

Complementos y cosas que me faltaron en el anterior



De

cuerpas <lacuerpa@riseup.net>

Destinatario

Abogadocontrolinternoadida <abogadocontrolinternoadida@gmail.com>

Fecha

2025-07-12 08:15

 Correo de Institución Educativa Josefina Muñoz González - Solicitudes.pdf (~56 KB)

 sc\_pdf\_20250712081701\_935\_Gral\_Respuesta\_PDF.pdf (~313 KB)

 sc\_pdf\_20250712081858\_202\_Gral\_Respuesta\_PDFsobre horas extras.pdf (~215 KB)

Buenos días, adjunto nuevamente el archivo pues le hice unos complementos al respecto de el manejo de situaciones de convivencia.

También agregué un tema de comunicaciones al q la rectora no se refiere y que contiene el correo que nunca contestó al respecto y las afectaciones a acudientes y estudiantes, pero quiero consultarle si dejar mejor eso para hacer una acción de tutela, puesto que no respondió a la comunicación en el plazo establecido. Además éste punto me parece muy grave pues se refiere a las circunstancias agravantes de la persecución laboral:

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

Frente a al audio de la reunión con la rectora yo también había hecho otro escrito mirando las normatividades que le había enviado en el enlace que está censurado en su red de adida:

 Páginas

 Mensajes

 Tareas

 Configuración

Audio reunión de hoy con rectora Editar Título

 Mostrar

 Editar

 versiones

 Imprimir

Se tocaron temas muy delicados en conversación en que la rectora me puso en conocimiento de quejas, sólo enunciativamente pues no me entregó copia escrita de ninguna.

Sobre queja desconocida de Natalia Otálvaro. Si ella tiene intención de conciliación, ¿por qué acude a la instancia de comité de convivencia si yo le escribí un correo institucional que se ha pasado de los términos para contestar al respecto de su acusación de acoso?

Ésta pregunta me conduce a pensar que la profesora no aspira a la conciliación, sino que quiere dañarme, exponerme, seguir acusandome injustamente, desconociendo mi derecho a la información y al debido proceso, se salta el conducto regular, puede utilizar el correo institucional para comunicarse conmigo o me pudo poner en conocimiento la queja, pero no lo hizo, la elevó a la siguiente instancia, desconociendo mi comunicación a través del correo institucional y el debido proceso de comunicarse primero con la parte con la que se tiene el conflicto y de no solucionarse, elevar la queja a la siguiente instancia.

Artículo 2°. Definición de acoso sexual. Para efectos de esta ley, sse entenderá por

acoso sexual  
todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).



Artículo 6°. Derechos de las personas investigadas. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Garantías de protección. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.

CIRCULAR 026 DE 2023: violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

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.

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.

por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.»

«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.

En este sentido, desde el Ministerio del Trabajo se hace un llamado de URGENCIA, ante quienes no han iniciado, no han escuchado □ 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 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.»

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 discriminaciónnota 1 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.»

Por otro lado, la Ley 1257 de 2008nota 2 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 velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este párrafo. (...)»

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».

si en serio quisiera solucionar, me contestaría la comunicación institucional.

### 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:

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».

injuria:

Hecho o dicho contra razón y justicia.

Acción o expresión que lesiona la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación.

Ultraje

Ajamiento, injuria o desprecio.

Entonces, en la situación con Natalia, parece más un maltrato laboral de su parte, con su acusación ha violentado mi integridad moral y mi libertad sexual, su expresión verbal es injuriosa y ultrajante, pues me desprecia y la relación de compañerismo que hemos tenido hasta el momento, ha infundido miedo e intimidación en mí al aseverar que no quería que pasara a mayores y justo lo pasa a mayores sin conversarlo conmigo, su acusación menoscaba mi autoestima y mi dignidad pues se salta el conducto regular, ignorando mi comunicación a través del correo institucional.

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». Descalificación al quedarse con la impresión de los estudiantes para cerrar el laboratorio, además me desautoriza como docente del aula para matemáticas arbitrariamente, alterando mi planeación con cambios improvisados e inesperados pues se cursaron todos los conductos regulares para gestionar el espacio.

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. No cierra los otros laboratorios, sólo el mío; habían otros espacios oscurecidos, sólo vió el mío y fué el único que ordenó quitar directamente pues de los demás dice que no tenía conocimiento.

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». Total entorpecimiento laboral.

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 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.

Qué tiene ésta manera de conciliatoria si no se me entregan las copias de los escritos de las quejas presentadas, ¿cómo puedo dar claridad a algo que desconozco?

Y la profesora Natalia, ¿quiere conciliar?, ¿que quiere, cuál es su solicitud?

n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual

¿por qué la profesora Natalia me propone conversaciones al respecto del literal n)?

HABLA SOBRE SI LE GUSTARAN LAS MUJERES SERÍA MUJERIEGA... :°|

Resolución 2646 de 2008nota 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.

Con ésta situación he estado muy desmotivada, eso ha afectado mi salud física, me siento agobiada psicológicamente, me levanto en la madrugada pensando en el dolor que siento de que ésto esté ocurriendo, en la injusticia de todo ésto.



YO SOY LA QUE HA SUFRIDO TODO ÉSTO, PERO OTRA SE NOMBRA COMO LA VÍCTIMA:

i. 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.

i. 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, •

iii. 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.

Me siento segregada, las situaciones de acoso en mi contra son vistas como casos aislados, la rectora no atiende mis solicitudes de investigar el acoso cibernético del que he sido víctima con chats en los que soy injuriada y tratada de manera hostil, así mismo como las situaciones que menciona de los estudiantes que se han atrevido a darme un espaldarazo o agarrarme de la chaqueta, o la docente que se ha atrevido a saltarse el conducto regular para interponer una queja en mi contra, ¿por qué esa ocurrencia de irrespeto permanentemente ante la complicidad parece ser de la comunidad educativa y de las directivas que lo ven solo como casos aislados. Yo padezco segregación por mi orientación sexual, también por eso, los estudiantes, la docente, los acudientes, las directivas, consideran que pueden faltarme al respeto, saltarse el conducto regular, intervenir en mi autonomía docente, entorpecer el cumplimiento de mis funciones, retrasarlas, ocultarme información, privarme de información, inutilizar el laboratorio que es el instrumento que había construido para mi labor y puede decirse que ocultamiento de correspondencia pues desde que no estoy en el grupo de whatsapp, al que no estoy obligada a participar, no recibo la información institucional. ¿Por qué se atreven a todo esto conmigo? no son acciones aisladas, tiene que ver con la lesbofobia, con la discriminación y el acoso por orientación sexual.

a conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral entre otros, incorporando la transversalización del enfoque, diferencial interseccional y de género.

.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.

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

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

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

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.

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.

\*

cuerpa  
06 de jun

Editar

Notas sobre acoso para responder a acusación de la profesora natalia:  
<https://safetya.co/normatividad/decreto-0405-de-2025/#normas>

cuerpa  
06 de jun

Editar

LEY 1010 DE 2006  
(enero 23)

1. Maltrato 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.

cuerpa  
06 de jun

Editar

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.

cuerpa  
06 de jun

Editar

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. Nota 3

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.

cuerpa  
06 de jun

Editar

Artículo 4°. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su



cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;

g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Artículo 7°. Conductas que constituyen acoso laboral.

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

cuerpa

08 de jun

Editar

con respecto al literal i), es de notar como la rectora nos asigna y nos impone obligaciones laborales con exigencias desproporcionadas como “comer de pie” según la rectora, como hacen los soldados, aunque nosotros no seamos soldados sino docentes.

k) Hay profesores que llegan 15 minutos tarde a la institución educativa, yo nunca llego tan tarde y en general llego temprano, pero me llaman la atención, espero que no sea sólo a mi.

l) Me niegan la información desde que me salí del chat de whatsapp, ayer volvimos a quedar en que publiquen las cosas en la cartelera de la institución.

m) se me solicita que justifique reiteradamente las licencias por enfermedad.

me dijo una vez una rectora que afecto a la comunidad educativa con mis incapacidades, es claramente justificado si estoy incapacitada

cuerpa

08 de jun

Editar

Ante la afirmación del manejo “inadecuado”, debo notar que en todas las comunicaciones escritas de las y los estudiantes, lo que noto por el contrario es un reconocimiento de que soy la profesora a quienes acuden pues cuando comentan sus casos y situaciones a otros docentes, éstos no intervienen ni registran, varios estudiantes de sexto dos y sexto tres me han hecho escritos manifestando que se sienten protegidos con mis acciones de convivencia.

cuerpa

08 de jun

Editar

Se solicitó conocer las quejas por escrito por el correo institucional.

Se aclaró situación de acudiente de Juan Esteban.

Respuesta ante acusación de solución “inadecuada” de asuntos de convivencia.

Aviso a profesora Natalia sobre vencimiento de comunicación a través del correo institucional y solicitud de queja por escrito a través del mismo medio.



cuerpa

Referencia de formatos

Por otro lado está el asunto con la secretaría de educación de rionegro, que constantemente está desatendiendo mis solicitudes, le anexo las respuestas del funcionario a cargo. En el audio de la rectora se escucha que aunque dicho funcionario me dijo en reunión que tuve con él que hablaría con la rectora sobre la situación del laboratorio y todo lo que ella me hizo para que pudiera darle continuidad, según la rectora nunca lo hizo, entonces necesito su asesoría sobre la instancia siguiente o el procedimiento siguiente pues desde que llegué a ésta secretaría han pasado cosa tras cosa, negligencia tras negligencia, violacion del debido proceso, en fin. Yo realicé una denuncia que le mandé en pantallazos en el correo anterior, la respuesta del funcionario se la adjunto, así como su respuesta al respecto de unas horas extras que la rectora Patricia Castaño me hizo trabajar y no me pagó.

No sé si hacer una tutela, si denunciarlo ante el ministerio de educación ya o que hacer, le agradezco me brinde información al respecto, muchas gracias y feliz fin de semana.

