

Informe Segundo Trimestre 30-06-2023

Formación en Lenguaje claro y rendición de cuentas a los servidores públicos


Fabio Hernandez Laverde
PROFESIONAL ESPECIAL RSE

Espacio institucional

LIDERA

TEMA:

FORMACIÓN DE LENGUAJE CLARO

FECHA:

02 de mayo de 2023

LUGAR:

Auditorio Edgar Cote Gravino

HORA:

7:00 am

aguas
de Barrancabermeja
S.A.S.P.

www.aguadebarrancabermeja.gov.co

	SISTEMA DE GESTIÓN		Código: GTH-FR-059
			Página: 1
	FICHA TÉCNICA DE CAPACITACIÓN		Versión: 1
			Vigente a partir de: 25-09-2020
Proceso: PLANIFICACION EMPRESARIAL			
Tema de Capacitación	Capacitación a servidores públicos sobre Lenguaje Claro.		
Capacitador/Facilitador	FABIO HERNANDEZ LAVERDE		
Objetivo(s)	Dar a conocer el ejercicio del derecho y deber constitucional que tienen los ciudadanos, a intervenir en la toma de decisiones que toman Aguas de Barrancabermeja y es una política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Lenguaje Claro - Rendición de cuentas		
Población Objeto	Funcionarios de la Empresa Aguas de Barrancabermeja		
Contenido de la Capacitación	1	QUE ES UN LENGUAJE CLARO	
	2	COMO DEBE SER UN LENGUAJE CLARO	
	3	PORQUE ES IMPORTANTE EL LENGUAJE CLARO	
	4	PARTICIPACION CIUDADANA Y LENGUAJE CLARO	
Documentos Fuente		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	
		CURSO VIRTUAL DE LENGUAJE CLARO PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS	
Metodología		METODO CAPACITACION Y ENFOQUE ACTIVO QUE ANIMAN Y FOMENTA QUE LOS FUNCIONARIOS SE APROPIEN DEL TEMA.	
Resultados Esperados		QUE LOS FUNCIONARIOS TENGAN LA CLARIDAD SOBRE LA IMPORTANCIA DE APLICAR UN LENGUAJE CLARO	
		AGILIZAR Y FACILITAR A CADA PROCESO LA PARTICIPACION DE LAS COMUNIDADES EN EL CICLO DE GESTION PUBLICA	
Anexos		PIEZA PUBLICITARIA, INVITACION LIDERA, ACTA DE ASISTENCIA, EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS, PRESENTACION TEMAS A TRATAR.	

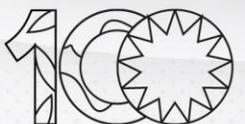
aguas
de Barrancabermeja
S.A. E.S.P



LENGUAJE CLARO

¿Qué es lenguaje claro?

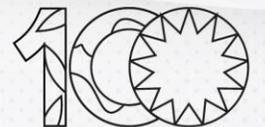
Uno de los fines esenciales del Estado es garantizar el goce efectivo de derechos y el cumplimiento de deberes de los ciudadanos. Esto implica que debe transmitir de forma clara y efectiva la información sobre sus programas, trámites y servicios.



Lenguaje claro

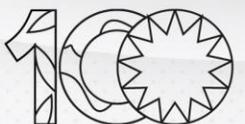
Se enfoca principalmente en satisfacer las necesidades de la audiencia, de tal forma que pueda:

- Encontrar lo que busca.
- Entender lo que encuentra.
- Usar lo que encuentra de forma fácil y rápida.



Lenguaje Claro

El Lenguaje Claro debe ser *cercano*, parecido entre una conversación entre dos *personas*, no una catedra especializada. Para ello es necesario preguntarse: ¿lograré que mi lector siga leyendo? ¿se aburrirá antes de que el texto le sea útil? ¿tendrá que llamar a alguien para que se lo explique? Estas preguntas permitirán reconocer que tan *efectivos* son los mensajes que transmito.



DISTRITO MALECÓN

Este proyecto se encuentra enmarcado entre dos equipamientos de importancia en la zona como son el Hotel Pipatón y el terminal fluvial Yuma, siendo determinante su integración al proyecto como elementos estructurantes, esto porque el proyecto de renovación del muelle busca devolver espacio al peatón, reactivar el espacio público y volver la cara al Río, a través de espacios de actividad para el disfrute de los ciudadanos, a su vez este conectará con el malecón del Cristo Petrolero, dando continuidad a la ciclorruta existente y sobretodo movilizandoo la economía de la región.



Malecón del Río



1. Malecón de Cara al Río
2. Mercado Gastronómico
3. Centro de Emprendimiento “BIT” (Barrancabermeja Innovación y Tecnología)
4. Protección Muelle / Terminal Fluvial
5. Sector La Rampa

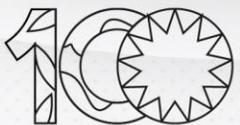
Se prevé también complementar con las siguientes obras

- A. Restauración Antigua Normal
- B. Restauración BIC Capilla San Luis
- C. Parques Santander y Bolívar
- D. Parque Ecológico de la Miramar
- E. Activación Malecón del Cristo Petrolero
- F. Terminal Fluvial – Cormagdalena
- G. Hotel Pipatón
- H. Casa de la Mujer Empoderada
- I. ADN

MERCADO GASTRONOMICO



Socializado el Distrito Malecón a gremios, comerciantes y empresarios en Barrancabermeja





Hablar claro es
un requisito para FORTALECER
la confianza

entre el Estado y
los ciudadanos
pero SOBRE TODO para
GRANTIR
SUS DERECHOS
y facilitar el
cumplimiento de sus
deberes

Nuestra **intención** es
compartir
con **todos** los 
servidores públicos
una **estrategia**
que permite **generar** 
esa **conversación** 
fluida
y **directa** con los
 **ciudadanos** para lograr
mayor efectividad en la 
 **GESTIÓN**

aguas
de Barrancabermeja
S.A. E.S.P.

100
CENTENARIO
BARRANCABERMEJA
1922 | 2022

Un lenguaje
CLARO
-reduce
costos
y **cargas** para el
 **ciudadano** y las
entidades **públicas** 
 **evita** el **uso** de
intermediarios
y mejora
 la **relación**
 entre el **ciudadano** 
y los **servidores públicos**

El lenguaje 

CLARO 
es un  **paso firme**

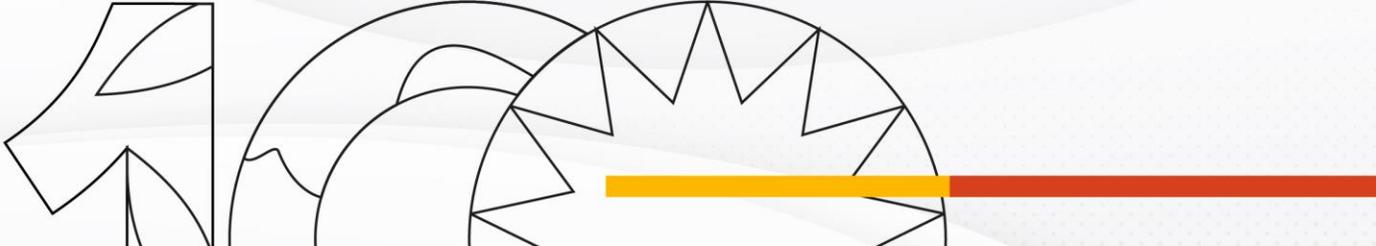
para **conseguir** 

 que la **labor** que **desarrollamos**

 sea **eficaz** 



“Lo que
USTED
quiere que
pase
sólo
pasará
— si —
utiliza un
lenguaje
CLARQ”

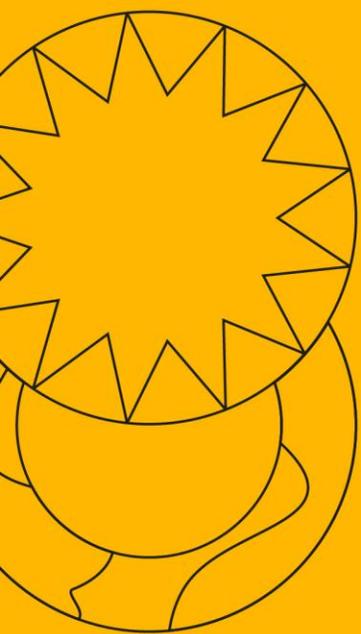




aguas
de Barrancabermeja
S.A. E.S.P



100
CENTENARIO
BARRANCABERMEJA
1922 | 2022





SISTEMA DE GESTION

Código: GES-FR-033

Página: 1 de 1

ACTA DE ASISTENCIA

Versión: 2

Vigente a partir de:
15-01-2019

OBJETO:	CAPACITACION A FUNCIONARIOS PUBLICOS - LENGUAJE CIARO - ESPACIO LIDERA		
LUGAR:	AUDITORIO	FECHA:	02-05-2023

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	ENTIDAD/INSTITUCION	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
GARYAH E. ARISYENDI SOLANO	PROFESIONAL III	SOB. PLANIFICACION	Carmen.arismendi@aguasdebarraancabermeja.com	
Henry Henares	P3	Planificaci	_____	
Mileydy Dora Gueez	Profes. III	Planificaci	mileydy.dora@aguasdebarraancabermeja.com	
Milton S. M. Leon Gu	P1	SAF	milton.leon@aguasdebarraancabermeja.com	
Jorge Andrey Quintanilla Saavedra	Prof III	Operaciones	_____	
Jennyfer Leon Henrich	OPS.	contrataci	_____	
Marlene Lucio Silva	PIOT VII	Planificaci	_____	
Denys Yulitza Tepes Rojas	Pasante	Planificaci	denis.yulitza.tepes.12@gmail.com	
Doris Arrieta Moreno	Profesional III	Financiera	doris.arrieta@aguasdebarraancabermeja.com	
Luis Gabriel Tuboada C	Subgerente	S.A.F	_____	
Edward Steven Cacho M.	Tecnico op.	distribuci	_____	
Sebastian Tolosa Anaya	OPS	Sec. general	sebastiantolosaanaya@gmail.com	
Margarita Navarro	prof. jefe	Financiera	_____	
Angela P. Mancera Ortiz	PROF III	SAF	_____	
Jenny Tafun Alvarez	Profesional I	Contabilidad	_____	
Julio Cesar Sotomayor	Tecnico	Genera	_____	
Mayra Alejandra Hernandez	Profesional I	Control de gastos	mayra.hernandez@aguasdebarraancabermeja.com	
CAROLINA GONZALEZ RUIZ	PI.	SAF	Carolina.gonzalez@aguasdebarraancabermeja.com	

Autorizo a Aguas de Barrancabermeja S.A. ESP para el tratamiento de mis datos personales, conforme a los derechos consagrados y los demás que establece la ley 1581 de 2012. Que los datos suministrados a Aguas de Barrancabermeja S.A. E.S.P., son propios y en caso de ser de terceros (sociedades, entidades públicas, hijos menores, etc.), cuento con las respectivas autorizaciones legales para suministrar estos

OBSERVACIONES/COMPROMISOS



SISTEMA DE GESTION

Código: GES-FR-033

Página: 1 de 1

ACTA DE ASISTENCIA

Versión: 2

Vigente a partir de:
15-01-2019

OBJETO:

CAPACITACION A FUNCIONARIOS PUBLICOS - IENAVATE CIARO - ESPACIO LIBERA

LUGAR:

FECHA 02-05-2023

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	ENTIDAD/INSTITUCION	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
JUZ MARINA OLIVARES S	Auxiliar	Aguas	---	[Signature]
ENRIKE OSORIO C.	JUR.	Aguas	---	[Signature]
Victor Ortega	Aprendiz	Aguas	---	[Signature]
Jenny Alejandra Salazar Varguez	APoyo OPS	Aguas	---	[Signature]
Juan I. Cervera	Prof II	Financiera	Juanp.cervera	[Signature]
Willy Andrea Rangel Tamara	APoyo SST	Seguridad	---	[Signature]
WILLIAN GONZALEZ	Técnicos	AG. TS	---	[Signature]
Rafael Andres Lopez Pr.	Prof III	Aguas	---	[Signature]

Autorizo a Aguas de Barrancabermeja SA ESP para el tratamiento de mis datos personales, conforme a los derechos consagrados y los demás que establece la ley 1581 de 2012. Que los datos suministrados a Aguas de Barrancabermeja S.A.E.S.P, son propios y en caso de ser de terceros (sociedades, entidades públicas, hijos menores, etc.), cuento con las respectivas autorizaciones legales para suministrar estos

OBSERVACIONES/COMPROMISOS



SISTEMA DE GESTION

Código: GTH-FR-001

Página: 1

EVALUACION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION

Versión: 2

Vigente a partir de:
15-01-2019

FECHA DE APLICACIÓN DD_2 MM_5 AA_2023

TEMA DE LA CAPACITACIÓN Respuestas Claras

MÉTODO UTILIZADO PARA LA TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO (Marcar con una x)
PRESENCIAL Exposición Curso Taller Conferencia
MEDIO ESCRITO Plegable Boletín Revista Memorias
OTRO Indique cuál _____

Agradecemos que diligencie el siguiente cuestionario marcando únicamente una casilla con una X de acuerdo con su selección e indicando los aspectos relevantes de la capacitación, según la actividad realizada.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

CONSIDERA QUE EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO CONTRIBUYE A MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL EN CUANTO AL: Saber (1) Saber Hacer (2) Ser(3)

ENUNCIE LA COMPETENCIA QUE CONSIDERA SE PUEDE MEJORAR CON ESTA CAPACITACIÓN: Funcional (4) Comportamental(5) Otra
cuál _____ cuál _____ cuál _____

ESTA INFORMACIÓN ES APLICABLE A SU APTITUD LABORAL EN: Funciones ordinarias y operativas Proyectos Misionales

INDIQUE DOS ACCIONES DE SU TRABAJO EN QUE SE PUEDAN APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN ESTA CAPACITACIÓN
1. dar respuestas claras
2. Compartir información clara y oportuna.

ENUNCIE LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA CAPACITACIÓN
* Confianza al ciudadano

SEÑALE QUÉ ASPECTOS CREE USTED QUE FUERON OMITIDOS EN LA CAPACITACIÓN
Ninguno.

- Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas a resolver retos laborales que se reciben de medio ambiente, de un texto, un documento o cualquier otra fuente de información.
- Saber hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante las cuales se pone en practica o conocimiento
- Ser:** Comprende el conjunto de comportamientos y características personales (motivación, actitudes, valores, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desarrollo personal al interior de la organización.
- Dentro de las competencias Funcionales tenemos:** Orientación a resultados, Orientación al Usuario y al Ciudadano, Compromiso con la Organización (Decreto 2539105 Art. 6 y 7)
- Dentro de las competencias comportamentales tenemos:** Liderazgo, Responsabilidad, Toma de decisiones, Iniciativa, Aptitud, Planeación.

Tenga en cuenta que para evaluar al capacitador debe marcar con una X la operación que usted considere, siendo uno (1) la menor puntuación, dos (2) regular, tres (3) medio, (4) bueno y cinco (5) la mayor puntuación.

EVALUACIÓN AL CAPACITADOR

NOMBRES (S) Y APELLIDO (S) DEL CAPACITADOR	<u>Fabio Iaverda.</u>				
CONOCIMIENTO Y DOMINIO DEL TEMA	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
ORDEN Y CLARIDAD EN EL DASAROLLO DEL LOS TEMAS	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
HABILIDAD PARA ORIENTAR AL GRUPO HACIA LOS OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
INCENTIVA LA PARTICIPACIÓN DEL GRUPO	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
COMO CALIFICA LA FORMA EN QUE SE REALIZÓ LA CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
CREE QUE LA CAPACITACIÓN TUVO EN CUENTA TEMAS ACORDES A SU DESARROLLO LABORAL	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5

¡AYÚDANOS A MEJORAR!



SISTEMA DE GESTION

Código: GTH-FR-001

Página: 1

EVALUACION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION

Versión: 2

Vigente a partir de:
15-01-2019

FECHA DE APLICACIÓN DD_ 02 MM_ 05 AA_ 2022

TEMA DE LA CAPACITACIÓN LENGUAJE CLARO

MÉTODO UTILIZADO PARA LA TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO (Marcar con una x)	PRESENCIAL	Exposición <input checked="" type="checkbox"/>	Curso <input type="checkbox"/>	Taller <input type="checkbox"/>	Conferencia <input type="checkbox"/>
	MEDIO ESCRITO	Plegable <input type="checkbox"/>	Boletín <input type="checkbox"/>	Revista <input type="checkbox"/>	Memorias <input type="checkbox"/>
	OTRO <input checked="" type="checkbox"/>	Indique cuál _____			

Agradecemos que diligencie el siguiente cuestionario marcando únicamente una casilla con una X de acuerdo con su selección e indicando los aspectos relevantes de la capacitación, según la actividad realizada.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

CONSIDERA QUE EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO CONTRIBUYE A MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL EN CUANTO AL:
Saber (1) Saber Hacer (2) Ser(3) ENUNCIE LA COMPETENCIA QUE CONSIDERA SE PUEDE MEJORAR CON ESTA CAPACITACIÓN:
Funcional (4) Comportamental(5) Otra
cuál _____ cuál _____ cuál _____ESTA INFORMACIÓN ES APLICABLE A SU APTITUD LABORAL EN:
Funciones ordinarias y operativas Proyectos Misionales INDIQUE DOS ACCIONES DE SU TRABAJO EN QUE SE PUEDE APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN ESTA CAPACITACIÓN
1. _____
2. _____

ENUNCIE LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA CAPACITACIÓN

SEÑALE QUÉ ASPECTOS CREE USTED QUE FUERON OMITIDOS EN LA CAPACITACIÓN

- Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas a resolver retos laborales que se reciben de medio ambiente, de un texto, un documento o cualquier otra fuente de información.
- Saber hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante las cuales se pone en practica o conocimiento
- Ser:** Comprende el conjunto de comportamientos y características personales (motivación, actitudes, valores, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desarrollo personal al interior de la organización.
- Dentro de las competencias Funcionales tenemos:** Orientación a resultados, Orientación al Usuario y al Ciudadano, Compromiso con la Organización (Decreto 2539105 Art. 6 y 7)
- Dentro de las competencias comportamentales tenemos:** Liderazgo, Responsabilidad, Toma de decisiones, Iniciativa, Aptitud, Planeación.

Tenga en cuenta que para evaluar al capacitador debe marcar con una X la operación que usted considere, siendo uno (1) la menor puntuación, dos (2) regular, tres (3) medio, (4) bueno y cinco (5) la mayor puntuación.

EVALUACIÓN AL CAPACITADOR

NOMBRES (S) Y APELLIDO (S) DEL CAPACITADOR					
CONOCIMIENTO Y DOMINIO DEL TEMA	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
ORDEN Y CLARIDAD EN EL DAsAROLLO DEL LOS TEMAS	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
HABILIDAD PARA ORIENTAR AL GRUPO HACIA LOS OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
INCENTIVA LA PARTICIPACIÓN DEL GRUPO	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
COMO CALIFICA LA FORMA EN QUE SE REALIZÓ LA CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
CREE QUE LA CAPACITACIÓN TUVO EN CUENTA TEMAS ACORDES A SU DESARROLLO LABORAL	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5

¡AYÚDANOS A MEJORAR!



SISTEMA DE GESTION

EVALUACION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION

Código: GTH-FR-001

Página: 1

Versión: 2

Vigente a partir de:
15-01-2019

FECHA DE APLICACIÓN DD 02 MM 11 AA 2023

TEMA DE LA CAPACITACIÓN

MÉTODO UTILIZADO PARA LA TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO (Marcar con una X)

PRESENCIAL: Exposición Curso Taller Conferencia
 MEDIO ESCRITO: Plegable Boletín Revista Memorias
 OTRO Indique cuál _____

Agradecemos que diligencie el siguiente cuestionario marcando únicamente una casilla con una X de acuerdo con su selección e indicando los aspectos relevantes de la capacitación, según la actividad realizada.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

CONSIDERA QUE EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO CONTRIBUYE A MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL EN CUANTO AL:

Saber (1) Saber Hacer (2) Ser(3)

ENUNCIE LA COMPETENCIA QUE CONSIDERA SE PUEDE MEJORAR CON ESTA CAPACITACIÓN:

Funcional (4) cuál Comportamental(5) cuál Otra cuál

ESTA INFORMACIÓN ES APLICABLE A SU APTITUD LABORAL EN:

Funciones ordinarias y operativas Proyectos Misionales

INDIQUE DOS ACCIONES DE SU TRABAJO EN QUE SE PUEDAN APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN ESTA CAPACITACIÓN

1. Aplicar lenguaje claro.
2. enseñar para quien aprende.

ENUNCIE LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA CAPACITACIÓN

SEÑALE QUÉ ASPECTOS CREE USTED QUE FUERON OMITIDOS EN LA CAPACITACIÓN

- Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas a resolver retos laborales que se reciben de medio ambiente, de un texto, un documento o cualquier otra fuente de información.
- Saber hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante las cuales se pone en practica o conocimiento
- Ser:** Comprende el conjunto de comportamientos y características personales (motivación, actitudes, valores, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desarrollo personal al interior de la organización.
- Dentro de las competencias Funcionales tenemos:** Orientación a resultados, Orientación al Usuario y al Ciudadano, Compromiso con la Organización (Decreto 2539105 Art. 6 y 7)
- Dentro de las competencias comportamentales tenemos:** Liderazgo, Responsabilidad, Toma de decisiones, Iniciativa, Aptitud, Planeación.

Tenga en cuenta que para evaluar al capacitador debe marcar con una X la operación que usted considere, siendo uno (1) la menor puntuación, dos (2) regular, tres (3) medio, (4) bueno y cinco (5) la mayor puntuación.

EVALUACIÓN AL CAPACITADOR

NOMBRES (S) Y APELLIDO (S) DEL CAPACITADOR	EVALUACIÓN AL CAPACITADOR				
<u>Fabro Hernandez laverde,</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
CONOCIMIENTO Y DOMINIO DEL TEMA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ORDEN Y CLARIDAD EN EL DASAROLLO DEL LOS TEMAS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
HABILIDAD PARA ORIENTAR AL GRUPO HACIA LOS OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
INCENTIVA LA PARTICIPACIÓN DEL GRUPO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
COMO CALIFICA LA FORMA EN QUE SE REALIZÓ LA CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
CREE QUE LA CAPACITACIÓN TUVO EN CUENTA TEMAS ACORDES A SU DESARROLLO LABORAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

¡AYÚDANOS A MEJORAR!



SISTEMA DE GESTION

Código: GTH-FR-001

Página: 1

Versión: 2

Vigente a partir de:
15-01-2019

EVALUACION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION

FECHA DE APLICACIÓN DD_ 2 MM_ 05 AA 2023

TEMA DE LA CAPACITACIÓN Lenguaje claro.MÉTODO UTILIZADO PARA LA TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO (Marcar con una x)
PRESENCIAL Exposición Curso Taller Conferencia
MEDIO ESCRITO Plegable Boletín Revista Memorias
OTRO Indique cuál _____

Agradecemos que diligencie el siguiente cuestionario marcando únicamente una casilla con una X de acuerdo con su selección e indicando los aspectos relevantes de la capacitación, según la actividad realizada.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

CONSIDERA QUE EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO CONTRIBUYE A MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL EN CUANTO AL:
Saber (1) Saber Hacer (2) Ser(3) ENUNCIE LA COMPETENCIA QUE CONSIDERA SE PUEDE MEJORAR CON ESTA CAPACITACIÓN:
Funcional (4) Comportamental(5) Otra
cuál _____ cuál _____ cuál _____ESTA INFORMACIÓN ES APLICABLE A SU APTITUD LABORAL EN:
Funciones ordinarias y operativas Proyectos Misionales INDIQUE DOS ACCIONES DE SU TRABAJO EN QUE SE PUEDAN APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN ESTA CAPACITACIÓN
Facilitar el acercamiento con
1. los usuariosENUNCIE LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA CAPACITACIÓN
Facilitar el diálogo con los
trabajadores
Lenguaje claro a la
ciudadaníaSEÑALE QUÉ ASPECTOS CREE USTED QUE FUERON OMITIDOS EN LA CAPACITACIÓN
Ninguno

1. **Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas a resolver retos laborales que se reciben de medio ambiente, de un texto, un documento o cualquier otra fuente de información.

2. **Saber hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante las cuales se pone en práctica o conocimiento

3. **Ser:** Comprende el conjunto de comportamientos y características personales (motivación, actitudes, valores, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desarrollo personal al interior de la organización.

4. **Dentro de las competencias Funcionales tenemos:** Orientación a resultados, Orientación al Usuario y al Ciudadano, Compromiso con la Organización (Decreto 2539105 Art. 6 y 7)

5. **Dentro de las competencias comportamentales tenemos:** Liderazgo, Responsabilidad, Toma de decisiones, Iniciativa, Aptitud, Planeación.

Tenga en cuenta que para evaluar al capacitador debe marcar con una X la operación que usted considere, siendo uno (1) la menor puntuación, dos (2) regular, tres (3) medio, (4) bueno y cinco (5) la mayor puntuación.

EVALUACIÓN AL CAPACITADOR

NOMBRES (S) Y APELLIDO (S) DEL CAPACITADOR	<u>Fabio Hernández C.</u>				
CONOCIMIENTO Y DOMINIO DEL TEMA	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
ORDEN Y CLARIDAD EN EL DESARROLLO DEL LOS TEMAS	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
HABILIDAD PARA ORIENTAR AL GRUPO HACIA LOS OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
INCENTIVA LA PARTICIPACIÓN DEL GRUPO	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
COMO CALIFICA LA FORMA EN QUE SE REALIZÓ LA CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
CREE QUE LA CAPACITACIÓN TUVO EN CUENTA TEMAS ACORDES A SU DESARROLLO LABORAL	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5

¡AYÚDANOS A MEJORAR!



SISTEMA DE GESTION

EVALUACION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION

Código: GTH-FR-001

Página: 1

Versión: 2

Vigente a partir de:
15-01-2019

FECHA DE APLICACIÓN	DD_01	MM_05	AA_23
---------------------	-------	-------	-------

MÉTODO UTILIZADO PARA LA TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO (Marcar con una x)	PRESENCIAL	Exposición <input type="checkbox"/>	Curso <input type="checkbox"/>	Taller <input type="checkbox"/>	Conferencia <input type="checkbox"/>
	MEDIO ESCRITO	Plegable <input type="checkbox"/>	Boletín <input type="checkbox"/>	Revista <input type="checkbox"/>	Memorias <input type="checkbox"/>
	OTRO <input type="checkbox"/>	Indique cuál _____			

Agradecemos que diligencie el siguiente cuestionario marcando únicamente una casilla con una X de acuerdo con su selección e indicando los aspectos relevantes de la capacitación, según la actividad realizada.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

CONSIDERA QUE EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO CONTRIBUYE A MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL EN CUANTO AL:	Saber (1) <input checked="" type="checkbox"/>	Saber Hacer (2) <input type="checkbox"/>	Ser(3) <input type="checkbox"/>
ENUNCIE LA COMPETENCIA QUE CONSIDERA SE PUEDE MEJORAR CON ESTA CAPACITACIÓN:	Funcional (4) cuál _____ <input type="checkbox"/>	Comportamental(5) cuál _____ <input type="checkbox"/>	Otra cuál _____ <input type="checkbox"/>
ESTA INFORMACIÓN ES APLICABLE A SU APTITUD LABORAL EN:	Funciones ordinarias y operativas <input checked="" type="checkbox"/>	Proyectos Misionales <input type="checkbox"/>	
INDIQUE DOS ACCIONES DE SU TRABAJO EN QUE SE PUEDAN APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN ESTA CAPACITACIÓN	1. Saber hablar con los usuarios 2. Saber informar		
ENUNCIE LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA CAPACITACIÓN	Tratado del usuario final		
SEÑALE QUÉ ASPECTOS CREE USTED QUE FUERON OMITIDOS EN LA CAPACITACIÓN			

- Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas a resolver retos laborales que se reciben de medio ambiente, de un texto, un documento o cualquier otra fuente de información.
- Saber hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante las cuales se pone en practica o conocimiento
- Ser:** Comprende el conjunto de comportamientos y características personales (motivación, actitudes, valores, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desarrollo personal al interior de la organización.
- Dentro de las competencias Funcionales tenemos:** Orientación a resultados, Orientación al Usuario y al Ciudadano, Compromiso con la Organización (Decreto 2539105 Art. 6 y 7)
- Dentro de las competencias comportamentales tenemos:** Liderazgo, Responsabilidad, Toma de decisiones, Iniciativa, Aptitud, Planeación.

Tenga en cuenta que para evaluar al capacitador debe marcar con una X la operación que usted considere, siendo uno (1) la menor puntuación, dos (2) regular, tres (3) medio, (4) bueno y cinco (5) la mayor puntuación.

EVALUACIÓN AL CAPACITADOR

NOMBRES (S) Y APELLIDO (S) DEL CAPACITADOR	Victor Ortega				
CONOCIMIENTO Y DOMINIO DEL TEMA	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
ORDEN Y CLARIDAD EN EL DAsAROLLO DEL LOS TEMAS	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
HABILIDAD PARA ORIENTAR AL GRUPO HACIA LOS OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
INCENTIVA LA PARTICIPACIÓN DEL GRUPO	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
COMO CALIFICA LA FORMA EN QUE SE REALIZÓ LA CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5
CREE QUE LA CAPACITACIÓN TUVO EN CUENTA TEMAS ACORDES A SU DAsARROLLO LABORAL	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 5

¡AYÚDANOS A MEJORAR!



SISTEMA DE GESTION

EVALUACION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION

Código: GTH-FR-001

Página: 1

Versión: 2

Vigente a partir de:
15-01-2019

FECHA DE APLICACIÓN DD_ 02 MM_ 05 AA_ 2013

TEMA DE LA CAPACITACIÓN

MÉTODO UTILIZADO PARA LA TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO (Marcar con una x)

PRESENCIAL	Exposición <input checked="" type="checkbox"/>	Curso <input type="checkbox"/>	Taller <input type="checkbox"/>	Conferencia <input type="checkbox"/>
MEDIO ESCRITO	Plegable <input type="checkbox"/>	Boletín <input type="checkbox"/>	Revista <input type="checkbox"/>	Memorias <input type="checkbox"/>
OTRO <input type="checkbox"/>	Indique cuál: _____			

Agradecemos que diligencie el siguiente cuestionario marcando únicamente una casilla con una X de acuerdo con su selección e indicando los aspectos relevantes de la capacitación, según la actividad realizada.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

CONSIDERA QUE EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO CONTRIBUYE A MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL EN CUANTO AL:

Saber (1) <input type="checkbox"/>	Saber Hacer (2) <input checked="" type="checkbox"/>	Ser(3) <input type="checkbox"/>
------------------------------------	---	---------------------------------

ENUNCIE LA COMPETENCIA QUE CONSIDERA SE PUEDE MEJORAR CON ESTA CAPACITACIÓN:

Funcional (4) cuál <input checked="" type="checkbox"/>	Comportamental(5) cuál <input type="checkbox"/>	Otra cuál <input type="checkbox"/>
--	---	------------------------------------

ESTA INFORMACIÓN ES APLICABLE A SU APTITUD LABORAL EN:

Funciones ordinarias y operativas <input checked="" type="checkbox"/>	Proyectos Misionales <input type="checkbox"/>
---	---

INDIQUE DOS ACCIONES DE SU TRABAJO EN QUE SE PUEDE APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN ESTA CAPACITACIÓN

1. Comunicar

2. Conocimientos

ENUNCIE LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA CAPACITACIÓN

Aprender a aprender

SEÑALE QUÉ ASPECTOS CREE USTED QUE FUERON OMITIDOS EN LA CAPACITACIÓN

- Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas a resolver retos laborales que se reciben de medio ambiente, de un texto, un documento o cualquier otra fuente de información.
- Saber hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante las cuales se pone en práctica o conocimiento
- Ser:** Comprende el conjunto de comportamientos y características personales (motivación, actitudes, valores, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desarrollo personal al interior de la organización.
- Dentro de las competencias Funcionales tenemos:** Orientación a resultados, Orientación al Usuario y al Ciudadano, Compromiso con la Organización (Decreto 2539105 Art. 6 y 7)
- Dentro de las competencias comportamentales tenemos:** Liderazgo, Responsabilidad, Toma de decisiones, Iniciativa, Aptitud, Planeación.

Tenga en cuenta que para evaluar al capacitador debe marcar con una X la operación que usted considere, siendo uno (1) la menor puntuación, dos (2) regular, tres (3) medio, (4) bueno y cinco (5) la mayor puntuación.

EVALUACIÓN AL CAPACITADOR

NOMBRES (S) Y APELLIDO (S) DEL CAPACITADOR	1	2	3	4	5
CONOCIMIENTO Y DOMINIO DEL TEMA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ORDEN Y CLARIDAD EN EL DESARROLLO DEL LOS TEMAS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HABILIDAD PARA ORIENTAR AL GRUPO HACIA LOS OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
INCENTIVA LA PARTICIPACIÓN DEL GRUPO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COMO CALIFICA LA FORMA EN QUE SE REALIZÓ LA CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CREE QUE LA CAPACITACIÓN TUVO EN CUENTA TEMAS ACORDES A SU DESARROLLO LABORAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¡AYÚDANOS A MEJORAR!

	SISTEMA DE GESTION		Código: GTH-FR-001
			Página: 1
	EVALUACION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION		Versión: 2
			Vigente a partir de: 15-01-2019

FECHA DE APLICACIÓN	DD_ 02	MM_ 05	AA_ 2013		
TEMA DE LA CAPACITACIÓN	Lenguaje claro				
MÉTODO UTILIZADO PARA LA TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO (Marcar con una x)	PRESENCIAL	Exposición <input checked="" type="checkbox"/>	Curso <input type="checkbox"/>	Taller <input type="checkbox"/>	Conferencia <input type="checkbox"/>
	MEDIO ESCRITO	Plegable <input type="checkbox"/>	Boletín <input type="checkbox"/>	Revista <input type="checkbox"/>	Memorias <input type="checkbox"/>
	OTRO <input checked="" type="checkbox"/>	Indique cuál <u>presentación</u>			

Agradecemos que diligencie el siguiente cuestionario marcando únicamente una casilla con una X de acuerdo con su selección e indicando los aspectos relevantes de la capacitación, según la actividad realizada.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
CONSIDERA QUE EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO CONTRIBUYE A MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL EN CUANTO AL:	Saber (1) <input type="checkbox"/>	Saber Hacer (2) <input checked="" type="checkbox"/>	Ser(3) <input type="checkbox"/>
ENUNCIE LA COMPETENCIA QUE CONSIDERA SE PUEDE MEJORAR CON ESTA CAPACITACIÓN:	Funcional (4) cuál <input type="checkbox"/>	Comportamental(5) cuál <input checked="" type="checkbox"/>	Otra cuál <input type="checkbox"/>
ESTA INFORMACIÓN ES APLICABLE A SU APTITUD LABORAL EN:	Funciones ordinarias y operativas <input type="checkbox"/>	Proyectos Misionales <input checked="" type="checkbox"/>	
INDIQUE DOS ACCIONES DE SU TRABAJO EN QUE SE PUEDAN APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN ESTA CAPACITACIÓN	1. Intervención Adecuada con el Usuario 2. Forma como se responden las Inquietudes		
ENUNCIE LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA CAPACITACIÓN	Los ejemplos como mecanismo para entender el tema		
SEÑALE QUÉ ASPECTOS CREE USTED QUE FUERON OMITIDOS EN LA CAPACITACIÓN	N/A		

- Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas a resolver retos laborales que se reciben de medio ambiente, de un texto, un documento o cualquier otra fuente de información.
- Saber hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante las cuales se pone en practica o conocimiento
- Ser:** Comprende el conjunto de comportamientos y características personales (motivación, actitudes, valores, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desarrollo personal al interior de la organización.
- Dentro de las competencias Funcionales tenemos:** Orientación a resultados, Orientación al Usuario y al Ciudadano, Compromiso con la Organización (Decreto 2539105 Art. 6 y 7)
- Dentro de las competencias comportamentales tenemos:** Liderazgo, Responsabilidad, Toma de decisiones, Iniciativa, Aptitud, Planeación.

Tenga en cuenta que para evaluar al capacitador debe marcar con una X la operación que usted considere, siendo uno (1) la menor puntuación, dos (2) regular, tres (3) medio, (4) bueno y cinco (5) la mayor puntuación.

EVALUACIÓN AL CAPACITADOR					
NOMBRES (S) Y APELLIDO (S) DEL CAPACITADOR					
CONOCIMIENTO Y DOMINIO DEL TEMA	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
ORDEN Y CLARIDAD EN EL DAsAROLLO DEL LOS TEMAS	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
HABILIDAD PARA ORIENTAR AL GRUPO HACIA LOS OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
INCENTIVA LA PARTICIPACIÓN DEL GRUPO	1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
COMO CALIFICA LA FORMA EN QUE SE REALIZÓ LA CAPACITACIÓN	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
CREE QUE LA CAPACITACIÓN TUVO EN CUENTA TEMAS ACORDES A SU DESARROLLO LABORAL	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>

¡AYÚDANOS A MEJORAR!

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

