SG- 800

Gobernación de Norte de Santander
Secretaría General

San José de Cúcuta, diciembre de 2020

Rad No. 2020-840-026955-1
2020-12-18 20:18 -ARCHIVO1
Rem/D: 800
cc:
Destino: LUIS HERNANDO TORRES
Asunto: CUENTA DE COBRO CORP
Folios: 152
Anexos:
GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER

Doctor
LUIS HERNANDO TORRES
Profesional Especializado
Secretaría de Hacienda

REFERENCIA: **TRAMITE DE PAGO.** *SECOP II*

Para dar cumplimiento a las disposiciones de la Secretaría de Hacienda, estoy enviando los respectivos documentos para la cancelación del compromiso relacionado a continuación:

CORPORACIÓN FUTURES NIT 900647137, representado legalmente por JOSE LUIS RAMIREZ OSPINA, quien se identifica con la cédula de ciudadanía Número 88.215.704, la suma **VEINTITRES MILLONES DOSCIENTOS CINCO MIL PESOS M/C ($23.205.000)** por concepto de promoción y coordinación de acciones de formación para el trabajo y fortalecimiento del programa de bienestar social de los funcionarios de la Gobernación de Norte de Santander, conforme al Contrato **CD-SEG-01877-2020** suscrito el 15 de diciembre de 2020.

Cordialmente,

EDNA CAROLINA JOYA NUÑEZ
Secretaria General

V/Valeria Hernández C.

Representación Gráfica

FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA

Datos del Documento	Número de Factura: FEG1-5	Código Único de Factura - CUFE: 4328f98eb2961245a4e31fc5267212408e2c61b2570562b224aba595179b2e8df46f16f61f96f1e4b4d0d93dfa09b46d	
cha de Emisión	18/12/2020	Fecha de Vencimiento	02/01/2021
Tipo de Operación	Generica	Prefijo	FEG1
Tipo de Negociación	Crédito	Medio de Pago	Transferencia Débito Bancaria
Tipo de Entrega			

Datos del Emisor	Nit del Emisor: 900647137	Razón Social:	CORPORACION FUTURES
Nombre Comercial	CORPORACION FUTURES		
Tipo de Contribuyente	Persona Jurídica	Dirección	CL 6 C N 2 E 152 BRR CEIBA DOS
Régimen Contable	Impuesto sobre las ventas – IVA	Departamento	Norte de Santander
Actividad Económica Principal	9499	Correo	joseluis.ramirez@futurescorp.org
Tipo Responsabilidad	O-48	Municipio	Cúcuta
		Teléfono	5485069

Datos del Adquiriente	Nit del Adquiriente: 800103927	Razón Social:	DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER
Tipo de Documento	NIT	Dirección	AV 5 CL13 Y 14 BARRIO CENTRO
Número Documento	800103927	Departamento	Norte de Santander
Nombre Comercial	DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER	Municipio	Cúcuta
Tipo de Contribuyente	Persona Jurídica	Correo	tesoreria@nortedesantander.gov.co
Régimen Contable	Impuesto sobre las ventas – IVA	Teléfono	5730278
Tipo de Responsabilidad	O-48		

Detalles de Productos

Nro.	Código	Descripción	U/M	Cantidad	Precio Unitario	Descuento	Recargo	IMPUESTOS IVA	IMPUESTOS ICA	IMPUESTOS INC	Valor de Venta por Item
1	S003	PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PROMOCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER.	94	1,00	$ 19.500.000,00			$ 3.705.000,00			$ 19.500.000,00

Descuentos y Recargos Globales

o.	Tipo	Código	Descripción	%	Monto

Datos de Referencia

Tipo de Documento Referencia	Número Referencia	Fecha Referencia

Notas Finales

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS #MC-SEG-01877-2020 del 15 de diciembre de 2020

Datos Totales

MONEDA		COP
TASA DE CAMBIO		
Subtotal Precio Unitario (=)	$	19.500.000,00
Descuentos detalle (-)	$	0,00
Recargos detalle (+)	$	0,00
Subtotal Base gravable (=)	$	19.500.000,00
Total impuesto detalle (+)	$	3.705.000,00
Total otros impuestos (+)	$	0,00
Total mas impuesto (=)	$	23.205.000,00
Descuento Global (-)		
Recargo Global (+)		
Valor total de la operación (=)	$	23.205.000,00

Generado por: **Solución Gratuita DIAN**

Numero de Autorización:18764007790011 Rango Autorizado: Desde 1 Rango Autorizado: Hasta 500 Vigencia: 2021-11-19

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario

001

2. Concepto 0 9 Solicitud de actualización de datos de identificación

4. Número de formulario 14713667499

(415)7707212489984(8020) 000001471366749 9

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 0 6 4 7 1 3 7	2	Impuestos de Cúcuta 7	

IDENTIFICACIÓN

24. Tipo de contribuyente	25. Tipo de documento	26. Número de Identificación	27. Fecha expedición
Persona jurídica 1			

Lugar de expedición	28. País	29. Departamento	30. Ciudad/Municipio

31. Primer apellido	32. Segundo apellido	33. Primer nombre	34. Otros nombres

35. Razón social
CORPORACION FUTURES

36. Nombre comercial	37. Sigla
	FUTURES

UBICACIÓN

38. País	39. Departamento	40. Ciudad/Municipio
COLOMBIA 1 6 9	Norte de Santander 5 4	Cúcuta 0 0

41. Dirección principal
CL 6 C N 2 E 152 BRR CEIBA DOS

Correo electrónico joseluis.ramirez@futurescorp.org

43. Código postal	44. Teléfono 1	45. Teléfono 2
	5 4 8 5 0 6 9	3 2 0 2 8 9 6 3 0

CLASIFICACIÓN

Actividad económica

Actividad principal		Actividad secundaria		Otras actividades		Ocupación	
46. Código	47. Fecha inicio actividad	48. Código	49. Fecha inicio actividad	50. Código 1	2	51. Código	52. Número establecimientos
9 4 9 9	2 0 1 3 0 8 2 0	7 0 2 0	2 0 1 7 0 2 0 1	8 5 5 9	9 0 0 7		

Responsabilidades, Calidades y Atributos

53. Código 5 7 1 4 4 2 4 8

05- Impto. renta y compl. régimen ordinar
07- Retención en la fuente a título de rent
14- Informante de exogena
42- Obligado a llevar contabilidad
48 - Impuesto sobre las ventas - IVA

Obligados aduaneros

54. Código

Exportadores

55. Forma	56. Tipo	Servicio 1	2	3
		57. Modo		
		58. CPC		

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario -RUT-, tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación

Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos SI NO 60. No. de Folios: 61. Fecha 2020 - 09 - 28 / 17 : 16: 13

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz; en caso de constatar inexactitud en alguno de los datos suministrados se adelantarán los procedimientos administrativos sancionatorios o de suspensión, según el caso.
Parágrafo del artículo 1.6.1.2.20 del Decreto 1625 de 2016
Firma del solicitante:

Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice.
Firma autorizada:

984. Nombre ROJAS FRANCO MARLON JAIR
985. Cargo Gestor II

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14713667499

(415)7707212489984(8020) 000001471366749 9

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 0 6 4 7 1 3 7	2	Impuestos de Cúcuta 7	

Características y formas de las organizaciones

62. Naturaleza	2	63. Formas asociativas		64. Entidades o insitutos de derecho público de orden nacional, departamental, municipal y descentralizados	
65. Fondos		66. Cooperativas		67. Sociedades y organismos extranjeros	
68. Sin personería jurídica		69. Otras organizaciones no clasificadas	1 6	70. Beneficio	2

Constitución, Registro y Última Reforma

Documento	1. Constitución	2. Reforma
71. Clase	0 1	
72. Número	0 0 0 0 0	
73. Fecha	2 0 1 3 0 8 1 5	
74. Número de notaría		
75. Entidad de registro	0 3	
76. Fecha de registro	2 0 1 3 0 8 2 2	
77. No. Matrícula mercantil	0 0 S 0 5 0 4 5 3 4	
78. Departamento	5 4	
79. Ciudad/Municipio	0 0 1	
Vigencia		
80. Desde	2 0 1 3 0 8 1 5	
81. Hasta	9 9 9 9 1 2 3 1	

Composición del Capital

82. Nacional	0 %
83. Nacional público	0 . 0
84. Nacional privado	0 . 0
85. Extranjero	0 %
86. Extranjero público	0 . 0
87. Extranjero privado	0 . 0

Entidad de vigilancia y control

88. Entidad de vigilancia y control: Gobernación 9

Estado y Beneficio

Item	89. Estado actual	90. Fecha cambio de estado	91. Número de Identificación Tributaria (NIT)	92. DV
1	8 1	2 0 1 6 0 1 0 1		-
2				-
3				-
4				-
5				-

Vinculación económica

93. Vinculación económica	94. Nombre del grupo económico y/o empresarial	95. Número de Identificación Tributaria (NIT) de la Matriz o Controlante	96. D

Nombre o razón social de la matriz o controlante

170. Número de identificación tributaria otorgado en el exterior	171. País	172. Número de identificación tributaria sociedad o natural del exterior con EP	

173. Nombre o razón social de la sociedad o natural del exterior con EP

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario
Representación

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14713667499

(415)7707212489984(8020) 000001471366749 9

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 0 6 4 7 1 3 7	2	Impuestos de Cúcuta	7

Representación

1

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación
REPRS LEGAL PRIN 1 8	2 0 1 3 0 8 2 2

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional
Cédula de Ciudadaní 1 3	8 8 2 1 5 7 0 4		

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres
RAMIREZ	OSPINA	JOSE	LUIS

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

2

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

3

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

4

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

5

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario
Socios y/o Miembros de Juntas Directivas, Consorcios, Uniones Temporales

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14713667499

(415)7707212489984(8020) 000001471366749 9

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 0 6 4 7 1 3 7	2	Impuestos de Cúcuta	7

Socios y/o Miembros de Juntas Directivas, Consorcios, Uniones Temporales

1

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad
Cédula de Ciudada 1 3	6 0 3 7 1 2 7 1		COLOMBIA 1 6 9

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres
MARTINEZ	AGUILAR	LUZ	MAGALY

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro
		2 0 1 7 0 3 2 9	

2

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro

3

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro

4

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro

5

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario
Revisor Fiscal y Contador

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14713667499

(415)7707212489984(8020) 000001471366749 9

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 0 6 4 7 1 3 7	2	Impuestos de Cúcuta	7

Revisor Fiscal y Contador

Revisor fiscal principal

124. Tipo de documento	125. Número de identificación	126. DV	127. Número de tarjeta profesional
Cédula de Ciudadanía 1 3	6 0 3 6 7 8 3 9	1	7 7 2 8 6 T

128. Primer apellido	129. Segundo apellido	130. Primer nombre	131. Otros nombres
HIGUERA	MUÑOZ	GLADYS	SUSANA

132. Número de Identificación Tributaria (NIT)	133. DV	134. Sociedad o firma designada

135. Fecha de nombramiento: 2 0 1 7 0 6 1 3

Revisor fiscal suplente

136. Tipo de documento	137. Número de identificación	138. DV	139. Número de tarjeta profesional

140. Primer apellido	141. Segundo apellido	142. Primer nombre	143. Otros nombres

144. Número de Identificación Tributaria (NIT)	145. DV	146. Sociedad o firma designada

147. Fecha de nombramiento

Contador

148. Tipo de documento	149. Número de identificación	150. DV	151. Número de tarjeta profesional

152. Primer apellido	153. Segundo apellido	154. Primer nombre	155. Otros nombres

156. Número de Identificación Tributaria (NIT)	157. DV	158. Sociedad o firma designada

159. Fecha de nombramiento

COPIA CERTIFICADO
DOCUMENTO SIN COSTO

INFORME DE SUPERVISIÓN Y CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS

FECHA:	DICIEMBRE	N.° CONSECUTIVO DEL INFORME DE SUPERVISION Y CUMPLIMIENTO.	1

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL CONTRATO

CONTRATO No.	MC-SEG-01877-2020 de 15 diciembre 2020
TIPO DE CONTRATO	CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
DEPENDENCIA CONTRATANTE	GOBERNACIÓN NORTE DE SANTANDER
CONTRATISTA	CORPORACIÓN FUTURES
C.C.	900.647.137-2
REPRESENTANTE LEGAL	JOSE LUIS RAMIREZ OSPINA
REGIMEN CONTRIBUTIVO (Común, simplificado)	COMÚN
C.C. o N.I.T	88.215.704
OBJETO DEL CONTRATO	CONTRATAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PROMOCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER
RUBRO	1.2.4.1.G BIENESTAR SOCIAL
DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	3487 DE 24 DE NOVIEMBRE DE 2020
REGISTRO PRESUPUESTAL	5130 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2020
VALOR DEL CONTRATO	**VEINTITRES MILLONES DOSCIENTOS CINCO MIL PESOS M/CTE ($23.205.00),** Incluido IVA y todos los impuestos a que hubiere lugar.
PLAZO O DURACIÓN	El plazo del Contrato resultante del presente proceso, será HASTA EL 30 de diciembre de 2020, contados a partir de su perfeccionamiento y cumplimiento de los requisitos de ejecución del mismo, y previa suscripción del acta de inicio correspondiente debidamente suscrita por las partes
FECHA DE SUSCRIPCIÓN	15 DE DICIEMBRE DE 2020
FECHA ACTA DE INICIO	15 DE DICIEMBRE DE 2020

INFORME DE SUPERVISIÓN Y CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS

ACTAS DE SUSPENSIÓN (Si aplica)	
ACTAS DE REINICIO (Si aplica)	
MODIFICATORIOS Y ADICIONALES (si aplica)	
DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL DEL MODIFICATORIO O ADICIONAL (Si aplica)	
REGISTRO PRESUPUESTAL DEL MODIFICATORIO O ADICIONAL (Si hay lugar a ello)	
VALOR DEL MODIFICATORIO O ADICIONAL (Si aplica)	
TIEMPO DEL MODIFICATORIO O ADICIONAL (Si aplica)	
VALOR TOTAL DE CONTRATO $	**VEINTITRES MILLONES DOSCIENTOS CINCO MIL PESOS M/CTE ($23.205.00)**, Incluido IVA y todos los impuestos a que hubiere lugar.
FECHA DE TERMINACION	30 DICIEMBRE 2020
GARANTIAS (No de Póliza de cumplimiento)	**Garantía Única. No.**460-47-994000040342
NOMBRE Y CARGO DEL SUPERVISOR (Acto administrativo y fecha de designación)	SANDRA YANETH QUINTERO MARTINEZ- Profesional Especializado Área de Talento humano
NOMBRES Y CARGO DEL INTERVENTOR	N/A
FECHAS ANTERIORES DE PRESENTACIÓN DEL INFORME DE SUPERVISION Y CUMPLIMIENTO.	N/A

2. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS Y/O ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL CONTRATO

Actividad /Compromiso	El contratista cumplió con la PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PROMOCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER. Se anexa o describe informe de actividades del contratista con 162 folios.

3. BALANCE FINANCIERO DEL CONTRATO Y CONTROL DE PAGOS

Gobernación de Norte de Santander	MACROPROCESO: SOPORTE	MS-CC-CS-11	
	PROCESO: GESTION COMPRAS Y CONTRATACION	FECHA 24/10/17	VERSIÓN 4
	CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL	Página 3 de 4	

INFORME DE SUPERVISIÓN Y CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS

BALANCE FINANCIERO		
1	VALOR INICIAL	$23.205.000
2	+ VALOR ADICIÓN (Si Aplica)	
3	= VALOR TOTAL DEL CONTRATO	$23.205.000
4	- TOTAL DE PAGOS REALIZADOS Y/O AMORTIZACIONES (Si Aplica) ANTES DE ESTA CUENTA	0
5	- VALOR A PAGAR CON ESTA CUENTA	**$23.205.000**
6	- AMORTIZACION CON ESTE PAGO (Si Aplica)	0
7	= SALDOS ACTUALES (DESPUES DE ESTA CUENTA)	**0**

CONTROL DE PAGOS		
PAGOS REALIZADOS	No COMPROBANTE DE EGRESO	VALOR
N/A		

4.CERTIFICACIÓN AL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE PAGO DEL CONTRATO

Dando cumplimiento al Articulo 82 y 83 de lo establecido en la Ley 1474 de 2011 "Estatuto Anticorrupción", Yo, SANDRA YANETH QUINTERO MARTINEZ , con cedula de ciudania en mi condición de supervisor (a) del contrato DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS N°MC-SEG-01877-2020 de 15 diciembre 2020, **CERTIFICO** que:

CORPORACIÓN FUTURES , hizo entrega del primer informe de actividades, relacionado con la de ejecución del Objeto contractual durante el período comprendido del 15 al 30 de Diciembre del 2020.

El valor a reconocer y pagar es la suma de $ ($23.205.000) (veintitres millones doscientos cinco mil pesos m/cte) correspondiente al pago N.° _1_ estimadas en el contrato.

De igual forma **CERTIFICO** que el contratista acredito los siguientes pagos:

INFORME DE SUPERVISIÓN Y CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS

Ítems	Mes ACTUAL	Mes ANTERIOR
Entidad de aporte en línea	APORTES EN LINEA	
Empresa de pensiones	PORVENIR-PROTECCION	
Valor	$281.000	
Empresa administradora de salud	COOMEVA	
Valor $	$219.600	
Administradora de riesgos profesionales	ARL SURA	
Valor	$9200	
Valor total de cotización	$668.200	
N° de Planilla	9414032260	
PIN o Clave		
Entidad financiera	BANCOLOMBIA	
Periodo Cotización	12	
Fecha de pago	17-12-2020	
N° de estampilla Pro-hospital		
Porcentaje estampilla		
Valor de estampilla		

Observaciones (Si hay lugar a ello):

Supervisor
SANDRA YANETH QUINTERO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE TALENTO HUMANO

Contratista
CORPORACIÓN FUTURES
JOSE LUIS RAMIREZ
GERENTE

CERTIFICACIÓN DE PAGO DE APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES

PERSONA JURÍDICA

Yo, **JOSE LUIS RAMIREZ OSPINA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 88.215.704, en mi condición de Representante Legal de la Fundación Prospecta & Innova identificada con Nit 900.647.137-2, certifico que durante los últimos seis (6) meses calendario legalmente exigibles, la empresa ha realizado el pago de los aportes al sistema de seguridad social y parafiscales exigidos por la ley y se encuentra al día y a paz y salvo por todo concepto relacionado con dichos aportes.

Lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007.

Dada en San José Cúcuta, a (18) DIECIOCHO días del mes de DICIEMBRE de 2020.

JOSE LUIS RAMIREZ OSPINA
C.C. 88.215.704 de Cúcuta

Yo, **LUZ MAGALY MARTINEZ AGUILAR**, identificado con cédula de ciudadanía No. 60.371.271, y con Tarjeta Profesional No. 83286-T de la Junta Central de Contadores, en mi condición de Contador de la Fundación Prospecta & Innova identificada con NIT. 900.647.137-2, luego de examinar los estados financieros de la empresa de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas en Colombia, certifico que durante los últimos seis (6) meses calendario legalmente exigibles, la empresa ha realizado el pago de los aportes al sistema de seguridad social y parafiscales exigidos por la ley y se encuentra al día y a paz y salvo por todo concepto relacionado con dichos aportes.

Lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007.

Dada en San José Cúcuta, a (18) DIECIOCHO días del mes de DICIEMBRE de 2020.

LUZ MAGALY MARTÍNEZ AGUILAR
T.P. 83286-T
60.371.271 de Cúcuta





12

JUNTA CENTRAL DE CONTADORES

Certificado No:

988AE7F6B0125E84

LA REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

JUNTA CENTRAL DE CONTADORES

CERTIFICA A:
QUIEN INTERESE

Que el contador público **LUZ MAGALY MARTINEZ AGUILAR** identificado con CÉDULA DE CIUDADANÍA No 60371271 de CUCUTA (N. DE SANTANDER) Y Tarjeta Profesional No 83286-T SI tiene vigente su inscripción en la Junta Central de Contadores y desde los últimos 5 años.

NO REGISTRA ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS **

EL CONTADOR PUBLICO NO HA CUMPLIDO CON LA OBLIGACION DE ACTUALIZAR EL REGISTRO

Dado en BOGOTA a los 1 días del mes de Diciembre de 2020 con vigencia de (3) Meses, contados a partir de la fecha de su expedición.

DIRECTOR GENERAL

ESTE CERTIFICADO DIGITAL TIENE PLENA VALIDEZ DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 2 DE LA LEY 527 DE 1999, DECRETO UNICO REGLAMENTARIO 1074 DE 2015 Y ARTICULO 6 PARAGRAFO 3 DE LA LEY 962 DEL 2005

Para confirmar los datos y veracidad de este certificado, lo puede consultar en la página web www.jcc.gov.co digitando el número del certificado

REPUBLICA DE COLOMBIA

IDENTIFICACION PERSONAL

CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 60.371.271

MARTINEZ AGUILAR

APELLIDOS

LUZ MAGALY

NOMBRES

FIRMA





INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO 13-ENE-1976

CUCUTA

(NORTE DE SANTANDER)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.60 A+ F

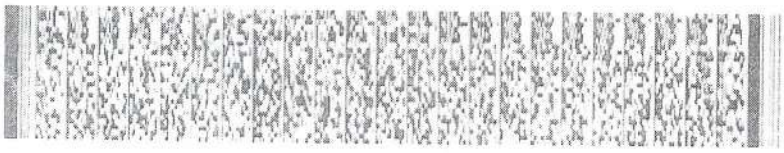
ESTATURA G.S. R.H. SEXO

07-FEB-1994 CUCUTA

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL

CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES



A-0300150-00232-F-0060761013-20040204 00232 0060761013

aportes en línea

Resumen de Pago por Administradora

DATOS GENERALES DEL APORTANTE

ificación	dv	Razon Social	Clase Aportante	Sucursal Principal	Direccion	Ciudad-Departamento	Teléfono	Exonerado SENA e ICBF
NIT 900647137	2	CORPORACIÓN FUTURES	B - MENOS DE 200 COTIZANTES	PRINCIPAL	AV 7AE 4N 36 CASA 43 BRR LOS PINOS	CUCUTA-NORTE DE SANTANDER	5774849	No

DATOS GENERALES DE LA LIQUIDACION

Periodo		Clave		Tipo	Fecha		Pago		
Pensión	Salud	Pago	Planilla	Planilla	Limite	Pago	Banco	Dias Mora	Valor
2020-12	2021-01	834099007	9414032260	E	2021/01/07	2020/12/17	BANCOLOMBIA	0	$668,200

RESUMEN DE PAGO

RIESGO	CODIGO	NIT	DV	AFILIADOS	VALOR LIQUIDADO	INTERESES MORA	SALDOS E INCAPACIDADES	VALOR A PAGAR
AFP (ADMINISTRADORAS: 2)				2	$281,000	$0	$0	$281,000
PORVENIR	230301	800,224,808	8	1	$140,500	$0	$0	$140,500
PROTECCION	230201	800,229,739	0	1	$140,500	$0	$0	$140,500
ARL (ADMINISTRADORAS: 1)				2	$9,200	$0	$0	$9,200
ARL SURA	14-11	890,903,790	5	2	$9,200	$0	$0	$9,200
CCF (ADMINISTRADORAS: 1)				2	$70,400	$0	$0	$70,400
COMFANORTE	CCF37	890,500,516	3	2	$70,400	$0	$0	$70,400
EPS (ADMINISTRADORAS: 1)				2	$219,600	$0	$0	$219,600
COOMEVA	EPS016	805,000,427	1	2	$219,600	$0	$0	$219,600
ICBF (ADMINISTRADORAS: 1)				2	$52,800	$0	$0	$52,800
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	PAICBF	899,999,239	2	2	$52,800	$0	$0	$52,800
SENA (ADMINISTRADORAS: 1)				2	$35,200	$0	$0	$35,200
SENA	PASENA	899,999,034	1	2	$35,200	$0	$0	$35,200
TOTAL				2	$668,200	$0	$0	$668,200

2020/12/16 10:03 PM

15

Certificado Bancario

viernes, 4 de diciembre de 2020

A quien pueda interesar

BANCOLOMBIA S.A. Se permite informar que CORPORACION FUTURES identificado (a) con NIT 900647137 a la fecha de expedición de ésta certificación, tiene con el Banco los siguientes productos:

Nombre Producto	No producto	Fecha apertura	Estado
COP CUENTA CORRIENTE	81667333122	24/10/2016	ACTIVA

El manejo de este(os) productos es adecuado y responde a las condiciones y compromisos adquiridos con BANCOLOMBIA.
***Importante**: Esta constancia sólo hace referencia a los productos mencionado anteriormente.

Si desea verificar esta información, puede comunicarse con la Sucursal Telefónica Bancolombia a los siguientes números: Medellín - Local: (57 - 4) 510 90 00 - Bogotá - Local(57 - 1) 343 00 00 - Barranquilla - Local: (57 - 5) 361 88 88 - Cali - Local: (57 - 2) 554 05 05 - Resto del País: 01800 09 12345. Sucursal telefónica en el exterior: España(34) 900 995 717 - Estados Unidos(1) 1 866 379 97 14.

Juan Camilo Moreno.

Juan Camilo Moreno
Gerente Estrategia Canal Telefónico

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA
BANCOLOMBIA S.A. Establecimiento Bancario

Es el momento de todos
Bancolombia

FUTURES®
CORPORACIÓN

Cocreamos Futuros
Innovadores, competitivos y sostenibles.

INFORME DE BIENESTAR GOBERNACIÓN NORTE DE SANTANDER

REPORTE DE ACTIVIDADES

CUCUTA, DICIEMBRE 2020

Email. joseluis.ramirez@futurescorp.org
Calle 16 # 1E - 43 Caobos, Cúcuta. Colombia
Telf. 5 951133
Cel. +57 320 289 6305 / +57 320 489 0370
www.futurescorp.org
| @futurescorp

FUTURES CORPORACIÓN	**GESTIÓN DE ASESORIAS Y CONSULTORIAS**	**Código:** F-AC-03
	INFORME DE ACTIVIDADES GOBERNACIÓN NORTE DE SANTANDER	**Versión:** 01
		Fecha: 07-09-15

Ciudad:	San José de Cúcuta	**Fecha de entrega:**	17/DIC/2020

1. INFORMACION GENERAL

SERVICIO:	BIENESTAR GOBERNACIÓN NORTE DE SANTANDER
OBJETIVO DIRECTO:	Medir y fortalecer la cultura organizacional del Gobernación del Norte de Santander, realizando acciones de apoyo tendientes al entrenamiento de habilidades gerenciales y el bienestar de su recurso humano, para mejorar los entornos laborales y con esto impactar positivamente los procesos administrativos y operativos de su labor misional.

Fecha de reporte del:	15	12	2020	**Al:**	30	12	2020
	Día	**Mes**	**Año**		**Día**	**Mes**	**Año**

2. DETALLE DE LA EJECUCIÓN

N°	Actividades programadas	Resultados alcanzados
1	**TALLER 1 CONFERENCIA TALLER DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA**	**Objetivo.** •Plantear el enfoque que aumente destrezas y competencias necesarias para generar un diseño saludable en pareja y familia. •Ampliar una mirada del todo, más que la suma de las partes, en pareja y la familia, sus deseos y necesidades, Herramientas de PNL. **METODOLOGÍA.** Talleres Virtuales teórico-prácticos: Herramientas de innovación: CPS- VISUAL THINKING. Herramientas de Coaching y Programación neurolingüística PNL. Diseño acompañado de cartilla conceptual, para cada participante.

N°	Actividades programadas	Resultados alcanzados
		RECURSOS. A través de actividades experienciales se fomentan habilidades blandas en familia, y particularmente como Comunicación, Unidad, Manejo de Emociones, Resiliencia, Visión a Futuro.
2	**CURSO DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN**	**Objetivo.** •Recorrer un camino de emprendimiento con técnicas y herramientas iniciando desde el propósito. •Pasos para emprender y no minimizar el riesgo. •Estructura de emprendimiento. •Herramientas de PNL y habilidades blandas. **METODOLOGÍA.** Talleres Virtuales teórico-prácticos: Herramientas de innovación: CPS- VISUAL THINKING. Herramientas de Coaching y Programación neurolingüística PNL. Diseño acompañado de cartilla conceptual, para cada participante. **RECURSOS.** El participante aumentará habilidades de Autogestión, iniciativa, creatividad, e innovación importantes en el emprendimiento.
3	**TALLER FUNDAMENTOS DE COACHING Y PNL**	**Objetivo.** •Aprendizaje de técnicas basadas en coaching para el planteamiento de metas reales, planes de acción con enfoque y proyecciones de equipo. •Herramientas de PNL •Modelo GROW **METODOLOGÍA.** Talleres Virtuales teórico-prácticos: Herramientas de innovación: Fundamentos de Coaching, Herramientas de Coaching y Programación neurolingüística PNL. Diseño acompañado de cartilla conceptual, para cada participante. **RECURSOS.** Desarrollo de actividades que aumenten habilidades de comunicación, autogestionamiento, metas y profundización en los procesos tanto personales como profesionales utilizando herramientas de coaching y PNL

INFORME DE AVANCE 31/08/2015

FUTURES CORPORACIÓN	**GESTIÓN DE ASESORIAS Y CONSULTORIAS**	**Código:** F-AC-03
	INFORME DE ACTIVIDADES GOBERNACIÓN NORTE DE SANTANDER	**Versión:** 01
		Fecha: 07-09-15

N°	Actividades programadas	Resultados alcanzados
4	**ANÁLISIS CLIMA LABORAL**	**OBJETIVO.** Análisis de Clima Organizacional de la gobernación Norte de Santander a Dic 2020. **METODOLOGÍA.** Evaluación de clima Organizacional a los empleados de la gobernación Norte de Santander Virtualmente a través de un link de Google Docs. que permita recoger datos para análisis. **RECURSOS.** Resultados obtenidos segmentados por dependencias como insumo en la mejora continua del Clima Laboral de la gobernación de Norte de Santander para el 2021.

N°	Actividades programadas	Resultados alcanzados
5	EVIDENDICIAS	**TALLER 1 CONFERENCIA TALLER DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA**



Gobernación de Norte de Santander	MACROPROCESO ESTRATEGICO	ME-CG-CI-01	
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES	FECHA 01/09/2017	VERSIÓN 2
	COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Página 1 de 1	

MEMORANDO

DE SECRETARIA GENERAL

PARA SECRETARIOS DE DESPACHO, JEFES DE OFICINAS ASESORAS Y FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL

ASUNTO Conferencia Taller – Decide tu futuro en familia

FECHA 14 de diciembre de 2020

En cumplimiento del Programa de Bienestar Social de la entidad, me permito convocar a todos los funcionarios de la Administración Departamental a la Conferencia Taller- Decide tu futuro en familia que se realizará de la siguiente manera:

FECHA	HORA	LUGAR
22 de diciembre de 2020	2:00 p.m. a 03:00 p.m.	Virtual

El link se enviará por el grupo de WhatsApp de la Gobernación.

Atentamente,

Rad No. 2020-640-025217-1
2020-12-15 11:25 -ARCHIVO
Rem/D: SGD
cc: LAB OTRA DEPENDENCIAS FUE INFORMADA POR SIEP
Destino: ZULAY EZNEDA CAÑAS L
Asunto: MEMORANDO CONFERENCI
Folios: 0
Anexos:

GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER

EDNA CAROLINA JOYA NUÑEZ
Secretaria General

P: Nidia Lasi – Profesional de Apoyo Talento Humano
R: Sandra Yaneth Quintero - Profesional Especializado de Talento Humano
A: Steven Patiño – Asesor Externo

N°	Actividades programadas	Resultados alcanzados
		2. CURSO DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN



Gobernación de Norte de Santander	MACROPROCESO ESTRATEGICO	ME-CG-CI-01	
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES	FECHA 01/09/2017	VERSIÓN 2
	COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Página 1 de 2	

MEMORANDO

DE SECRETARIA GENERAL

PARA SECRETARIOS DE DESPACHO, JEFES DE OFICINAS ASESORAS Y FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL

ASUNTO Curso de emprendimiento e innovación

FECHA 14 de diciembre de 2020

Teniendo en cuenta que una de las dos áreas a intervenir en el Programa de Bienestar Social de la entidad es el Área de Protección y Servicios Sociales, donde se deben atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, me permito convocar a los funcionarios abajo mencionados para que asistan al Curso de emprendimiento e innovación que se llevará a cabo de la siguiente manera:

FECHA	HORA	LUGAR
16 de diciembre de 2020	8:00 a m a 12:00 m	Virtual
17 de diciembre de 2020	2:00 p.m. a 6:00 p.m.	

Así mismo, si algún funcionario que no este en el listado de convocados quiere realizar el Curso lo puede hacer.

El link se enviará por el grupo de WhatsApp de la Gobernación.

Atentamente,

Rad No. 2020-540-025219-1
2020-12-15 11:27 -ARCHIVO-
Rem/D. 805
cc: LAS OTRA DEPENDENCIAS FUE INFORMADA POR SIEP
Destino: ZULAY EZNEDA CAÑAS L
Asunto: MEMORANDO CURSO DE E
Folios: 0
Anexos:
GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER

EDNA CAROLINA JOYA MUÑEZ
Secretaria General

P: Nidia Leal – Profesional de Apoyo Talento Humano
R: Sandra Yaneth Quintero - Profesional Especializado de Talento Humano
A: Steven Patiño – Asesor Externo

MEMORANDO

LISTADO DE CONVOCADOS

No.	NOMBRE Y APELLIDO	DEPENDENCIA
1.	Juan José Botello Sanguino	Servicios Administrativos
2.	Nelson Briceño García	
3.	Nelson Enrique Vera Cruz	
4.	Juan Pablo Suárez Osorio	
5.	Leidy María Parada Delgado	
6.	Nelson Enrique Diaz Torres	
7.	María Alejandra Palacios Torres	
8.	José Ángel Cortés Rincón	Pasaportes
9.	José Ángel Cortés Rincón	
10.	Bernardo Xavier Cristancho Villamizar	Gobierno
11.	Katherine Álvarez Mogollón	
12.	Henry Flórez Castro	
13.	Dora Noemi Rodríguez Sierra	
14.	Natalia Jimena Torrado Peñaranda	
15.	Eiser Elena Rengifo Reyes	
16.	Carmen Cecilia Valderrama Pérez	Infraestructura
17.	Mauren Liliana Rangel Márquez	
18.	Nhora Virginia Ortega Jauregui	
19.	Stephanie Johanna Peralta Mejía	
20.	Martha Fabiola Correa Rodríguez	
21.	Miguel Ángel Quintero Botello	Minas
22.	Ingrid Yolanda Parada Ortega	Jurídica
23.	Doris Portilla Sierra	
24.	Alba Milena Martínez López	
25.	Ingrid Yolanda Parada Ortega	
26.	Edwin José Lamus García	
27.	Juan Carlos Posada Apolinar	Desarrollo Económico
28.	Angelica María Rolón Gómez	
29.	Diana Patricia Escamilla Narváez	
30.	Belcy Omaira Ibarra Gómez	
31.	William Augusto Uribe Tapias	Hacienda
32.	Yenny Xiomara Bulla Zuleta	
33.	Hervin José Mendoza Sánchez	
34.	José Antonio Mendoza Acevedo	
35.	Ivonne Maritza Ortega Ardila	
36.	Nidia Amparo Suárez Puerto	
37.	María Alejandra Santander Gutiérrez	

FUTURES CORPORACIÓN	GESTIÓN DE ASESORIAS Y CONSULTORIAS	Código: F-AC-03
	INFORME DE ACTIVIDADES GOBERNACIÓN NORTE DE SANTANDER	Versión: 01
		Fecha: 07-09-15

N°	Actividades programadas	Resultados alcanzados

Gobernación de Norte de Santander	MACROPROCESO ESTRATEGICO	ME-CG-CI-01	
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES	FECHA 01/09/2017	VERSIÓN 2
	COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Página 3 de 3	

MEMORANDO

38.	Leydi María Álvarez Pérez	
39.	Doris Katherine Torres Albarracín	
40.	Yenny Xiomara Bulla Zuleta	
41.	Mileidy Julie Franco Trillos	
42.	Jhonatan Correa Santiago	
43.	Carmen Moncada Ramírez	Control Interno de Gestión
44.	Rossi Carolina zambrano Villamizar	
45.	Ledy Zulay Márquez Caicedo	
46.	Marguien Julieth Méndez Cordero	Desarrollo Social
47.	Juan David Arboleda Vergara	
48.	Henry Javier Rojas Llanes	
49.	Joaquín García Suárez	
50.	Edinson Fabian Acevedo Montañés	
51.	Janelly Johanna Barón Ariza	Educación
52.	Víctor Julio Cañas Rincón	
53.	Ligia Ruth Arenas Amaya	
54.	Adriana Ibáñez Barona	
55.	Luz Omaira Jiménez Rojas	
56.	Mariel Carolina Restrepo Jacanamijoy	
57.	Yaira Milena Archila Pérez	
58.	Mario Andrés Meneses Pérez	Tránsito
59.	Amparo Ochoa Villán	
60.	Yamile Max Agudelo	
61.	Carlos Anderson Puerto Colmenares	Cultura
62.	Nini Yohana Luna Becerra	
63.	Yuliet Omaira Guerrero Villareal	
64.	Carlos Anderson Puerto Colmenares	
65.	Néstor Julio Flórez Escalante	Fronteras
66.	Carlos Humberto Yáñez Peñaranda	
67.	Liliana Corzo Camargo	Planeación
68.	Yeni Maritza Meneses Barroso	
69.	Víctor David Vera	Archivo
70.	Guillermo Pinzón Blanco	
71.	Tania Rosa Rincón Durán	General
72.	María Angela Conde Soto	
73.	Zulma Paola Puentes Caicedo	Fondo de Pensiones

FUTURES CORPORACIÓN	GESTIÓN DE ASESORIAS Y CONSULTORIAS	Código: F-AC-03
	INFORME DE ACTIVIDADES	Versión: 01
		Fecha: 07-09-15

Nº	Actividades programadas	Resultados alcanzados
		3. TALLER FUNDAMENTOS DE COACHING Y PNL



Gobernación de Norte de Santander	MACROPROCESO ESTRATEGICO	ME-CG-CI-01	
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES	FECHA 01/09/2017	VERSIÓN 2
	COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Página 1 de 1	

MEMORANDO

DE SECRETARIA GENERAL

PARA FUNCIONARIOS DEL AREA DE TALENTO HUMANO

ASUNTO Taller Técnicas para Comunicarse Asertivamente

FECHA 14 de diciembre de 2020

Teniendo en cuenta que la comunicación asertiva es la mejor manera de interactuar con nuestros compañeros de trabajo y clientes, me permito convocar a los funcionarios del Área de Talento Humano para que asistan al Taller virtual de Técnicas para Comunicarse Asertivamente que se desarrollará el día viernes 18 de diciembre de 2020, de 8:00 a.m. a 10:00 a.m.

Atentamente,

EDNA CAROLINA JOYA NÚÑEZ
Secretaria General

P: Nidia Leal – Profesional de Apoyo Talento Humano
R/ Sandra Yaneth Quintero - Profesional Especializado de Talento Humano
A/ Steven Patiño – Asesor Externo

Rad No. 2020-840-025223-1
2020-12-15 11:30 -ARCHIVO-
Rem/D: 100
cc: LAS OTRA DEPENDENCIAS FUE INFORMADA POR SIEP
Destino: ZULAY EZNEDA CAÑAS L
Asunto: MEMORANDO TALLER TEC
Folios: 0
Anexos:
GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER

INFORME DE AVANC No. | 31/08/2015

Gobernación de Norte de Santander	MACROPROCESO ESTRATEGICO		ME-CG-CI-01
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES	FECHA 01/09/2017	VERSIÓN 2
	COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Página 1 de 3	

MEMORANDO

DE SECRETARIA GENERAL

PARA SECRETARIOS DE DESPACHO, JEFES DE OFICINAS ASESORAS Y FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL

ASUNTO Taller Fundamentos de Coaching y Programación Neurolingüística

FECHA 14 de diciembre de 2020

Teniendo en cuenta que el Coaching es una herramienta clave para desarrollar y enriquecer el potencial de cada una de las personas que hacen parte de la organización, me permito convocar a los funcionarios abajo mencionados para que asistan al Taller de Fundamentos de Coaching y Programación Neurolingüística que se llevará a cabo de la siguiente manera:

FECHA	HORA	LUGAR
21 de diciembre de 2020	2:00 p. m a 06:00 p.m.	Virtual
22 de diciembre de 2020	8:00 a.m. a 10:00 a.m.	

Así mismo, si algún funcionario que no este en el listado de convocados quiere realizar el Curso lo puede hacer.

El link se enviará por el grupo de WhatsApp de la Gobernación.

Atentamente,

Rad No. 2020-840-025216-1
2020-12-15 11:24 *ARCHIVO*
Rem/D: 800
cc: LAS OTRA DEPENDENCIAS FUE INFORMADA POR SIIEP
Destino: ZULAY EZNEDA CAÑAS L
Asunto: MEMORANDO TALLER DE
Folios: 0
Anexos:
GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER

EDNA CAROLINA JOYA NUÑEZ
Secretaria General

P: Nidia Leal – Profesional de Apoyo Talento Humano
R/ Sandra Yaneth Quintero - Profesional Especializado de Talento Humano
A/ Steven Patiño – Asesor Externo

FUTURES CORPORACIÓN	GESTIÓN DE ASESORIAS Y CONSULTORIAS	Código: F-AC-03
	INFORME DE ACTIVIDADES	Versión: 01
		Fecha: 07-09-15

N°	Actividades programadas	Resultados alcanzados

Gobernación de Norte de Santander	MACROPROCESO ESTRATEGICO	ME-CG-CI-01	
	PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES	FECHA 01/09/2017	VERSIÓN 2
	COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Página 2 de 3	

MEMORANDO

LISTADO DE CONVOCADOS

No.	NOMBRE Y APELLIDO	DEPENDENCIA
1.	Juan José Botello Sanguino	Servicios Administrativos
2.	Nelson Briceño García	
3.	Nelson Enrique Vera Cruz	
4.	Juan Pablo Suárez Osorio	
5.	Leidy María Parada Delgado	
6.	Nelson Enrique Diaz Torres	
7.	María Alejandra Palacios Torres	
8.	José Ángel Cortés Rincón	Pasaportes
9.	José Ángel Cortés Rincón	
10.	Bernardo Xavier Cristancho Villamizar	Gobierno
11.	Katherine Álvarez Mogollón	
12.	Henry Flórez Castro	
13.	Dora Noemi Rodríguez Sierra	
14.	Natalia Jimena Torrado Peñaranda	
15.	Eiser Elena Rengifo Reyes	
16.	Carmen Cecilia Valderrama Pérez	Infraestructura
17.	Mauren Liliana Rangel Márquez	
18.	Nhora Virginia Ortega Jauregui	
19.	Stephanie Johanna Peralta Mejía	
20.	Martha Fabiola Correa Rodríguez	
21.	Miguel Ángel Quintero Botello	Minas
22.	Ingrid Yolanda Parada Ortega	Jurídica
23.	Doris Portilla Sierra	
24.	Alba Milena Martínez López	
25.	Ingrid Yolanda Parada Ortega	
26.	Edwin José Lamus García	
27.	Juan Carlos Posada Apolinar	Desarrollo Económico
28.	Angelica María Rolón Gómez	
29.	Diana Patricia Escamilla Narváez	
30.	Belcy Omaira Ibarra Gómez	
31.	William Augusto Uribe Tapias	Hacienda
32.	Yenny Xiomara Bulla Zuleta	
33.	Hervin José Mendoza Sánchez	
34.	José Antonio Mendoza Acevedo	
35.	Ivonne Maritza Ortega Ardila	
36.	Nidia Amparo Suárez Puerto	
37.	María Alejandra Santander Gutiérrez	

INFORME DE AVANC No. ___

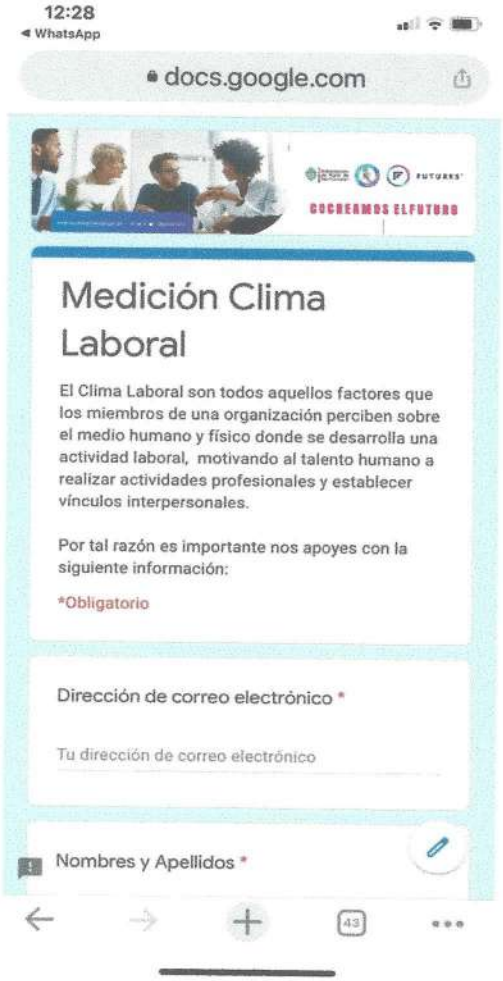
N°	Actividades programadas	Resultados alcanzados

Gobernación de Norte de Santander

MACROPROCESO ESTRATEGICO	ME-CG-CI-01	
PROCESO: GESTIÓN DE COMUNICACIONES	FECHA 01/09/2017	VERSIÓN 2
COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	Página 3 de 3	

MEMORANDO

38.	Leydi María Álvarez Pérez	
39.	Doris Katherine Torres Albarracín	
40.	Yenny Xiomara Bulla Zuleta	
41.	Mileidy Julie Franco Trillos	
42.	Jhonatan Correa Santiago	
43.	Carmen Moncada Ramírez	
44.	Rossi Carolina zambrano Villamizar	Control Interno de Gestión
45.	Ledy Zulay Márquez Calcedo	
46.	Marguien Julieth Méndez Cordero	
47.	Juan David Arboleda Vergara	
48.	Henry Javier Rojas Llanes	Desarrollo Social
49.	Joaquín García Suárez	
50.	Edinson Fabian Acevedo Montañés	
51.	Janelly Johanna Barón Ariza	
52.	Víctor Julio Cañas Rincón	
53.	Ligia Ruth Arenas Amaya	Educación
54.	Adriana Ibáñez Barona	
55.	Luz Omaira Jiménez Rojas	
56.	Mariel Carolina Restrepo Jacanamijoy	
57.	Yaira Milena Archila Pérez	
58.	Mario Andrés Meneses Pérez	
59.	Amparo Ochoa Villán	Tránsito
60.	Yamile Max Agudelo	
61.	Carlos Anderson Puerto Colmenares	
62.	Nini Yohana Luna Becerra	Cultura
63.	Yuliet Omaira Guerrero Villareal	
64.	Carlos Anderson Puerto Colmenares	
65.	Néstor Julio Flórez Escalante	Fronteras
66.	Carlos Humberto Yáñez Peñaranda	
67.	Liliana Corzo Camargo	Planeación
68.	Yeni Maritza Meneses Barroso	
69.	Víctor David Vera	Archivo
70.	Guillermo Pinzón Blanco	
71.	Tania Rosa Rincón Durán	General
72.	María Angela Conde Soto	
73.	Zulma Paola Puentes Calcedo	Fondo de Pensiones

N°	Actividades programadas	Resultados alcanzados
		4. ANÁLISIS DE CLIMA ORGANIZACIONAL. 
	ANEXOS	1. HERRAMIENTAS DTF FAMILIA 2. CARTILLA CURSO EMPRENDIMIENTO 3. CARTILLA CURSO COACHING Y PNL 4. INFOME CLIMA ORGANIZACIONAL
5	Lecciones Aprendidas	Una de las constantes en el desarrollo de los diferentes talleres desarrollados para la gobernación ha sido la situación de

N°	Actividades programadas	Resultados alcanzados
		incertidumbre y temor frente a la nueva normalidad que enfrenta la humanidad con la aparición del Virus del Covid-19. Nos quedó claro, que estos ejercicios de entrenamientos permiten un aprendizaje colectivo, que desarrolla habilidades blandas de resiliencia, compromiso, unidad y conciencia que son parte fundamental de la salud mental de los integrantes de esta importante entidad.
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	Los participantes están receptivos a estas temáticas que promueven crecimiento personal, y fomentan aumento de habilidad blandas en el desarrollo de su vida tanto personal, familiar como profesional. Desde una perspectiva incluyente del ser y el hacer. Que contribuye aumentar el compromiso con la labor misional de la Gobernación de Norte de Santander.

Elaboro: **LMMA**	**Aprobó:**

FUTURES®
CORPORACIÓN

Cocreamos Futuros
Innovadores, competitivos y sostenibles.

ANEXOS

Email. joseluis.ramirez@futurescorp.org
Calle 16 # 1E - 43 Caobos, Cúcuta. Colombia

Telf. 5 951133
Cel. +57 320 289 6305 / +57 320 489 0370

www.futurescorp.org
| @futurescorp


Gobernación de Norte de Santander
MÁS OPORTUNIDADES PARA TODOS
FUTURES
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA
| @coachjoseluisramirez

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES



¿CUÁL ES TU OBSERVADOR?

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

2

Si quieres mejorar la cosecha, mejora lo que siembras.



3

37

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

¿Cuál es el principal problema que consideras en tu familia?

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA

www.nortedesantander.gov.co/ @gobernorte

4



5

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

¿Cuáles son las habilidades que quieres para tus hijos?

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

6

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

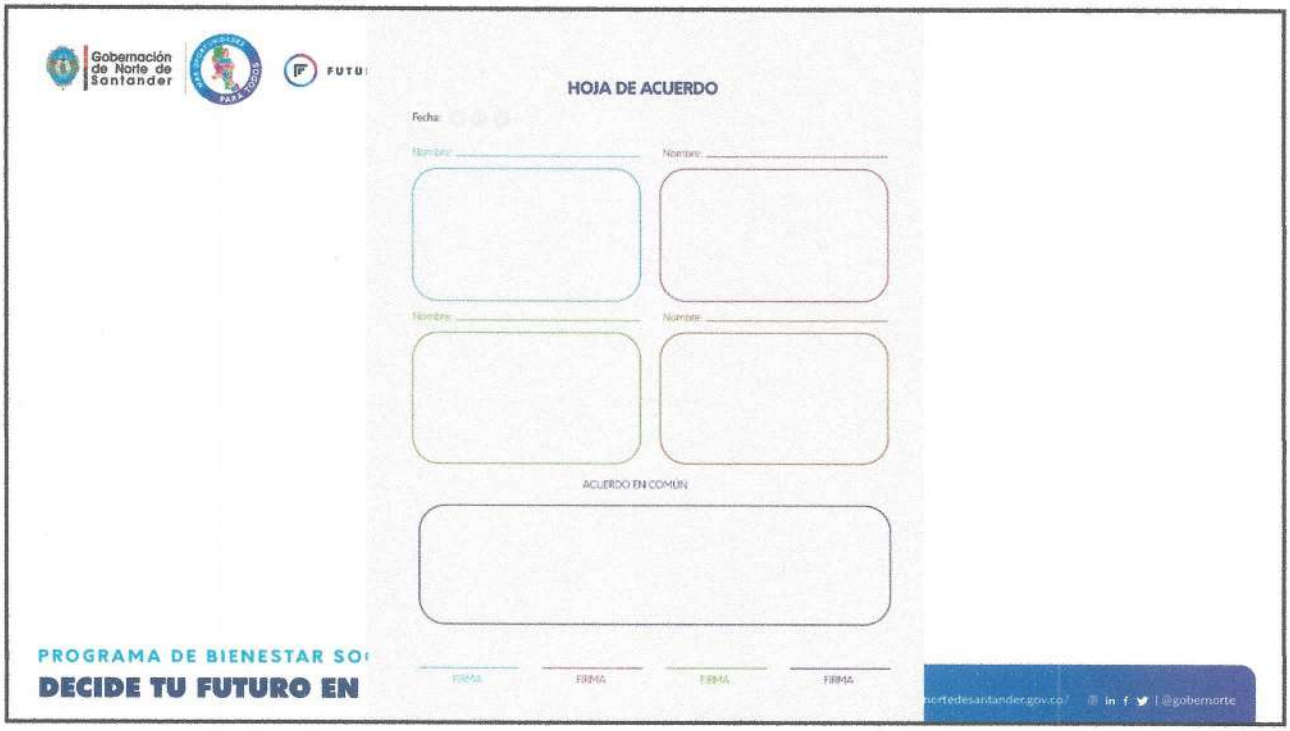
¿Cuál es la emoción que mas predomina en cada relación?

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

7


Gobernación de Norte de Santander
FUTU
HOJA DE ACUERDO
Fecha:
Nombre:
Nombre:
Nombre:
Nombre:
ACUERDO EN COMÚN
FIRMA
FIRMA
FIRMA
FIRMA
PROGRAMA DE BIENESTAR SO
DECIDE TU FUTURO EN
nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

8


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
LA RUEDA DE LA VIDA
EJEMPLO
SOCIAL
SALUD
FAMILIA
DESARROLLO PERSONAL
FINANZAS
ESPIRITUAL
TRABAJO
AMOR
1
2
3
4
5
Estoy aquí y ahora.
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

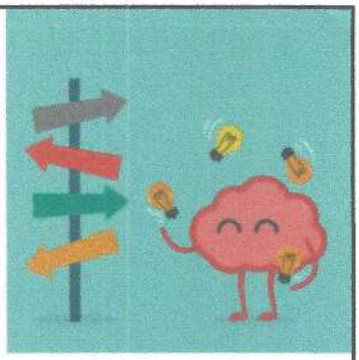
9

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES



PENSAMIENTO
EMOCIÓN
DECISIÓN



"MOTIVACIÓN"

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA

www.nortedesantander.gov.co/ @gobernorte

10

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

¿COMO SERÁ CUANDO SALGAS?

¿CÚALES SERÁN TUS PENSAMIENTOS?



¿CÚALES SERÁN TUS EMOCIONES?

¿CÚALES SERÁN TUS ACCIONES?

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA

www.nortedesantander.gov.co/ @gobernorte

11

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

¿SABIAS QUE TUS EMOCIONES IMPACTAN DIRECTAMENTE TU SALUD Y LA DE LOS TUYOS? ¿SABIAS QUE UNA DE LAS FUNCIONES DEL CEREBRO ES CUIDAD DE TI...OSEA TE HARÁ PREGUNTAS QUE POSIBLEMENTE TE LLEVEN AL MIEDO?

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

12

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

VAMOS A IDENTIFICAR LO QUE PRODUCEN TUS PENSAMIENTOS....

El limón....



EJERCICIO...

Vas a tomar una hoja de papel y vas a escribir los pensamiento que vienen a tu mente, frente a como será salir nuevamente en medio de las circunstancias actuales... miedo, frustración, soledad, tristeza... etc.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

13

Gobernación de Norte de Santander | FUTURES

CAMBIO DE PENSAMIENTO-EMOCIÓN-ACCIÓN.

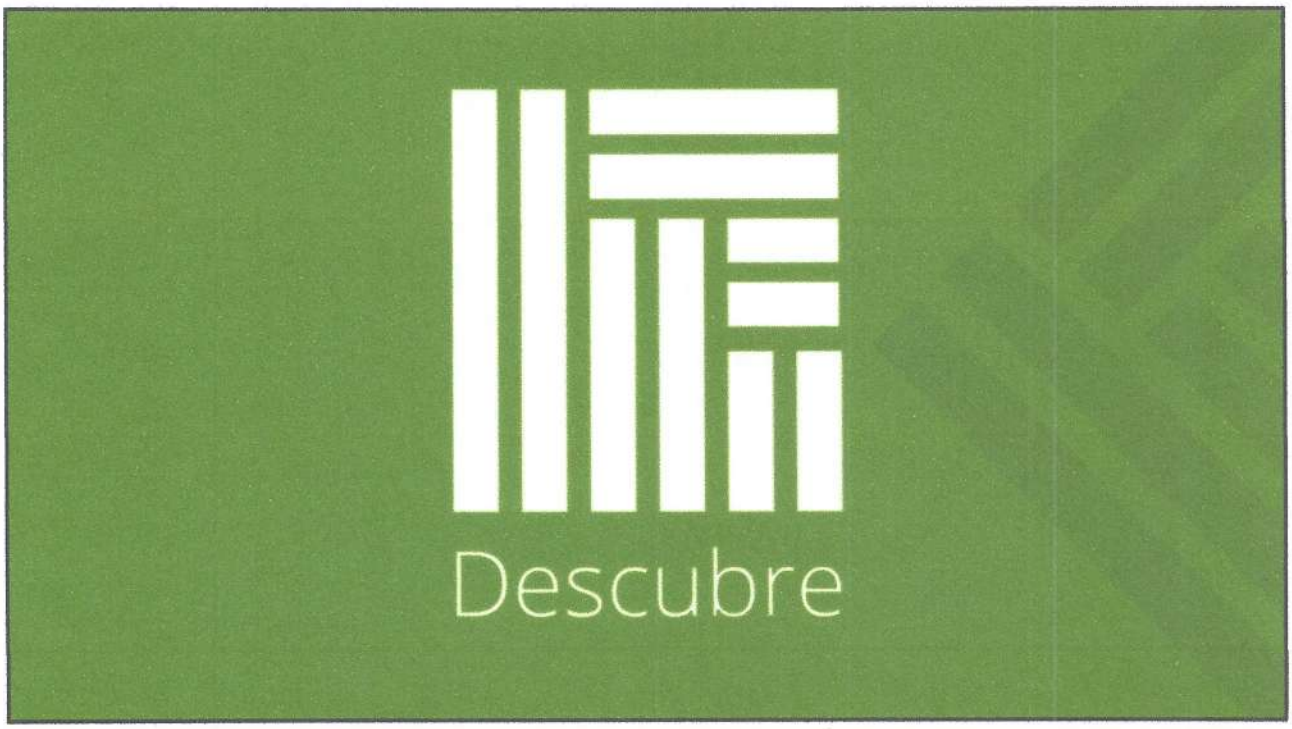
- Ahora vas a escribir pensamientos que te lleven a sentirte seguro, tu y tu familia cuando empieces a salir...
- Cuales serán las acciones que te permitirán sentirte seguro?

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

14



15

Descubre

TALLER
MOMENTO DESCUBRE

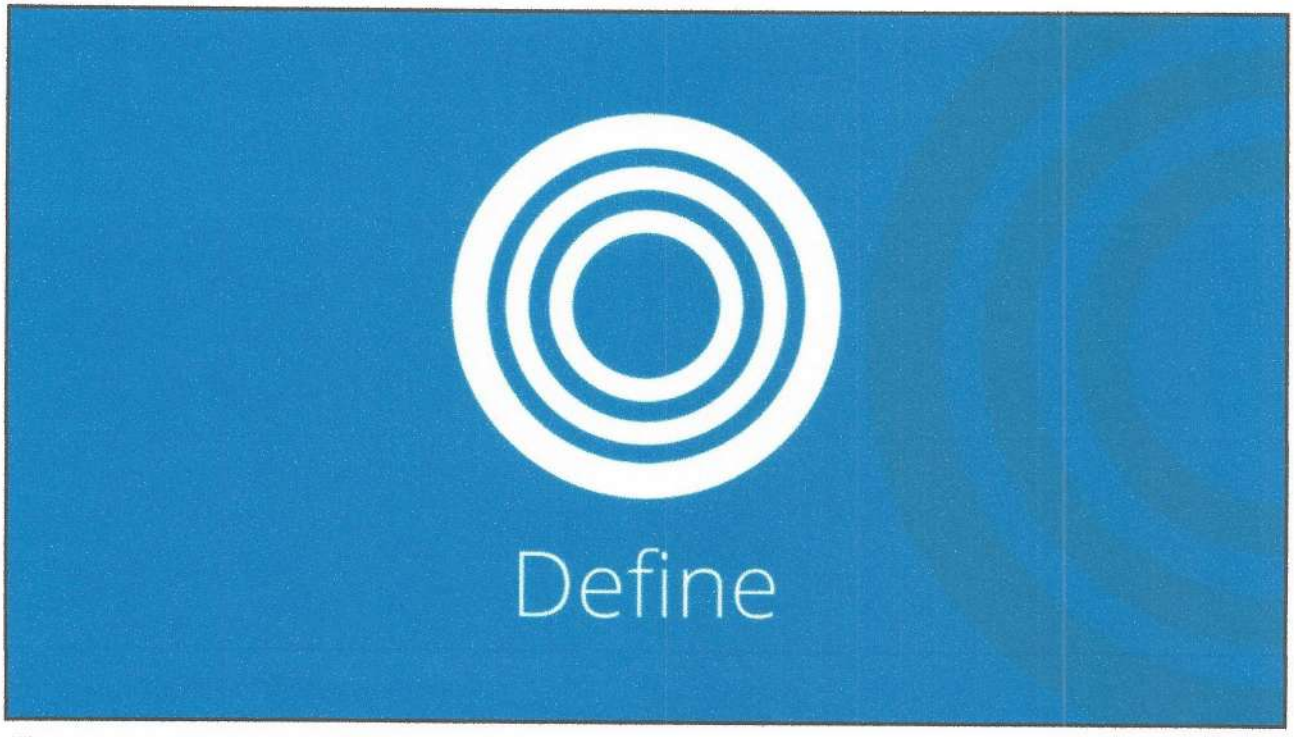


TE CONOCES TU?
ESTAS DISPUESTO A SORPRENDERTE?
CONOCES LOS VALORES DE TU FAMILIA...

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

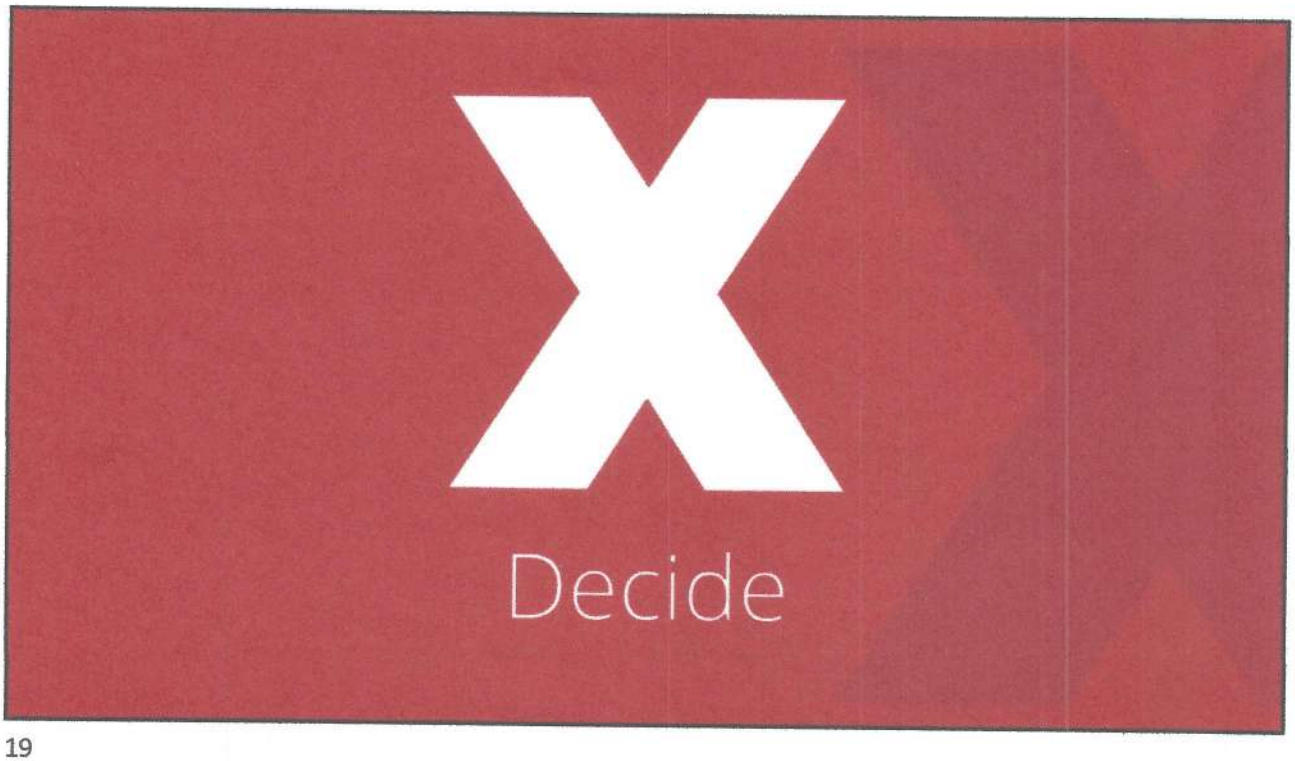
16



17


¿QUÉ HUELLA ESTAS DEJANDO EN TU FAMILIA?
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobiernorte

18

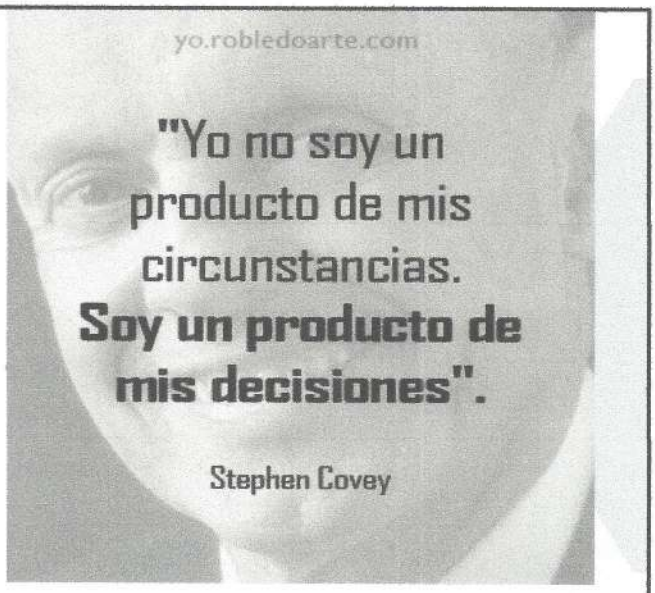

X
Decide

19

Decide

¿Cuál es tu próxima meta?





PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA

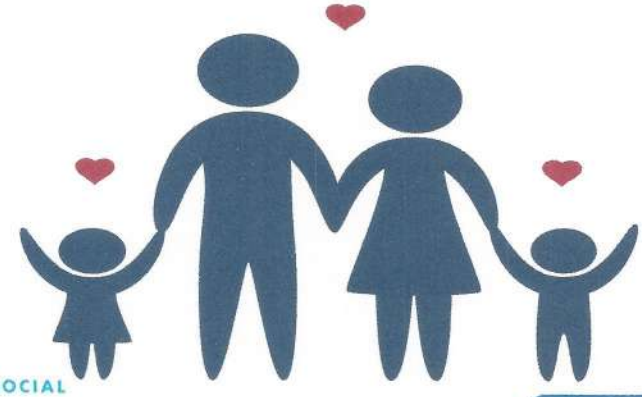
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

20

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

EL PODER DEL ACUERDO... SI DOS O MÁS SE PONEN DE ACUERDO AQUÍ EN LA TIERRA. YO ABRIRÉ LAS VENTANAS DE LOS CIELOS Y LOS BENDECIRÉ.



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

21

42



22



23

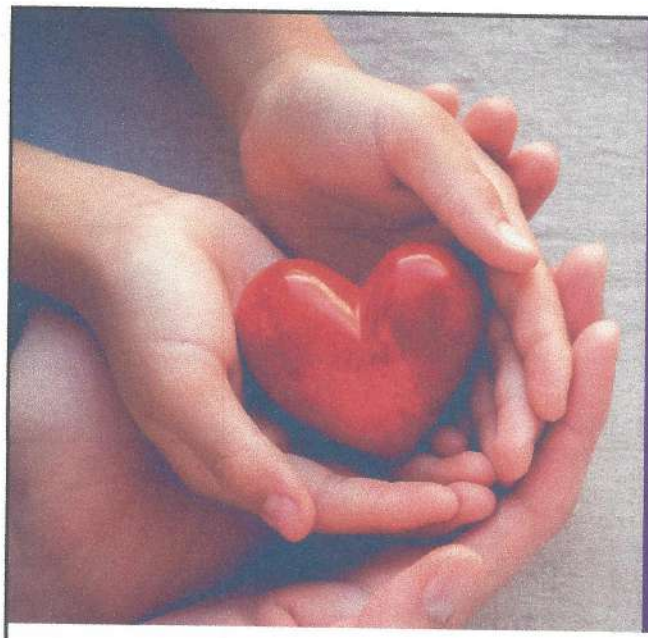
52


EL PODER ESTA EN
www.joseluisramirez.com.co
@coachjoseluisramirez | @luzmacoach
CONSULTORES & CONSTRUCTORES DE FUTUROS.

24


CREER
www.joseluisramirez.com.co
@coachjoseluisramirez | @luzmacoach
CONSULTORES & CONSTRUCTORES DE FUTUROS.

25



Nosotros Amamos lo que hacemos… y Tú?

26

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

DECIDE TU FUTURO EN FAMILIA

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

27


GRACIAS
Gobernación de Norte de Santander
MÁS OPORTUNIDADES PARA TODOS
FUTURES
@coachjoseluisramirez

HOJA DE ACUERDO

Fecha:

Nombre: _____

Nombre: _____

Nombre: _____

Nombre: _____

ACUERDO EN COMÚN

FIRMA

FIRMA

FIRMA

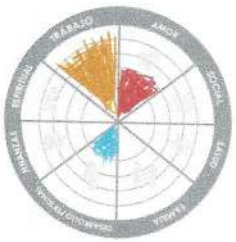
FIRMA

Jose Luis Ramirez
COACH & TRAINER EN PNL

Certified Facilitator LEGO® SERIOUS PLAY®

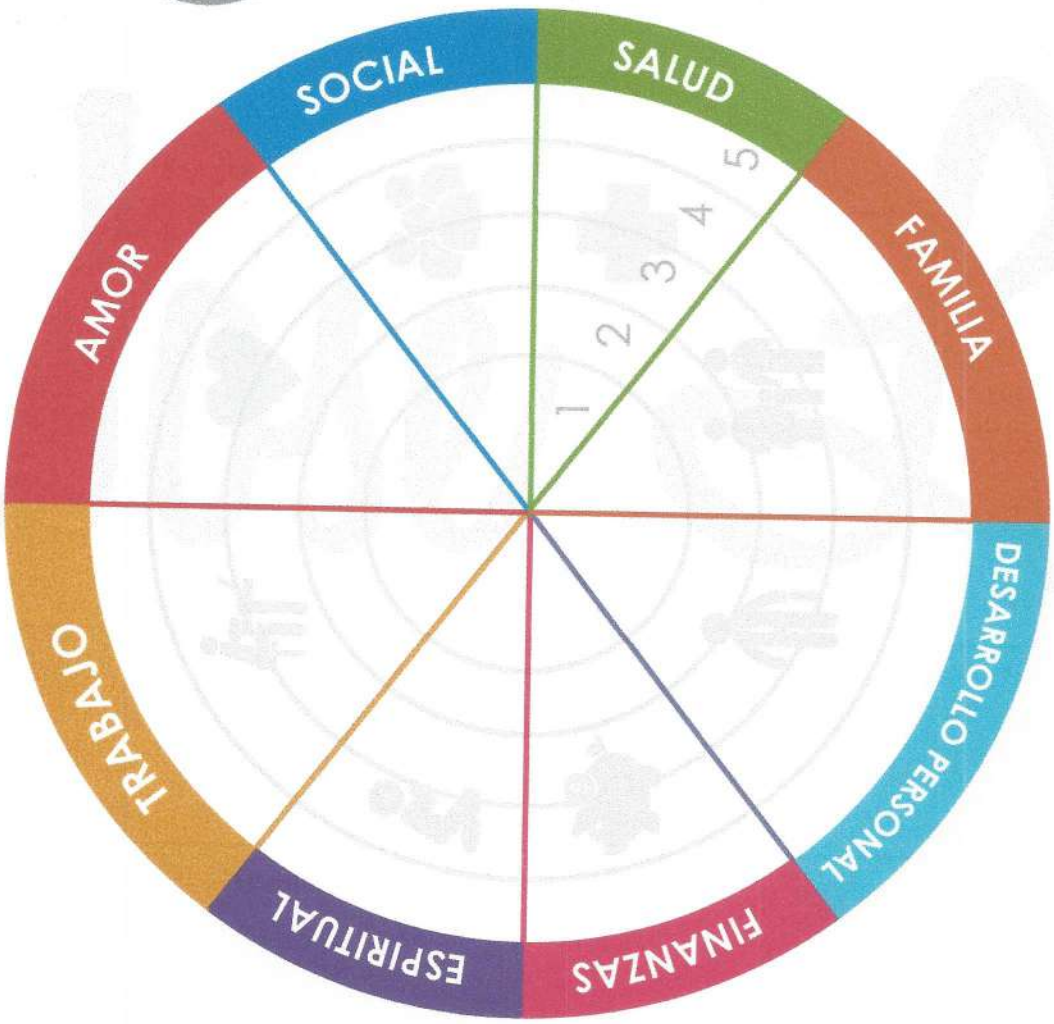
CREATIVITY CERTIFICATION PROGRAM

LA RUEDA DE LA VIDA



EJEMPLO

Colorea de 1 a 5 el cuadro de acuerdo a lo satisfecho que estás con cada fuerza.



Estoy aquí y ahora.

— CONSULTOR Y CONSTRUCTOR DE FUTUROS.

Gobernación de Norte de Santander

MÁS OPORTUNIDADES PARA TODOS

FUTURES

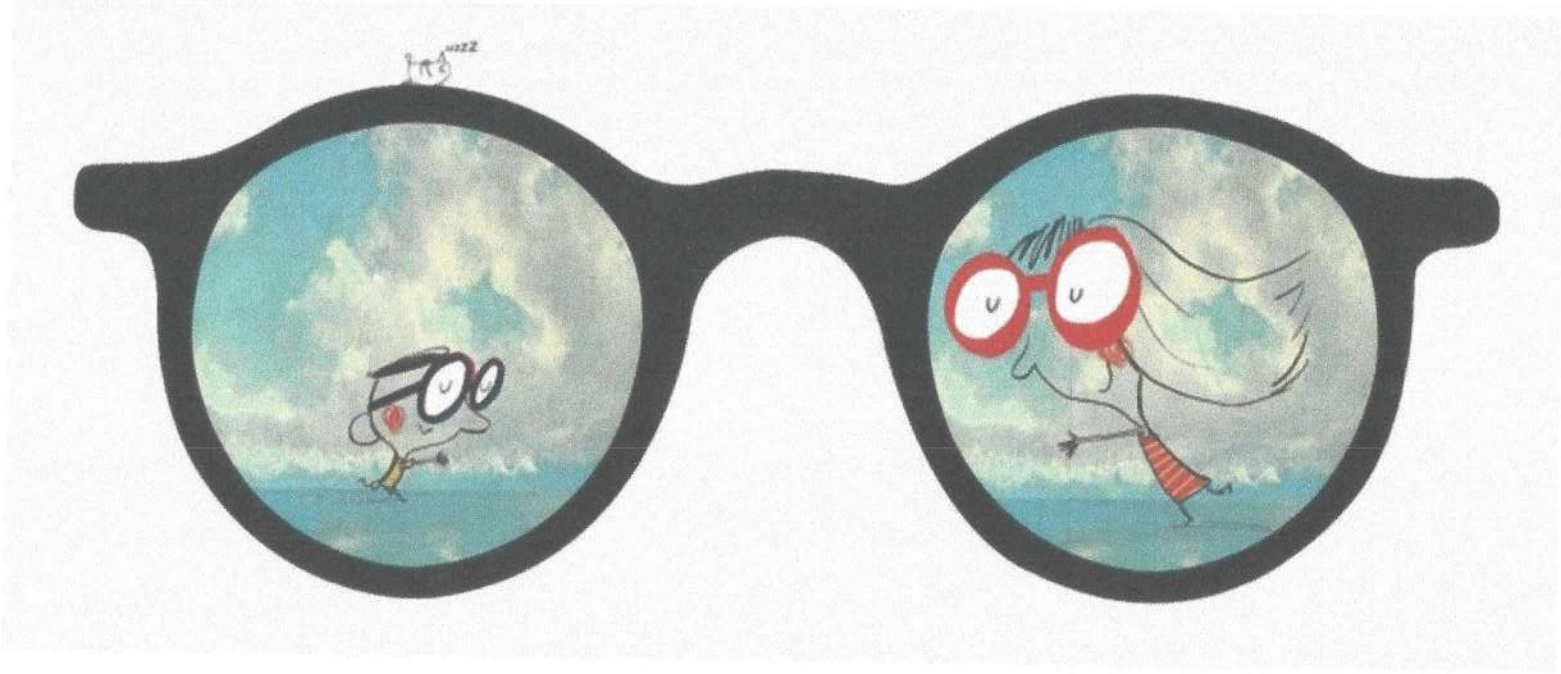
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN



| @coachjoseluisramirez

Gobernación de Norte de Santander



¿TU QUE VES EN EL PAISAJE?

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte



Gobernación de Norte de Santander

AGENDA

1. **DIAGNÓSTICO DEL EMPRENDIMIENTO**
2. **AUTOREFLEXIÓN PARA LA BÚSQUEDA DE IDEAS DE NEGOCIOS**
3. **DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO**
4. **DESIGN THINKING**
5. **EMPATIZAR**: 6 Sombreros para pensar
6. **DEFINIR**: 5 por qués
7. **IDEAR**: lluvia de ideas
8. **PROTOTIPAR**: Lean canvas

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

DIAGNÓSTICO DEL EMPRENDIMIENTO



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN

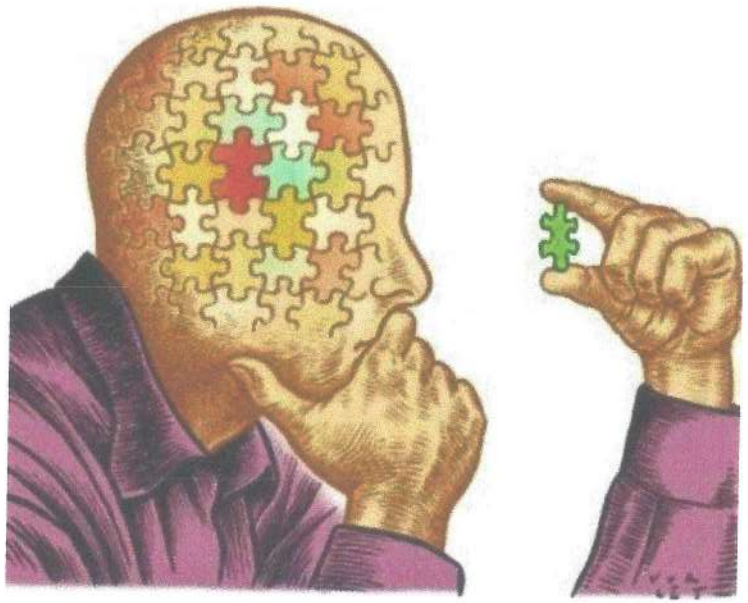
PROPÓSITO DEL EMPRENDEDOR	
¿Cuál es el propósito de iniciar este emprendimiento?	¿Por qué el tema en el cual está basado su emprendimiento lo apasiona?
¿Cuál es el tiempo que le ha dedicado semanalmente al desarrollo de su idea de emprendimiento hasta la fecha?	¿Cuál es el tiempo que la dedicará semanalmente a su proyecto/empresa en el futuro próximo?

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

AUTOREFLEXIÓN PARA LA BÚSQUEDA DE IDEAS DE NEGOCIOS





PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO



- Necesidad
- Solución: producto o servicio
- Clientes
- Canales
- Competencia
- Costos
- Ingresos

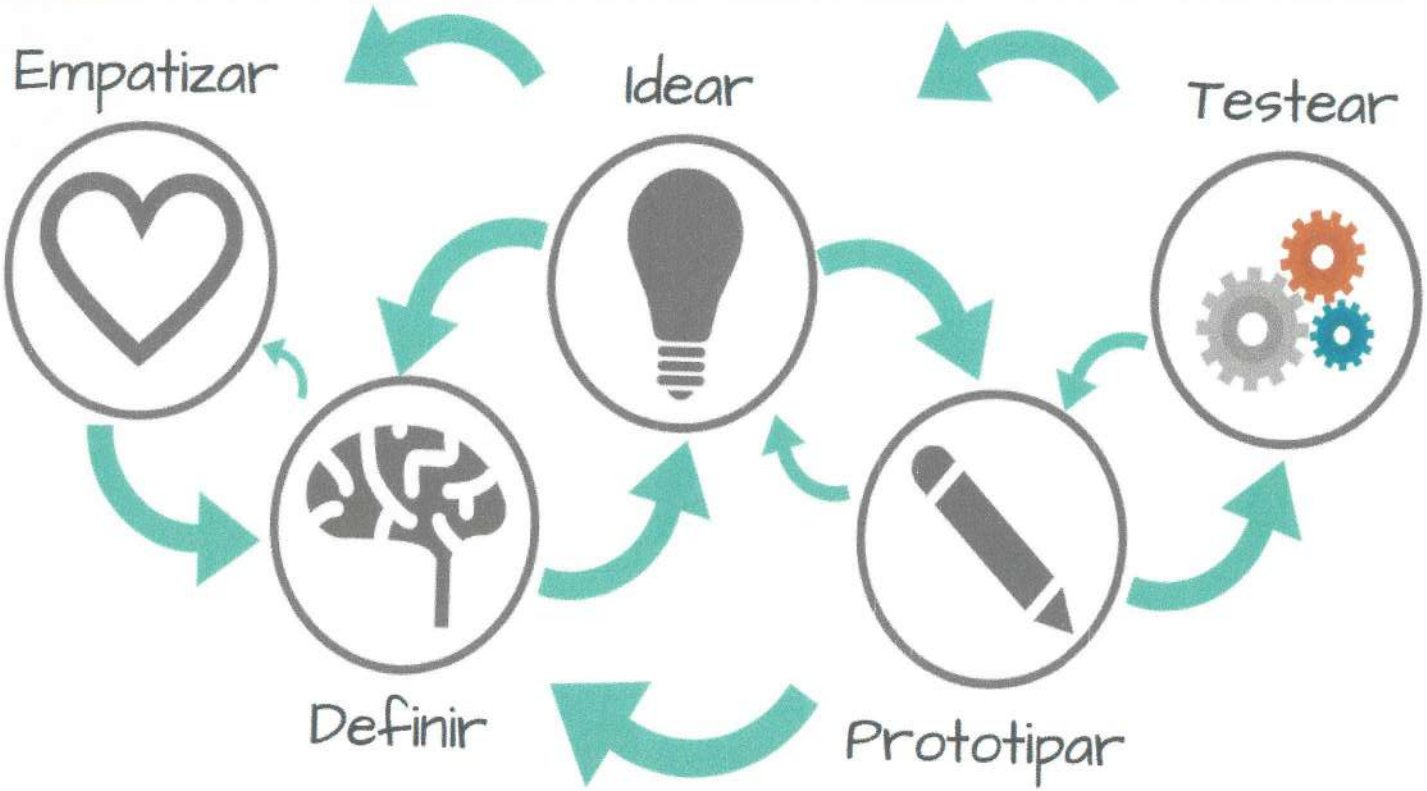
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

DESIGN THINKING



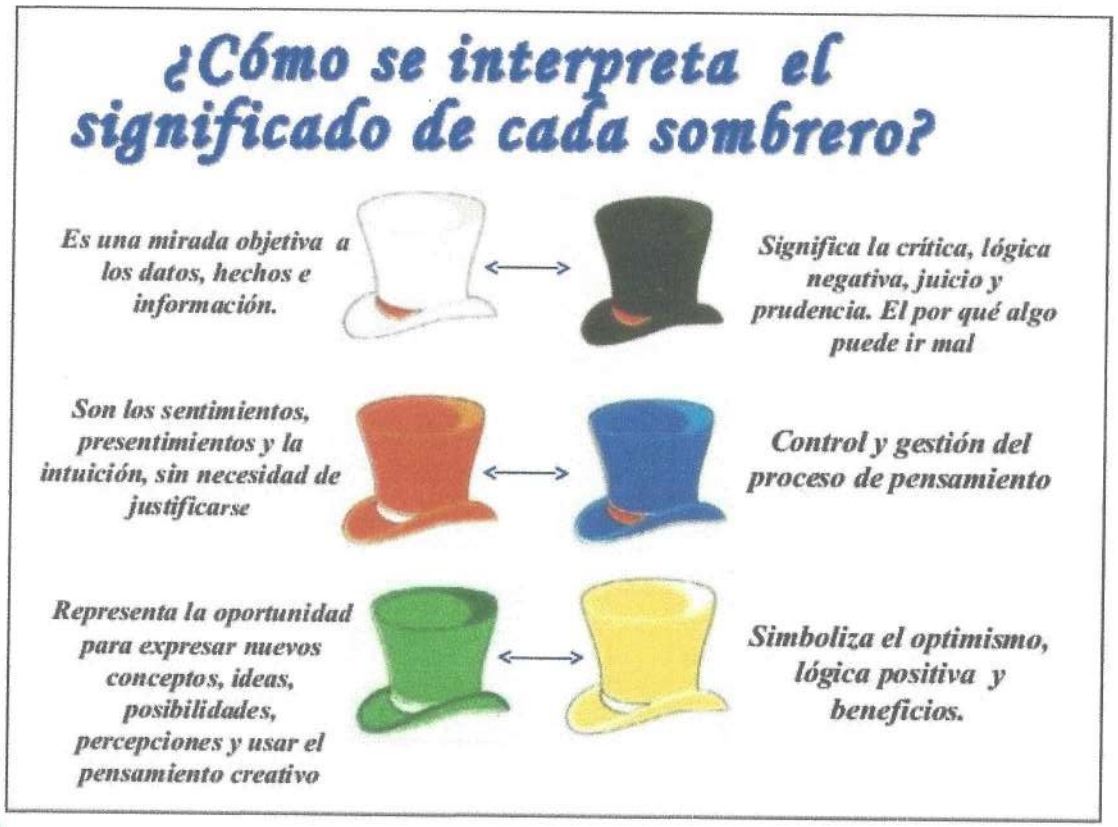
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN

Gobernación de Norte de Santander | FUTURES

DESIGN THINKING: EMPATIZAR

6 SOMBREROS PARA PENSAR: EDWARD DE BONO



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN

Estrategia de los 5 porqués

Problema a estudiar	W1	W2	W3	W4	W5	Resultado de análisis
¿Por qué no escribe el bolígrafo?	Porque no tiene tinta	¿Por qué no hay? Porque no se ha repuesto	¿Por qué no hay repuesto? Porque nadie revisa el nivel			Incluir estándar de inspección
	Porque la tinta está seca	¿Por qué está seca? Porque la temperatura está elevada	¿Por qué es elevada? Porque se deja junto a la calefacción	¿Por qué se deja junto a la calefacción? Porque no hay otro sitio donde dejarlo	¿Y por qué no hay otro sitio? Porque no hay portabolígrafo	Instalar un portabolígrafo
		¿Y por qué está seca? Porque el bolígrafo se deja abierto	¿Y por qué se deja abierto? Porque no existe especificación que indique su cierre			Utilizar bolígrafos retráctiles
	Porque la punta está aplastada	¿Y por qué esta aplastada? Porque el bolígrafo se ha golpeado	¿Y por qué esta golpeado? Porque el bolígrafo se cae constantemente al suelo	¿Por qué se cae? Porque se cae de la mano de quien escribe		Utilizar el clip del bolígrafo para sujetarlo
				¿Y por qué se cae? Porque se resbala de la mesa	¿Y por qué se resbala? Porque hay una pendiente	Colocarlo en una superficie plana

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

DESIGN THINKING: IDEAR: Lluvia de ideas



LIENZO LEAN CANVAS

PROBLEMA

Se debe ver los problemas que se va a solucionar con el producto o servicio

SOLUCIÓN

Consiste en las características que debe tener el producto o servicio destinado a resolver el problema o necesidad.

METRICAS CLAVES

Los indicadores adecuados que debemos medir para una buena toma de decisiones.

PROPUESTA DE VALOR

Qué problema o necesidad voy a resolver, acá no tiene sentido hacer lo mismo que mi competidor, lo ideal sería ser innovador.

VENTAJA ESPECIAL

Vamos a ver cómo será nuestra relación con nuestros clientes y como lo vamos a mantener. Y la diferencia de los demás productos

CANALES

Acá vamos a buscar por que medios vamos a contactar con nuestros clientes
Por la web, teléfonos, móviles, etc.

SEGMENTO DE CLIENTES

Debemos conocer a nuestros clientes: Socialmente, Demográficamente, Geográficamente
Debemos saber a quienes va dirigido mi producto, ya sea por sexo, edad, gustos, colores, cultura, lugar, departamento, país, etc.

ESTRUCTURA DE COSTES

Consiste en cuanto vamos a invertir en nuestros productos o servicios

FLUJO DE INGRESO

Como vamos a ganar dinero, cuanto estaría dispuesto a pagar por nuestros productos y de que forma van a pagar nuestros clientes.

GRACIAS



Gobernación de Norte de Santander

MÁS OPORTUNIDADES PARA TODOS

FUTURES

| @coachjoseluisramirez

Cocreamos futuros innovadores, competitivos y sostenibles.

FUTURES®

CONTACTO

+57 320 289 6305 | +57 320 489 0370

joseluis.ramirez@futurescorp.org

Calle 16 #1E - 43 Caobos, Cúcuta, Norte de Santander

| @futurescorp www.futurescorp.org

Gobernación de Norte de Santander

MÁS OPORTUNIDADES PARA TODOS

FUTURES

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN



CARTILLA EMPRENDIMIENTO

Diagnóstico del emprendimiento

PROPÓSITO DEL EMPRENDEDOR	
¿Cuál es el propósito de iniciar este emprendimiento?	¿Por qué el tema en el cual está basado su emprendimiento lo apasiona?
¿Cuál es el tiempo que le ha dedicado semanalmente al desarrollo de su idea de emprendimiento hasta la fecha?	¿Cuál es el tiempo que la dedicara semanalmente a su proyecto/empresa en el futuro próximo?

TEST DE AUTORREFLEXIÓN PARA LA BÚSQUEDA DE IDEAS DE NEGOCIO
La búsqueda de una idea para crear empresa no tiene mucho sentido si se hace desconectada de nuestros intereses personales. Por esto, el primer paso en este proceso tiene que ver con preguntarse:
1. ¿Qué es lo que más aprecias de ti mismo, como persona y como trabajador?
Como persona:
Como trabajador:
2. ¿Para qué eres bueno? ¿qué talentos, conocimientos y experiencias tienes?
Talentos:
Conocimientos:

Experiencias:
3. ¿Qué tipo de actividades realizas que te hacen vibrar? (Ejemplos: que impliquen o no interacción humana, o que sólo dependan de usted; actividades que se relacionen con la investigación científica, con el campo, o que te permitan profundizar en campos de ciencia o tecnología, entre otras.)
4. ¿Qué modalidad de actividad prefieres? (Ejemplo: prestar un servicio, producir un bien o comercializar un producto y/o servicio)
5. ¿Cuáles son esas actividades o trabajos que te sientes cómodo al realizarlas?
6. ¿Qué motivaciones te llevan a crear tu propia empresa?
7. ¿Si piensas en tus familiares, amigos, comunidad u otros grupos de convivencia, ¿qué conocimientos, habilidades o talentos destacarías o cree que existen, de los cuales puedes aprender o desarrollar alianzas estratégicas o redes para desarrollar tu idea empresarial?
8. ¿En qué actividades no te sientes a gusto trabajando?

9. ¿Cuentas con recursos económicos para invertir en tu empresa?		
SI		NO

Si ya tienes un emprendimiento contesta las siguientes preguntas:

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO	
¿Cuál es la necesidad/problema/oportunidad detectada, en la cual está basado su concepto/producto/servicio?	Describa su concepto/producto/servicio y cómo éste resuelve la necesidad/problema/oportunidad detectada
Hay una estrés constante. Necesitamos un servicio de ayuda a nosotros y a nuestras familias	Servicio (Programas de charlas de motivacion de salud mental) Producto (aretes con aroma terapia) y para los hombres (aretes para los hombres pin invertido sin perforación)
¿A través de qué canales entrega su producto/servicio a sus clientes y/o usuarios?	¿Quiénes son los usuarios de su producto/servicio? ¿Cuáles son sus principales características?
¿Quiénes son sus competidores? ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de sus competidores?	¿Por qué el cliente va a comprar su producto/servicio y no el de la competencia?
¿Cómo genera ingresos su iniciativa? ¿Cuánto vale su producto/servicio?	¿Cuáles son los costos y gastos que necesita la operación de su emprendimiento?

Si no tienes una idea de negocio puedes empezar realizando la lluvia de ideas:

LLUVIA DE IDEAS			
Nombre			
Fecha			
QUE QUEREMOS		IDEAS PARA HACERLO	
1	Para mujeres	1	Aretes de aromaterapia
2	Hombres y mujeres	2	Para gafas el pin,
3	hombres	3	Cadenas con dije de aromaterapia
4	hombres	4	Cápsula de un material bioseguro que funcione
5	hombres	5	Con la temperatura, reciclable y/o reutilizable
6	Hombres y mujeres	6	Pulseras, moñas, dijes, perfumes, auriculares
7	Hombres y mujeres	7	Enjuague para ropa con esas características
8		8	
9		9	
10		10	

Escoge una idea que quieras realizar y empecemos a trabajar en ella.

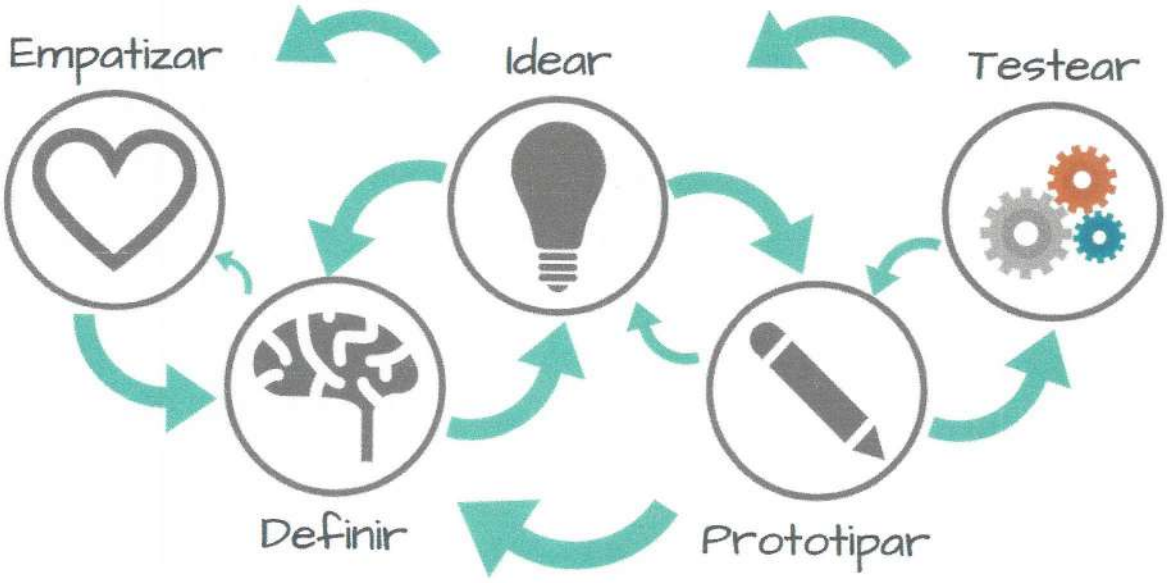
A partir de aquí se trabaja bajo la metodología DESIGN THINKING:

¿Qué es el Design Thinking':

Es un método para generar ideas innovadoras que centra su eficacia en entender y dar solución a las necesidades reales de los usuarios. Proviene de la forma en la que trabajan los diseñadores de producto. De ahí su nombre, que en español se traduce de forma literal como "Pensamiento de Diseño", aunque nosotros preferimos hacerlo como "La forma en la que piensan los diseñadores".

Se empezó a desarrollar de forma teórica en la Universidad de Stanford en California (EEUU) a partir de los años 70, y su primera aplicabilidad con fines lucrativos como "Design Thinking" la llevó a cabo la consultoría de diseño IDEO, siendo hoy en día su principal precursora. (recuperado de: https://www.designthinking.es/inicio/)

El proceso del design thinking consta de 5 etapas: empatizar, definir, idear, prototipar y evaluar o testear. Como se ve en la siguiente figura, es un proceso rotativo y reiterativo, no es lineal, se puede devolver a cualquier fase, dependiendo de los resultados obtenidos y de las nuevas ideas surgidas.



- EMPATIZAR

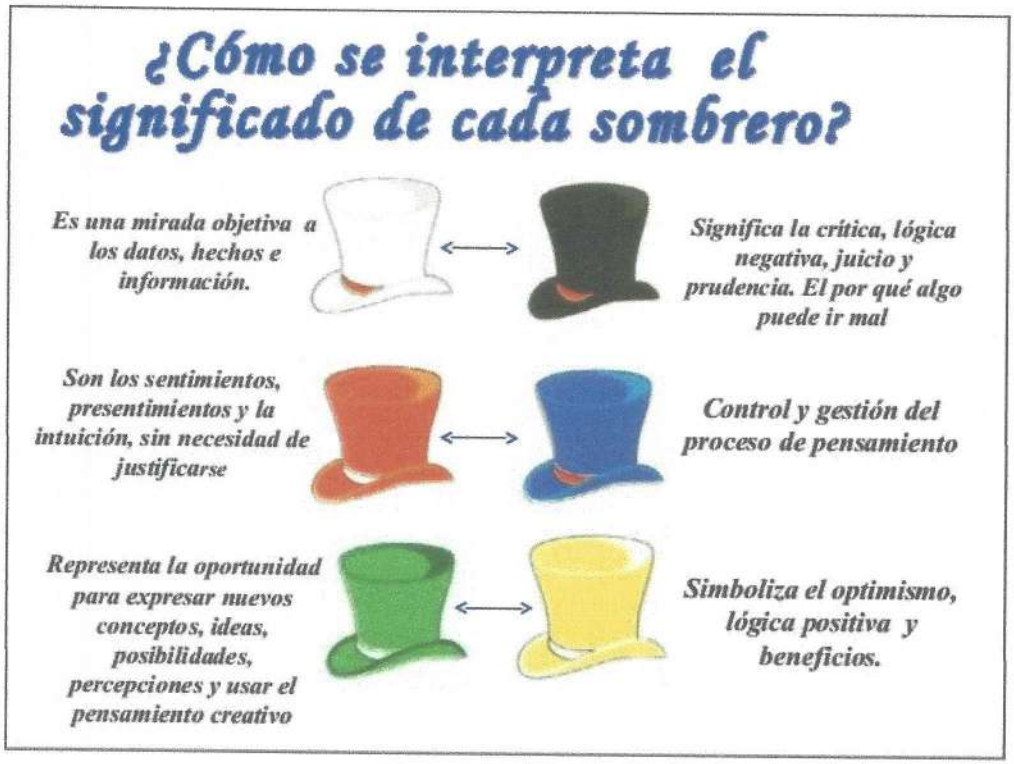
Para la fase de **EMPATIZAR** se proponen la siguiente herramienta:

6 SOMBREROS PARA PENSAR

Esta técnica se aplica por tiempo limitado. Consiste en asumir un rol de acuerdo al color de cada sombrero y recopilar la información correspondiente así:

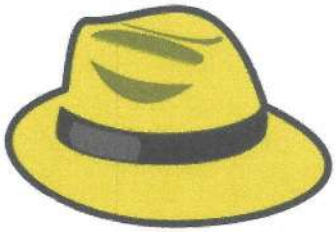
- Sombrero Blanco: Es el sombrero de la información. El sombrero blanco es el rol en que se debe buscar la información relevante con respecto a la problemática que se desea solucionar. Se trata de contextualizar la problemática. (Se trata de consultar información secundaria, información existente en internet, libros y artículos).
- Sombrero Rojo: con el sombrero rojo se observan los problemas utilizando la intuición, los sentimientos y las emociones. El participante expone sus sentimientos sin tener que justificarlos.
- Sombrero Negro: haciendo uso de este sombrero se pone en marcha el pensamiento del juicio y la cautela, poniendo de manifiesto los aspectos negativos del tema tratado.
- Sombrero Amarillo: con este sombrero se piensa positivamente, ayudará a ver por qué algo va a funcionar y por qué ofrecerá beneficios.

- Sombrero Verde: este es el sombrero de la creatividad. Al usar este sombrero el participante debe generar la mayor cantidad de ideas de solución (lluvia de ideas), teniendo en cuenta en que no deben ser juzgadas.
- Sombrero Azul: es el sombrero del control y la gestión del proceso del pensamiento. Con él se resume lo que se ha dicho y se llega a las conclusiones".



Puede usar el siguiente formato para que condensen la información, contestando las preguntas sugeridas:

SOMBREROS	ANOTACIONES
S. BLANCO 	¿Cuántas personas sufren esa problemática? ¿Qué se está realizando para solucionarla? ¿En Colombia, en el mundo? ¿A qué sector económico corresponde esta idea o problemática? ¿Cómo está compuesto este sector económico (actores), está creciendo ese sector? Buescar datos de cuantas personas piden atención psicológica. Y las que no son capaces de pedir. 65.000 personas dueños de empresa.

	Hay empresas dedicadas a hacer productos para bajar estrés. Telas, aparatos, humificadores, perfumes antiestres, Sector salud, bienestar social. Farmacias, perfumerías, almacenes de bisutería, Spa, almacenes de música, salones de belleza 78% son mujeres Ven series para bajar la tensión
S. VERDE 	Conociendo ya la información relevante que investigó con el rol del sombrero blanco: ¿Qué otras ideas tienes? Producto para los spa de recuerdo, productos para las empresas con su marca, Aromaterapias, música para llevarlos a un estado de relajación y fijar la necesidad de usar. Telas con esencias. Crear el aroma de la tienda y que se la lleven en la ropa y accesorios con ese producto. Al toque contacto Spry para concentrar
S. ROJO 	¿Cómo te sientes con respecto a la información encontrada con el rol del sombrero blanco, y con respecto a las ideas generadas? Se puede vender en combo con las telas. Tranquilidad. Paz Energía. Satisfacción Relajación
S. AMARILLO 	Enumere todos los aspectos positivos, las oportunidades, las ventajas, que tiene la información encontrada en el rol del sombrero blanco y las ideas generadas en el sombrero verde: Paz en las personas Una venta tranquila Salud Personas mas proactivas y menos enfermas Producto complementario Producto económico Fácil de comprar

	Fácil de bioseguridad Fácil de distribuir Componentes naturales Una red creada para vender Un producto mas femenino Un producto ecológico
S. NEGRO 	Enumere todos los aspectos negativos, las amenazas, las desventajas, que considera que tiene la información encontrada en el rol del sombrero blanco y las ideas generadas en el sombrero verde: Mucha competencia Productos sustitutos Tamaño y peso para aretes puede ser fuerte Profesionales en el tema para crear diversidad. No es simplemente tomar la esencia y ya. Proceso de elaboración muy especializado. Precio no puede ser alto
S. AZUL 	Conclusión: después de desarrollar este ejercicio, genere una conclusión con respecto a la solución y/o idea de negocio. Todos necesitamos aretes y dijes para relajarnos Todos necesitamos algo que nos de calma Producto necesario para nuestra vida cotidiana Publicidad en condiciones de nueva normalidad Es una necesidad vital Producto viable de seguir ideando App gratuita ingresos donativos con base de datos para revisar necesidad de IA. Analizar comportamientos futuros Es un producto de recompra

- DEFINIR

Para la fase de DEFINIR se proponen las siguientes herramientas:

En esta fase se propone organizar la información obtenida. Se propone utilizar la técnica de los 5 porqués

PROBLEMA A ESTUDIAR	POR QUÉ 1	POR QUÉ 2	POR QUÉ 3	POR QUÉ 4	POR QUE 5	RESULTADO DEL ANÁLISIS
PRODUCTO PARA INVESTIGAR MATERIALES	POR QUÉ NECESITAMOS INVESTIGAR.	POR QUE NECESITAMOS QUE SE PUEDAN MEZCLAR CON MAS MATERIALES EL PRODUCTO	POR QUÉ HAY QUIMICOS QUE NO SE PUEDEN MEZCLAR	POR QUE PUEDEN SER TÓXICOS O DESTRUCTIVOS	POR QUE NO CONOCEMOS REALEMENTE LO QUE VAMOS A PRODUCIR	CONTRATCION DE UN QUIMICO PARA DECIDIR CUALES DEBEN SER LOS MATERIALES. USO DE MATERIALES INÓCUOS
COMO HAGO EL DISEÑO DE LA PRODUCCIÓN						
HACER UN BUEN ESTUDIO DE MERCADO	POR QUE NECESITO SABER A QUIEN LE VOY A VENDER	POR QUE DEBO ESTAR EN LA LOCALIDAD ADECUADA	POR QUE REQUIERO SABER LO QUE REALEMENTE NECESITA EL CLIENTE	POR QUE NECESITO FABRICAR LO QUE LA GENTE NECESITA Y NO LO QUE QUIERO VENDER	POR QUE EL MERCADO SE MUEVE CON LA OFERTA Y DEMANDA. Y NECESITO SABER A QUE ME VOY A ENFRENTAR	HACER UNA ENCUESTA. POR REDES. TESTEAR CON PRODUCTOS Y REACCIONES. OBSERVAR COMPORTAMIENTOS DE LA LOCALIDAD
CONSEGUIR INSUMOS ECONÓMICOS						
QUIEN LO VA A DISTRIBUIR	POR QUE DEPENDE EL ÉXITO DEL PRODUCTO	POR QUE NECESITAMOS ASEGURAR LA ENTREGA	POR QUE SE DEMUESTRA CONFIANZA	POR QUE DEBEMOS TENER CLIENTES SATISFECHOS	POR QUE DE ELLOS DEPENDEMOS	CREAR UNA RED DE MUJERES Y CONTRATAR UNA CAPA ESPECIALIZADA
COMO HAGO PARA CONSEGUIR MANO DE OBRA IDÓNEA	POR QUE DEBO GARANTIZAR LA CALIDAD DEL PRODUCTO	POR QUE DEBO AGILIZAR LA PRODUCCIÓN	POR QUE DEBO MANEJRA LOS TIEMPOS DE NTREGA	POR QUE DEBO BUSCAR UNA RECOMPRA	DEBO SUPERAR A LA COMPETENCIA EN CALIDAD Y PRECIOS	CONSTRUIR UNA ACADEMIA PARA CAPACITAR A LOS QUE NECESITO. Y BUSCO PERSONAS EXPERIENCIA PARA INICIAR A LOS DEMAS.

- IDEAR

Para la fase de IDEAR se proponen la siguiente herramienta, solo si aún no ha definido la idea de solución a la problemática que está trabajando:

Lluvia de ideas: Se trata de ideas en un tiempo determinado (5 mínutos) el mayor número de ideas de solución a la problemática o necesidad que se está resolviendo, emitir juicios.

Idea 1: VERDES DE YERBABUENA, COLLARES CON SEMILLAS.
Idea 2: ARETES DE TONOS VERDES Y AROMA A VAINILLA, ARETES DEN GUADUA Y QUE SE LE PUEDA ECHAR LA ESENCIA
Idea 3: LOS DEVAINILLA QUE SEAN AMARILLOS.
Idea 4: ARETES CON ATOMIZADOR A MENTA
Idea 5: ARETES CON LAVANDA RELAJANTES, TONOS RELAJANTES
Idea 6: FABRICADOS EN CUARZO CON DEPÓSITO PARA LA ESENCIA
Idea 7: ARETES CON DISPOSITIVOS QUE EMITAN ONDAS RELAJANTES AL CEREBRO
Idea 8: QUE PUEDAN ESTAR UNIDOS A UN APP Y QUE SEAN MANEJABLES CADENAS CON CUARZO Y ESENCIA
Idea 9: EMPAQUES BIODEGRADABLES. EMPAQUES HECHOS A MANO.
Idea 10: CON BIOPOLÍMEROS SACADOS DE LA PALMA O DEL CAFÉ, DEL PLÁTANO, DE EXTRACTOS NATURALES PULSERAS HECHAS CON SEMILLAS DE AROMA QUE EMITAN SONIDOS DE FIQUE O SEMILLAS.

PROTOTIPAR

Para prototipar se propone utilizar el lean canvas: Una vez hayas contextualizado la problemática vamos a desarrollar el modelo de negocios

LIENZO LEAN CANVAS

PROBLEMA

Se debe ver los problemas que se va a solucionar con el producto o servicio

SOLUCIÓN

Consiste en las características que debe tener el producto o servicio destinado a resolver el problema o necesidad.

METRICAS CLAVES

Los indicadores adecuados que debemos medir para una buena toma de decisiones.

PROPUESTA DE VALOR

Qué problema o necesidad voy a resolver, acá no tiene sentido hacer lo mismo que mi competidor, lo ideal sería ser innovador.

VENTAJA ESPECIAL

Vamos a ver cómo será nuestra relación con nuestros clientes y como lo vamos a mantener. Y la diferencia de los demás productos

CANALES

Acá vamos a buscar por que medios vamos a contactar con nuestros clientes
Por la web, teléfonos, móviles, etc.

SEGMENTO DE CLIENTES

Debemos conocer a nuestros clientes: Socialmente, Demográficamente, Geográficamente
Debemos saber a quienes va dirigido mi producto, ya sea por sexo, edad, gustos, colores, cultura, lugar, departamento, país, etc.

ESTRUCTURA DE COSTES

Consiste en cuanto vamos a invertir en nuestros productos o servicios.

FLUJO DE INGRESO

Como vamos a ganar dinero, cuanto estaría dispuesto a pagar por nuestros productos y de que forma van a pagar nuestros clientes.

EJEMPLO INNOKABI DEL LIENZO LEAN CANVAS

www.innokabi.com @innokabi

PROBLEMA

Problemas Top 3

- Endulzar dietas adelgazamiento
- Es natural
- Poco tratamiento de procesado

(Alternativas)

- Azúcar
- Sacarina
- Miel

SOLUCIÓN

3 Características del pr...

- Producto saludable.
- Endulzante natural y poco procesado.
- Producto muy bajo en calorías.

METRICAS CLAVE

Actividades Clave a Medir

- Tráfico Web
- Incremento nuevos clientes
- Recurrencia clientes

PROPOSICIÓN DE VALOR ÚNICA

Una frase clara, simple, sencilla que explique qué te hace especial y cómo vas a ayudar a tus clientes a resolver su problema.

- Poder seguir tomando dulces pero con muy pocas calorías, de un producto natural y saludable

VENTAJA ESPECIAL

Qué te hace especi...

- Oferta de recetas, cursos y envíos exclusivos de productos a los clientes

CANALES

Vía d... clien...

- Internet
- Transporte directo

SEGMENTO DE CLIENTES

Segmento objetivo

- Personas con una dieta baja en calorías

(Early adopters)

- Mujer, entre 35 años, va al gimnasio, saludable y en forma

ESTRUCTURA DE COSTES

Gastos

- Servidor
- Diseño Web
- Marketing online
- Posicionamiento SEO
- Sueldos
- Materia prima
- Otros...

FLUJO DE INGRESOS

Cómo vamos a ganar dinero

- Venta Online
- Cursos y Talleres
- Ebooks y Libros

innokabi

1- PROBLEMA

Averigua cuales son los 3 principales problemas de ese colectivo (idealmente relacionados con tu actividad, claro), y descubre cuales son las soluciones alternativas a tu producto que usan para resolverlos. Es uno de los aspectos más complicados de averiguar.
Enumere 3 "Buenos problemas" identificados para solucionarse con mi producto y/o servicio
+ ALTERNATIVAS
Indique 3 alternativas con las que se esté solucionando hoy el problema (si las hay).

Escriba aquí problemas identificados:

+ ALTERNATIVAS

2- SOLUCIÓN

Una vez conocidos y priorizados los problemas a los que se enfrentan sus clientes, deberías establecer cuáles son las 3 características más importantes de tu producto/servicio que les van a ayudar a resolverlo... de forma que te puedas centrar en ellas y no pierdas el tiempo en funcionalidades secundarias.

Identifique una posible solución para cada problema identificado

Escriba aquí las soluciones de los problemas mencionados:

3- SEGMENTO DE CLIENTES

En este espacio debe identificar y definir el segmento de clientes. No basta con mencionar su cliente objetivo ej. "Empresarios e industriales colombianos".
Al hablar del segmento de cliente, usted debe hacer un perfil del cliente que "USTED DESEA TENER".
Ejemplo: Empresarios e industriales colombianos ubicados en las 3 principales ciudades del país, con edades entre los 30 y 35 años, que sean usuarios de aplicaciones móviles celulares y tengan hábitos de uso de smart phones para realizar videoconferencias y hacer envío de correos electrónicos.
Es posible que usted tenga uno o varios segmentos de clientes, sin embargo, considere que es a ese segmento donde usted debe hacer los esfuerzos de marketing y ventas.
¿Para quién estamos creando valor?

- Early Adopters

¿Quiénes son nuestros clientes más importantes?
Un Early Adopter es alguien a quien tu idea resuelve un problema, y está tan encantado con ello, que no le importa lo imperfecta que tu solución sea al principio. De hecho, el Early Adopter, estará dispuesto a ayudarte a mejorar tu solución, aportando su conocimiento y su entusiasmo, probando las sucesivas iteraciones de tus prototipos y dando el feedback adecuado. Muchas veces su visión es más ambiciosa y está mejor fundamentada que la del propio emprendedor.

1- Los Early adopters, son personas que tienen un problema (o su empresa lo tiene) y son conscientes de él. No sólo los mueve la aparición de una nueva tecnología como al grupo de los innovadores.
2- Ya usan una solución, aunque sea parcial para solucionar el problema. Normalmente están insatisfechos con la solución actual que usan.
3- Sus decisiones de compra no están influidas por terceros, aunque les puedan influir otros early adopters, su principal objetivo es solucionar el problema y para eso ya están gastando dinero.
4- Quieren ayudarte y además quieren que te vaya bien! Quieren oportunidades que les permitan convertirse en héroes solventando problemas reales.
5- Son sinceros dándote feedback sobre tu producto.
Enumere una lista de su cliente ideal.

Escriba aquí su segmento de clientes:

MUJERES : (> 15-80) ESTRATO (TODOS ESPECIALMENTE 2 AL 6 pensando en la propuesta para c grupo) Mujeres Amas de Hogar – Profesionales – Empleadas Publicas.

HOMBRES: (> 15-80) : casados (diferente que para los solteros)

+ Early Adopters, o adoptadores tempranos

Profesionales de la gobernación.

4- PROPUESTA ÚNICA DE VALOR

La propuesta de valor se traduce en "Que ofrece", no se trata de listar los servicios y productos. Se trata de saber que no quiere ser y que no debe hacer. Piense también en las motivaciones de compra de su segmento de cliente, y busque determinarla basado en el tipo de relación que quiere tener con él. La propuesta de valor busca resolver los problemas de los clientes y satisfacer sus necesidades con valores agregados.

Es el conjunto de productos y servicios que hacen que un cliente prefiera a mi empresa y no a otra. Son todas aquellas ventajas que ofrezco al cliente para solucionar su problema, es decir que hace su idea de negocio especial y como va a ayudar a los clientes a resolver su problema.

Escriba aquí su propuesta de valor:

ACCESORIOS QUE DAN PAZ Y ENERGÍA EN TIEMPOS DE COVID.

PRODUCTOS QUE GENERAN TRANQUILIDAD Y BELLEZA
PRODUCTOS PARA LA SALUD MENTAL Y FISICA
ACCESORIOS QUE ESTIMULAN LA RELAJACIÓN

CONTRIBUIMOS A TU TRANQUILIDAD, CON LOS ACCESORIOS QUE TE AYUDARÁN A RELAJAR CON UN TOQUE CHIC.

CONTRIBUIMOS A TU TRANQUILIDAD, CON LOS ACCESORIOS QUE TE AYUDARÁN A RELAJAR CON UN TOQUE DE ENERGÍA VARONIL Y TRANQUILIDAD CUANDO SE LO COMPRE A SU PAREJA.

5- CANALES

La propuesta de valor debe ser entregada por medio de distribución, comunicación, ventas y canales estratégicos. Es necesario que elabora una ruta para que los canales sean eficientes y logren su cometido. No basta con hacer una lista de canales, se trata de definirlos y medirlos.
Ejemplo: El tipo de canal estratégico de mi emprendimiento consiste en diseñar un modelo online marketing que promueva el uso de buscadores de contenido, posicionamiento de website y publicidad online.
Son los puntos de contacto con el Cliente, los modos de comunicación
¿Qué canales prefiere nuestro segmento de mercado?
¿Cómo establecemos actualmente el contacto con los clientes?
¿Cómo se conjugan nuestros canales?
¿Cuáles tienen mejores resultados?
¿Cuáles son más rentables?
¿Cómo se integran en las actividades diarias de los clientes?
Elementos claves
1. Conocimiento: ¿Cómo incrementamos conocimiento acerca de nuestros productos y servicios?
2. evaluación: ¿Cómo hacemos para que el cliente tenga clara cuál es nuestra propuesta de valor?
3. Compra: ¿Cómo permitimos que los clientes compren productos y servicios específicos?
4. Entrega: ¿Cómo entregamos nuestra propuesta de valor a nuestros clientes?
5. Después de la venta: ¿Cómo proveemos al cliente servicio post-entrega?

Escriba aquí sus canales:

Redes
App complementario
Domicilios
Tiendas mayoristas
Salones de belleza
Spas
Almacenes de cadena

6- FUENTES DE INGRESOS

La corriente de ingresos son el reflejo de una buena propuesta de valor. Es el resultado de un buen trabajo, de alta calidad y responsabilidad. de las transacciones hechas a través de nuestro portal electrónico.
Defina claramente la percepción de los ingresos basado en la visión de negocios y la selección de los segmentos adecuada de clientes.
Determinar qué es lo que pagará el Cliente y cuánto pagará.
¿Por qué valor están dispuestos a pagar nuestros clientes?
¿Por qué pagan actualmente?
¿Cómo les gustaría pagar?
¿Cuánto reporta cada una de las fuentes de ingresos al total?
Ejemplo: La forma de percibir los ingresos de mi emprendimiento será 20% por medio de la venta de servicios de la red comercial, 80% por medio de las transacciones hechas a través de nuestro portal electrónico.

Escriba aquí la forma de percibir sus ingresos:

PRODUCTOS AL MAYOR Y AL DETAL
PAQUETES DE PROMOS
PAQUETES DE PRODUCTOS COMPLEMENTARIOS COMO SESIONES DE SPA
VENTAS A MAYORISTAS
RED DE MUJERES
ALIANZAS
TARJETAS REGALO
VENTA DIRECTA
VENTA A TRAVES DE REDES

7- ESTRUCTURA DE COSTOS

En este bloque debes contestar las siguientes preguntas:
¿Cuáles son los costos más importantes involucrados en nuestro modelo de negocio?
¿Cuáles recursos claves son los más costosos? ¿Cuáles actividades claves son las más costosas?
¿Es el modelo de negocio menos costoso en infraestructura? ¿armar la propuesta de valor es de bajo costo?
¿La automatización de los procesos se hace costosa? ¿Crear valor a la propuesta de negocios es costoso?
Identifico cuales son mis costos fijos y variables. Ejemplos: costos variables, economías de escala, economías de gama, salarios.

Escriba aquí la estructura de costos :

PRODUCCION DE MATERIALES: $$$$$$$
INVERTIR MERCADEO Y COMERCIALIZACION: $$$$$$$
INVERTIR INVESTIGACION: $$$$$$$
PRODUCCIÓN TECNICAS DE LOS PRODUCTOS COMPLETOS $$$$$$$
TRANSPORTE, LOGÍSTICA DE DSITRIBUCIÓN
ADMINISTRATIVOS
SISTEMAS Y DESARROLLO
COMPRAS DE INSUMOS

ALIANZAS :
SUELDOS DE NOMINA:
INSUMOS:
MAQUINARIA Y EQUIPOS:
EMPAQUES

8- METRICAS CLAVE

Determine los indicadores que permitirán medir que la idea de negocio es exitosa.
Una métrica de negocios es una medida cuantificable que se utiliza para realizar un seguimiento y evaluar el estado de un proceso de negocio específico, es importante señalar que las métricas de negocio deben ser empleados para dirigirse a audiencias clave en torno a una empresa.
Algunas métricas clave son
COSTE DE ADQUISICIÓN DE CLIENTES: En este proceso debe tener en cuenta de lo que necesita y que no cuesta demasiado mantener la incorporación de nuevos clientes. Que debe tener en cuenta.
- Número de nuevos clientes al mes
- Costos para desarrollar productos/servicios
- Vida estimada del producto/servicio
- Costos de comercialización mensuales
- Costo de adquisición del cliente

Asegúrese de evaluar esas bases para ver si usted aún está en el blanco de sus posibles clientes.
RETENCION DE CLIENTES: La medición de la retención de clientes es relativamente sencilla. Con todos los diferentes canales de publicidad por ahí, se debe realizar un seguimiento de la retención de los clientes a los que se dedican utilizando diferentes enfoques de medios de comunicación. A continuación, puede orientar mejor la futura publicidad. Es decir, si a quien ofreció su publicidad realmente compro su producto o adquirió su servicio.
VIRAL REACH: Es la cantidad que ha involucrado a través de los medios de comunicación sociales como Facebook, Instagram y Twitter. Los medios sociales son una gran publicidad cuando se hace bien, y las tasas de crecimiento para el alcance viral varían ampliamente. Si sus métricas de cobertura se ven bien, entonces tal vez es hora de separar la calidad de esas conexiones para ver lo valiosos que son en realidad. No se desanime si usted tiene el crecimiento viral más lento, pero más relevancia. Pero usted debe estar preocupado si tiene un crecimiento viral rápida y sin partícipes de calidad.
VOLUMEN DE NEGOCIOS o tasa de rotación es una medida que nos indica la rapidez con que su puesta en marcha está perdiendo miembros del equipo o clientes. Cuando se utiliza como una métrica interna, la rotación debe ser evaluado para ver si se trata de una parte era de esperar, natural de la evolución de la puesta en marcha, o un signo de algo más profundo.

Escriba aquí sus métricas clave:

PRODUCCION DE MATERIALES
INVERTIR MERCADEO Y COMERCIALIZACION
INVERTIR INVESTIGACION
PRODUCCIÓN TECNICAS DE LOS PRODUCTOS COMPLETOS
TRANSPORTE, LOGÍSTICA DE DSITRIBUCIÓN
ADMINISTRATIVOS
SISTEMAS Y DESARROLLO
COMPRAS DE INSUMOS

9- VENTAJA DIFERENCIAL

¿Cuáles serían aquellas ventajas que no podrán ser fácilmente copiadas o compradas?
¿Qué me diferencia de la competencia?

Quizás uno de los puntos más complicados de rellenar, y que es fácil que no sepas qué poner al principio. Recoge ese algo que te hace especial y diferente, lo que causa que los clientes sigan viniendo a por más. Si no se te ocurre qué poner no te preocupes, déjalo vacío... con el tiempo sabrás cuál es.

Escriba aquí su ventaja diferencial:

ESTIMULOS POR COMPRAS DE PROMOCIONES
POR ACCESORIOS POR PAREJAS
ENTREGA ESPECIAL A DOMICILIO

UNOS AUDIOS DE RELAJACION
UNA PLATAFORMA DONDE VAYAN Y SE CONECTEN A RELAJARSE
MENSAJES PERSONALIZADOS
EMPAQUES BIODEGRADABLES
COMUNICAION ASERTIVA Y PERSUASIVA
DETALLES EN FECHAS ESPECIALES

<table>
<tr>
<td rowspan="2">2. PROBLEMA: problema, necesidad u oportunidad</td>
<td>4. SOLUCIÓN</td>
<td rowspan="2">3. PROPUESTA DE VALOR: descripción detallada del producto-servicio que va a ofrecer</td>
<td>9. VENTAJA ESPECIAL: Competencia</td>
<td rowspan="2">1.SEGMENTO DE CLIENTES: Rango de edad, género, ubicación geográfica, estrato social, característica especial.</td>
</tr>
<tr>
<td>8. METRICAS: que le interesa medir para saber si da resultado</td>
<td>5. CANALES distribución y de comunicación</td>
</tr>
</table>

6. ESTRUCTURA DE COSTO: salidas de dinero asociadas a la producción de la propuesta de valor.			**7. FLUJO DE INGRESOS:** además de la propuesta de valor, como más puede generar dinero.	

GRACIAS


Gobernación de Norte de Santander
MÁS OPORTUNIDADES PARA TODOS
FUTURES
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
| @coachjoseluisramirez

Gobernación de Norte de Santander | FUTURES

¿Que vamos a hacer hoy?

Por qué.	Cómo.
Qué.	Y si lo aplicas a futuro?

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

2

Gobernación de Norte de Santander | FUTURES



¿QUÉ TAN OBSERVADOR ERES?

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

3

98/


Si quieres mejorar la cosecha, mejora lo que siembras.
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

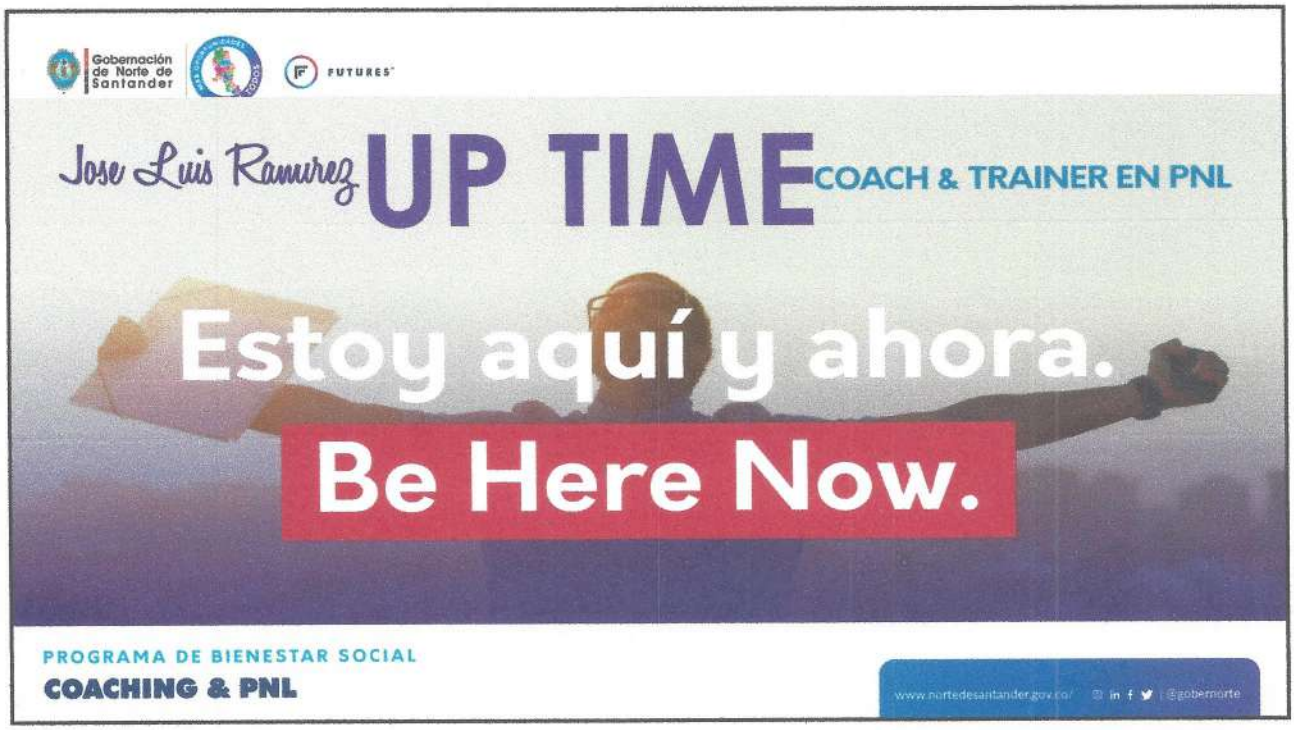
4


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
LA VIDA SE VIVE POR MOMENTOS
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

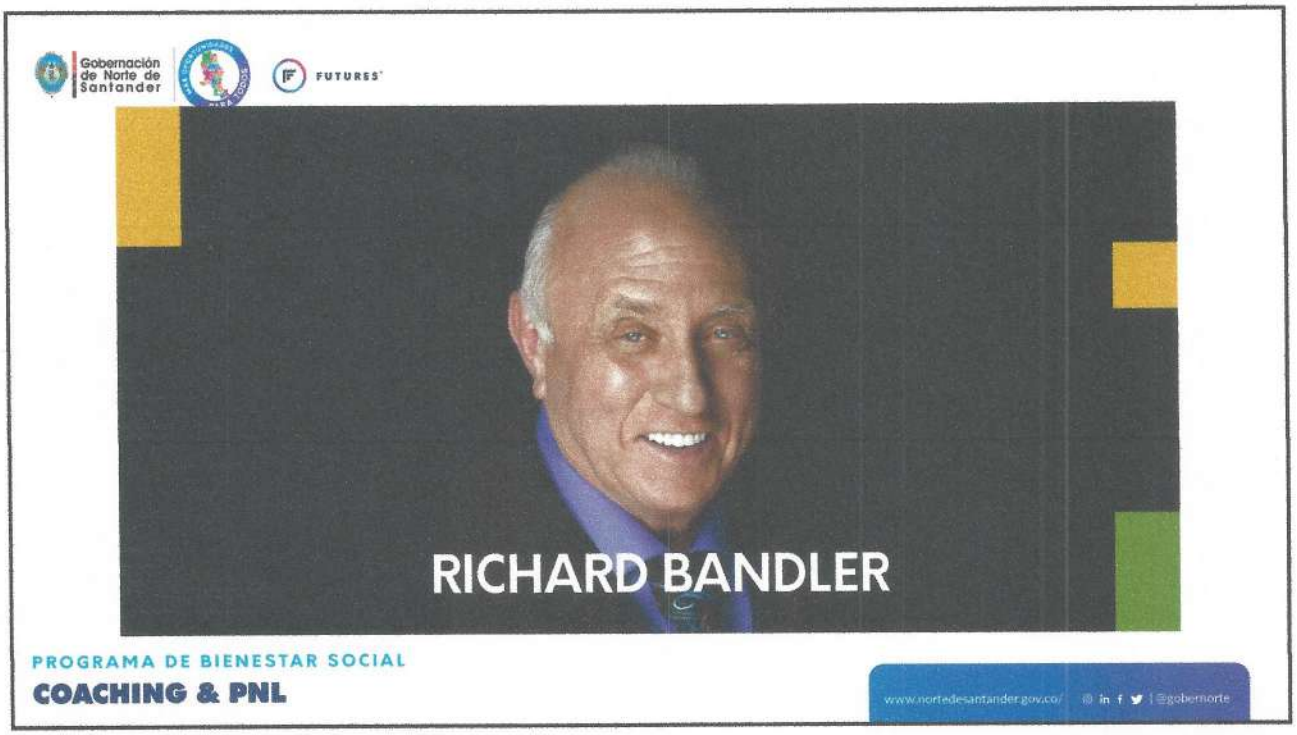
5


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
Momento 0
Para mí.
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

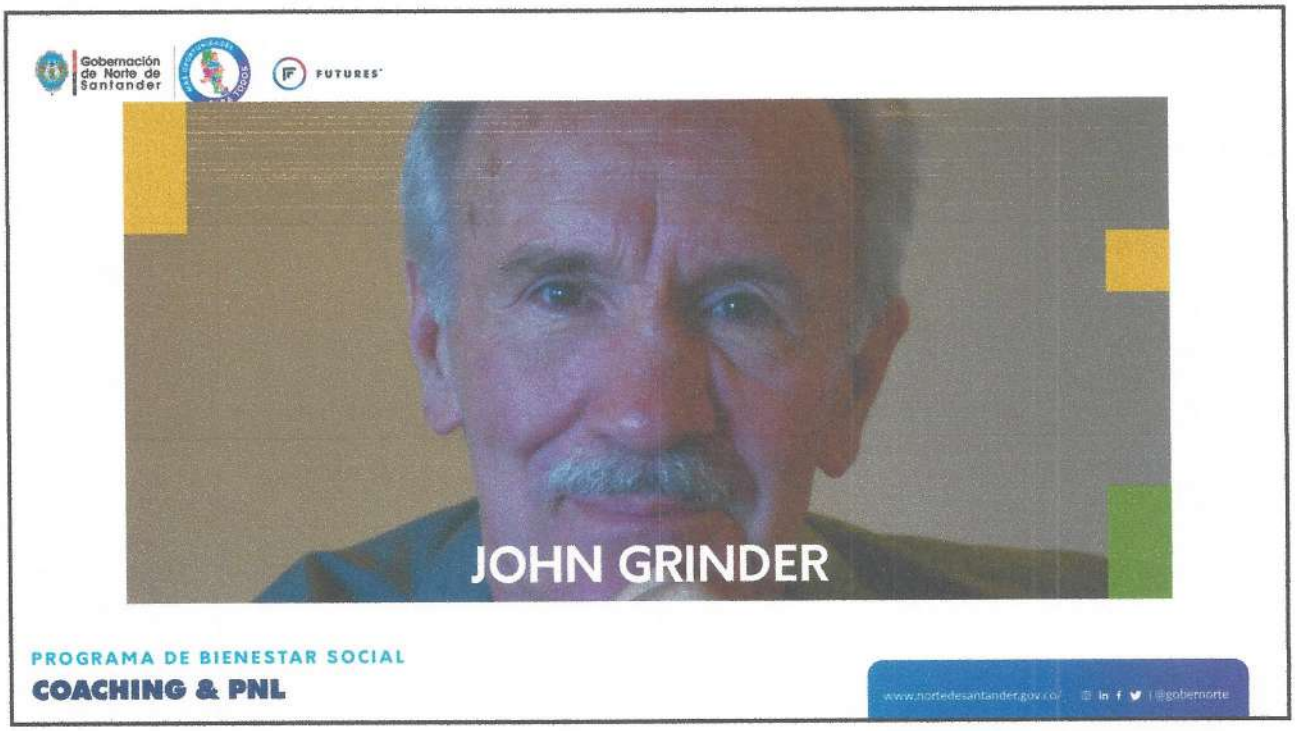
6


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
Jose Luis Ramirez
UP TIME
COACH & TRAINER EN PNL
Estoy aquí y ahora.
Be Here Now.
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

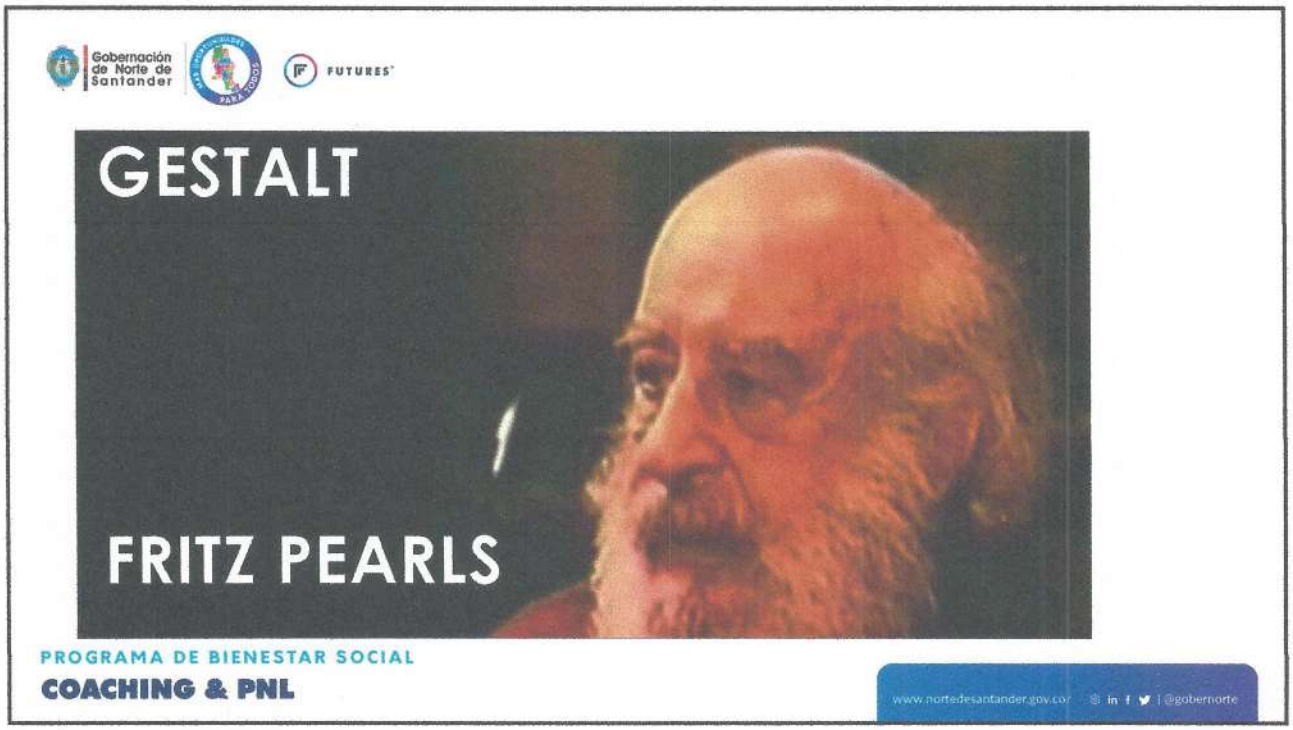
7


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
RICHARD BANDLER
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

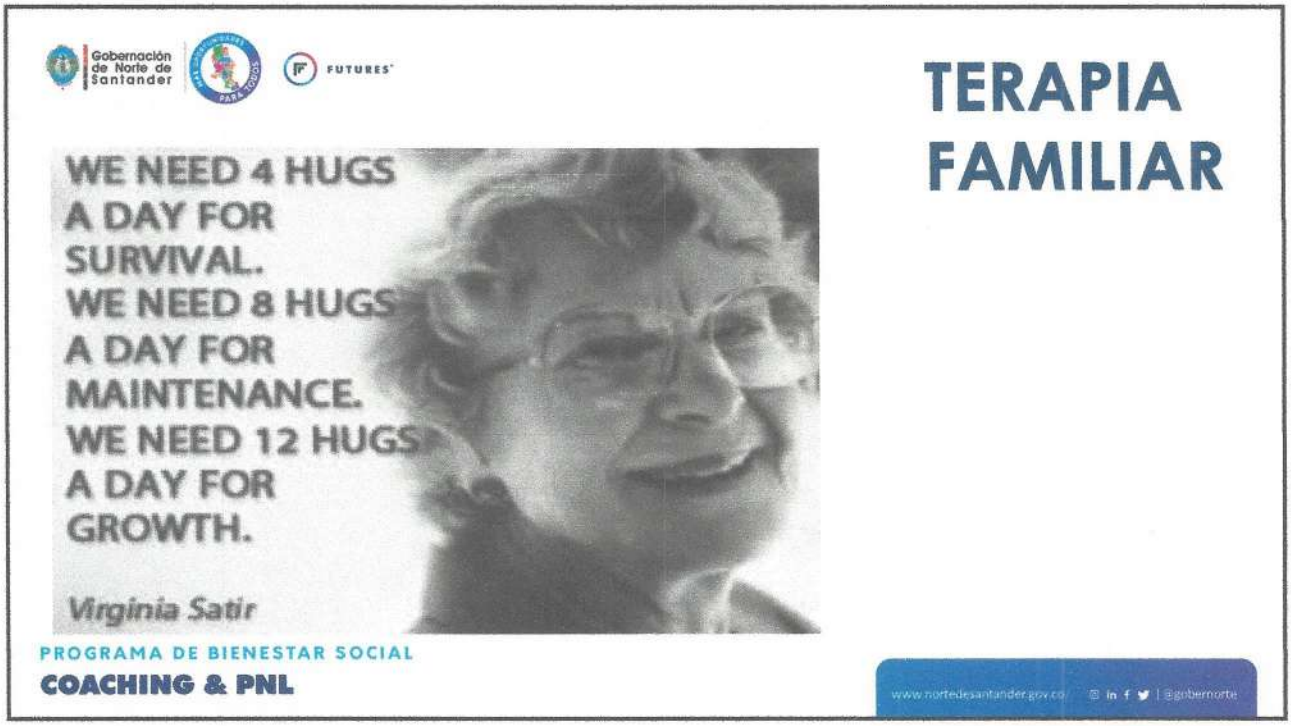
8


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
JOHN GRINDER
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

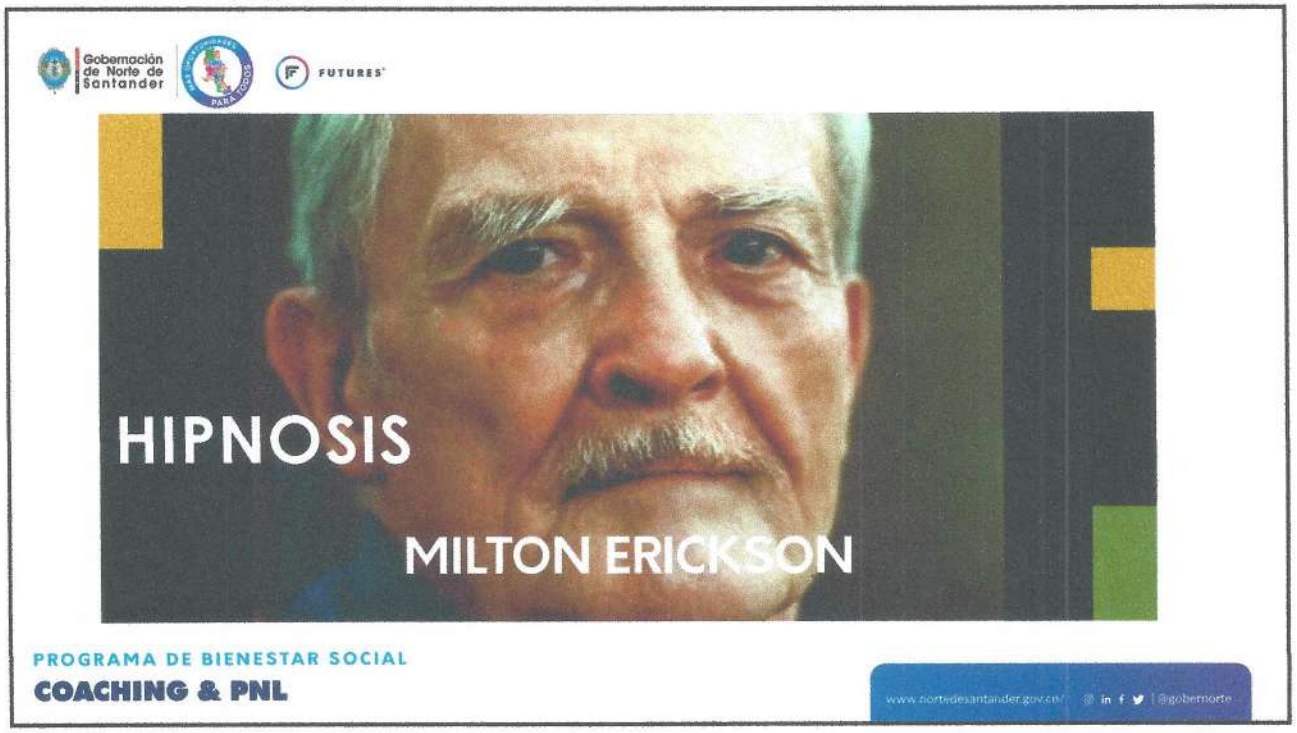
9


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
GESTALT
FRITZ PEARLS
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co | @gobernorte

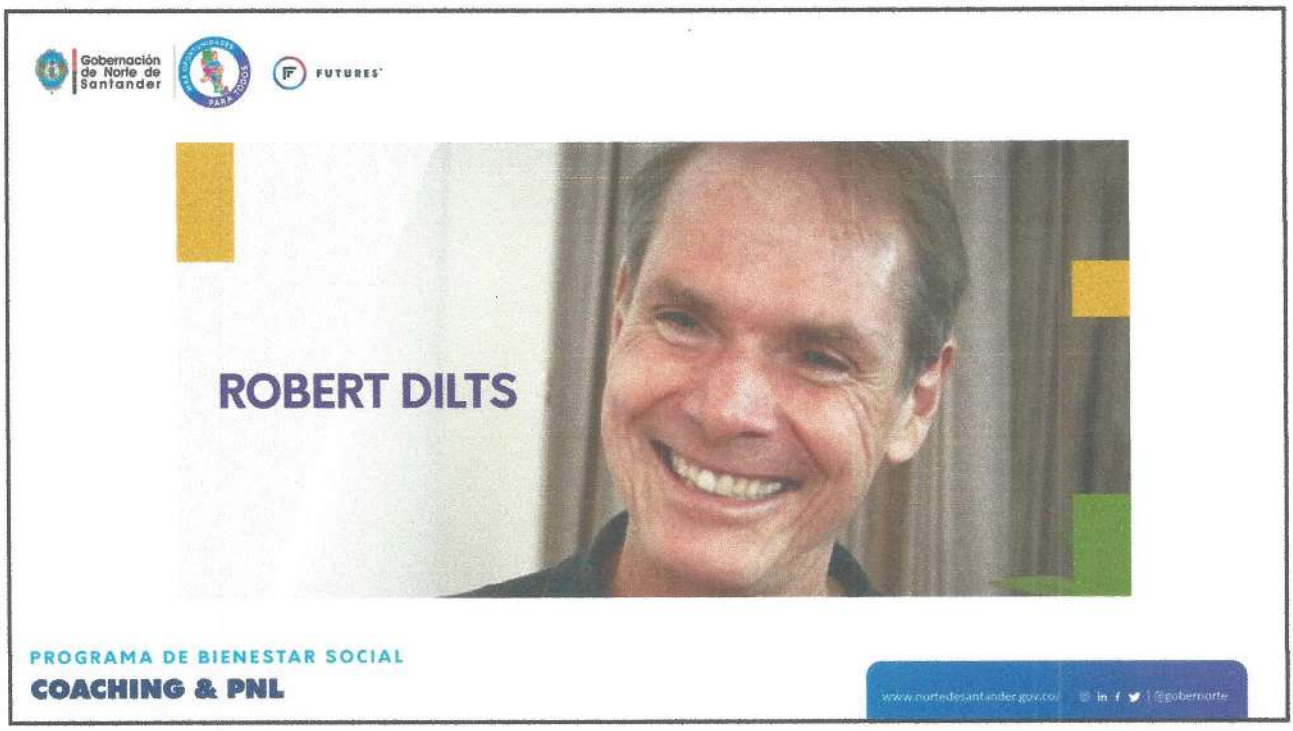
10


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
TERAPIA FAMILIAR
WE NEED 4 HUGS A DAY FOR SURVIVAL.
WE NEED 8 HUGS A DAY FOR MAINTENANCE.
WE NEED 12 HUGS A DAY FOR GROWTH.
Virginia Satir
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co | @gobernorte

11


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
HIPNOSIS
MILTON ERICKSON
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

12

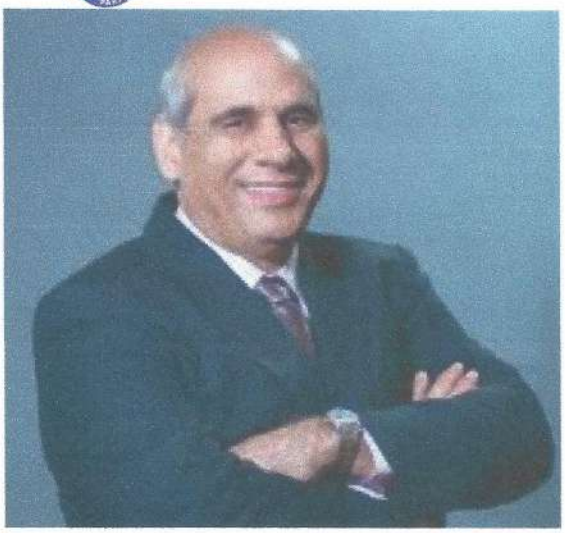

Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
ROBERT DILTS
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

13

93

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES



JOHN LAVALLE

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

COACHING & PNL

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

14

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

COACHING & PNL

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

15

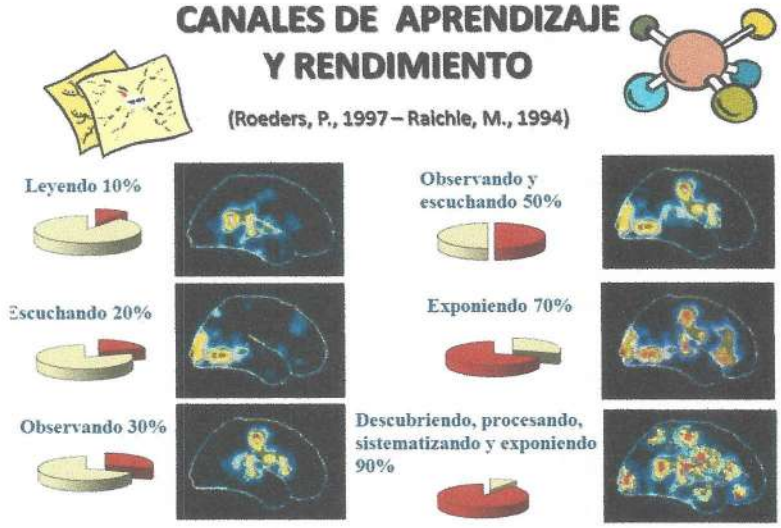
103

Gobernación de Norte de Santander | FUTURES

NEURO APRENDIZAJE

CANALES DE APRENDIZAJE Y RENDIMIENTO

(Roeders, P., 1997 – Raichle, M., 1994)

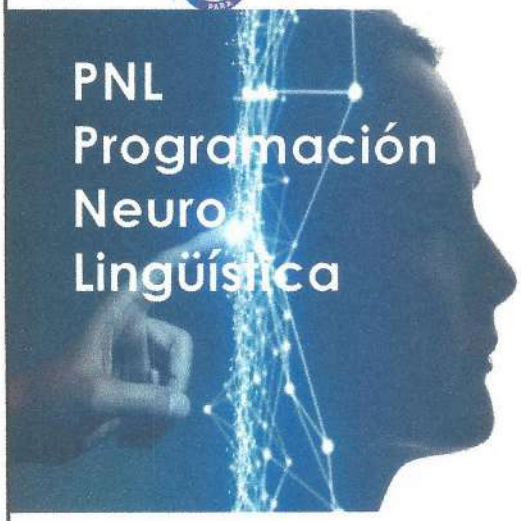


PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

16

Gobernación de Norte de Santander | FUTURES



Es el estudio de la experiencia subjetiva del ser humano

Richard Bandler

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

17

Gobernación de Norte de Santander | FUTURES

LA PNL COMO MODELO

UNA TEORÍA:
Antecedentes, hipótesis, explica como funciona el sistema. Las ideas pueden ser probadas y analizadas.

Por qué?

VARIABLE Y ELEMENTOS:
Piezas y partes que lo conforman.
Que elementos son absolutamente necesarios para hacer trabajar el sistema

Qué?

RECTORES Y OPERATIVOS:
Las leyes o principios presupuestos, que definen y articulan los mecanismos que lo hace funcionar y como funcionan.

Cómo?
FUNCIONA

TECNOLOGÍA:
Las herramientas concretas que te brindan la aplicación inmediata para usar el modelo o el sistema y lograr lo que buscas

Cómo?
SIGNIFICADO

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

18

Gobernación de Norte de Santander | FUTURES

P N L

PRINCIPIOS
VALORES
GUSTOS
PREFERENCIAS
IDEAS
SIGNIFICADOS
CREENCIAS

GESTOS
RESPIRACIÓN
POSTURA
ENERGÍA
MIRADA

TONO
VOLUMEN
TIMBRE
PALABRAS
VELOCIDAD
SILENCIO
RITMO

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

19

96

Gobernación de Norte de Santander · FUTURES



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

COACHING & PNL

www.nortedesantander.gov.co/ · @gobernorte

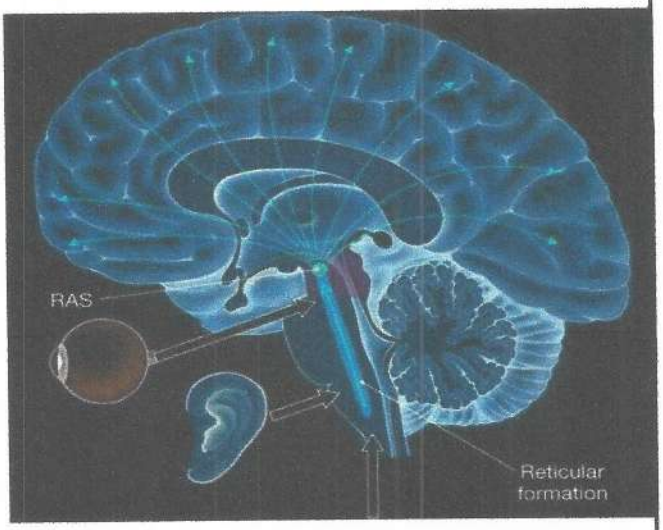
20

Gobernación de Norte de Santander · FUTURES

SAR

Es el primer filtro de información que opera en nuestra mente e interviene en el estado de consciencia, ya que sin esta el ser humano no es capaz de realizar ninguna actividad ni física, ni mental. La formación reticular consiste en más de 100 pequeñas redes neurales cada una con sus funciones, incluyendo las siguientes.

- **Control motor somático**
- **Control cardiovascular**
- **Modulación de dolor**
- **Sueño y vigilia**
- **Hábitos**



COACHING & PNL

www.nortedesantander.gov.co/ · @gobernorte

21

106

¿Cómo funciona nuestra mente?

ESTRUCTURA SUPERFICIAL

LINGÜÍSTICA

ESTRUCTURA PROFUNDA

INCONSCIENTE

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL

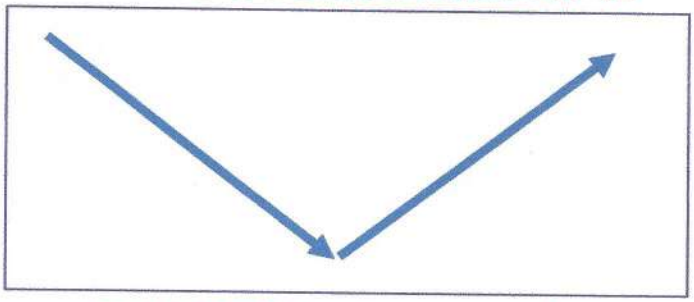
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

22

¿Cómo funciona nuestra mente?

ESTRUCTURA MENTAL

EXPERIENCIA ORIGINAL



ESTRUCTURA SUPERFICIAL
GENERALIZACIÓN
Pensamiento y Lenguaje
1. **LIMITANTE**
2. **EMPODERADOR**

DISTORSIÓN – ELIMINACIÓN

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

23

98

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

INFORMACIÓN → MI MAPA → CÓMO VEO EL MUNDO

=

CREER ES CREAR

VALORO TODO LO QUE SUCEDE Y EXPERIMENTO

↓

DOY UN SIGNIFICADO → CONSTRUYO MI MAPA MENTAL → ME UBICO EN EL TERRITORIO

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

COACHING & PNL

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

24

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

CREENCIAS



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

COACHING & PNL

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

25

108

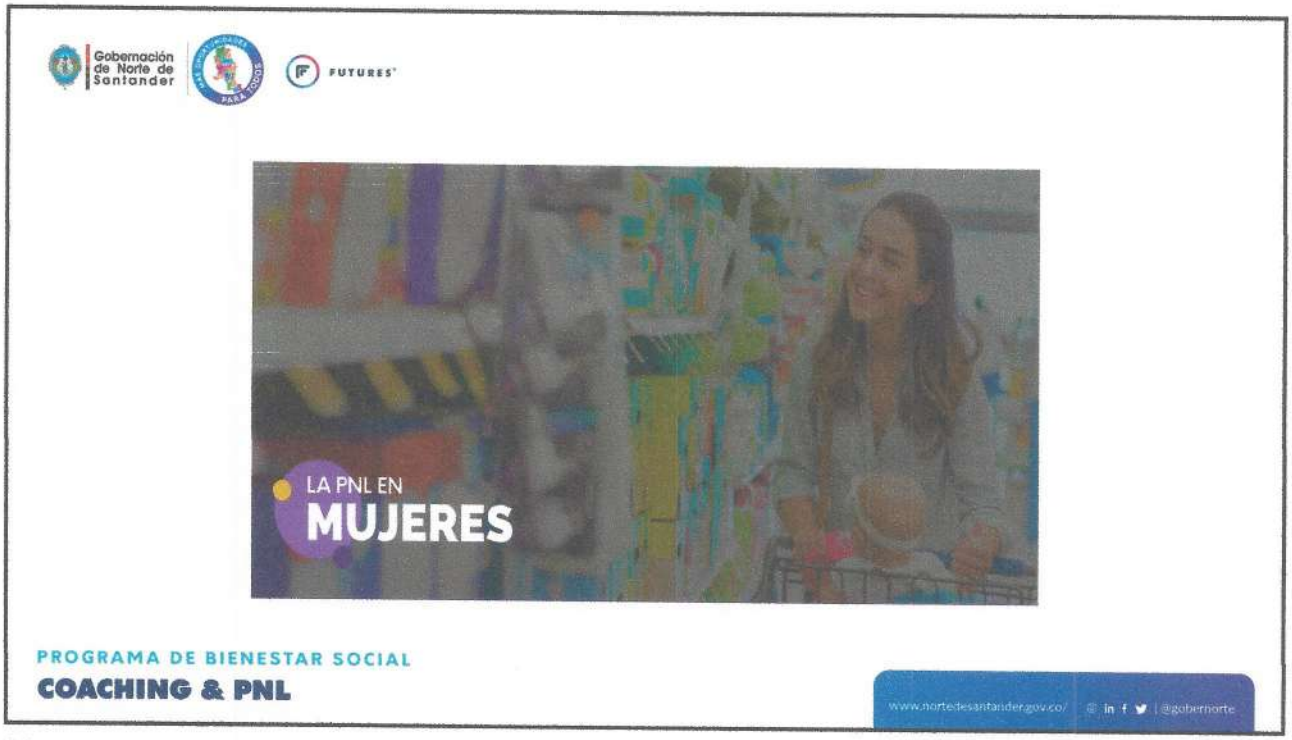

Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
LA PNL EN
PROFESIONALES
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

26


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
LA PNL EN
FAMILIA
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

27

100

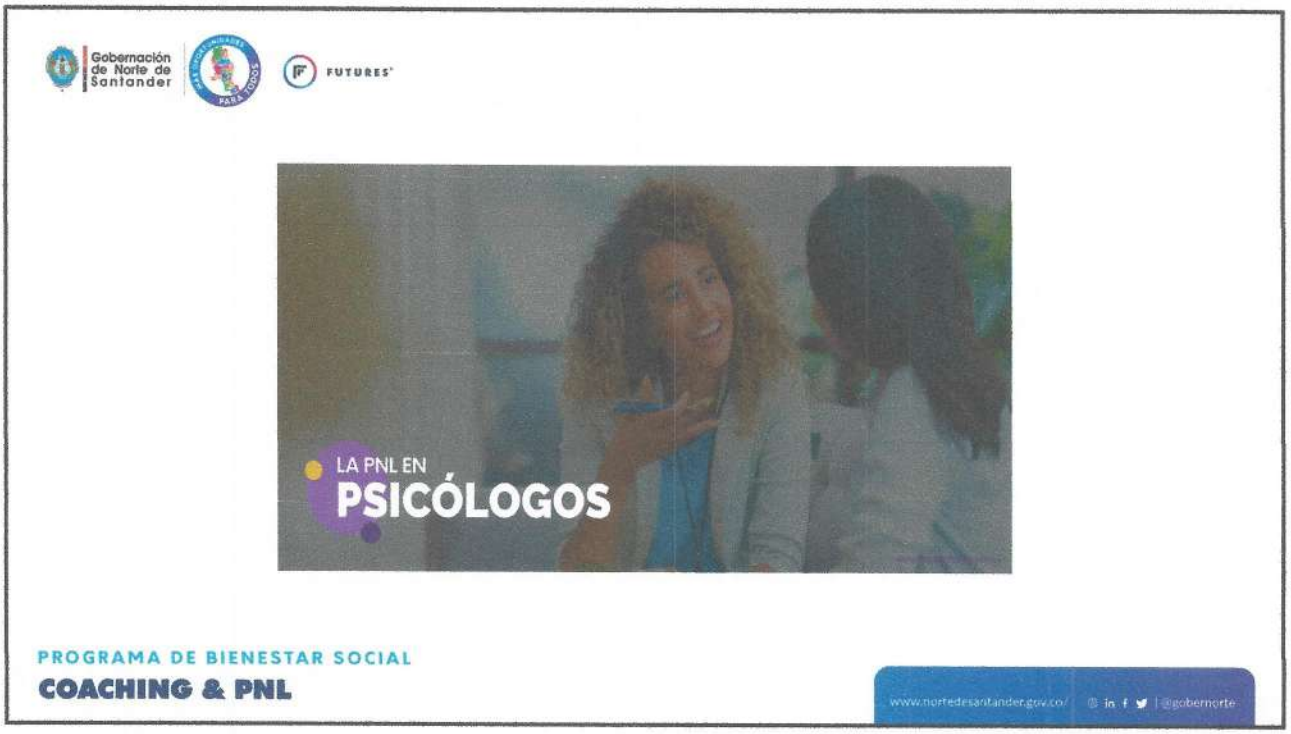

Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
LA PNL EN
MUJERES
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

28

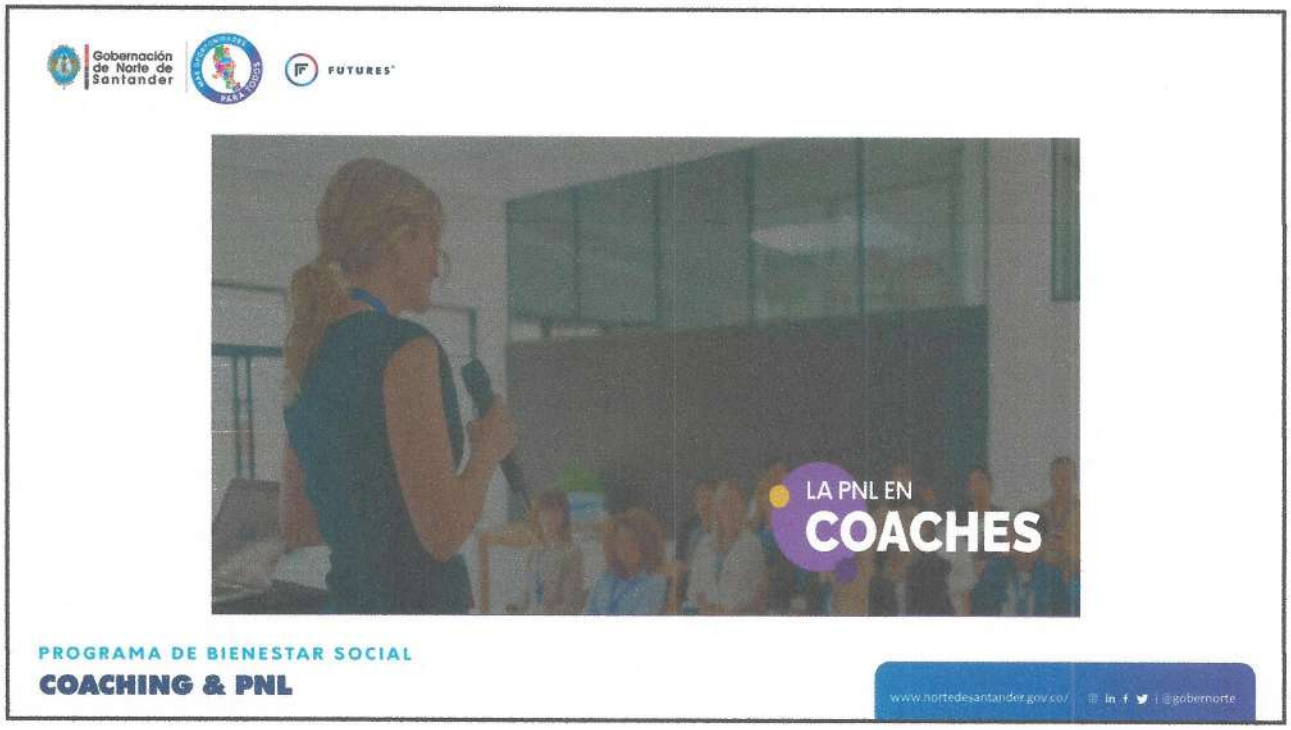

Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
LA PNL EN
ESTUDIANTES
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

29

110


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
LA PNL EN
PSICÓLOGOS
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

30


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
LA PNL EN
COACHES
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

31


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
LA PNL EN
EMPRENDEDORES
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ @gobernorte

32


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
LA PNL EN
EMPRESARIOS
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ @gobernorte

33


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
LA PNL EN
MÉDICOS
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ @gobernorte

34


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
LA PNL EN
DOCENTES
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ @gobernorte

35

104


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
LA PNL EN
GERENTES
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

36

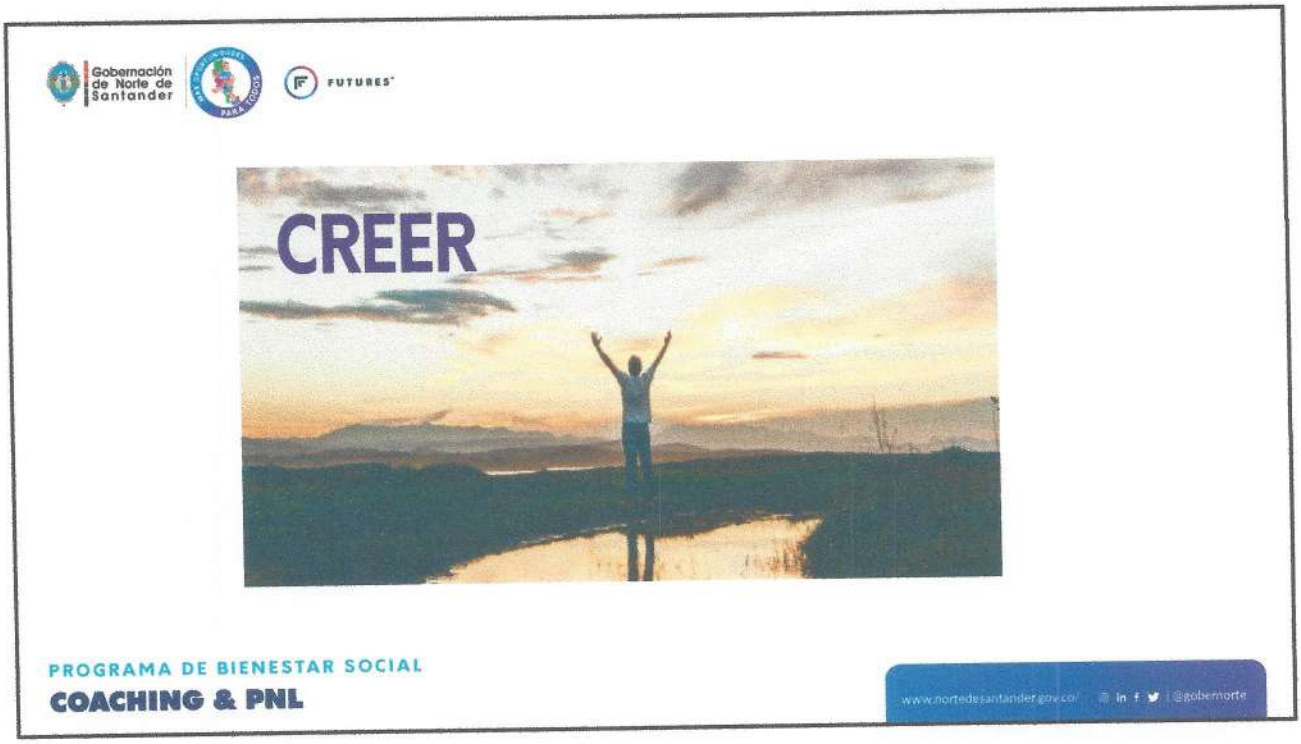

Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
LA PNL EN
ASESORES COMERCIALES
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

37

114


EL PODER ESTA EN

38


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
CREER
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

39

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

CREENCIAS

CUÁLES SON PODEROSAS

CUÁLES SON LIMITANTES

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

40

Gobernación de Norte de Santander

FUTURES

CREENCIAS

CUÁLES ME TRANSMITIERON

CUÁLES SON MÍAS

CUÁLES TRANSMITO

CUÁLES CAMBIO

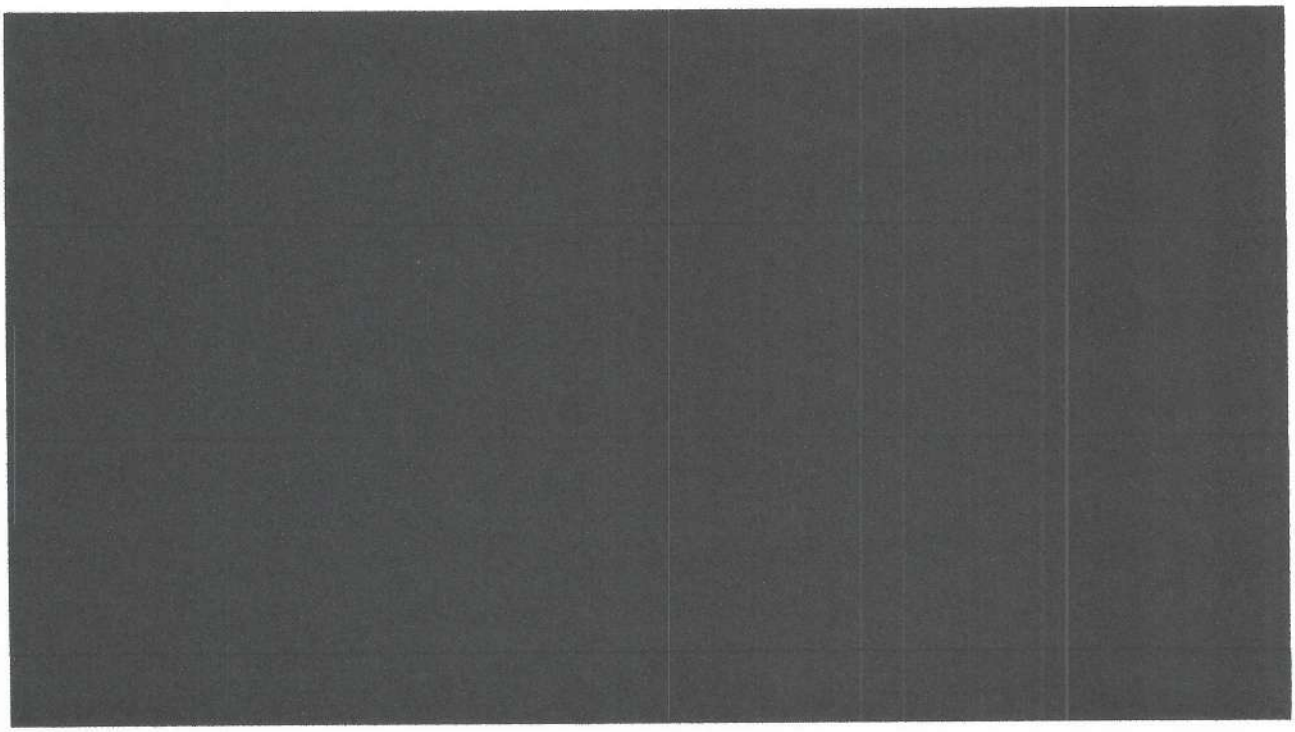
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL

www.nortedesantander.gov.co/ | @gobernorte

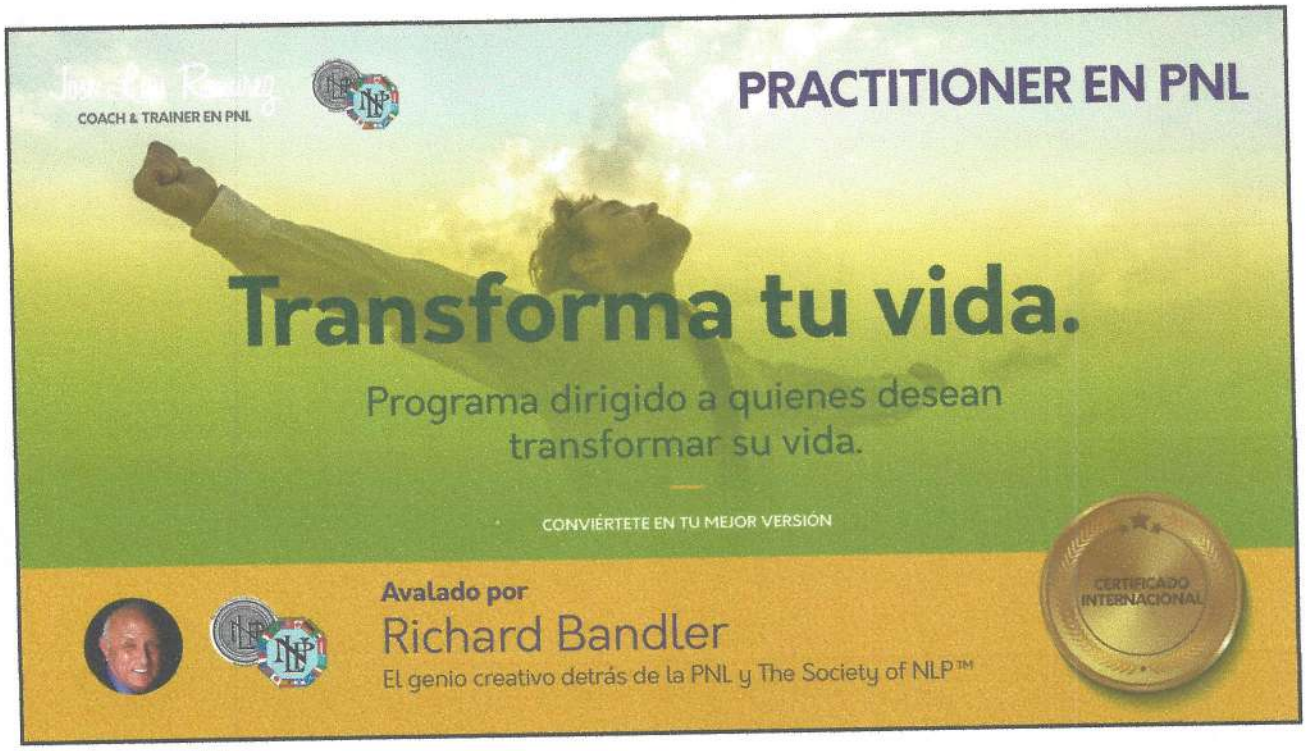
41


Gobernación de Norte de Santander
FUTURES
CREER
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
COACHING & PNL
www.nortedesantander.gov.co
@gobernorte

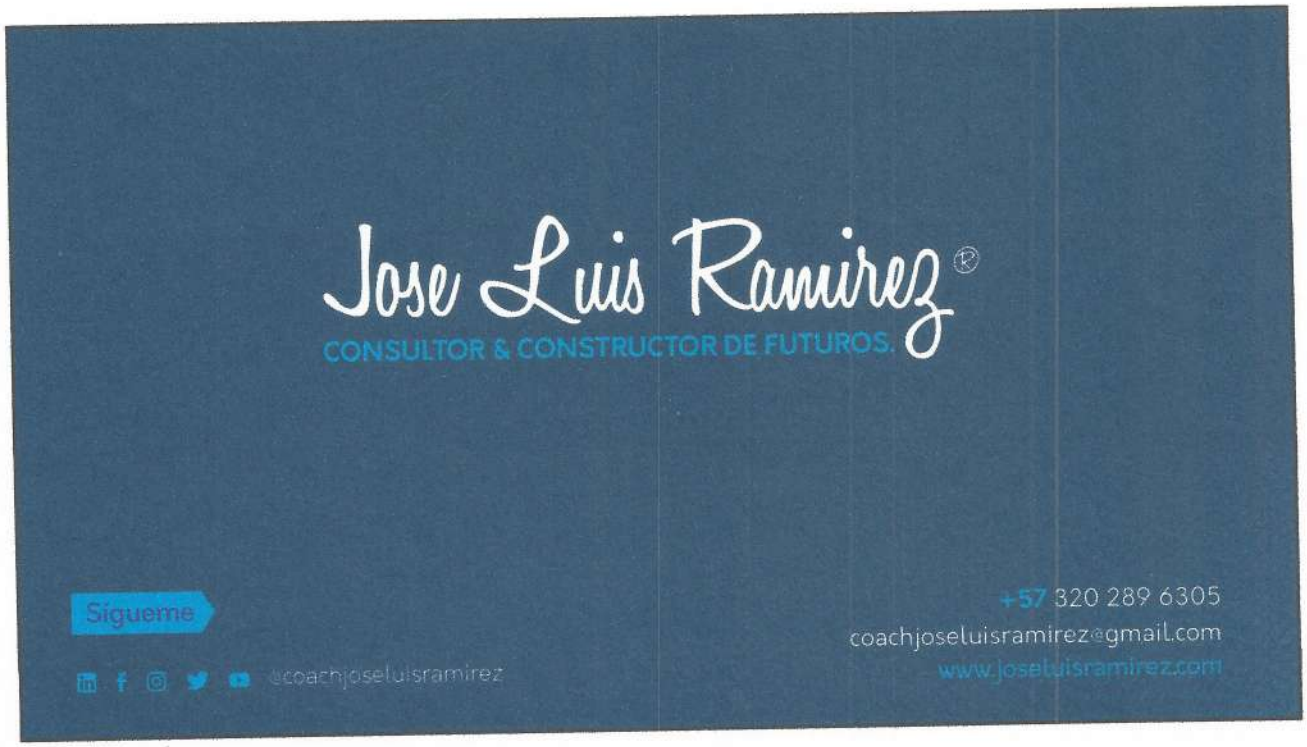
42



43


COACH & TRAINER EN PNL
PRACTITIONER EN PNL
Transforma tu vida.
Programa dirigido a quienes desean transformar su vida.
CONVIÉRTETE EN TU MEJOR VERSIÓN
Avalado por
Richard Bandler
El genio creativo detrás de la PNL y The Society of NLP™
CERTIFICADO INTERNACIONAL

44


Jose Luis Ramirez®
CONSULTOR & CONSTRUCTOR DE FUTUROS.
Sígueme
@coachjoseluisramirez
+57 320 289 6305
coachjoseluisramirez@gmail.com
www.joseluisramirez.com

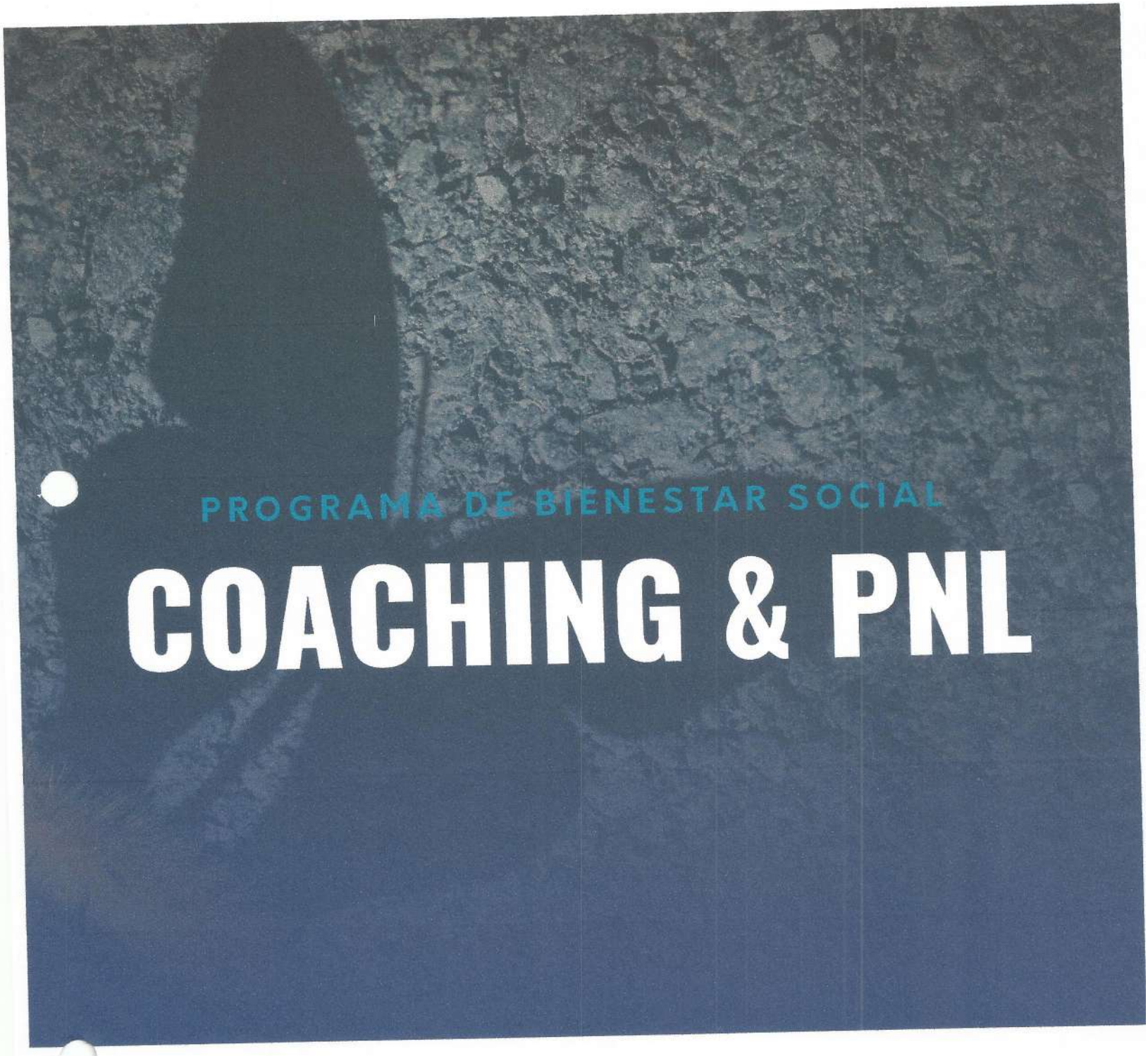
45


GRACIAS
Gobernación de Norte de Santander
MÁS OPORTUNIDADES PARA TODOS
FUTURES
| @coachjoseluisramirez

Gobernación de Norte de Santander

MÁS OPORTUNIDADES PARA TODOS

FUTURES



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

COACHING & PNL

Datos personales

Nombre .....

Identificación ..... **Estado civil** .....

Profesión ..... **Teléfono** .....

Dirección ..... **Correo** .....

Mi expectativa durante el proceso de coaching es:

.....

.....

.....

Mi compromiso es:

.....

.....

Fecha de inicio: DD / MM / AA

¡Hola!

Si estás leyéndome, es porque decidiste iniciar un proceso que va a transformar tu vida, siempre y cuando le pongas ganas y quieras cuidar realmente tu futuro.

Cuidar tu futuro significa estar muy consciente de que a pesar que se presenten sucesos inesperados puedes disfrutar de la magia de construir tu futuro hoy. La magia podría tomarse como una ilusión o un sueño, que puede ser muy retador y ambicioso pero que también puede desvanecerse con el paso de los años, he ahí la diferencia entre soñar y tomar acción sobre lo que soñamos. Si estas inquieto por encontrar respuestas a tu verdadero propósito en el mundo, no importa en qué etapa del camino de la vida te encuentres, esta herramienta te orientará de una manera muy creativa hacia el análisis de tu pasado, tu presente y visualizar un futuro claro, diseñando estrategias que te permitan construirlo paso a paso. Posiblemente lo que hagas hoy no sea un plan definitivo para toda tu vida, es posible que en unos días, meses o años cambie según circunstancias que tu no esperabas que sucedieran, lo importante es que hoy puedas estar consciente y logres hábitos que te permitan pensar siempre de manera anticipada para que lo que te propongas como plan de vida futura, lo logres.

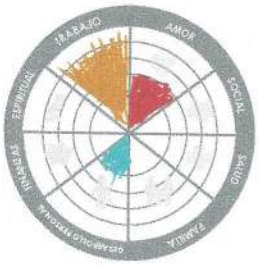
Esta cartilla esta basada en metodologías de coaching, Programación Neurolingüística, prospectiva e innovación y ha sido creada con mucho cuidado para que te sientas cómodo y muy enfocado al construir cada paso propuesto. Podrás analizar tus fuerzas dominantes, te harás preguntas acerca de quién eres y qué posees, visualizarás tu escenario futuro y especialmente, lograrás resultados concretos que te permitan fortalecer aquello que deseas. Recuerda que vinimos a este mundo, sea cual sea tu creencia, con poderes; adquirimos fortalezas, tenemos debilidades, y si logras tener claro hacia dónde quieres ir, el universo se encargará de orientar toda su energía para que encuentres las conexiones que necesitas para lograr cumplir tus metas. Adelante... Bienvenido... tu eres el dueño de tu futuro... tu eres el capitán de tu destino... tu eres el amo de tu vida... tu tienes el poder divino de declarar y afirmar lo que quieres construir... no será fácil, pero si te enfocas... lo lograrás y si lo logras... yo también lo habré logrado contigo....

Disfruta este viaje.

Jose Luis Ramirez

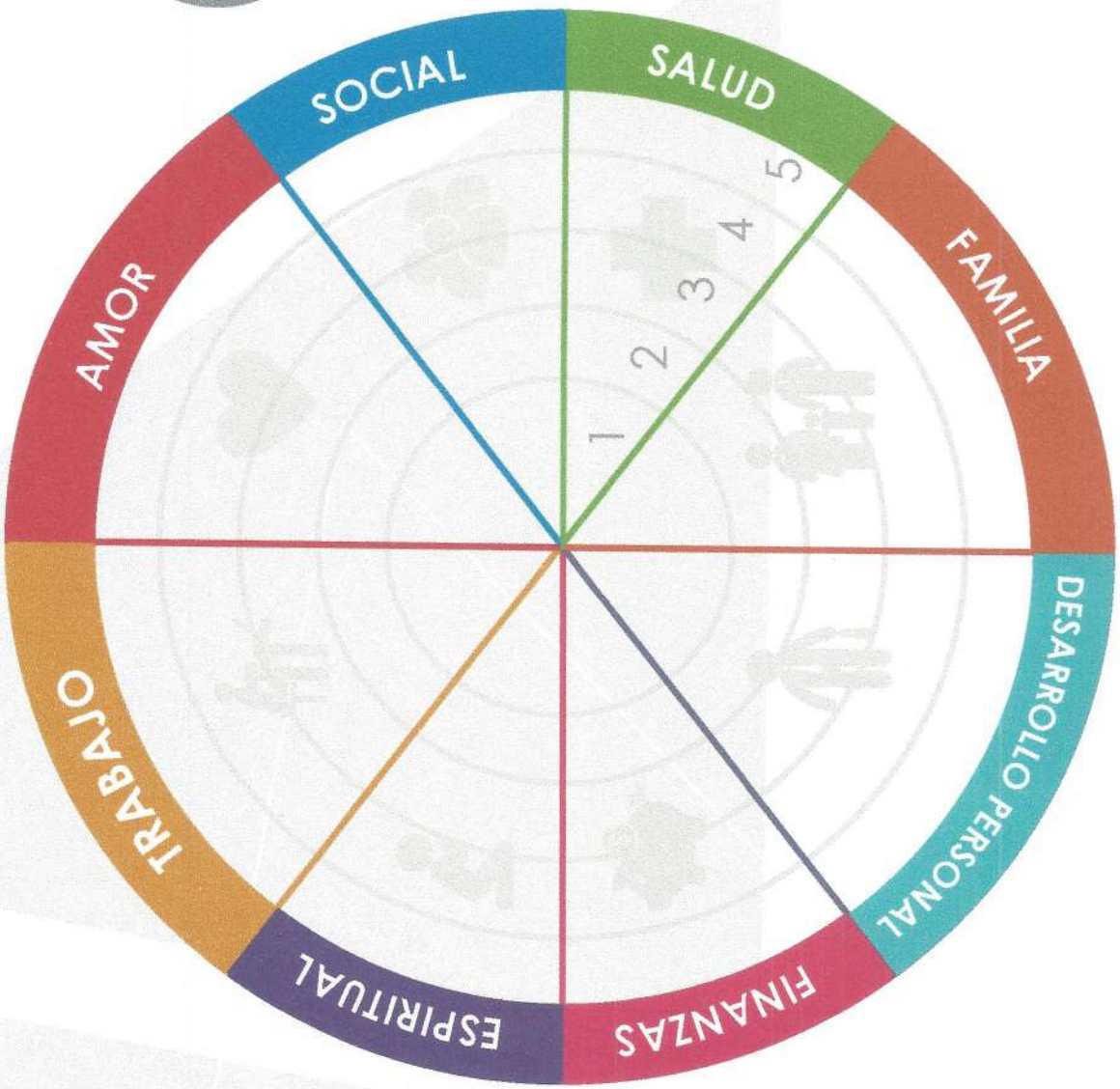


LA RUEDA DE LA VIDA



EJEMPLO

Colorea de 1 a 5 el cuadro de acuerdo a lo satisfecho que estás con cada fuerza.



Diagnóstico

Estado Inicial

EstadoFinal

DOFA

D.

F.

O.

A.

Estrategia de avance

Ejercicio de clarificación de valores

1. Lo que valoro en mi vida

5 cosas que aprecio **tener**	5 Actividades que me gusta **hacer**	5 Personas que más valoro por **ser**

2. Por qué lo valoro (Razones, significados, sentimientos)

Selecciona 5 de las cosas, actividades o personas que escribiste arriba e indica la razón, significado o sentimiento de por qué lo valoras en tu vida.

Cosa, actividad o persona	Razón de por qué lo valoro

3. Jerarquización por orden de importancia

Ahora jerarquiza estas cinco cosas, actividades o personas por orden de importancia. El número 1 es el más importantes y el 5 el menos importante.

Jerarquización	Cosa, actividad o persona
1	
2	
3	
4	
5	

4. Traducir los valores a comportamientos

¿Valoras realmente las cosas, actividades o personas valiosas para ti? Escribe un comportamiento concreto que te permita DEMOSTRARTE A TI Y A OTROS que los valoras realmente.

Ejemplos:

Lo que valoro	Comportamiento específico
Mi esposa Camila	Decirle diariamente que la quiero e invitarla a salir una vez al mes, los dos solos.
Hacer ejercicio, mi salud	Caminar media hora diariamente, sin excusas

Lo que valoro	Comportamiento específico
1	
2	
3	
4	
5	

Reflexión:

Con este ejercicio: ¿De qué te das cuenta?

La búsqueda de tus metas, ¿está relacionada con estos valores?

¿Para qué te servirá en la vida?

TABLA PARA METAS

	LO QUE DESEAS	LO QUE NO DESEAS
Lo que tienes	¿Qué deseas conservar?	¿Qué deseas eliminar?
Lo que no tienes	¿Qué deseas alcanzar?	¿Qué deseo evitar?

10 Joseph O'Connor en el Manual del Programa de Certificación en Coaching ICC

DECLARACIÓN DE PROPÓSITO DE VIDA

Hoy es_____y yo _____estoy tan feliz y agradecido(a) con mi vida, ahora que estoy recibiendo_____gracias a los resultados que obtengo por desarrollar más talentos en aquello que disfruto al hacer. Cada día vivo alegremente sabiendo que aquello que estoy haciendo es bueno para los demás y para mí.

Yo SOY.

_____

_____

_____

_____

_____

Y como resultado de mi genuino esfuerzo ahora vivo.

_____

_____

_____

_____

_____

Gracias vida porque ¡ya está hecho!

_____ _____

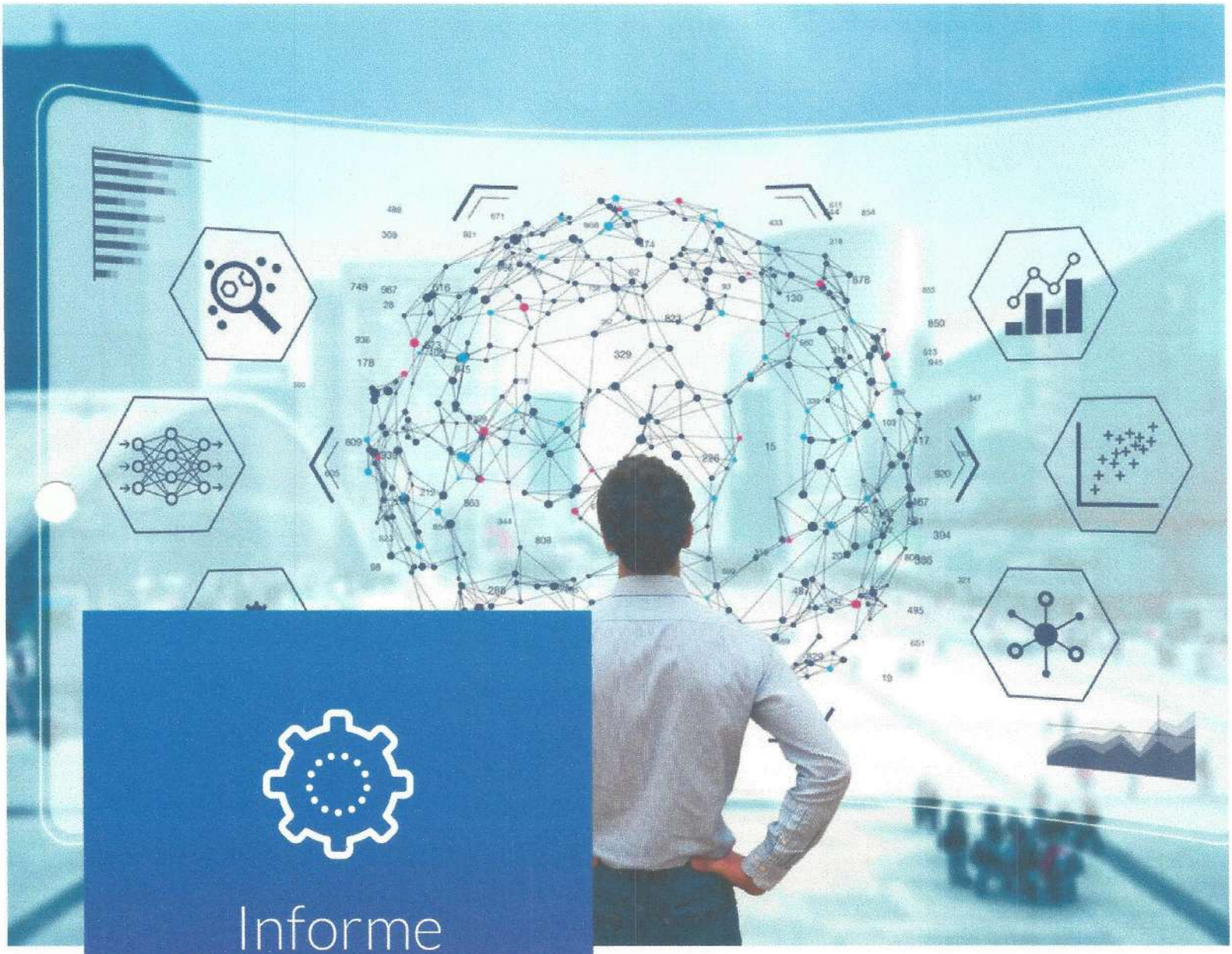
notas
Para recordar

SUPER MEGA IMPORTANTE

Gobernación de Norte de Santander

MÁS OPORTUNIDADES PARA TODOS

FUTURES®



Informe
Clima laboral

INFORME DE AVANCE DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

El clima laboral es el ambiente que se respira en el medio en el que los trabajadores llevan a cabo sus distintas labores; el cual está condicionado por factores propios de la percepción y características de los empleados, pero también por las acciones de la empresa u organización. También hace referencia al estado de ánimo de los miembros de una organización y de cómo este influye en los resultados de dicha organización.

Un buen clima laboral mejora la productividad de los empleados y un mal clima laboral genera conflictos y que no se alcancen los objetivos.

Un buen clima laboral genera un sentimiento de pertenencia a la organización en los empleados: cuando las personas sienten que su trabajo sirve para algo más que para generar dinero a la organización, su compromiso aumenta.

La medición del clima organizacional o laboral en una organización permite establecer las características de los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, lo que hace necesario para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional

Así mismo el clima organizacional es la percepción y apreciación de los funcionarios con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización.

Es por ello que se está realizando la medición del clima laboral u organizacional en la GOBERNACIÓN DEL NORTE DE SANTANDER, con el fin de realizar un diagnóstico sobre la percepción y la actitud que los funcionarios y colaboradores tienen frente

al clima laboral de esta organización de tal modo que se puedan identificar aspectos de carácter formal e informal que describen la organización y que producen actitudes y percepciones en los empleados, que a su vez inciden en los niveles de motivación y eficiencia. Con estos resultados, el propósito es recomendar acciones específicas que permitan modificar sus conductas para crear un **clima organizacional** que logre mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de metas por la acción del recurso humano.

Para el Desarrollo de esta actividad se está aplicando una encuesta estructurada la cual, hasta este momento del informe, han contestado 95 funcionarios.

Este instrumento de identificación de la percepción del Clima Laboral trabaja ocho (8) dimensiones: **Trabajo en equipo, Comunicación en el Trabajo, Igualdad de Oportunidades y de Trato, Condición física, Liderazgo, Motivación en el Trabajo, Transparencia y equidad y Sentido de pertenencia**

Cada uno de las ocho (8) dimensiones mencionadas anteriormente es evaluado con cinco (5) ítems dos (2) de sentido positivo, uno (1) neutro y dos (2) de sentido negativo que se emplea como control y como indicador de consistencia de las respuestas del encuestado.

A continuación, se presenta el instrumento que se está aplicando virtualmente:

Dimensión	Ítem
Dimensión Trabajo en Equipo	¿Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo?
	¿Cuándo tienen dudas las resuelven consultando unos a otros?
	¿Si las metas no se alcanzan los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?
	¿Los sistemas de comunicación de mi dependencia facilitan que desarrollemos una labor de equipo?
	¿En mi dependencia los jefes consultan a sus colaboradores antes de tomar decisiones sobre problemas que afectan?
	¿En mi dependencia abunda más la comunicación positiva que las críticas negativas o el temor?

	¿Mis compañeros suelen hablar positivamente de la dependencia en la que laboro?
	¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros?
	¿Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales?
	¿Las herramientas de trabajo son las adecuadas?
	¿Mis Compañeros me facilitan información que ellos tienen cuando la necesito y que Contribuyen a las metas de la dependencia?
Comunicación en el Trabajo	¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?
	¿Para tomar decisiones importantes se ha tomado en cuenta mi opinión, ideas o sugerencias?
	¿Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la organización (jefe-colaborador, colaborador-jefe)?
	¿Conozco adecuadamente la misión y visión de la entidad así como las metas de cada dependencia?
	¿Recibo "en forma oportuna" la información que requiero para mi trabajo?
	¿Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro de mi área de trabajo?
	¿Mi Jefe Directo me ha explicado claramente las funciones de mi puesto y mis límites de responsabilidades?
	¿Los funcionarios directivos manifiestan sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros?
	¿Están establecidos los canales de comunicación entre la Dirección y las diferentes áreas de la entidad?
Igualdad de Oportunidades y de Trato	¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros?
	¿Tengo oportunidad de capacitarme y desarrollar nuevas habilidades en mi trabajo?
	¿Se hacen reuniones de equipo de trabajo donde se tiene en cuenta mis ideas y o Sugerencias?
	¿Recibo las mismas oportunidades y trato independientemente de mi cargo?
	¿La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión?
Condición Física	¿En mi dependencia se promueve el ejercicio físico y los hábitos saludables?
	¿En mi dependencia puedo disponer de tiempo para asistir a controles médicos?
	¿En mi dependencia, se utilizan elementos de trabajo adecuados para desarrollar mis Funciones?

Liderazgo	¿Mi jefe inmediato está orientado a lograr los resultados de la entidad?
	¿Doy y recibo instrucciones claras para los proyectos y/o actividades que realizo?
	¿Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo de trabajo?
	¿Recibo felicitaciones por parte de mi jefe por desarrollar bien mi trabajo?
	¿Recibo recomendaciones por parte de mi jefe para desarrollar bien mi trabajo cuando tengo dudas sobre este?
	¿En mi dependencia se realiza retroalimentación a tiempo? positiva o negativa
	¿Doy instrucciones claras para los proyectos y/o actividades que realizo?
Motivación en el Trabajo	¿Recibo por parte de la entidad estímulos e incentivos?
	¿Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte del departamento de recursos humanos?
	¿Siento que mi trabajo es importante y por lo tanto hago parte de la organización?
	¿La Remuneración Económica es acorde con las labores realizadas y mi carga laboral?
Transparencia y Equidad	¿Hay igualdad de salarios para puestos equivalentes?
	¿Se respetan los derechos de maternidad y paternidad?
	¿La Entidad genera espacios de acompañamiento a Casos de presunto abuso sexual o presunto acoso laboral?
	¿La entidad cuenta con procesos que garanticen las buenas prácticas en las diferentes actividades?
	¿La entidad cuenta con código de ética o de integridad para fortalecer las buenas prácticas empresariales tanto internas como externas?
Sentido de Pertenencia	¿Cree usted que esta empresa es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras empresas que usted conoce?
	¿Se iría usted a trabajar a otra empresa, suponiendo que le pagaran igual y que pudiera desempeñar el trabajo que le ofrecieran?
	¿Cree que otras empresas ofrecen mejores beneficios a sus empleados más que estas?

La herramienta utilizada para medir la naturaleza del sistema de gestión resulta de relacionar dos instrumentos complementarios: el primero permite identificar a que sistema de gestión pertenece una organización, de acuerdo con las características organizativas y de actuación de la organización, y el segundo, facilita mostrar las diferencias existentes entre los sistemas de gestión para así medir la naturaleza del mismo.

La teoría del Clima Organizacional de Likert clasifica los sistemas de gestión en cuatro grupos: sistema I autoritarismo explotador, el sistema II autoritarismo paternalista, el sistema III consultivo y el sistema IV participación en grupo.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible, lo que propicia un clima favorable dentro de la organización.

Por lo tanto, para Likert el clima es multidimensional, compuesto por ocho dimensiones: los métodos de mando, las fuerzas de motivación, los procesos de comunicación, la influencia, la toma de decisiones, la planificación, el control y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento. Todos estos elementos se unen para formar un clima particular que influye notoriamente en el comportamiento de las personas de la organización.

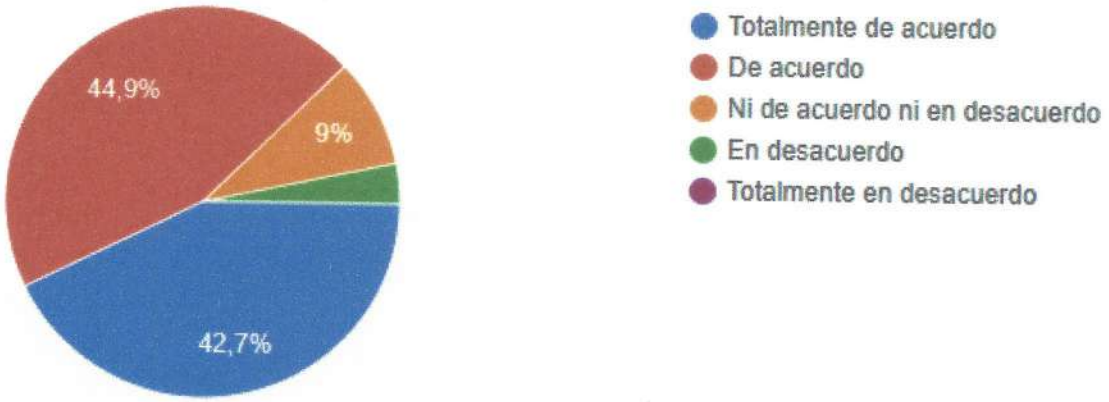
A continuación, se presentan los resultados obtenidos hasta el 17 de septiembre de 2020. Es importante tener en cuenta que aún está vigente la encuesta, por lo tanto, estos resultados son parciales:

127

RESULTADOS PARCIALES

- Dimensión Trabajo en Equipo

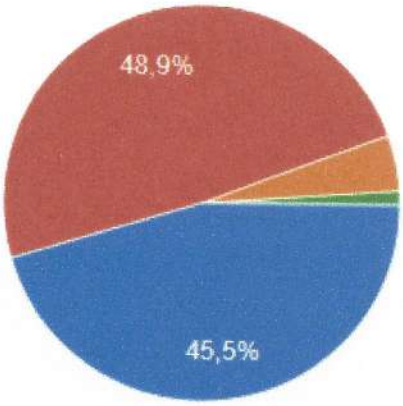
Gráfica 1: ¿Son delegadas claramente las responsabilidades al interior del equipo de trabajo?

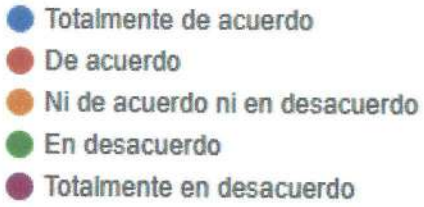


En los resultados presentado en la gráfica 1 se evidencia que el 87,6% aproximadamente está de acuerdo con la afirmación que dice que las responsabilidades son delegadas claramente al interior del grupo de trabajo. Lo que quiere decir que son claras las funciones y responsabilidades de los cargos. Sin embargo, el 9% no opinan o están en desacuerdo y esa es la justificación para generar acciones que permitan permear la cultura organizacional e implementar un modelo mejorado.

Gráfica 2: ¿Cuándo tienen dudas las resuelven consultando unos a otros?

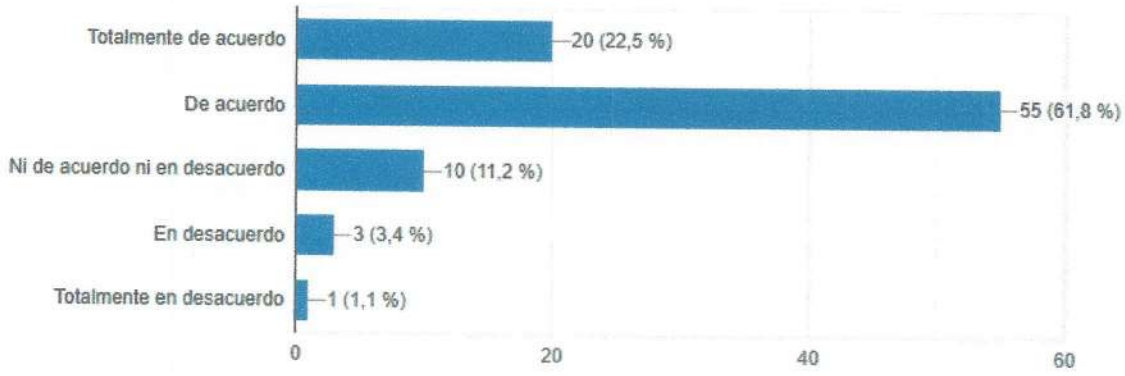
137





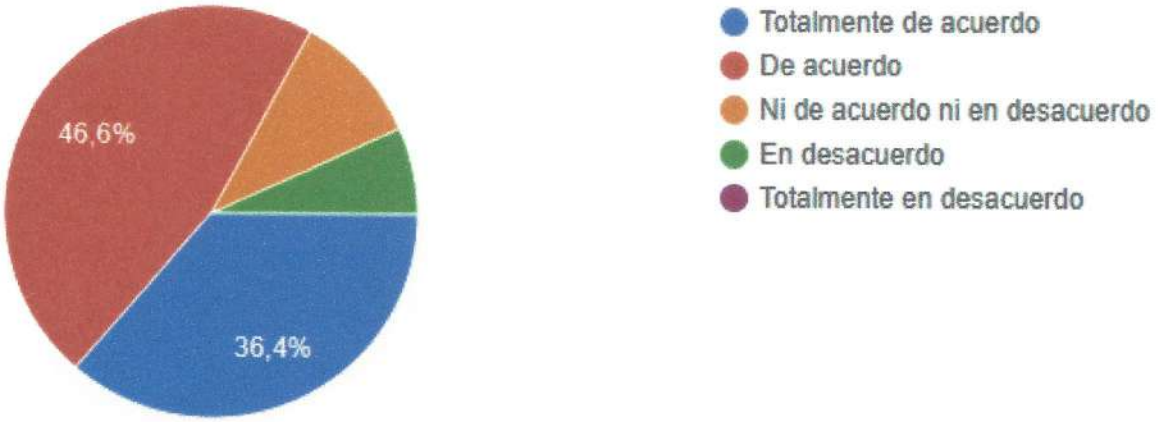
De acuerdo a este gráfico 2 se puede concluir que el 94% de los que contestaron la encuesta consideran que cuando tienen dudas las resuelven consultando a otros compañeros. Se infiere que existe un clima de colaboración entre el personal de la Gobernación.

Gráfica 3: ¿Si las metas no se alcanzan los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?



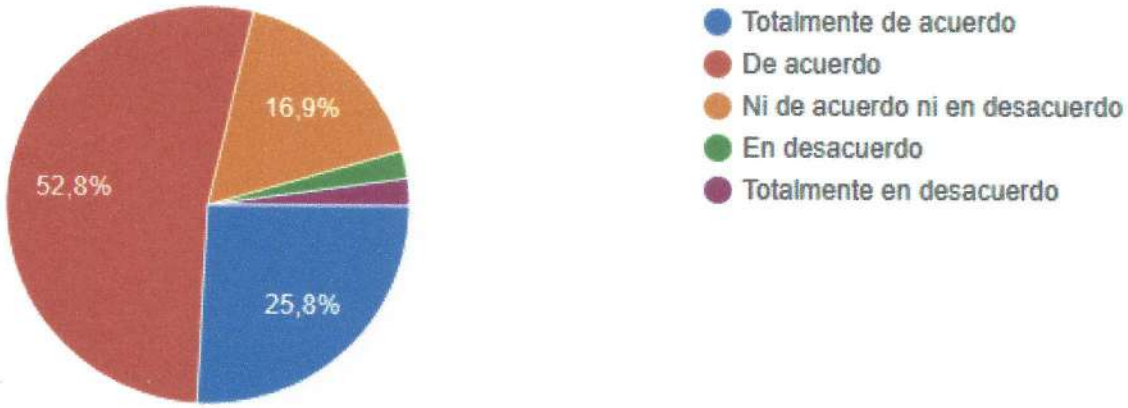
En la gráfica 3 se puede observar que aproximadamente el 75% consideran que se realiza un análisis de metas con los colaboradores para determinar las fallas. El 25% o no tienen opinión o están en desacuerdo, por lo que justifica desarrollar acciones para permear la cultura organizacional.

Gráfica 4: ¿Los sistemas de comunicación de mi dependencia o de la organización gubernamental facilitan que desarrollemos una labor de equipo?



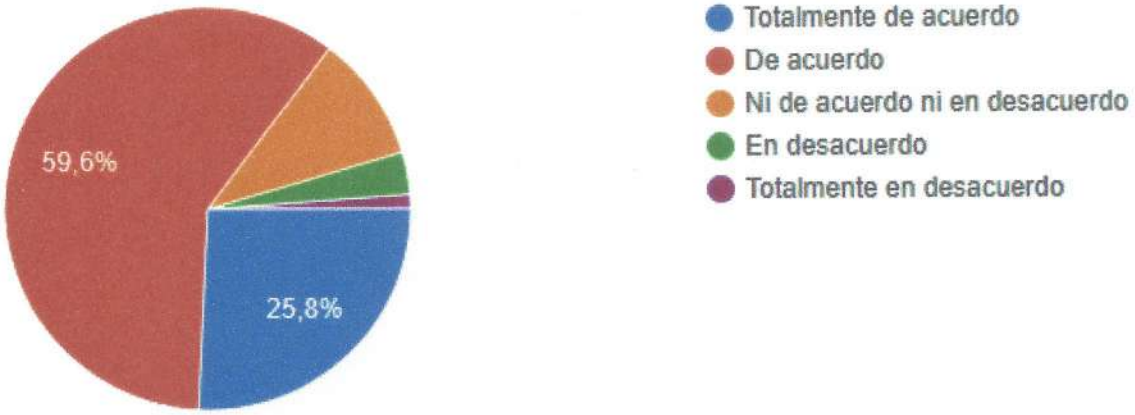
De acuerdo a la gráfica 4 se puede observar que aproximadamente el 83% de los entrevistados consideran que los sistemas de comunicación existentes facilitan la labor de equipo. No así lo hacen el 15% quienes no tienen opinión o están en desacuerdo.

Gráfica 5: ¿En mi dependencia los jefes consultan a sus colaboradores antes de tomar decisiones sobre problemas que afectan?



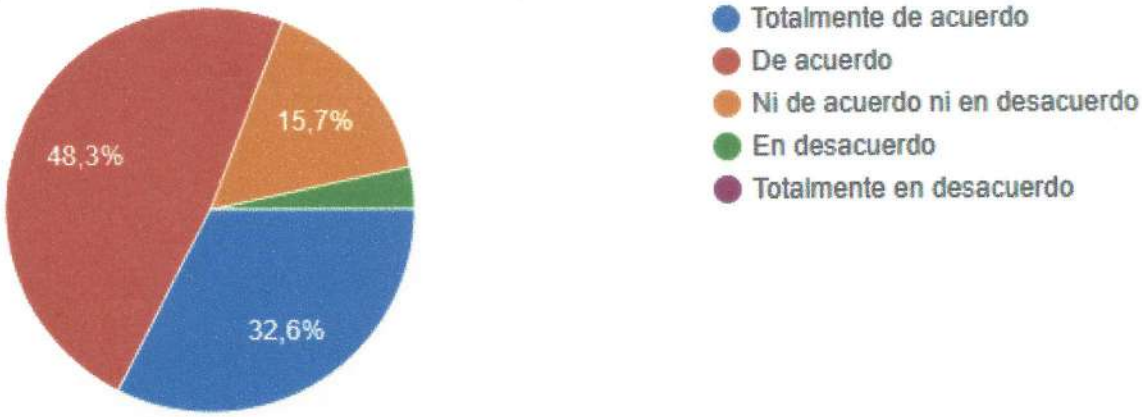
A la pregunta sobre si los jefes consultan a sus colaboradores antes de tomar decisiones sobre sus problemas que afectan a la dependencia, el 78,6% están de acuerdo, por lo que se infiere que existe un clima de participación en las dependencias. Sin embargo, el 21% o no están de acuerdo ni en desacuerdo, o están en desacuerdo. Es un porcentaje significativo que motiva generar acciones para mejorar el clima laboral.

Gráfica 6: ¿En mi dependencia abunda más la comunicación positiva que las críticas negativas o el temor?



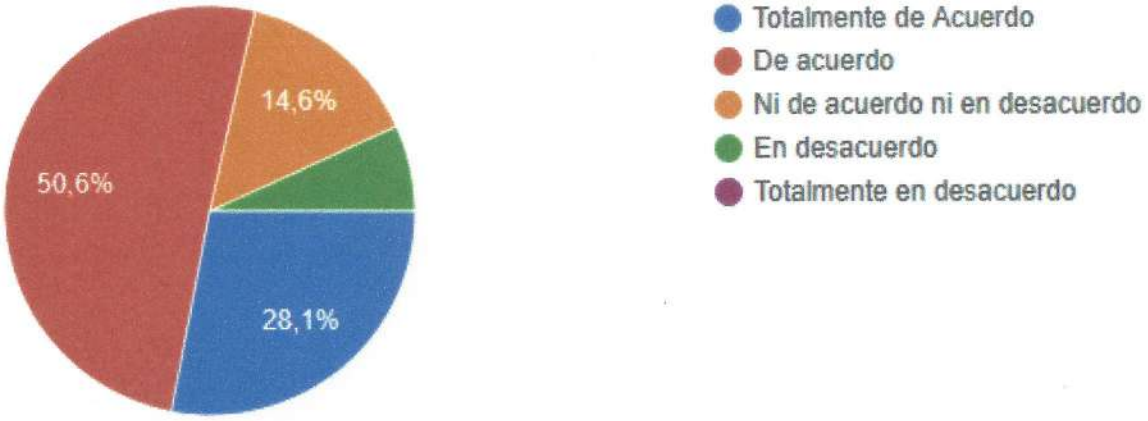
En los resultados de esta pregunta, presentados en la gráfica 6 se puede observar que el 85% opinan que en esta organización abunda la comunicación positiva, el 15% no tienen opinión o están en desacuerdo.

Gráfica 7: ¿Mis compañeros suelen hablar positivamente de la dependencia en la que laboro?



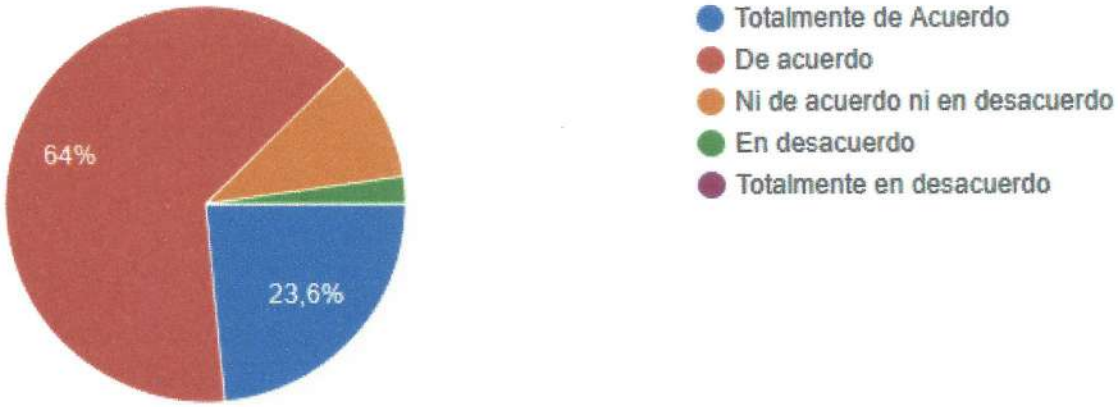
Con respecto a los resultados presentados en la gráfica 7 se observa que el 81% creen que los compañeros hablan positivamente de la dependencia en que laboran, el restante 19% no tienen opinión o están en desacuerdo. Este factor es muy importante para modificar la imagen que los trabajadores tienen de las dependencias o áreas de la Gobernación.

Gráfica 8: ¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros?



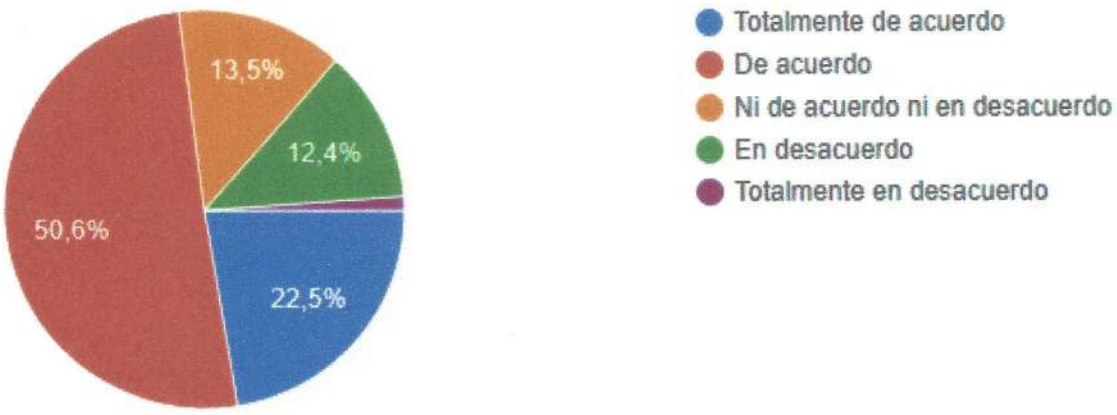
Según la gráfica 8 aproximadamente el 78% de los encuestados creen que existe un ambiente de confianza entre los compañeros de trabajo, el restante 22% no tienen opinión o no están de acuerdo; convirtiéndose en un factor a trabajar para mejorar el clima organizacional.

Gráfica 9: ¿Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales?



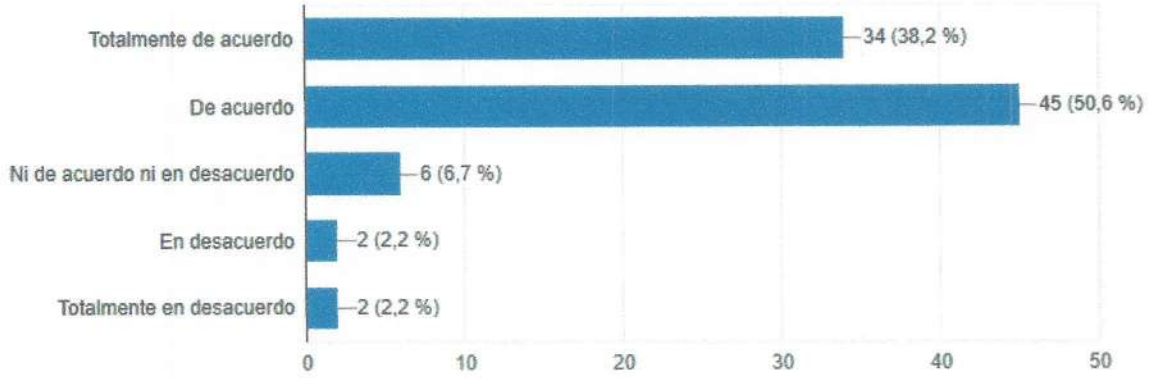
Observando los resultados presentados en la gráfica 9, se evidencia que el 87,6% de los entrevistados manifiestan que se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales, el 12% no opinan o están en desacuerdo.

Gráfica 10: ¿Las herramientas de trabajo son las adecuadas?



En la gráfica 10 se aprecia que el 73% de los entrevistados manifiestan que las herramientas de trabajo son las adecuadas para desarrollarlo. El 27% no tienen opinión o están en desacuerdo.

Gráfica 11: ¿Mis compañeros me facilitan información que ellos tienen cuando la necesito y que contribuyen a las metas de la dependencia?

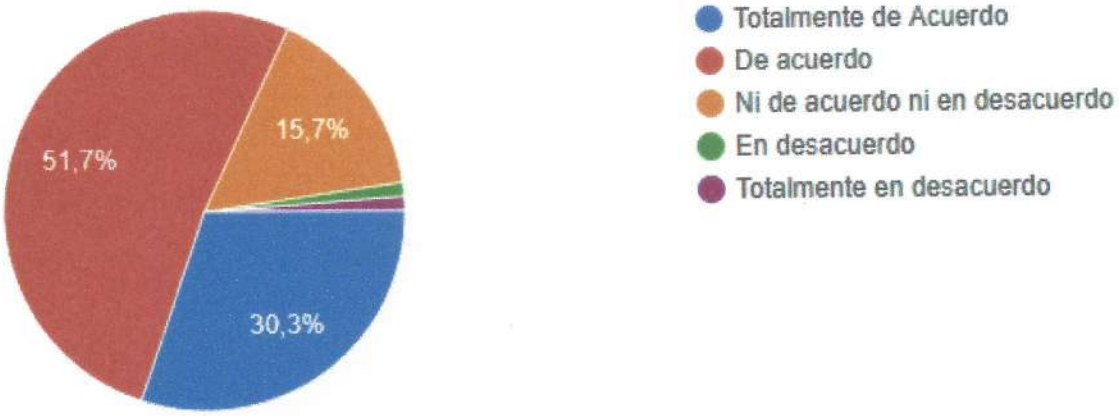


Según los resultados presentados en la gráfica 11, el 89% aproximadamente de los entrevistados dicen que los compañeros de trabajo les facilitan información que ellos tienen cuando la necesitan para realizar alguna labor que contribuye a las metas de la dependencia.

- Dimensión - Comunicación en el Trabajo

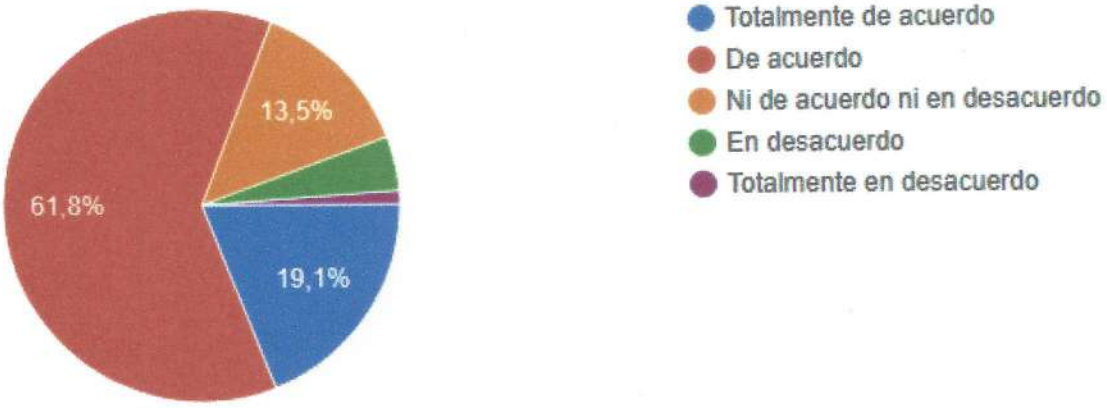
Gráfica 12: ¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?

142



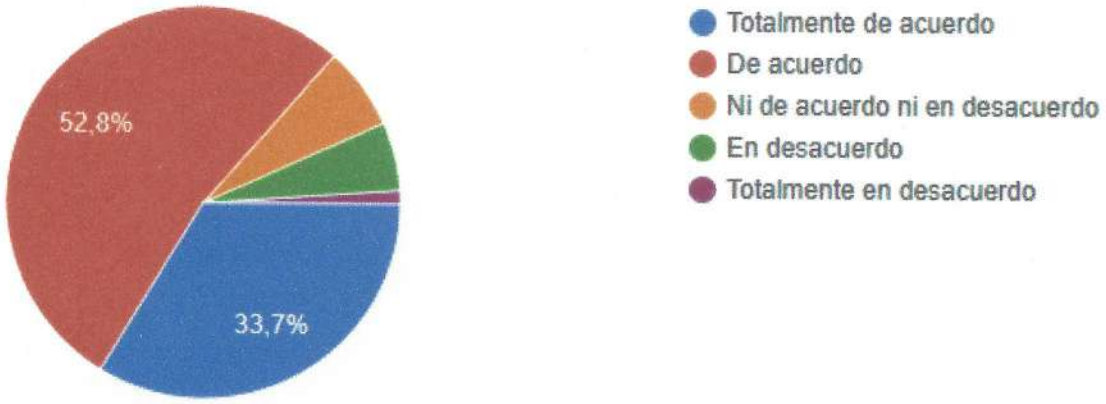
Observando la gráfica 12 se aprecia que el 82% aproximadamente están de acuerdo con la afirmación que dice que existe comunicación entre los compañeros de trabajo permitiendo el desarrollo de buenas relaciones interpersonales. Sin embargo, el 18% no tienen opinión o están en desacuerdo y es allí en donde se debe trabajar para fortalecer la red social a la que pertenecen los trabajadores de la Gobernación.

Gráfica 13: ¿Para tomar decisiones importantes se ha tomado en cuenta mi opinión, ideas o sugerencias?



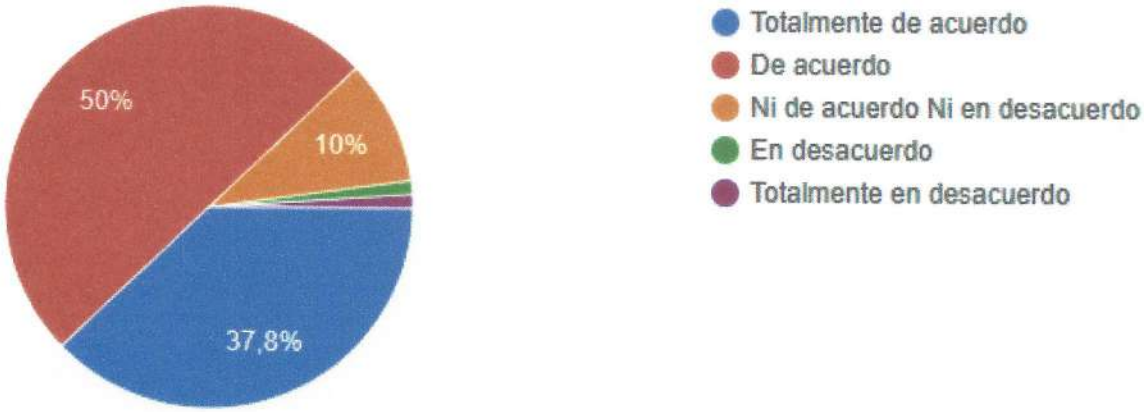
En la gráfica 13 se presentan los resultados a la pregunta: ¿Para tomar decisiones importantes se ha tomado en cuenta mi opinión, ideas o sugerencias?, evidenciándose que el 81% están de acuerdo, el 19% no está de acuerdo ni en desacuerdo o están en desacuerdo.

Gráfica 14: ¿Existe un sistema de comunicación de doble vía dentro de la organización (jefe-colaborador, colaborador-jefe)?



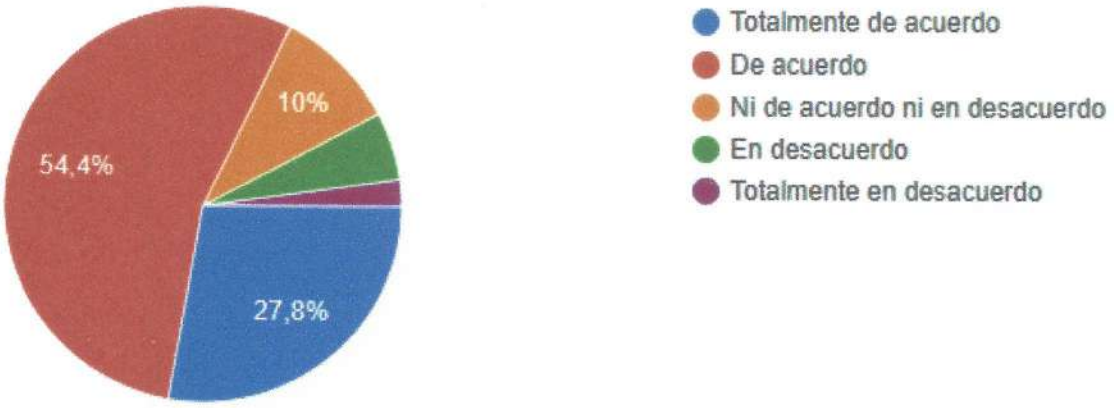
En la gráfica 14 se observa que el 86,5% de los entrevistados manifiestan que existe comunicación en doble vía dentro de la Gobernación, el 13,5% no tienen opinión o están en desacuerdo; siendo un porcentaje significativo que lleva a pensar en generar estrategias para trabajar en fortalecer el clima organizacional.

Gráfica 15:¿Conozco adecuadamente la misión y visión de la entidad u organización gubernamental, así como las metas de cada dependencia?



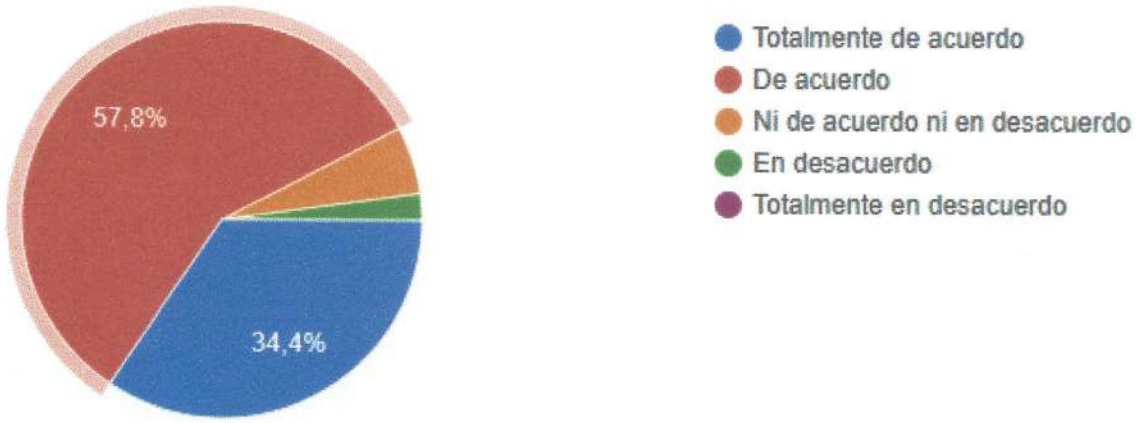
Como se evidencia en la gráfica 15 el 87,8% dicen que conocen adecuadamente la misión, la visión y las metas de cada dependencia de la Gobernación. El 12.2% restante no tienen opinión o están en desacuerdo con esa afirmación.

Gráfica 16: ¿Recibo "en forma oportuna" la información que requiero para desarrollar mi trabajo?



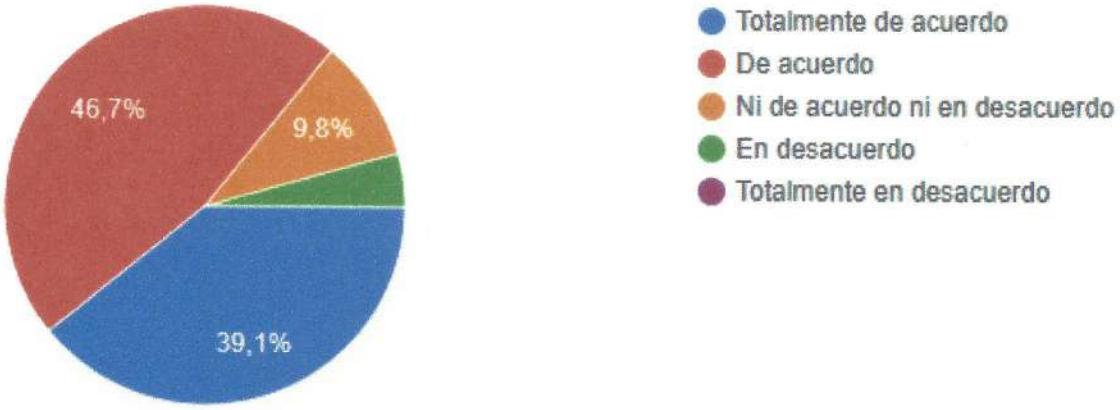
En la gráfica anterior (16) el 82,2% de los entrevistados manifiestan que reciben oportunamente la información que requieren para desarrollar su trabajo, el 17,8% restante no tienen opinión al respecto o están en desacuerdo.

Gráfica 17: ¿Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro de mi área de trabajo?



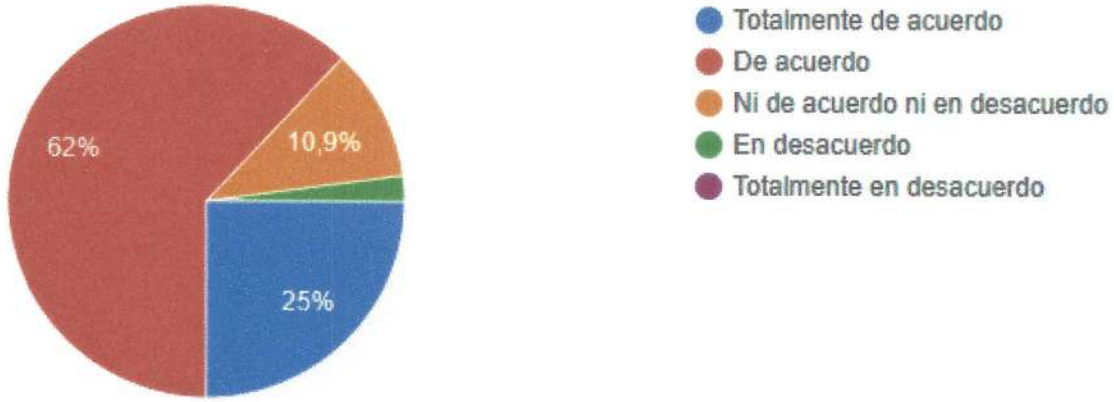
Los resultados presentados con la gráfica 17 muestran que el 92,2% de los entrevistados manifiestan que están de acuerdo con la afirmación que dice que tienen conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro del área de trabajo. El 7% no tienen opinión o están en desacuerdo.

Gráfica 18: ¿Mi jefe directo me ha explicado claramente las funciones de mi puesto y mis límites de responsabilidades?



Los resultados presentados con la gráfica 18 muestran que el 85,8% de los entrevistados manifiestan que están de acuerdo con la afirmación que dice que el jefe directo les ha explicado claramente las funciones del puesto de trabajo, así como los límites y responsabilidades. El 14% no tienen opinión o están en desacuerdo.

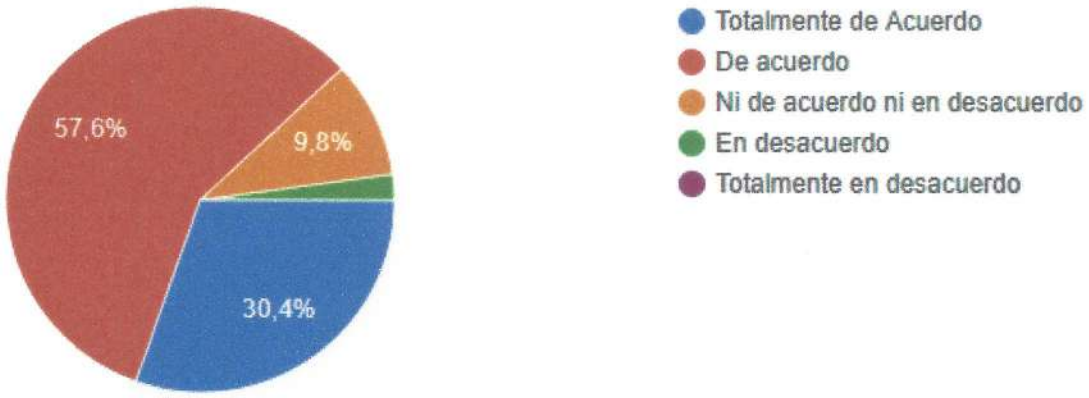
Gráfica 19: ¿Los funcionarios directivos manifiestan sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros?



En la gráfica 19 se muestran los resultados obtenidos a la pregunta de si los funcionarios directivos manifiestan sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros, siendo así que el 87% aproximadamente están de acuerdo; y el 13% ni de acuerdo ni en desacuerdo, o en desacuerdo.

Según la gráfica 19 el 87% de los entrevistados dicen que están establecidos los canales de comunicación entre la dirección y las áreas de la entidad, el 13% no tienen opinión o están en desacuerdo.

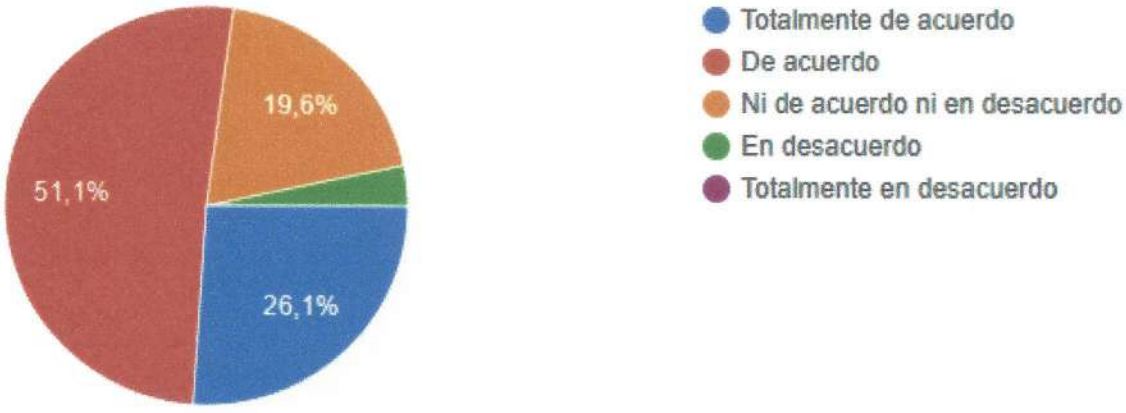
Gráfica 20: ¿Están establecidos los canales de comunicación entre la dirección y las diferentes áreas de la entidad u organización gubernamental?



Según la gráfica 20 el 77% de los entrevistados dicen que están establecidos los canales de comunicación entre la dirección y las áreas de la entidad, el 25% no tienen opinión o están en desacuerdo.

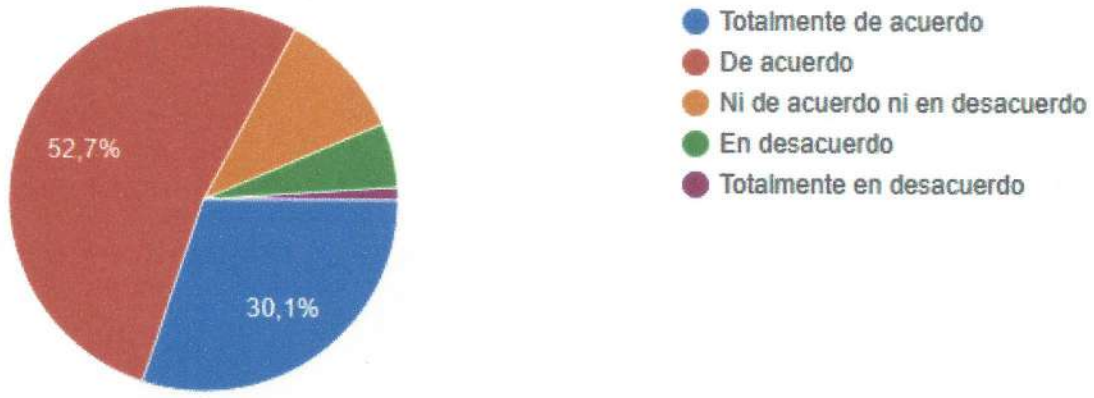
- Dimensión Igualdad de Oportunidades y de Trato

Gráfica 21: ¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros?



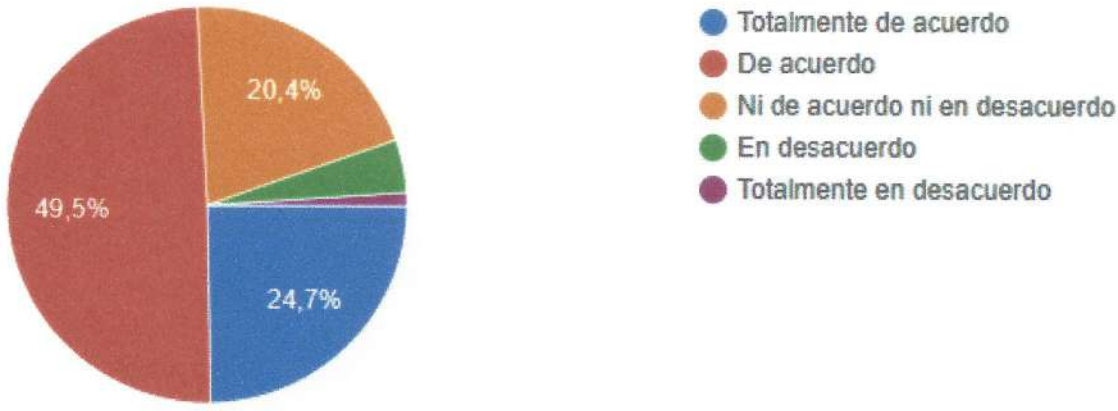
De acuerdo a la gráfica 21 el 77% de los entrevistados manifiestan que existe un ambiente de confianza entre compañeros, el 23% no tienen opinión (ni de acuerdo ni en desacuerdo) o están en desacuerdo.

Gráfica 22: ¿Tengo oportunidad de capacitarme y desarrollar nuevas habilidades en mi trabajo?



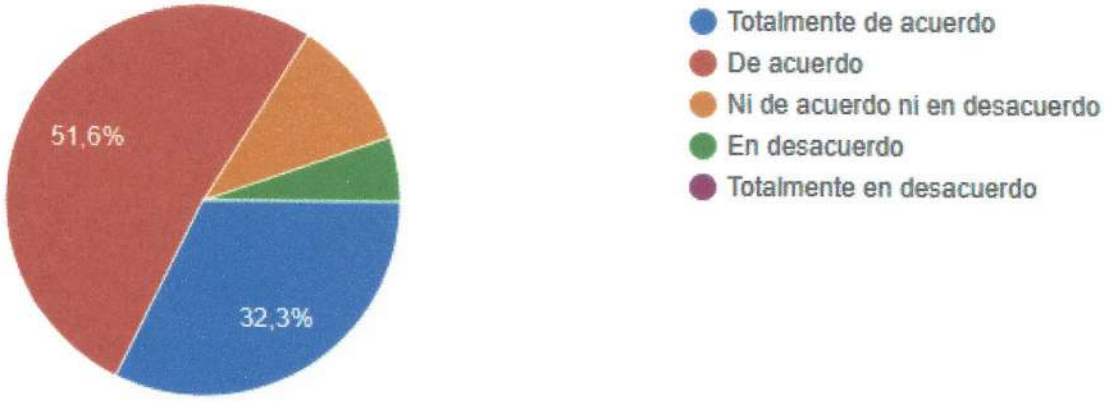
En la gráfica 22 se observa que el 83% manifiestan que tienen la oportunidad de capacitarse y desarrollar nuevas habilidades en su trabajo. El 17% no tienen opinión o están en desacuerdo.

Gráfica 23: ¿Se hacen reuniones de equipo de trabajo donde se tiene en cuenta mis ideas y o sugerencias?



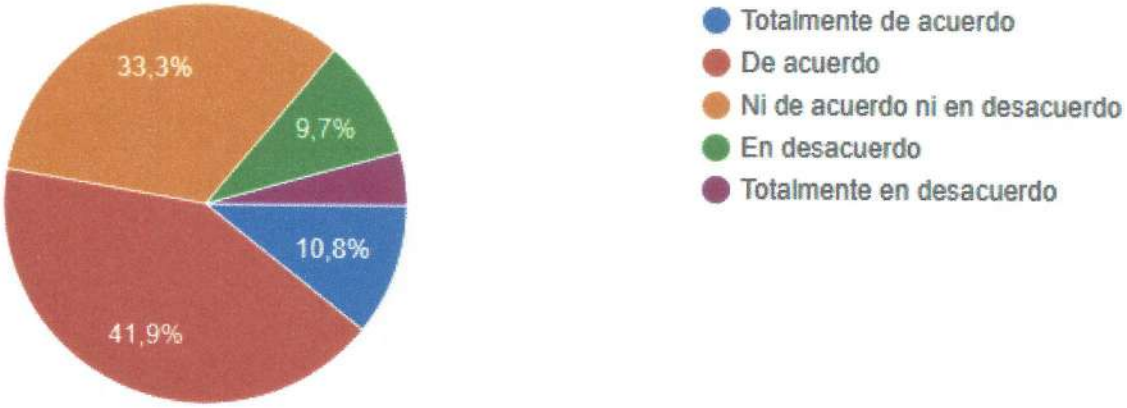
En la gráfica 23 se aprecia que el 74,2% de los encuestados manifiestan que se hacen reuniones de equipo de trabajo donde se tienen en cuenta las ideas o sugerencias de los empleados. El 26% no tienen opinión (ni de acuerdo ni en desacuerdo) o están en desacuerdo con esa pregunta.

Gráfica 24: ¿Recibo las mismas oportunidades y trato independientemente de mi cargo?



De acuerdo al gráfico 24 el 84% dicen que tienen las mismas oportunidades y trato, independientemente del cargo que ocupan. El 16% no están de acuerdo ni en desacuerdo, o están en desacuerdo con esa afirmación.

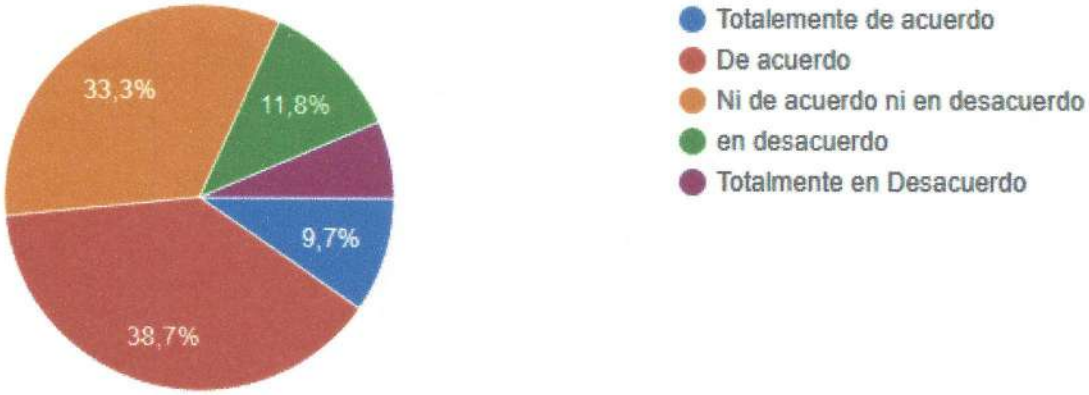
Gráfica 25: ¿La organización gubernamental realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión?



En la gráfica 25 se evidencia que el 52,7% manifiestan que en la empresa se realizan actividades deportivas, paseos, fiestas u otras actividades de diversión; el 33,3% no tiene opinión (ni de acuerdo ni en desacuerdo) y el 14% manifiesta que la empresa na realiza actividades deportivas o recreativas.

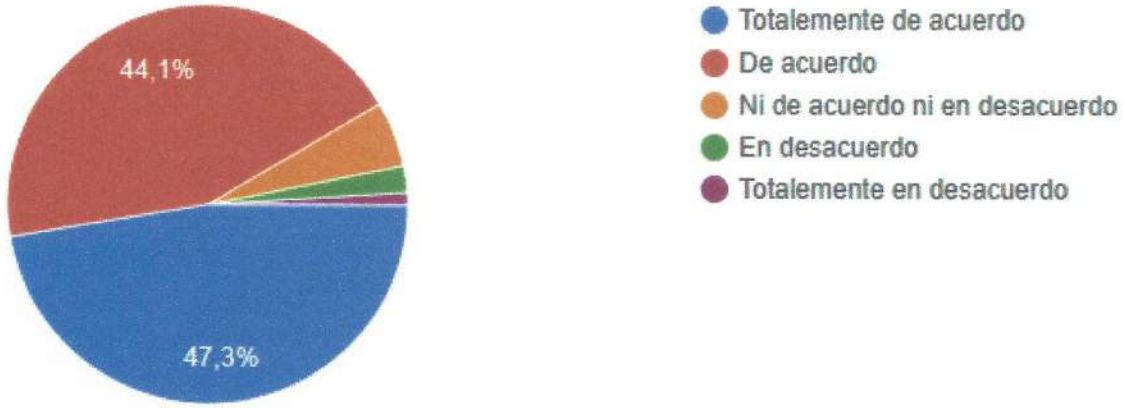
- Dimensión Condición física

Gráfica 26: ¿En mi dependencia se promueve el ejercicio físico y los hábitos saludables?



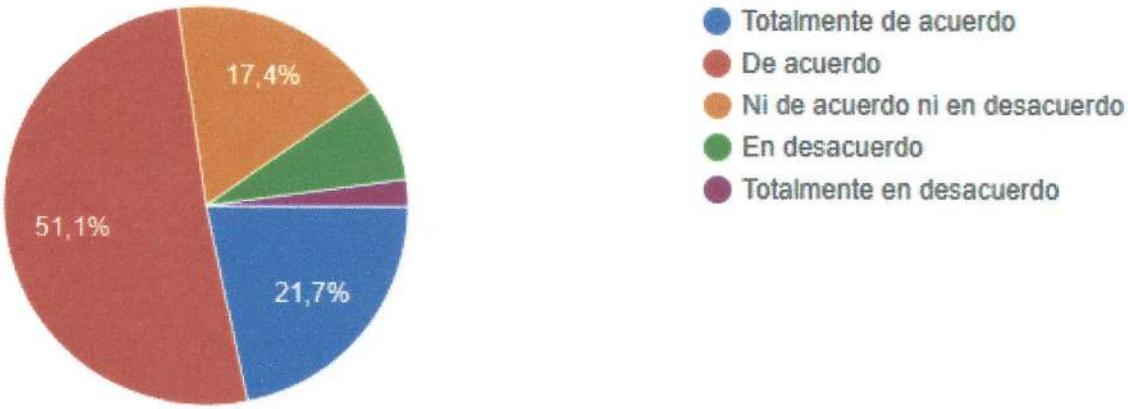
En la gráfica 26 se muestra que 48.4% aproximadamente de los entrevistados manifiestan que en su dependencia se promueve el ejercicio físico y los hábitos saludables, el 33,3% no tienen opinión y el 18,3% dicen que en su dependencia no se promueve el ejercicio físico y los hábitos saludables.

Gráfica 27: ¿En mi dependencia puedo disponer de tiempo para asistir a controles médicos?



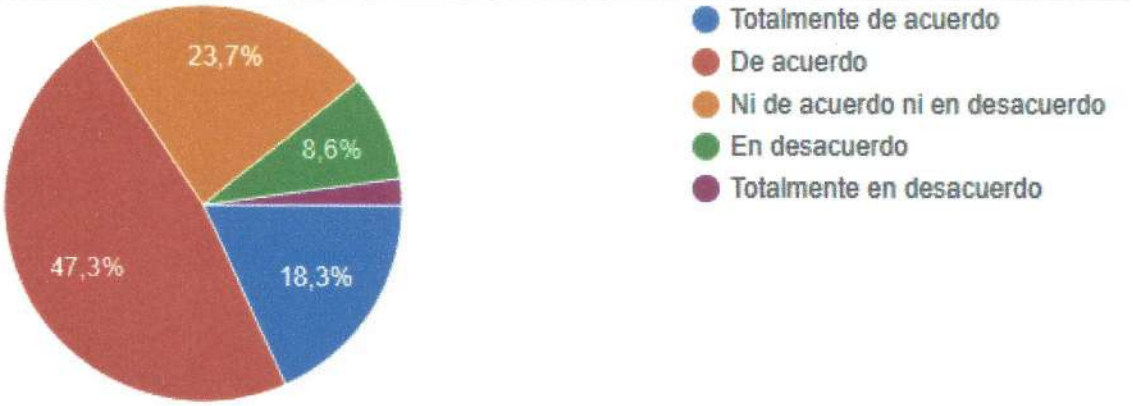
En la gráfica 27 se evidencia que los entrevistados (91,4%) dicen que en su dependencia pueden disponer de tiempo para asistir a los controles médicos; el 8.6% no están de acuerdo ni en desacuerdo, o están en desacuerdo con esa afirmación.

Gráfica 28: ¿En mi dependencia, se utilizan elementos de trabajo adecuados para desarrollar mis funciones?



En la gráfica 28 se aprecia que el 72,8% de los entrevistados dicen que en su dependencia se utilizan los elementos adecuados para desarrollar las funciones, el 27,2% no tienen opinión o están en desacuerdo.

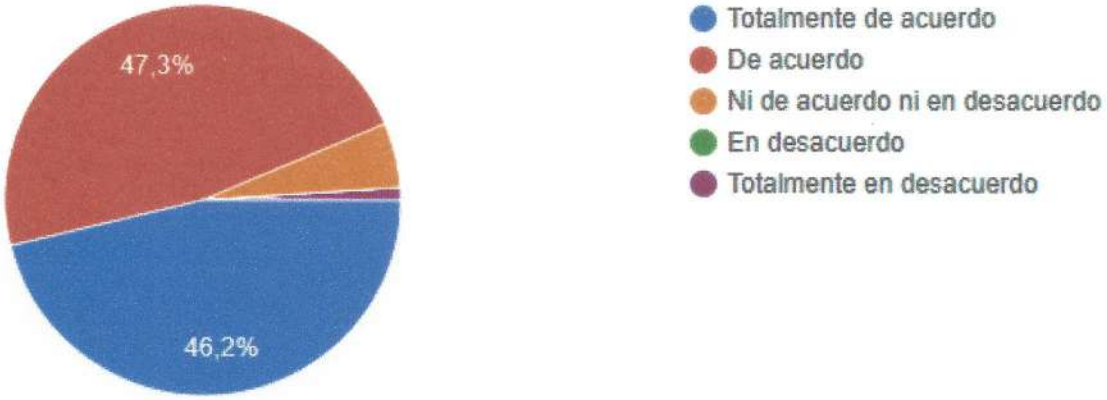
Gráfica 29: ¿En mi dependencia se realizan pausas activas con el fin de contribuir a la salud laboral?



Según el gráfico 29 se muestran los resultados a la pregunta si en su dependencia se realizan pausas activas a lo que el 65,6% están de acuerdo, el 23,7% no están de acuerdo ni en desacuerdo, y el 10,7% están en desacuerdo.

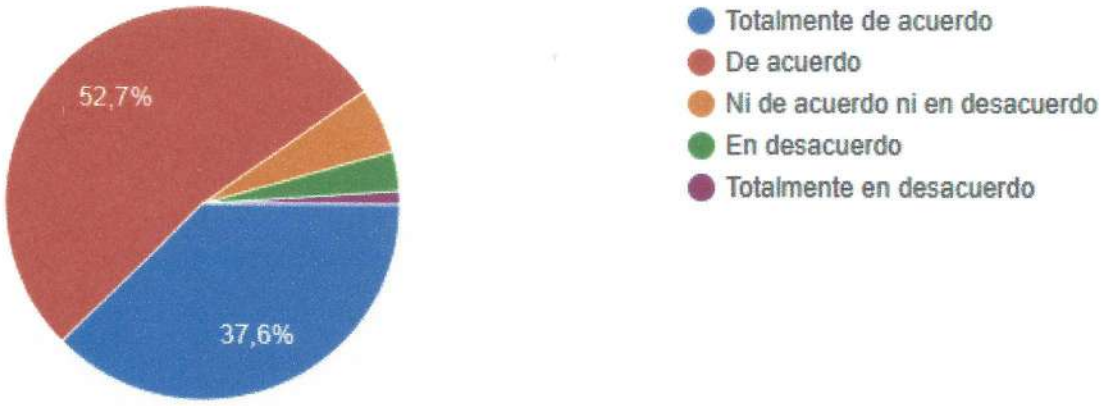
- Dimensión Liderazgo

Gráfica 30: ¿Mi jefe inmediato está orientado a lograr los resultados de la entidad u organización gubernamental?



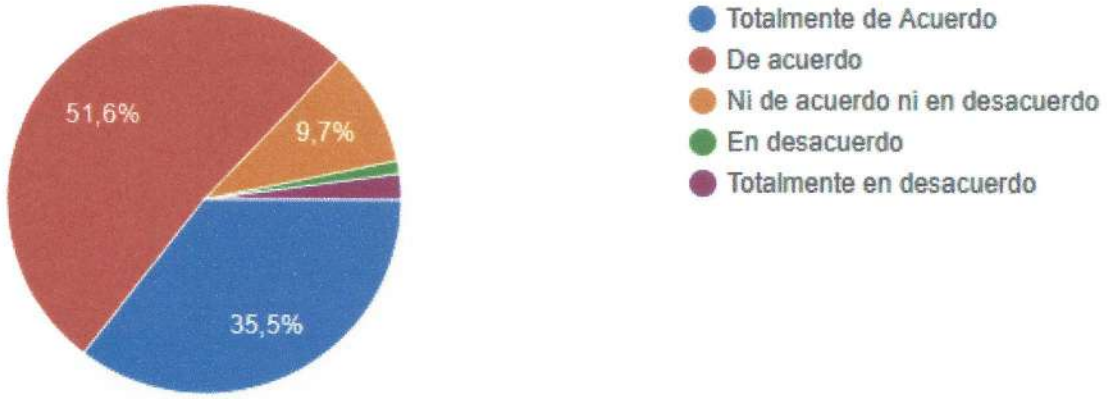
En la gráfica 30 se puede observar que el 93,5% aproximadamente de los entrevistados manifiestan que el jefe inmediato está orientado a lograr los resultados de la entidad, el 6,5% restante no tienen opinión o están en desacuerdo.

Gráfica 31¿Recibo instrucciones claras de parte de mi jefe o superior para desarrollar mi trabajo?



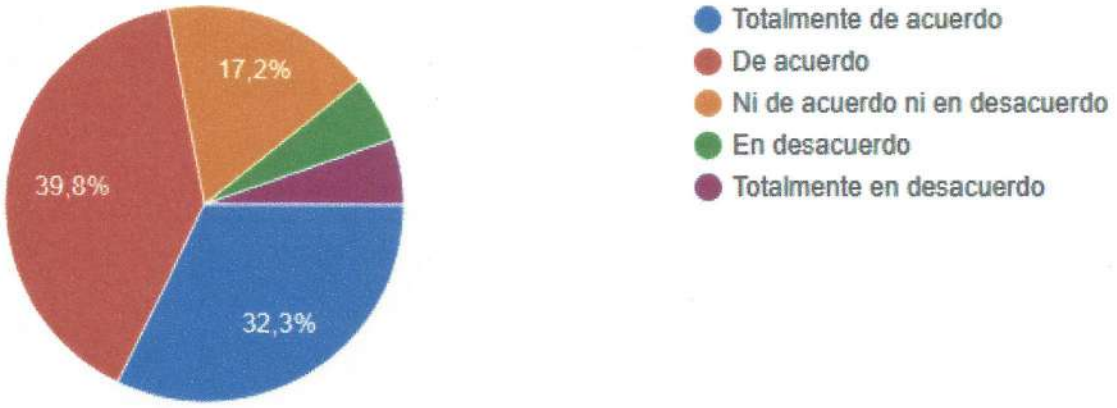
En la gráfica 31 se muestran los resultados a la pregunta de si se reciben instrucciones claras por parte del superior para desarrollar el trabajo, a lo que el 90,3% indican estar de acuerdo y el 9.7% no tienen opinión o están en desacuerdo.

Gráfica 32: ¿Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo de trabajo?



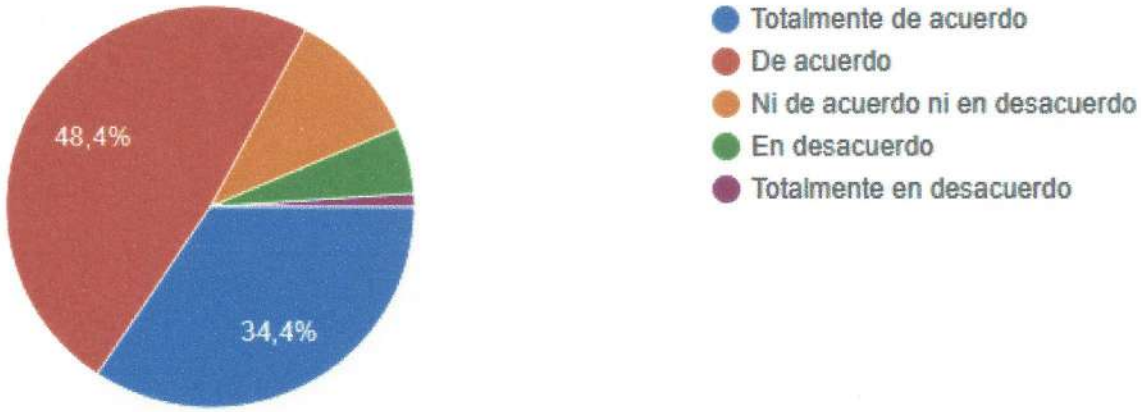
En la gráfica 32 se presentan los resultados a la pregunta de si el jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo de trabajo, a lo que el 87% están de acuerdo y el 13% no tienen opinión o están en desacuerdo.

Gráfica 33: ¿Recibo felicitaciones por parte de mi jefe por desarrollar bien mi trabajo?



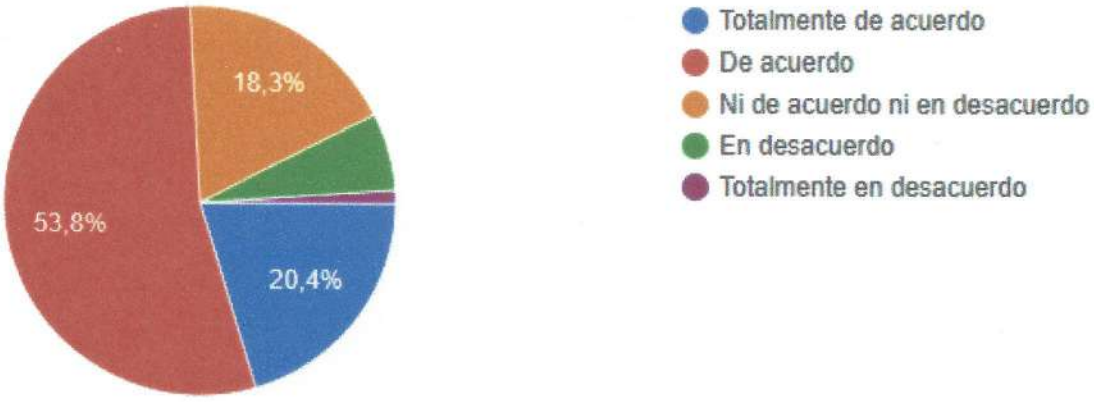
En la gráfica 33 se ve que el 72% están de acuerdo con la afirmación "recibo felicitaciones por parte del jefe por desarrollar bien el trabajo", el 17% no tienen un concepto definido y el 11% restante están en desacuerdo.

Gráfica 34: ¿Recibo recomendaciones por parte de mi jefe para desarrollar bien mi trabajo cuando tengo dudas sobre este?



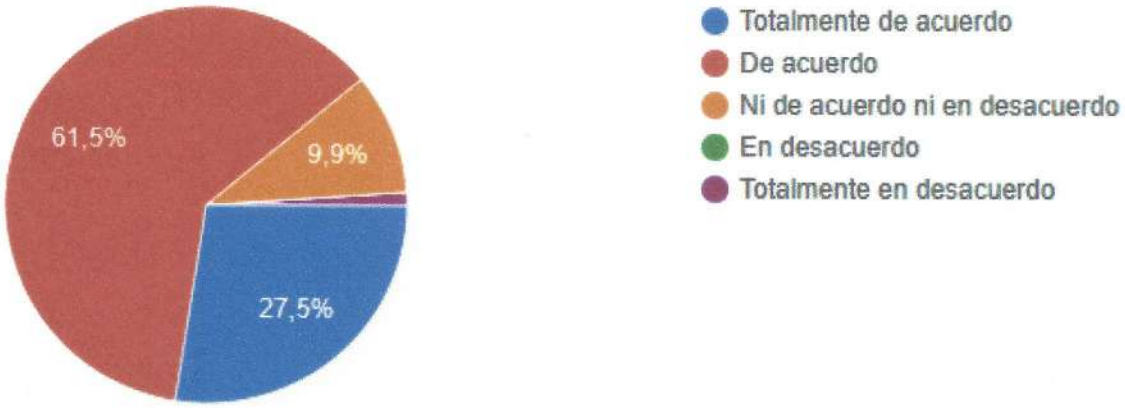
En la gráfica anterior (34) se aprecia que el 82,8% de los trabajadores que respondieron la encuesta dicen que reciben recomendaciones por parte del jefe para desarrollar bien el trabajo cuando tienen dudas; el 17.2% no tienen un concepto definido o está en desacuerdo con esa afirmación.

Gráfica 35: ¿En mi dependencia se realiza retroalimentación a tiempo, ya sea positiva o negativa?



En la gráfica 35 se aprecia que el 74,2% dicen que se realiza la retroalimentación a tiempo ya sea positiva o negativa, el 18,3% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 7.5% está en desacuerdo con esa pregunta.

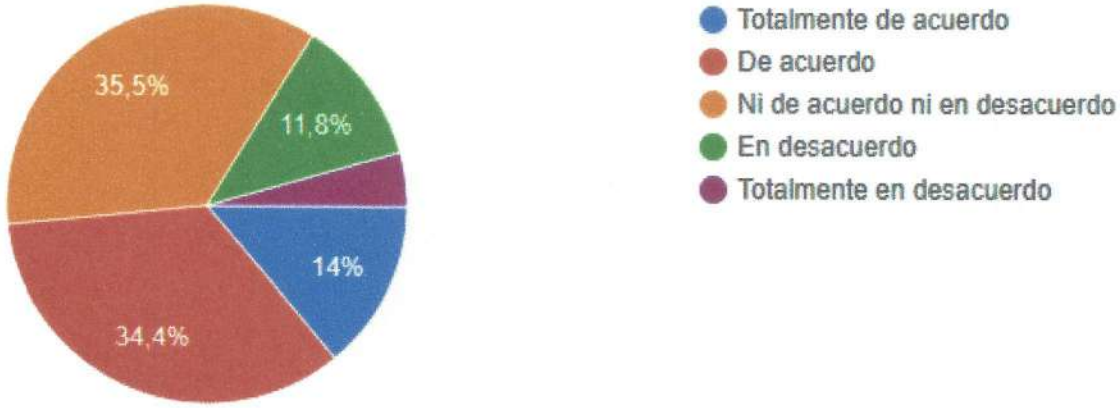
Gráfica 36: Si corresponde, ¿Doy instrucciones claras para los proyectos y/o actividades que realizo?



En la gráfica 36 se evidencia que el 89% de los que han respondido la encuesta dicen que dan instrucciones claras para los proyectos y/o actividades que realizan, el 10% no tienen opinión 1% están en desacuerdo.

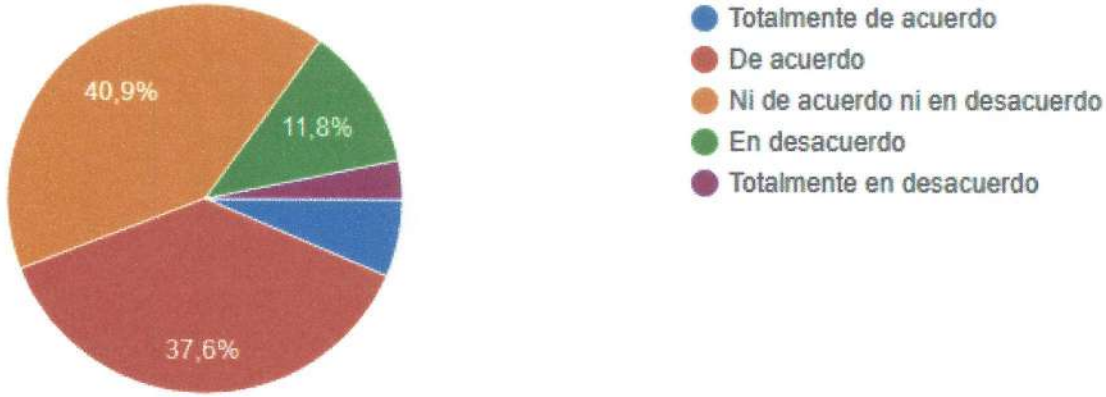
- Dimensión Motivación en el Trabajo

Gráfica 37 ¿Recibo por parte de la entidad u organización gubernamental estímulos e incentivos?



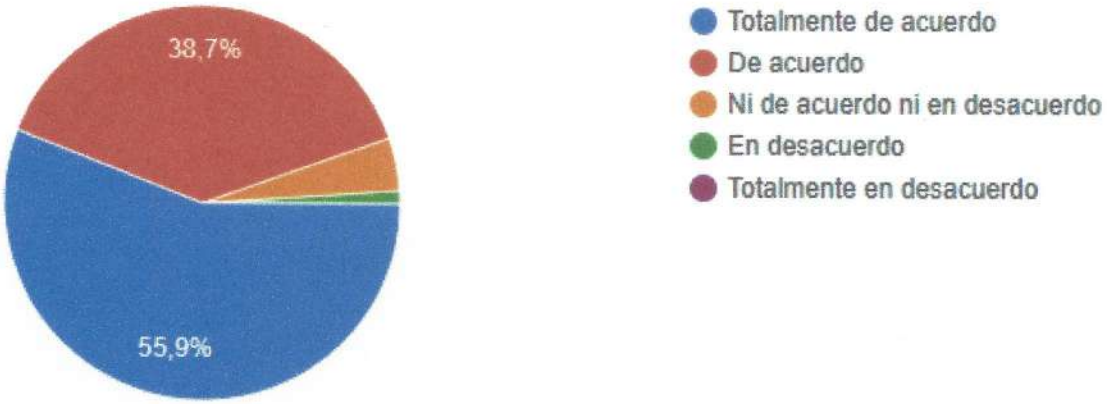
En la gráfica 37 se observa que el 48,4% de los entrevistados reciben estímulos e incentivos; el 35,5% no tienen un concepto definido (ni de acuerdo ni en desacuerdo); el 16,1% manifiesta estar en desacuerdo con esa apreciación.

Gráfica 38: ¿Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte del departamento o área de recursos humanos?



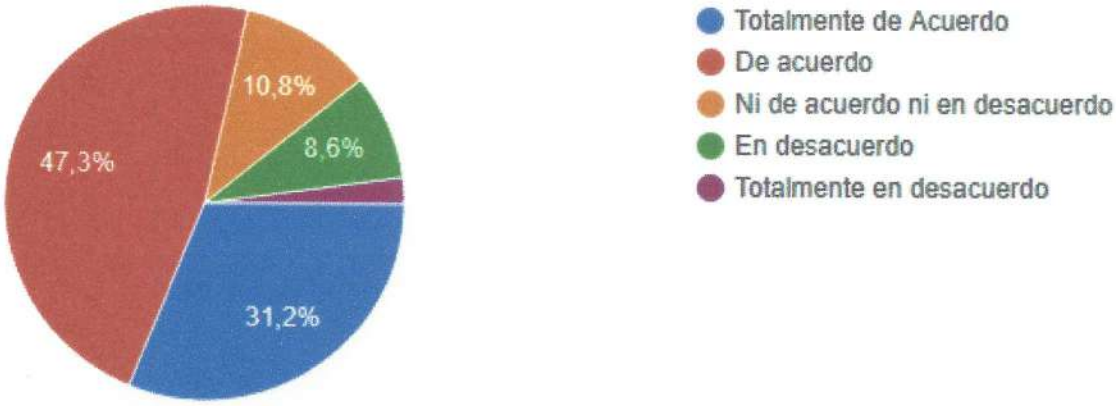
De acuerdo a la gráfica 38, el 47% aproximadamente de los funcionarios que han respondido la encuesta están de acuerdo con la afirmación de si existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte del departamento de recursos humanos; el 40.9% no tiene un concepto (ni de acuerdo ni en desacuerdo) y el 12% no están de acuerdo con esa afirmación.

Gráfica 39: ¿Siento que mi trabajo es importante y por lo tanto hago parte de la organización?



En la gráfica 39 se puede apreciar que el 94,6% de los entrevistados manifiestan estar de acuerdo con la afirmación "siento que mi trabajo es importante y por lo tanto hago parte de la organización", el 5,4% ni tienen un concepto definido o están en desacuerdo.

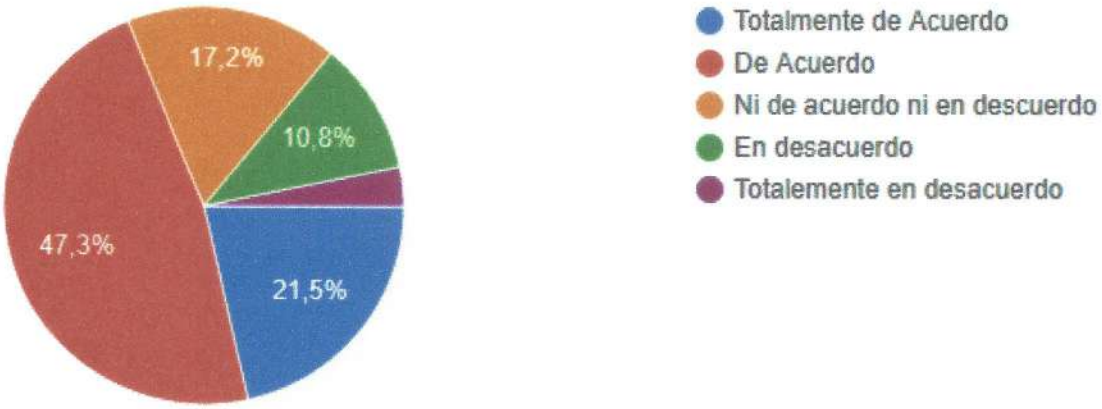
Gráfica 40: ¿La Remuneración Económica es acorde con las labores realizadas y mi carga laboral?



En la gráfica 40 se observa que el 78,5% opinan que la remuneración es acorde a las labores realizadas y a la carga laboral, el 10,8% no están de acuerdo ni en desacuerdo, y el 10,7% están en desacuerdo con esa afirmación.

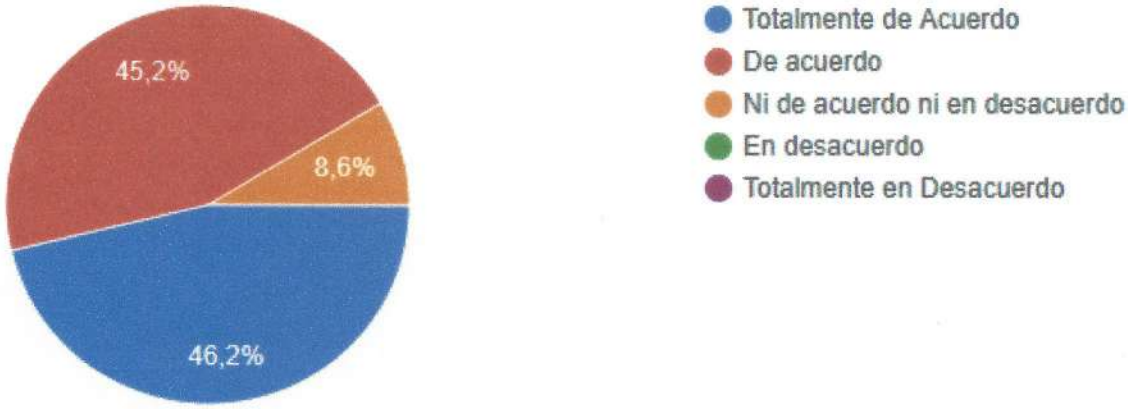
- Dimensión Transparencia y Equidad

Gráfica 41: ¿Hay igualdad de salarios para puestos equivalentes?



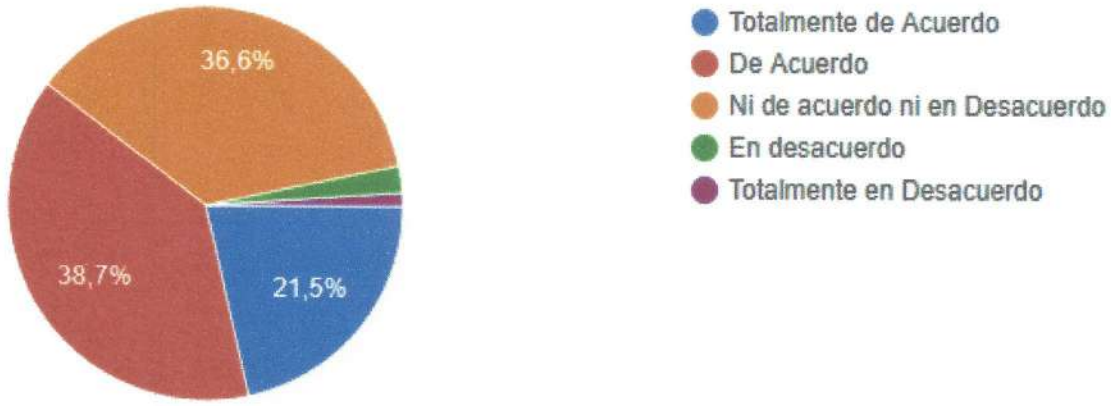
Según el gráfico 41 que presenta los resultados al cuestionamiento de si hay igualdad de salarios para los puestos equivalentes, el 68,8% manifiestan estar de acuerdo, el 17,2% no tienen concepto, y el 14% están en desacuerdo.

Gráfica 42: ¿Se respetan los derechos de maternidad y paternidad?



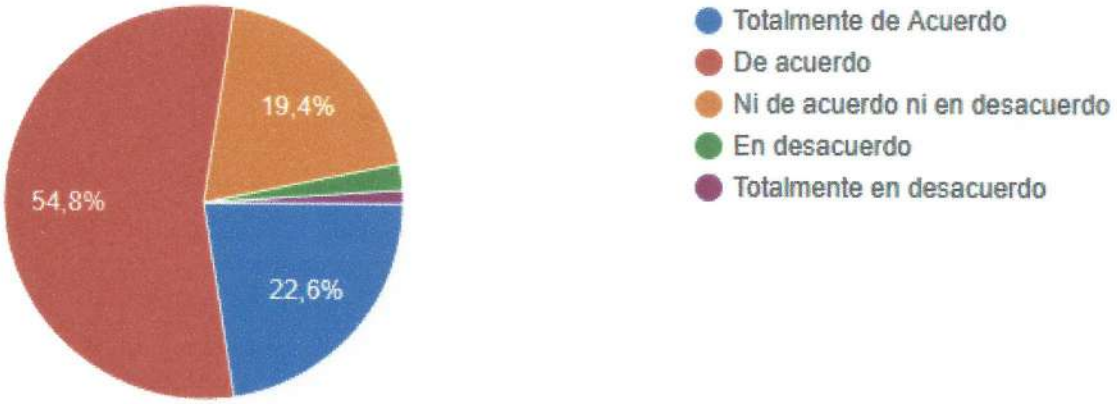
De acuerdo a los resultados presentados en la gráfica 42, el 91,4% manifiestan que se respetan los derechos de maternidad y paternidad, y el 8.6% no tienen opinión o están en desacuerdo.

Gráfica 43: ¿La entidad u organización gubernamental genera espacios de acompañamiento a casos de presunto abuso sexual o presunto acoso laboral?



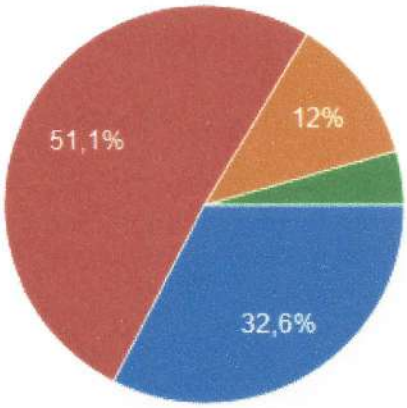
En la gráfica 43 se muestran los resultados a la pregunta: ¿La Entidad genera espacios de acompañamiento a casos de presunto abuso sexual o presunto acoso laboral? A lo que el 60,2% manifiestan estar de acuerdo, el 36,6% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 3,2% están en desacuerdo.

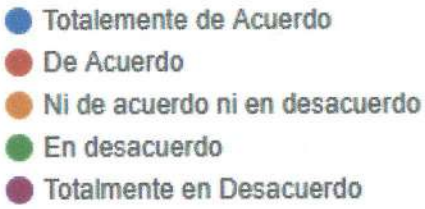
Gráfica 44: ¿La entidad u organización gubernamental cuenta con procesos que garanticen las buenas prácticas en las diferentes actividades?



En la gráfica 44 se puede observar que el 77,4% de los entrevistados afirman que la entidad cuenta con procesos que garanticen las buenas prácticas en las diferentes actividades; el 19,4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 3.2% están en desacuerdo.

Gráfica 45: ¿la entidad u organización gubernamental cuenta con código de ética o de integridad para fortalecer las buenas prácticas tanto internas como externas?

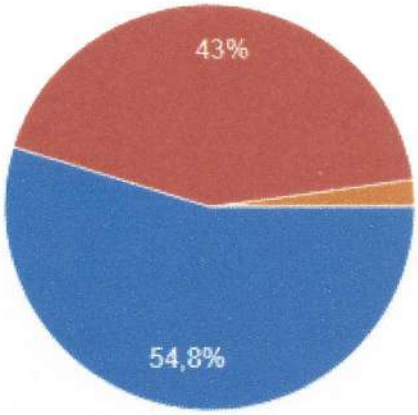


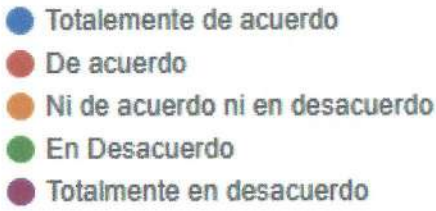


En la gráfica 45 se muestra que el 83,7% de los encuestados afirman que la Gobernación de N. de S. cuenta con código de ética o de integridad para fortalecer las buenas prácticas empresariales, el 16,3% no tienen una opinión al respecto o están en desacuerdo.

- Dimensión Sentido de Pertenencia

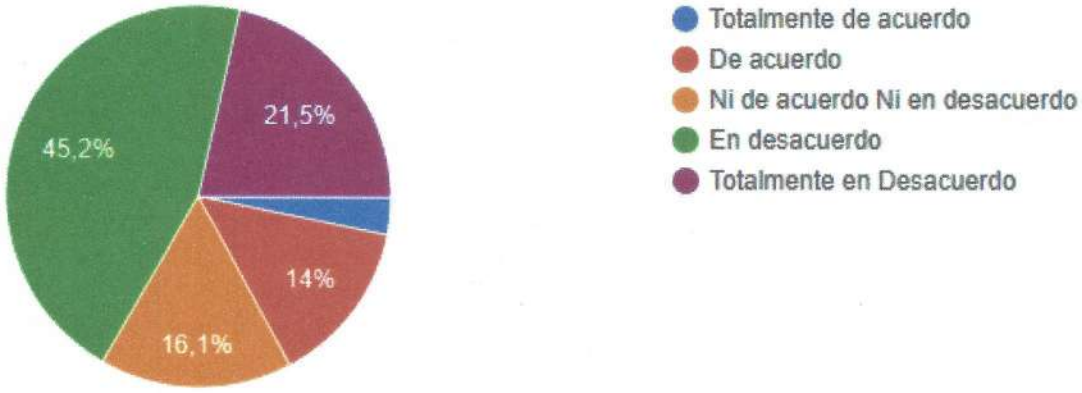
Gráfica 46: ¿Cree usted que esta organización es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras entidades, empresas y organizaciones que usted conoce?





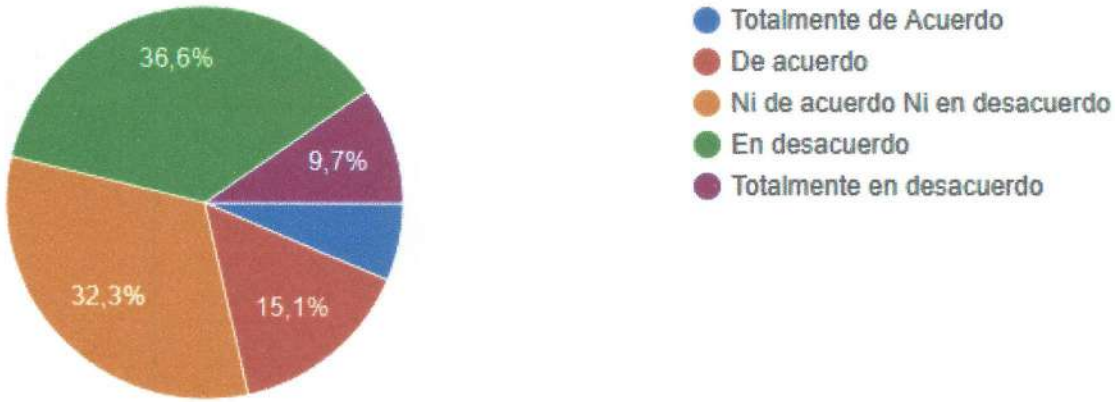
De acuerdo a la gráfica 46 el 97,8% de los entrevistados creen que esta empresa es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras empresas que el entrevistado conoce; el 2,2% restante no tiene un concepto o está en desacuerdo.

Gráfica 47: ¿Se iría usted a trabajar a otra organización, suponiendo que le pagaran igual y que pudiera desempeñar el trabajo que le ofrecieran?



De acuerdo a la gráfica 47, el 66% de los entrevistados dicen que no se irían a trabajar a otra empresa suponiendo que le pagaran igual y que pudieran desempeñar el trabajo que le ofrecieran; el 16,1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esa afirmación y el 17,2% si se iría a otra empresa.

Gráfica 48:¿Cree que otras empresas ofrecen mejores beneficios a sus empleados más que en esta?



En la gráfica 48 se evidencia que el 46,3% de los entrevistados están en desacuerdo con la afirmación que dice Cree que otras empresas ofrecen mejores beneficios a sus empleados más que en esta. El 32.3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; y el 21% si creen que otras empresas ofrecen mejores beneficios a sus empleados.

151

RECOMENDACIONES PARCIALES

- ✓ Los resultados parciales muestran que los funcionarios y colaboradores de la Gobernación de Norte de Santander perciben un buen clima laboral, sin embargo, se evidencia que hay un porcentaje significativo que contesta las preguntas con la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo, y en desacuerdo; por lo que ese porcentaje es el que justifica generar acciones para mejorar y/o fortalecer el clima organizacional.

- ✓ Una de las acciones para que se proponen es diseñar e implementar un concurso o campaña para solucionar problemáticas o retos que tenga la Gobernación, para ser resuelto por las diferentes dependencias. Esto ayudará a fortalecer el liderazgo y el trabajo en equipo.

- ✓ Promover semanalmente uno a uno los principios y los valores de la organización, con el fin de que los funcionarios y colaboradores lo interioricen hasta convertirlo en hábito.

- ✓ Generar espacios de mejoramiento del sitio de trabajo, promoviendo el orden, la estética.

- ✓ Instituir acciones que permitan la revisión de los procesos y procedimientos con el fin de mejorarlos, reuniones con los equipos de trabajo, incentivos, entre otros.

- ✓ Promover ejercicios de integración con las familias: como actividades de voluntariado, jornadas de recreación, entre otras.

162