



MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

DECRETO No

()

“Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente de acuerdo con el Decreto Ley 1278 de 2002”

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

en uso de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y el párrafo del artículo 32 del Decreto - Ley 1278 de 2002

DECRETA:

Capítulo I.

Características de la evaluación anual de desempeño.

Artículo 1. Ámbito de aplicación. El presente decreto aplica a los servidores públicos docentes y directivos docentes de las entidades territoriales certificadas, inscritos en el Escalafón Docente de acuerdo con el Decreto - Ley 1278 de 2002.

Artículo 2. Concepto. La evaluación anual de desempeño es la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo docente y al logro de los resultados, en los contextos del aula, del establecimiento educativo y de la comunidad educativa en los cuales se desempeña durante el año lectivo.

Es un proceso continuo que identifica y valora el quehacer profesional, las fortalezas y los aspectos de mejoramiento pedagógico y de gestión que contribuyen a la calidad educativa.

Artículo 3. Propósitos. Como elemento fundamental del mejoramiento continuo de la calidad de la educación, el proceso, los procedimientos y los instrumentos diseñados para realizar la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes permitirán verificar los niveles de idoneidad, calidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones.

Como instrumento de gestión del talento humano al servicio de la educación, los resultados de la evaluación de desempeño anual de docentes y directivos docentes harán parte de la evaluación institucional anual y servirán de insumo, entre otros aspectos, para el diseño de los planes de desarrollo personal y profesional, de mejoramiento institucional, de apoyo al mejoramiento, de capacitación y el otorgamiento de incentivos.

Artículo 4. Principios. La evaluación anual de desempeño se sujetará a los principios de objetividad, confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia, establecidos en el artículo 29 del Decreto Ley 1278 de 2002.

Artículo 5. Período a evaluar. La evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes es un proceso permanente durante el año lectivo, que comprende en todo caso las cuarenta (40) semanas de trabajo académico y las cinco (5) semanas de desarrollo institucional.

Para realizar la evaluación anual de desempeño es necesario que el docente o directivo docente haya laborado en el establecimiento por un término igual o superior a tres (3) meses durante el respectivo año lectivo.

Artículo 6. Evaluadores. El rector o el director rural en su caso, evaluará a los coordinadores y docentes del establecimiento educativo que dirige.

El rector o director rural será evaluado por el servidor público que designe mediante acto administrativo el secretario de educación en cada entidad territorial certificada.

Continuación del Decreto “Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente de acuerdo con el Decreto Ley 1278 de 2002”.

Artículo 7. Responsables del proceso. La evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes compromete, de acuerdo con las funciones establecidas en la ley y en el presente decreto, a la Comisión Nacional del Servicio Civil, al Ministerio de Educación Nacional, a las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas, a los evaluadores y a los evaluados.

Artículo 8. Responsabilidades de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- a. Dar orientaciones sobre las normas que regulan el proceso de evaluación anual de desempeño;
- b. Diseñar indicadores y determinar el tipo de soportes que sirvan de referente para evaluar los aspectos de desempeño, considerando las particularidades regionales, con miras a una evaluación objetiva y contextualizada;
- c. Adoptar los instrumentos para la evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes de acuerdo con la ley, el presente decreto y las políticas de calidad definidas por el Ministerio de Educación Nacional;
- d. Solicitar informes, ordenar visitas y adoptar los mecanismos que permitan verificar la aplicación correcta de los procedimientos para la evaluación de desempeño;
- e. Realizar las investigaciones que se deriven de las quejas, reclamos y peticiones relacionadas con la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes y adoptar las decisiones pertinentes;
- f. Realizar análisis de los resultados y atender consultas sobre el proceso de evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes.

Artículo 9. Responsabilidades del Ministerio de Educación Nacional.

- a. Fijar la política sectorial de calidad;
- b. Impartir orientaciones sobre el proceso de evaluación de desempeño, a través de guías metodológicas que faciliten la efectiva aplicación de los instrumentos para obtener información válida, confiable y objetiva sobre el desempeño de docentes y directivos docentes durante el año lectivo y de los protocolos para consignar el resultado final de la evaluación;
- c. Realizar seguimiento a las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas en la organización y desarrollo del proceso de evaluación, análisis y uso de los resultados;
- d. Consolidar, analizar y difundir los resultados finales de la evaluación anual de desempeño;
- e. Proponer ajustes al proceso y a los instrumentos utilizados para la evaluación de desempeño a partir de la revisión de los mismos y de los resultados obtenidos;
- f. Orientar el mejoramiento de los procesos de formación inicial y en servicio de los docentes y directivos docentes, con base en los resultados de la evaluación anual de desempeño.

Artículo 10. Responsabilidades de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada.

- a. Organizar el proceso de evaluación anual de desempeño en la entidad territorial;
- b. Definir mediante acto administrativo el superior jerárquico que deba efectuar la evaluación anual de desempeño de los rectores y directores rurales y comunicar a los evaluados sobre dicha definición;
- c. Capacitar a los evaluadores, prestar asistencia técnica en el desarrollo del proceso de evaluación y propender por su aplicación con un enfoque de mejoramiento continuo;

Continuación del Decreto “Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente de acuerdo con el Decreto Ley 1278 de 2002”.

- d. Verificar la efectiva y oportuna realización de la evaluación;
- e. Incorporar en la historia laboral del evaluado copia del resultado final de la evaluación anual de desempeño consignado en el protocolo;
- f. Analizar los resultados de la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes, para los fines pertinentes;
- g. Presentar información consolidada sobre los resultados al Ministerio de Educación Nacional y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los términos que éstos definan;

Artículo 11. Responsabilidades del evaluador.

- a. Informar a los evaluados sobre los criterios y características de la evaluación;
- b. Desarrollar el proceso de evaluación, de acuerdo con las normas vigentes;
- c. Crear un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva que facilite el proceso de evaluación;
- d. Documentar y organizar la carpeta de evidencias;
- e. Entregar a la secretaría de educación el resultado final de la evaluación en los protocolos debidamente diligenciados, en los términos que ésta establezca;
- f. Concertar con el evaluado un plan de desarrollo profesional con base en los resultados de la evaluación, el cual será objeto de seguimiento periódico;
- i. Declararse impedido cuando se encuentre incurso en una o varias de las causales de recusación previstas en la ley, en particular en el Código de Procedimiento Civil y el Código Único Disciplinario.

Artículo 12. Responsabilidades del evaluado.

- a. Informarse sobre las características y proceso de la evaluación;
- b. Participar en el proceso de evaluación;
- c. Entregar la información que le sea solicitada en desarrollo del proceso;
- d. Solicitar a la secretaría de educación, en el caso de los directivos docentes, la designación de su evaluador, si ésta no se ha comunicado al inicio del período de evaluación;
- e. Solicitar por escrito al evaluador que realice la evaluación de su desempeño si no ha sido efectuada y notificada en los términos fijados para tal fin;
- f. Cumplir con los compromisos adquiridos en el plan de desarrollo personal y profesional.

Capítulo II

Criterios de la evaluación anual de desempeño

Artículo 13. Criterios de la evaluación. La evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes valora los aspectos que evidencian las competencias funcionales y comportamentales en los contextos de aula, institución y comunidad.

Las competencias funcionales hacen referencia al conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar sus funciones, y las comportamentales atienden a la actitud, los valores y la disposición con la cual responden ante los requerimientos de sus funciones y quehacer en general para lograr los objetivos propuestos.

Continuación del Decreto “Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente de acuerdo con el Decreto Ley 1278 de 2002”.

Artículo 14. Competencias funcionales para la evaluación de los directivos docentes. La evaluación anual de desempeño de los directivos docentes valorará sus competencias funcionales en cuatro (4) áreas de gestión: la directiva, la académica, la administrativa y la comunitaria, y representará el 70% del total de la evaluación.

AREAS DE GESTIÓN	COMPETENCIA
<p>GESTIÓN DIRECTIVA: capacidad para orientar y dirigir el establecimiento educativo, de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional - PEI</p>	<p>1. Visión institucional, planeación y ejecución: capacidad para estructurar, de acuerdo con el PEI, con base en la visión y misión institucional, los diferentes planes, hacer seguimiento y evaluación de resultados de la gestión, rendir los informes reglamentarios y para dar cuenta de la gestión ante las autoridades y la comunidad educativa.</p>
	<p>2. Liderazgo institucional: capacidad de convocar y desarrollar el trabajo colectivo y generar condiciones favorables para lograr los objetivos y metas de la institución escolar y dar cumplimiento al PEI.</p>
<p>ACADÉMICA: capacidad para formular planes y proyectos y dirigir las acciones institucionales tendientes a la adquisición y desarrollo de las competencias necesarias para el desempeño personal y social de los estudiantes. Está relacionada con el diseño curricular, la práctica pedagógica institucional, la gestión del aula, la evaluación y el seguimiento académico. La atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales bajo una perspectiva de inclusión</p>	<p>3. Pedagogía y didáctica: Capacidad de aplicar conocimientos sobre las diferentes prácticas de enseñanza – aprendizaje y sobre los modelos teóricos y metodológicos que las sustentan, conocimiento del currículo y de los planes de estudio de la institución, así como la capacidad de orientar y justificar el enfoque pedagógico adoptado para que los estudiantes adquieran y desarrollen sus competencias.</p>
	<p>4. Innovación y reorientación de procesos: capacidad para identificar problemas y riesgos académicos, implementar soluciones e innovar procesos institucionales.</p>
	<p>5. Planeación y organización: capacidad para programar y ejecutar acciones orientadas hacia el cumplimiento de los procesos pedagógicos acordes con el PEI, los estándares básicos de competencias, los resultados de las evaluaciones y las metas de calidad.</p>
<p>ADMINISTRATIVA: capacidad para organizar el establecimiento educativo y optimizar el uso de los recursos destinados al apoyo a la gestión académica.</p>	<p>6. Habilidades administrativas: capacidad para aprovechar adecuada y oportunamente los recursos disponibles para la prestación del servicio educativo.</p>
	<p>7. Evaluación institucional: capacidad para liderar el proceso de autoevaluación institucional y formular planes de mejoramiento, para fundamentar la toma de decisiones.</p>
<p>COMUNITARIA Capacidad para liderar las relaciones del establecimiento</p>	<p>8. Cultura y clima institucional capacidad para generar identidad institucional y contribuir a la creación de un ambiente favorable para la formación integral de los</p>

Continuación del Decreto “Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente de acuerdo con el Decreto Ley 1278 de 2002”.

AREAS DE GESTIÓN	COMPETENCIA
educativo con su entorno y para promover la participación, la convivencia y la prevención de riesgos.	estudiantes y la convivencia armónica dentro de la institución.
	9. Interacción de la institución con la comunidad y el entorno: capacidad de establecer y mantener relaciones interinstitucionales y alianzas con otros sectores y organizaciones para el desarrollo del PEI, los planes y proyectos de la institución.

Artículo 15. Competencias funcionales para la evaluación de los docentes. Las competencias funcionales comprenden el quehacer pedagógico en el aula, el desempeño en la organización escolar y la proyección hacia la comunidad, contemplada en el proyecto educativo institucional.

Las competencias funcionales representarán el 60% del total de la evaluación y el valor asignado es el siguiente:

COMPETENCIAS FUNCIONALES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE
<p>1. Habilidades administrativas: capacidad para asumir con responsabilidad y eficiencia el uso y mantenimiento de los recursos físicos, educativos, técnicos y tecnológicos de la institución.</p>
<p>2. Interacción con la dirección de la institución educativa: Capacidad para planear, ejecutar, evaluar y reajustar su trabajo según los lineamientos de la Dirección y la dinámica institucional.</p>
<p>3. Interacción con las familias: capacidad para establecer y mantener relaciones con los padres y/o acudientes, con el fin de apoyar la formación integral de los estudiantes.</p>
<p>4. Interacción con la comunidad y el entorno: capacidad de ayudar a establecer y mantener relaciones interinstitucionales e identificar y utilizar los recursos del entorno para enriquecer los procesos de aprendizaje.</p>
<p>5. Planeación y organización del trabajo en el aula: capacidad para planear, realizar y evaluar acciones que estén orientadas hacia el cumplimiento de los procesos pedagógicos y didácticos en el aula en concordancia con el PEI.</p>
<p>6. Evaluación de los aprendizajes de los estudiantes respecto a las competencias o logros: capacidad de evaluar e identificar el desarrollo de las competencias y los niveles de aprendizaje y socialización de sus estudiantes para organizar estrategias de aprendizaje que atiendan a las necesidades de los estudiantes y las metas y objetivos planteados en el PEI.</p>
<p>7. Dominio de procesos y contenidos curriculares: capacidad para aplicar conocimientos y saberes propios de su disciplina en los procesos académicos de la institución educativa.</p>

Continuación del Decreto “Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente de acuerdo con el Decreto Ley 1278 de 2002”.

COMPETENCIAS FUNCIONALES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

8. Fundamentación pedagógica: capacidad para sustentar su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos pertinentes y adecuados al contexto institucional.

Artículo 16. Competencias comportamentales para la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes. Las competencias comportamentales son comunes para la evaluación del desempeño de docentes y directivos docentes y representan el 30% de la evaluación total de los directivos docentes y el 40% en los docentes, y son las siguientes:

COMPETENCIA	DESCRIPCION
1. COMPROMISO INSTITUCIONAL Y SOCIAL	Asumir con responsabilidad, identidad y lealtad el desarrollo del proyecto educativo institucional y el cumplimiento de los fines y objetivos de la educación definidos en la Ley General de Educación y las metas establecidas para garantizar calidad.
2. ACTITUD ÉTICA Y VALORES	Promover el ejercicio de la ética y los valores individuales e institucionales e influir en la cultura de la institución a través del ejemplo y su actuación coherente con éstos valores.
3. APRENDIZAJE CONTINUO	Habilidad para buscar, asimilar y compartir nuevos conocimientos potenciando su desarrollo personal y profesional, para manejar situaciones nuevas y orientar su desempeño atendiendo criterios de eficiencia y calidad.
4. LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y PEDAGÓGICO	Capacidad para convocar, motivar y comprometer activamente a la comunidad educativa en el proceso de enseñanza – aprendizaje y en el desarrollo de proyectos y actividades definidas por la Institución y para lograr los objetivos y metas de la institución escolar y dar cumplimiento al PEI.
5. HABILIDADES INTERPERSONALES Y DE COMUNICACIÓN	Habilidad para establecer y mantener relaciones respetuosas y armónicas con los estudiantes y con todos los miembros de la comunidad educativa, mantener una actitud de escucha y comunicar ideas en forma clara y oportuna.
6. MANEJO DE CONFLICTOS	Capacidad para evitar situaciones de conflicto y cuando ésta se presenta, identificar y proponer alternativas de solución y facilitar acuerdos que beneficien a los implicados.
7. TRABAJO EN EQUIPO	Capacidad e interés en participar en equipos de trabajo efectivos, para el logro de los objetivos institucionales.

Artículo 17. Escala de valoración. La escala para el desempeño y la calificación final es cualitativa y cuantitativa, así:

Sobresaliente: Entre 90 y 100 puntos
 Satisfactorio: Entre 60 y 89 puntos
 No Satisfactorio: Inferior a 60 puntos

Continuación del Decreto “Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente de acuerdo con el Decreto Ley 1278 de 2002”.

Artículo 18°. Instrumentos para la evaluación anual de desempeño. En el proceso de evaluación de desempeño se utilizarán los siguientes instrumentos:

- a. **Protocolos.** Para consignar los resultados finales del proceso de evaluación anual, el protocolo contendrá los aspectos evaluados, la escala de valoración, la calificación final obtenida, un espacio para consignar el plan de desarrollo personal y profesional, así como la constancia de la notificación del resultado de la evaluación.
- b. **Instrumentos soporte.** El seguimiento al proceso de evaluación anual de desempeño debe constar en instrumentos que recogen evidencias documentales y testimoniales, durante todo el período evaluado, que certifiquen el nivel de desempeño del evaluado.
- c. **Carpeta de Evidencias.** Como producto del seguimiento al desempeño durante el período de evaluación se conformará una carpeta de evidencias, entendida como el conjunto de pruebas objetivas y pertinentes recolectadas a lo largo del período objeto de evaluación para demostrar la competencia del evaluado en el nivel sobresaliente o no satisfactorio. Esta podrá ser consultada y enriquecida por el evaluado y por el evaluador. En ella se incluirá el seguimiento al avance de los planes de desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes que en el año inmediatamente anterior obtuvieron evaluaciones no satisfactorias.

Capítulo III.

Proceso de la evaluación anual de desempeño

Artículo 19°. Fases de la evaluación anual de desempeño. El proceso de evaluación comprenderá como mínimo las siguientes fases:

1. Planeación: en esta fase se establecerán los criterios, instrumentos y tiempos en que se desarrollará el proceso, atendiendo a las particularidades del contexto de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sus establecimientos educativos.

- a. **Organización del proceso:** al inicio del período a evaluar, la secretaría de educación de la entidad territorial certificada impartirá los orientaciones para desarrollar el proceso en su jurisdicción; designará el evaluador de los rectores y directores rurales y les capacitará sobre el proceso, para que a su vez, éstos lo socialicen con los evaluados y definirá las fuentes de información de las cuales se obtendrán las evidencias sobre el desempeño de los evaluados.
- b. **Contextualización:** evaluador y evaluado definen y reconocen las particularidades y características de los escenarios donde el evaluado desarrollará su quehacer, atendiendo a la realidad social, económica y cultural del establecimiento educativo y considerada en el Proyecto Educativo Institucional, el Plan Sectorial y el Plan de Desarrollo Territorial.

2. Ejecución del proceso:

- a. **Iniciación:** en el primer mes del período a evaluar, el evaluador dará a conocer al evaluado las características y condiciones del proceso, los instrumentos para recopilar la información que soportará la calificación y el protocolo en el cual se consignará la calificación final.
- b. **Documentación de desempeño y conformación de la carpeta de evidencias:** durante el proceso de evaluación el evaluador y el evaluado aportarán e incorporarán a la carpeta de evidencias los documentos y soportes que demuestren que el desempeño del evaluado supera, corresponde o no corresponde a lo esperado.
- c. **Seguimiento de la evaluación:** el evaluador realizará como mínimo un seguimiento al desempeño del evaluado en la mitad del año lectivo, en el cual analizará la información recaudada por las diversas fuentes y se plantearán estrategias que permitan corregir las dificultades, afianzar las fortalezas encontradas y garantizar mejoras en el desempeño.

Continuación del Decreto "Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente de acuerdo con el Decreto Ley 1278 de 2002".

El seguimiento de la evaluación para los docentes que en el año inmediatamente anterior hayan obtenido evaluaciones de desempeño no satisfactorias, incluirá la valoración de los avances logrados en el plan de desarrollo personal y profesional.

d. **Valoración final de desempeño y calificación:** finalizado el período de evaluación evaluador y evaluado analizarán el desempeño del evaluado en cada uno de los aspectos. Efectuada la calificación consignarán las fortalezas y deficiencias encontradas para elaborar el plan de desarrollo personal y profesional y se notificará la calificación final, como se señala en el artículo 20 de este decreto.

3. **Análisis de los resultados de la evaluación:** el establecimiento educativo y la secretaría de educación de la entidad territorial certificada, respectivamente, utilizarán los resultados de la evaluación como insumo para formular los planes de mejoramiento institucional, operativo anual y de apoyo al plan de mejoramiento.

Capítulo IV

Otras disposiciones

Artículo 20. Notificación de la evaluación. El resultado de la evaluación se notificará personalmente al evaluado al concluir el proceso de evaluación. En caso de que no sea posible la notificación personal, se efectuará por edicto en los términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo.

Artículo 21. Recursos. Contra el acto de evaluación de desempeño proceden los recursos de reposición y apelación, los cuales deben ser resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación por el evaluador y su superior jerárquico, respectivamente.

Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador en la forma y términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo.

En firme la evaluación, copia de toda la actuación se archivará en la hoja de vida del evaluado.

Artículo 22. Impedimentos y recusaciones. El evaluador deberá declararse impedido para realizar la evaluación de desempeño de un docente o directivo docente, cuando se encuentre incurso en una o varias de las causales de recusación previstas en la ley, en particular en el Código de Procedimiento Civil y el Código Único Disciplinario.

El evaluador expresará por escrito, a su superior jerárquico, la causal aducida explicando las razones en que se fundamenta. Éste, mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes adoptará la decisión a que haya lugar.

El docente o directivo docente a ser evaluado podrá recusar al evaluador ante el superior jerárquico de éste, a quien le expresará por escrito la causal aducida, explicando las razones en que se fundamenta. La decisión será adoptada mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Contra la decisión que resuelva la recusación o el impedimento no procede recurso alguno, de acuerdo con lo establecido en el Código de Procedimiento Civil.

Artículo 23. Efectos de la evaluación anual de desempeño. En firme la evaluación anual de desempeño, producirá las consecuencias establecidas en el numeral 1 del artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002.

Cuando por segunda vez consecutiva el docente obtenga una evaluación no satisfactoria, como resultado de la evaluación anual de desempeño, la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá excluirlo del escalafón docente y el nominador, declarar insubsistente el nombramiento.

El directivo docente que obtenga una evaluación no satisfactoria como resultado de la evaluación anual de desempeño, en dos oportunidades consecutivas, será regresado al cargo docente para el cual concursó antes de ser directivo docente, una vez exista vacante. En caso de que no provenga de la docencia estatal será excluido del escalafón y retirado del servicio.

Continuación del Decreto “Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente de acuerdo con el Decreto Ley 1278 de 2002”.

Artículo 24. Uso del resultado de la evaluación anual de desempeño. Los resultados de la evaluación anual de desempeño se tendrán en cuenta como indicador de gestión y como insumos para:

- a. Validar procesos de capacitación y formación.
- b. Definir e implementar acciones de mejoramiento de desempeño personal e institucional.
- c. Adoptar planes y programas de bienestar e incentivos para los empleados

Artículo 25. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los