5. Que sea serio, de materialización probable por las circunstancias del caso.
- 16.6. Que sea claro y discernible.
- 16.7. Que sea excepcional en la medida en que no debe ser soportado por la generalidad de los individuos.
- 16.8. Que sea desproporcionado, frente a los beneficios que deriva la persona de la situación por la cual se genera el riesgo.

17. Riesgo Extremo: Es aquel que se presenta al confluir todas las características señaladas para el riesgo extraordinario y que adicionalmente es grave e inminente.

18. Riesgo Ordinario: Es aquel al que están sometidas todas las personas, en igualdad de condiciones, por el hecho de pertenecer a una determinada sociedad; genera para el Estado la obligación de adoptar medidas de seguridad pública y no comporta la obligación de adoptar medidas de protección.»

Ante las denuncias de amenaza presentadas por los educadores estatales o situaciones de desplazamiento forzoso que afectan a estos o su familia, las actuaciones de las autoridades de entidades territoriales certificadas en educación, relacionadas con los traslados, reubicaciones temporales y comisiones de servicios por razones de seguridad, deben enmarcarse en el acatamiento estricto a los principios dispuestos por el artículo 2.4.5.2.1.3 del Decreto 1075 de 2015, además de los consagrados en el artículo 209 de la C.P., y cumplir los deberes que le corresponde como autoridades del Estado garantes de la defensa de los derechos fundamentales de los colombianos.

De igual forma, las entidades territoriales tienen la obligación de atender lo dispuesto por el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política de Colombia, en concordancia con lo establecido en los artículos 11 y 12 *ibídem* y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, teniendo en cuenta que el derecho a la vida y a la dignidad humana amparan la expectativa legítima que tienen las personas de no sufrir ningún tipo de afectaciones que alteren su integridad personal, afectiva y emocional, lo cual prevalece sobre el interés general.^{1/}

La seguridad personal es un derecho fundamental; por lo tanto, los ciudadanos pueden demandar protección del Estado cuando no exista ningún título legítimo que justifique el riesgo aludido. Lo anterior se traduce, para el caso de los educadores estatales, en el

^{1/} Ver Sentencias Corte Constitucional, entre otras: T-025 de 2004, T-976 de 2004, T-496 de 2008, T-1101 de 2008, T-339 de 2010, T-078 de 2013.



principio de causalidad, ² según el cual la decisión del traslado por razones de seguridad debe estar fundamentada en la conexidad directa entre las condiciones de amenaza o de desplazamiento y el ejercicio de las actividades o funciones (laborales, sindicales, públicas, sociales, comunitarias o humanitarias). Esto no significa que ante otro tipo de circunstancias individualizables y específicas la autoridad competente pueda abstenerse de actuar, tal como se detalla en el Punto C de la presente Directiva.

Por otra parte, mediante Auto 200 de 2007, en referencia a la Sentencia T-025 de 2004, la Corte Constitucional declaró a los docentes amenazados, entre otros actores, como sujetos de especial protección constitucional, exigiendo a las autoridades actuar en estos casos de manera especialmente diligente bajo criterios de protección de los derechos fundamentales. Así, resulta muy importante que las autoridades nominadoras de las entidades territoriales certificadas para tomar las medidas de protección se apoyen en los criterios adoptados por la Corte Constitucional en este Auto, que señala:

“... dicha autoridad competente está en la obligación de adoptar una medida de protección que sea: (i) adecuada fácticamente a las circunstancias en las que se encuentra quien las solicita, las cuales han de ser objeto de un cuidadoso estudio que, sin embargo, no puede retardar en su realización la adopción de una medida efectivamente orientada a conjurar el riesgo; (ii) eficaz para proteger su vida, seguridad e integridad personal y la de su familia —eficacia que incluye tanto la oportunidad de la medida, como su idoneidad para alcanzar el objetivo de protección—, y (iii) adecuada temporalmente, es decir, que se mantenga en aplicación mientras subsista el riesgo extraordinario que se pretende conjurar. Al momento en que se asigne una medida de protección en respuesta a la activación de la presunción de riesgo recién descrita, la autoridad competente debe justificar expresamente ante el beneficiario por qué su medida cumple con los requisitos de adecuación fáctica, eficacia y adecuación temporal”

A su vez, este deber del Estado de protección a los educadores tiene relación con los principios consagrados en el artículo 2.4.5.2.1.3 del Decreto 1075 de 2015, en especial los referidos en los numerales 1, 4 y 7, a saber: de la buena fe, de complementariedad y de enfoque de derechos, los cuales ha sido planteados por la Corte Constitucional en sus sentencias.

- a) **Principio de buena fe.** Es un principio constitucional en el cual debe basarse toda actuación de particulares y de autoridades públicas, (CP, artículo 83). Sin embargo, una vez iniciado el proceso bajo este principio, el Estado se reserva la prueba y verificación de los hechos. Esta prueba y verificación no le corresponde a la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada, sino a la Unidad Nacional de Protección (UNP) según Decreto Ley 4065 de 2011. a la Policía Nacional e, incluso, a la Fiscalía de la Nación.
- b) **Complementariedad.** Este principio conlleva a que la medida de traslado es una decisión administrativa de la Secretaría de Educación que se complementa con las medidas de prevención y protección que adopte la Unidad Nacional de Protección, la Policía Nacional y demás autoridades competentes. Sobre este principio la Corte señaló: *“Así mismo, implica que cuando exista más de una entidad pública con competencia para atender los requerimientos de uno de estos sujetos de especial protección, su deber general de coordinación ha de ser cumplido con particular cuidado, para que no se impongan a dichas personas cargas administrativas innecesarias que*

² Numeral 2 del artículo 2.4.5.2.1.3 del Decreto 1075 de 2015.



pueden –y deben- ser asumidas directamente por las entidades públicas implicadas”.
(Sentencias T-258 de 2001 y T-719 de 2003)

- c) **Enfoque de derechos.** Significa que las actuaciones administrativas en materia de traslados, reubicaciones temporales y comisiones de servicio por razones de seguridad están llamadas a allanar cualquier obstáculo administrativo que se pueda presentar en procura de garantizar el goce de los derechos fundamentales a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad del educador que se encuentran en riesgo. La Corte Constitucional estableció que los traslados, comisiones o la asignación de labores específicas a determinadas personas, etc., cuando son por razones de seguridad no son discrecionales y que, en semejantes circunstancias, la protección de la vida de las personas prima sobre otras consideraciones, y puede llegar a afectar la continuidad en la prestación del servicio. (Corte Constitucional, Sentencias T-362 de 1997 y T-258 de 2001)

Por lo tanto, la amenaza denunciada por el educador ya es motivo suficiente de la inmediata actuación administrativa por parte de la autoridad nominador que conlleve a trasladar al educador del lugar en que se presenta el riesgo, de tal manera que garanticen el derecho a la vida, la protección y la seguridad del educador y su familia, tal como lo señalan los criterios del Auto 200 de 2007. En todo caso, cuando la Unidad Nacional de Protección - UNP determine el nivel de riesgo y en caso que no se hubiere podido tomar una decisión definitiva sino temporal de traslado del educador, esta valoración de la UNP se constituye en un indicador de la inmediata actuación administrativa por parte de las autoridades nominadoras para darle una solución definitiva del traslado del educador del lugar en que se presentó la amenaza. Además, las entidades territoriales certificadas deben tener especial cuidado en la aplicación de estas medidas administrativas por razones de seguridad con el fin de no profundizar la afectación del educador y de su familia.

Por otra parte, se debe tener en cuenta que el educador estatal en situación de desplazamiento forzoso goza de la presunción de amenaza, por lo cual se le considera en la doble condición: de amenazado y de desplazado. En caso de que un educador por amenazas considere que corre un riesgo extraordinario o extremo, que conlleve a un desplazamiento forzoso, la autoridad nominadora debe adelantar las acciones para que el educador sea reubicado a una entidad territorial certificada distinta a aquella a cuya nómina pertenece y es su lugar de residencia, para lo cual las autoridades nominadores de destino deben, igualmente, actuar con la eficacia, agilidad, oportunidad, idoneidad que amerita la garantía de los derechos del educador y su familia. En este caso bien podría decidirse mutuamente entre el educador y las entidades territoriales inmersas en la decisión, si aplican los procedimientos normativos definidos para educadores en condición de amenaza o en condición de desplazado, siempre respetando los principios de la actuación administrativa de que trata el artículo 209 de la C.P y los principios consagrados en el Decreto 1075 de 2015 para los traslados por razones de seguridad.

Finalmente, para todos los casos de traslados por razones de seguridad se reitera lo establecido por el artículo 2.4.5.2.3.4. del Decreto 1075 de 2015, que señala:

“Comprobación de Razones Infundadas. Si efectuado el traslado de un educador, ya sea por la condición de amenazado o de desplazado, la autoridad nominadora de la entidad territorial de origen o de destino del educador, con el apoyo de los organismos estatales competentes, en especial de la Fiscalía General de la Nación, constata que las razones de la solicitud que originó el traslado fueron infundadas, falsas o inexistentes, el secretario de educación respectivo dará



traslado a las instancias u órganos competentes para que inicien las acciones o medidas de tipo administrativo, penal y disciplinario pertinentes, respetando en todo caso el debido proceso.

La omisión de esta actuación por parte del secretario de educación, dará lugar a iniciar el correspondiente proceso disciplinario, sin perjuicio del ejercicio de la acción penal si a ello hubiere lugar”

B. ORIENTACIONES Y RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS.

1. Cuando la entidad territorial certificada en educación otorga comisiones de servicios o reubicaciones transitorias por razones de seguridad, para garantizar la debida prestación del servicio deben recurrir a docentes excedentes de planta o a la autorización de horas extras que atiendan la labor del educador amenazado o desplazado.
2. Teniendo en cuenta las precisiones de la Corte Constitucional respecto a que los educadores estatales amenazados son sujetos de especial protección constitucional y el deber de obrar de manera diligente por parte de las autoridades competentes, se orienta y recomienda que los Gobernadores y Alcaldes de las entidades territoriales certificadas deleguen la función de expedir los actos administrativos de traslados, comisiones de servicio o reubicaciones temporales por razones de seguridad, como una medida para agilizar estos procesos.
3. Además, en virtud de lo dispuesto por el artículo 153 de la Ley 115 de 1994, los artículos 6, numeral 6.2.3, y 7, numeral 7.3, de la Ley 715 de 2001 y el Decreto 1075 de 2015, las autoridades nominadoras de las entidades territoriales certificadas en educación son competentes para otorgar las comisiones de servicios y la consiguiente asignación de labores específicas por razones de seguridad a los educadores estatales en condición de amenaza o desplazamiento forzoso.
4. Cuando surjan dificultades para el traslado en vacancia definitiva, y por la gravedad de la situación o por condiciones particulares de la prestación del servicio educativo en la respectiva entidad territorial certificada en educación, se deba recurrir a la comisión de servicios o la reubicación del educador amenazado o desplazado para autorizar labores relacionadas con las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente (artículo 5º del Decreto Ley 1278 de 2002) a ser desempeñadas en establecimientos educativos estatales de la misma entidad territorial o de otra entidad territorial certificada, o incluso acudiendo a la opción de asignar “*actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo del cual es titular el educador*”, según lo establecido por el inciso 2º del artículo 2.4.5.2.2.2.4 del Decreto 1075 de 2015.

Por otra parte, es procedente que la comisión de servicios por razones de seguridad se autorice para realizar labores específicas en la secretaría de educación de la misma o de otra entidad territorial, que se ajusten a la dignidad profesional del educador estatal y a su nivel de formación. También es pertinente que las entidades territoriales puedan designar a estos educadores estatales, previa concertación con éstos, para apoyar programas impulsados por el Ministerio de Educación para el mejoramiento de la calidad de la educación en las entidades territoriales certificadas, previa verificación de los requisitos exigidos por el respectivo programa.



5. Las entidades territoriales certificadas en educación deben organizar y verificar el funcionamiento del Comité de Seguimiento a Educadores Estatales Amenazados y Desplazados establecido en el artículo 2.4.5.2.3.7 del Decreto 1075 de 2015. Se precisa que este Comité en ningún momento debe entenderse como el antiguo Comité de Amenazados, regulado por normas anteriores ya derogadas, y por lo tanto, no debe abrogarse la competencia de otorgar la condición o no de amenazado del educador.
6. Cuando un educador estatal sea reubicado de manera temporal en otra entidad territorial certificada por razones de seguridad, la entidad territorial receptora deberá vincularlo a su planta de cargos, en una vacante definitiva sin proveer o provista mediante un nombramiento provisional o que se pretenda proveer con un elegible del listado de un concurso público, en cumplimiento de lo dispuesto por el parágrafo del artículo 53 del Decreto Ley 1278 de 2002 y la reglamentación sobre el orden de provisión de las vacantes definitivas establecido en el artículo 2.4.6.3.9 del Decreto 1075 de 2015, concordante con lo establecido por el inciso 2º del artículo 2.4.1.1.4. y el inciso 5º del artículo 2.4.1.1.20 de este mismo Decreto.

Al respecto, se debe tener en cuenta que los nombramientos provisionales se terminan cuando se provee el cargo en aplicación de los criterios definidos en los numerales 1, 2, 3, 4 o 5 del mencionado artículo 2.4.6.3.9 del Decreto 1075 de 2015. Lo anterior, implica que el traslado de educador estatal por razones de seguridad tiene mayor derecho y prioridad a ocupar una vacante definitiva que otro tipo de traslado ordinario o no ordinario, o el nombramiento en periodo de prueba de un elegible.

7. Realizado un traslado por condición de amenazado o de desplazado y, posteriormente, se compruebe que las razones que motivaron dicho traslado fueron infundadas, inexistentes, falsas o ajenas al derecho a la vida, la seguridad y la integridad personal, se está ante una actuación del educador que presuntamente constituye un delito o una conducta indebida que pone en riesgo los derechos fundamentales de otras personas, desvía la atención de los organismos de seguridad y consume recursos del Estado que deben estar a disposición de quienes en verdad los necesitan.

Cuando un servidor público, en especial el Secretario de Educación de la entidad de origen o de destino del educador traslado, presuma o tenga conocimiento de la existencia de estas infundadas motivaciones o conductas indebidas, debe presentar las denuncias ante las autoridades competentes, en cumplimiento de lo dispuesto por el numeral 24 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, Código General Disciplinario³, según el cual todo servidor público debe denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de las cuales tuviere conocimiento. Igualmente, los Secretarios de Educación que no den aplicación estricta a lo establecido en el artículo 2.4.5.2.3.4. del Decreto 1075 de 2015, podrían estar incurso igualmente en alguna acción disciplinaria o penal.

³ Esta disposición aparece como numeral 25 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. La entrada en vigencia de este nuevo Código General Disciplinario se prorrogó hasta el 1 de julio de 2021, en virtud de lo dispuesto por el artículo 140 de la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Por lo tanto, hasta esta fecha seguirá vigente la Ley 734 de 2002



Se debe tener en cuenta que a los servidores públicos les está prohibido: “*Proporcionar dato inexacto o presentar documentos ideológicamente falsos u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo o en la carrera, o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa*”. (Numeral 12 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002).

Las denuncias se pueden presentar de manera presencial o escrita en medio tradicional o virtual; pueden ser presentadas especificando tiempo, lugar y descripción de los hechos. Vale aclarar que el Código General Disciplinario considera falta gravísima no denunciar este tipo de conductas a las autoridades competentes. Las denuncias se pueden dirigir en las Oficinas de Control Interno Disciplinario de la respectiva entidad territorial certificada o una de las siguientes autoridades para su debida investigación:

Fiscalía General de la Nación:

<https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/Login.aspx?ReturnUrl=%2fadenunciar%2f>

Unidad Nacional de Protección:

correspondencia@unp.gov.co dirigido a Secretaría Técnica del Grupo de Valoración Preliminar.

Cuerpo Élite de la Policía:

disec.lideres@policia.gov.co dirigido a Señores Coordinación del Cuerpo Élite de la Policía

Procuraduría General de la Nación:

<https://www.procuraduria.gov.co/portal/pqrsdf.page>

8. Las Secretarías de Educación de entidades territoriales certificadas, en cumplimiento de sus competencias en materia de bienestar laboral, activarán rutas de atención psicosocial, tanto para intervención en crisis en el momento de los hechos como para la adaptación del educador y su familia al contexto de su reubicación, las cuales deben ser difundidas ampliamente para que los educadores puedan acceder a dichas rutas.
9. En el caso de directivos docentes y docentes que tienen la calidad de haber sido nombrado como etnoeducadores, en virtud de la aplicación de la Ley 115 de 1994 y su Decreto Reglamentario 804 de 1994, que laboran en establecimientos educativos estatales que prestan sus servicios a pueblos indígenas o comunidades negras, afrocolombianas, raizales o palenqueras (CNARP) vinculados al servicio del Estado, en términos generales, es importante que se tenga en cuenta que la autoridad tradicional del respectivo grupo étnico o tribal debe pronunciarse sobre la situación de amenaza contra uno de los miembros de la colectividad, sobre todo porque ese educador es parte fundamental de su garantía de pervivencia cultural como pueblo o comunidad.

En este caso, dependiendo de la situación y del contexto, se procurará en primer lugar que el traslado se realice a una sede educativa del mismo pueblo o comunidad. Cuando el traslado, reubicación transitoria o la comisión de servicios por razones de seguridad se haga dentro del mismo pueblo o comunidad, pero con diferente autoridad tradicional se requiere el aval de las dos autoridades.

Por consiguiente, la entidad territorial certificada debe efectuar el traslado dentro de su propia planta destinada a pueblos indígenas o a CNARP o a otra entidad territorial



certificada que también tenga planta de cargos con esta misma destinación, previo aval de la respectiva Autoridad Tradicional Indígena, Consejo de Mayores, el Consejo Comunitario, las Organizaciones de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras y las Organizaciones de Segundo Nivel, en los términos del artículo 2.3.3.5.4.2.6 del Decreto 1075 de 2015 y de conformidad con las definiciones establecidas en el artículo 2.5.1.1.31 del Decreto 1066 de 2015, según sus usos y costumbres.

Puede ocurrir, por el nivel de riesgo y las particularidades del caso (previa coordinación con la respectiva autoridad tradicional del grupo étnico o tribal y su correspondiente aval), que sea necesario recurrir a la comisión de servicios por razones de seguridad hacia establecimientos educativos ubicados fuera del territorio indígena e incluso a otra entidad territorial certificada diferente a aquella que tenga jurisdicción sobre la sede de trabajo del etnoeducador amenazado, en cuyo caso se tratará de una medida transitoria para salvaguardar la vida del educador mientras la jurisdicción indígena o la autoridad competente resuelve lo pertinente para su retorno.

En este caso la comisión de servicios podría ser para realizar labores específicas en actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente en otro establecimiento educativo estatal, preferiblemente difundiendo la cultura de su pueblo, o en una Secretaría de Educación contribuyendo en labores de etnoeducación propia e intercultural. Lo anterior, debe ser coordinado entre las dos entidades territoriales participantes de tal manera que la entidad territorial receptora le oficie a la entidad territorial de origen explicando las labores en que considera que se podrá desempeñar el etnoeducador. También puede recurrirse a la reubicación transitoria en la entidad territorial receptora.

10. En todo caso, en materia de traslados por desplazamiento forzado la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) continúa teniendo la competencia con los educadores que atienden cualquier tipo poblacional, siempre y cuando tengan derechos de carrera en el marco de los estatutos establecidos por los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 52 de la Ley 909 de 2004 y las disposiciones reglamentarias del Decreto 1782 de 2013, en la forma como fue compilado en el Decreto 1075 de 2015 – Único Reglamentario del Sector Educación.
11. Las orientaciones relacionadas con etnoeducadores vinculados al servicio del Estado en su calidad de miembros de pueblos indígenas y comunidades negras, afrocolombianas, raizales y/o palenqueras, se realizan sin perjuicio de las acciones a que están obligadas las entidades territoriales certificadas en educación en materia de gestión del retorno de estos miembros de grupos étnicos y tribales al seno de su pueblo o comunidad, a través de los Comités de Justicia Transicional y demás mecanismos y procedimientos establecidos por las Leyes 387 de 1997 y 1448 de 2011 y sus reglamentarios, al igual que el Decreto Ley 4633 de 2011. En todo caso, el etnoeducador no estará obligado a retornar al seno de su pueblo o comunidad hasta tanto se demuestre por autoridad competente que las condiciones de inseguridad, que generaron el hecho de su traslado, han desaparecido; igualmente tampoco está obligado a aceptar la modificación de su tipo de vinculación como condición necesaria para la reubicación definitiva.

78



12. Las Secretarías de Educación de las entidades territoriales certificadas deben orientar al educador amenazado para el correcto diligenciamiento del *"Formulario de Solicitudes de Protección"* que se debe remitir a la Unidad Nacional de Protección (UNP), dentro de los 3 días hábiles siguientes de recibida la solicitud, con el fin de que dicho organismo pueda iniciar el trámite de verificación del nivel de riesgo y valoración de las medidas de protección a que hubiere lugar. La exactitud de la información que se reporta en dicho formulario es de vital importancia para el éxito en la ejecución del *"Protocolo de Análisis de Riesgo Individual para Docentes"*. Cualquier cambio en dicha información debe ser notificado de inmediato a la UNP.
13. En cada entidad territorial certificada se recomienda que a un funcionario de planta le sea asignada la responsabilidad de remitir, con la debida diligencia, la información de los casos de docentes amenazados o desplazados al Ministerio de Educación Nacional y a la CNSC, de hacer seguimiento y verificación de la información que sobre este asunto reporta la entidad territorial certificada al Anexo 3A (reporte de docentes y directivos docentes) u otra que se requiera sobre este asunto.
14. La información y los documentos relacionados con educadores estatales en condición de amenazado o en condición de desplazado tienen el carácter de reservados, de acuerdo con lo dispuesto los artículos 15 de la Constitución Política, 27 de la Ley 594 de 2000 y 20 de la Ley 57 de 1985. El incumplimiento a estas disposiciones acarrea acciones penales y disciplinarias, por lo cual esta información y documentos no deben formar parte de archivos a los cuales el público tenga acceso.
15. El Ministerio de Educación Nacional conformará y pondrá en funcionamiento un Comité Nacional para el Seguimiento y Coordinación de la atención de educadores estatales en condición de amenaza o desplazamiento forzado, el cual contará con la participación de los diferentes organismos, estamentos u organizaciones sociales que son actores de la comunidad educativa y será presidido por la Ministra de Educación Nacional o su delegado.

C. Otras Consideraciones sobre Traslados por Riesgos a la Vida e Integridad Personal

Acogiendo la línea jurisprudencial reciente de la Corte Constitucional, en especial la Sentencia T-095 de 2018, un aspecto esencial a tomar en cuenta son los casos de los educadores que denuncia riesgo para su vida e integridad personal por causas que no tienen relación de conexidad con funciones propias como educadores oficiales.

En este sentido, si bien el Decreto 1782 de 2013, compilado por el Decreto 1075 de 2015, no reguló lo concerniente a las amenazas de docentes por fuera del cumplimiento de sus funciones como servidores públicos, esto no significa que el nominador permanezca indiferente ante riesgos, tales como situaciones de violencia intrafamiliar o cuando el docente es víctima de amenazas graves producto de delitos como el de extorsión, que también atentan contra los derechos fundamentales a la vida, la seguridad y la integridad personal de los educadores estatales.

Así, de acuerdo con la jurisprudencia, la normatividad vigente no le asignó a la UNP la responsabilidad de llevar a cabo la valoración de riesgo de los docentes cuando se trata de motivos sin relación causal con las funciones del servidor público. Por lo anterior, *"será la autoridad nominadora la encargada de implementar las medidas necesarias para garantizar*



la seguridad de los servidores públicos en situaciones de riesgo o amenaza que no se originen en el desempeño de sus funciones”⁴,

Para esto es necesario que las autoridades nominadoras de los educadores tengan en cuenta las siguientes líneas jurisprudenciales como orientaciones para la toma de decisiones en el ámbito de su competencia de administración de personal:

- (i) Las razones de seguridad que manifieste el educador deben hallarse debidamente comprobadas y plenamente sustentadas en pruebas y procesos ante la Fiscalía o la Policía Nacional, y medios de convicción que permitan concluir que el nivel de riesgo del educador es real.
- (ii) La valoración de riesgo debe surtir en el marco de un procedimiento definido por la autoridad nominadora que garantice el debido proceso del docente solicitante y la reserva de la información.
- (iii) Los motivos para solicitar el traslado deben ser serios y objetivos, de tal manera que la atención de la solicitud debe tener como premisa básica no afectar, de forma desproporcionada, la continuidad y eficiencia de la prestación del servicio público de educación a través de la provisión de sus vacantes definitivas.
- (iv) Se debe advertir a los educadores que, habiéndose realizado el traslado, si en el proceso de verificación de pruebas se llegaren a demostrarse razones infundadas en la motivación de este traslado, se aplicará al educador respectivo lo dispuesto en el artículo 2.4.5.2.3.4. del Decreto 1075 de 2015

Cordialmente,


MARIA VICTORIA ANGULO GONZALEZ
Ministra de Educación Nacional

Aprobó: Constanza Liliana Alarcón Párraga, Viceministra de Educación Preescolar, Básica y Media 
Heyby Poveda Ferro, Secretaria General 
Luis Gustavo Fierro Maya, Jefe Oficina Asesora Jurídica 
Revisaron: Javier Augusto Medina Parra, Director de Fortalecimiento a la Gestión Territorial.
Miguel Alejandro Jurado Erazo, Subdirector de Recursos Humanos del Sector. 
Kerly J. Agamez Berrio, Asesora Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media. 
Proyectó: Renán Calderón Morales, Asesor Subdirección de Recursos Humanos de Sector.
Carlos Hipólito García Reina. Asesor MEN

⁴ Corte Constitucional, Sentencia T 095 de 2018.



MINISTERIO DEL TRABAJO

CIRCULAR No. 0026

PARA: EMPLEADORES, CONTRATANTES PRIVADOS DE TODAS LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS, ENTIDADES PÚBLICAS NACIONALES, TERRITORIALES Y ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES

DE: MINISTRA DEL TRABAJO.

ASUNTO: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL.

FECHA: 08 MAR 2023

El Ministerio del Trabajo entidad protectora de las normas laborales y comprometida con el fortalecimiento de la inspección del trabajo, tendiente a promover el goce pleno y efectivo de los derechos laborales de las y los trabajadores en Colombia, y en ejercicio de las facultades de Policía Administrativa Laboral de las que están investidos las y los Inspectores del trabajo y seguridad social, en virtud del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 y el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, se permite exhortar y/o recordar algunos aspectos relacionados a la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Aunque Colombia ha avanzado en reducir las brechas entre hombres y mujeres y en combatir las diferentes formas de discriminación contra las mujeres, todavía persisten desigualdades y violaciones de los derechos humanos, por razón de sexo, género, etnia, edad, migración o inmigración, capacidad diversa entre otros factores, que profundizan la inequidad y la estigmatización de algunos grupos poblacionales. Una de las peores formas de discriminación, es la violencia. Este flagelo ha sido considerado como una pandemia que a pesar de los esfuerzos de los gobiernos y de la sociedad civil, sigue prevaleciendo como la máxima expresión de la violación de los derechos humanos de las mujeres.

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



Las mujeres viven con temor a la violencia, con temor a sufrirla, no denuncian porque no quieren ser estigmatizadas y desconfían de los mecanismos existentes, pues estos no siempre son capaces de proteger su dignidad, su seguridad, privacidad, y garantizar justicia.

El gobierno del Presidente Gustavo Petro y la Vicepresidenta Francia Márquez se ha propuesto gobernar con y para las mujeres en sus diversidades, ello implica responder a las justas demandas que desde hace décadas las mujeres de este país han impulsado por el derecho a una vida libre de violencias.

Como Ministra del Trabajo, me he propuesto visibilizar y contribuir a la prevención y atención de las violencias que viven las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el entorno laboral, las cuales, han sido invisibilizadas o negadas, a propósito del desmejoramiento o el encubrimiento de las relaciones laborales, falta de mecanismos y poca efectividad en su atención que se sustenta en la cultura patriarcal que se reproduce en los diferentes contextos, incluyendo el laboral.

Acatando las recomendaciones nacionales e internacionales que existe a este respecto, encontramos:

La recomendación general N° 19 (11° período de sesiones, 1992) La violencia contra la mujer adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer Artículo 11 en su artículo N°17 define *“La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.”*

Y en su artículo N°18. Define: *“El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.*

Este propósito, se puede lograr de la mano de las instituciones y empresas, para activar y hacer efectivos los diversos mecanismos que contempla la ley para prevenir y sancionar el acoso laboral y sexual en el trabajo. Es importante reconocer el papel activo que instituciones públicas y privadas realizan en materia de planeación y ejecución organizacional, para tomar medidas preventivas y correctivas para atender la discriminación, las violencias basadas en género y contra las mujeres, acoso sexual, entre otras violencias que se viven en el entorno laboral.

En este sentido, desde el Ministerio del Trabajo se hace un llamado de **URGENCIA**, ante quienes no han iniciado, no han escuchado o insisten en negar que esta es una realidad del mundo del trabajo. **Se invita a que escuchar las demandas de la ciudadanía, las organizaciones de mujeres y especialmente de las trabajadoras, para avanzar en la prevención y atención de las violencias**

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



y discriminaciones contra las mujeres y las personas con identidades y/o orientaciones sexuales diversas.

Es por esto, que con el ánimo de fortalecer la institucionalidad en la prevención, atención y protección de los derechos de las y los trabajadores, especialmente en las situaciones que se puedan presentar en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias basadas en género y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el mundo del trabajo, desde el Ministerio del Trabajo se realizan las siguientes apreciaciones conforme a las competencias establecidas en el Decreto 4108 de 2011:

Artículo 1 “Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.”

1. La eliminación de todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que empleadores públicos y privados, aseguradoras, entidades públicas territoriales y nacionales, atiendan cualquier tipo de discriminación¹ en sus lugares de trabajo.

El Artículo 2 del Convenio 111 de 1958 de la OIT, sobre la discriminación empleo y ocupación (ratificado por Colombia mediante Ley 22 de 1967) señala: “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”

¹ Se encuentra recogida en los artículos 2 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; los artículos 2 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; los artículos 2.2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el artículo 11 de la Declaración Americana de los Derechos del Hombre; los artículos 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el artículo 3 del Protocolo Adicional de San Salvador; los artículos 1 y 14 del Convenio Europeo de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales; el artículo 1.2 de la Carta Social Europea y el artículo 1 del Protocolo Adicional de la Carta Social Europea de 1988; los artículos 20 y E de la Carta Social Europea revisada; los artículos 2 y 3 de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos; el artículo 5 de la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el artículo 11.1.b) de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; y el artículo 25 de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



Nótese que frente al apartado subrayado del artículo segundo del convenio 111 referido, reafirma el compromiso del estado colombiano, en promover por métodos adecuados la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el fin de eliminar cualquier discriminación de este aspecto.

2. Violencias contra las mujeres y acoso sexual tipificados en la Ley.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW ratificada en Colombia a través de la Ley 51 de 1981 establece en su artículo primero que: *"la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."*

Por otro lado, la Ley 1257 de 2008² la cual tiene por objeto *"Artículo 1. (...) la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización"*, establece que la violencia contra las mujeres son acciones u omisiones encaminadas a causar muerte a través del daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, los cuales se pueden presentar en el ámbito público o privado.

También el artículo 12 de la misma ley, insta medidas en el ámbito laboral con el fin de desarrollar estrategias que propendan por la eliminación de la discriminación y prevención de las violencias contra las mujeres que se puedan vivir en el mundo del trabajo, otorgándole procedimientos adecuados y específicos a los empleadores y/o contratantes:

"Artículo 12. Medidas en el ámbito Laboral (...) Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral."

PARÁGRAFO. *Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para:(...) Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar.* 3. El Ministerio de la Protección Social

² Ley 1257-2008. Reglamentada por el Decreto Nacional 4463 de 2011, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4796 de 2011, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4798 de 2011, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4799 de 2011. Para consulta: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_col_ley1257.pdf.

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este párrafo. (...)

Así pues, pasados 15 años de la promulgación de esta ley los empleadores públicos y privados deben estar en la capacidad de tomar medidas preventivas y correctivas que busquen visibilizar y eliminar esta problemática que afecta a las mujeres en sus diversidades, incluyendo mujeres trans en los ambientes laborales.

3. Prevención y corrección del acoso laboral

La Ley 1010 de 2006 en el artículo 2, establece que el acoso laboral es *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*.

Así mismo, describe las modalidades generales de acoso laboral y las define como:

1. Maltratado Laboral: *“todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral”*.
2. Persecución Laboral: *“toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral”*.
3. Discriminación Laboral: *“todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”*. Definición consagrada en la Ley 1622 de 2013.
4. Entorpecimiento laboral: *“toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos”*.

Es de resaltar que el artículo 9 señala que: *“Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran*

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
 (601) 3779999
 Bogotá

Atención presencial
 Con cita previa en cada
 Dirección Territorial o
 Inspección Municipal del
 Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
 018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

En este orden de ideas, se insta al sector público, privado y a la sociedad civil para aunar esfuerzos en pro de promover un trabajo decente, libre de sesgos y estereotipos que perpetúen la discriminación de género y la violencia patriarcal, aspectos que agudizan las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Por su parte, el Código Penal en el **artículo 210A, tipifica al acoso sexual**, así: “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona (...)”

En este sentido la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OIIS desde el 2019 en su PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO, define algunas expresiones del acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral Organización Iberoamericana de Seguridad Social
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
 (601) 3779999
 Bogotá

Atención presencial
 Con cita previa en cada
 Dirección Territorial o
 Inspección Municipal del
 Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
 018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

Cabe resaltar, que las denuncias por violencia sexual indistintamente del lugar donde se desarrollen deben tener un procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la Fiscalía General de la Nación quien es la encargada frente al procedimiento de este tipo de delitos.

En este contexto, la Corte Constitucional en la **Sentencia T-400-22³** hace un llamado a proteger los derechos a la igualdad, al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al derecho a vivir una vida libre de violencias, para las ciudadanas que denuncien acoso en su lugar de trabajo, se advierte que es deber incorporar en el **razonamiento probatorio un enfoque diferencial con perspectiva de género** de conformidad con la Constitución.

Recuerda que el acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia contra la mujer respecto de la cual existe un profundo desconocimiento sobre su concepto, alcance y el tipo de conductas que lo configuran. La influencia de normas sociales y culturales pueden contribuir a este fenómeno. Dicho acoso se caracteriza por reunir conductas (verbales, no verbales, físicas) no deseadas por la víctima que generan pensamientos de connotación sexual, impuestos por el actor, situación que resulta amenazadora u ofensiva para quien lo padece y, tiene como efecto atentar contra su dignidad. Estas conductas pueden incluir tocamientos, abrazos y besos no solicitados, acercamiento físico excesivo o innecesario, entre otros.

*El acoso sexual en el ámbito laboral puede ser experimentado por cualquier persona, **en particular por las mujeres**, y es discriminatorio por cuanto genera motivos suficientes en quien lo sufre para creer que su actitud o respuesta podría causarle problemas en su contratación o crear un medio de trabajo hostil.*

En efecto, dado que este fenómeno puede ser manifestado de múltiples y sutiles formas, existen al menos dos tipos frecuentes de acoso sexual: (i) chantaje, condición de empleo: el acosador aprovecha su posición para pedir favores sexuales a cambio. Se trata de cualquier comportamiento (verbal, no verbal) de naturaleza sexual que es ofensivo y no deseado por el destinatario, acompañado de un condicionamiento directo de un aspecto de la relación laboral, en el que el acosador puede cumplir o no su amenaza y (ii) acoso sexual generador de un ambiente laboral hostil u ofensivo. El comportamiento (conductas verbales, no verbales o físicas) del agresor crea un entorno laboral intimidatorio, humillante, ofensivo, amenazante

³Sentencia T-400/22. Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo. Noviembre 15 de 2022. Consultar en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-400-22.htm>

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

o perturbador para el destinatario, actuación que no es condicionada. Ante la posibilidad de sufrir asedios se crean situaciones virtuales de acoso que crean temor en el sujeto pasivo.

*En este orden de ideas, el acoso sexual en el trabajo es una forma de violencia contra la mujer que desconoce los derechos humanos y afecta su dignidad. Debido a que es aceptado (implícita o explícitamente) en diversos ámbitos sociales y culturales, sus múltiples y sutiles formas de manifestación y sus profundos efectos en los derechos de las mujeres, es **preciso que la sociedad y el Estado comprendan su alcance, así como las conductas que lo constituyen en aras de avanzar en su detección, visibilización, prevención y erradicación en el ámbito laboral. (negrilla fuera de texto).***

Como complemento a la normatividad y jurisprudencia señalada anteriormente, es importante tener en cuenta los diferentes lineamientos administrativos sobre la materia. Así, **la Resolución 2646 de 2008**⁴ "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional", en su artículo 14 establece las Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral que deben implementar las empresas.

La Resolución 652 de 2012⁵ define la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales⁶ frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008. Esta norma se aplica a los empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos laborales en lo de su competencia.

El artículo 12 de la citada Resolución, establece dentro de las responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Profesionales⁷, hoy ARL, que con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales⁸ (ARL), llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

⁴ Ministerio de la Protección Social.

⁵ Ministerio del Trabajo.

⁶ Ahora denominadas Administradora de Riesgos Laborales (ARL), de acuerdo con la Ley 1562 de 2012

⁷ ibidem

⁸ ibidem

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
 (601) 3779999
 Bogotá

Atención presencial
 Con cita previa en cada
 Dirección Territorial o
 Inspección Municipal del
 Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
 018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



La Resolución 1356 de 2012, la cual modifica los artículos 3, 4,9 y 14 de la Resolución 652 de 2012, señala que las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar **comités de convivencia laboral adicionales**, de acuerdo con su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

Es sabido como la aplicabilidad de esta normatividad se debe fortalecer y debe avanzar en el reconocimiento de las realidades diferenciales que viven las mujeres, incluyendo mujeres trans y personas con identidades y/u orientaciones sexuales diversas en el mundo del trabajo. Por ello, se recomienda ampliar esfuerzos y asignar recursos a este respecto, a través de acciones como:

- Campañas de sensibilización.
- Acciones preventivas.
- Capacitación sobre esta temática en especial a las personas de los comités de Comité de Convivencia Laboral y los equipos de prevención de riesgos profesionales.
- Política institucional para la prevención del acoso sexual Diagnóstico del clima laboral.
- Procedimientos y comités internos para la atención de este tipo de casos

La ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA EL TRABAJO OIT, ha establecido que la violencia en el trabajo es un problema mundial y no atenderla tiene consecuencias en la salud y el empleo:

- Para las Víctimas se relaciona con sufrimiento psicológico, disminución de la motivación, pérdida de autoestima, cambio de comportamiento como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, que afecta la productividad y aumenta la privacidad de accidentalidad y enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio, riesgo de pérdida de trabajo.*
- Para las y los empleadores se relaciona con la disminución de la productividad de la empresa debido a: afectaciones del trabajo en equipo, desmotivación, deterioro de las relaciones laborales, estas situaciones pueden generar ausentismo, alta rotación de recursos humanos, gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones, dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.*
- Y para la sociedad se relaciona con costos para la reintegración de las víctimas, incremento de la violencia de género incluyendo en lo laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional, gastos en procesos legales y penales, dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios.*

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



Asimismo, la OIT propone hacer frente a la violencia en forma multifacética, aplicando medidas:

- **preventivas**, que tomen en consideración las raíces de la violencia y no sólo sus efectos;
- **específicas**, dado que cada forma de violencia exige remedios distintos;
- **múltiples**, en el sentido de que se necesita combinar diferentes tipos de respuesta;
- **inmediatas**, es decir, hay que establecer con anticipación un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia, análogo a las intervenciones en caso de agresión terrorista;
- **favorables a la participación** de todas las personas directa o indirectamente afectadas, incluidos los familiares, los directivos de la empresa, los colegas y las propias víctimas;
- **a largo plazo**, habida cuenta de que las consecuencias de la violencia también se manifiestan a largo plazo y que, por ende, las medidas coyunturales no bastan.

4. Responsabilidad de los empleadores públicos y privados

Las y los empleadores de carácter público y privado deben cumplir con la normatividad, guías y lineamientos relacionados con la prevención e intervención del acoso laboral.

Por lo anterior, las entidades públicas y las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre las y los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

La prevención del acoso laboral está en función de las actividades que realiza la empresa o entidad para crear una cultura organizacional con normas y valores que fomenten la interacción social positiva y la no tolerancia de conductas constitutivas de acoso laboral. **No obstante, se hace un llamado para que se actualice o formule**, según sea el caso, la política, el establecimiento de normas de convivencia, la realización de actividades de psicoeducación, protocolos, guías, planes de acción, la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral entre otros, incorporando la **transversalización del enfoque, diferencial interseccional y de género**, este último establecida en la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995. Dicha Plataforma resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros es un objetivo primario en todas las áreas del desarrollo social y para su logro establecido la idea de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros.

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros

Esta estrategia de transversalización incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva, ya sean los hombres o las mujeres, que se encuentren en posición de desventaja. Las intervenciones específicas para la igualdad pueden orientarse a las mujeres exclusivamente, a las mujeres y a los hombres al mismo tiempo o únicamente a los hombres, con el fin de que puedan participar en la labor de desarrollo y se beneficien de ella por igual. Se trata de medidas provisionales necesarias, concebidas para luchar contra las consecuencias directas e indirectas de la discriminación en el pasado. ."⁹

Ahora bien, se hace un llamado a que las entidades públicas, privadas, las y los empleadores o contratantes desde la incorporación del enfoque diferencial interseccional y de género desarrollen las siguientes medidas preventivas y correctivas de acoso laboral:

4.1 Medidas preventivas del acoso laboral

La Resolución 2646 de 2008, "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo" establece medidas preventivas en su articulado:

"Artículo 14 Medidas preventivas.

1.1 Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.

1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento no aceptables en la empresa.

1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

⁹ Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC). Julio de 1997

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

1.5 Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.

1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

1.8 Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador”.

4.2 Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral es una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a las y los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

De conformidad a lo establecido en la Resolución 652 de 2012, toda empresa pública o privada del país está en la obligación de conformar un Comité de Convivencia Laboral integrado por representantes del empleador y de los trabajadores, (estos últimos elegidos libremente por sus compañeros). Al conformar el Comité, el área de Gestión del Talento Humano en coordinación con el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo debe asegurar que los representantes de la empresa/entidades y los representantes de las y los trabajadores, sean personas con competencias actitudinales y de comportamiento tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, reserva en el manejo de información y ética.

El artículo 6 de la Resolución 652 de 2012 establece las funciones del Comité de Convivencia Laboral:

- “1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada."

De las acciones tendientes para actualizar y mejorar el funcionamiento de este mecanismo, se incluye acciones de sensibilización y capacitación especializada para las personas que cumplen las funciones en los comités de convivencia que les permite identificar las situaciones diferenciadas que pueden vivir las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el marco de situaciones de violencias y acoso laboral, que pueden incluir es Las personas que atienden los acoso sexual y violencias basadas en género.

4.3 Medidas correctivas del acoso laboral

La Resolución 2646 de 2008 en su articulado establece medidas correctivas en materia de acoso laboral:

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, para lo cual se debe utilizar la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos, al igual que guías específicas de actuación frente al "burn out" o síndrome de agotamiento laboral, acoso laboral, manejo en situaciones de duelo, estrés

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



postraumático, estrés agudo y depresión, y guías por actividades económicas prioritarias, las cuales establecen estrategias de intervención de factores psicosociales para los sectores económicos de Administración Pública, Defensa, Educación, Financiero, Servicios de Salud y Servicios Sociales y Transporte.

2. Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo

Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden. Implementar el Protocolo de Intervención del Acoso Laboral, el cual se encuentra publicado en la página web del fondo de riesgos laborales www.fondoriesgoslaborales.gov.co, este protocolo está diseñado para ser utilizado por entidades públicas y empresas privadas a través de las áreas de gestión del talento humano, seguridad y salud en el trabajo, por jefes y trabajadores de las diversas áreas o procesos de la organización, miembros de los comités de convivencia laboral y del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, así como por todos aquellos profesionales que apoyan o acompañan las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Su objetivo es prevenir e intervenir situaciones de acoso laboral a través de un conjunto de actividades desarrolladas por la organización, dirigidas a establecer las actividades de prevención del acoso laboral y brindar herramientas para la implementación de actividades correctivas del acoso laboral y disminuir los efectos adversos.

La implementación de las medidas de prevención y control del acoso laboral requiere del compromiso de las instancias decisorias frente a la calidad de vida de las y los trabajadores para garantizar cada vez mejores condiciones psicológicas y sociales en los puestos de trabajo y proteger la salud de las y los trabajadores, **recomiendo sus realidades diferenciadas.**

5. Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos laborales

Las Administradoras de Riesgos Laborales deben desarrollar acciones de prevención e intervención en concordancia con lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Resolución 2646 de 2008 y Resolución 652 de 2012.

En concordancia con el artículo 13 ¹⁰ de la Constitución Política de Colombia, el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos

¹⁰ Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



discriminados y marginados. En este sentido se insta al cumplimiento de sus funciones implementando la incorporación del enfoque diferencial, interseccional y de género ya explicado.

Teniendo en cuenta lo anterior, es deber de las Administradoras de Riesgos Laborales, desarrollar entre otras, las siguientes actividades:

1. Brindar asesoría y asistencia técnica a las instituciones y empresas para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
2. Capacitar a los integrantes del Comité de Convivencia de sus empresas afiliadas para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias comportamentales y actitudinales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
3. Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Laborales llevarán a cabo asesoría y asistencia para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
4. Desarrollar acciones de promoción de la convivencia laboral, relaciones armónicas, bienestar y salud mental de las y los trabajadores y prevención del acoso laboral en sus empresas afiliadas.
5. Brindar a las instituciones y empresas y/o entidades afiliadas herramientas para la implementación de actividades correctivas del acoso laboral, con el propósito de intervenir tempranamente y disminuir los efectos adversos.
6. Disponer un espacio de comunicación y de escucha para contribuir a la salud mental y bienestar de las y los trabajadores que hayan presentado queja de acoso laboral.
7. Orientación y apoyo emocional en situaciones de crisis a las y los trabajadores que hayan presentado queja de acoso laboral.

Finalmente, si bien Colombia aún no ha ratificado el convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), es importante recordar que los lineamientos del Convenio sirven al Estado para la formulación de políticas públicas, por ello recordando que el Convenio 190 solicita a los Estados un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Así mismo, reconoce las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

En concordancia con lo expuesto, los lineamientos normativos, jurisprudenciales convenios e instrumentos internacionales analizados, este Ministerio insta a las instituciones y empresas a tomar **MEDIDAS URGENTES** conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las y los trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia y discriminaciones contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas con el fin de propender por ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y el logro de la igualdad.

Cordialmente,

08 MAR 2023


GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS
Ministra del Trabajo

Elaboró: Magda A / Carolina A
Revisó: C Riaño / Fernanda B
Aprobó: Gloria E
Vo. Bo.: W. Pachón – Jefe Oficina Asesora Jurídica
J. Ángel – Coordinador Grupo Normativo

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

RESOLUCIÓN No.

007241 13 MAR 2026

Por el cual se reconoce el permiso remunerado y el trabajo en casa para mujeres y personas menstruantes y se dictan otras disposiciones

EL MINISTRO DE EDUCACIÓN NACIONAL

En uso de sus facultades legales y, en particular, las conferidas por el artículo 61 de la Ley 489 de 1998; el artículo 5 del Decreto 2269 de 2023, el Título 10 del Decreto 1083 de 2015 y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia establece en su artículo 1º la dignidad humana como fundamento del Estado social de derecho; en su artículo 13 consagra el derecho a la igualdad y la prohibición de toda forma de discriminación; en el artículo 43 reconoce la especial protección de la mujer en todas las etapas de su vida; y en el artículo 53 ordena la adopción de principios mínimos fundamentales en las relaciones laborales, entre ellos la igualdad de oportunidades y la protección especial a la mujer.

Que el artículo 25 de la Constitución garantiza el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y el artículo 49 reconoce el derecho fundamental a la salud, imponiendo al Estado la obligación de adoptar medidas que promuevan el bienestar físico y mental.

Que diversos instrumentos internacionales reafirman la protección de la salud menstrual como un asunto de derechos humanos, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU), que reconoce el derecho a condiciones dignas de vida; la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos (UNESCO, 2005), que exige atender la vulnerabilidad humana y proteger la integridad personal; y las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de ONU Mujeres (2022), que piden a los Estados reconocer la menstruación como un tema de salud pública y equidad de género.

Que la Sentencia T-398 de 2019 de la Corte Constitucional reconoció de manera expresa que el derecho al manejo de la higiene menstrual es un derecho de las mujeres (sin excluir a personas que tengan una identidad de género diversa), debido a que la menstruación es un proceso biológico que se ha constituido en un factor histórico de segregación de la mujer.

Que la Sentencia C-410 de 1994 de la Corte Constitucional afirmó que: *"cuando la mujer logra superar el obstáculo inicial de acceder a un trabajo, las dificultades persisten, impidiéndosele en gran medida la promoción dentro del mismo, porque la organización laboral sigue asentada*

Continuación de la Resolución: “Por el cual se reconoce el permiso remunerado y el trabajo en casa para mujeres y personas menstruantes y se dictan otras disposiciones”

sobre bases masculinas (...), razón por la cual es necesario aplicar un enfoque diferencial que garantice igualdad material.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” incorpora un enfoque de equidad de género y derechos humanos que orienta la acción estatal hacia la garantía de condiciones dignas para mujeres, niñas y personas menstruantes. En coherencia con este enfoque, la Política Nacional de Promoción de la Salud y Cuidado Menstrual 2023–2031 —formulada por el Ministerio de Salud— constituye un referente sectorial para promover el acceso equitativo, seguro y digno a condiciones adecuadas para la gestión menstrual, incluyendo acciones de sensibilización, acceso a productos, infraestructura, servicios de salud y medidas de no discriminación en los diferentes ámbitos sociales y laborales.

Que dentro de las políticas y planes institucionales del Ministerio de Educación Nacional se contempla la gestión del talento humano como uno de los pilares que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Que la Circular 100-002-2025 del 13 de enero de 2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública, instó a las Entidades Públicas la implementación de acciones de protección a los derechos menstruales de las trabajadoras y personas menstruantes que presenten sintomatología ajena al proceso fisiológico natural.

Que en virtud de lo dispuesto en el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, modificado por el Decreto 243 de 2024, el Ministerio de Educación Nacional adelantó en el año 2025 el proceso de negociación colectiva en el ámbito singular con el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Educación Nacional – SINTRAMEN, culminando con el acta de acuerdo colectivo suscrita el 14 de julio de 2025.

Que el punto 14.2 del acuerdo colectivo 2025 suscrito entre el Ministerio de Educación Nacional y SINTRAMEN señala que la entidad expedirá un acto administrativo para su implementación, por lo que la presente Resolución no crea ni modifica el régimen legal general de licencias del empleo público, sino que desarrolla de manera específica y excepcional un compromiso de bienestar laboral y acción afirmativa en salud ocupacional, en articulación con el Decreto 1083 de 2015 y con los principios y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando su aplicación conforme a la legalidad, la razonabilidad y la sostenibilidad administrativa.

Que el punto 14.2 del mencionado acuerdo fue consensuado de la siguiente manera:

“El Ministerio de Educación Nacional, en un plazo de sesenta (60) días posteriores a la firma del presente acuerdo, expedirá un acto administrativo que reglamente y permita a las mujeres y personas menstruantes, acceder a una de las siguientes opciones, de acuerdo con lo que resulte más adecuado para su bienestar y en pleno respeto de su autodeterminación y necesidades individuales:

- a. *Licencia menstrual remunerada de un (1) día por mes calendario, por causas asociadas a molestias de salud durante el ciclo menstrual, sin necesidad de contar con una condición médica preexistente certificada. Adicionalmente, se permitirá la modalidad de trabajo virtual en casa hasta por dos (2) días consecutivos posteriores al día de licencia remunerada, en caso de que la persona menstruante requiera mayor tiempo de recuperación y autocuidado, por cada mes calendario, sin necesidad de contar con una condición médica preexistente certificada.*

Continuación de la Resolución: "Por el cual se reconoce el permiso remunerado y el trabajo en casa para mujeres y personas menstruantes y se dictan otras disposiciones"

b. Las personas menstruantes que presenten condiciones de salud diagnosticadas que generen síntomas incapacitantes (como dismenorrea severa, síndrome de ovario poliquístico, endometriosis, entre otras), podrán acceder a una licencia menstrual remunerada de hasta dos (2) días por mes calendario, presentando el respectivo certificado médico expedido por la EPS o IPS adscrita a la que se encuentre afiliada la persona.

El procedimiento para su implementación deberá garantizar el respeto a la intimidad y privacidad de las mujeres y personas menstruantes. En todo caso, antes de la emisión del acto administrativo, el ministerio lo pondrá en consideración de SINTRAMEN, quien podrá presentar observaciones."

Que la Ley 2088 de 2021 reguló el trabajo en casa como modalidad excepcional, ocasional o especial de prestación del servicio sin desnaturalizar el vínculo jurídico laboral, habilitando su uso cuando existan circunstancias que impiden la presencialidad.

Que de igual manera el artículo 2° de la mencionada Ley, define el trabajo en casa como la habilitación al servidor público para desempeñar sus funciones de manera transitoria fuera del lugar habitual de trabajo, sin que ello modifique la naturaleza de la relación laboral ni empeore las condiciones del contrato, en circunstancias excepcionales que impidan la presencia física del trabajador en su lugar de trabajo.

Que la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 establecen obligaciones reforzadas para el tratamiento de datos personales sensibles (como los relativos a la salud), imponiendo deberes de confidencialidad, seguridad y minimización de datos.

Que en consecuencia resulta pertinente expedir la presente resolución, con el propósito de generar acciones que promuevan la protección de los derechos menstruales de la mujer y personas menstruantes, en condiciones de confidencialidad, respeto a la intimidad y autodeterminación de las servidoras públicas vinculadas al Ministerio de Educación Nacional.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Reconocer un (1) día de permiso remunerado por mes calendario a las mujeres y personas menstruantes que lo soliciten por afectaciones asociadas a su ciclo menstrual, sin necesidad de condición médica preexistente certificada.

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de que la persona menstruante requiera mayor tiempo de recuperación y autocuidado posterior al permiso remunerado, podrá solicitar la modalidad de trabajo en casa hasta por dos (2) días consecutivos por cada mes calendario.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En todo caso las mujeres y personas menstruantes podrán optar por trabajo en casa de uno (1) hasta tres (3) días por cada periodo menstrual, según su consideración.

PARÁGRAFO TERCERO. El trabajo en casa se autoriza bajo los supuestos del artículo 2 de la Ley 2088 de 2021, en tanto constituye una situación ocasional y excepcional, razón por la cual no genera el reconocimiento del auxilio de conectividad.

Continuación de la Resolución: "Por el cual se reconoce el permiso remunerado y el trabajo en casa para mujeres y personas menstruantes y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO SEGUNDO. Reconocer hasta dos (2) días de permiso remunerado por mes calendario a las mujeres y personas menstruantes que lo soliciten y que acrediten condición de salud diagnosticada que genere afectaciones, para lo cual deberán presentar el respectivo certificado médico expedido por la entidad prestadora de servicios de salud o IPS adscrita a la que se encuentre afiliada.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las mujeres y personas menstruantes podrán solicitar un (1) día de trabajo en casa por mes, a menos que el diagnóstico médico determine un periodo diferente, caso en el cual se extenderá el periodo de conformidad con lo señalado por el profesional de la salud en su certificación. Para estos efectos, deberá allegar la certificación expedida por el médico tratante de la EPS, indicando la condición médica y recomiende trabajo en casa.

ARTÍCULO TERCERO. Procedimiento para la solicitud:

1. La solicitud de permiso o trabajo en casa se presentará ante la Subdirección de Talento Humano, indicando la modalidad requerida con el visto bueno del coordinador de grupo, si lo hubiere, o del jefe de área en caso de que no haya coordinador. Dicha solicitud deberá radicarse a través del SGDEA.
2. Las mujeres y personas menstruantes que requieran acceder al permiso o trabajo en casa estipulado de manera precedente deberán presentar la solicitud una vez por cada vigencia, la cual cubrirá todos los días de permiso o trabajo en casa requeridos para cada periodo menstrual de la correspondiente anualidad.
3. Para los casos contemplados en el artículo segundo del presente acto administrativo, solo será exigible durante la vigencia una nueva acreditación de la condición de salud, en caso de que la misma se modifique o cuando el médico tratante indique una periodicidad determinada para su evaluación.
4. Para la definición de la fecha exacta del permiso o trabajo en casa por cada periodo menstrual, se deberá informar al coordinador o al jefe inmediato según el caso, quien reportará a la Subdirección de Talento Humano a través del SGDEA.

ARTÍCULO CUARTO. El correspondiente permiso deberá regirse por las siguientes disposiciones generales:

1. Las solicitudes deberán ser tramitadas sin que proceda su negación por criterios subjetivos, valoraciones personales, apreciaciones sobre la condición de salud, ni consideraciones distintas a las estrictamente necesarias para garantizar la continuidad mínima del servicio.
2. No se exigirán detalles adicionales sobre la condición de salud que vulneren la intimidad o la privacidad de la persona solicitante.
3. Las mujeres y personas menstruantes que soliciten la modalidad de trabajo en casa, dispondrán de sus propios equipos y demás herramientas para adelantar las actividades propias de su cargo.
4. Para el caso de mujeres y personas menstruantes que se encuentren en modalidad de teletrabajo suplementario, si el trabajo en casa autorizado por situaciones asociadas a la menstruación coincide con un día previamente establecido de teletrabajo, no habrá lugar a su acumulación, compensación ni reprogramación.
5. Los días otorgados no son acumulables ni intercambiables con otras modalidades de permiso o licencia.

VH

Continuación de la Resolución: “Por el cual se reconoce el permiso remunerado y el trabajo en casa para mujeres y personas menstruantes y se dictan otras disposiciones”

6. Este permiso tiene naturaleza administrativa especial y no constituye incapacidad médica ni genera obligaciones frente al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

ARTÍCULO QUINTO. La información será tratada con estricta reserva y confidencialidad, en cumplimiento de la normativa vigente sobre protección de datos personales y de los principios de respeto a la intimidad y dignidad, de conformidad con lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y en el Capítulo 25 de la Sección 1 del Título 2 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1974 de 2015, Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo, que compiló el Decreto 1377 de 2013.

ARTÍCULO SEXTO. La presente Resolución rige a partir de su publicación

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C.,

EL MINISTRO DE EDUCACIÓN NACIONAL,


JOSÉ DANIEL ROJAS MEDELLÍN

Aprobó: Valentina Vásquez Sánchez - Secretaria General (E) 
Revisó: Gina Marcela Alvarado - Asesora Secretaría General 
Carmen Natalia Niño – Subdirectora de Talento Humano 
Mónica Sánchez Chinchilla - Asesora Secretaría General 
Guillermo Rojas Moreno - Profesional Especializado Subdirección de Talento Humano 
Juan Camilo Reinoso Riveros - Contratista Subdirección de Talento Humano 
Proyectó: Mirtha Trinidad Rodríguez Valenzuela - Contratista Subdirección de Talento Humano 



FUNDACIÓN CENTRO
INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN
Y DESARROLLO HUMANO

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FUNDACIÓN CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN Y DESARROLLO

HUMANO CINDE

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00 a.m., del día 9 de diciembre del 2021, por medio de plataforma Teams se dio inicio a la sustentación de la tesis titulada "Lésbica. Huella raíz de praxis ecofeministas en Abyayala", elaborada por Tatiana Paola Hernández Nieto identificada con el número de cedula 43.903.488, respectivamente esta tesis ha sido dirigida por la profesora Martha Lozano

Una vez expuesto el tema de tesis y respondiendo las preguntas efectuadas por los asistentes, el jurado deliberó y determino como (**APROBADA CON DISTINCIÓN**) la tesis de grado con el fin de que la Universidad de Manizales otorgue el título de MAGÍSTER EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO.

Sugiere su publicación: **Sí** X **No** ____

Evaluada la tesis se sugiere postular como aprobada con distinción

Sí X **No** ____

Martha Lozano
Directora de tesis

Zicri Orellana Rojas
Sánchez
Jurado

Patricia Karina Vergara
Jurado

Acta de Grado



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

No. 9890

Facultad Ciencias Sociales y Humanas

En la ciudad de Manizales a los veinticinco (25) días del mes de Marzo del año dos mil veintidos (2022), La Universidad de Manizales, realizó Ceremonia de Grado presidida por los directivos de la institución, con el fin de conferir el título de **MAGÍSTER EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO** al(a) graduado(a) **TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO** identificado (a) con Cédula de ciudadanía No. 43903488 Expedida en Bello.

La rectoría de conformidad con la Resolución No. G-068 del 25 de Marzo de 2022, aprobó el mencionado título.

Tomado del juramento de rigor, el señor Rector le hizo entrega del diplomado registrado en el Folio No. 453 Libro No. 9

El graduado(a) cumplió con los requisitos exigidos para el otorgamiento del título de Magíster

Se firma la presente Acta a los veinticinco (25) días del mes de Marzo del año dos mil veintidos (2022).

Duvan Emilio Ramírez Ospina
Rector(a)

Cesar Augusto Sepúlveda Ortiz
Secretario(a) general



DEPARTAMENTO: ANTIOQUIA

CIUDAD/MUNICIPIO: RIONEGRO

NOMBRES Y APELLIDOS: TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO

DOCUMENTO DE IDENTIFICACION: 43903488

EDAD: 44

ENTIDAD TERRITORIAL CERTIFICADA EN EDUCACION: N/A

INSTITUCION EDUCATIVA: I. E. JOSEFINA MUÑOZ GONZALEZ DE RIONEGRO

FECHA DE INICIO DE INCAPACIDAD: 2026-06-01

FECHA DE TERMINACION DE INCAPACIDAD: 2026-06-03

NUMERO DE DIAS: 3

PRORROGA: No

DIAGNOSTICO: CEFALEA DEBIDA A TENSION

CONTINGENCIA: Enf. Comun

MEDICO/ PROFESIONAL TRATANTE: LAURA ALEJANDRA RUIZ CASTAÑO

REGISTRO MEDICO/No IDENTIFICACION: 1017256962

OBSERVACIONES: -

FECHA DE REGISTRO: 2026-06-01 14:38:14



Oficina Principal
Calle 72 No.10-03, Bogotá D. C.
Línea de Atención Nacional : (01 800) 016-0500
Horarios de Atención : lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., sábados de 8:00 a.m. a 12:00
www.fomag.gov.co
Facebook: Fomag
Twitter: @FomagOficial

HISTORIA CLINICA INTEGRAL

PUNTO DE ATENCIÓN: CLINICA VICTORIANA
CONSULTA REALIZADA: Citas Ciga (20 Min)
FECHA DE CONSULTA: 2026-05-29 15:37:00

DATOS DEL USUARIO

NOMBRE COMPLETO	TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO	TIPO DE IDENTIFICACIÓN	Cédula ciudadanía
FECHA DE NACIMIENTO	1981-06-19	IDENTIFICACIÓN	43903488
EDAD	44	SEXO	F
OCUPACIÓN	Docente		
DIRECCIÓN	Carrera 39 A # 56-50 TORRE 1 APTO 2404		
ASEGURADORA	Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio		
TELÉFONO DEL DOMICILIO	4623062	LUGAR DE RESIDENCIA	BELLO
NOMBRE DEL RESPONSABLE	Beatriz Nieto Cruz	TELÉFONO RESPONSABLE	3166250744
PARENTESO RESPONSABLE	Padre o Madre	TIPO DE VINCULACIÓN	Sin tipo de vinculación
N° ATENCIÓN	10195048	ESTADO CIVIL	Soltero
ETNIA	Sin pertenencia étnica	ZONA DE VIVIENDA	Rural
NIVEL EDUCATIVO	Universitario	DISCAPACIDAD	Sin discapacidad
NOMBRE DEL ACOMPAÑANTE	ASISTE SOLA	TELÉFONO DEL ACOMPAÑANTE	300

ANAMNESIS

MOTIVO DE CONSULTA

?TENGO UN DOLOR?

ENFERMEDAD ACTUAL

PACIENTE FEMENINA DE 44 AÑOS, QUE CONSULTA POR CUADRO CLINICO DE 1 MES DE EVOLUCION DE DOLOR CERVICAL, ASOCIADO A DISNEA, TOS SECA, CEFALEA, DOLOR LUMBAR, EMESIS, ESCALOFRIOS, MALESTAR, NIEGA FIEBRE, CONTACTO ESTRECHO DE COMPAÑERO CON MENINGOCOCO, NIEGA ATENUANTES Y AGRAVANTES, REFIERE TOMA DE ACETAMINOFEN SIN MEJORIA, NIEGA OTROS SINTOMAS.

ANTECEDENTES:

- PATOLÓGICOS: ASMA DE LA INFANCIA
- FARMACOLÓGICOS: NIEGA
- QUIRÚRGICOS: NIEGA
- ALÉRGICOS: QUETIAPINA
- TOXICOLÓGICOS: FUMADORA DURANTE 16 AÑOS 3 CIGARRILLOS DIA

REVISIÓN POR SISTEMAS

Descripción: No refiere
Sintomático Respiratorio: No
Sintomático de piel: No

ESCALA DEL DOLOR

Resultado: Dolor intenso

RESULTADOS LABORATORIOS

No se encontraron resultados asociados.

RESULTADOS AYUDAS DIAGNÓSTICAS

AYUDA DIAGNÓSTICA: ECOGRAFIA DE MAMA, CON TRANSDUCTOR DE 7 MHZ O MAS

OBSERVACIONES: No contamos con estudios ecográficos ni mamográficos previos.

El estudio ecográfico revela:

Mama derecha: planos superficiales y posteriores libres.

Se observan varias imágenes quísticas dispersa en la glándula, se destacan:

- H9 a 5cm del complejo areolar pezón, la de mayor tamaño que mide 10mm.
- H10 a 5cm dos quistes de contenido denso y nivel líquido que miden 6 x 5mm y 7 x 6mm.

Glándula heterogénea acorde a la edad de la paciente.

No se visualiza dilatación ductal.

Axila derecha: Se observan imágenes ganglionares de características ecográficas conservadas.

Mama izquierda: planos superficiales y posteriores libres.

Se observan varias imágenes quísticas dispersas en la glándula de tamaño variable, se destacan:

- H10 periareolar imagen quística de gran tamaño, de morfología ovalada, márgenes circunscritos, presenta proyecciones nodulares ecogénicas en su interior, dependientes de la pared sin vascularización al Doppler color, mide 36 x 33 x 28mm, con volumen de 17cc (Birads4a)

Glándula heterogénea acorde a la edad de la paciente.

No se visualiza dilatación ductal.

Axila izquierda: Se observan imágenes ganglionares de características ecográficas conservadas.

CONCLUSIÓN:

Condición fibroquística de la mama (quistes simples y complejos bilaterales).

Quiste complejo en mama izquierda de gran volumen con proyecciones papilares de crecimiento endofítico, requiere complementar con estudio histopatológico.

Evaluación por US: BI-RADS 4a De acuerdo a la Categorización del Colegio Americano de Radiología.

CONCURRENTE CON ESTE RESULTADO PARA PRÓXIMOS CONTROLES

REGISTRADO POR: LAURA ALEJANDRA RUIZ CASTAÑO | FECHA DE REGISTRO: 24/11/2025

ANTECEDENTES PERSONALES

No refiere antecedentes personales.

ANTECEDENTES FAMILIARES

No refiere antecedentes familiares

ANTECEDENTES VACUNALES

No refiere antecedentes vacunales

ANTECEDENTES QUIRÚRGICOS

No refiere antecedentes quirúrgicos

ANTECEDENTES ALÉRGICOS A MEDICAMENTOS

No tiene antecedentes alérgicos a medicamentos

ANTECEDENTES HOSPITALARIOS

No refiere

ANTECEDENTES GINECOBISTÉTRICOS

¿PRACTICA EL AUTOEXAMEN DE SENOS?

¿Practica autoexamen de senos?: No Evaluado

CITOLOGÍA CERVICOUTERINA

No Refiere

MAMOGRAFÍA

No Refiere

MEDIDAS ANTROPOMÉTRICAS

Peso: 70 Kilogramos Talla: 170 Centímetros IMC: 24.2 Índice de superficie corporal: 1.81

Clasificación: Peso normal

Perímetro abdominal: No Evaluado

SIGNOS VITALES

Presión sistólica: 120 milímetros de mercurio Presión Diastólica: 70 milímetros de mercurio Presión arterial media: 86.7 milímetros de mercurio

Frecuencia cardíaca: 88 latidos por minuto Pulsos: 88 Pulsaciones por minuto Frecuencia Respiratoria: 18 respiraciones por minuto

Temperatura: 37 °C Saturación de oxígeno: 95 % Fracción inspiratoria de oxígeno: 0.21

EXAMEN FÍSICO

Aspecto General: EN ACEPTABLES CONDICIONES GENERALES, INGRESA AL CONSULTORIO DEAMBULANDO POR SUS PROPIOS MEDIOS, TRANQUILA

Cabeza y cuello: CABEZA Y CUELLO: NORMOCÉFALO SIN DEFORMIDADES APARENTES, NO MASAS BOCA: MUCOSA ORAL HÚMEDA, LABIOS Y PALADAR SIN LESIONES, CUELLO MÓVIL SIMÉTRICO SIN ADENOPATÍAS NI MASAS,, TIROIDES NO PALPABLES. ERITEMA FARINGEO, RIGIDEZ DE NUCA?

Abdomen: sin hallazgos

Cardiorrespiratorio: MURMULLOS VESICULAR CONSERVADO SIN AGREGADOS. RUIDOS CARDÍACOS RÍTMICOS REGULARES NO SOPLOS, NO TIRAJE NO RETRACCIÓN INTERCOSTALES. NO USO DE MÚSCULOS ACCESORIOS DE LA RESPIRACIÓN.

Genitales: sin hallazgos

Extremidades: SIMÉTRICA, MÓVILES, NO SENSIBLES A LA PALPACIÓN PULSOS PRESENTES ++/++ DISTALES .NO EDEMAS. LASEGUE DERECHO POSITIVO

Piel y anexos: sin hallazgos

Neurologico: sin hallazgos

DIAGNÓSTICOS

DIAGNÓSTICO PRINCIPAL

CODIGO CIE10: R51X, DESCRIPCION DEL DIAGNOSTICO: CEFALEA, TIPO DEL DIAGNOSTICO: Impresión diagnóstica

CONDUCTA

CONCILIACIÓN MEDICAMENTOSA:

No

PLAN DE MANEJO:

PACIENTE FEMENINA DE 44 AÑOS, QUE CONSULTA POR CUADRO CLINICO DE 1 MES DE EVOLUCION DE DOLOR CERVICAL, ASOCIADO A DISNEA, TOS SECA, CEFALEA, DOLOR LUMBAR, ESCALOFRIOS, MALESTAR, NIEGA FIEBRE, CONTACTO ESTRECHO DE COMPAÑERO CON MENINGOCOCO, NIEGA ATENUANTES Y AGRAVANTES, REFIERE TOMA DE ACETAMINOFEN SIN MEJORIA, AL EXAMEN FISICO ESTABLE HEMODINAMICA Y NEUROLOGICAMENTE, ERITEMA FARINGEO, RIGIDEZ DE NUCA?, LASEGUE DERECHO POSITIVO, PACIENTE EN CONTEXTO DE INFECCION DE LAS VIAS RESPIRATORIAS EN ESTUDIO, SE ORDENA PARACLINICOS PRIORITARIO Y RX DE TORAX PRIORITARIO PARA DEFINIR CONDUCTA Y MANEJO. SE ORDENA ANALGESIA Y MANEJO SINTOMATICO.

SE ORDENA INCAPACIDAD MEDICA X 1 DIAS
CONTROL EN 24 HORAS CON RESULTADOS.

DOY EDUCACIÓN AL USUARIO SOBRE LA PATOLOGÍA DE BASE , PRONÓSTICO, TOMA ADECUADA DE LOS MEDICAMENTOS Y POSIBLES EFECTOS SECUNDARIOS

Y/O ADVERSOS Q SE PUEDAN PRESENTAR.

-DOY INDICACIONES SOBRE AUTOCUIDADO, EL DERECHO A UN SEGUNDO CONCEPTO SI ASÍ LO CONSIDERA NECESARIO O A LA LIBRE ESCOGENCIA DE SU MÉDICO

TRATANTE .

EL USUARIO ENTIENDE Y ACEPTA

RECOMENDACIONES ESPECIFICAS:

No Aplica

RECOMENDACIONES GENERALES:

No Aplica

DESTINO DEL PACIENTE:

Control

FINALIDAD:

DIAGNOSTICO

REMISIÓN A PROGRAMAS

No aplica

ATENDIDO POR: Mateo Álvarez Rodas
Especialidad: Medicina General
REGISTRO: 1216725070

Mateo Alvarez R

Prescripción N°12204876

Medicamento

* Código: SM00692 | DIPIRONA 1GR/2ML AMPOLLA - Cantidad: 2

Dosis:

* Código: SM00637 | DEXAMETASONA 8MG/2ML AMPOLLA - Cantidad: 1

Dosis:

Servicio

Otros Servicios

Prescripción no posee Otros Servicios
Prescripción no posee servicios

Prescripción N°12204862

Medicamento

Esta prescripción no posee medicamentos

Servicio

- * Servicio: 902210 | HEMOGRAMA IV (HEMOGLOBINA HEMATOCRITO RECuento DE ERITROCITOS INDICES ERITROCITARIOS LEUCOGRAMA RECuento DE PLAQUETAS INDICES PLAQUETARIOS Y MORFOLOGIA ELECTRONICA E HISTOGRAMA) AUTOMATIZADO - Cantidad: 1
- * Servicio: 906914 | PROTEINA C REACTIVA MANUAL O SEMIAUTOMATIZADO - Cantidad: 1
- * Servicio: 903841 | GLUCOSA EN SUERO U OTRO FLUIDO DIFERENTE A ORINA - Cantidad: 1
- * Servicio: 903895 | CREATININA EN SUERO U OTROS FLUIDOS - Cantidad: 1
- * Servicio: 903867 | TRANSAMINASA GLUTAMICO OXALACETICA [ASPARTATO AMINO TRANSFERASA] - Cantidad: 1
- * Servicio: 903866 | TRANSAMINASA GLUTAMICO-PIRUVICA [ALANINO AMINO TRANSFERASA] - Cantidad: 1
- * Servicio: 871121 | RADIOGRAFIA DE TORAX (P.A. O A.P. Y LATERAL, DECUBITO LATERAL, OBLICUAS O LATERAL) - Cantidad: 1

Otros Servicios

Esta prescripción no posee Otros Servicios

HISTORIA CLINICA INTEGRAL

PUNTO DE ATENCIÓN: SUMIMEDICAL RIONEGRO
CONSULTA REALIZADA: Atención Prioritaria
FECHA DE CONSULTA: 2026-06-01 14:08:32

DATOS DEL USUARIO			
NOMBRE COMPLETO	TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO	TIPO DE IDENTIFICACIÓN	Cédula ciudadanía
FECHA DE NACIMIENTO	1981-06-19	IDENTIFICACIÓN	43903488
EDAD	44	SEXO	F
OCUPACIÓN	Docente		
DIRECCIÓN	Carrera 39 A # 56-50 TORRE 1 APTO 2404		
ASEGURADORA	Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio		
TELÉFONO DEL DOMICILIO	4623062	LUGAR DE RESIDENCIA	BELLO
NOMBRE DEL RESPONSABLE	Beatriz Nieto Cruz	TELÉFONO RESPONSABLE	3166250744
PARENTESO RESPONSABLE	Padre o Madre	TIPO DE VINCULACIÓN	Sin tipo de vinculación
N° ATENCIÓN	10206804	ESTADO CIVIL	Soltero
ETNIA	Sin pertenencia étnica	ZONA DE VIVIENDA	Rural
NIVEL EDUCATIVO	Universitario	DISCAPACIDAD	Sin discapacidad
NOMBRE DEL ACOMPAÑANTE	No aplica	TELÉFONO DEL ACOMPAÑANTE	300

ANAMNESIS
MOTIVO DE CONSULTA
"Me he sentido mal"

ENFERMEDAD ACTUAL
Paciente femenina de 44 años, natural de Medellín y residente de Rionegro, viene sin acompañante, quien consulta por cuadro de 1 mes y medio de evolución consistente cefalea hemisférica derecha irradiado a región dorsal ipsilateral de moderada a fuerte intensidad consultó anteriormente por dicho motivo e indicaron manejo con dipirona y dexametasona sin mejoría, desde hace unos días asociado a náuseas, emesis 2 episodios eméticos, sin otros síntomas asociados, el día de hoy con 3 episodios de diarrea líquida de color café, sin moco ni sangre, dolor abdominal de leve a moderada intensidad, astenia y adinamia. Niega tratamientos previos o empíricos. Refiere que ha presentado aumento en la carga laboral y estrés en las últimas semanas que sienta ha impacto en su estado emocional. A las preguntas: Ha presentado tos persistente y pérdida de peso los últimos meses? No; ¿ha estado en contacto con alguna persona con TB o covid? No Antecedentes Patológicos: Niega Medicamentos: Niega Alérgicos: Quetiapina (acatisia?) Familiares: Abuela falleció por cáncer de mama, tía con cáncer de mama, padres con enfermedad tiroidea Quirúrgicos: Niega Ginecológicos: G0P0C0A0. FUM: 12/05/2026, ciclos regulares, no planifica, menarca: 11 años Hematológicos: grupo sanguíneo A negativo Toxicológicos: Niega consumo de alcohol, niega consumo de cigarrillo, niega consumo de alguna otra sustancia. Antecedente de tabaquismo. Niega exposición a biomasa en la infancia o juventud. Biopsicosociales: Manifiesta estrés asociado a dificultades en las relaciones con su equipo de trabajo, niega sentirse triste en el momento, vive sola, cuenta con soporte familiar, no tiene mascotas, se dedica a la docencia, niega problemas familiares y personales refiere haber sido víctima del conflicto armado por desplazamiento forzado

REVISIÓN POR SISTEMAS
Descripción: Revisión por sistemas: Síntomas neurológicos: niega Síntomas respiratorios: niega Síntomas gastrointestinales: niega Síntomas urinarios: niega Síntomas osteomusculares: niega Sintomático Respiratorio: No Sintomático de piel: No

ESCALA DEL DOLOR

Dolor moderado

RESULTADOS LABORATORIOS

No se encontraron resultados asociados.

RESULTADOS AYUDAS DIAGNÓSTICAS**AYUDA DIAGNÓSTICA: ECOGRAFIA DE MAMA, CON TRANSDUCTOR DE 7 MHZ O MAS****OBSERVACIONES:** No contamos con estudios ecográficos ni mamográficos previos.**El estudio ecográfico revela:**

Mama derecha: planos superficiales y posteriores libres.

Se observan varias imágenes quísticas dispersa en la glándula, se destacan:

- H9 a 5cm del complejo areolar pezón, la de mayor tamaño que mide 10mm.
- H10 a 5cm dos quistes de contenido denso y nivel líquido que miden 6 x 5mm y 7 x 6mm.

Glándula heterogénea acorde a la edad de la paciente.

No se visualiza dilatación ductal.

Axila derecha: Se observan imágenes ganglionares de características ecográficas conservadas.

Mama izquierda: planos superficiales y posteriores libres.

Se observan varias imágenes quísticas dispersa en la glándula de tamaño variable, se destacan:

- H10 periareolar imagen quística de gran tamaño, de morfología ovalada, márgenes circunscritos, presenta proyecciones nodulares ecogénicas en su interior, dependientes de la pared sin vascularización al Doppler color, mide 36 x 33 x 28mm, con volumen de 17cc (Birads4a)

Glándula heterogénea acorde a la edad de la paciente.

No se visualiza dilatación ductal.

Axila izquierda: Se observan imágenes ganglionares de características ecográficas conservadas.

CONCLUSIÓN:

Condición fibroquística de la mama (quistes simples y complejos bilaterales).

Quiste complejo en mama izquierda de gran volumen con proyecciones papilares de crecimiento endofítico, requiere complementar con estudio histopatológico.

Evaluación por US: BI-RADS 4a De acuerdo a la Categorización del Colegio Americano de Radiología.

CONCURRE CON ESTE RESULTADO PARA PRÓXIMOS CONTROLES**REGISTRADO POR: LAURA ALEJANDRA RUIZ CASTAÑO | FECHA DE REGISTRO: 24/11/2025****ANTECEDENTES PERSONALES**

No refiere antecedentes personales.

ANTECEDENTES FAMILIARES

No refiere antecedentes familiares

ANTECEDENTES VACUNALES

No refiere antecedentes vacunales

ANTECEDENTES QUIRÚRGICOS

No refiere antecedentes quirúrgicos

ANTECEDENTES ALÉRGICOS A MEDICAMENTOS

No tiene antecedentes alérgicos a medicamentos

ANTECEDENTES HOSPITALARIOS

No refiere

ANTECEDENTES GINECOBSTÉTRICOS**¿PRACTICA EL AUTOEXAMEN DE SENOS?**

¿Practica autoexamen de senos?: No Evaluado

CITOLOGÍA CERVICOUTERINA

No Refiere

MAMOGRAFÍA

No Refiere

MEDIDAS ANTROPOMÉTRICAS

Peso: 55 Kilogramos | Talla: 155.5 Centímetros | IMC: 22.7 | Índice de superficie corporal: 1.53

Clasificación: Peso normal

Perímetro abdominal: No Evaluado

SIGNOS VITALES

Presión sistólica: 110 milímetros de mercurio | Presión Diastólica: 70 milímetros de mercurio | Presión arterial media: 83.3 milímetros de mercurio

68 latidos por minuto	Pulsos: 68 Pulsaciones por minuto	Frecuencia Respiratoria: 18 respiraciones por minuto
37.0 °C	Saturación de oxígeno: 97 %	Fracción Inspiratoria de oxígeno: 0.21

EXAMEN FÍSICO

Aspecto General: Paciente en buenas condiciones generales, alerta, orientado, lenguaje claro y coherente, caminando por sus propios medios, buena presentación personal, amable, colaborador, sin dificultad respiratoria, afebril.
Cabeza y cuello: Normocéfalo, escleras anictéricas, pupilas isocóricas, normorreactivas a la luz, conjuntivas rosadas, fondo de ojo limitado por fotofobia, otoscopia sin alteraciones, Cavidad oral: mucosa oral húmeda, sin lesiones, amígdalas normotróficas no eritematosas, sin exudados, orofaringe no congestiva, sin escurrimiento posterior, cuello móvil, simétrico, doloroso a la palpación con área de tensión muscular a nivel del trapecio derecho.
Abdomen: Abdomen no distendido, peristaltismo presente, no soplos, a la palpación blando, depresible, doloroso a la palpación de predominio en flancos, no abdomen agudo, puño percusión bilateral negativa.
Cardiorrespiratorio: Tórax simétrico, normoexpansible, sin tirajes. Ruidos cardíacos rítmicos, regulares, adecuada intensidad, no se auscultan soplos. Murmullo vesicular presente de manera bilateral y simétrica, no se auscultan ruidos sobreagregados.
Genitales: No evaluado.
Extremidades: Extremidades móviles, eutróficas, con arcos de movilidad conservados, sin edemas, adecuada perfusión distal, llenado capilar menor de 2 segundos, pulsos periféricos conservados.
Piel y anexos: Piel hidratada, no palidez palmar, sin eritema o hematomas.
Neurológico: Neurológico: sin déficit motor ni sensitivo, no focalizaciones aparente, alerta, orientado en persona, tiempo y espacio. Glasgow 15/15. Ejecuta órdenes simples. Sin asimetría facial sin signos cerebelosos.

DIAGNÓSTICOS

DIAGNÓSTICO PRINCIPAL

CODIGO CIE10: G442, DESCRIPCION DEL DIAGNOSTICO: CEFALEA DEBIDA A TENSION, TIPO DEL DIAGNOSTICO: Impresión diagnóstica

DIAGNÓSTICOS SECUNDARIOS

CODIGO CIE10: A083, DESCRIPCION DEL DIAGNOSTICO: OTRAS ENTERITIS VIRALES, TIPO DEL DIAGNOSTICO: Impresión diagnóstica

CODIGO CIE10: R458, DESCRIPCION DEL DIAGNOSTICO: OTROS SINTOMAS Y SIGNOS QUE INVOLUCRAN EL ESTADO EMOCIONAL, TIPO DEL DIAGNOSTICO: Impresión diagnóstica

CONDUCTA

CONCILIACIÓN MEDICAMENTOSA:

SI

PLAN DE MANEJO:

Paciente, femenina en la quinta década de la vida, con antecedentes y examen físico anotados, en quien por clínica y hallazgos al examen físico considero impresión diagnóstica de posible cefalea tensional con enteritis aguda asociada, por lo anteriormente descrito se ordena manejo sintomático, analgésico y relajante muscular, se solicita apoyo por parte de psicología por impacto emocional posiblemente secundario a aumento de estrés agudo. Se genera incapacidad médica por 3 días.

Conducta médica:

Se ordena al paciente:

*Medicamentos:

METOCARBAMOL 750MG TABLETA

METOCLOPRAMIDA 10MG/2ML AMPOLLA

MELOXICAM 15MG/1.5ML AMPOLLA

ELECTROLITOS CON CARBOHIDRATOS (0,7/1,4) % SOLUCIÓN ORAL 400ML

HIOSCINA N-BUTIL BROMURO 10MG TABLETA

ACETAMINOFEN + CAFEINA (500+50)MG TABLETA

DICLOFENACO SODICO 1% GEL TOPICO

*Remisiones: Psicología

*Paraclínicos: No

Se valora riesgo de caída con puntaje de riesgo (bajo).

Se redirige a programa de promoción y mantenimiento de la salud

Se educa al paciente de su patología y autocuidado, manifiesta entender, se indica cumplir adecuadamente el manejo farmacológico, se brinda educación al usuario y su familia sobre la patología de base, pronóstico, toma adecuada de los medicamentos y posibles efectos secundarios y/o adversos que se puedan presentar, se dan indicaciones sobre autocuidado, el derecho a un segundo concepto si así lo considera necesario o a la libre escogencia de su médico tratante, el usuario y su familia entienden y aceptan conducta. Se aclaran dudas al paciente, estos refieren entender y aceptar.

Se dan signos de alarma para reconsultar o acudir a urgencias.

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS:

La mayoría de las gastroenteritis virales son autolimitadas (se curan solas), pero el manejo en casa es clave.

Se debe recuperar todo el líquido de golpe. El objetivo es una reposición constante y gradual.

Suero oral: Es preferible el uso de sales de rehidratación oral de farmacia. Evita las bebidas deportivas (tienen demasiada azúcar y pocos electrolitos para una diarrea) o refrescos.

Técnica: Bebe a sorbos pequeños cada 5 o 10 minutos. Si hay vómitos, espera 20 minutos y vuelve a intentarlo con cantidades aún más pequeñas.

2. Alimentación

Ya no se recomienda el ayuno prolongado. Debes comer en cuanto tolere los líquidos.

Dieta blanda: Opta por arroz blanco, pollo hervido, manzana rallada, plátano (guineo) o pan tostado.

Evitar: Lácteos, grasas, picantes, café y alimentos con mucha fibra hasta que las deposiciones sean normales.

3. Medicación

No te automediques con antibióticos: Al ser un virus, no le harán nada y podrían empeorar la diarrea al alterar tu flora intestinal.

Antidiarreicos: Úsalos con precaución y solo si es estrictamente necesario para traslados. No se recomiendan si hay fiebre alta o sangre.

Signos de Alarma (Acude a Urgencias)

Si presentas cualquiera de los siguientes síntomas, es necesario que seas evaluado de forma presencial de inmediato:

Deshidratación severa: Boca muy seca, ausencia de orina por más de 8 horas, ojos hundidos o mareos extremos al intentar ponerte de pie.

Vómitos persistentes: Incapacidad total de tolerar cualquier líquido por vía oral durante más de 4 a 6 horas.

Sangre en las heces: Deposiciones con sangre roja o aspecto de "alquitrán" (negras).

Dolor abdominal intenso: Dolor fuerte que no mejora tras evacuar o que se localiza en un solo punto (ej. lado inferior derecho).

Fiebre alta: Temperatura superior a 38.5°C o 39°C que no baja con analgésicos comunes.

Alteración del estado mental: Confusión, somnolencia excesiva o irritabilidad extrema.

Recomendación final

El lavado de manos frecuente es vital para no contagiar a quienes viven contigo, ya que estos virus son altamente contagiosos por vía fecal-oral.

RECOMENDACIONES GENERALES:

No Aplica

DESTINO DEL PACIENTE:

Control

FINALIDAD:

OTRA

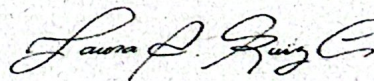
REMISIÓN A PROGRAMAS

PROGRAMA REMITIDO	OBSERVACIÓN
Adulter - Ruta de atención integral en Salud (RIAS)	-

ATENDIDO POR: LAURA ALEJANDRA RUIZ CASTAÑO

Especialidad: Medicina General

REGISTRO: 1017256962



Prescripción N°12214178

Medicamento

* Código: SM01352 | METOCARBAMOL 750MG TABLETA - Cantidad: 15

Dosis:

* Código: SM01354 | METOCLOPRAMIDA 10MG/2ML AMPOLLA - Cantidad: 2

Dosis:

* Código: SM01317 | MELOXICAM 15MG/1.5ML AMPOLLA - Cantidad: 3

Dosis:

* Código: SMTE077 | ELECTROLITOS CON CARBOHIDRATOS (0,7/1,4) % SOLUCIÓN ORAL 400ML - Cantidad: 2

Dosis:

* Código: SM01062 | HIOSCINA N-BUTIL BROMURO 10MG TABLETA - Cantidad: 9

Dosis:

* Código: SM00012 | ACETAMINOFEN + CAFEINA (500+50)MG TABLETA - Cantidad: 10

DICLOFENACO SODICO 1% GEL TOPICO - Cantidad: 1

Servicio

Otros Servicios

Esta prescripcion no posee Otros Servicios

Esta prescripcion no posee servicios

Prescripción N°12214190

Medicamento

Esta prescripcion no posee medicamentos

Servicio

Servicio: 890308 | CONSULTA DE CONTROL O DE SEGUIMIENTO POR PSICOLOGIA - Cantidad: 1

Otros Servicios

Esta prescripcion no posee Otros Servicios



COMPROBANTE DE ASIGNACIÓN DE CITAS

900033371 Res: 004

DATOS DE LA CITA

Señor(A) TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO con número de documento CC 43903488 se le informa que su cita de Consulta Psicología (30 Min) de Psicología es el día jueves 18 junio de 2026, hora 8:00 a. m. con el medico Sara Isabel Gomez Carvajal en la sede SUMIMEDICAL RIONEGRO con direccion CARRERA 49 N 50 58 LOCAL 108 Y 109 en la modalidad Presencial. Si su cita es con especialista por favor llevar a la consulta, historias clínicas de atenciones previas.

Señor usuario recuerde llegar 20 min antes de la hora asignada .

Funcionario que Imprime: karen.mesa@sumimedical.com
Fecha Impresión: lunes 1 junio de 2026, hora 3:12 p. m.



FECHA DE ORDEN MÉDICA:
2026-06-01
RÉGIMEN: ESPECIAL
NÚMERO DE ORDEN MÉDICA:
12214190

IPS GENERADORA:
SUMIMEDICAL RIONEGRO

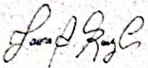
SUMIMEDICAL S.A.S
NIT:900033371 Res: 004

Nombre Paciente	Sexo	Identificación	Edad	Nacimiento
TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO	F	CC - 43903488	44	1981-06-19
IPS primaria: SUMIMEDICAL RIONEGRO			CATEGORIA: No aplica	
Contrato: Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio		Plan: No registra		
Dirección: Carrera 39 A # 56-50 TORRE 1 APTO 2404				
Telefono	Correo	Municipio		
4623062 - 3007835088	lacuerpa@riseup.net	ANTIOQUIA-RIONEGRO		
Nombre Prestador				
SUMIMEDICAL RIONEGRO				
Direccion		Telefono	Municipio	
CARRERA 49 N 50 58 LOCAL 108 Y 109		6044114488	ANTIOQUIA-RIONEGRO	
Diagnósticos	G442, A083, R458			

Código	Nombre	Cantidad
890308	CONSULTA DE CONTROL O DE SEGUIMIENTO POR PSICOLOGIA	1
Observaciones: -		

IMPORTANTE: Autorización válida solamente en los 120 días después de la fecha de su expedición, una vez cumplido dicho plazo no hay responsabilidad de FOMAG. (Resolución 4331 de 2012)

NOTAS AUDITORIA:

Firmado electrónicamente por LAURA ALEJANDRA RUIZ CASTAÑO R.M: 1017256962 	Recibido a conformidad Firma válida para todas las fórmulas de este recetario.
---	---

Fecha Impresión: 01/06/2026 14:54:28

Correo electrónico: melissa.ceballos@sumimedical.com

Fecha Creación/Transcripción: 01/06/2026 14:37:00

DEPARTAMENTO: ANTIOQUIA
CIUDAD/MUNICIPIO: RIONEGRO
NOMBRES Y APELLIDOS: TATIANA PAOLA HERNANDEZ NIETO
DOCUMENTO DE IDENTIFICACION: 43903488
EDAD: 44
ENTIDAD TERRITORIAL CERTIFICADA EN EDUCACION: N/A
INSTITUCION EDUCATIVA: N/A
FECHA DE INICIO DE INCAPACIDAD: 2026-05-29
FECHA DE TERMINACION DE INCAPACIDAD: 2026-05-29
NUMERO DE DIAS: 1
PRORROGA: No
DIAGNOSTICO: CEFALEA
CONTINGENCIA: Enf. Comun.
MEDICO/ PROFESIONAL TRATANTE: Mateo Álvarez Rodas
REGISTRO MEDICO/No IDENTIFICACION: 1216725070
OBSERVACIONES:
FECHA DE REGISTRO: 2026-05-29 16:06:21



Alcaldía de Rionegro
Departamento de Antioquia

10.14.00.00.24-

Rionegro, 11 de junio de 2026



RNG2026EE003107

Magister

TATIANA PAOLA HERNÁNDEZ NIETO

lacuerpa@riseup.net
Rionegro, Antioquia

Asunto: Respuesta a requerimiento presentado al Ministerio de Educación Nacional

Cordial saludo.

En relación al asunto de la referencia, y atendiendo la remisión del derecho de petición por competencia realizada por el Ministerio de Educación Nacional de la solicitud realizada por Usted ante dicho Ministerio, doy respuesta en los siguientes términos:

El Ministerio de Educación Nacional remitió por competencia la comunicación enviada a dicho Ministerio que se radicó bajo el número 2026-ER-0198097, en la cual solicita el *Recurso de insistencia y peticiones concretas*, al respecto se indica sobre las solicitudes:

PRIMERA: La Secretaría de Educación no es competente para revocar el oficio 2026-EE-160017 del 5 de mayo de 2026 de conformidad con la Ley 1755 de 2015, toda vez que fue expedido por el Ministerio de Educación Nacional, por tanto, el trámite de la solicitud de revocatoria está a cargo del Ministerio de Educación, autoridad ante la cual presentó la solicitud quien, como es de su conocimiento, resolvió remitir su escrito a esta dependencia.

SEGUNDA: El sistema institucional de evaluación de las instituciones educativas se encuentra establecido con el Artículo 4 del Decreto 1290 de 2009, indicando que en el mismo deben existir instancias, procedimientos y mecanismos de evaluación tal como lo indica el artículo 2.3.3.3.3.11 del decreto 1075 de 2015, que define responsabilidades del establecimiento educativo en materia de la evaluación del aprendizaje y promoción de los estudiantes de básica y media; por lo que es a nivel de las instancias de la institución educativa que se presentan este tipo de requerimientos, atendiendo el conducto regular establecido y el debido proceso a que haya lugar, dentro de los tiempos pertinentes, esta situación fue informada al accionante a través del radicado RNG2026EE002465 del 21 de mayo de 2026.

Acorde a la normatividad, Artículo 2.3.3.3.3.10, del decreto 1075 de 2015, define las responsabilidades de las Secretarías de Educación de las entidades territoriales certificadas, entre las que se encuentra la orientación para la definición e implementación del sistema de evaluación en las instituciones educativas, es decir su competencia es en cuanto a dar pautas para definir el sistema de evaluación, lo que



 rionegro.gov.co

NIT: 890907317-2 | Dirección Palacio Municipal Calle 49 N° 50 - 05 Rionegro, Antioquia
PBX: (604) 520 40 60 | Código Postal: ZIP CODE 054040 | Correo electrónico: alcaldia@rionegro.gov.co



Alcaldía de Rionegro

Departamento de Antioquia

efectivamente ha realizado la Secretaría, brindando asesoría necesaria conforme a la normatividad.

TERCERA: La solicitud será remitida a la Institución Educativa Josefina Muñoz González, con el fin de que dicha IE remita los documentos solicitados en su escrito.

CUARTA: Frente a la normatividad establecida y las directrices del Ministerio de Educación en materia de evaluación escolar, la Secretaría de Educación ha orientado a la Institución Educativa sobre el sistema de evaluación conforme a la responsabilidad definida en el Artículo 2.3.3.3.10, del decreto 1075 de 2015; en lo relacionado con la responsabilidad de la Institución Educativa el Artículo 2.3.3.3.11. del Decreto 1075 de 2015 establece:

"Artículo 2.3.3.3.11. Responsabilidades del establecimiento educativo. En cumplimiento de las funciones establecidas en la ley, el establecimiento educativo debe:

1. Definir, adoptar y divulgar el sistema institucional de evaluación de estudiantes, después de su aprobación por el consejo académico no le corresponde a esta Secretaría revisar detenidamente el examen, acorde al artículo 2.3.3.3.11 del decreto 1075 de 2015. 2. Incorporar en el proyecto educativo institucional los criterios, procesos y procedimientos de evaluación; estrategias para la superación de debilidades y promoción de los estudiantes, definidos por el consejo directivo..."

En este orden, la Secretaría de Educación conforme a su competencia asesora a las Instituciones Educativas sobre la implementación del sistema de evaluación, pero son las Instituciones quienes definen el mismo conforme al Artículo 11° del Decreto 1290 de 2009 que plantea que cada establecimiento educativo, debe definir, adoptar y divulgar el Sistema Institucional de Evaluación al interior de las IE.

QUINTA: El Ministerio de Educación, tal como se indicó, remitió por competencia la solicitud realizada por la docente según radicado 2026-ER-0198097, indicando que la Secretaría de Educación, de acuerdo a la competencia asignada en el Decreto 1075 de 2015, asesora de manera permanente a las Instituciones Educativas sobre todo lo relacionado con el servicio educativo en el Municipio de Rionegro.

SEXTA: Se remite la respuesta conforme a las solicitudes realizadas.

Atentamente,

MARIA CAMILA HENAO HERNÁNDEZ
SECRETARIA DE EDUCACIÓN



 rionegro.gov.co

NIT: 890907317-2 | Dirección Palacio Municipal Calle 49 N° 50 - 05 Rionegro, Antioquia
PBX: (604) 520 40 60 | Código Postal: ZIP CODE 054040 | Correo electrónico: alcaldia@rionegro.gov.co



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Alcaldía de Rionegro

Departamento de Antioquia

Proyectó: LUZ MARINA GALLEGUO DIAZ

Revisó: MARIA CAMILA HENAO HERNÁNDEZ

Anexos:



CO-SC0052-1

 rionegro.gov.co

NIT: 890907317-2 | Dirección Palacio Municipal Calle 49 N° 50 - 05 Rionegro, Antioquia
PBX: (604) 520 40 60 | Código Postal: ZIP CODE 054040 | Correo electrónico: alcaldia@rionegro.gov.co