



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

FURAG

2022

Informe PIC 2022

Subdirección de Talento
Humano



Introducción

El informe presentado expone, de manera global, los resultados de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, en el cual se incluyeron, tanto las actividades de inducción, como las capacitaciones realizadas en el marco de la oferta institucional y la ejecución de los recursos asignados al plan. En primer lugar, se exponen los resultados de las jornadas de inducción para , de esta forma, dar paso a la descripción de las actividades de capacitación y sus respectivas evaluaciones de impacto.

Tabla de contenido

PROCESO INDUCCIÓN – REINDUCCIÓN.	1
CAPACITACIONES 2022	1
EVALUACIÓN DE IMPACTO.....	3

INFORME PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2022

PROCESO INDUCCIÓN.

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del estado, instruir al servidor acerca de la misión de la entidad y crear identidad y sentido de pertenencia con la institución.

De acuerdo con lo anterior se desarrolló la actividad de Inducción, la cual se realizó el día 22 de febrero de 2022 en las instalaciones de Compensar de la calle 68 y contó con la asistencia de 50 servidores en dicha actividad se realizaron talleres de integración, talleres de fortalecimiento de los valores institucionales, se expuso el modelo de Cultura Organizacional del MEN, los procesos y procedimientos de algunas áreas del MEN como Subdirección de Talento Humano, Desarrollo organizacional y de la Unidad de Atención al Ciudadano, además se contó con la presencia de SINTRAMEN, FEMEN y COOPEMEN quienes presentaron sus servicios a los asistentes.

Cumpliendo con la normativa vigente, el 26 de noviembre de 2022 se realizó la inducción a gerentes públicos, teniendo en cuenta el cambio de administración y la vinculación de nuevos gerentes. En esta inducción se presentaron los temas claves de: Planeación estratégica, desarrollo organizacional, talento humano, atención al ciudadano y procesos misionales.

CAPACITACIONES 2022

Durante la vigencia 2022, se llevaron a cabo 19 actividades de capacitación y formación establecidas en el PIC, de las cuales se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 1. Resultados capacitaciones 2022

Participación servidores cursos PIC 2022				
No.	Nombre del Curso	No. Participantes Inscritos	No. Asistentes finalizados	%participantes que finalizaron
1	Comprensión lectora	23	19	83%
2	Seguridad Vial	12	11	92%
3	Presupuesto Público	15	10	67%
4	Formulación y evaluación de políticas públicas	22	15	68%
5	Administración del conocimiento	20	11	55%
6	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales.	30	20	67%
7	Análisis de impacto normativo.	24	13	54%
8	Acompañamiento y evaluación - proyectos de aprendizaje colaborativo	35	29	83%
9	Ingles UNAL	25	19	76%
10	Crecimiento económico y productividad	24	16	67%
11	Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto	27	24	89%
12	Power BI (Aplicaciones y servicios basados en la nube)	30	21	70%
13	Creatividad en entornos digitales y/o tecnológicos	15	9	60%
14	Acciones y aproximaciones entorno a las desigualdades locales y globales.	21	16	76%
15	Contratación Estatal	21	14	67%
16	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	22	16	73%
17	Lenguaje Claro - DNP	22	22	100%
18	Negociación Colectiva - Compensar	13	11	85%
20	Inglés DAFP- SENA	13	10	77%

Fuente: Bases de datos Subdirección de Talento Humano 2022

De la experiencia en el año 2022 se observa que la participación fue exitosa (es decir, los asistentes lograron la certificación). El promedio de asistencia exitosa a los cursos ofertados fue del 74%.

De este análisis es posible determinar cuáles capacitaciones generan menos expectativas en aquellos que trabajan en la entidad y cuales son más

demandadas. La capacitación tuvo un promedio general de participación de 16 personas por curso, llegando a una cifra total de 306 personas certificadas. Esto implica la necesidad de generar nuevas estrategias con el fin de aumentar la inscripción a las capacitaciones y su respectiva finalización.

EVALUACIÓN DE IMPACTO

A continuación, se evidencian los resultados de las evaluaciones de impacto de las capacitaciones con medición:



PROGRAMA	El servidor ha mostrado nuevos conocimientos por su participación en la capacitación.	El servidor ha aplicado los conocimientos adquiridos en el desempeño de las funciones de su cargo/rol.	Los conocimientos adquiridos han contribuido al logro de los objetivos del cargo/rol.	Se observa una mejora en el desempeño del servidor debido a los conocimientos adquiridos.	El servidor ha mostrado interés o motivación para mejorar los procedimientos relacionados con su cargo/rol.	Se ha cumplido el objetivo de la capacitación en el servidor.	El servidor se muestra satisfecho o por su participación en la capacitación.	Los contenidos de la capacitación le permiten compartir nuevos conocimientos con sus compañeros de trabajo/integrantes del equipo.	Los conocimientos adquiridos le permiten prepararse para desempeñar un cargo/rol de mayor nivel.	El servidor muestra mayores destrezas en el tema frente a servidores que no tomaron la capacitación.	PROMEDIO CURSO
Curso comprensión lectora 2022	4,7	4,7	4,7	4,7	4,6	4,7	4,7	4,0	4,4	4,3	4,5
Curso formulación y evaluación de políticas públicas	4,5	4,8	4,8	4,8	4,7	4,5	4,5	4,4	4,2	4,7	4,6
Curso Presupuesto Público	3,7	3,3	4,0	3,7	3,3	4,7	5,0	3,3	4,0	3,7	3,9
Curso Técnicas y Métodos de Redacción de Textos	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,3	4,7
PROMEDIO TOTAL	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,3	4,7

Se observa que, tres (3) de las cuatro (4) capacitaciones evaluadas se encuentran por encima de 4,5 en calificación de impacto, mientras que, sólo una, se reporta por debajo de 4.0. A continuación, se anexan las evaluaciones de impacto por área y curso realizado:

Por favor diligencie sus datos a continuación:

Nombre del evaluador:	NATALIA SÁNCHEZ MARTÍNEZ
Cargo del evaluador:	SUBDIRECTOR TÉCNICO
Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE PERMANENCIA
Capacitación a evaluar:	CURSO FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
Objetivo de la Capacitación:	Fortalecer en los participantes sus conocimientos y la apropiación de elementos que permitan formular y analizar una política pública en general y educativa en particular.

Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

Nombre Completo del Servidor Evaluado	De los siguientes aspectos, por favor escriba el número que corresponda a su nivel de acuerdo con la frase enunciada, así: 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = Parcialmente en desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4 = Parcialmente de acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.									Otros Aspectos (por favor responder SI / NO / No Aplica)					
	El servidor ha mostrado nuevos conocimientos por su participación en la capacitación.	El servidor ha aplicado los conocimientos adquiridos en el desempeño de las funciones de su cargo/rol.	Los conocimientos adquiridos han contribuido al logro de los objetivos del cargo/rol.	Se observa una mejora en el desempeño del servidor debido a los conocimientos adquiridos.	El servidor ha mostrado interés o motivación para mejorar los procedimientos relacionados con su cargo/rol.	Se ha cumplido el objetivo de la capacitación en el servidor.	El servidor se muestra satisfecho por su participación en la capacitación.	Los contenidos de la capacitación le permiten compartir nuevos conocimientos con sus compañeros de trabajo/integrantes del equipo.	Los conocimientos adquiridos le permiten prepararse para desempeñar un cargo/rol de mayor nivel.	El servidor muestra mayores destrezas en el tema frente a servidores que no tomaron la capacitación.	La participación en la capacitación ha tenido alguna consecuencia negativa en el desempeño del servidor o en el cumplimiento de los objetivos de la dependencia?	Cuál?	Pueden existir alternativas de capacitación mas eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuales?	Observaciones y Sugerencias
Sandra Cecilia Fandiño Arévalo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	NO	N/A	N/A	N/A	N/A	
								Calificación Media:	5						

Por favor diligencie sus datos a continuación:

Nombre del evaluador:	PATRICIA OVALLE GIRALDO
Cargo del evaluador:	SUBDIRECTOR TÉCNICO
Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN FINANCIERA
Capacitación a evaluar:	Curso Presupuesto Público
Objetivo de la Capacitación:	Brindar herramientas que le permita a los servidores comprender y aplicar los componentes del presupuesto público, sus características, su proceso de planeación, elaboración y control como herramienta de gestión gerencial.

Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

Nombre Completo del Servidor Evaluado	De los siguientes aspectos, por favor escriba el número que corresponda a su nivel de acuerdo con la frase enunciada, así: 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = Parcialmente en desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4 = Parcialmente de acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.										Otros Aspectos (por favor responder SI / NO / No Aplica)				
	El servidor ha mostrado nuevos conocimientos por su participación en la capacitación.	El servidor ha aplicado los conocimientos adquiridos en el desempeño de las funciones de su cargo/rol.	Los conocimientos adquiridos han contribuido al logro de los objetivos del cargo/rol.	Se observa una mejora en el desempeño del servidor debido a los conocimientos adquiridos.	El servidor ha mostrado interés o motivación para mejorar los procedimientos relacionados con su cargo/rol.	Se ha cumplido el objetivo de la capacitación en el servidor.	El servidor se muestra satisfecho por su participación en la capacitación.	Los contenidos de la capacitación le permiten compartir nuevos conocimientos con sus compañeros de trabajo/integrantes del equipo.	Los conocimientos adquiridos le permiten prepararse para desempeñar un cargo/rol de mayor nivel.	El servidor muestra mayores destrezas en el tema frente a servidores que no tomaron la capacitación.	La participación en la capacitación ha tenido alguna consecuencia negativa en el desempeño del servidor o en el cumplimiento de los objetivos de la dependencia?	¿Cuál?	¿Pueden existir alternativas de capacitación mas eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	¿Cuáles?	Observaciones y Sugerencias
Carolina Gómez Chaparro	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	NO	Ninguna	SI	Capacitaciones que tengan que ver mas con el aspecto operativo	
Carlos Antonio Stand Villareal	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	NO	Ninguna	SI	Normatividad tributaria y contable.	Capacitación de temas específicos para cada Grupo de la Subdirección de Gestión Financiera
Elssy Nallyve González Ariza	3	2	3	2	2	5	5	1	5	4	NO	Ninguna	SI	En impuestos y normas contables para el sector público	Es difícil evaluar este tema de capacitación ya que las actividades que realiza en el grupo contable, son específicos en temas contables
									Calificación Media:	3,866666667					

Por favor diligencie sus datos a continuación:

Nombre del evaluador:	ALEJANDRO BOTERO VALENCIA
Cargo del evaluador:	JEFE DE OFICINA
Dependencia:	Oficina Asesora Jurídica
Capacitación a evaluar:	Curso Técnicas y Métodos de Redacción de Textos
Objetivo de la Capacitación:	Conceptualizar epistemológicamente las ciencias del lenguaje a partir de un recorrido por las diversas disciplinas que la componen, capacitar a los estudiantes en el uso de las normas de redacción de informes técnicos, con el fin de mejorar las habilidades comunicativas de los participantes contribuyendo al mejoramiento de los informes de la entidad.

Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

Nombre Completo del Servidor Evaluado	De los siguientes aspectos, por favor escriba el número que corresponda a su nivel de acuerdo con la frase enunciada, así: 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = Parcialmente en desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4 = Parcialmente de acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.										Otros Aspectos (por favor responder SI / NO / No Aplica)				
	El servidor ha mostrado nuevos conocimientos por su participación en la capacitación.	El servidor ha aplicado los conocimientos adquiridos en el desempeño de las funciones de su cargo/rol.	Los conocimientos adquiridos han contribuido al logro de los objetivos del cargo/rol.	Se observa una mejora en el desempeño del servidor debido a los conocimientos adquiridos.	El servidor ha mostrado interés o motivación para mejorar los procedimientos relacionados con su cargo/rol.	Se ha cumplido el objetivo de la capacitación en el servidor.	El servidor se muestra satisfecho por su participación en la capacitación.	Los contenidos de la capacitación le permiten compartir nuevos conocimientos con sus compañeros de trabajo/integrantes del equipo.	Los conocimientos adquiridos le permiten prepararse para desempeñar un cargo/rol de mayor nivel.	El servidor muestra mayores destrezas en el tema frente a servidores que no tomaron la capacitación.	La participación en la capacitación ha tenido alguna consecuencia negativa en el desempeño del servidor o en el cumplimiento de los objetivos de la dependencia?	Cuál?	Pueden existir alternativas de capacitación mas eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?	Observaciones y Sugerencias
Maria Paula Barbosa Prada	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	no		si	Mayor frecuencia en este tipo de contenidos y mantener la actualización del mismo.	
									Calificación Media:	4,8					



Código: TH-FT-19
Versión: 04
 Rige a partir de su publicación en el SIG

Nombre del evaluador:		
Cargo del evaluador:		
Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR	
Capacitación a evaluar:	Curso Técnicas y Métodos de Redacción de Textos	
Objetivo de la Capacitación:	Conceptualizar epistemológicamente las ciencias del lenguaje a partir de un recorrido por las diversas disciplinas que la componen, capacitar a los estudiantes en el uso de las normas de redacción de informes técnicos, con el fin de mejorar las habilidades comunicativas de los participantes contribuyendo al mejoramiento de los informes de la entidad.	

Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

Nombre Completo del Servidor Evaluado	De los siguientes aspectos, por favor escriba el número que corresponda a su nivel de acuerdo con la frase enunciada, así: 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = Parcialmente en desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4 = Parcialmente de acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.									Otros Aspectos (por favor responder SI / NO / No Aplica					
	El servidor ha mostrado nuevos conocimientos por su participación en la capacitación.	El servidor ha aplicado los conocimientos adquiridos en el desempeño de las funciones de su cargo/rol.	Los conocimientos adquiridos han contribuido al logro de los objetivos del cargo/rol.	Se observa una mejora en el desempeño del servidor debido a los conocimientos adquiridos.	El servidor ha mostrado interés o motivación para mejorar los procedimientos relacionados con su cargo/rol.	Se ha cumplido el objetivo de la capacitación en el servidor.	El servidor se muestra satisfecho por su participación en la capacitación.	Los contenidos de la capacitación le permiten compartir nuevos conocimientos con sus compañeros de trabajo/integrantes del equipo.	Los conocimientos adquiridos le permiten prepararse para desempeñar un cargo/rol de mayor nivel.	El servidor muestra mayores destrezas en el tema frente a servidores que no tomaron la capacitación.	La participación en la capacitación ha tenido alguna consecuencia negativa en el desempeño del servidor o en el cumplimiento de los objetivos de la dependencia?	Cuál?	Pueden existir alternativas de capacitación mas eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?	Observaciones y Sugerencias
Angela Consuelo Torres Acevedo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	no		no		

Por favor diligencie sus datos a continuación:

Nombre del evaluador:	LADY MARCELA CASCAVITA
Cargo del evaluador:	SUBDIRECTOR TÉCNICO
Dependencia:	Subdirección de Fomento de Competencias
Capacitación a evaluar:	Curso Técnicas y Métodos de Redacción de Textos
Objetivo de la Capacitación:	Conceptualizar epistemológicamente las ciencias del lenguaje a partir de un recorrido por las diversas disciplinas que la componen, capacitar a los estudiantes en el uso de las normas de redacción de informes técnicos, con el fin de mejorar las habilidades comunicativas de los participantes contribuyendo al mejoramiento de los informes de la entidad.

Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

Nombre Completo del Servidor Evaluado	De los siguientes aspectos, por favor escriba el número que corresponda a su nivel de acuerdo con la frase enunciada, así: 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = Parcialmente en desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4 = Parcialmente de acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.										Otros Aspectos (por favor responder SI / NO / No Aplica)					
	El servidor ha mostrado nuevos conocimientos por su participación en la capacitación.	El servidor ha aplicado los conocimientos adquiridos en el desempeño de las funciones de su cargo/rol.	Los conocimientos adquiridos han contribuido al logro de los objetivos del cargo/rol.	Se observa una mejora en el desempeño del servidor debido a los conocimientos adquiridos.	El servidor ha mostrado interés o motivación para mejorar los procedimientos relacionados con su cargo/rol.	Se ha cumplido el objetivo de la capacitación en el servidor.	El servidor se muestra satisfecho por su participación en la capacitación.	Los contenidos de la capacitación le permiten compartir nuevos conocimientos con sus compañeros de trabajo/integrantes del equipo.	Los conocimientos adquiridos le permiten prepararse para desempeñar un cargo/rol de mayor nivel.	El servidor muestra mayores destrezas en el tema frente a servidores que no tomaron la capacitación.	La participación en la capacitación ha tenido alguna consecuencia negativa en el desempeño del servidor o en el cumplimiento de los objetivos de la dependencia?	Cuál?	Pueden existir alternativas de capacitación mas eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?	Observaciones y Sugerencias	
Myriam Rodríguez Ojeda	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	NO		N/A			
											Calificación Media:	4				



Código: TH-FT-19
Versión: 04
 Rige a partir de su publicación en el SIG

Nombre del evaluador:	ACXAN DUQUE GÁMEZ
Cargo del evaluador:	SUBDIRECTOR TÉCNICO
Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA
Capacitación a evaluar:	Curso Técnicas y Métodos de Redacción de Textos
Objetivo de la Capacitación:	Conceptualizar epistemológicamente las ciencias del lenguaje a partir de un recorrido por las diversas disciplinas que la componen, capacitar a los estudiantes en el uso de las normas de redacción de informes técnicos, con el fin de mejorar las habilidades comunicativas de los participantes contribuyendo al mejoramiento de los informes de la entidad.

Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

Nombre Completo del Servidor Evaluado	De los siguientes aspectos, por favor escriba el número que corresponda a su nivel de acuerdo con la frase enunciada, así: 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = Parcialmente en desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4 = Parcialmente de acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.									Otros Aspectos (por favor responder SI / NO / No Aplica)					
	El servidor ha mostrado nuevos conocimientos por su participación en la capacitación.	El servidor ha aplicado los conocimientos adquiridos en el desempeño de las funciones de su cargo/rol.	Los conocimientos adquiridos han contribuido al logro de los objetivos del cargo/rol.	Se observa una mejora en el desempeño del servidor debido a los conocimientos adquiridos.	El servidor ha mostrado interés o motivación para mejorar los procedimientos relacionados con su cargo/rol.	Se ha cumplido el objetivo de la capacitación en el servidor.	El servidor se muestra satisfecho por su participación en la capacitación.	Los contenidos de la capacitación le permiten compartir nuevos conocimientos con sus compañeros de trabajo/integrantes del equipo.	Los conocimientos adquiridos le permiten prepararse para desempeñar un cargo/rol de mayor nivel.	El servidor muestra mayores destrezas en el tema frente a servidores que no tomaron la capacitación.	La participación en la capacitación ha tenido alguna consecuencia negativa en el desempeño del servidor o en el cumplimiento de los objetivos de la dependencia?	Cuál?	Pueden existir alternativas de capacitación mas eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?	Observaciones y Sugerencias
Karen Margarita López De Armas	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	NO	N/A	NO	N/A	N/A



Código: TH-FT-19
Versión: 04
 Rige a partir de su publicación en el SIG

Nombre del evaluador:	ALINA GÓMEZ MEJÍA
Cargo del evaluador:	SUBDIRECTOR TÉCNICO
Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
Capacitación a evaluar:	CURSO COMPRENSIÓN LECTORA 2022
Objetivo de la Capacitación:	Desarrollar habilidades de lectura rápida comprensiva, memoria y agilidad mental a través de procesos que duplican como mínimo la capacidad de lectura de la persona. Potencializar en un porcentaje mucho mayor los aspectos de análisis, síntesis, creatividad, memoria, atención, concentración y motivación, respectivamente.

[illegible]

5

EVALUACIÓN IMPACTO CAPACITACIÓN

Código: TH-FT-19
Versión: 04
Rige a partir de su publicación en el SIG

Por favor diligencie sus datos a continuación:

Nombre del evaluador:	ALEJANDRO BOTERO VALENCIA
Cargo del evaluador:	JEFE DE OFICINA
Dependencia:	OFICINA ASESORA JURÍDICA
Capacitación a evaluar:	CURSO COMPRENSIÓN LECTORA
Objetivo de la Capacitación:	Desarrollar habilidades de lectura rápida comprensiva, memoria y agilidad mental a través de procesos que dupliquen como mínimo la capacidad de lectura de la persona. Potencializar en un porcentaje mucho mayor los aspectos de análisis, síntesis, creatividad, memoria, atención, concentración y motivación, respectivamente.

Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

Nombre Completo del Servidor Evaluado	De los siguientes aspectos, por favor escriba el número que corresponda a su nivel de acuerdo con la frase enunciada, así: 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = Parcialmente en desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4 = Parcialmente de acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.									Otros Aspectos (por favor responder SI / NO / No Aplica)					
	El servidor ha mostrado nuevos conocimientos por su participación en la capacitación.	El servidor ha aplicado los conocimientos adquiridos en el desempeño de las funciones de su cargo/rol.	Los conocimientos adquiridos han contribuido al logro de los objetivos del cargo/rol.	Se observa una mejora en el desempeño del servidor debido a los conocimientos adquiridos.	El servidor ha mostrado interés o motivación para mejorar los procedimientos relacionados con su cargo/rol.	Se ha cumplido el objetivo de la capacitación en el servidor.	El servidor se muestra satisfecho por su participación en la capacitación.	Los contenidos de la capacitación le permiten compartir nuevos conocimientos con sus compañeros de trabajo/integrantes del equipo.	Los conocimientos adquiridos le permiten prepararse para desempeñar un cargo/rol de mayor nivel.	El servidor muestra mayores destrezas en el tema frente a servidores que no tomaron la capacitación.	La participación en la capacitación ha tenido alguna consecuencia negativa en el desempeño del servidor o en el cumplimiento de los objetivos de la dependencia?	Cuál?	Pueden existir alternativas de capacitación mas eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?	Observaciones y Sugerencias
TRIANA TORRES EDGAR YESITH	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	no		no		

EVALUACIÓN IMPACTO CAPACITACIÓN

Código: TH-FT-19
Versión: 04
 Rige a partir de su publicación en el SIG

Por favor diligencie sus datos a continuación:

Nombre del evaluador:	LADY MARCELA CASCAVITA	
Cargo del evaluador:	SUBDIRETOR TÉCNICO	
Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE FOMENTO DE COMPETENCIAS	
Capacitación a evaluar:	CURSO COMPRENSIÓN LECTORA	
Objetivo de la Capacitación:	Desarrollar habilidades de lectura rápida comprensiva, memoria y agilidad mental a través de procesos que dupliquen como mínimo la capacidad de lectura de la persona. Potencializar en un porcentaje mucho mayor los aspectos de análisis, síntesis, creatividad, memoria, atención, concentración y motivación, respectivamente.	

Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

[illegible]

Por favor diligencie sus datos a continuación:

Nombre del evaluador:	ELIANA YANIRA MENDIETA CALDERON
Cargo del evaluador:	SUBDIRECTOR TÉCNICO
Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE APOYO A LA GESTIÓN DE LAS IES
Capacitación a evaluar:	CURSO COMPRENSIÓN LECTORA 2022
Objetivo de la Capacitación:	<p>Desarrollar habilidades de lectura rápida comprensiva, memoria y agilidad mental a través de procesos que duplican como mínimo la capacidad de lectura de la persona.</p> <p>Potencializar en un porcentaje mucho mayor los aspectos de análisis, síntesis, creatividad, memoria, atención, concentración y motivación, respectivamente</p>

Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

[illegible]

Calificación Media:	4,766666667
---------------------	-------------

EVALUACIÓN IMPACTO CAPACITACIÓN

Código: TH-FT-19
Versión: 04
 Rige a partir de su publicación en el SIG

Por favor diligencie sus datos a continuación:

Nombre del evaluador:	FREDY ABELARDO FORERO GÓMEZ	
Cargo del evaluador:	SUBDIRECTOR TÉCNICO	
Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	
Capacitación a evaluar:	CURSO COMPRENSIÓN LECTORA	
Objetivo de la Capacitación:	Desarrollar habilidades de lectura rápida comprensiva, memoria y agilidad mental a través de procesos que dupliquen como mínimo la capacidad de lectura de la persona. Potencializar en un porcentaje mucho mayor los aspectos de análisis, síntesis, creatividad, memoria, atención, concentración y motivación, respectivamente.	

Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

[illegible]

Código: TH-FT-19
Versión: 04
Rige a partir de su publicación en el SIG

Por favor diligencie sus datos a continuación:

WILFER ORLANDO VALERO QUINTERO

SUBDIRECTOR TÉCNICO

SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

CURSO COMPRESIÒN LECTORA 2022

Desarrollar habilidades de lectura rápida comprensiva, memoria y agilidad mental a través de procesos que dupliquen como mínimo la capacidad de lectura de la persona. Potencializar en un porcentaje mucho mayor los aspectos de análisis, síntesis, creatividad, memoria, atención, concentración y motivación, respectivamente.

Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

De los siguientes aspectos, por favor escriba el número que corresponda a su nivel de acuerdo con la frase enunciada, así: 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = Parcialmente en desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4 = Parcialmente de acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.

Otros Aspectos (por favor responder SI / NO / No Aplica

Nombre Completo del Servidor Evaluado

El servidor ha
mostrado
nuevos
conocimientos
por su
participación en
la capacitación

El servidor ha aplicado los conocimientos adquiridos en el desempeño de las funciones de su cargo/rol.

Los conocimientos adquiridos han contribuido al logro de los objetivos del cargo/rol.

Se observa una mejora en el desempeño del servidor debido a los conocimientos adquiridos.

El servidor ha
mostrado
interés o
motivación para
mejorar los
procedimientos
relacionados con
su cargo/rol.

Se ha cumplido el objetivo de la capacitación en el servidor.

El servidor se muestra satisfecho por su participación en la

de la
capacitación le
permiten
compartir
nuevos
conocimientos
con sus

Los conocimientos adquiridos le permiten prepararse para desempeñar un cargo/rol de mayor nivel.

El servidor muestra destrezas en el servidores que capacit

tra mayores
ema frente a
o tomaron la
ción.

La participación en la capacitación ha tenido alguna consecuencia negativa en el desempeño del servidor o en el cumplimiento de los objetivos de la dependencia?

Cuál?

Pueden existir alternativas de capacitación mas eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?

Cuáles?

Observaciones y Sugerencias

Hernao Nuñez Nubia Graciela

5

5

5

5

5

5

5

5

5


5

NO

NO

Calificación	
Media:	

5



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

EVALUACIÓN IMPACTO CAPACITACIÓN

Código: TH-FT-19
Versión: 04
Rige a partir de su publicación en el SIG

Por favor diligencie sus datos a continuación:

Nombre del evaluador:

Cargo del evaluador:

Dependencia:

Capacitación a evaluar:

Objetivo de la Capacitación:

DORA INÉS OJEDA RONCANCIO

JEFE DE OFICINA

UNIDAD DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

CURSO COMPRENSIÓN LECTORA

Desarrollar habilidades de lectura rápida comprensiva, memoria y agilidad mental a través de procesos que duplican como mínimo la capacidad de lectura de la persona. Potencializar en un porcentaje mucho mayor los aspectos de análisis, síntesis, creatividad, memoria, atención, concentración y motivación, respectivamente.

Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

Nombre Completo del Servidor Evaluado

De los siguientes aspectos, por favor escriba el número que corresponda a su nivel de acuerdo con la frase enunciada, así: 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = Parcialmente en desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4 = Parcialmente de acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.

El servidor ha mostrado nuevos conocimientos por su participación en la capacitación.

El servidor ha aplicado los conocimientos adquiridos en el desempeño de las funciones de su cargo/rol.

Los conocimientos adquiridos han contribuido al logro de los objetivos del cargo/rol.

Se observa una mejora en el desempeño del servidor debido a los conocimientos adquiridos.

El servidor ha mostrado interés o motivación para mejorar los procedimientos relacionados con su cargo/rol.

Se ha cumplido el objetivo de la capacitación en el servidor.

El servidor se muestra satisfecho por su participación en la capacitación.

Los contenidos de la capacitación le permiten compartir nuevos conocimientos con sus compañeros de trabajo/integrantes del equipo.

Los conocimientos adquiridos le permiten prepararse para desempeñar un cargo/rol de mayor nivel.

El servidor muestra mayores destrezas en el tema frente a servidores que no tomaron la capacitación.

La participación en la capacitación ha tenido alguna consecuencia negativa en el desempeño del servidor o en el cumplimiento de los objetivos de la dependencia?

Cuál?

Pueden existir alternativas de capacitación mas eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?

Cuáles?

Observaciones y Sugerencias

Santamaría Cardenas Margaret

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

no

Las capacitaciones presenciales creo que tiene mejor impacto, las personas se pueden dedicar un poco mas a la capacitaicón.

Calificación Media:

5



Código: TH-FT-19
Versión: 04
Rige a partir de su publicación en el SIG

Por favor diligencie sus datos a continuación:

Nombre del evaluador:	LILIANA MARÍA SÁNCHEZ VILLADA
Cargo del evaluador:	DIRECTOR TÉCNICO
Dependencia:	Dirección de Calidad para la Educación Preescolar, Básica y Media
Capacitación a evaluar:	CURSO FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
Objetivo de la Capacitación:	Fortalecer en los participantes sus conocimientos y la apropiación de elementos que permitan formular y analizar una política pública en general y educativa en particular.

Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

Nombre Completo del Servidor Evaluado	De los siguientes aspectos, por favor escriba el número que corresponda a su nivel de acuerdo con la frase enunciada, así: 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = Parcialmente en desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4 = Parcialmente de acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.										Otros Aspectos (por favor responder SI / NO / No Aplica)				
	El servidor ha mostrado nuevos conocimientos por su participación en la capacitación.	El servidor ha aplicado los conocimientos adquiridos en el desempeño de las funciones de su cargo/rol.	Los conocimientos adquiridos han contribuido al logro de los objetivos del cargo/rol.	Se observa una mejora en el desempeño del servidor debido a los conocimientos adquiridos.	El servidor ha mostrado interés o motivación para mejorar los procedimientos relacionados con su cargo/rol.	Se ha cumplido el objetivo de la capacitación en el servidor.	El servidor se muestra satisfecho por su participación en la capacitación.	Los contenidos de la capacitación le permiten compartir nuevos conocimientos con sus compañeros de trabajo/integrantes del equipo.	Los conocimientos adquiridos le permiten prepararse para desempeñar un cargo/rol de mayor nivel.	El servidor muestra mayores destrezas en el tema frente a servidores que no tomaron la capacitación.	La participación en la capacitación ha tenido alguna consecuencia negativa en el desempeño del servidor o en el cumplimiento de los objetivos de la dependencia?	Cuál?	Pueden existir alternativas de capacitación mas eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?	Observaciones y Sugerencias
Edgar Danilo Eusse Castro	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	NO		NO APLICA		El formador amplió su comprensión como política de formación y acompañamiento de directivos docentes y docentes.
Blanca Omaira Correa Otálvaro	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	NO		NO APLICA		La formadora amplió su comprensión como política de formación y acompañamiento de directivos docentes y docentes.
									Calificación Media:	5					

Por favor diligencie sus datos a continuación:

Nombre del evaluador:	SHEIRY CAROLINA GARNICA GUTIÉRREZ
Cargo del evaluador:	SUBDIRECTOR TÉCNICO
Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE ACCESO
Capacitación a evaluar:	Curso de Formulación y Evaluación de políticas públicas
Objetivo de la Capacitación:	Fortalecer los conocimientos y apropiación de instrumentos para analizar la implementación y evaluación de políticas públicas.

Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

[illegible]

Calificación Media:	
---------------------	--

4,8

Por favor diligencie sus datos a continuación:

Nombre del evaluador:	FREDY ABELARDO FORERO
Cargo del evaluador:	SUBDIRECTOR TÉCNICO
Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Capacitación a evaluar:	CURSO FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
Objetivo de la Capacitación:	Fortalecer en los participantes sus conocimientos y la apropiación de elementos que permitan formular y analizar una política pública en general y educativa en particular.

Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

[illegible]

Calificación Media:	4
---------------------	---

Por favor diligencie sus datos a continuación:

Nombre del evaluador:	ACXAN DUQUE GÁMEZ
Cargo del evaluador:	SUBDIRECTOR TÉCNICO
Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA
Capacitación a evaluar:	CURSO FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
Objetivo de la Capacitación:	Fortalecer en los participantes sus conocimientos y la apropiación de elementos que permitan formular y analizar una política pública en general y educativa en particular.

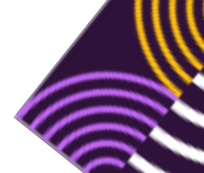
Agradecemos su colaboración al calificar objetivamente los siguientes aspectos del impacto de la actividad de capacitación en los servidores de su dependencia.

Nombre Completo del Servidor Evaluado	De los siguientes aspectos, por favor escriba el número que corresponda a su nivel de acuerdo con la frase enunciada, así: 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = Parcialmente en desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4 = Parcialmente de acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.									Otros Aspectos (por favor responder SI / NO / No Aplica)				
	El servidor ha mostrado nuevos conocimientos por su participación en la capacitación.	El servidor ha aplicado los conocimientos adquiridos en el desempeño de las funciones de su cargo/rol.	Los conocimientos adquiridos han contribuido al logro de los objetivos del cargo/rol.	Se observa una mejora en el desempeño del servidor debido a los conocimientos adquiridos.	El servidor ha mostrado interés o motivación para mejorar los procedimientos relacionados con su cargo/rol.	Se ha cumplido el objetivo de la capacitación en el servidor.	El servidor se muestra satisfecho por su participación en la capacitación.	Los contenidos de la capacitación le permiten compartir nuevos conocimientos con sus compañeros de trabajo/integrantes del equipo.	Los conocimientos adquiridos le permiten prepararse para desempeñar un cargo/rol de mayor nivel.	El servidor muestra mayores destrezas en el tema frente a servidores que no tomaron la capacitación.	La participación en la capacitación ha tenido alguna consecuencia negativa en el desempeño del servidor o en el cumplimiento de los objetivos de la dependencia?	Cuál?	Pueden existir alternativas de capacitación mas eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?
Johana Aldana Crane	5	5	5	5	5	5	5	5	5	NO	N/A	NO	N/A	N/A
								Calificación Media:	5					



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

FURAG 2022



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL



Mineduccion



@Mineduccion



@Mineduccion



mineducacioncol



Ministerio de Educación Nacional