



Secretaría de Educación
Departamento del Cesar



Gobernación del Cesar | Lo hacemos MEJOR | Secretaría de Educación Departamental
Carrera 14 N° 13B Bis-80 Esquina Edificio Carlos Lleras Restrepo Valledupar Cesar Colombia
Líneas de Atención a la Ciudadanía: 018000954099 Código Postal: 200001 - NIT: 892399999-1
Correo: educacion@cesar.gov.co. Sitio web: educacion.cesar.gov.co recursohumano.educacion@cesar.gov.

1



Secretaría de Educación
Departamento del Cesar

TALLER DE INDUCCIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL

2

“La función de la educación es enseñar a pensar intensa y críticamente. Formar inteligencia y carácter, esa es la meta de la verdadera educación”.

Martin Luther King, Jr.

3

BIENVENIDOS

La Secretaría de Educación Departamental del Cesar, les da la bienvenida, a nuestros maestros, y a través de este encuentro, les mostraremos nuestra organización con sus objetivos y metas de los cuales usted ya hace parte.

4

La Secretaría de Educación del Departamento del Cesar es la entidad territorial certificada encargada de administrar el servicio educativo para garantizar el derecho a la educación de los niños, niñas y adolescentes de los 24 municipios no certificados del departamento del Cesar, teniendo como reto aumentar y mantener la cobertura educativa y fortalecer la calidad de la educación pública en procura del mejoramiento de las condiciones de vida de los cesarenses.



Secretaría de Educación
Departamento del Cesar

5

La Secretaría de Educación planea, organiza y distribuye la planta de personal: docentes, directivos-docente y administrativos, de acuerdo con las necesidades del servicio. Fortalece integralmente a los establecimientos educativos, que son los responsables directos de prestar el servicio público educativo, aplicando las políticas y lineamientos establecidos tanto por el gobierno nacional, departamental y municipal para asumir el reto del contexto local, regional, nacional y la aldea global.

Con el propósito de garantizar educación de calidad mejorando la enseñabilidad, los aprendizajes y resultados de los estudiantes.



Secretaría de Educación
Departamento del Cesar

6

MISIÓN

Prestar el servicio público educativo en los 24 municipios no certificados del Departamento del Cesar, garantizando el acceso y la permanencia de los niños, niñas, jóvenes y adolescentes, a través de una gestión de procesos efectivos que asegure una educación de calidad, pertinente, inclusiva y equitativa, con el propósito de formar ciudadanos competentes que respondan integralmente a la dinámica económica de nuestra región.

VISIÓN

La Secretaría de Educación del Departamento del Cesar para el 2024 administrará el servicio público educativo en condiciones de equidad e inclusión a todos los niños, niñas, jóvenes y adolescentes de los 24 municipios no certificados, fortaleciendo sus Ambientes Escolares con CTel, para dar cumplimiento a las metas de cobertura, infraestructura, calidad e inspección y vigilancia de los Establecimientos Educativos que orientarán el desarrollo de competencias específicas para el crecimiento social de manera integral..

7

OBJETIVOS DE CALIDAD

- Aumentar la cobertura en el nivel de educación media (10° y 11°) y garantizar la permanencia en los demás niveles educativos.
- Identificar las destrezas, habilidades y valores que los estudiantes Cesarenses que desarrollan durante la trayectoria escolar para definir planes de mejoramiento en sus respectivos ámbitos de actuación.
- Superar el 50% de los resultados de las pruebas SABER 11°.
- Disminuir la tasa de analfabetismo en el rango de edades de 15 a 24 años.
- Implementar la Estrategia “Cultura de la Evaluación”, como una oportunidad para optimizar las competencias de los docentes y directivos docentes.
- Implementar la Estrategia “Garantizar la provisión oportuna de cargos de personal docente, directivo docente y administrativo para los 24 municipios no certificados del departamento.
- Velar por la satisfacción de los ciudadanos y la oportunidad de las respuestas de cada Petición, Queja o Reclamo (PQR).

8

NUESTROS ACUERDOS Y COMPROMISOS ÉTICOS



Compromisos

- Sabemos y reconocemos que nuestra labor está orientada a satisfacer las necesidades y requerimientos de los Cesarenses de forma oportuna y con calidad.

Solidaridad

- Somos un equipo consciente que trabaja con respeto, tolerancia, compañerismo y humildad.

Objetividad

- Desarrollamos permanentemente criterios con capacidad de análisis que permiten el logro de resultados institucionales.

Lealtad

- Nuestros equipos de trabajo son fieles a los acuerdos y compromisos adquiridos con la comunidad y la institución, guardando sabia prudencia en nuestro actuar.

9



Transparencia

- Nuestras actuaciones son visibles a los requerimientos de nuestros grupos de interés. Actuamos con integridad, en garantía de los derechos y deberes adquiridos en el ejercicio de lo público.

Efectividad

- Nuestra labor genera resultados permanentes, oportunos, suficientes y con calidad, para el desarrollo integro de los derechos de los Cesarenses.

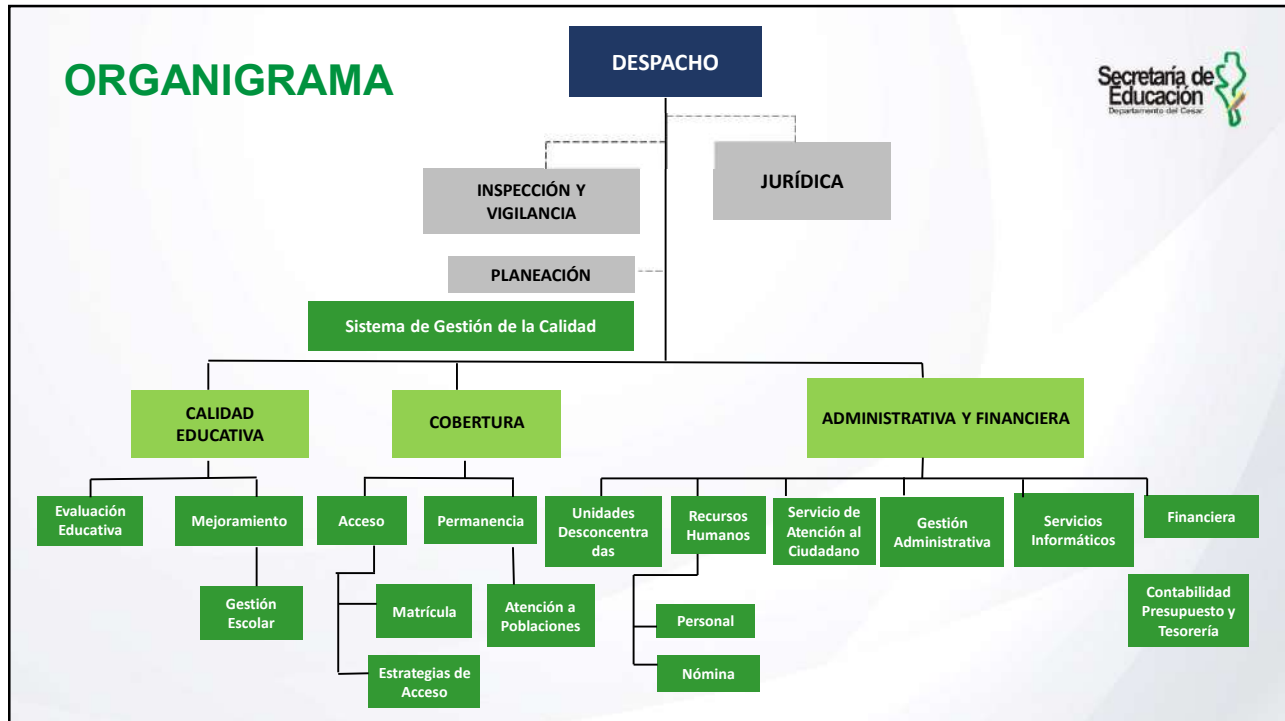
Participación

- Nuestra gestión se caracteriza por hacer partícipe a la comunidad en las decisiones de interés general.

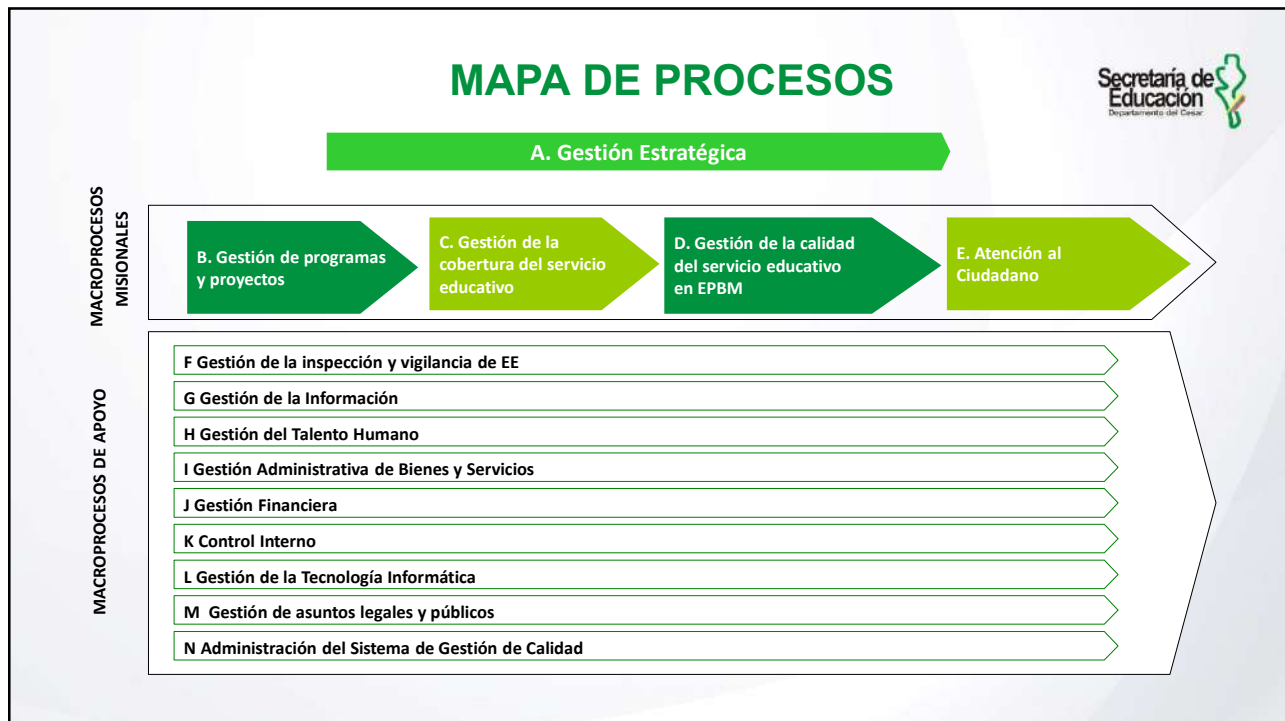
Legalidad

- Nuestra actuación está caracterizada por el cumplimiento de ordenamientos normativos y damos ejemplo de ello.

10



11



12



PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL DOCENTE



Programa de Bienestar Laboral

Garantiza que los funcionarios del Sistema General de Participación de la Secretaría de Educación Departamental cuenten con las competencias, habilidades y capacidades necesarias para un óptimo desempeño laboral y a su vez, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, desarrollando programas que permitan incrementar el sentido de pertenencia y la satisfacción en el desempeño de sus funciones.

Establece un plan de bienestar al cual se le da ejecución, siguiendo lineamientos del Ministerio de Educación Nacional y la Política de Bienestar.

Ofrece a directivos-docentes, docentes, y administrativos la posibilidad de capacitación, actualización, fortalecer sus conocimientos y salud mental, mejorar el clima organizacional y desarrollo de la resiliencia.

13



ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR



- Taller de Inducción.
- Taller de Reinducción.
- Celebraciones especiales (Días de: Maestro, Orientador Escolar, Día del Servidor Público y Día del Directivo Docente).
- Encuentro con Rectores y Directores Rurales
- Retiro Laboral Asistido
- Juegos Deportivos Nacionales del Magisterio Cesarense
- Encuentro Folclórico Nacional del Magisterio Cesarense

14

INDUCCIÓN MAESTROS



El ingreso a la carrera es para los docentes un reto personal y profesional, también lo es para toda la sociedad. Es una expectativa única, por la labor ético-socio-cultural que desarrollan. “Ser Maestro” implica un reto diario en su quehacer pedagógico, no solo con el uso y apropiación de nuevas tecnologías, la globalización, las exigencias de la sociedad y generación de conocimiento, sino por la responsabilidad que asume como agente transformador garante de mejores aprendizajes y resultados.

15

INDUCCIÓN MAESTROS

La Secretaría de Educación Departamental del Cesar diseñó a través de del Programa de Bienestar Laboral, este taller de inducción a directivos-docentes y docentes para:

- Recordar el rol de maestro.
- Los retos que enfrenta.
- La política educativa.

Las características especiales de esta ETC y de las Comunidades Educativas donde van a desempeñar su profesión.

El Compromiso de generar en los alumnos estrategias innovadoras, pertinentes, inclusivas y de calidad que mejoren sus aprendizajes y resultados.



16

OBJETIVOS DE LA INDUCCIÓN



- Proporcionar información y espacios vivenciales para que los nuevos docentes que ingresen a la carrera docente estén regidos por el estatuto de profesionalización docente definido en el Decreto 1278 de 2002, identifiquen las políticas sectoriales, sus políticas, planes y proyectos.
- Estimular el uso de elementos y medios tecnológicos disponibles que faciliten el ejercicio de la función docente.
- Afianzar el conocimiento sobre el estatuto 1278, en cuanto a la manera como éste regula su relación laboral con el estado a nivel nacional, territorial e institucional.
- Establecer espacios de diálogo directo para facilitar la comprensión del nuevo estatuto y sus decretos reglamentarios, especialmente en temas de vinculación, evaluación, mejoramiento continuo, ascenso, régimen salarial e incentivos.
- Dar a conocer los procesos de afiliación dirigidas a docentes, en el marco de seguridad integral, así como los compromisos y la operación administrativa de la secretaría de educación a la cual se vincula, entre otras.
- Incorporar a la nueva cultura institucional los principios y valores que el Gobierno Nacional se ha propuesto fomentar en los servidores públicos docentes y directivos docentes y en la comunidad educativa, en busca de un país competitivo y productivo.

17

CARACTERÍSTICAS DEL PERFIL PROFESIONAL DOCENTE DE HOY



El docente debe romper las 4 paredes e invadir otros campos. **El PROFESOR**, principal actor del escenario educativo. **CAMBIO** de concepción del proceso enseñanza-aprendizaje, dejando de ser el profesor de clases magistrales.

FACILITADOR del conocimiento, **ORIENTADOR Y GUÍA** de los alumnos. **EXPERTO** en el manejo de herramientas de comunicación, promotor de la interacción profesor-alumno, alumno-alumno, y alumno- contenidos.

CAPAZ de CAMBIAR los materiales educativos por materiales que promuevan la interacción con estos contenidos.

El profesorado tiene la responsabilidad de ponerse al día en cuestiones tecnológicas y metodológicas. El docente **SABE Y CONOCER** qué recursos emplean sus alumnos, cómo se comunican, qué son los espacios Web 2.0 y qué tipo de nuevas metodologías pueden surgir con el uso de estos recursos, espacios y lenguajes.



18

PROPÓSITOS



Estimular y elevar el nivel de motivación y compromiso de los nuevos servidores públicos para el cumplimiento de los fines de la educación y las metas de los Planes de Desarrollo: Local, Departamental y Nacional, de manera especial el compromiso de trabajar porque su quehacer pedagógico diario permita que los estudiantes del Cesar tengan en los Resultados de la Prueba SABER 11 un aumento en 8 puntos por encima del Promedio Nacional.

Resaltar la importancia de SER MAESTRO por el reto de compartir saberes, desarrollar estrategias para mejorar los aprendizajes y desarrollar competencias ciudadanas de los alumnos a su cargo, como compromiso de la formación del SER INTEGRAL, producto de la calidad de la educación. Se apoyará responsablemente en el uso y apropiación de la CTel (Ciencia Tecnología e Innovación), como EN LOS Lineamientos Curriculares, Referentes de Calidad, DBA, PEI/PEC y demás normas vigentes.

Desde el inicio de su vinculación como docente oficial tenga claro sus responsabilidades (Resolución No. 15.683 de 2016), rol del maestro y retos que enfrenta, respeto y acatamiento a la normatividad vigente y desarrollo de los demás procesos y competencias que exige el momento que nos inserta en la Cuarta Revolución Industrial, como los deberes de su profesión en la formación del ciudadano colombiano.

19

TOTAL ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES DEL CESAR 2021			
INSTITUCIONES EDUCATIVAS (Incluye dos (02) Escuelas Normales Superiores)	127		131
INSTITUCIONES EDUCATIVAS ADMINISTRADOS DIÓCESIS	3		
INSTITUCIONES EDUCATIVAS ADMINISTRADOS POR EL RESGUARDO IROKA	1		
CENTROS EDUCATIVOS	29		
CENTROS EDUCATIVOS ADMINISTRADOS DIÓCESIS	16		49
CENTROS EDUCATIVOS ADMINISTRADOS POR EL RESGUARDO IROKA	4		
TOTAL		TOTAL	180

TOTAL ESTABLECIMIENTOS POR ZONA		TOTAL SEDES POR ZONA	
IE (urbanas)	58	SEDES EDUCATIVAS URBANAS	182
IE (rurales, afro e indígenas)	73	SEDES EDUCATIVAS RURALES, AFRO E	1032
CE (rurales, afro e indígenas)	49	INDIGENAS	
TOTAL	180	TOTAL	1214

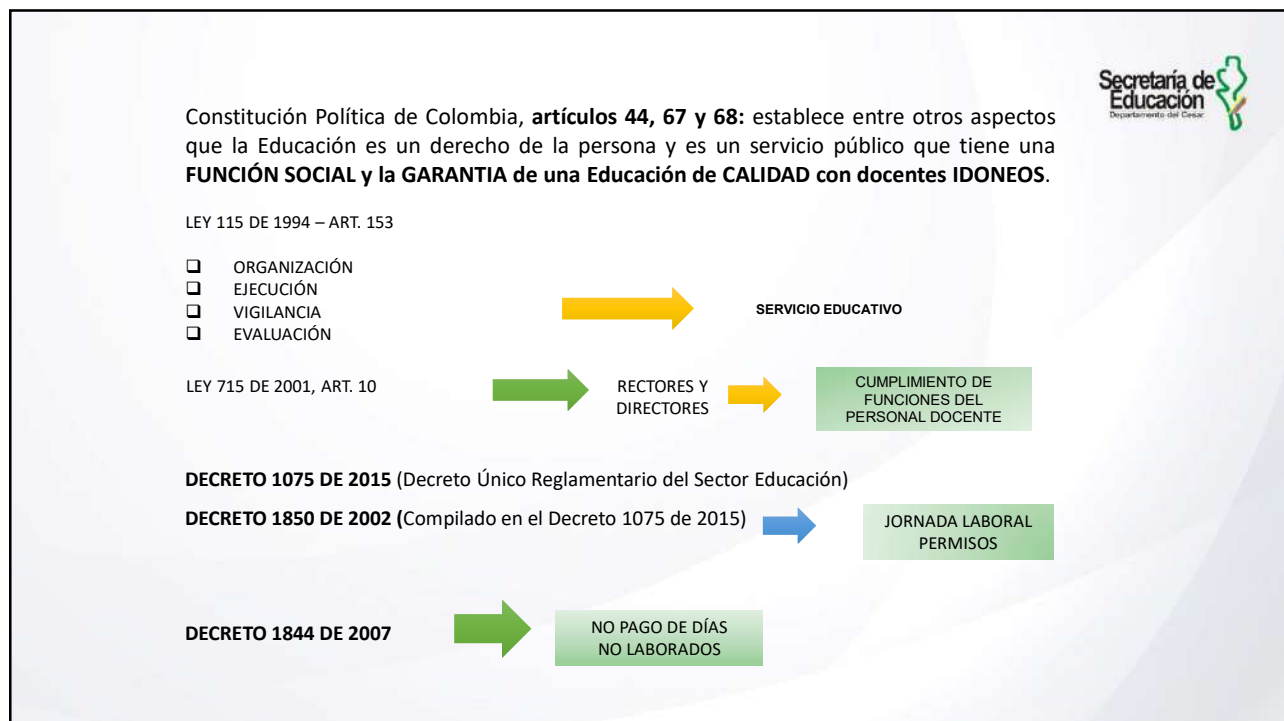
TOTAL ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS PRINCIPALES OFICIALES	180
TOTAL GENERAL SEDES EDUCATIVAS URBANAS, RURALES, AFRO E INDIGENAS AUTORIZADAS PARA PRESTAR EL SERVICIO PUBLICO EDUCATIVO OFICIAL	1214

Fuente: SIMAT - Fecha: Febrero (2021)

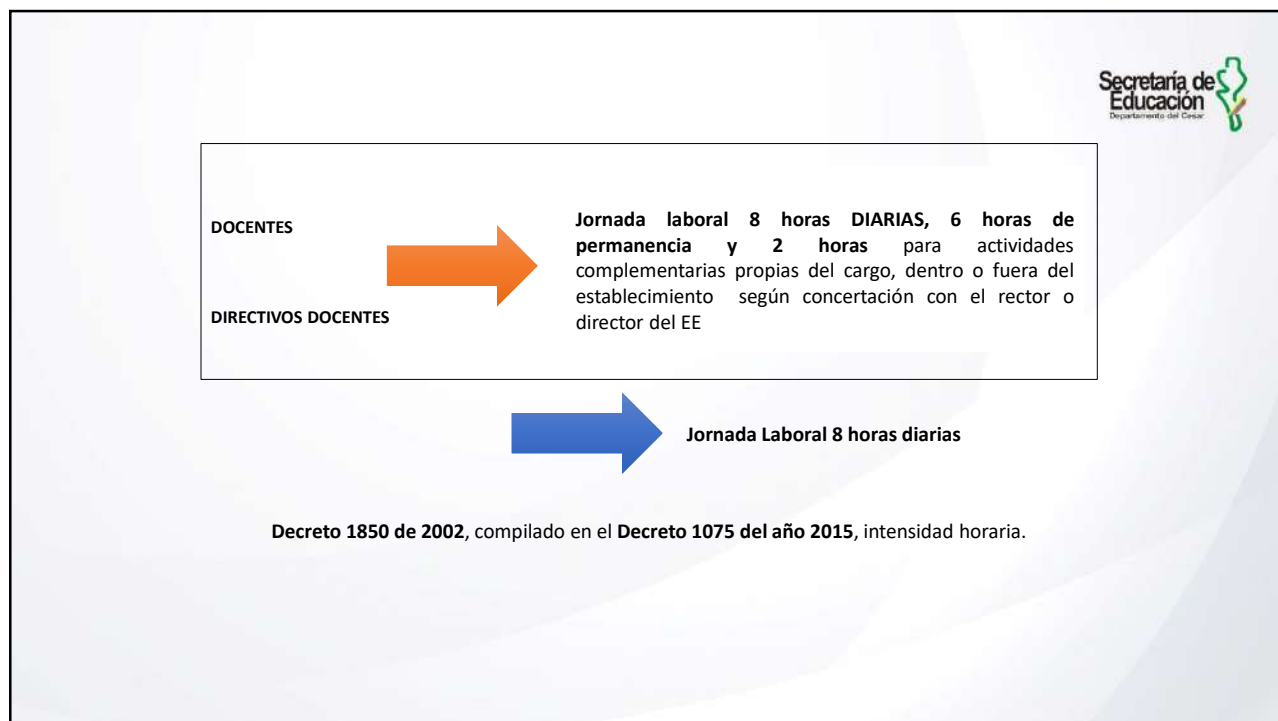
20



21



22



23



24

PRESTACIONES SOCIALES:**1. Pensiones:**✓ **Pensión de Vejez**

- 1300 semanas
- 57 años de edad (Hombres y Mujeres)

✓ **Pensión de invalidez.**

- (Pérdida del 50% o más de su capacidad laboral)
- Que haya cotizado 50 semanas dentro de los 3 últimos años

Porcentajes: El 45% del ingreso base de liquidación, más el 1.5% de dicho ingreso por cada cincuenta (50) semanas de cotización que el afiliado tuviese acreditadas con posterioridad a las primeras quinientas (500) semanas de cotización, cuando la disminución en su capacidad laboral sea igual o superior al 50% e inferior al 66%.

b. El 54% del ingreso base de liquidación, más el 2% de dicho ingreso por cada cincuenta (50) semanas de cotización que el afiliado tuviese acreditadas con posterioridad a las primeras ochocientas (800) semanas de cotización, cuando la disminución en su capacidad laboral es igual o superior al 66%.

La pensión por invalidez no podrá ser superior al 75% del ingreso base de liquidación.

En ningún caso la pensión de invalidez podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual.

La pensión de invalidez se reconocerá a solicitud de parte interesada y comenzará a pagarse, en forma retroactiva, desde la fecha en que se produzca tal estado.

Pensión de Sobreviviente: "50 semanas antes del fallecimiento"

2. Auxilio funerario. "La persona que compruebe haber sufragado los gastos del fallecido tendrá derecho a un auxilio funerario equivalente al último salario, mesada, no inferior a 5 salarios, ni mayor de 10 salarios mínimos"

3. Cesantías parciales. "Un mes de salario por cada año de servicio, de manera anualizada"

4. Intereses a las cesantías. "12% anual"




25



PERÍODO DE PRUEBA, EVALUACIONES Y ESCALAFÓN

DECRETO 1075 DE 2015 - DECRETO 1278 DE 2002

26




PERÍODO DE PRUEBA:

- DOCENTES DE LA LISTA DE ELEGIBLES.**
- NOMBRADO EN EL CARGO PARA EL CUAL CONCURSÓ**
- GRADO Y NIVEL SALARIAL DEL DECRETO 1278 DE 2002**
- PERIODO. HASTA QUE TERMINE EL AÑO ESCOLAR (MINIMO 4 MESES)**
- AL CULMINAR EL PERIODO DE PRUEBA – EVALUACION DE PERIODO DE PRUEBA**
- INSCRIPCION EN EL ESCALAFON.**

Nota: Los Profesionales con títulos diferentes al de licenciado en educación – terminado el periodo de prueba (Cursan o han terminado un postgrado en educación o programa de pedagogía terminado)

ESCALAFON DOCENTE: “Se entiende por Escalafón Docente el sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes estatales de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y competencias, constituyendo los distintos grados y niveles que pueden ir alcanzando durante su vida laboral y que garantizan la permanencia en la carrera docente, con base en la idoneidad demostrada en su labor y permitiendo asignar el correspondiente salario profesional. La idoneidad encierra el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes, rendimiento y valores que se consideran imprescindibles para el desempeño de la función docente.

27



ESTRUCTURA DEL ESCALAFON DOCENTE:

Grados:

- Grado Uno: Normalista Superior.
- Grado Dos: Licenciado o profesional con título diferente y especialización o programa de pedagogía.
- Grado Tres: Licenciado o profesional con título diferente – Con maestría o doctorado

EVALUACIONES:

1. **PERIODO DE PRUEBA.** Al término de cada año académico se realizará una evaluación de período de prueba, que comprenderá desempeño y competencias específicas, y a la 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 período no menor a los cuatro (4) meses durante el respectivo año; de lo contrario, deberán esperar hasta el año académico siguiente.

Los docentes y directivos docentes que obtengan una calificación igual o superior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño y de competencias del período de prueba, la cual se considera satisfactoria, serán inscritos en el Escalafón Docente, en el grado que les corresponda de acuerdo con los títulos académicos que acrediten, según lo dispuesto en el artículo 21 de este decreto.

28

2. EVALUACION 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 o directivo y al logro de los resultados. Será realizada al terminar cada año escolar a los docentes o directivos que hayan servido en el 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 los rectores o directores. Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará la evaluación de desempeño, los aspectos de la misma, y la valoración porcentual de cada uno de los instrumentos y de los evaluadores, de acuerdo con los artículos siguientes.

3. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS. La competencia es una característica subyacente en una persona causalmente relacionada con su desempeño y actuación exitosa en un puesto de trabajo. La evaluación de competencias será realizada cada vez que la correspondiente entidad territorial lo considere conveniente, pero sin que en ningún caso transcurra un término superior a seis (6) años entre una y otra. Se hará con carácter voluntario para los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente que pretendan ascender de grado en el Escalafón o cambiar de nivel en un mismo grado. Se hará por grados en el escalafón y por cargos directivos docentes. Debe permitir la valoración de por lo menos los siguientes aspectos: competencias de logro y acción; competencias de ayuda y servicio; competencias de influencia; competencias de liderazgo y dirección; competencias cognitivas; y competencias de eficacia personal. Parágrafo. El Ministerio de Educación Nacional será responsable del diseño de las pruebas de evaluación de competencias y definirá los procedimientos para su aplicación, lo cual podrá hacerse a través de cualquier entidad pública o privada que considere idónea.

29

PROCESO DE CONTROL DEL TIEMPO LABORAL Y ESCOLAR

ARTICULADO CON LAS AREAS ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA OFICINA
DE RECURSOS HUMANOS E INSPECCIÓN Y VIGILANCIA



REGLEMENTADO POR LA RESOLUCIÓN N°.7781 DE 30 DE OCTUBRE DE 2018 MODIFICADO
POR LA RESOLUCION 1290 DE FEBRERO 27 DE 2019.

Email: recursohumano.educacion@cesar.gov.co
inspeccionyvigilancia.educacion@cesar.gov.co
Inspeccionyvigilancia.cesar@gmail.com
 teléfono: 5748230 Ext. 410- Of. Inspección y Vigilancia

30

RESOLUCIÓN N° 7781 DE OCTUBRE 30 DE 2018



Artículo 4°: Parágrafo 4.9 Permisos Remunerados.

- Los servidores públicos tienen derecho a permiso remunerado cuando medie justa causa hasta por tres (3) días hábiles consecutivos en un mes. Corresponde al Rector(a) y/o Director(a) Rural de los Establecimientos Educativos Oficiales conceder o negar los permisos de la planta de personal a su cargo, de igual forma le corresponde a los Rectores y Directores Rurales con el superior jerárquico. El permiso deberá solicitarse, concederse y/o negarse siempre por escrito. Artículo 65 del Decreto 2277 de 1979 (Estatuto Docente), Artículo 57 del Decreto 1278 de 2002 (Estatuto de Profesionalización), Decreto 1083 de mayo 26 de 2015 (Sector de la Función Pública), título 4 Capítulo 5 Artículo 2.2.5.5.17.

Artículo 4°: Parágrafo 5.0 Licencias por Luto:

- Para el caso de la licencia por luto, el servidor público tiene derecho a cinco (5) días hábiles, siempre que fallezca un familiar comprendido dentro de los parentescos establecidos en la Ley 1635 de 2013. La justificación de la ausencia del servidor, deberá radicarla a través de oficio, anexando los requisitos exigidos por Ley a través del Sistema de Atención al Ciudadano (SAC) físico o virtualmente, dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia del hecho, para que la Secretaría de Educación Departamental emita el acto administrativo motivado. Posteriormente le corresponde al Directivo Docente ingresar la novedad en el Módulo de Salud y Seguridad del Sistema de Gestión de Recursos Humanos – HUMANO.

31

ALGUNOS CRITERIOS PARA ADMINISTRAR LOS PERMISOS



El permiso es un derecho, pero tiene límites.

El permiso se debe solicitar siempre por escrito y debe ser autorizado o negado también por escrito.

Los docentes y directivos docentes estatales tienen derecho a permiso remunerado por causa justificada hasta por tres (3) días hábiles consecutivos en un mes.


No puede ser cualquier hecho el que motiva un permiso hasta por tres (03) días.

Es obligación del empleado que solicita permiso, demostrar la existencia del hecho que lo motiva.


La autoridad encargada en el ente territorial donde se origine el permiso, no está obligado a concederlo.


El competente para conceder o negar permiso al personal administrativo que labora en las instituciones y centros educativos de los municipios no certificados que tienen vínculo laboral directamente es el rector o director rural.

32



1200000- 248135
Bogotá D.C. 18 DIC. 2015





ASUNTO: Licencia por luto – Calamidad doméstica.

Respetado (a) Señor (a):

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a "¿Cuándo se da la calamidad doméstica y cuando la licencia por luto?" Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra al sector Administrativo de Trabajo", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de definir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, así así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se eriten en forma general y abstracta, por mandato expreso del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Frente al caso en concreto:

La Ley 1280 de 2008 "Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la licencia por luto", establece en su artículo 1°, lo siguiente:

"ARTICULO 1. Adicionar un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Segundo grado de consanguinidad:

Según el Artículo 35 del Código Civil, el parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz o que están unidas por vínculos de la sangre.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Artículo 37 señala que los grados de consanguinidad entre dos personas se cuentan con el número de generaciones. Así, el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo.

De manera que, si dentro del primero de consanguinidad pertenecen los padres y los hijos; y dentro del segundo grado de consanguinidad pertenecen los hermanos, abuelos y nietos, deberá entenderse que cuando la norma habla de "hasta segundo grado de consanguinidad" se está refiriendo a **padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.**

Primero de afinidad:

Según el Artículo 37 del Código Civil, la afinidad es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer, es decir, el parentesco entre la persona y los familiares de sangre de su cónyuge. Para determinar el grado de parentesco de afinidad, se califica el grado de consanguinidad de esa persona respecto al cónyuge, que será el mismo grado de afinidad de la persona referencia. De manera que, si dentro del primer grado de consanguinidad hacen parte los padres y los hijos, deberá entenderse que el primero de afinidad se refiere a **suegros y suegras.**

Primer civil:

Según el Artículo 50 del Código Civil, el parentesco civil es el que resulta de la adopción. De manera que, dentro de este parentesco sólo se encuentra el **padre adoptante, la madre adoptante y el adoptivo.**

33



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL CESAR
PERMISO LABORAL

Código: HD1.03.F05
Versión: 1
Fecha: 28/02/2019



Establecimiento Educativo y Municipio donde labora: _____

Cargo: _____

Fecha Solicitud: _____

Nombre: _____ Cédula N°: _____

Fecha Inicial Del Permiso: _____ Fecha Final Del Permiso: _____

Días de Permiso: _____ Horas De Permiso: _____

TIPO PERMISO:

<input type="checkbox"/> Adopción	<input type="checkbox"/> Calamidad Doméstica	<input type="checkbox"/> Capacitación
<input type="checkbox"/> Comisión de estudios	<input type="checkbox"/> Comisión de Servicios	<input type="checkbox"/> Diligencias Administrativas
<input type="checkbox"/> Cita Médica	<input type="checkbox"/> Cita Médica Familiar	<input type="checkbox"/> Enfermedad Familiar
<input type="checkbox"/> Evento Deportivo	<input type="checkbox"/> Letancia	<input type="checkbox"/> Licencia
<input type="checkbox"/> Matrimonio	<input type="checkbox"/> Permiso Sindical	<input type="checkbox"/> Tratamiento Médico
<input type="checkbox"/> Otros		

Expresé el motivos de su ausencias:

Firma del solicitante

Vo.Bo. Rectora (a) y/o Director(a) Rural

Anexo Soporte SI NO

FORMATO DE PERMISO LABORAL

34

	SECRETARIA DE EDUCACION DEL CESAR	Código: H01.01 F05 Version: 3 Fecha: 26/02/2019
	FORMATO DE ASISTENCIA MEDICA	

Secretaría de Educación
Departamento del Cesar

1. DATOS PERSONALES:

NOMBRES Y APELLIDOS:	
CEDEULA:	
LUGAR Y DIRECCION RESIDENCIA:	
TELEFONO:	
ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO Y MUNICIPIO DONDE LABORAL:	
LUGAR DE ATENCION:	

2. DATOS DE LA ATENCION MEDICA

SERVICIO	DESCRIPCION	CITA	
		FECHA D/M/A	HORA
TIPO DE CONSULTA			
ENFERMEDAD COMUN	ENFERMEDAD PROFESIONAL		
NOMBRE LEGIBLE DEL MEDICO TRATANTE			
REGISTRO MEDICO			
FIRMA Y SELLO DEL MEDICO TRATANTE			

FORMATO DE ASISTENCIA MÉDICA

35

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

Secretaría de Educación
Departamento del Cesar

DERECHOS: Además de los contemplados en la Constitución, en la ley, en el Código Disciplinario Único y en los reglamentos vigentes, para todos los servidores públicos, los docentes y directivos docentes al servicio del Estado tendrán los siguientes derechos:

- 1. Ser estimulados para la superación y eficiencia mediante un sistema de remuneración acorde con su formación académica y desempeño, de acuerdo con lo dispuesto en este decreto.
- 2. Asociarse libremente.
- 3. Permanecer en los cargos y funciones mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios y realizados conforme a las normas vigentes, no hayan llegado a la edad de retiro forzoso o no se den las demás circunstancias previstas en la ley y en este decreto.
- 4. Participar en el gobierno escolar directamente o por medio de sus representantes en los órganos escolares.
- 5. Disfrutar de las licencias por enfermedad y maternidad de acuerdo con el régimen de seguridad social vigente.

36

DEBERES



Buscar de manera permanente el incremento de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje y sus resultados, mediante la investigación, la innovación y el mejoramiento continuo, de acuerdo con el plan de desarrollo educativo de la correspondiente entidad territorial y el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento donde labora.

Cumplir con el calendario, la jornada escolar y la jornada laboral, de acuerdo con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional

Educar a los alumnos en los principios democráticos y en el respeto a la ley y a las instituciones, e inculcar el amor a los valores históricos y culturales de la Nación

Observar una conducta acorde con la función educativa y con los fines, objetivos, derechos, principios y criterios establecidos en la ley general de educación y en los planes educativos

Mantener relaciones cordiales con los padres, acudientes, alumnos y compañeros de trabajo.

37

PROHIBICIONES



Prohibiciones. Además de las prohibiciones establecidas en la Constitución y la ley, y en especial en el Código Disciplinario Único, para los docentes y directivos docentes les está prohibido:



Abandonar o suspender sus labores durante la jornada de trabajo sin justa causa o sin autorización previa de sus superiores.



Realizar propaganda o proselitismo político o religioso dentro de los centros educativos o lugares de trabajo.



Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores o dentro de los centros educativos, o durante actividades extraescolares.



Aplicar a los alumnos cualquier forma de maltrato físico o psíquico que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad.



Coartar el derecho de libre asociación de los demás educadores o estudiantes.



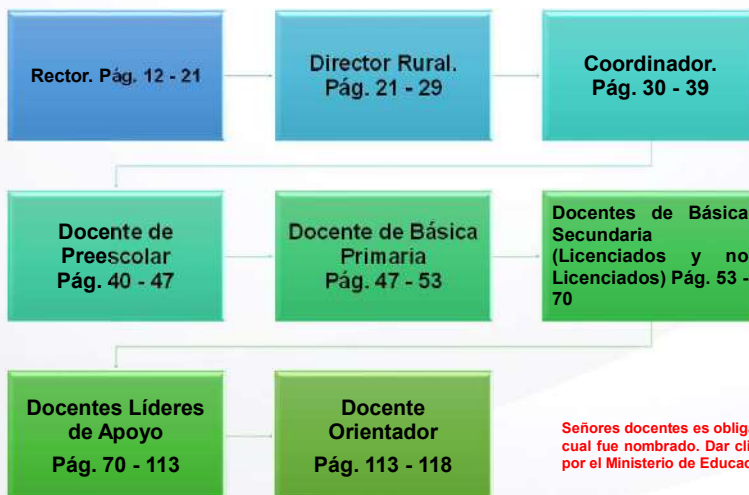
Utilizar los centros educativos para actividades ilícitas o no propias de la enseñanza, o para vivienda sin la autorización correspondiente.



Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas narcóticas estupefacientes.

38

FUNCIONES DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES



Señores docentes es obligatorio leer y comprender las funciones del cargo para el cual fue nombrado. Dar clic al cargo y lo llevará a la Resolución 15683 expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

39

CARRERA DOCENTE



DECRETO LEY 2277 DE 1979
Estatuto Docente

Aplica a los educadores que fueron designados para un cargo de docente Estatal en propiedad y tomaron posesión del mismo, antes de la expedición de la Ley 715 de 2001.

Una vez los educadores escalafonados que fueron designados en propiedad para un cargo docente Estatal y se posesionaron, gozan de los derechos y garantías de la carrera docente establecida en el citado Estatuto. (Arts. 26, 27, 31).

40

DECRETO 1278 DE 2002

Estatuto de Profesionalización Docente

Condiciones de Ingreso:

- Contempla el ingreso por concurso de méritos: Evaluación de actitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad.
- Nombramiento en período de prueba.
- Evaluación del periodo de prueba (70% puntaje mínimo para escalafón).

Nivel Educativo:

- Normalista Superior
- Denominación de los cargos:
- Docentes
- Directivos-Docentes (Rectores y Directores y Coordinadores).

Evaluación Permanente

Ligada al ejercicio de la carrera docente con base en:

- Evaluación del período de prueba.
- Evaluación anual del desempeño .
- Evaluación de competencias.

Ascensos:

Para pasar de un grado a otro (1, 2 y 3) de un nivel a otro (A, B, C y D):

Superar la evaluación de competencias (80%), tiempo de servicio (3 años). y dos evaluaciones de desempeño satisfactorias (60%).

41

COMPONENTES CARRERA DOCENTE DECRETO LEY 1278



42

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES-1278 DE 2002



La estrategia de mejoramiento de la calidad, como Política Pública Educativa, tiene a la **evaluación como fundamental**. Funciona como diagnóstico que permite detectar aciertos, falencias y oportunidades de mejora para re-orientar la toma de decisiones y el diseño de acciones en diferentes niveles (personal, profesional, institucional, local, regional y nacional).

La **evaluación anual de desempeño laboral** de los docentes y directivos-docentes regidos por el decreto 1278 de 2002, está encaminada a ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y desempeño de estos servidores públicos (Decreto Ley 1075 de 2015).

- CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN**
- Continuo
 - Sistemático
 - Basado en la evidencia

43

¿QUIÉNES SON OBJETO DE EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO?



- Docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002
- Que hayan superado la evaluación de periodo de prueba
- Nombrados en propiedad.
- Completaron mínimo tres (3) meses, continuos o discontinuos, laborando en un establecimiento educativo oficial.

¿QUIÉNES EVALÚAN?

- El rector o director rural evalúa docentes y coordinadores del establecimiento educativo que administra.
- El Superior Jerárquico en la estructura de la Secretaría de Educación (o quien designe el nominador en la Entidad Territorial Certificada). Evalúa rectores y directores rurales.

44

COMPETENCIAS OBJETO DE EVALUACIÓN



FUNCIONALES. Corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo (docente o directivo docente) definidas en la ley y los reglamentos.

Son diferentes para docentes y directivos docentes, y equivalen al 70% de la evaluación total.

COMPORAMENTALES. Se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones.

Son comunes al desempeño de docentes y directivos docentes y representan el 30% de la evaluación.

ÁREAS DE GESTIÓN (COMPETENCIAS FUNCIONALES)

- ❖ Gestión Académica
- ❖ Gestión Directiva
- ❖ Gestión Administrativa
- ❖ Gestión de la Comunidad

45

COMPETENCIAS FUNCIONALES EN LAS ÁREAS DE GESTIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES



Área de gestión	Competencias funcionales	
	Directivos docentes	Docentes
Directiva	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación y organización directiva • Ejecución 	
Académica	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagógica y didáctica • Innovación y direccionamiento de procesos académicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de contenidos • Planeación y organización académica • Pedagógica y didáctica • Evaluación del aprendizaje
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de recursos • Gestión del talento humano 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de recursos • Seguimiento de procesos
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación institucional • Interacción con la comunidad y el entorno 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación institucional • Interacción con la comunidad y el entorno

46

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES



- Liderazgo
- Relaciones interpersonales y comunicación
- Trabajo en equipo
- Negociación y mediación
- Compromiso social e institucional
- Iniciativa
- Orientación al logro

INSTRUMENTOS

1. Carpeta de Evidencias

- Evidencias testimoniales
- Evidencias documentales

2. Instrumentos de apoyo

- Encuestas (padres y estudiantes)
- Autoevaluación
- Formatos de entrevista
- Diarios de campo
- Pautas de observación en clase
- Otros

47



REFLEXIONES SOBRE EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)

48



49



50



REFLEXIONES SOBRE PEI: PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEC: PROYECTO EDUCATIVO COMUNITARIO

51

PROYECTO

Organización de actividades, acciones, procesos, procedimientos, recursos, por determinado tiempo, para resolver una necesidad.

EDUCATIVO

Aplicado de manera específica en el sector de nuestro interés.

INSTITUCIONAL

Compromete a todos los actores de la comunidad educativa, del sector público y/o privado en el contexto de los EE de educación formal, ETDH y Superior.



52

MARCO NORMATIVO:
LEY 115 DE 1994: Art. 73.

Decreto 1075 de 2015: 2.3.3.1.4.1:
definición, contenido, 2.3.3.1.4.2: adopción del PEI,
autonomía del Establecimientos Educativos, 2.3.3.1.4.2,
numeral 3: modificaciones del PEI, 2.3.3.1.4.3:
obligatoriedad del PEI.

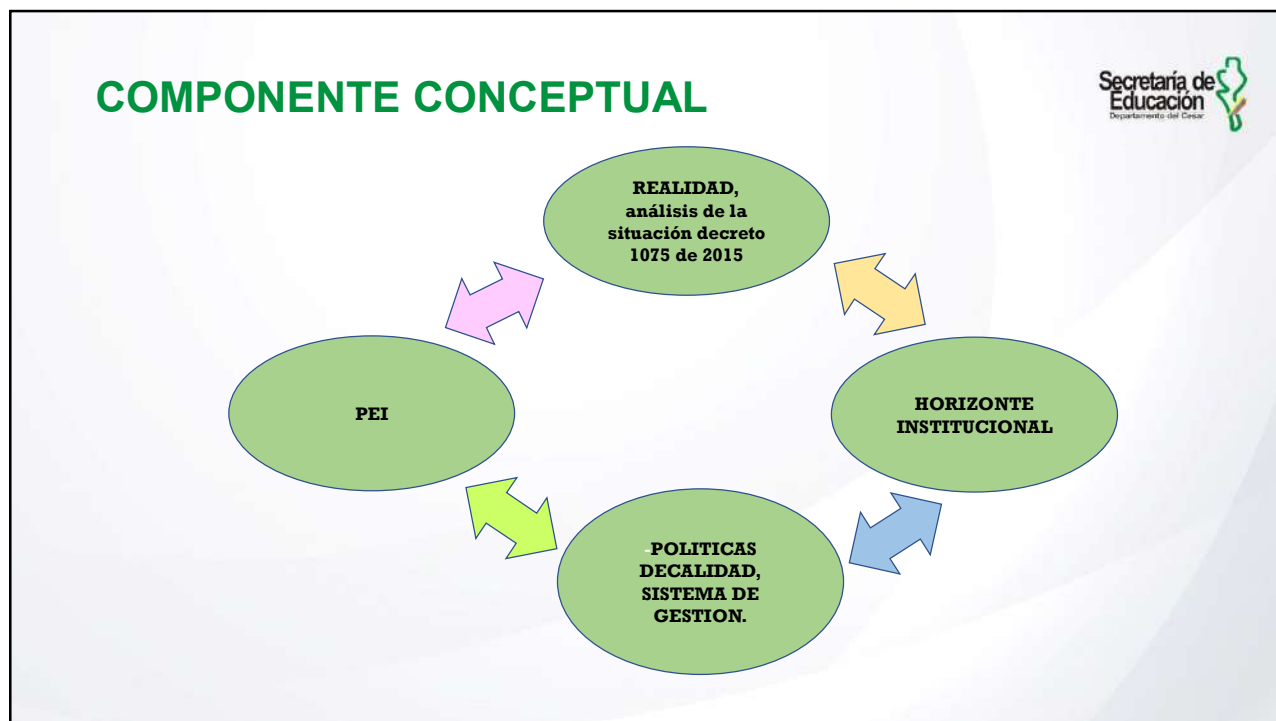
53

FUNDAMENTOS DEL PEI

- **FILOSOFICOS**
- **EPISTEMOLOGICOS**
- **PSICOLOGICOS**
- **PEDAGOGICOS**
- **SOCIOLOGICOS**
- **AXIOLOGICOS**



54



55



56



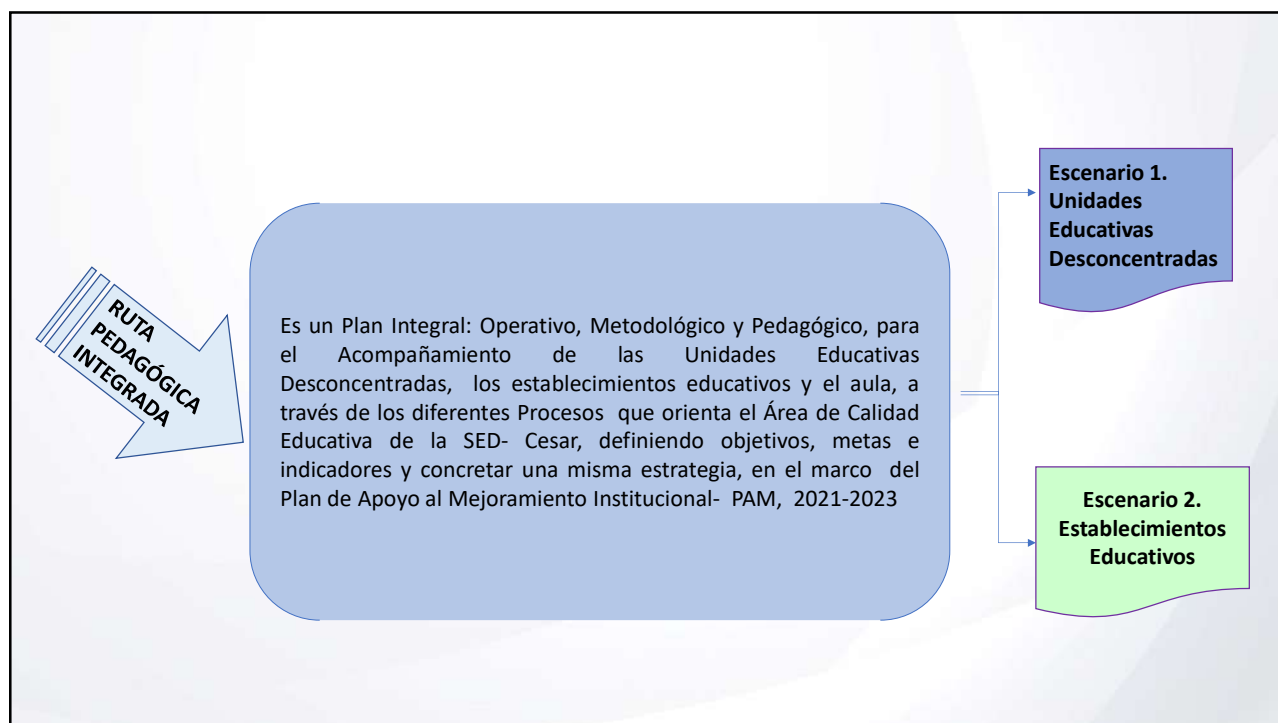
57



58



59



60

Objetivo:

Es un Plan Integral: Operativo, Metodológico y Pedagógico, para el Acompañamiento de las Unidades Educativas Desconcentradas, los establecimientos educativos y el aula, a través de los diferentes Procesos que orienta el Área de Calidad Educativa de la SED- Cesar, definiendo objetivos, metas e indicadores y concretar una misma estrategia, en el marco del Plan de Apoyo al Mejoramiento Institucional- PAM, 2021-2023


Producto:

Instrumentos diseñados por el Equipo de Calidad de la SED, para el fortalecimiento del esquema de seguimiento, asistencia técnica y acompañamiento pedagógico a las Unidades Educativas Desconcentradas y los EE

61

METAS DE APRENDIZAJE

TODOS los servidores públicos tanto de la Planta Global con sede en el Edificio de la Gobernación como Directores de Núcleo y/o Coordinadores de Unidades Educativas, Rectores, Directores Rurales, Coordinadores, Tutores PTA y Docentes de los Establecimientos Educativos Oficiales de los 24 Municipios No Certificados del Departamento del Cesar:



#1

Conozcán el Plan de Apoyo al Mejoramiento como Estrategia y Herramienta Pedagógica para el **fortalecimiento de los esquemas de acompañamiento pedagógico** a las Unidades Educativas Desconcentradas y a los EE en el marco de la **Resignificación del del PMI 2021-2023.**

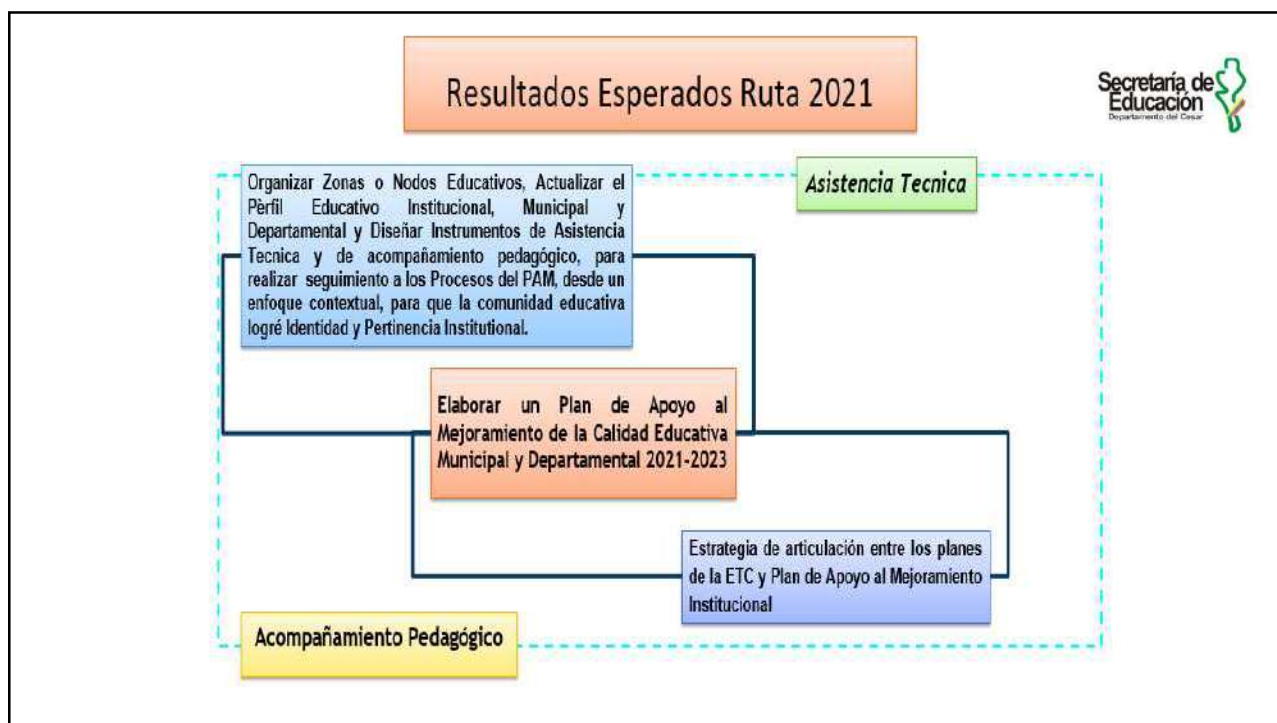
#2

Identifiquen Insumos para ejecutar **el Plan de Apoyo al Mejoramiento** a partir de los Pilares de la Ruta Pedagógica Integrada y **el uso pedagógico de los resultados de las Pruebas Internas y Externas de Estudiantes, para la Construcción del Plan de Mejoramiento Institucional y Municipal.**

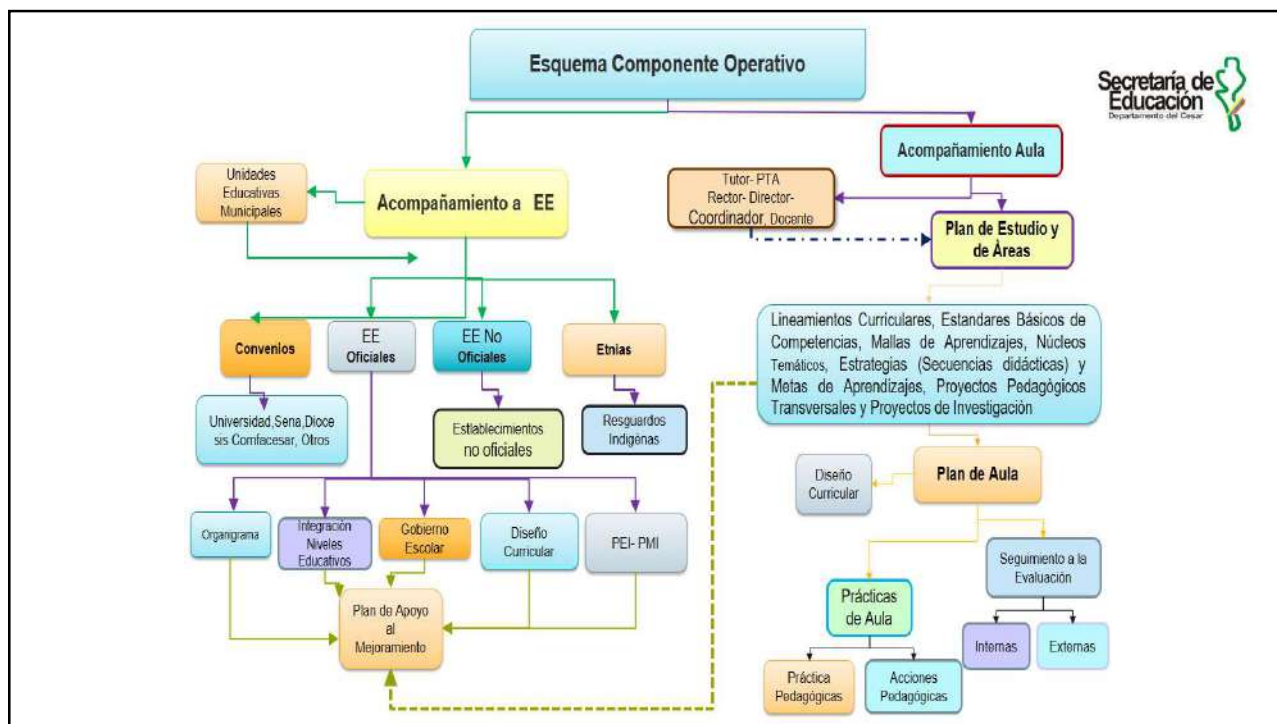
62



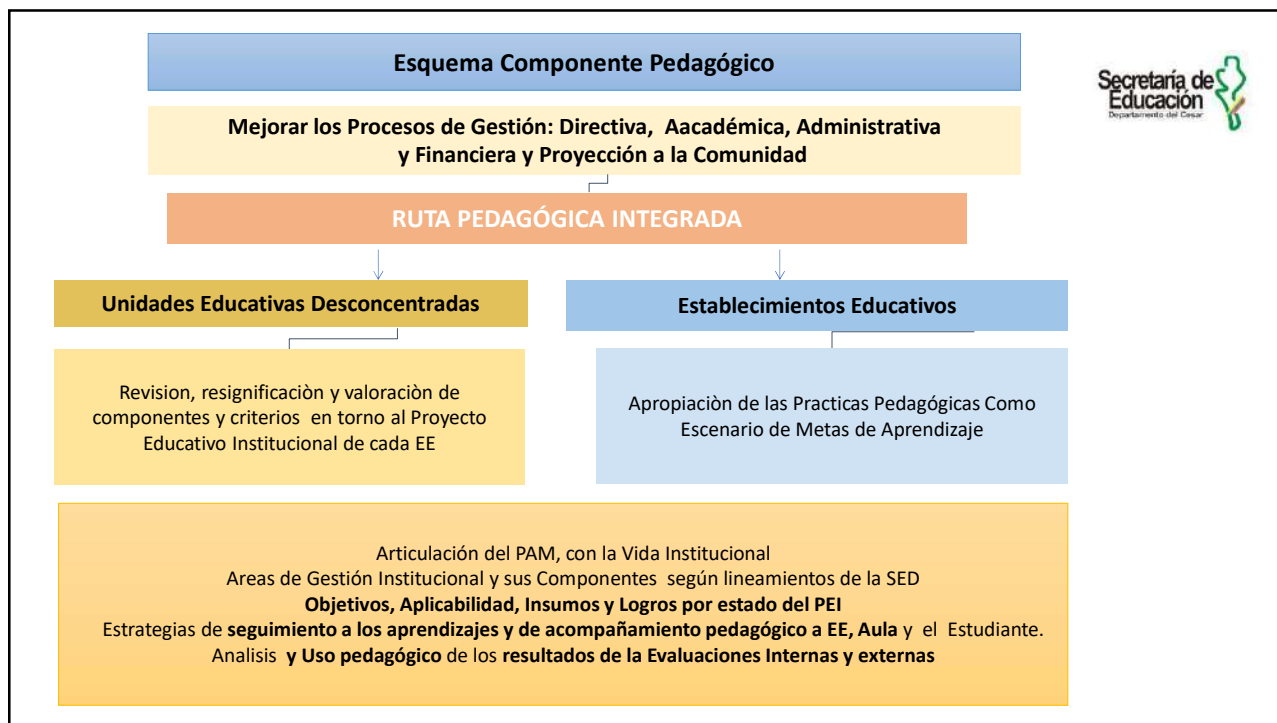
63



64



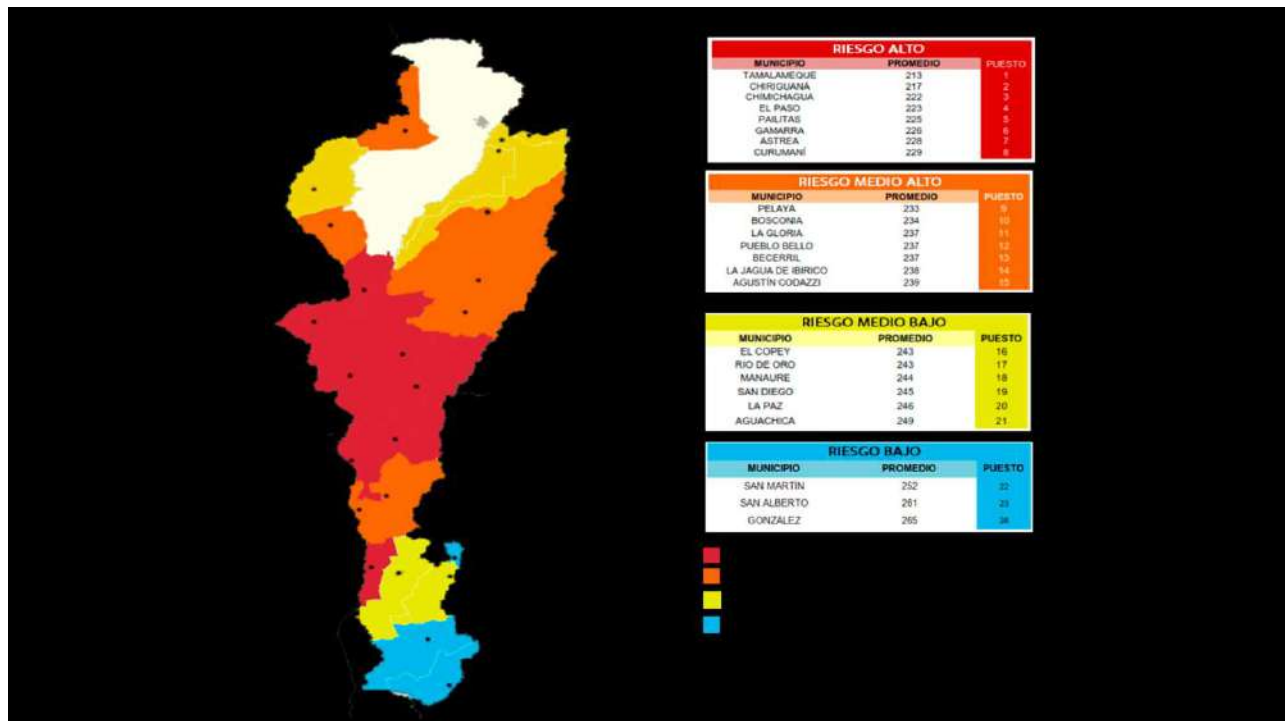
65



66



67



68

MUNICIPIO	PROMEDIO 2016 M.Nal: 264 M.Dep:246	PROMEDIO 2017 M.Nal: 262 M.Dep. 241	PROMEDIO 2018 M.Nal: 258 M.Dep. 246	PROMEDIO 2019 M.Nal: 253 M.Dep:234	NUMERO DE INST O CENTR	NUMERO DE INST O CENTR
AGUACHICA	257	254	249	248	11 OFI-4 PRI	11 OFI-4 PRI
AGUSTIN CODAZZI	247	248	239	238	11 OFI-4 PRI	11 OFI-4 PRI
ASTREA	244	242	228	226	5 EST OFI	5 EST OFI
BECERRIL	242	237	237	224	3 EST O	3 EST OFI
BOSCONIA	242	233	234	227	4 EST OFI	4 EST OFI
CHIMICHAGUA	230	233	222	213	14 EST OFI	14 EST OFI
CHIRIGUANA	235	228	217	218	6 EST OFI	6 EST OFI
CURUMANI	240	237	229	228	8 EST OFI	8 EST OFI
EL COPEY	256	246	243	241	6 OFI-1 PRI	6 OFI-1 PRI
EL PASO	234	227	223	222	6 OFI-1 PRI	6 OFI-1 PRI
GAMARRA	237	227	226	221	4 EST	4 EST
GONZALEZ	256	258	265	260	1 EST	1 EST
LA GLORIA	252	239	237	234	5 EST	5 EST
LA JAGUA DE IBIRICO	247	242	238	234	4 EST	4 EST
LA PAZ	241	242	246	238	4 OFI	4 OFI
MANAURE	260	250	244	238	3 OFI	3 OFI
PAILITAS	246	239	225	228	3 OFI	3 OFI
PELAYA	245	239	233	233	4 OFI	4 OFI
PUEBLO BELLO	232	242	237	236	5 OFI	5 OFI
RIO DE ORO	257	250	243	239	5 OFI	5 OFI
SAN ALBERTO	273	265	261	271	5 OFI	5 OFI
SAN DIEGO	248	249	245	231	5 OFI	5 OFI
SAN MARTIN	262	255	252	248	3 OFI	3 OFI
TAMALAMEQUE	226	224	213	208	7 OFI	7 OFI
					132 OFI-10 PRI	132 OFI-10 PRI

ESTADISTICAS PRUEBAS SABER 11° PERIODO 2016-2019

69



70

¿ENSEÑAR PARA APRENDER O ENSEÑAR PARA EVALUAR?

¿Qué experiencia positiva o agradable de evaluación podría recordar cuando usted fue alumno(a)?

YO CREO QUE SE PODRÍA
APRENDER SIN TENER QUE
ODIAR LO QUE ESTUDIAMOS

¿Qué experiencia negativa en tu entorno escolar pudo marcarse en la vida?

¿Cómo lograste superar ese momento o momentos desagradables?



71

EVALUACIÓN PARA EL APRENDIZAJE

	EVALUACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE
Propósito	Favorecer el aprendizaje	Rendir cuentas (vinculada a modelos predeterminados).
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Dar información de los procesos de aprendizaje y enseñanza. • Estimular nuevos avances en el aprendizaje, orientarse hacia la mejora. • Desarrollar habilidades de reflexión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recoger información sobre lo conseguido (Recogida de calificaciones). • Comparar con objetivos ya preestablecidos. • Centrarse en los logros
¿Cuándo?	Continua	<ul style="list-style-type: none"> • En momentos puntuales y predeterminados

Cambiar la forma de evaluar el aprendizaje no se reduce a un mero cambio en los instrumentos y técnicas de la evaluación. Es necesario que se den otras condiciones en dicho proceso que sí supongan una garantía más efectiva del papel de la evaluación en la mejora del aprendizaje.

72

EVALUACIÓN PARA EL APRENDIZAJE



DIEZ PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN PARA EL APRENDIZAJE

1. Es parte de una planificación efectiva.
2. Se centra en cómo aprenden los estudiantes.
3. Es central a la actividad en aula.
4. Es una destreza profesional docente clave.
5. Genera impacto emocional.
6. Incide en la motivación del estudiante.
7. Promueve un compromiso con metas de aprendizaje y con criterios de evaluación.
8. Ayuda a los estudiantes a saber cómo mejorar.
9. Estimula la autoevaluación.
10. Reconoce todos los logros.

IMPORTANCIA DE LA RETROALIMENTACIÓN

Entregar retroalimentación a nuestros estudiantes es indispensable para que ellos actúen sobre la información que han recibido, y utilicen esa información para progresar en su aprendizaje.

Una retroalimentación efectiva debe considerar:

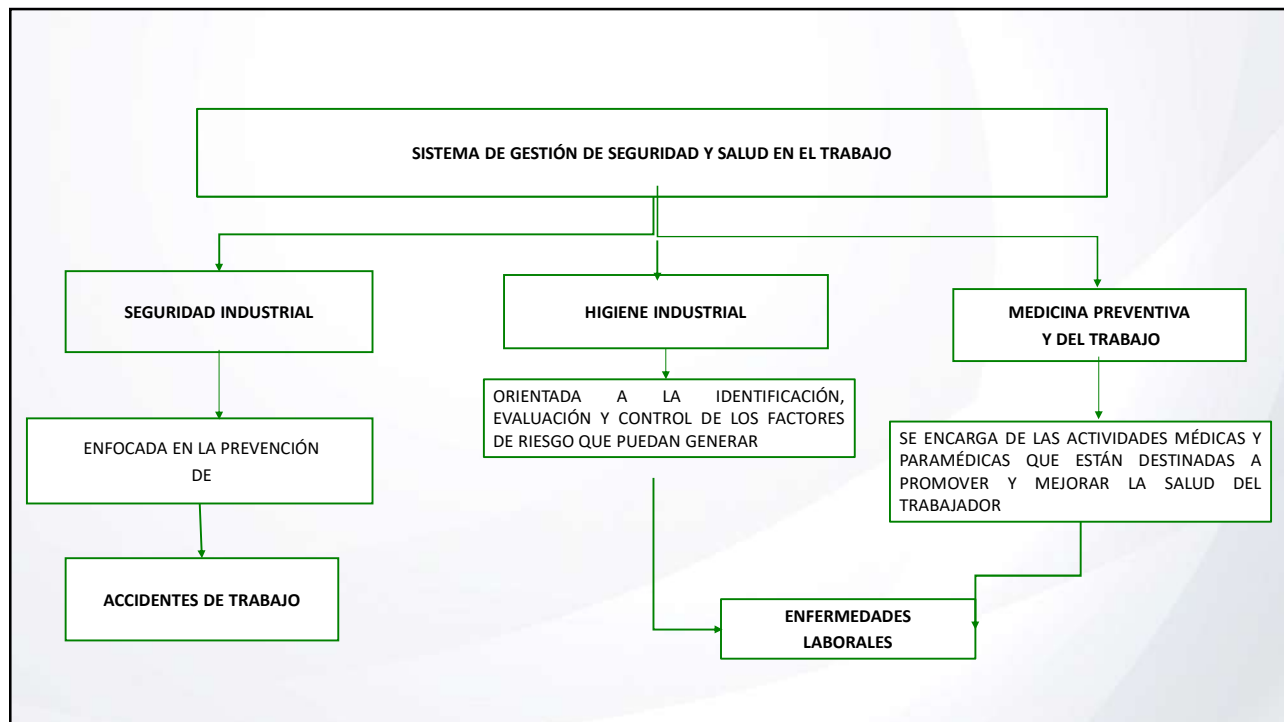
- Una apreciación del trabajo del estudiante, reconociendo sus logros y lo que le falta por desarrollar.
- Una explicación de esta valoración, relacionando la retroalimentación con el propósito del trabajo y los criterios usados para juzgar su calidad; generando espacios de diálogo, clarificación y discusión.
- Una acción del estudiante basada en lo que ha aprendido a través de la retroalimentación, que será revisada en la siguiente tarea o actividad. Es importante que los estudiantes muestren que progresan, que la retroalimentación se ha convertido en un aprendizaje de mayor calidad.

73



SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

74



75



76

DEBERES EN SALUD OCUPACIONAL

Comunicar oportunamente a la empresa las condiciones y actos inseguros.

Reportar al jefe inmediato la ocurrencia de accidente de trabajo o incidente de trabajo.

Asistir puntualmente a las capacitaciones de Salud Ocupacional.

Realizar activamente a Pausas Activas

Aplicar programa de Orden y aseo.

77

¿CONOCES A QUE TIENES DERECHO?

- Atención de urgencias en cualquier IPS en caso de AT.
- Atención médica, quirúrgica, terapéutica y farmacológica en la EPS que esta afiliado.
- Rehabilitación física y profesional.



- Subsidio por incapacidad temporal, indemnización por incapacidad permanente parcial o pensión por invalidez.



- Exámenes médicos ocupacionales.
- Dotación adecuada y elementos de protección personal de acuerdo a los riesgos a los que estén expuestos.
- A participar en las capacitaciones relacionadas con seguridad y salud ocupacional.
- A participar en todas las actividades de salud ocupacional.

78

CONCEPTOS IMPORTANTES

INCIDENTE DETRABAJO

Es un evento repentino que no genera lesión mayor, pero con la posibilidad de haber sido un accidente. **Es un casi accidente**



ACCIDENTE DE TRABAJO

Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce al trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte



ENFERMEDAD LABORAL

Estado patológico que sobreviene como consecuencia de la clase de trabajo que se realiza o del medio donde se trabaja. Su relación debe ser comprobada.



79

CARACTERÍSTICAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

CAUSA



El accidente ocurre de un momento a otro.

OCASIÓN



El accidente ocurre por causa directa del trabajo.

LESION



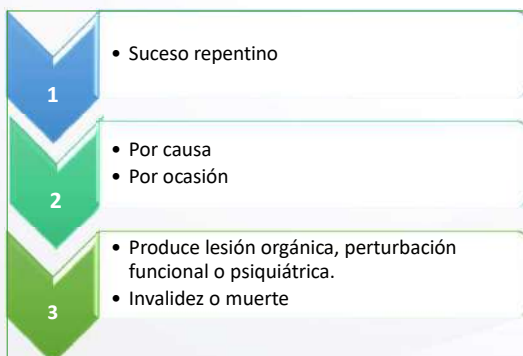
Cuando el accidente ocurre durante una actividad no habitual ni relacionada directamente con el trabajo

80

¿QUE ES ACCIDENTE DE TRABAJO?

La definición de accidente de trabajo está determinada en el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012 como:

«Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o **psiquiátrica**, una invalidez o la muerte.



Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

81

¿QUE ES ACCIDENTE DE TRABAJO?

✓ Igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión».

✓ se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

¿QUE ES NO ES UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

✓ El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las cuales fue contratado el trabajador como labores recreativas, deportivas o culturales, así sea durante la jornada laboral sin permiso, sin aval de la empresa.

✓ El sufrido por fuera de la empresa durante los permisos remunerados o sin remunerar.

✓ Traslados casa-trabajo-casa.
Actuar por cuenta propia

82

¿COMO SE CLASIFICAN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO?

LEVE: Son aquellos accidentes en los cuales el trabajador no sufre una lesión grave.

GRAVE

- Fractura de huesos largos.
- T.C.E
- Quemaduras: 2° y 3°.
- Lesiones severas de manos: aplastamientos.
- Lesiones columna: TRM.
- Compromiso agudeza visual.
- Compromiso capacidad auditiva.

MORTAL: Son aquellos accidentes en los cuales se presenta la muerte del trabajador.



83

¿COMO SE REPORTA?



¿QUE TIEMPO HAY PARA REPORTAR FURAT?

• Los accidentes de trabajo deben ser reportados como máximo a los dos (2) días hábiles siguientes al evento.

• El artículo 62 del **Decreto 1295 de 1994** establece:

«Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad».

84

Diligenciado completamente

Lenar testigos con teléfonos

Firma del jefe inmediato (Rector o Coordinador)

Fecha de diligenciamiento

Anexos:

1. Carta del rector
2. Epicrisis
3. Incapacidad
4. Fotos del lugar, calzado agente, causante el accidente.

85

ANEXOS

86

CORREOS INSTITUCIONALES



educacion@cesar.gov.co

calidad.educacion@cesar.gov.co

cobertura.educacion@cesar.gov.co

Comunicaciones.educación@cesar.gov.co

juridica.educacion@cesar.gov.co

recursohumano.educacion@cesar.gov.co

87

SITIO WEB <http://educacion.cesar.gov.co/index.php/en/>



INICIO SECRETARÍA INSTITUCIONAL CAJIDAD ATENCIÓN

NOS IMPORTA TU BIENESTAR Y EL DE TU FAMILIA

Por eso contamos con una línea telefónica amiga exclusiva para los docentes y directivos-docentes, para la atención Psicológica, o eventos en salud mental producto del aislamiento

Horario de Atención:
Lunes a Viernes de 02:00p.m a 06:30 p.m.

Celular:
3023937398

Correo de Prevención y Mantenimiento de la Salud Mental, Psicóloga: ces.evildelaho@fundamep.com

Correo para trámites de Medicina Laboral: contingenciasaludocupacional@hotmail.com

LO HACEMOS MEJOR SECRETARÍA DEL CESAR

Secretaría de Educación

FMP

I.T. RED INTEGRADA ROSCAL - CIB

Correo Funcionarios Despachable Atención al Ciudadano

Secretaría de educación

88

SITIO WEB - EDUCACION.CESAR.GOV.CO



INICIO SECRETARÍA INSTITUCIONAL CALIDAD ATENCIÓN

COMUNICADOS

AVISO 0216

AVISO 0214

AVISO 0213


AVISO 0215





89

EVIDENCIAS DE ACTIVIDADES ESPECIALES




Los cambios positivos y las transformaciones políticas, sociales y culturales que promueve la educación como motor del desarrollo humano, no serían posibles sin la existencia, la vocación y el compromiso firme y decidido del Directivo Docente.

La escuela, llena de saberes, conocimientos y aprendizajes significativos, no serían espacios para el goce de la vida, las expresiones diversas y los sueños posibles, sin el liderazgo creador, democrático y asertivo de sus Rectores, Directores y Coordinadores; de hombres y mujeres que contribuyen con su gran labor a la construcción de un mundo mejor.

Que sea hoy una fecha especial para reconocer su nombre, valorar su trabajo y motivar el ejercicio permanente que realizan a favor de la educación de calidad y la formación integral de nuestros niños, niñas y adolescentes del departamento del Cesar. Que sea hoy una fecha para conmemorar, pero toda una vida para agradecerles por ser líderes del cambio, sembradores de sueños, es esperanza y paz.


Con admiración y aprecio,
PAMELA MARÍA GARCÍA MENDOZA
 Secretaria de Educación Departamental



Día del Directivo Docente

"Si tus acciones inspiran a otros a soñar más, aprender más, hacer más y convertirse en algo más, entonces eres un líder".

*John Quincy Adams,
ex presidente de Estados Unidos.*



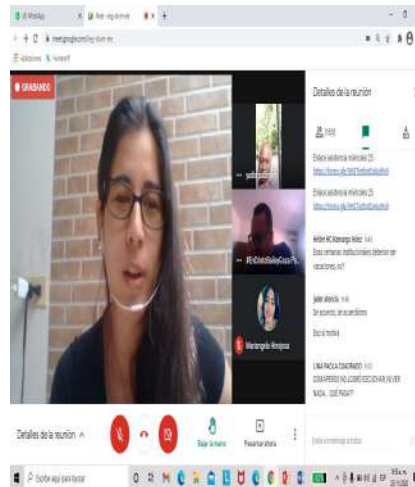
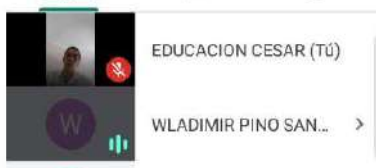

90

TALLER DE INDUCCIÓN PRESENCIAL



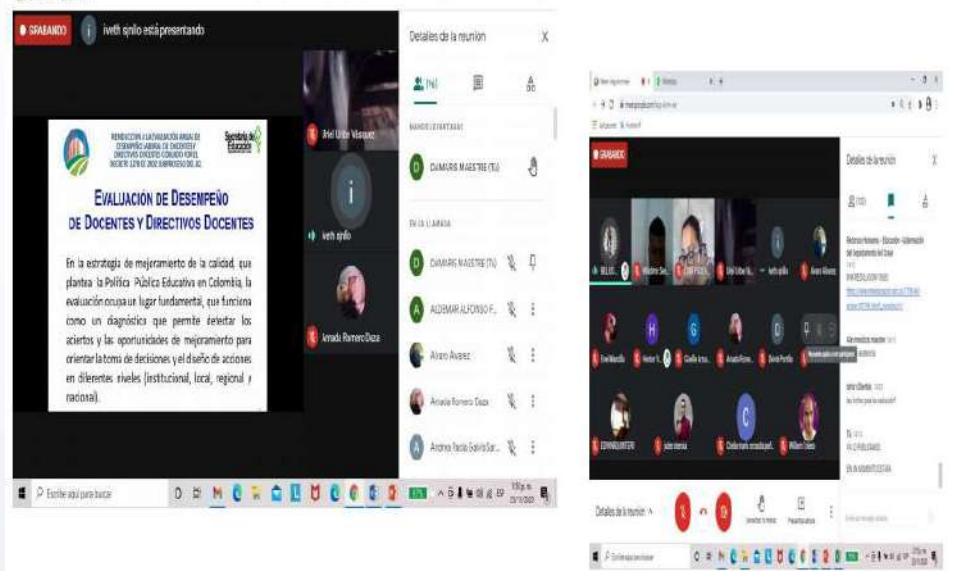
91

EVIDENCIA DE INDUCCIÓN VIRTUAL



92

REINDUCCIÓN VIRTUAL



93

ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS



Programa Hábitos y Estilos de Vida Saludable, un camino al bienestar y la calidad de vida

Prepárate para compartir y disfrutar de un espacio de vida saludable, ¡ponte tu mejor ropa deportiva! y entrena con nosotros, aprende además hábitos de una buena alimentación.

Las actividades se desarrollarán durante los días martes y jueves del mes de noviembre del 2020

Inicia: 03 de noviembre de 2020
Hora: 5:00 pm

Podrás ingresar a través de los siguientes enlaces:

Martes: <https://meet.google.com/yqn-tdfo-hzk>
Jueves: <https://meet.google.com/zns-crdf-twd>



SECRETARÍA DE RECREACIÓN Y DEPORTES



94



Modalidad NARRACIÓN SALVADOR PINZÓN
OREJARENA CESAR EL DIABLO (1) (3)



ACTIVIDADES CULTURALES

EL ENCUENTRO FOLCLORICO Y CULTURAL DOCENTE

Modalidades Del Encuentro:


- ❖ Danza
- ❖ Música
- ❖ Teatro
- ❖ Narración Oral

95



Secretaría de Educación

Departamento del Cesar



Gobernación del Cesar/Secretaría de Educación
 Dirección: Calle 16 # 12 - 120 – 4to Piso Edificio Alfonso López Michelsen - Valledupar - Cesar - Colombia
 Líneas de Atención a la Ciudadanía: 01-8000-954-099 / (575)-5748230
 Código Postal: 200001 - NIT: 892399999-1
 Correo: educacion@cesar.gov.co

96