



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	Inglés 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 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 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
<b>PROMEDIO TOTAL</b>	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:

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:

<b>Nombre del evaluador:</b>	NATALIA SÁNCHEZ MARTÍNEZ
<b>Cargo del evaluador:</b>	SUBDIRECTOR TÉCNICO
<b>Dependencia:</b>	SUBDIRECCIÓN DE PERMANENCIA
<b>Capacitación a evaluar:</b>	CURSO FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
<b>Objetivo de la Capacitación:</b>	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 más eficaces y lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?	Observaciones y Sugerencias
Sandra Cecilia Fandiño Arévalo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	NO	N/A	N/A	N/A	N/A

Calificación Media: 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:**

<b>Nombre del evaluador:</b>	ALEJANDRO BOTERO VALENCIA
<b>Cargo del evaluador:</b>	JEFE DE OFICINA
<b>Dependencia:</b>	Oficina Asesora Jurídica
<b>Capacitación a evaluar:</b>	Curso Técnicas y Métodos de Redacción de Textos
<b>Objetivo de la Capacitación:</b>	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 más 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**

**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:**

<b>Nombre del evaluador:</b>	
<b>Cargo del evaluador:</b>	
<b>Dependencia:</b>	<b>SUBDIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR</b>
<b>Capacitación a evaluar:</b>	<b>Curso Técnicas y Métodos de Redacción de Textos</b>
<b>Objetivo de la Capacitación:</b>	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 más 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		

**Calificación Media:** 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:**

<b>Nombre del evaluador:</b>	LADY MARCELA CASCAVITA
<b>Cargo del evaluador:</b>	SUBDIRECTOR TÉCNICO
<b>Dependencia:</b>	Subdirección de Fomento de Competencias
<b>Capacitación a evaluar:</b>	Curso Técnicas y Métodos de Redacción de Textos
<b>Objetivo de la Capacitación:</b>	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 más 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

## EVALUACIÓN IMPACTO CAPACITACIÓN

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

Por favor diligencie sus datos a continuación:

<b>Nombre del evaluador:</b>	ACXAN DUQUE GÁMEZ
<b>Cargo del evaluador:</b>	SUBDIRECTOR TÉCNICO
<b>Dependencia:</b>	SUBDIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA
<b>Capacitación a evaluar:</b>	Curso Técnicas y Métodos de Redacción de Textos
<b>Objetivo de la Capacitación:</b>	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 más 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
										<b>Calificación Media:</b>	<b>5</b>				

**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:**

<b>Nombre del evaluador:</b>	ALINA GÓMEZ MEJÍA
<b>Cargo del evaluador:</b>	SUBDIRECTOR TÉCNICO
<b>Dependencia:</b>	SUBDIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
<b>Capacitación a evaluar:</b>	CURSO COMPRENSIÓN LECTORA 2022
<b>Objetivo de la Capacitación:</b>	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.										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 más eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?	Observaciones y Sugerencias
Bossa Quintero Juliana Mayerly	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	no		no		

Calificación Media: **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:**

<b>Nombre del evaluador:</b>	<b>ALEJANDRO BOTERO VALENCIA</b>
<b>Cargo del evaluador:</b>	<b>JEFE DE OFICINA</b>
<b>Dependencia:</b>	<b>OFICINA ASESORA JURÍDICA</b>
<b>Capacitación a evaluar:</b>	<b>CURSO COMPREENSIÓN LECTORA</b>
<b>Objetivo de la Capacitación:</b>	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 más 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		
	<b>Calificación Media:</b>										<b>4,6</b>				



**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:

<b>Nombre del evaluador:</b>	ELIANA YANIRA MENDIETA CALDERON
<b>Cargo del evaluador:</b>	SUBDIRECTOR TÉCNICO
<b>Dependencia:</b>	SUBDIRECCIÓN DE APOYO A LA GESTIÓN DE LAS IES
<b>Capacitación a evaluar:</b>	CURSO COMPRENSIÓN LECTORA 2022
<b>Objetivo de la Capacitación:</b>	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 más eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?	Observaciones y Sugerencias		
Laguna Fero María Camila	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	NO	No Aplica	SI	Buscar un profesor que no sea malgeniado	Que la formación siga siendo presencial asistida por tecnología, aunque con mayor cantidad horaria para poder desarrollar habilidades lectoescritoras. Brindar la oportunidad de evaluación a quienes participan de los cursos y lo puedan compartir con el área.	
Benjumea Ruiz Dalma Nerea	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	NO	No Aplica	SI	Haber realizado lecturas de libros y textos complejos para poder profundizar más en el curso.	Realizar lecturas de libros y textos complejos para poder profundizar más en el curso. La servidora no ha tenido el espacio de compartir sus conocimientos con compañeros del área.
Corchuelo Eslava Diana Marcela	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	NO	No Aplica	SI	Estrategias para multiplicar el conocimiento adquirido con sus compañeros	Recibir el certificado de la capacitación. La servidora no ha tenido la ocasión de compartir los conocimientos del curso con sus compañeros

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:**

<b>Nombre del evaluador:</b>	FREDY ABELARDO FORERO GÓMEZ
<b>Cargo del evaluador:</b>	SUBDIRECTOR TÉCNICO
<b>Dependencia:</b>	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL
<b>Capacitación a evaluar:</b>	CURSO COMPRENSIÓN LECTORA
<b>Objetivo de la Capacitación:</b>	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 más eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?	Observaciones y Sugerencias
PONCE CHARRIA SONIA MERCEDES	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	No	-	-	-	-
										<b>Calificación Media:</b>	<b>3</b>				

### EVALUACIÓN IMPACTO CAPACITACIÓN

Por favor diligencie sus datos a continuación:

<b>Nombre del evaluador:</b>	WILFER ORLANDO VALERO QUINTERO
<b>Cargo del evaluador:</b>	SUBDIRECTOR TÉCNICO
<b>Dependencia:</b>	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
<b>Capacitación a evaluar:</b>	CURSO COMPRENSIÓN LECTORA 2022
<b>Objetivo de la Capacitación:</b>	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 más eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?	Observaciones y Sugerencias
Heno Nñez Nubia Graciela	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	NO		NO		
										<b>Calificación Media:</b>	<b>5</b>				



**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:

<b>Nombre del evaluador:</b>	LILIANA MARÍA SÁNCHEZ VILLADA
<b>Cargo del evaluador:</b>	DIRECTOR TÉCNICO
<b>Dependencia:</b>	Dirección de Calidad para la Educación Preescolar, Básica y Media
<b>Capacitación a evaluar:</b>	CURSO FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
<b>Objetivo de la Capacitación:</b>	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 más 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.
										<b>Calificación Media:</b>	<b>5</b>				

**Por favor diligencie sus datos a continuación:**

<b>Nombre del evaluador:</b>	SHEIRY CAROLINA GARNICA GUTIÉRREZ
<b>Cargo del evaluador:</b>	SUBDIRECTOR TÉCNICO
<b>Dependencia:</b>	SUBDIRECCIÓN DE ACCESO
<b>Capacitación a evaluar:</b>	Curso de Formulación y Evaluación de políticas públicas
<b>Objetivo de la Capacitación:</b>	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.**

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 más eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?	Observaciones y Sugerencias
Raul Fernando Camargo Medina	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	NO	No aplica	si	Siempre existen alternativas de formación presencial, semipresencial, a distancia y por autoaprendizaje.	Mantener la oferta de cursos y eventualmente ofrecer cursos de mayor nivel para los egresados interesados de esta y de otras entidades.
Rosa Nidia Álvarez Bautista	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	NO	No aplica	SI	Dependiendo de la temática, pueden existir nuevos recursos educativos para reforzar el aprendizaje	Considero que se pueden complementar realizando más ejercicios prácticos
										<b>Calificación Media:</b>	<b>4,8</b>				

**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:**

<b>Nombre del evaluador:</b>	ELIANA YANIRA MENDIETA CALDERON
<b>Cargo del evaluador:</b>	SUBDIRECTOR TÉCNICO
<b>Dependencia:</b>	SUBDIRECCIÓN DE APOYO A LA GESTIÓN DE LAS IES
<b>Capacitación a evaluar:</b>	CURSO FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
<b>Objetivo de la Capacitación:</b>	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 más eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?	Observaciones y Sugerencias
Marcela Teresa Torres Harker	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	NO	No Aplica	NO	No Aplica	Se sugiere que estas evaluaciones sean conjuntas para tener la perspectiva de quienes participan de ellas y su impacto en el área
Ana Francisca Ussa Álvarez	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	NO	No Aplica	NO	No Aplica	Se sugiere que estas evaluaciones sean conjuntas para tener la perspectiva de quienes participan de ellas y su impacto en el área
Hugo Yesid Gordillo Góngora	5	5	5	5	5	2	2	1	2	4	NO	No Aplica	SI	Hacer más dinámica e interactiva la capacitación y facilitar el material del curso a los participantes	Propiciar dentro del curso un escenario donde se pueda evidenciar la réplica de conocimiento con sus compañeros y considerar si dentro de los objetivos del mismo está el de compartir dicho conocimiento. A pesar de que para el servidor es importante la capacitación, la metodología considera puede ser mejor. Se sugiere que estas evaluaciones sean conjuntas para tener la perspectiva de quienes participan de ellas y su impacto en el área

Calificación Media: **4,36666667**

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:

<b>Nombre del evaluador:</b>	FREDY ABELARDO FORERO
<b>Cargo del evaluador:</b>	SUBDIRECTOR TÉCNICO
<b>Dependencia:</b>	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL
<b>Capacitación a evaluar:</b>	CURSO FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
<b>Objetivo de la Capacitación:</b>	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?	Cuái?	Pueden existir alternativas de capacitación mas eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?	Observaciones y Sugerencias
William Hernán Otálora Cabanzo	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	No	-	-	-	-
Gabriela Benavides Montenegro	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	No	-	-	-	-

Calificación Media: 4

**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:**

<b>Nombre del evaluador:</b>	ACXAN DUQUE GÁMEZ
<b>Cargo del evaluador:</b>	SUBDIRECTOR TÉCNICO
<b>Dependencia:</b>	SUBDIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA
<b>Capacitación a evaluar:</b>	CURSO FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
<b>Objetivo de la Capacitación:</b>	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 más eficaces y eficientes para lograr el mismo o un mejor impacto?	Cuáles?	Observaciones y Sugerencias
Johana Aldana Crane	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	NO	N/A	NO	N/A	N/A
										<b>Calificación Media:</b>	<b>5</b>				



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
NACIONAL

**FURAG 2022**



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
NACIONAL



Mineducacion



@Mineducacion



@Mineducacion



mineducacioncol



Ministerio de Educación Nacional