



Plan de Bienestar e Incentivos

Subdirección de Talento Humano

Versión 1.0



Contenido

1.	Introducción.....	3
2.	Objetivo general	3
3.	Objetivos específicos	3
4.	Alcance	4
5.	Diagnóstico	4
5.1.	Encuestas de satisfacción.....	4
5.2.	Encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023 de Talento Humano.....	5
6.	Metas.....	15
7.	Estrategias.....	15
8.	Bienestar laboral.....	16
8.1.	Componente 1: Calidad de vida laboral	16
8.2.	Componente 2: Protección de servicios sociales	17
8.3.	Componente 3: Programas para el cuidado de la vida	19
9.	Incentivos.....	20
9.1.	Apoyo educativo	20
9.2.	Tiempo remunerado por transportarse en bicicleta	20
9.3.	Banco de estrellas.....	21
9.4.	Quinquenios.....	21
10.	Mecanismos de evaluación y seguimiento.....	21





1. Introducción

Con el propósito de impactar de manera positiva el ser, estar y hacer de sus servidores, el Ministerio de Educación Nacional en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con el objetivo de aportar a la generación de un entorno laboral para la vida y el conocimiento, se formuló el plan de bienestar e incentivos con actividades que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, buscando un desempeño eficiente y eficaz de la entidad y a la vez impactando aspectos claves de la cultura organizacional de la entidad y de las entidades adscritas y vinculadas.

Teniendo en cuenta las necesidades y los retos a los cuales se enfrentó la entidad en la vigencia 2021 y 2022, donde el equilibrio entre la vida laboral y personal fue clave tanto en el bienestar de cada uno de los servidores, como en la interacción positiva en actividades semipresenciales, en el plan de bienestar 2023 se incorporan estrategias para dar respuesta a las necesidades de los servidores desde la perspectiva de su desarrollo integral y buscando que esto redunde en el logro de los objetivos institucionales y organizacionales.

Para la presente vigencia, el Plan de Bienestar e Incentivos se elabora en desarrollo de los ejes "Bienestar, incentivos y reconocimiento", "Cuidado para la vida personal y familiar" y "Entorno laboral sostenible", estructurados en el Plan Estratégico de Talento Humano 2023, aumentando la calidad de vida de los colaboradores a través de un enfoque diverso y equitativo.

2. Objetivo general

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, mediante programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral a través de espacios de aprendizaje, diversión e integración, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores en su entorno profesional, social y familiar, promoviendo un entorno laboral para la vida y el conocimiento.

3. Objetivos específicos





- Ejecutar actividades de bienestar e incentivos, alineadas a las necesidades de los servidores en su contexto familiar, laboral y social, que mejoren su calidad de vida.
- Promover la política de integridad como eje articulador de la gestión pública en el marco de los valores adoptados por la Entidad, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia y transparencia, en un entorno institucional favorable al comportamiento integro que contribuya a la construcción de confianza y a la transformación de las relaciones entre la entidad y la ciudadanía.
- Generar experiencias significativas que fomenten la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento al aporte que hacen los servidores al logro de los objetivos institucionales.
- Fomentar alternativas que permitan el desarrollo del ciclo de vida del servidor público en armonía con la protección del medioambiente y el entorno.

4. Alcance

El Plan de Bienestar e Incentivos está dirigido a los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la entidad en sus distintas modalidades: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y temporales. En el eje de cultura organizacional se incluyen estrategias en las que concurren diferentes actores del ecosistema, como, por ejemplo, las entidades adscritas y vinculadas.

5. Diagnóstico

5.1. Encuestas de satisfacción

Una vez finalizada cada una de las actividades, a través de herramientas informáticas, en este caso Microsoft Forms, se diseñó, para el primer semestre una encuesta por actividad para calificar y medir el nivel de satisfacción de acuerdo con los criterios de logística, tiempo, formación y receptividad, para el segundo semestre, se realizó la encuesta por grupos de actividades bajo la misma metodología. El resultado promedio de todas las actividades de bienestar de la vigencia 2022 fue de **4,7 / 5.0**.



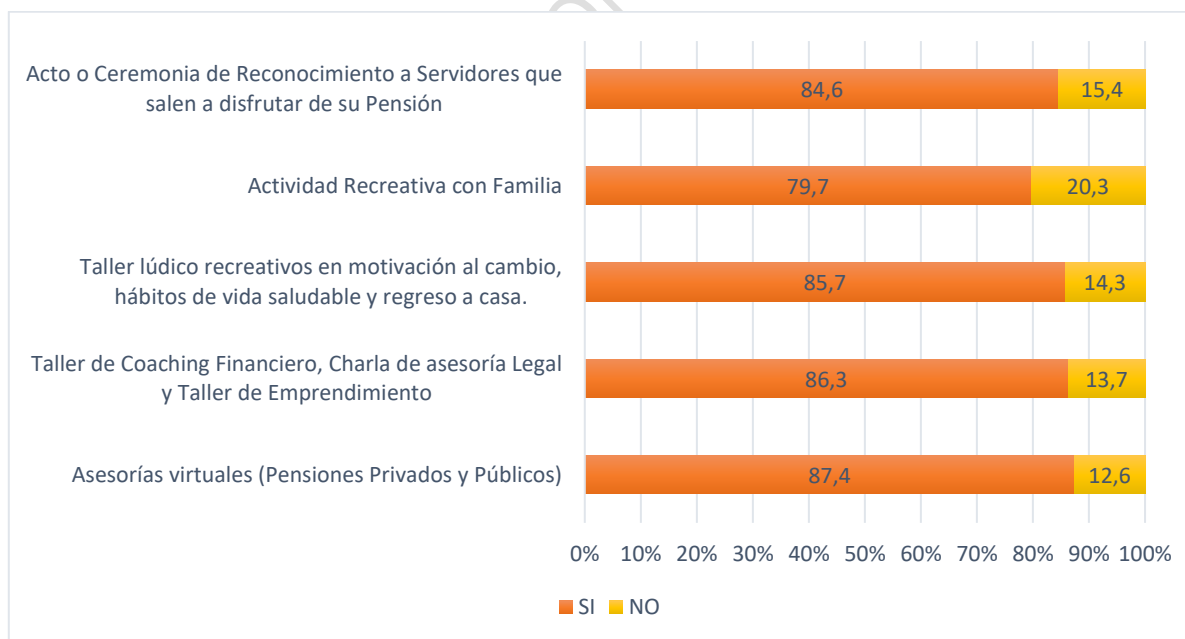


5.2. Encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023 de Talento Humano

El Ministerio de Educación Nacional, a través de la Subdirección de Talento Humano, desarrolló una encuesta orientada a identificar las necesidades de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo, denominada "Encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023". En total hubo una acogida de 182 servidores quienes participaron en su diligenciamiento.

Desde la Subdirección de Talento Humano se buscó reconocer más específicamente las necesidades y gustos de los servidores desde el ámbito deportivo, social, competitivo y de desarrollo comportamental. A continuación, se dan a conocer los resultados:

En primera medida, se preguntó de acuerdo con la temática de atención a **PREPENSIONADOS** como iniciativa que busca brindar a los servidores que se encuentran próximos a cumplir los requisitos para obtener la pensión, elementos que le permitan la adaptación a este nuevo ciclo de vida, y así fortalecer sus proyectos en las diferentes esferas; personal, social, familiar y económica entre otros. Se preguntó ¿Estaría de acuerdo en desarrollar las siguientes actividades?:

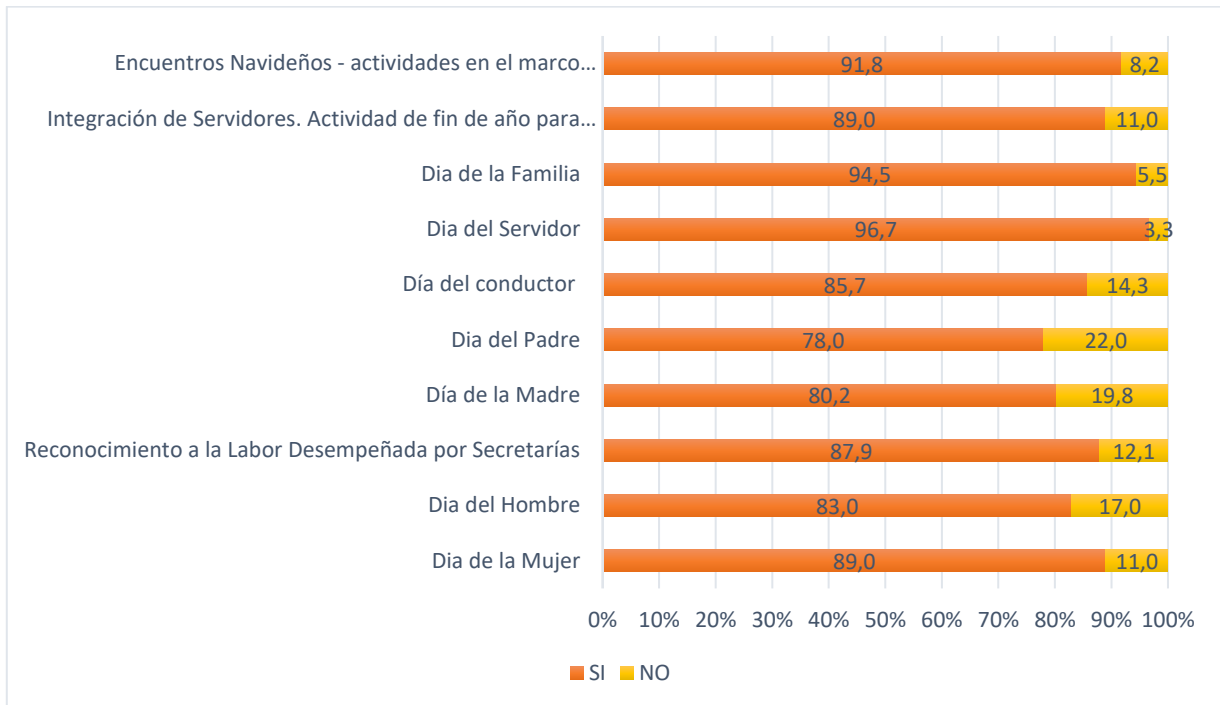


Fuente: Resultados encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023





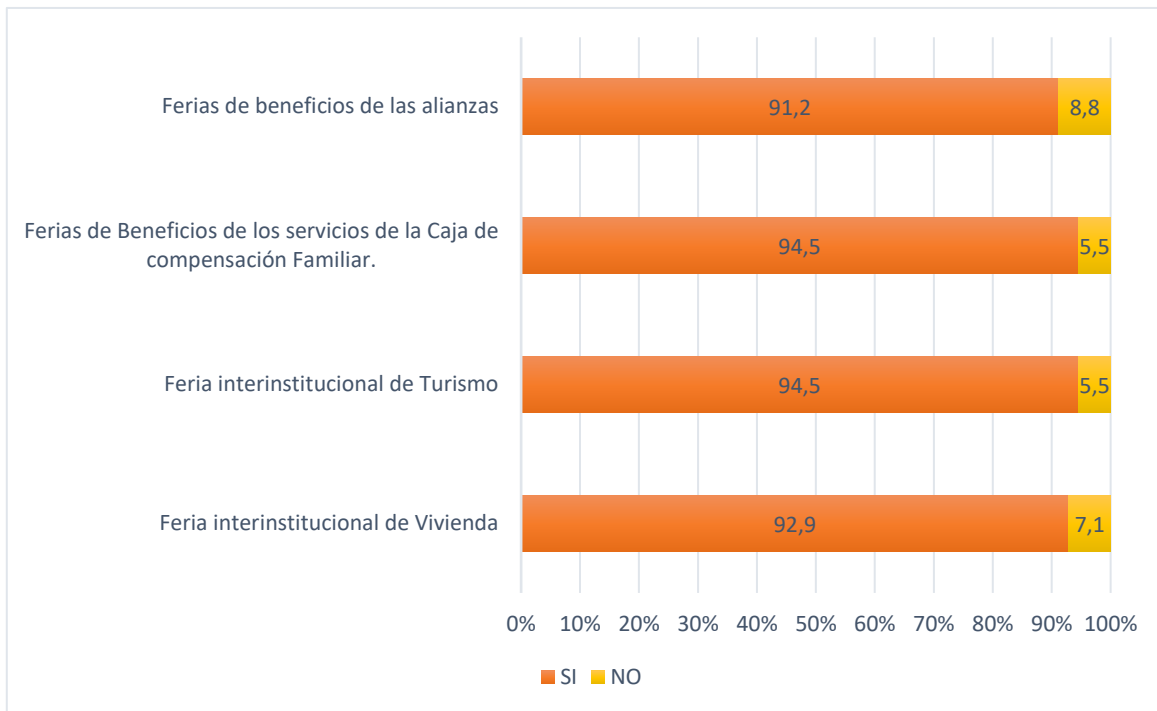
Por otro lado, de acuerdo con el propósito de la entidad de reconocer **EVENTOS INSTITUCIONALES O FECHAS ESPECIALES** que permitan desarrollar y estimular la gratitud, integración, solidaridad y creatividad en los servidores, así como la reafirmación de valores éticos, morales e institucionales. Se pregunto ¿Estaría de acuerdo en desarrollar las siguientes actividades?:



Fuente: Resultados encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023

Para el programa de **ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES** para gestionar y difundir la prestación de servicios por parte de terceros que generen beneficios a los servidores, en vivienda, salud, educación ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los tramites, la información pertinente. Se pregunto ¿Estaría de acuerdo en desarrollar las siguientes actividades?:



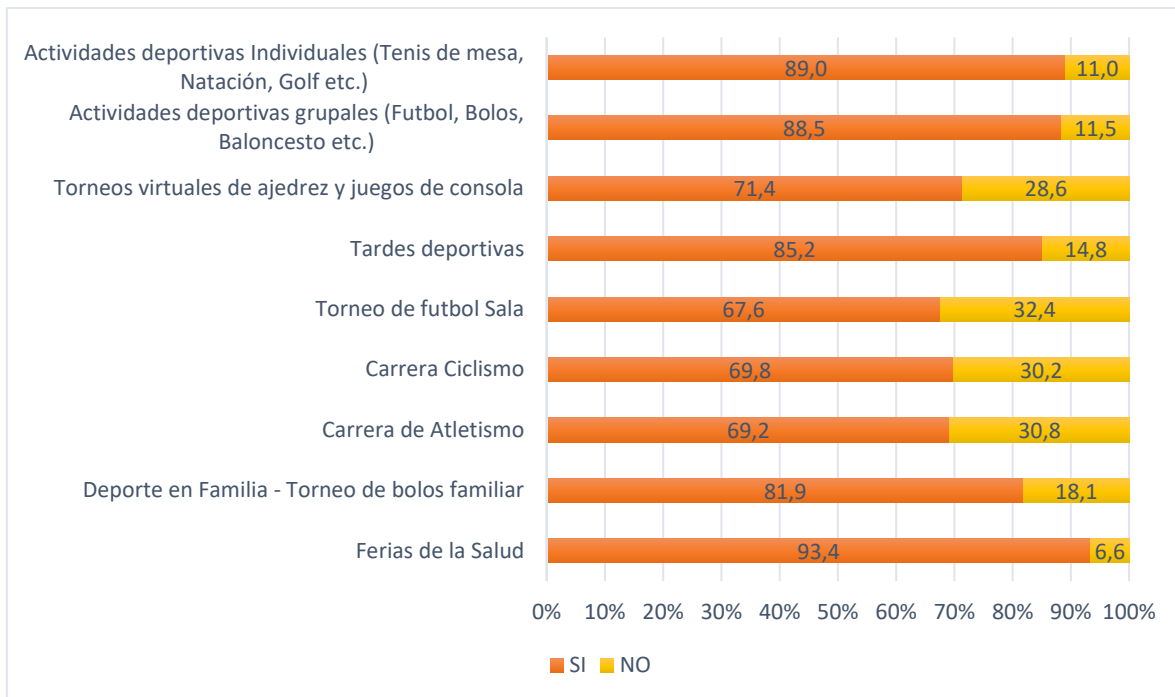


Fuente: Resultados encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023

Para las 3 preguntas anteriores se puede observar que la mayoría de los servidores estarían dispuestos a participar de estas actividades relacionadas a las alianzas, eventos y fechas especiales y a las actividades para los prepensionados.

De acuerdo con el propósito de fomentar la práctica de **ACTIVIDADES DEPORTIVAS** en el MEN para estimular el mejoramiento de la salud física y mental de los servidores y sus familias mediante el fomento de la cultura deportiva. Se pregunta ¿Estaría de acuerdo en desarrollar las siguientes actividades?:



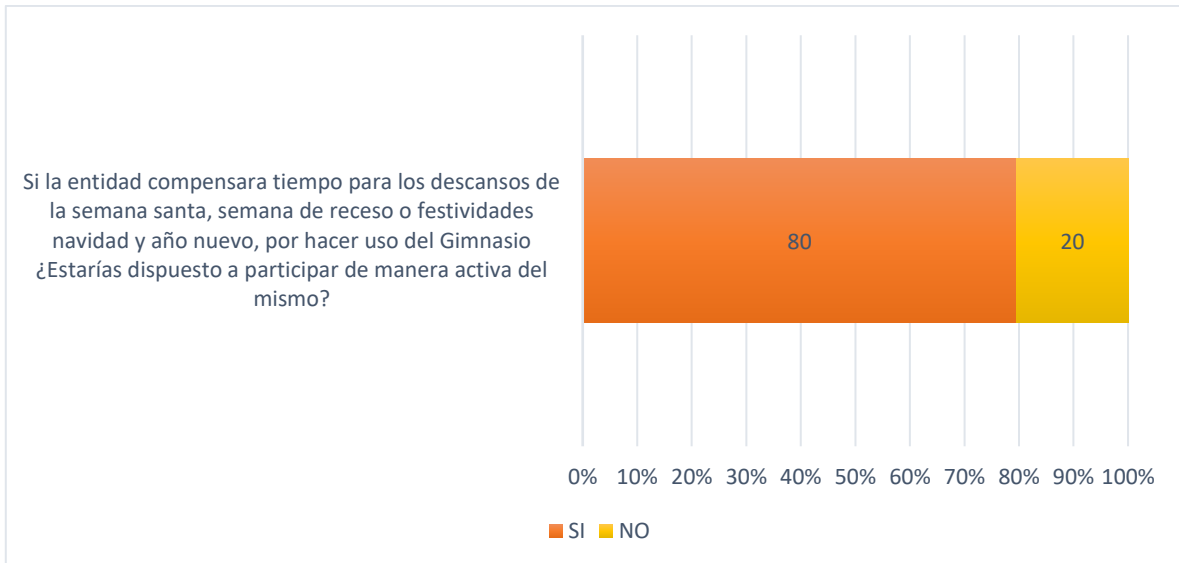


Fuente: Resultados encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023

Las actividades deportivas dieron como resultado una inclinación hacia las actividades deportivas individuales y grupales. También tuvo una gran acogida las tardes deportivas, pero en la actividad que más favorabilidad tuvo entre los servidores fue en la propuesta de ferias de la salud con un 93.4%.

Igualmente, en cuanto a fomentar el uso del gimnasio se preguntó lo siguiente, Si la entidad compensara tiempo para los descansos de la semana santa, semana de receso o festividades navidad y año nuevo, por hacer uso del **Gimnasio** ¿Estarías dispuesto a participar de manera activa del mismo?



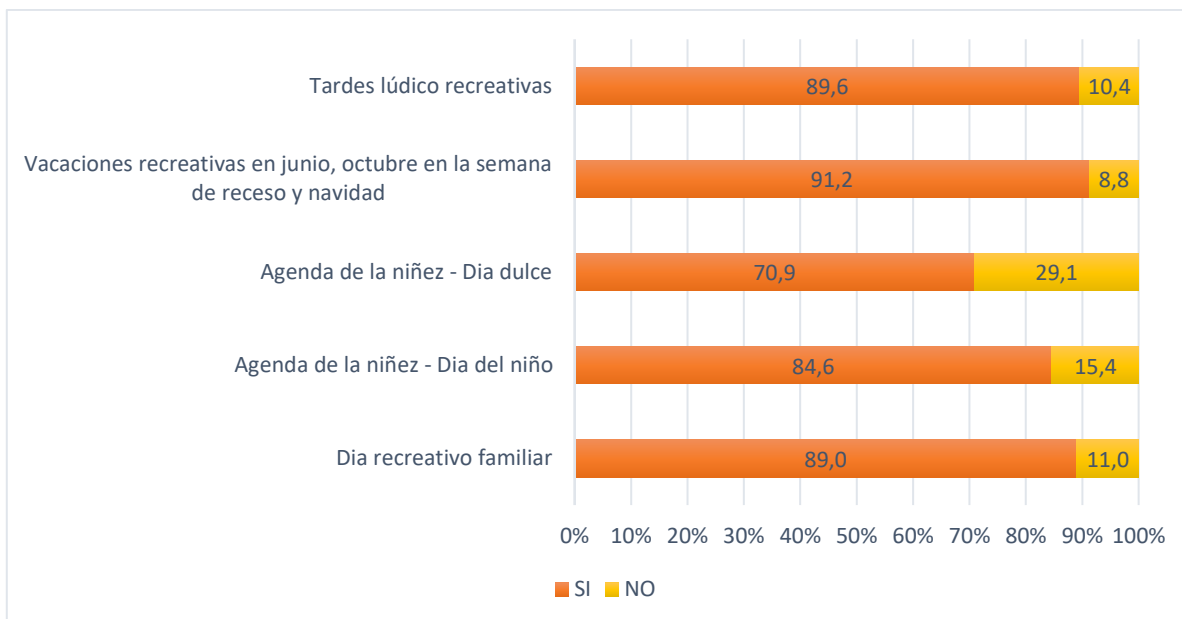


Fuente: Resultados encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023

Se evidencia como lo muestra la gráfica que el 80% de los encuestados indicaron de manera afirmativa con un (SI) que estarían motivados de utilizar el gimnasio si este tiempo se utilizara para compensar en los descansos de la semana santa, semana de receso o festividades navidad y año nuevo.

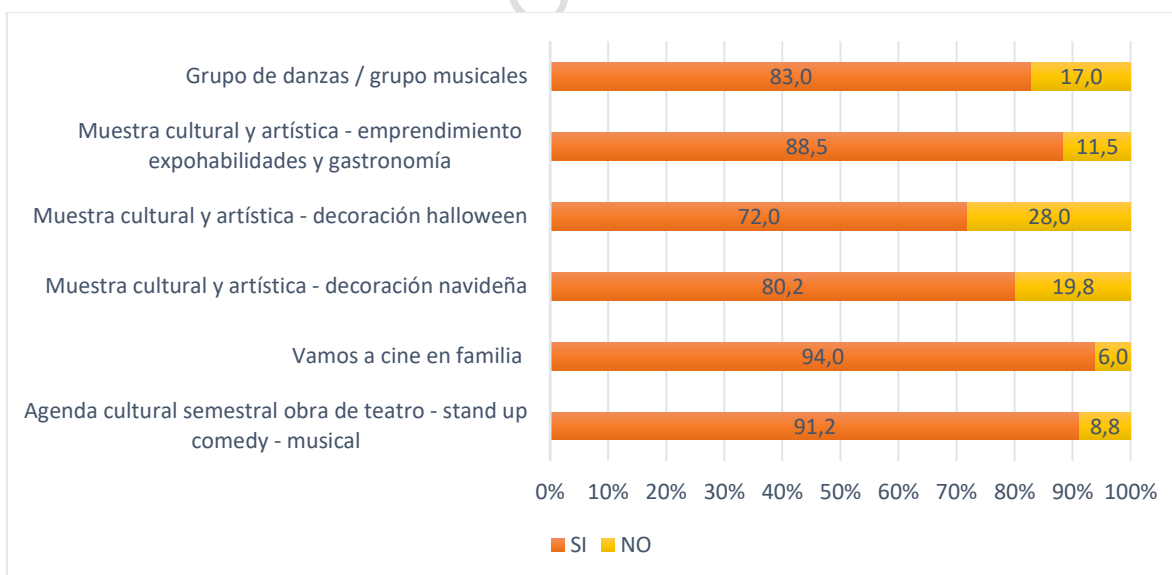
Para las actividades de ocio, con el propósito de desarrollar actividades **RECREATIVAS Y VACACIONALES** que estimulen el mejoramiento de la salud física y mental de los servidores y sus familias fomentando la recreación y el uso adecuado del tiempo libre, como espacio de crecimiento personal y familiar. Se pregunto ¿Estaría de acuerdo en desarrollar las siguientes actividades?:





Fuente: Resultados encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023

Igualmente, con el propósito de desarrollar actividades **ARTÍSTICAS, CULTURALES Y LITERARIAS** que permitan estimular un óptimo aprovechamiento del tiempo libre, mejor desempeño laboral y reafirmar el sentido de identidad y pertenencia de los servidores hacia la entidad. Se preguntó ¿Estaría de acuerdo en desarrollar las siguientes actividades?:



Fuente: Resultados encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023

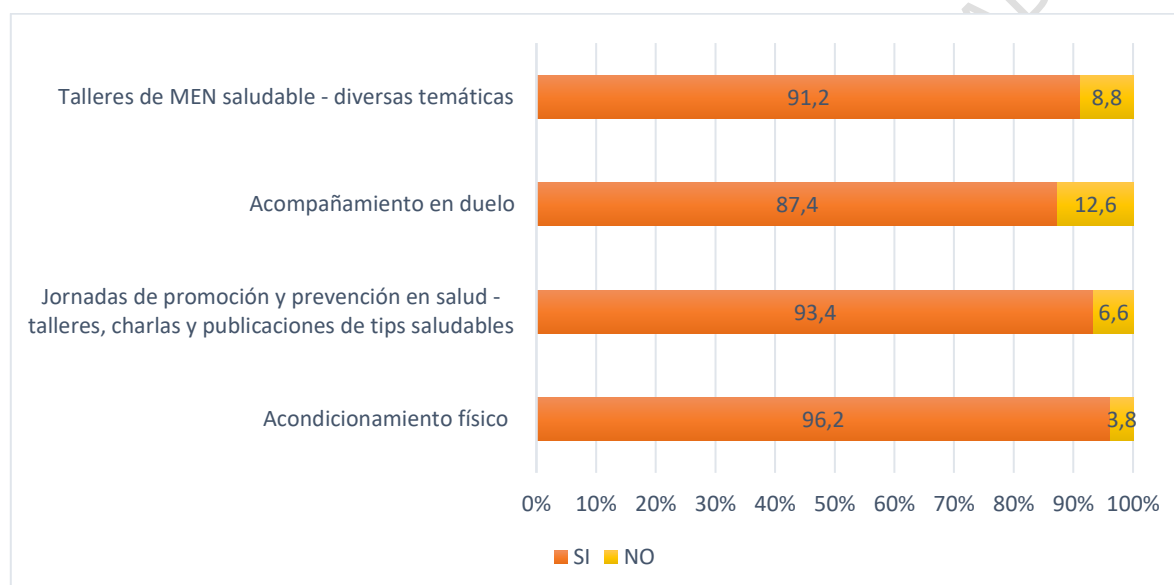
En cuanto al aprovechamiento del tiempo libre, mejor desempeño laboral y reafirmar el sentido de identidad y pertenencia de los servidores hacia la entidad, se pudo evidenciar que la mayoría de los servidores estarían de acuerdo en





desarrollar estas actividades y las que mayor favorabilidad tiene son las que incluyen a sus familias como son Vamos a cine en familia que tuvo el 94% e igualmente la obra de teatro – stand up comedy – musical tuvo el 91,2% de favorabilidad; por otra parte se evidencia que el día dulce a comparación de las demás actividades presenta menos aceptación.

En la encuesta de necesidades se buscó de acuerdo con lo establecido en el SG-SST, y considerando actividades de **PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD** para proporcionar a los servidores y sus familias diferentes alternativas de aprovechamiento de los servicios de seguridad social. Se preguntó ¿Estaría de acuerdo en desarrollar las siguientes actividades?:

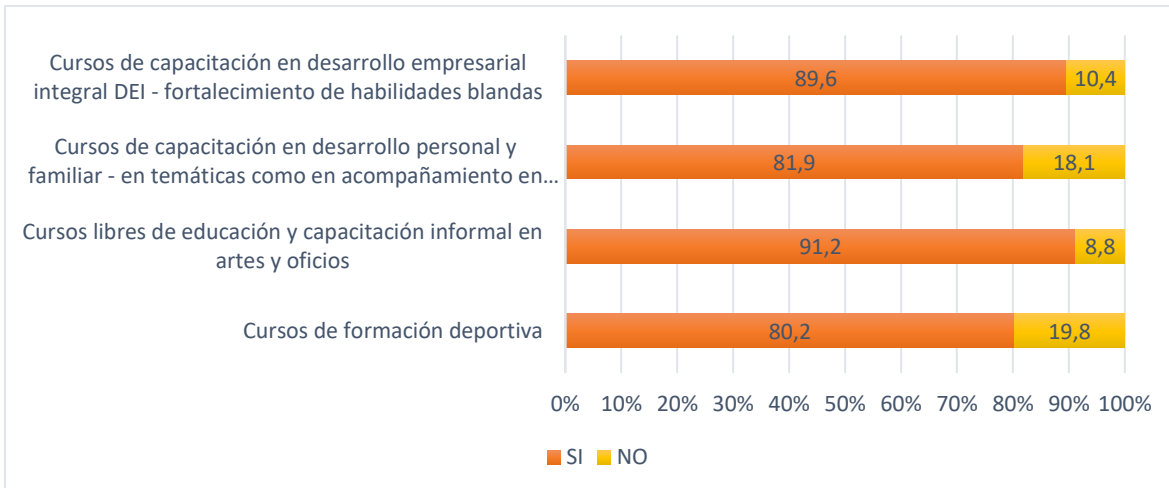


Fuente: Resultados encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023

Se evidencia que estas actividades de promoción y prevención de la salud son las más acogidas por los servidores por tal motivo, debe ser priorizada en el plan de bienestar 2023.

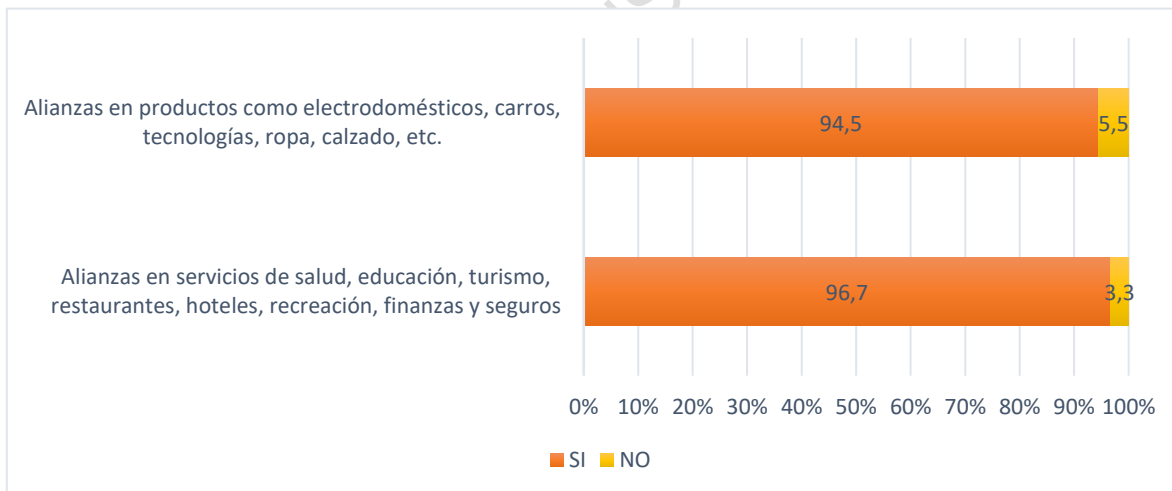
Como en toda entidad que busca el bienestar de los servidores se pensaron en actividades de **CAPACITACIÓN INFORMAL**, que buscan contribuir al desarrollo de habilidades y destrezas y al mejoramiento del nivel de vida de los servidores y su núcleo familiar, en artes, deportes u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del servidor. Se preguntó ¿Estaría de acuerdo en desarrollar las siguientes actividades?:





Fuente: Resultados encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023

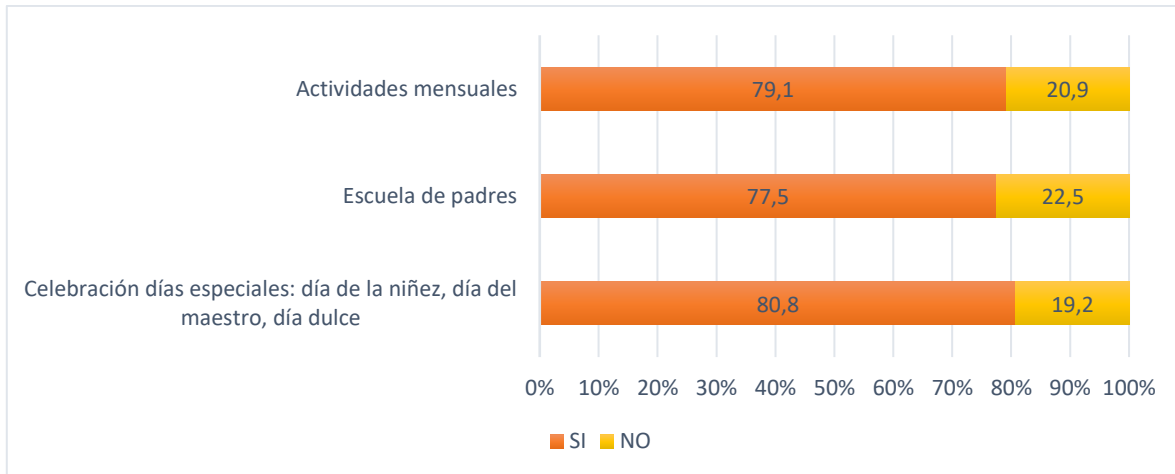
Igualmente, con el propósito de crear **ALIANZAS DE BIENESTAR** con empresas e instituciones que ofrecen descuentos en productos y/o servicios que redunden en beneficio para los servidores e impacten positivamente su bienestar y calidad de vida. Se preguntó ¿Estaría de acuerdo en desarrollar las siguientes actividades?:



Fuente: Resultados encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023

Y por último en cuanto a este tema se planteó buscando implementar actividades de **CUIDADO INFANTIL** para fortalecer el desarrollo de las capacidades físicas, cognoscitivas y socio afectivas de los infantes, mediante actividades de estimulación. Se preguntó ¿Estaría de acuerdo en desarrollar las siguientes actividades?:





Fuente: Resultados encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023

Nuestras **MASCOTAS**, tienen un lugar muy especial en el MEN es por esto queremos saber: ¿Estaría de acuerdo en que tu mascota?: A. Recibiera un Obsequio, B. Participará de un evento.



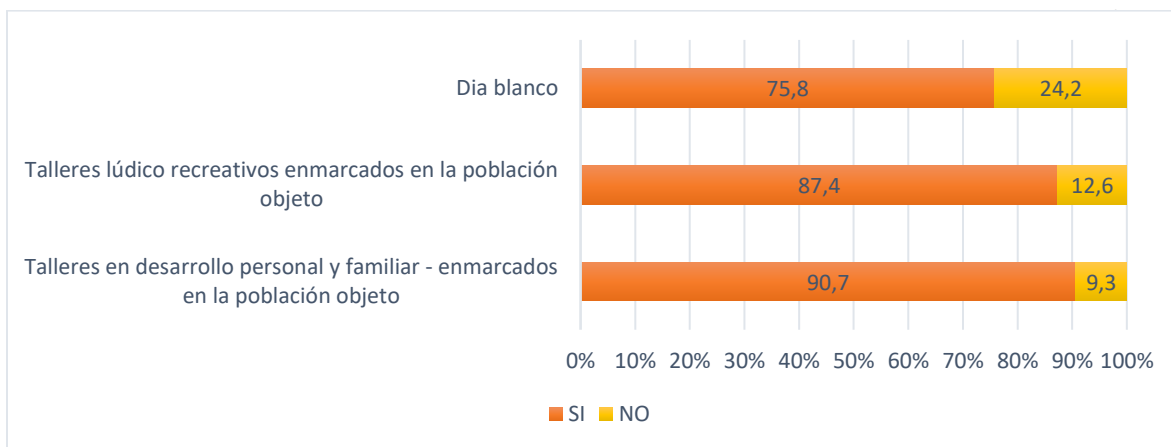
Fuente: Resultados encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023

En esta sección evidenciamos en las actividades propuestas en cuanto a bienestar como las alianzas y capacitación informal las actividades con más favorabilidad son los cursos libres y fortalecimiento de las habilidades blandas, en cuanto al bienestar de las mascotas los servidores el 76% votaron por recibir un obsequio para ellas.





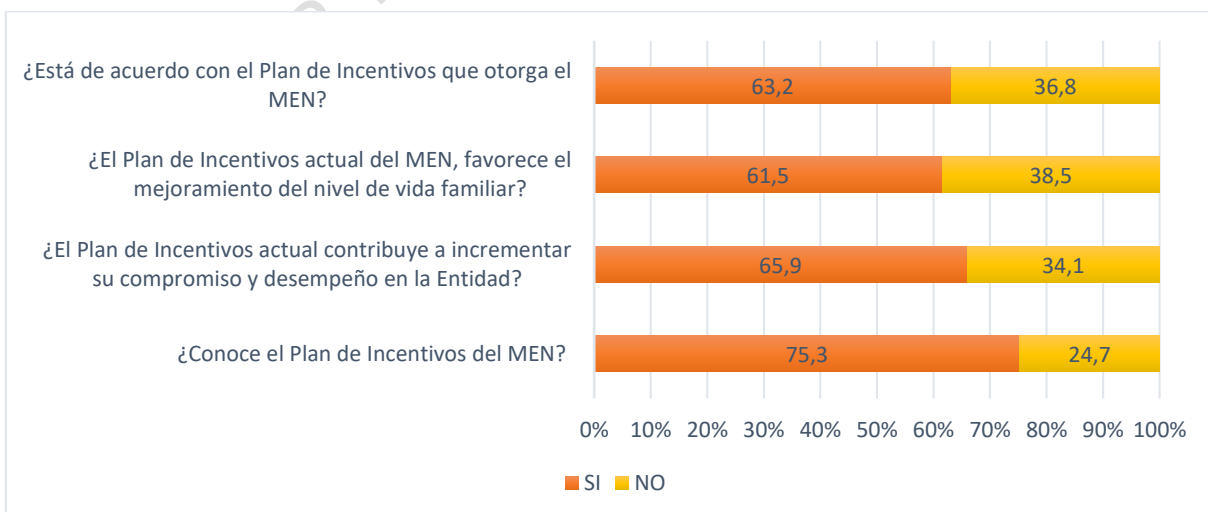
Finalmente, respecto al programa buscando promover **NUESTRA IDENTIDAD FAMILIAR EN EL MEN** para contribuir con el bienestar de aquellos núcleos familiares de servidores con hijos y/o hermanos en situación de discapacidad cognitiva a través de capacitaciones y talleres de formación familiar que fortalezcan sus competencias. Se preguntó ¿Estaría de acuerdo en desarrollar las siguientes actividades?:



Fuente: Resultados encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023

Se puede ver la necesidad de implementar estas actividades a la población de discapacidad cognitiva para los servidores con hijos y/o hermanos en situación de discapacidad.

De acuerdo con la implementación del **PLAN DE INCENTIVOS** el cual promueve el reconocimiento a los servidores que demuestren niveles de excelencia en su desempeño tanto laboral individual como de equipos de trabajo, por favor responda las siguientes preguntas:



Fuente: Resultados encuesta de detección de necesidades de bienestar social laboral 2023





Podemos ver que, aunque la mayoría respondieron positivamente sobre el conocimiento del plan de incentivos se evidencia un porcentaje aproximadamente del 24,8% que no conoce esta información, lo cual evidencia que, la difusión debe ser un punto clave para la generación de estrategias 2023.

6. Metas

- Lograr el 100% de ejecución de todas las actividades programadas del Plan de Bienestar e Incentivos 2023.
- Ampliar la participación en dos puntos porcentuales en el promedio de las actividades de bienestar.
- Lograr un promedio de calificación de las actividades de bienestar igual o superior a 4.6/5.0.
- Socializar con el 90% de los servidores y contratistas los resultados de la gestión de la vigencia 2023.

7. Estrategias

Para la vigencia 2023 se implementarán las siguientes estrategias:

- Definir nuevos canales de difusión y fortalecer los existentes, que permitan que todos los servidores conozcan e identifiquen las actividades que se van a desarrollar o que se están ejecutando dentro del Plan de Bienestar.
- Fortalecer la atención periódica y personalizada de la Caja de Compensación Familiar para cada uno de los servidores, atendiendo las inquietudes sobre servicios.
- Plantear acciones alternativas para el retiro asistido de los servidores públicos del MEN.
- Generar un sello característico para la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos logrando mejorar la recordación en los colaboradores de la entidad.
- Promover la participación de los servidores en actividades institucionales y sectoriales, con el fin de generar espacios que redunden en el bienestar personal, social y familiar.
- Fortalecer la atención a los servidores, frente a las inquietudes de manera oportuna.
- Incluir un componente experiencial en las estrategias de cultura para facilitar la comprensión y recordación del mensaje central de los espacios de conversación, co-creación, expansión y colaboración y a su vez apalancar la gestión del cambio organizacional.

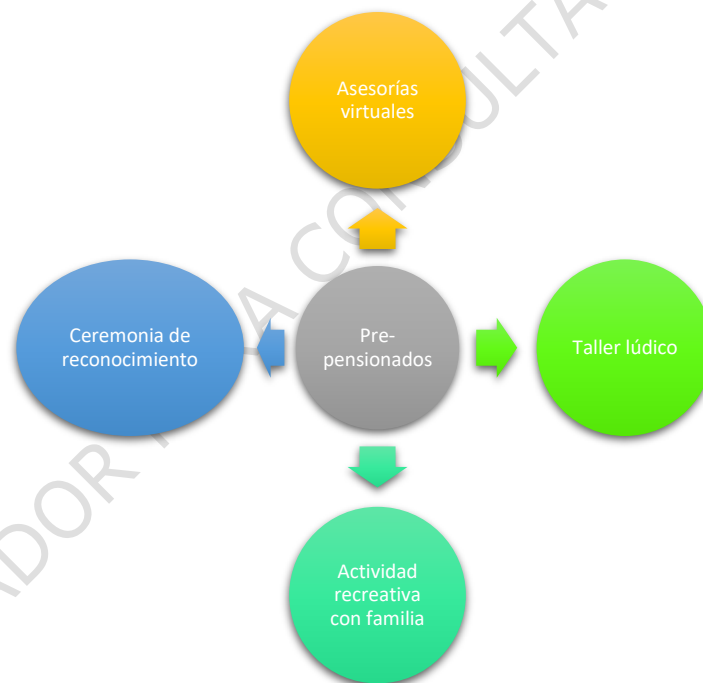


8. Bienestar laboral

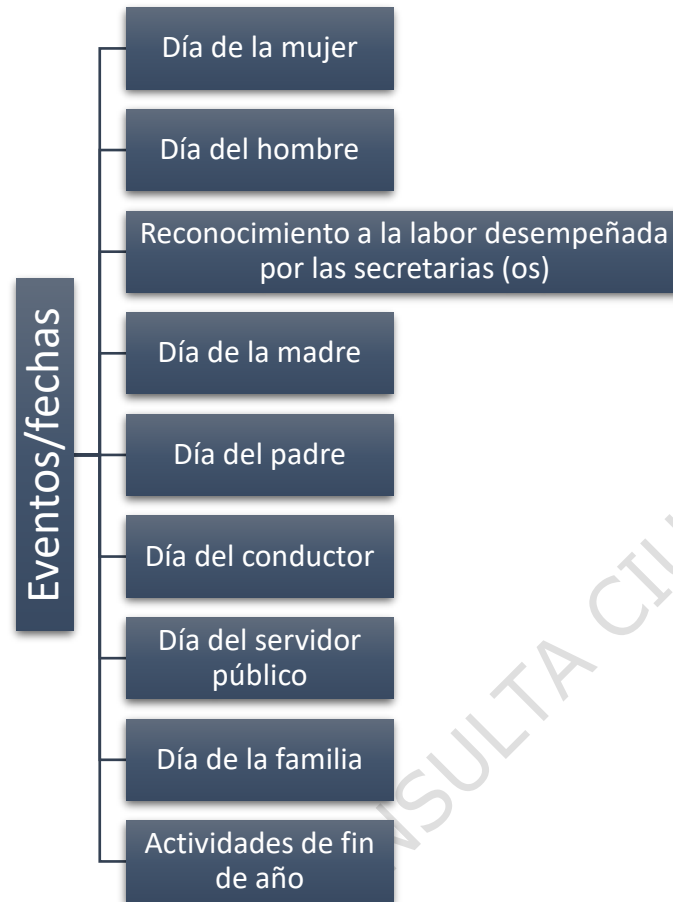
8.1. Componente 1: Calidad de vida laboral

Dentro del componente de calidad de vida laboral se cuenta con programas y actividades que pretenden atender los problemas y condiciones adversas con que se enfrentan todas las personas que trabajan en la entidad en aras de promover su desarrollo personal, profesional y organizacional. Para ello, se contará con los siguientes programas:

- **Pre-pensionados:** Como iniciativa busca brindar a los servidores que se encuentran próximos a cumplir los requisitos para obtener la pensión, elementos que le permitan la adaptación a este nuevo ciclo de vida, y así fortalecer sus proyectos en las diferentes esferas; personal, social, familiar y económica entre otros. Se desarrollará a través de actividades como:



- **Eventos institucionales o fechas especiales:** Tiene por objetivo desarrollar y estimular en las personas que trabajan en la entidad la gratitud, integración, solidaridad, creatividad y sentido de pertenencia con el MEN en los servidores, fomentando el respeto por la diversidad y la transformación cultural para lograr un entorno laboral para la vida y el conocimiento.



8.2. Componente 2: Protección de servicios sociales

En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para su desarrollo se adelantarán los siguientes programas.

Tabla 1. Programas protección de servicios sociales

Programa	Actividades
Actividades deportivas: Para estimular el mejoramiento de la salud física y mental de los servidores y sus familias mediante el fomento de la cultura deportiva.	Ferias de la Salud.
	Deporte en Familia - Torneo de bolos familiar.
	Carrera Nacional de Atletismo.
	Carrera Ciclismo.
	Torneo de fútbol Sala.
	Tardes deportivas.





Programa	Actividades
	Torneos virtuales de ajedrez y juegos de consola.
	Actividades deportivas grupales e individuales.
ACTIVIDADES RECREATIVAS Y VACACIONALES que estimulan el mejoramiento de la salud física y mental mediante el fomento de la recreación y el uso adecuado del tiempo libre, como espacio de crecimiento personal y familiar.	Día recreativo familiar.
	Día de la niñez.
	Vacaciones recreativas (3 en el año).
	Tardes lúdico recreativas.
ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, CULTURALES Y LITERARIAS. Que permitan estimular un óptimo aprovechamiento del tiempo libre, mejor desempeño laboral y reafirmar el sentido de identidad y pertenencia del servidor hacia la entidad.	Agenda cultural semestral (como obra de teatro - stand up comedy - musical).
	Vamos a cine en familia.
	Muestra cultural y artística - decoración navideña.
	Muestra cultural y artística - decoración Halloween.
	Muestra cultural y artística - emprendimiento expohabilidades y gastronomía.
	Grupo de danzas / grupo musicales.
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD Para proporcionar a los servidores y sus familias diferentes alternativas de aprovechamiento de los servicios de seguridad social.	Acondicionamiento físico.
	Acompañamiento en duelo ¹
	Talleres MEN saludable - diversas temáticas.
CAPACITACIÓN INFORMAL Busca contribuir al desarrollo de habilidades y destrezas y al mejoramiento del nivel de vida de los servidores y su núcleo familiar, en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.	Cursos de formación deportiva.
	Cursos libres de educación y capacitación informal en artes y oficios.
	Cursos de capacitación en desarrollo personal y familiar.
	Cursos de capacitación en desarrollo empresarial integral DEI.

¹ A través de este acompañamiento se busca que la persona afectada hable acerca de su pérdida, sus recuerdos y su experiencia de la vida y muerte de su ser querido.





Programa	Actividades
ALIANZAS DE BIENESTAR con empresas e instituciones que ofrecen descuentos en productos y/o servicios que redunden en beneficio para los colaboradores e impacten positivamente su bienestar y calidad de vida.	Alianzas en servicios de salud, educación, turismo, restaurantes, hoteles, etc.
	Alianzas en productos como electrodomésticos, carros, tecnologías, ropa, calzado, etc.
	Feria interinstitucional de Vivienda.
	Feria interinstitucional de Turismo.
	Ferias de Beneficios de los servicios de la Caja de compensación Familiar.
	Ferias de beneficios de las alianzas.

Fuente: Bases de datos Subdirección de Talento Humano

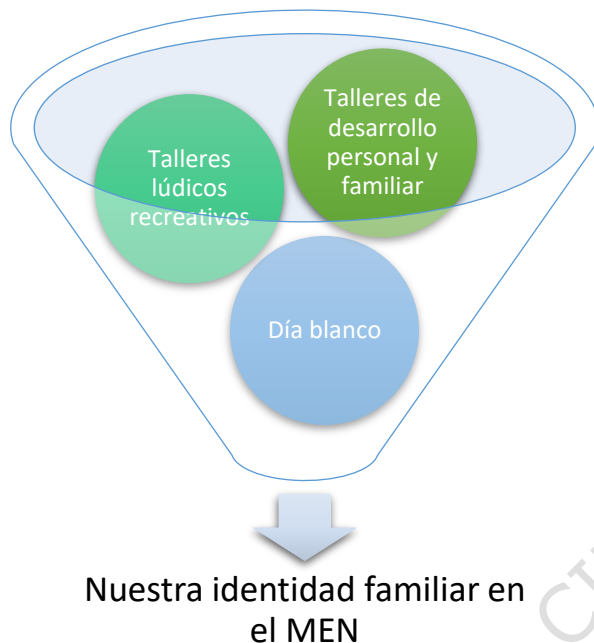
De acuerdo con los resultados de la encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos, se estableció como estímulo la posibilidad de compensar el tiempo de uso del gimnasio para los descansos de las festividades (semana santa, semana de receso, fin de año). Adicionalmente, se evidenció que el 75% de los encuestados prefieren recibir un obsequio para sus mascotas, por lo tanto, se priorizará esta actividad.

8.3. Componente 3: Programas para el cuidado de la vida

Estos programas son complementarios y están sujetos a la disponibilidad de recursos e infraestructura, y tienen por objetivo aumentar la apropiación del sistema de cuidado para la vida en cumplimiento de los lineamientos establecidos en las bases para el PND: Colombia potencia mundial de la vida. Los programas son:

- **PROMOVER NUESTRA IDENTIDAD FAMILIAR EN EL MEN** para contribuir con el bienestar de aquellos núcleos familiares de servidores con hijos y/o hermanos en situación de discapacidad cognitiva a través de capacitaciones y talleres de formación familiar que fortalezcan sus competencias.





El objetivo de promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, así como concienciar sobre su situación en todos los aspectos de la vida, Por esto el Ministerio de Educación Nacional se une a la conmemoración del día blanco para garantizar su integración e igualdad.

- **CUIDADO INFANTIL:** para fortalecer el desarrollo de las capacidades físicas, cognoscitivas y socio afectivas de los infantes, mediante actividades de estimulación del sistema de cuidado para la vida y la paz. Se desarrollará mensualmente conforme al cronograma establecido por la Subdirección.

9. Incentivos y Estímulos

9.1. *Apoyo educativo*

Para la vigencia 2023, se continuará con el desarrollo de las convocatorias semestrales con el fin de otorgar un incentivo pecuniario dirigido a los servidores del Ministerio de Educación y sus familias, para contribuir con la financiación de la educación formal, esto con el objetivo de propiciar condiciones para el establecimiento de un entorno laboral para la vida y el conocimiento.

9.2. *Tiempo remunerado por transportarse en bicicleta*





El Ministerio de Educación Nacional, en cumplimiento de la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, a través de la cual se incentiva el uso de la bicicleta como medio de transporte, que en su artículo 5 establece los incentivos para los servidores públicos que usen la bicicleta, a saber: recibir medio día laboral libre remunerado por cada 30 días que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta y pueden recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

Este incentivo se reglamentó en el Ministerio con la Resolución 03554 del 9 de marzo de 2017 "Por la cual se establece el incentivo de uso de la bicicleta para los servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional" Este incentivo ha permitido disminuir el tiempo de desplazamiento hacia y desde la Entidad a los servidores, demostrando economía en el desplazamiento y fortalecimiento en el cuidado del medio ambiente.

De otra parte, al ser una actividad física, es considerada como una de las variables protectoras para el cuidado de la salud de quien hace uso de ella y es allí donde el SGSST visualiza que esta práctica cada vez es más utilizada, y se espera que el riesgo de enfermedad cada vez sea más bajo. En el marco del eje estratégico 'Entorno ambiental **IMEN**te sostenible'

9.3. Banco de estrellas

Por medio de este incentivo se pretende reconocer e incentivar la participación dentro de las actividades institucionales a través de acceso a servicios que satisfacen necesidades o intereses personales y/o familiares. Para el año 2023 se continuará incentivando a los colaboradores del MEN a participar en todas las actividades adelantadas en la entidad.

9.4. Quinquenios

El Ministerio de Educación Nacional cuenta con la estrategia de quinquenios, mediante la cual, se reconoce a los servidores por su tiempo de servicio en la entidad. Para la vigencia 2023, en desarrollo del eje estratégico 'Bienestar, incentivos y reconocimiento' se continuará reconociendo la labor de todos los servidores del MEN.

10. Mecanismos de evaluación y seguimiento





Tabla 2. Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano
Plan de acción	Trimestral	Subdirector/a de Talento Humano y líderes de proceso
Planes operativos (Medios de Verificación)	Trimestral	Líder de proceso/procedimiento
Seguimiento de indicadores de gestión	Mensual, trimestral, anual	Líder de proceso/procedimiento

BORRADOR PARA CONSULTA CIUDADANA





Versión	Fecha	Observaciones
1.0	17 Enero 2023	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente
2.0	xxx Enero 2023	Versión aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Control de cambios

BORRADOR PARA CONSULTA CIUDADANA





MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL



Mineducacion



@Mineducacion



@Mineducacion



@Mineducacioncol