

RESOLUCION NÚMERO 000452

07 FEB 2024

**POR MEDIO DE LA CUAL SE DEFINE EL CRONOGRAMA DE EVALUACION PERIODO DE PRUEBA Y EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE DIRECTIVO DOCENTES, DOCENTES, DOCENTE ORIENTADOR Y DOCENTE TUTOR QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA EL AÑO 2024 EN EL MUNICIPIO DE GIRON -SANTANDER**

**LA SECRETARIA DE EDUCACION DEL MUNICIPIO DE GIRON**

En uso de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere la Ley 115 de 1984, Ley 715 de 2001, Decreto N. 1278 de 2002. Decreto N. 1075 de 2015 único reglamentario del Sector Educación, Resolución N. 1907 de 2012. Circular 24 del 13 de agosto de 2012. Directiva Ministerial N. 26 del 31 de agosto de 2010, Decreto 00083 de julio 01 de 2021, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 12 del Decreto N. 1278 de 2002 determina que: *“La persona seleccionada por concurso abierto para un cargo docente o directivo docente será nombrada en periodo de prueba hasta culminar el correspondiente año escolar en el cual fue nombrado siempre y cuando haya desempeñado el cargo por lo menos durante (4) meses. Al terminar el año académico respectivo, la persona nombrada en periodo de prueba será sujeta de una evaluación de desempeño laboral y de competencias. Aprobado el periodo de prueba por obtener calificación satisfactoria en las evaluaciones, el docente o directivo docente adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Escalafón Docente, de acuerdo con lo dispuesto en el presente decreto”.*

Que el artículo 2.4.1.3.1. Objeto. Del Decreto 1075 de 2015 único reglamentario del sector educación establece los objetivos y los requisitos del programa de pedagogía que deben acreditar los profesionales con título diferente al de licenciado en educación al termino de periodo de prueba, de acuerdo con las disposiciones del artículo 12 de Decreto Ley 1278 de 2002 (Decreto 2015 de 2005, artículo 1)

Que el artículo 2.4.1.3.2. Objetivos del programa de pedagogía del Decreto 1075 de 2015 único reglamentario del sector educación establece:

**“Artículo 2.4.1.3.2. Objetivos del programa de pedagogía.** El programa de Pedagogía para profesionales no licenciados debe lograr:

- a) Consolidación de una visión de sí mismo, de su profesión y de la responsabilidad del ejercicio de la docencia, orientada por valores éticos;
- b) Construcción personal y profesional de una fundamentación pedagógica y una actitud de formación permanente que redunde en el mejoramiento progresivo de su práctica educativa;
- c) Desarrollo de una comprensión del mundo, del país y de su entorno, que tenga en cuenta las características territoriales y las diferencias culturales;
- d) Apropiación de herramientas que faciliten la organización de ambientes y el diseño de situaciones pedagógicas que permitan a los profesionales no licenciados y a los educandos, comprender la realidad y actuar para transformarla.

(Decreto 2035 de 2005, artículo 2°).”

Que el artículo 31 del Decreto 1278 de 2002 establece: *“Al término de cada año académico se realizará una evaluación de periodo de prueba, que comprenderá desempeño y competencias específicas y a lo cual deberán someterse los docentes y directivos docentes que se hayan vinculado durante dicho año, siempre y cuando hayan estado sirviendo el cargo por un periodo no menor a cuatro (4) meses durante el respectivo año; de lo contrario, deberán esperar hasta el año académico siguiente”.*

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante resolución 1907 del 22 de mayo de 2012 *“aprueba el Protocolo de Evaluación en Periodo de Prueba de docentes, directivos docentes y Docentes Orientadores regidos por el decreto 1278 de 2002”.*

Que el Ministerio de Educación Nacional emitió la circular 24 del 13 de agosto de 2012, para Gobernadores, Alcaldes, Secretarios de Educación de Entidades Territoriales Certificadas en Educación, Directivos Docentes y Docentes, que se rigen por el decreto Ley 1278 de 2002.



Que la Circular 24 del 13 de agosto de 2012 del Ministerio de Educación Nacional ostenta que, en tal virtud, y con el fin de que la evaluación del periodo de prueba sea exitosa para el evaluado, el evaluador y el establecimiento educativo en general, esta debe cumplir con las siguientes características:

- a) **Ser un proceso continuo** el cual se adelanta durante la totalidad del periodo evaluado y cuyos resultados conducen a establecer si el docente orientador, directivo docente o docente, posee las competencias necesarias para desempeñar el cargo para el cual concursó.
- b) **Estar basado en Evidencias**, acción que se sustenta en la recolección de pruebas y en la demostración objetiva del desempeño del evaluado, posibilitando así que cualquier funcionario que acceda a la carpeta de evaluación pueda emitir un juicio igual al entregado por el Evaluador.
- c) **Ser Sistemática**: debido a que su ejecución conlleva una secuencia de pasos desde la planeación del proceso hasta el análisis y uso de los resultados.

Con base en las anteriores premisas el Ministerio de Educación Nacional elaboró los protocolos de Evaluación para el periodo de Prueba para los educadores regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, especificándolos para rectores y directores rurales, coordinadores, docentes de preescolar, docentes de básica primaria, docentes de básica secundaria, docentes de media y docentes orientadores.

Además, estos protocolos se encuentran acompañados de unas orientaciones que contienen las pautas para su implementación.

Que la evaluación del Periodo de Prueba de un docente, docente orientador o de un coordinador debe ser realizada por el rector de la institución educativa, según sea el caso y tiene carácter de indelegable. A su vez, la evaluación de los rectores estará a cargo del superior jerárquico en la estructura de la entidad territorial certificada, o por el servidor público que sea designado por el nominador (alcalde) mediante acto administrativo; se ingresa en la página web de la Secretaría de Educación de Girón [www.semgiron.org](http://www.semgiron.org) en el link humano en línea.

Que el Decreto 2105 del 14 de diciembre de 2017, emanado del Ministerio de Educación Nacional, modificó el parágrafo 1 del artículo 2.4.1.4.1.4 del Decreto 1075 de 2015, el cual quedará así:

*"Parágrafo 1: El educador que, antes de ser calificado su periodo de prueba, acredite un título de maestría o doctorado a fin al área fundamental, obligatoria u optativa de conocimiento en la cual desempeña sus funciones como educador o en un área de formación que sea considerada fundamental dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo con lo que establezca para tal efecto el Ministerio de Educación Nacional, será inscrito en el grado 3 nivel A del Escalafón Docente.*

**La acreditación de los nuevos títulos podrá hacerse ante el rector o director rural respectivo al momento de la evaluación del periodo de prueba, lo cual debe dejarse constancia como observación en el mismo formato de evaluación. El rector o director rural remitirá copia del título acreditado a la respectiva autoridad nominadora para que reposa copia en la carpeta laboral del educador".** (Negrilla fuera de texto).

Es preciso indicar que los títulos de Maestría o Doctorado que acredite el docente o directivo docente que sea otorgado por universidades extranjeras, debe estar debidamente convalidado ante el Ministerio de Educación Nacional, como lo dispone la Resolución No. 5547 de diciembre 01 de 2005, al momento de su radicación ante el rector de la Institución educativa o la Secretará de Educación Municipal.

Que el artículo 32 de Decreto N. 1278 de 2002 determina: "**Evaluación de desempeño. Entiéndase por Evaluación de Desempeño la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente directivo y al logro de los resultados. Será realizada al terminar cada año escolar a los docentes que hayan servido en un establecimiento por un término superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico. El responsable es el rector o director de la institución y el superior jerárquico para el caso de rectores o directores**".

Que el Decreto 1075 de 2015 único reglamentario del sector Educación en el capítulo 5 presenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el decreto-ley 1278 de 2002, sección 1 aspectos generales y sección 2 metodología de la evaluación. (Decreto 3782 de 2007)



Que la Guía No. 31 "Guía Metodológica Evaluación Anual de Desempeño Laboral", del Ministerio de Educación Nacional, contiene los lineamientos generales sobre el contexto legal, conceptual y metodológico en los cuales se fundamenta todo el proceso de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral.

Que la Directiva Ministerial 26 de agosto 31 de 2010 del Ministerio de Educación Nacional presenta que "el consejo de estado en la sentencia proferida el 25 de febrero de 2010 dentro del expediente 11001-03-25-000-2008-00007-00, ratificó la evaluación anual de Desempeño laboral de los docentes y directivos reglamentados por el Decreto 3782 de 2007 que hace parte del compilado del Decreto 1075 de 2015 único reglamentario del sector educación. Lo anterior implica que, en la evaluación anual de desempeño laboral, el evaluador solo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo mínimo durante tres (3) meses continuos o discontinuos."

Que la evaluación anual de desempeño laboral de un docente, docente orientador o de un coordinador debe ser realizada por el rector de la institución educativa, según sea el caso, y tiene carácter de indelegable. A su vez, la evaluación de los rectores estará a cargo del superior jerárquico en la estructura de la entidad territorial certificada, o por el servidor público que sea designado por el nominador (alcalde) mediante acto administrativo, se ingresa en la página web de la Secretaría de Educación, [www.semgiro.org](http://www.semgiro.org) en el link **humano en línea**.

Que, el tipo de vinculación que ostente el rector, ya sea provisional, en periodo de prueba, en propiedad, en comisión por encargo o en asignación de funciones, entre otros, no es obstáculo para que asuma la responsabilidad de realizar la evaluación del personal bajo su potestad. Lo anterior obedece a que cuando una persona acepta una designación o se posesiona de un cargo, asume todas las funciones y responsabilidades que de este se dependen. De la misma manera, el evaluador no requiere un lapso mínimo de desempeño en su cargo para poder cumplir con su labor evaluativa. Esto es posible debido a que el proceso se caracteriza por su objetividad, de ahí que uno de los instrumentos fundamentales del mismo sea la carpeta de evidencias a manera de ejemplo, un rector podrá realizar válidamente la evaluación del periodo de prueba, aún después de haberse reintegrado un día antes de una licencia de enfermedad pues su juicio se basará en aquellos documentos que den muestra del desempeño del evaluado, recolectados a lo largo del periodo estipulado, (orientaciones, protocolo para la evaluación del periodo de los directivos docentes y docente regidos por el Decreto 1278 de 2002, MEN).

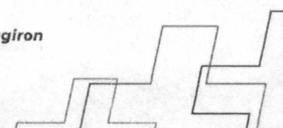
Que, la Secretaria de Educación Municipal mediante Resolución No.004654 de diciembre 22 de 2023, fija el calendario académico para las instituciones educativas estatales de educación formal en los niveles de preescolar, básica y media del municipio de Girón, para el año 2024.

En mérito de lo expuesto, la Secretaria de Educación Municipal de Girón,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Organícese el proceso de la evaluación anual de desempeño laboral y la evaluación en periodo de prueba para el año 2024 a los docentes y directivos docentes del Municipio de Girón – Santander vinculados de conformidad con el Decreto Ley 1278 de 2002 y definir el cronograma para la **EVALUACION DE PERIODO DE PRUEBA** para el año 2024 de **DIRECTIVOS DOCENTES, DOCENTES Y DOCENTE ORIENTADOR** regidos por el Decreto 1278 de 2002:

EVALUACION	FECHA
<p><b>1. Entrevista de Inicio:</b></p> <p><b>Evaluador:</b> Organizar e implementar el proceso para la evaluación, generando encuentros para la reflexión y retroalimentación, proporciona información sobre el EE en relación a su PEI.</p> <p><b>Evaluado:</b> Conocer el propósito, orientaciones protocolo utilizado y participar activamente en el proceso</p> <p>Etapa de Concertación de los compromisos que debe atender evidencias o recolectar documentales y testimoniales a lo largo de su</p>	<p>A más tardar a los 30 días siguientes a la posesión en el cargo en "periodo de prueba"</p>





proceso de evaluación fuentes de información e instrumentos de apoyo.

Por lo tanto, es factible que vaya consignado en un documento o acta firmada por las partes, a más tardar a los 30 días siguientes a la posesión en el cargo en periodo de prueba.

**2. Desarrollo del proceso de la Evaluación**

2.1 Desarrollo del proceso de evaluación:

De acuerdo con los términos pactados en la entrevista de inicio, se debe llevar a cabo el proceso de evaluación, recogiendo y adosando a la carpeta del Docente o Directivo Docente a evaluar, las evidencias que permitan validar el cumplimiento de sus funciones. Para lograr este propósito le corresponde al evaluado allegar a la carpeta las evidencias que fueron previamente convenidas para la demostración de sus desempeños en los tiempos en que se fijaron.

Si se presenta para modificar una evidencia previamente pactada, luego de la charla entre el evaluador y el evaluado sobre los aspectos que llevan a considerar la necesidad de variarla, es recomendable que se consigne en el instrumento respectivo, o a través del levantamiento de un acta, para que obre fielmente el nuevo acuerdo al que se llega al respecto

2.2. Seguimiento del proceso de evaluación

Siendo que uno de los objetivos propios de proceso de evaluación en el mejoramiento continuo, la retroalimentación entre evaluador y evaluado, es de vital importancia por tanto el evaluador debe durante el proceso hacer un seguimiento al desempeño laboral del servidor, para ellos pueden programarse reuniones, periódicas (bimestrales, trimestrales, etc.) para la observación continua sin que de ellas se desprenda ningún tipo de valoración parcial.

**3. Tercera Etapa**

3.1. Evaluación y Calificación: Una vez culminado el año escolar, siempre que el educador haya desempeñado el cargo por lo menor durante cuatro (4) meses, le corresponde al evaluador constatar los resultados obtenidos por el evaluado de acuerdo con las evidencias recolectadas.

La evaluación se realiza tomando como criterio central lo demostrado por dichas evidencias de acuerdo a las funciones desempeñadas por el Docente o Directivo Docente. La calificación debe estar fundamentada en parámetros objetivos y observables. El puntaje otorgado a las competencias y desempeños, así como el resultado final obtenido, se consignará en el protocolo de evaluación adoptado para tal fin.

3.2. **Notificaciones:** al ser la calificación del proceso de evaluación una decisión que afecta

Del 09 de enero de 2024 al 22 de noviembre de 2024

Las mismas se realizarán durante el mes de noviembre de 2024.

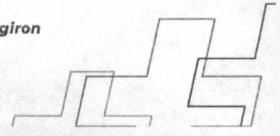


<p>directamente al evaluado, éste tiene derecho no solo a conocerlo sino también a ser notificado en debida forma y proponer los recursos a los que haya lugar. Así mismo tiene derecho a acceder a su carpeta de evaluación, sin restricción alguna.</p> <p>Al respecto la reforma introducida al Código Contencioso Administrativo por la Ley 1437 de 2011 dispone en el artículo 67 y siguientes, que como primera medida debe citarse al evaluado por el medio más idóneo, para que concurra a notificarse personalmente y a que suscriba la constancia correspondiente. El proceso que sigue lo puede consultar en "<i>orientaciones y protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes que se rigen por el estatuto de profesionalización docente</i>" (decreto Ley 1278 de 2002).</p>	<p>Fecha Limite: 22 de noviembre de 2024</p>
<p><b>4. Recursos de Reposición y apelación</b> La decisión contenida en el protocolo de evaluación es susceptible de ser impugnada, es decir contra ella proceden recursos ante el mismo funcionario que la adoptó, es decir el evaluador, o ante su inmediato superior jerárquico. En los términos del Nuevo Código Contencioso de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, los recursos que proceden son los siguientes:</p> <p><b>Recurso de Reposición</b> ante el mismo funcionario que tomó la decisión, valga decir, el evaluador, para que la aclare, modifique, adicione o revoque.</p> <p><b>Recurso de Apelación</b> ante el inmediato superior jerárquico o funcional del evaluador con el mismo propósito.</p>	<p>Del 25 de noviembre de 2024 al 06 de diciembre de 2024 – Presentación o radicación del recurso ante el funcionario respectivo por parte de interesado</p> <p>Del 02 de enero de 2025 al 17 de enero de 2025 – Termino para dar respuesta a los recursos interpuestos por parte del funcionario competente</p>
<p><b>5. Entrega de resultados a la Secretaría de Educación,</b> copia original de la evaluación debidamente diligenciada y firmada, incluyendo el análisis de resultado a través de las fortalezas y debilidades., los cuales servirán de insumo al comité de formación docente para planear los procesos de formación.</p>	<p>Fecha límite del 24 de enero de 2025</p>

La Evaluación de Periodo de Prueba se ingresa [www.semgiro.org](http://www.semgiro.org) en el link humano en línea con la contraseña y usuario de cada Rector a esta evaluación se asignó el código 133.

**ARTICULO SEGUNDO:** Definir el cronograma para la **EVALUACION ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL** para el año 2024, de **DIRECTIVOS DOCENTES, DOCENTES Y DOCENTE ORIENTADOR** regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002.

EVALUACION	FECHA
<p><b>A. Planeación y Preparación</b></p> <p><b>Evaluador:</b> Organizar e implementar el proceso para la evaluación, generando encuentro para la de reflexión y retroalimentación.</p> <p><b>Evaluador y Evaluado:</b> Pactan las contribuciones individuales asociadas a las <b>competencias funcionales</b>. En términos formales una contribución debe estar redactada con brevedad,</p>	



ya que constituye un resultado concreto. Igualmente, su formulación debe indicar un resultado terminado, no parcial, que se alcance al finalizar el año, razón por la cual hay que asegurarse de plantear logros realistas y alcanzables (ocho en total, uno por cada competencia funcional

Para establecer estos compromisos, es necesario revisar las funciones propias del docente, docente orientador, docente tutor o del directivo docente que se va a evaluar, una contribución individual puede derivarse de una o más de estas actuaciones intencionales. El Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Mejoramiento Institucional, el Plan de Apoyo al Mejoramiento y el Plan Operativo Anual, constituyen insumos fundamentales para determinar estos resultados, dado que cada contribución individual por definición, debe estar articulada con las metas institucionales y con las metas educativas que se ha propuesto la entidad territorial.

Competencias Comportamentales; Objeto de evaluación. Es necesario seleccionar las tres (3) competencias más pertinentes para la evaluación del docente, docente orientador, docente tutor o directivo docente, estableciendo las evidencias requeridas (documentales y testimoniales) teniendo en cuenta que la valoración de las competencias debe estar soportada por diferentes evidencias.

La formulación de una contribución individual requiere especificar los **criterios y las evidencias que sustentaran su evaluación.**

Los criterios son el conjunto de atributos que deben presentar el resultado obtenido y el desempeño del evaluado, pueden ser cuantitativos (tiempos, cantidades, proporciones o cualitativos (calidades, grados; podría decirse que estos criterios son las metas que se proponen el Evaluador y el Evaluado frente al resultado deseado. Las actuaciones intencionales del glosario de competencias pueden orientar la definición de criterio. Lo recomendable es establecer entre dos y tres criterios para cada contribución.

Las evidencias son el conjunto de pruebas objetivas (documentales y testimoniales) del logro de las contribuciones individuales. Igualmente estas evidencias deben referir a las actuaciones intencionales asociadas a la competencia funcional que se está revisando.

#### **B. Desarrollo de la Evaluación**

Observar y hacer seguimiento de forma sistemática y permanente al desempeño y los resultados de la evaluación, durante todo el año objeto de evaluación. Para que este seguimiento, así como la valoración de evidencias y la consecuente calificación del desempeño laboral sean procesos objetivos.

En el mes de enero de 2024



Al calificar cada competencia funcional se deben valorar los logros alcanzados frente a la contribución individual propuesta al comienzo del proceso, con base en el análisis de las evidencias recolectadas y a la luz de las actuaciones intencionales que constituyen cada competencia, es decir se debe valorar si los resultados del docente o directivo docente cumplen con los criterios establecidos y si reflejan las actuaciones intencionales. **Para la calificación de las competencias comportamentales,** se debe comparar la relación entre las evidencias recolectadas y las actuaciones intencionales que se indican en el glosario de competencias, analizando la frecuencia de estas actuaciones (estabilidad en tiempo) así como su consistencia en los diferentes contextos de trabajo del docente o directivo docente

Del 09 de enero de 2024 al 22 de noviembre de 2024

**C. Análisis y uso de los resultados**

Tras haber realizado la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes, docentes orientadores, docentes tutores o directivos docentes que le correspondió evaluar, es importante consolidar la información para analizarla de manera integral. Este análisis agrupado de la información servirá para el diseño de acciones macro, que tengan un impacto general sobre todos los evaluados, la institución educativa y la entidad territorial.

Al igual que en el análisis individual debe examinarse la información de forma integral e identificar interacciones entre las competencias para plantear posibles causas que expliquen el perfil del grupo. Este punto es de vital importancia, puesto que de la adecuada identificación de los factores causales dependerá la formulación de acciones que respondan oportuna y efectivamente a las necesidades de desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes evaluados

Fecha límite para entregar a la SEM, del 24 de enero de 2025

Elaborar un informe de resultados finales en que se planteen las principales conclusiones del proceso. Se recomienda identificar aspectos comunes en los planes de desarrollo personal y profesional, para la definición de líneas generales de mejoramiento bien sea a nivel institucional o de entidad territorial. Permite realizar el informe de fortalezas y debilidades a entregar en la SEM)

**D. Seguimiento Individual e Institucional**

El Proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, como proceso de formación, no concluye con el análisis de resultados. Debe dársele continuidad para que realmente se incorpore en la cultura de mejoramiento de las instituciones educativas, las secretarías de educación del país.

Durante el año escolar



<p>Valorar el proceso mismo de la evaluación identificar los aciertos y las fallas en la planeación y el desarrollo del proceso, permitirá realizar los ajustes necesarios, para que los futuros procesos de evaluación anual de desempeño, laboral docente, docente orientador, docente tutor y directivo docente, alcancen estándares de calidad más elevados</p>	
Consolidación de las Evaluaciones	Durante el mes de noviembre 2024
Notificación a los Evaluados	Fecha límite 22 de noviembre de 2024
<p><b>Recursos de Reposición y Apelación</b></p> <p>La decisión contenida en el protocolo de evaluación, es susceptible de ser impugnada, es decir contra ella proceden recursos ante el mismo funcionario que la adoptó, es decir el evaluador o ante su inmediato superior jerárquico.</p> <p>En los términos del Nuevo Código Contencioso de Procedimiento Administrativo y de los Contencioso Administrativo, los recursos que proceden son los siguientes:</p> <p><b>Recurso de Reposición</b> ante el mismo funcionario que tomó la decisión. Valga decir el evaluador, para que lo aclare, modifique adicione o revoque.</p> <p><b>Recurso de Apelación</b> ante el inmediato superior jerárquico o funcional del evaluador, con el mismo propósito.</p>	<p>Del 25 de noviembre de 2024 al 06 de diciembre de 2024 – Presentación o radicación del recurso ante el funcionario respectivo por parte de interesado</p> <p>Del 02 de enero de 2025 al 17 de enero de 2025 – Termino para dar respuesta a los recursos interpuestos por parte del funcionario competente</p>
<p><b>Entrega de resultados a la Secretaría de Educación</b>, copia original de la evaluación debidamente firmada y diligenciada incluyendo el análisis de resultados a través de fortalezas y debilidades, los cuales servirán de insumo al comité de formación docente para planear los procesos de formación.</p>	Fecha límite del 24 de enero de 2025

La evaluación Anual de Desempeño Laboral se ingresa en la página [www.semgiron.org](http://www.semgiron.org) en el link humano en línea a esta evaluación se asignó el código 132.

**ARTICULO TERCERO:** Notificar el contenido del presente acto administrativo a cada uno de los Rectores de las instituciones educativas Oficiales para su conocimiento y fines pertinentes.

**ARTICULO CUARTO:** Remitir copia de la presente Resolución a Secretaría de Gestión Humana y Secretaría de Educación para los fines pertinentes

Dado en Girón a los

07 FEB 2024

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

**ADELA SILVA ARDILA**  
Secretaria de Educación Municipal

Proyectó: Abg. Luz Marina Balaguera Meléndez / Profesional Univ- Carrera Docente.

