



INFORME DE EJECUCIÓN PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN (PAC) 2019



1 MARZO 2020



Tabla de contenido

Antecedentes	3
Marco normativo	3
Programa Anual de Capacitación 2019	3
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos	4
Instrumento	5
Resultados.....	7
I. Diseño del curso.....	8
II. Impacto del curso.....	11
III. De los capacitadores	13
IV. Ambiente de la capacitación.....	15
V. Valoración general del curso	17
Cumplimientos.....	21

Antecedentes

La implementación del Presupuesto basado en Resultados (PbR) y del Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) en el estado de Oaxaca, ha sido promovido mediante reformas al marco normativo-administrativo que regulan el ciclo presupuestario, así como la adopción de elementos metodológicos, particularmente con la Metodología del Marco Lógico (MML) y la Construcción de Indicadores.

La aplicación de la MML como herramienta para la medición de resultados permite mejorar el diseño y la lógica interna de los programas presupuestarios, así como identificar de manera oportuna retos y necesidades de los programas con el fin de que los servidores públicos puedan tomar decisiones pertinentes en torno a su diseño e implementación.

Para hacer posible lo anterior se ha desarrollado un programa que integra diversos eventos tales como presentaciones, reuniones informativas, talleres y mesas de trabajo, mediante los cuales se capacita y fortalece el capital humano de la Administración Pública del Estado de Oaxaca (APEO) en conocimientos y habilidades teórico-prácticas con enfoque de Gestión para Resultados (GpR).

Marco normativo

Con fundamento en el artículo 98, fracción X de la Ley Estatal de Planeación; artículos 6, y 83 inciso VI de la Ley Estatal de presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; artículo 50, fracción X de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo de Oaxaca; artículos 39, fracción IV, 41, fracción IX, 53, fracción IV, 57, fracción II, 58, fracción III del Reglamento Interno de la Jefatura de la Gobernatura. Se emite el presente:

Programa Anual de Capacitación 2019

El Programa Anual de Capacitación (PAC) 2019 emitido y ejecutado por la Instancia Técnica de Evaluación (ITE) del Gobierno del Estado, que recae en la Jefatura de la Gobernatura, se desarrolló bajo los siguientes objetivos.

Objetivo general

Desarrollar conocimientos y habilidades teórico-prácticas en los servidores públicos de la Administración Pública del Estado de Oaxaca (APEO) relacionados con el Presupuesto basado en Resultados (PbR) y con el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED).

Objetivos específicos

1. Fortalecer los conocimientos técnicos, administrativos, metodológicos y potenciar las habilidades de los servidores públicos para el apropiado desarrollo de sus actividades y atribuciones relacionadas con el PbR y SED.
2. Programar las acciones de capacitación conforme a las necesidades de las Unidades Responsables (UR's), a fin de cubrir con los requerimientos de cada una de las áreas para coadyuvar a cumplir con las evaluaciones de desempeño de sus programas presupuestarios.
3. Dar seguimiento a las acciones de capacitación para mejorar la participación activa de los servidores públicos en el marco del PbR y SED.

En este sentido, el PAC 2019, coadyuva al cumplimiento del Programa Anual de Evaluación en torno a otorgar información que le permita a los servidores públicos participantes de los programas que se evalúan, conocer el proceso que conlleva la evaluación, analizar los resultados y recomendaciones derivadas de la misma, así como, identificar y utilizar las herramientas de acuerdo a la Metodología del Marco Lógico para la atención de los Aspectos Susceptibles de Mejora, lo anterior en el marco del Presupuesto basado en Resultados (PbR).

Además, del PAC formar parte de las acciones establecidas en el Plan de Trabajo del Sistema de Evaluación del Desempeño (SED), coordinado por la ITE y en el que participan todas las Instancias Normativas de la APEO; Plan que el cual tiene por objetivo orientar el proceso de implementación, desarrollo y fortalecimiento del SED en el Gobierno del Estado de Oaxaca, que permita realizar hacia una valoración objetiva y de impacto social de las políticas, programas y proyectos de la APEO, bajo los principios de verificación del grado de cumplimiento de metas y objetivos, con base en indicadores estratégicos y de gestión. De esta forma, consolidar una gestión pública de orientación a resultados que estimule la participación ciudadana, un ejercicio eficiente del gasto público, la transparencia y la rendición de cuentas¹.

Por ello se realizaron reuniones de trabajo del SED en el marco del PAC, con el fin de realizar capacitaciones que fortalezcan el conocimiento de las y los servidores públicos.

Los temas de capacitación considerados en el PAC 2019 fueron los siguientes:

¹ Plan de Trabajo del Sistema de Evaluación del Desempeño, disponible en http://www.jefaturadelagubernatura.oaxaca.gob.mx/files/pdf/normativa/sistema_de_evaluacion_del_desempeno_m.pdf

Presupuesto basado en Resultados

- Metodología del Marco Lógico
- Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)
- Panorama General de la Evaluación de la Política Pública
- Generación de Diagnósticos a través del Método de Diseño Inverso
- Diagnóstico de los Programas Presupuestales

Sistema de Evaluación del desempeño

- Evaluación Diagnóstica
- Evaluación de Diseño
- Evaluación de Consistencia y Resultados
- Términos de Referencia e insumos para la Evaluación de Diseño
- Términos de Referencia e insumos para la Evaluación de Procesos
- Términos de Referencia e insumos para la Evaluación Estratégica
- Lineamientos para la Evaluación Específica de Diseño
- Mecanismo de Atención a los Aspectos susceptibles de Mejora 2019, su implementación y operación por parte de las UR
- Operación de la plataforma SESAM

Instrumento

Con la finalidad de que las capacitaciones tuvieran una medición en términos de calidad respecto del servicio proporcionado por la Jefatura de la Gubernatura a las demás Entidades de la APEO y en cumplimiento a su atribución, se decidió modificar el instrumento “Encuesta de satisfacción de capacitaciones impartidas” tomando como base la encuesta inicial con el fin de que la información derivada de ambas versiones permitiera el análisis en conjunto. La encuesta se segmentó en 5 apartados que considera los siguientes temas:

I. Diseño del curso

1. Los apoyos didácticos del curso.
2. Tiempo destinado a cada tema.
3. Equilibrio entre teoría y práctica.
4. Secuencia en el abordaje de los contenidos.

II. Impacto del curso, enfocado a la utilidad directa de la capacitación.

5. Considera que adquirió nuevos conocimientos.
6. Los temas contribuyen a facilitar o mejorar el desempeño laboral.

III. De los capacitadores, se orienta a la manera en que el instructor presentó la sesión.

7. Manejo de los temas por parte de los capacitadores.
8. El trato del expositor fue el adecuado.
9. Se resolvieron dudas.
10. Dominio del contenido.

IV. Ambiente de la capacitación, la cual se centra en las condiciones físicas y de participación de la sesión.

11. Se fomentó la participación.
12. Los participantes pudieron expresar su punto de vista.
13. El espacio físico permitió el desarrollo óptimo de las actividades del curso.

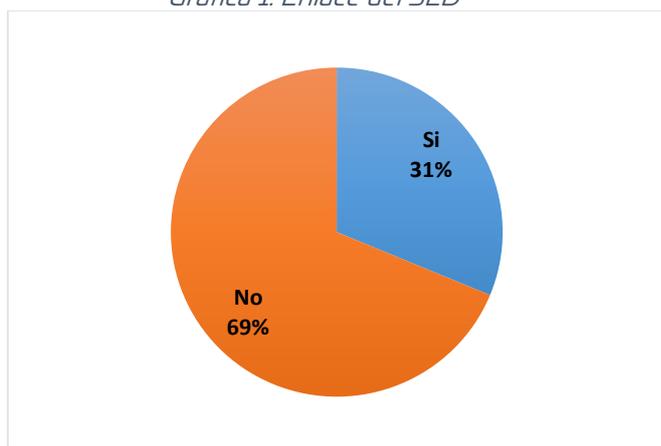
V. Valoración general del curso, se dirige a la percepción de la capacitación por parte de los asistentes.

14. Valoración de la duración total de la capacitación.
15. Organización y logística.
16. Contenido general del curso.
17. Cumplimiento de las expectativas.
18. Valoración general de la capacitación.
19. Temas considerados útiles para las UR.
20. Comentarios y sugerencias.

Resultados

En total se desarrollaron 13 temas de capacitación en distintos eventos: 15 sesiones, 2 reuniones de trabajo y 2 mesas de trabajo; el alcance logrado fue de 513 servidores públicos capacitados, de los cuales 49 por ciento son hombres y 51 por ciento mujeres (253 hombres y 206 mujeres). Asimismo, 50 por ciento indicó ser jefe de unidad, departamento u oficina, 24 por ciento personal indicó ser administrativo, apoyo o auxiliar, 12 por ciento mencionó ser coordinador o director, 10 por ciento analista o consultor y solo el tres por ciento señaló ser secretario particular o técnico.

Gráfica 1. Enlace del SED

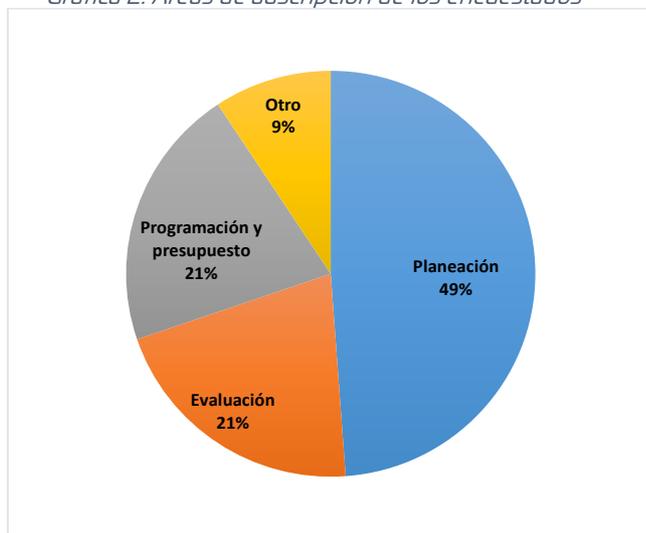


Elaboración propia

Aunque al interior de la APEO no existe un área de evaluación, el titular de cada dependencia o entidad, designa ante la ITE a una persona para atender temas del SED en el marco del PbR-SED y mantenga vinculación directa, el cual es denominado enlace del Sistema de Evaluación del Desempeño.

Así, de los encuestados se preguntó si fungían como enlace, de los cuales sólo el 31 por ciento indicó fungir como enlace y el 69 por ciento restante mencionó no serlo

Gráfica 2. Áreas de adscripción de los encuestados



Elaboración propia

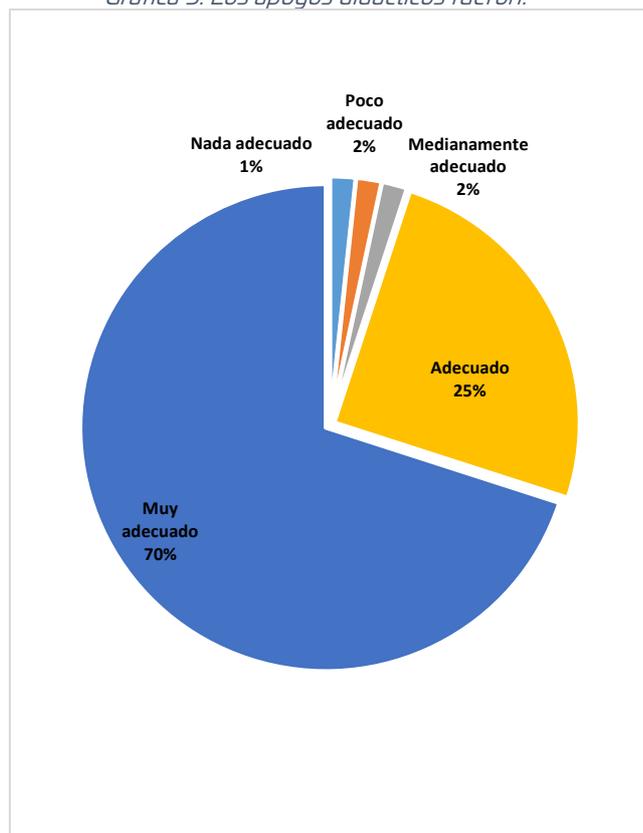
Entre las actividades que se relacionan con el trabajo de los capacitados, se obtuvo que el 91 por ciento de los encuestados indicaron estar adscritos al área de planeación, evaluación, programación y presupuesto y el nueve por ciento restante en una área distinta como el área administrativo, informático, jurídico, seguimiento o vinculación

Lo anterior nos permite confirmar que los esfuerzos que se realizan para el fortalecimiento de las y los servidores públicos en temas de PbR y SED se están enfocando en el recurso humano que tiene a su cargo dichos temas. Además, con base en los resultados de la Encuesta de Satisfacción aplicada por la ITE se obtuvo un nivel de aprobación del 99 por ciento de los servidores públicos, quienes manifestaron encontrarse “Muy satisfechos” o “Satisfechos” con las capacitaciones recibidas.

I. Diseño del curso

La primera sección de la encuesta se compone por cuatro preguntas que evaluaron los apoyos didácticos utilizados en la sesión, el tiempo ocupado por tema, el equilibrio entre la teoría proporcionada y la parte práctica así como la secuencia en el abordaje de los temas. En este sentido, el resultado fue el siguiente:

Gráfica 3. Los apoyos didácticos fueron:

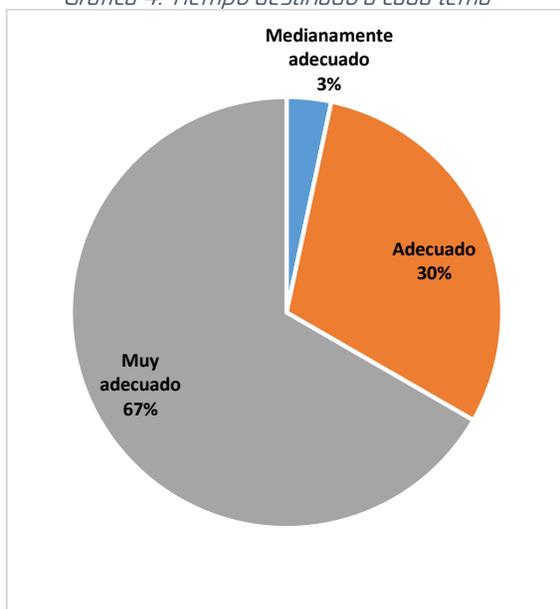


Elaboración propia

En cuanto a los apoyos didácticos proporcionados durante la capacitación, el 95 por ciento indicó que los materiales eran muy adecuados o adecuados y el cinco por ciento restantes lo consideró como medianamente adecuado, poco adecuado o nada adecuado.

Asimismo, comentaron que: *el material fue el adecuado, entretenido, suficiente, claro, presentación completa, buena presentación digital, legibles y la información sustanciosa, que los manuales escaneados no permiten búsquedas de contenido dentro del archivo pdf por lo que se sugiere que se permita la búsqueda lo que resulta más útil, mejorar la calidad y que el ejercicio ayudó a comprender la información teórica.*

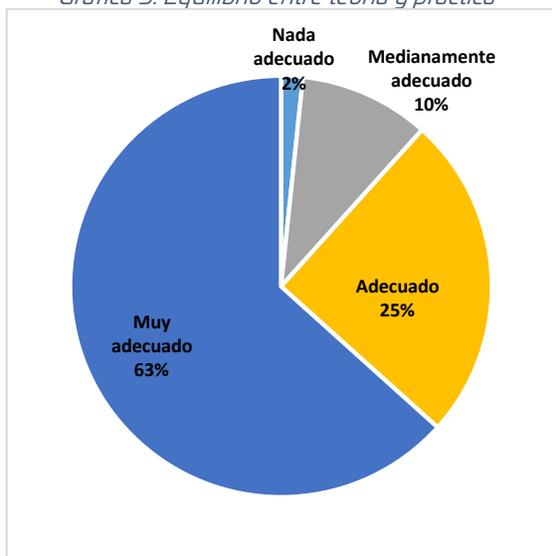
Gráfica 4. Tiempo destinado a cada tema



Elaboración propia

Respecto al tiempo destinado a cada tema impartido, el 97 por ciento de los capacitados indicó que era muy adecuado o adecuado y el tres por ciento señaló que era medianamente adecuada la distribución del tiempo. Con los siguientes comentarios: *el tiempo fue el adecuado, el tiempo destinado fue muy bueno, el tiempo fue adecuado sin ser excesivo, se abordó adecuadamente cada tema, se abarcaron los temas planeados en la sesión, el tiempo fue el suficiente, tiempo adecuado y que se mantuvo buena planeación.*

Gráfica 5. Equilibrio entre teoría y práctica



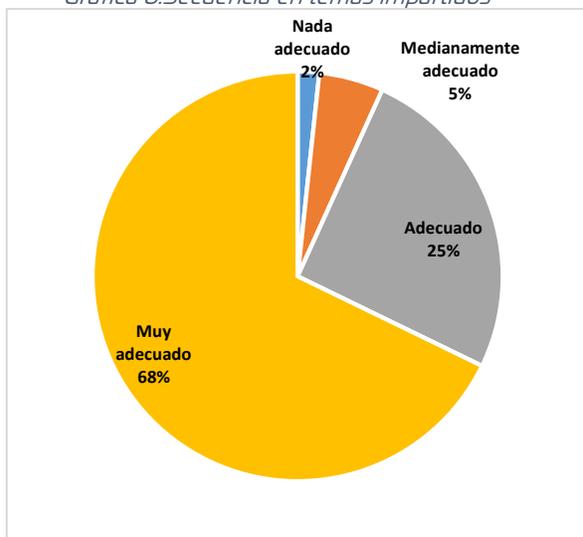
Elaboración propia

Respecto a la valoración que se recibió entre el equilibrio de la teoría y práctica, el 88 por ciento mencionó que fue muy adecuado o adecuado y el 12 por ciento que fue medianamente adecuado o nada adecuado.

Lo anterior refleja un área de oportunidad para el Programa Anual de Capacitación 2020, en cuanto a la implementación de cursos con ejercicios prácticos.

Además se recibieron los siguientes comentarios: *los ejercicios fueron buenos para la explicación del tema, la dinámica fue interesante, se dio la oportunidad a las prácticas de lo expuesto, se ejemplificó cada proceso, se practicó lo planeado, se dio la oportunidad de trabajar en máquinas, hubo de los 2 y que fue necesario.*

Gráfica 6. Secuencia en temas impartidos



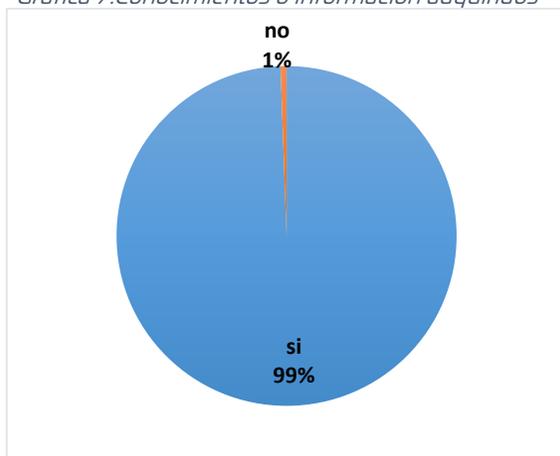
Elaboración propia

Finalmente en lo respectivo a la secuencia en el abordaje de los temas impartidos el 93 por ciento mencionó que fue muy adecuado o adecuado y el siete por ciento restante que fue regular o malo. Además, los encuestados mencionaron que *la secuencia fue ordenada, congruente, correcta y con buena secuencia.*

II. Impacto del curso

La sección impacto del curso considera la utilidad de la información recibida en las capacitaciones en relación con las actividades laborales que desempeñan las y los servidores públicos participantes.

Gráfica 7. Conocimientos o información adquiridos

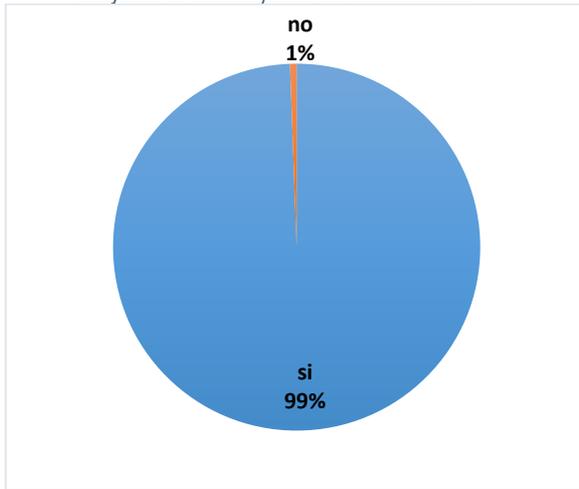


Elaboración propia

En este sentido, se evaluó si los capacitados adquirieron conocimientos o información nueva en la sesión, así el 99 por ciento mencionó que sí y el 1 por ciento indicó que no. Esto representa una fortaleza del PAC 2019, el cual se enfocó en otorgar información actual, vigente y pertinente a las circunstancias de la APEO.

Al respecto se recibieron los siguientes comentarios: que *algunos procesos les resultaban desconocidos, que adquirieron nuevas perspectivas, se aclararon dudas, se clarificaron dudas con respecto a los temas de la evaluación, se tocaron temas desconocidos, se profundizó en la evaluación de procesos y que se tocaron temas en los que no se tenía mucha información al respecto.*

Gráfica 8. Los temas contribuyen a facilitar o mejorar el desempeño de actividades



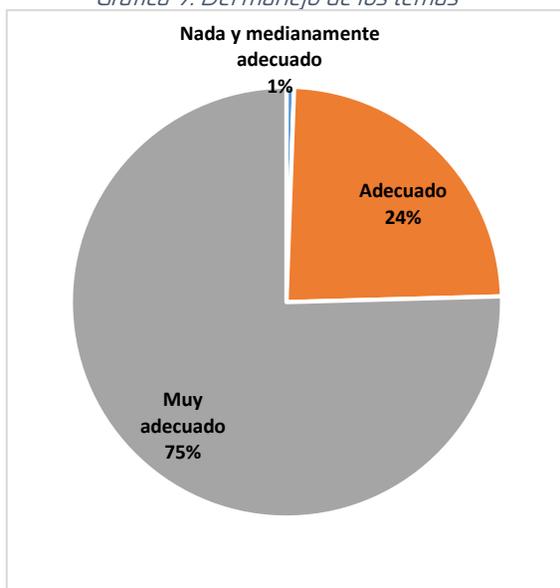
Elaboración propia

Para medir el impacto de las capacitaciones se examinó si las y los servidores públicos identificaron que el asistir y recibir la capacitación favoreció el desempeño de sus actividades laborales; a lo que el 99 por ciento mencionó que sí, justificando que la sesión *fue clara y concisa, se presentaron ideas nuevas, se identificaron de manera clara y correcta los temas sobre los cuales debe integrar la información y que son temas didácticos* y el uno por ciento restante mencionó que no que la capacitación no impactó en una mejora de su desempeño.

III. De los capacitadores

La tercera sección enfocada a valoración de los capacitadores, se compone de cuatro preguntas que evalúan el manejo de temas, el trato del expositor, dominio de temas y la resolución de dudas generadas por los asistentes.

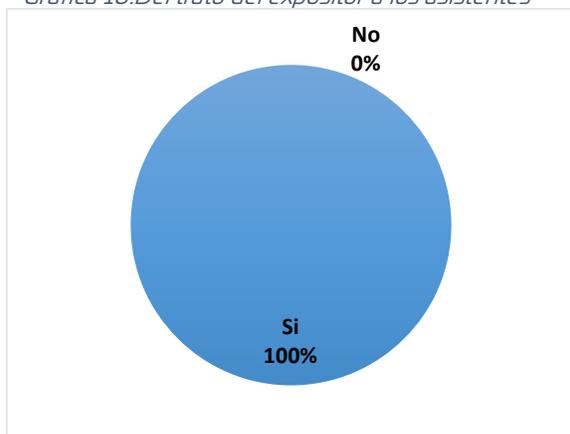
Gráfica 9. Del manejo de los temas



Elaboración propia

En cuanto el manejo de los temas por parte de los capacitadores, el 99 por ciento mencionó que fue muy adecuado o adecuado, de los cuales mencionaron que *hubo claridad y conocimientos del tema, que los capacitadores conocen mucho de los temas, gran dominio del tema y buen manejo de los demás*, sin embargo el uno por ciento restante indicó que el manejo de los temas fue medianamente y nada adecuado.

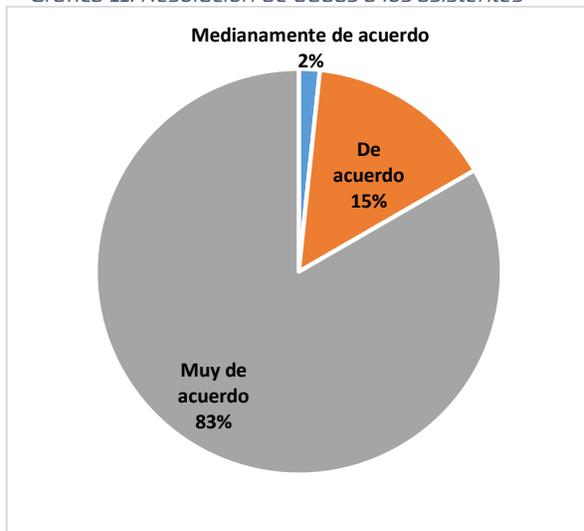
Gráfica 10. Del trato del expositor a los asistentes



Elaboración propia

En cuanto al trato del expositor hacia los asistentes el 100 por ciento mencionó que éste fue el adecuado, además de hacer los siguientes comentarios: *el capacitador fue amable y considerado, correcto, con excelente atención y trato además de ser respetuoso y que dio atención a las inquietudes de los asistentes*.

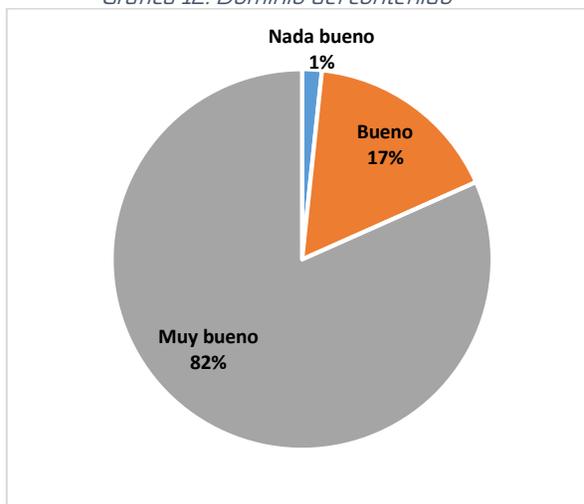
Gráfica 11. Resolución de dudas a los asistentes



Elaboración propia

En cuanto a la resolución de las dudas planteadas por los asistentes, el 98 por ciento mencionó estar muy de acuerdo o de acuerdo y, el dos por ciento restantes que estaba medianamente de acuerdo. Justificaron su respuesta con los comentarios: *existió atención y espacio para dudas y comentarios, las respuestas eran certeras, claras y que se solventaron todas las dudas.*

Gráfica 12. Dominio del contenido



Elaboración propia

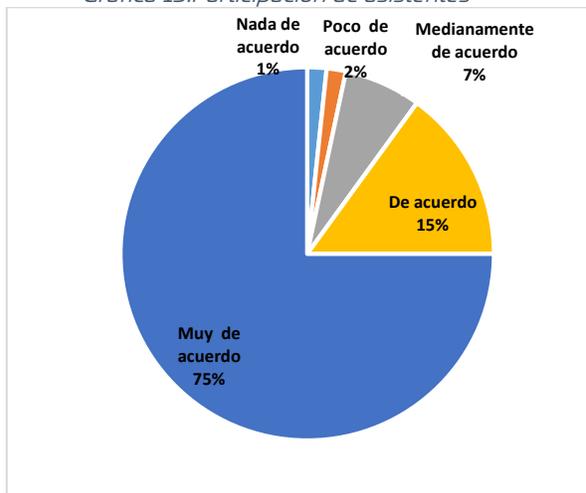
Respectivamente, al dominio del contenido, el 99 por ciento mencionó que fue muy bueno o bueno y, el uno por ciento restante que fue malo.

Con los siguientes comentarios: fue adecuado, amplio, que *hubo explicación clara y completa, se transmitió de manera clara el contenido y que fue muy bueno.*

IV. Ambiente de la capacitación

El ambiente de la capacitación se compone de tres preguntas que evalúan si fue promovida la participación, si los participantes pudieron expresar sus puntos de vista, y si el espacio físico favoreció el cumplimiento de los objetivos de la sesión.

Gráfica 13. Participación de asistentes

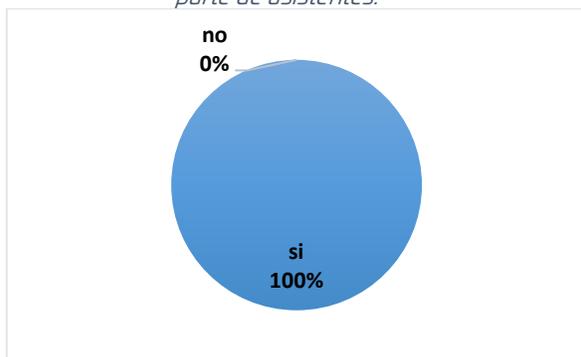


Elaboración propia

En cuanto a que si el expositor promovió la participación de los asistentes, el 90 por ciento de ellos indicó que estaba muy de acuerdo o de acuerdo y el 10 por ciento restante que estaba medianamente, poco o nada de acuerdo. Lo que refleja que es importante generar los medios adecuados para fomentar la participación entre los asistentes.

Justificando que durante la sesión *a todos los participantes se les dio voz, la dinámica con enfoque del tema y propia para la reunión, hubo ejercicio para participar, se preguntó durante la capacitación.*

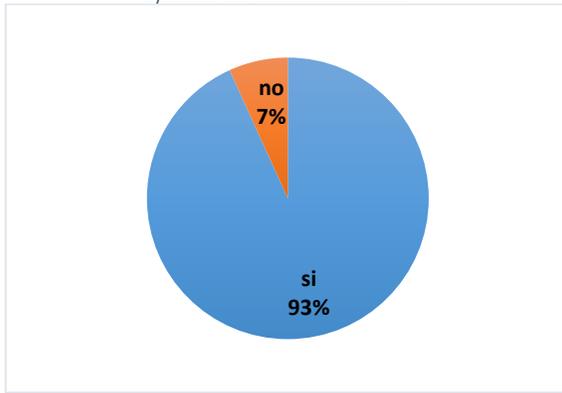
Gráfica 14. Intercambio de puntos de vista por parte de asistentes.



Elaboración propia

En cuanto a si los participantes pudieron expresar sus puntos de vista durante la capacitación el 100 por ciento mencionó que si, en este sentido comentaron que *hubo buena participación en todo momento, se dio atención y tiempo para todas las consultas, se hicieron preguntas además de contar con una sesión de preguntas y respuestas.*

Gráfica 15. El espacio físico permitió el desarrollo óptimo de las actividades



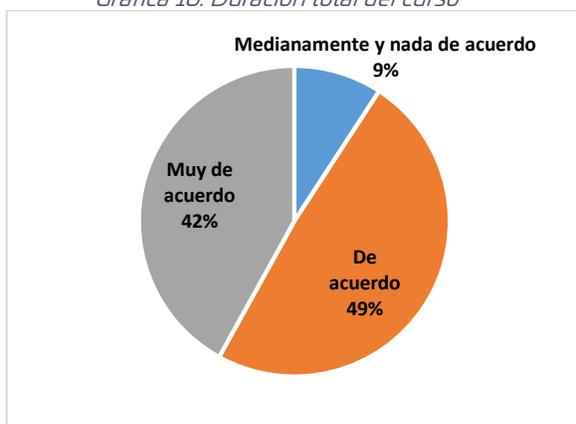
Elaboración propia

En lo que respecta al espacio físico, se preguntó si éste permitió el desarrollo óptimo de las actividades del curso, el 93 por ciento indicó que si y el siete por ciento restante que no, con la mención que *el espacio era muy pequeño*.

V. Valoración general del curso

Finalmente la sección valoración general del curso contempla siete preguntas, que evalúan desde la duración total del curso, la organización y logística, el contenido, los temas de utilidad para las Unidades Responsables así como comentarios y sugerencias, de las cuales se obtuvo la siguiente información.

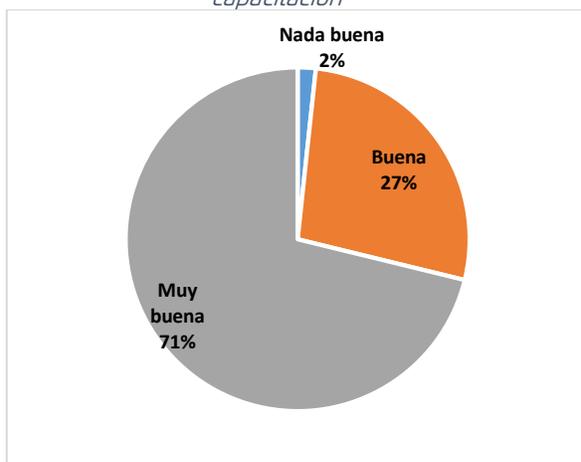
Gráfica 16. Duración total del curso



Elaboración propia

De la duración total de la capacitación el 91 por ciento mencionó que estaba muy de acuerdo y de acuerdo con el tiempo destinado a la sesión y el nueve por ciento indicó que estaba medianamente y nada de acuerdo.

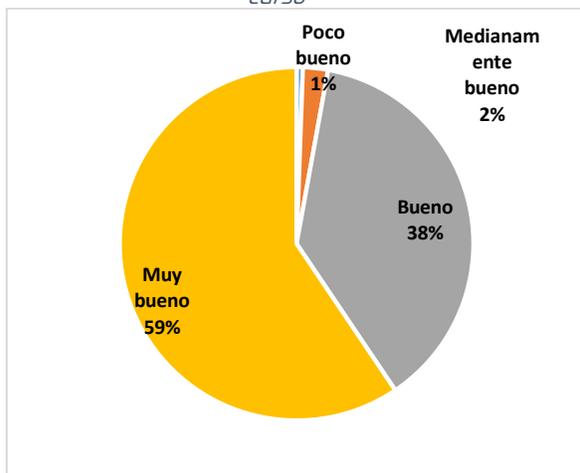
Gráfica 17. Organización y logística de la capacitación



Elaboración propia

De la organización y logística de la capacitación, el 98 por ciento indicó que era muy buena o buena y únicamente dos por ciento señaló que consideraba que la organización fue nada buena.

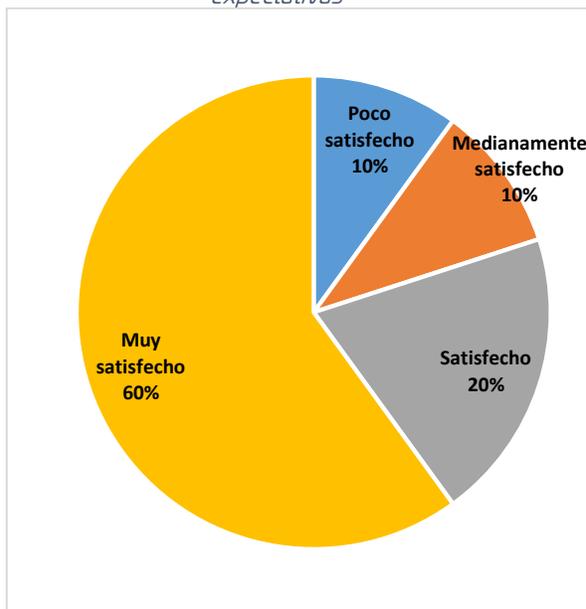
Gráfica 18. Valoración del contenido general del curso



Elaboración propia

La valoración del contenido general del curso reflejó que el 97 por ciento lo valoraba como muy bueno o bueno y únicamente el tres por ciento lo calificaba como medianamente bueno o poco bueno.

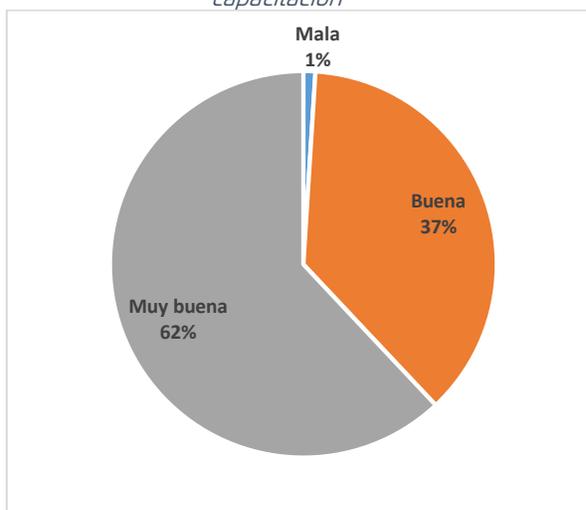
Gráfica 19. Nivel de la capacitación en cuanto a expectativas



Elaboración propia

En el cumplimiento de las expectativas de los participantes en cuanto a capacitación recibida, el 80 por ciento indicó que estaba muy satisfecho o satisfecho y el 20 por ciento restante que se encontraba medianamente o poco satisfecho, lo anterior debido a que manifestaron que requerían reforzar los conocimientos aprendidos mediante ejercicios o dinámicas.

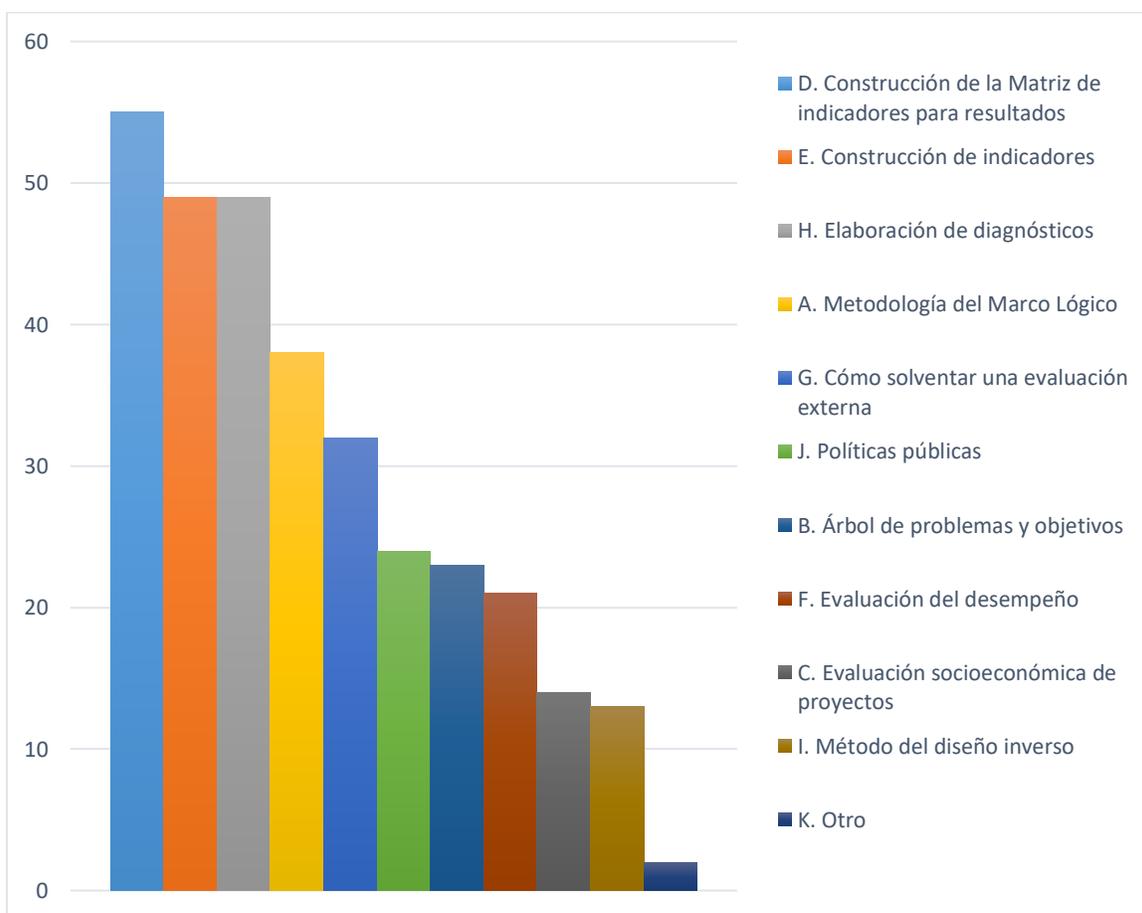
Gráfica 20. Valoración en términos generales de la capacitación



Elaboración propia

Una vez valorados cada uno de los aspectos de la capacitación, se evaluó en términos generales la capacitación otorgada, de los cual el 99 por ciento de los asistentes consideraba que las capacitaciones recibidas eran muy buenas o buenas y sólo el uno por ciento pensaba que era mala.

Gráfica 21. Temas de capacitación útiles para Unidades Responsables



Elaboración propia

De la misma forma, se identificaron temas de capacitación que las y los servidores públicos consideran de utilidad para su Unidad Responsable, en el siguiente orden:

1. Construcción de la Matriz de indicadores para resultados
2. Construcción de indicadores
3. Elaboración de diagnósticos
4. Metodología del Marco Lógico
5. Cómo solventar una evaluación externa
6. Políticas públicas
7. Árbol de problemas y objetivos
8. Evaluación del desempeño
9. Evaluación socioeconómica de proyectos
10. Método del diseño inverso

Además de proponer los siguientes temas:

11. Evaluación de Políticas y Programas
12. Elaboración de Reglas de Operación

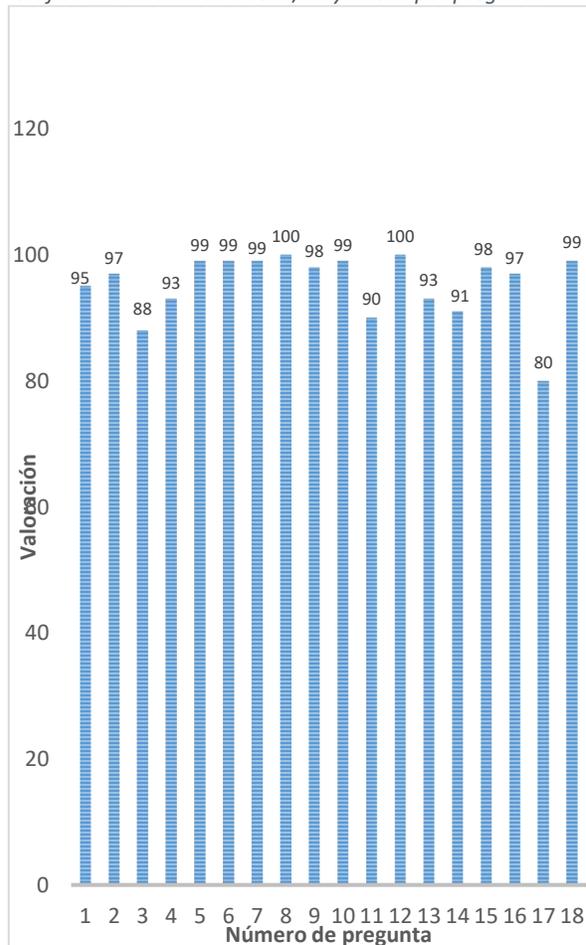
Posteriormente, se recibieron los siguientes comentarios y sugerencias:

- *Buena capacitación se abordaron de manera adecuada*
- *Capacitación muy provechosa*
- *Como el espacio es pequeño la pantalla pegarla más a la pared*
- *Considero que hubiese sido mejor más tiempo con un ejercicio completo práctico para realizar las actividades*
- *El área de Planeación solicita una capacitación sobre políticas públicas aplicadas al sector rural, agradecemos su atención y respuesta. Muchas gracias.*
- *El curso fue muy provechoso debido a que se completó con caso práctico que permitió tener una visión integral de los temas*
- *Felicidades*
- *Gran propuesta de capacitación*
- *La capacitación fue muy puntual*
- *Le solicito atentamente nos impartan una capacitación sobre políticas públicas aplicadas al sector agropecuario. Agradezco su disposición y atención oportuna.*
- *Muy bueno*
- *Todo muy bien*

Cumplimientos

Resultado de la implementación del Programa Anual de Capacitación 2019 se obtiene la detección de las fortalezas que presenta la ITE como ejecutor del PAC, además de la identificación de áreas de oportunidad que pueden ser atendidos en el PAC 2020, como lo muestra la gráfica 22 con la relación de pregunta y valoración obtenida.

Gráfica 22. Valoración buena/muy buena por pregunta



Elaboración propia

Tabla 1. Relación de preguntas

N°	Pregunta
1	Los apoyos didácticos del curso fueron
2	El tiempo destinado a cada tema le resultó
3	¿Cómo considera que fue el equilibrio entre teoría y práctica
4	¿Cómo considera la secuencia en el abordaje de los contenidos impartidos?
5	¿Considera que adquirió nuevo conocimientos o información?
6	¿Los temas abordados contribuyen a facilitar o mejorar el desempeño de sus actividades laborales?
7	¿Cómo considera el manejo de los temas por parte de los capacitadores?
8	¿El trato del expositor hacia los asistentes le resultó adecuado?
9	¿El capacitador resolvió las dudas de los asistentes?
10	El dominio del contenido fue
11	¿Se fomentó la participación durante la capacitación?
12	¿Los participantes pudieron expresar sus puntos de vista durante la capacitación?
13	¿El espacio físico permitió el desarrollo óptimo de las actividades del curso?
14	¿Cómo le ha parecido la duración total de la capacitación?
15	¿Cómo evaluaría la organización y logística de la capacitación?
16	¿Cómo valoraría el contenido general del curso?
17	¿En qué nivel la capacitación cumplió sus expectativas?
18	Una vez valorados cada uno de los aspectos de la capacitación ¿Cómo valoraría en términos generales la capacitación recibida?

Elaboración propia

En este sentido, la implementación del PAC 2019 fortaleció los conocimientos técnicos, administrativos, metodológicos de las y los servidores públicos debido a que se obtuvo que el 99 por ciento de los encuestados indicó que adquirió nuevos conocimientos o información y que ésta contribuye a facilitar o mejorar el desempeño de sus actividades laborales.

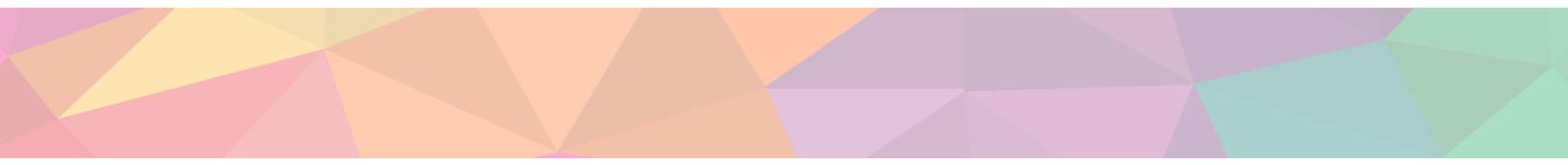


En cuanto a la programación de acciones de capacitación enfocadas a las necesidades de cada Unidad Responsable se pidió a cada encuestado señalar los temas que consideran de utilidad para su respectiva dependencia, de ellos el tema con mayor porcentaje fue el de construcción de Matriz de Indicadores para Resultados.

Es importante señalar que el aspecto evaluado con menor aprobación fue el cumplimiento de las expectativas de los asistentes, en donde el 80 por ciento de los encuestados mencionaron estar de acuerdo o muy de acuerdo que la capacitación cumplió sus expectativas, por lo que se detecta como área de oportunidad para el siguiente ejercicio.

Además, se logró identificar que para la planeación y ejecución del Programa Anual de Capacitación 2020, las sesiones de capacitación deberán contener un mayor número de ejercicios prácticos y dinámicas de participación, que refuercen los conocimientos e información otorgada en cada sesión

El Programa Anual de Capacitación del ejercicio 2019, obtuvo el 95 por ciento lo que demuestra, el compromiso y esfuerzo realizado por la ITE en cada una de las capacitaciones impartidas.



Anexo. Instrumento de aplicación

ENCUESTA DE SATISFACI3N DE LAS CAPACITACIONES IMPARTIDAS POR COORDINACI3N DE EVALUACI3N E INFORMES DE LA JEFATURA DE LA GUBERNATURA

Oaxaca
JUNTOS CONSTRUIMOS EL CAMBIO



JEFATURA
Secretarfa de la Gobernatura

Nombre de la capacitaci3n: _____

Nombre de la UR: _____ N3mero de la UR: _____

Cargo que desempea: _____

3rea de Adscripci3n: _____

Sexo: Hombre Mujer Fecha: _____

¿Funge como enlace del SED? S3 No

Sus actividades se relacionan con: (marque las casillas seg3n sea su caso)

Planeaci3n Evaluaci3n Programaci3n y Presupuesto Otro ¿Cu3l? _____

Instrucci3n: Marque con una X la opci3n que refleja su opini3n respecto a la(s) capacitaci3n(es) que ha recibido.

Utilizando la escala del 1 al 5, d3nde 1 puede ser: Insuficiente/Muy malo/Inadecuado y 5 puede ser Suficiente/Muy bueno/Adecuado, seg3n corresponda. Justifica tu respuesta en caso necesario.

I. DISEÑO DEL CURSO

1. Los apoyos did3cticos del curso fueron:

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

 Justifica tu respuesta _____

2. El tiempo destinado a cada tema le result3:

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

 Justifica tu respuesta _____

3. ¿C3mo considera que fue el equilibrio entre teorfa y pr3ctica?

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

 Justifica tu respuesta _____

4. ¿C3mo considera la secuencia en el abordaje de los contenidos impartidos?

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

 Justifica tu respuesta _____

II. IMPACTO DEL CURSO

5. ¿Considera que adquiri3 nuevos conocimientos o informaci3n?

S3 No Justifica tu respuesta _____

6. ¿Los temas abordados contribuyen a facilitar o mejorar el desempeo de sus actividades laborales?

S3 No Justifica tu respuesta _____

III. DE LOS CAPACITADORES

7. ¿C3mo considera el manejo de los temas por parte de los capacitadores?

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

 Justifica tu respuesta _____

8. ¿El trato del expositor hacia los asistentes le result3 adecuado?

S3 No Justifica tu respuesta _____

9. ¿El capacitador resolvi3 las dudas de los asistentes?

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

 Justifica tu respuesta _____

10. El dominio del contenido fue:

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

 Justifica tu respuesta _____

IV. AMBIENTE DE LA CAPACITACI3N

11. ¿Se foment3 la participaci3n durante la capacitaci3n?

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

 Justifica tu respuesta _____

12. ¿Los participantes pudieron expresar sus puntos de vista durante la capacitaci3n?

S3 No Justifica tu respuesta _____

ENCUESTA DE SATISFACIÓN DE LAS CAPACITACIONES IMPARTIDAS POR COORDINACIÓN DE EVALUACIÓN E INFORMES DE LA JEFATURA DE LA GOBERNATURA



JEFATURA
Jefatura de la Gobernatura

13. ¿El espacio físico permitió el desarrollo óptimo de las actividades del curso?

Sí No Justifica tu respuesta _____

V. VALORACIÓN GENERAL DEL CURSO

14. ¿Cómo le ha parecido la duración total de la capacitación?

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

Justifica tu respuesta _____

15. ¿Cómo evaluaría la organización y logística de la capacitación?

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

Justifica tu respuesta _____

16. ¿Cómo valoraría el contenido general del curso?

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

Justifica tu respuesta _____

17. ¿En qué nivel la capacitación cumplió sus expectativas?

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

Justifica tu respuesta _____

18. Una vez valorados cada uno de los aspectos de la capacitación ¿cómo valoraría en términos generales la capacitación recibida?

Muy buena Buena
Regular Mala Pésima

19. ¿Qué temas de capacitación considera que serían de utilidad para su UR?

Puede señalar más de una opción.

- A Metodología de Marco Lógico
- B Árbol de Problemas y Objetivos
- C Evaluación Socioeconómica de Proyectos
- D Construcción de la Matriz de Indicadores para Resultados
- E Construcción de Indicadores
- F Evaluación del desempeño
- G Cómo solventar una evaluación externa
- H Elaboración de Diagnósticos
- I Método de diseño Inverso
- J Políticas públicas
- K Otro: _____

20. Comentarios y sugerencias

¡Gracias por su participación!

Directorio

Mtro. Alejandro Murat Hinojosa
Gobernador Constitucional del Estado
Libre y Soberano de Oaxaca

Lic. Carolina Monroy del Mazo
Jefa de la Oficina de la Gobernatura

Lic. José Luis Ramírez Coronado
Coordinador de Evaluación e Informes

M.T.A. Rosa Lilia Almaraz Vásquez
Jefa de la Unidad de Desarrollo de
Políticas de Evaluación

L.E. Dulce María Galindo Cruz
Jefa del Departamento de Monitoreo de
la Gestión Pública



JEFATURA

Jefatura de la Gubernatura