CIRCULAR No. 007 DE 2026
(23 de septiembre)

PARA: DIRECTIVOS(AS) DOCENTES, DOCENTES, SERVIDORES(AS) ADMINISTRATIVOS(AS) Y COMUNIDAD EDUCATIVA DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DISTRITALES DE BOGOTÁ

DE: SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO

FECHA: 23 DE SEPTIEMBRE DE 2026

ASUNTO: ORIENTACIONES PARA LA ACTUACIÓN INSTITUCIONAL Y EL ACOMPAÑAMIENTO A SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIAS EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DISTRITALES

Reciban un cordial saludo,

La comunidad educativa constituye un elemento fundamental para el desarrollo integral de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, así como para la adecuada prestación del servicio educativo. En ella convergen diferentes actores que, desde sus respectivos roles y responsabilidades, participan en la construcción de ambientes propicios para el aprendizaje, la convivencia, la formación ciudadana y el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

En particular, docentes y directivos(as) docentes cumplen un papel esencial en la formación de los estudiantes, el acompañamiento de sus trayectorias educativas, la promoción de la convivencia y el desarrollo de la gestión académica, pedagógica y directiva de los establecimientos educativos. Asimismo, los(as) servidores(as) administrativos(as) contribuyen al adecuado funcionamiento de las instituciones educativas distritales.

La Secretaría de Educación del Distrito (SED) reconoce el derecho de estudiantes, familias, docentes, directivos(as) docentes, servidores(as) administrativos(as) y demás integrantes de la comunidad educativa a expresar sus opiniones, formular recomendaciones y manifestar sus desacuerdos a través de los canales institucionales dispuestos para tal efecto. Sin embargo, las diferencias o situaciones que puedan afectar la convivencia del entorno escolar deberán ser gestionadas mediante el diálogo y el uso de las instancias y mecanismos institucionales establecidos. En consecuencia, las agresiones, amenazas, intimidaciones o cualquier otra forma de violencia no constituyen mecanismos legítimos para la expresión o resolución de desacuerdos.

En este marco, y con el propósito de fortalecer una cultura institucional basada en el respeto, la protección de la dignidad e integridad de quienes ejercen funciones públicas en los establecimientos educativos distritales, así como de contribuir a que desarrollen sus labores en entornos seguros, protectores y libres de violencia, se emiten las siguientes orientaciones para la actuación institucional frente a situaciones que puedan vulnerar o poner en riesgo su integridad en el ejercicio o con ocasión de sus funciones.

Las presentes disposiciones encuentran sustento en el marco constitucional, legal y reglamentario aplicable, particularmente en los artículos 1, 2, 11, 25, 67 y 209 de la Constitución Política de Colombia, relativos a la dignidad humana, los fines esenciales del Estado, la protección de la vida, el derecho al trabajo, el derecho a la educación y los principios de la función administrativa; en la Ley 115 de 1994 – Ley General de Educación y el Decreto 1075 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, en lo relacionado con la organización y prestación del servicio educativo, la comunidad educativa y las

responsabilidades de docentes y directivos docentes; en la Ley 599 de 2000 – Código Penal, especialmente su artículo 429, modificado por el artículo 43 de la Ley 1453 de 2011, sobre violencia contra servidor público; en la Ley 1098 de 2006 – Código de la Infancia y la Adolescencia, cuando se encuentren involucrados niños, niñas o adolescentes; en la Ley 1620 de 2013, sobre convivencia escolar y prevención de situaciones que la afecten; en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, en materia de seguridad y salud en el trabajo y gestión de los riesgos derivados del ejercicio laboral; y en la Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario, respecto de los deberes y responsabilidades de los servidores públicos.

En consecuencia, la SED establece la presente circular como marco de actuación para los establecimientos educativos, las Direcciones Locales de Educación y las dependencias del nivel central, con el fin de orientar la prevención, atención y gestión oportuna, articulada y efectiva de las situaciones que afecten o puedan poner en riesgo la integridad de los(as) servidores(as) públicos(as) con ocasión del ejercicio de sus funciones.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Estas orientaciones aplican cuando un(a) servidor(a) público(a) de un establecimiento educativo distrital sea objeto de:

a) Agresión física.
b) Violencia o maltrato verbal.
c) Amenazas.
d) Intimidaciones.
e) Hostigamientos.
f) Daños a bienes relacionados con el ejercicio de la función pública.
g) Actos dirigidos a impedir el ejercicio de sus funciones.
h) Cualquier otra conducta que afecte su integridad o seguridad por razón de sus funciones.

Nota: En los casos de amenazas contra docentes y directivos(as) docentes, se aplicarán los lineamientos vigentes establecidos por la SED para los traslados por razones de seguridad, en observancia de lo establecido en el Decreto 1075 de 2015 y/o en el Decreto 1083 de 2015, según corresponda.

2. REFERENCIA PENAL Y PUESTA EN CONOCIMIENTO DE LA AUTORIDAD COMPETENTE

Algunas de las conductas descritas en la presente circular, atendiendo a sus circunstancias, características y finalidad, podrían eventualmente constituir conductas punibles. Entre ellas se encuentra el delito de violencia contra servidor público previsto en el artículo 429 del Código Penal, cuando concurran los elementos establecidos en dicha disposición.

La determinación de si los hechos revisten carácter delictivo, así como la adecuación jurídica de la conducta y la determinación de las responsabilidades a que haya lugar, corresponde *exclusivamente* a las autoridades competentes.

En este sentido, las situaciones en las que se ejerza violencia contra un servidor público por razón de sus funciones o con el propósito de obligarlo a ejecutar u omitir actuaciones propias de su cargo deberán ser puestas en conocimiento de las autoridades competentes, para que estas adelanten las actuaciones a que haya lugar.

Así, el(la) servidor(a) público(a) no debe determinar por sí mismo si se configuró un delito. Su deber es informar y reportar los hechos de manera clara, completa y verificable, y ponerlos en conocimiento de la autoridad competente para que se determine la eventual responsabilidad penal.

Para estos casos, la Fiscalía General de la Nación y las demás autoridades competentes, según corresponda, realizarán la valoración jurídica de los hechos y adelantarán las actuaciones que conciernan dentro del ámbito de sus competencias.

3. ORIENTACIÓN PARA LA ACTUACIÓN INMEDIATA FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA CONTRA SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS)

3.1 Cuando exista riesgo inmediato

Ante cualquier situación de violencia de las contempladas en la presente circular, la actuación institucional seguirá, en lo posible, el siguiente orden, sin perjuicio de las acciones que deban adoptarse de manera inmediata, atendiendo a las circunstancias particulares de cada caso:

a) Priorizar la integridad física y emocional de las personas involucradas y acudir a atención en salud cuando exista una afectación física o psicológica derivada de los hechos.
b) Evitar responder con violencia o con acciones que puedan incrementar el riesgo.
c) Retirarse del lugar cuando sea necesario y existan condiciones para hacerlo de manera segura.
d) Solicitar apoyo inmediato del(la) rector(a), directivo(a) docente, director(a) local, jefe inmediato(a), personal de seguridad o autoridad competente, según corresponda.
e) Solicitar apoyo inmediato de la Policía Nacional cuando exista una situación de riesgo que así lo requiera.
f) Efectuar reporte de agresiones físicas y/o verbales como accidente o incidente de trabajo cuando con ocasión o por causa del ejercicio de sus funciones, un(a) servidor(a) público(a) sea víctima de una agresión, amenaza, intimidación, hostigamiento u otro tipo de violencia, por lo que deberá informar inmediatamente a su superior jerárquico para el registro institucional de los hechos y la activación de las medidas correspondientes, teniendo en cuenta lo siguiente:

    - *Accidente de trabajo (AT):* evento que, con ocasión o por causa del trabajo, produzca una lesión física, una afectación a la salud física o mental, requiera atención médica o genere incapacidad.
    - *Incidente de trabajo:* evento ocurrido con ocasión o por causa del trabajo que tuvo el potencial de generar una lesión o afectación a la salud, pero que no produjo consecuencias para el servidor público.

Para el personal docente y directivo docente, deberá adelantarse la *ruta para el reporte, radicación, investigación y atención de los accidentes de trabajo*, de conformidad con las orientaciones y lineamientos establecidos por el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG), en articulación con la Dirección de Talento Humano.

Para el personal administrativo, en caso de accidente de trabajo deberá aplicarse el *procedimiento 14PD-064.* En caso de reporte de incidentes, deberá atenderse lo dispuesto en el procedimiento *14PD-068*. Ambos procedimientos se encuentran disponibles para consulta en la herramienta ISOLUCIÓN. Una vez controlada la situación, el(la) servidor(a) público(a) deberá informar inmediatamente al superior jerárquico para formalizar el registro institucional de los hechos.

3.2. Documentación de los hechos

El reporte deberá incluir, de manera clara:

a) Fecha y hora.
b) Lugar.
c) Actividad que desarrollaba el(la) servidor(a) público(a).
d) Identificación del presunto agresor, cuando sea posible.
e) Descripción cronológica de los hechos.
f) Tipo de agresión.
g) Testigos.
h) Evidencias disponibles.
i) Afectaciones a la salud y atención recibida.

Cuando existan cámaras de seguridad, el(la) rector(a) deberá procurar las acciones necesarias para preservar oportunamente las grabaciones. Es importante tener en cuenta que la preservación de los registros audiovisuales se solicitará al responsable del sistema; su acceso, copia y entrega quedarán documentados, con medidas que protejan su integridad, confidencialidad y circulación restringida. En ningún caso se divulgarán imágenes o datos por canales no autorizados.

3.3. Identificación de la naturaleza de la situación

Las actuaciones deberán considerar, según las circunstancias particulares de cada caso, la naturaleza de la situación presentada, diferenciando, cuando resulte pertinente, entre:

a) Conflicto o situación de convivencia.
b) Agresión o violencia.
c) Amenaza o intimidación.
d) Violencia relacionada con el ejercicio de la función pública.

Esta diferenciación tendrá carácter orientador y no sustituye la valoración que corresponda efectuar a las autoridades o instancias competentes.

4. ACTUACIÓN DEL(LA) RECTOR(A) O SUPERIOR JERÁRQUICO

Recibido el reporte de una situación de agresión, amenaza, intimidación, hostigamiento o violencia, el(la) rector(a) o superior jerárquico, según corresponda y dentro del ámbito de sus competencias, deberá:

a) Verificar las condiciones de seguridad.
b) Adoptar o gestionar las medidas inmediatas que resulten necesarias para proteger la integridad del(la) servidor(a) público(a) y de las demás personas involucradas.
c) Formalizar el reporte mediante los mecanismos institucionales vigentes.
d) Identificar, cuando sea posible, a las personas que hayan presenciado los hechos y las evidencias disponibles relacionadas con estos.
e) Gestionar, conforme a los procedimientos institucionales aplicables, la preservación de los registros audiovisuales que puedan resultar relevantes.
f) Orientar sobre atención en salud y los mecanismos institucionales de reporte correspondientes.
g) Poner los hechos en conocimiento de la autoridad competente cuando puedan revestir carácter penal, de conformidad con las disposiciones aplicables.
h) Realizar el seguimiento institucional que corresponda.

i) Informar a la Dirección Local de Educación y a las dependencias competentes de la Secretaría, de acuerdo con los mecanismos institucionales establecidos.

Las actuaciones previstas en este numeral se desarrollarán sin perjuicio de las competencias de las autoridades administrativas, judiciales, de policía, de salud y demás autoridades que deban intervenir según la naturaleza de los hechos.

5. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

Las presentes orientaciones no crean una ruta adicional ni sustituyen las rutas, protocolos o procedimientos institucionales vigentes. Su carácter es orientador y su aplicación deberá articularse, según la naturaleza de los hechos y las competencias de las respectivas autoridades, con los instrumentos institucionales que resulten aplicables.

En particular, cuando corresponda, deberán observarse y articularse, entre otros, los siguientes instrumentos:

a) La Ruta de Atención Integral para la Convivencia Escolar.
b) El Comité Escolar de Convivencia, cuando resulte competente.
c) El Manual de Convivencia.
d) Los protocolos institucionales aplicables.

5.1. Cuando el presunto agresor sea una persona mayor de edad

El establecimiento educativo deberá adoptar las medidas inmediatas de protección y, cuando exista un riesgo para la vida, la integridad o la seguridad del servidor(a) público(a), o cuando la agresión se encuentre en curso o cuando, por las circunstancias del caso, se requiera intervención inmediata de la autoridad, deberá solicitarse el apoyo de la Policía Nacional o de la autoridad competente.

5.2. Cuando el presunto agresor sea un niño, niña o adolescente

Además de las medidas inmediatas de protección al servidor(a) público(a), el establecimiento educativo deberá activar las actuaciones institucionales correspondientes en el marco de la Ruta de Atención Integral para la Convivencia Escolar y observar las disposiciones especiales de la Ley 1098 de 2006 y las normas aplicables al Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes, sin perjuicio de las competencias de las autoridades administrativas y judiciales y de la aplicación de las normas especiales correspondientes, cuando haya lugar a ello.

La activación de una actuación ante la Policía Nacional o cualquier otra autoridad competente no excluye las demás acciones institucionales que correspondan.

Nota: Cuando la situación corresponda a una amenaza contra un(a) docente o directivo(a) docente que pueda comprometer su seguridad, se observarán, además, los lineamientos establecidos en la Circular 001 del 5 de marzo de 2019 de la Secretaría de Educación del Distrito, o aquella que la adicione, modifique o sustituya, en materia de traslado del personal docente y directivo docente en situación de amenaza.

Asimismo, cuando la amenaza esté dirigida contra un(a) servidor(a) administrativo(a) y pueda comprometer su seguridad, este(a) podrá solicitar el traslado por razones de violencia o seguridad, de conformidad con

los requisitos y condiciones establecidos en el artículo 2.2.5.4.4 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 648 de 2017 y demás disposiciones que resulten aplicables.

6. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Cuando exista una conducta que pueda constituir un posible delito, el(la) servidor(a) público(a) deberá acudir a la Fiscalía General de la Nación para poner los hechos en conocimiento de la autoridad competente. La Fiscalía dispone de canales presenciales, telefónicos y virtuales para la recepción de denuncias.

La SED brindará orientación institucional y adelantará las actuaciones que correspondan dentro del ámbito de sus competencias, sin sustituir las funciones propias de las autoridades judiciales.

Para presentar la denuncia se recomienda contar, en la medida de lo posible, con:

a) Documento de identificación.
b) Informe escrito.
c) Fecha, hora y lugar de los hechos.
d) Identificación del presunto agresor, cuando sea posible.
e) Información de los testigos, cuando existan.
f) Evidencias disponibles.
g) Valoración médica o incapacidad, cuando exista.

7. ACOMPAÑAMIENTO INSTITUCIONAL

La Dirección Local de Educación respectiva brindará acompañamiento y orientación institucional dentro del ámbito de sus competencias, sin asumir funciones propias de las autoridades judiciales, disciplinarias, de policía, de salud o de otras autoridades competentes.

El acompañamiento podrá comprender, según el caso:

a) Orientación en materia de seguridad.
b) Gestión de situaciones de amenaza.
c) Acompañamiento psicosocial.
d) Articulación institucional.

Cuando se identifique la necesidad de apoyo emocional, podrá gestionarse la articulación con el grupo de Seguridad y Salud en el trabajo de la Dirección de Talento Humano, para activar los criterios de atención, reporte obligatorio a la ARL y la activación específica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el marco de las actuaciones previstas en la presente circular, la recolección, registro, consulta, conservación y entrega de datos personales, imágenes, testimonios y demás información relacionada con los hechos se limitará a lo estrictamente necesario para la finalidad institucional y se realizará conforme a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, sus normas reglamentarias, la política institucional de tratamiento de datos personales y las reglas especiales de reserva que resulten aplicables.

8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y NO REPETICIÓN

CIRCULAR No. 007 DE 2026
(23 de septiembre)

El establecimiento educativo y las dependencias competentes de la SED, dentro del ámbito de sus competencias y de acuerdo con la valoración de las circunstancias particulares y de los riesgos identificados, podrán adoptar o gestionar medidas orientadas a prevenir nuevas agresiones, entre ellas:

a) Acompañamiento institucional en reuniones.
b) Ajustes en las condiciones de atención.
c) Presencia de otro(a) servidor(a) público(a) durante actuaciones específicas.
d) Utilización de canales institucionales de comunicación.
e) Coordinación con autoridades de seguridad.
f) Orientación jurídica.
g) Orientación y articulación para la atención en salud física y mental, cuando corresponda.
h) Actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo cuando correspondan.
i) Evaluación de los riesgos derivados del evento.
j) Revisión y fortalecimiento de las medidas de prevención y control implementadas.
k) Adopción y seguimiento de acciones preventivas y correctivas.
l) Actualización de los instrumentos institucionales de gestión del riesgo cuando corresponda.
m) Seguimiento a la efectividad de las medidas adoptadas.

Las medidas que se adopten deberán guardar correspondencia con las circunstancias particulares del caso, la valoración del riesgo, las competencias de las dependencias y autoridades involucradas y los instrumentos institucionales aplicables.

Finalmente, no corresponde al(la) servidor(a) público(a) demostrar la configuración de un delito ni asumir funciones propias de las autoridades competentes. Su actuación deberá orientarse a **informar los hechos de manera clara, completa y verificable** para que la autoridad competente determine la eventual responsabilidad penal.

La SED reitera su compromiso con la protección de la integridad, dignidad y seguridad de quienes ejercen funciones públicas en los establecimientos educativos distritales. En consecuencia, las situaciones de violencia, amenaza, intimidación, hostigamiento o cualquier otra conducta que pueda afectar el ejercicio de sus funciones deberán ser atendidas de manera oportuna, articulada y conforme a las competencias de cada autoridad, procurando tanto la protección de las personas afectadas como la continuidad y adecuada prestación del servicio educativo, con observancia de las garantías constitucionales, legales y del debido proceso que resulten aplicables.

Atentamente,

JULIA MARÍA RUBIANO DE LA CRUZ
Secretaria de Educación del Distrito

Gestión electrónica del documento:

NOMBRE	CARGO	LABOR
José Emilio Lemus Mesa	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Revisó y aprobó
Carlos Arturo Charria Hernández	Subsecretario de Integración Interinstitucional	Revisó y aprobó
Ana Lucía Rosales Callejas	Subsecretaria de Gestión Institucional	Revisó y aprobó
Diego Escallón Arango	Subsecretario de Calidad y Pertinencia	Revisó y aprobó
Andrés Ivanno Galeano Toro	Subsecretario de Acceso y Permanencia (E)	Revisó y aprobó
Lesney Jesús Castañeda Valencia	Director de Talento Humano	Revisó y aprobó