



INFORME EVALUACIÓN DE IMPACTO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2016

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA
Carrera 10 N.º 64/28
PBX: 2948700

Bogotá - Colombia
www.invima.gov.co



GP 202 - 1



SC 7341 - 1



CO-SC-7341-1

JUSTIFICACIÓN

Para el INVIMA el proceso de capacitación/ entrenamiento ha sido considerado como un eje central del que hacer de los funcionarios, desde los objetivos estratégicos, la institución se ha alineado con las empresas modernas centrando sus fortalezas basadas en el conocimiento y experticia técnica de su recurso humano.

Es por esta razón se ha trabajado en la crear conciencia en los funcionarios acerca de la importancia que se adquiere en el momento de participar en la capacitación o entrenamiento, que su participación obedece a que se forme de manera integral y que la institución espera que dicho conocimiento se aplique en su puesto de trabajo para lograr un mejor desempeño y una evolución institucional que la coloque a la vanguardia de la inspección sanitaria como referente nacional e internacional.

1.1. FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

El Decreto 2539 de 2005, considera las competencias laborales como el eje de la gestión del talento humano en el sector público, al definirlas como: *“la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado”*.



El tema de las competencias laborales en la gestión del talento humano del sector público se orienta a la formación y capacitación en los siguientes aspectos:

- A. Responder a las necesidades de formación y capacitación basado en un esquema metodológico para el desarrollo de competencias.
- B. Considerar las competencias comportamentales comunes a los empleados públicos y las establecidas para los diferentes niveles jerárquicos en el Decreto 2539 de 2005, como componentes transversales de todos los programas de formación y capacitación que se formulen por las diferentes dependencias
- C. Pasar de un esquema de enseñanza–aprendizaje que privilegia conocimientos, a un esquema que no fragmenta los aprendizajes sino que asume la competencia como una categoría integradora que busca enriquecer al funcionario, fundamentado en un saber y evidente en un hacer.
- D. Estructurar programas de formación y capacitación articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral, conformando proyectos de aprendizaje en equipos.
- E. Involucrar a los funcionarios de manera genuina en su proceso de aprendizaje ya que es él quien, dentro de las posibilidades que permite su entorno laboral, integra los saberes, busca mayor orientación si la necesita y emite las evidencias correspondientes.
- F. Reconocer que la necesidad de información surgen de un proceso y de un problema o necesidad laboral concreta, se requiere de la metodología en la educación basada en problemas, la cual es eminentemente práctica, centrada en la realidad del funcionario y no en la percepción del jefe o el facilitador. Este esquema facilita la transferencia de aprendizajes a las condiciones habituales de trabajo.
- G. Cambiar la forma de evaluar los programas de formación y capacitación en cuanto a la evaluación del aprendizaje de las competencias, es decir ser capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos o acciones requeridos, en un contexto específico.

2. OBJETIVO GENERAL:

Evaluar la transferencia de conocimiento en el desempeño individual e institucional, así como el repertorio de competencias comportamentales desarrolladas por los funcionarios INVIMA como resultado de los temas impartidos en el año anterior.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer el grado de transferencia del conocimiento adquirido durante la capacitación y/o entrenamiento aplicado a las actividades asignadas en su puesto de trabajo.
- Conocer si objetivo de la capacitación y/o entrenamiento cumplió con el propósito frente a los resultados obtenidos de gestión de la dependencia.

2.2. METODOLOGÍA

Se aplicó el formato de evaluación de impacto a los funcionarios de planta que han participado en un evento de capacitación y/o entrenamiento, sea en la modalidad de curso, seminario, diplomado, congreso etc. Con una intensidad mayor a (24) horas y que haya transcurrido por lo menos seis (6) meses.

Las evaluaciones de impacto se realizaron de acuerdo con el formato GTH-DPE-FM012, el consta de dos páginas, en la No. página No. 1. Se registra la calificación cuantitativa para lo cual el funcionario debe calificar cada uno de los ítems, teniendo en cuenta el tema de la capacitación en el que participó, (1 es el indicador INFERIOR y 5 el SUPERIOR), de acuerdo con la escala establecida, en la página No 2. Se plantean cuatro preguntas abiertas las cuales permiten indagar acerca de la transferencia del conocimiento, de la cual el jefe inmediato hace parte toda vez que la evaluación se hace de forma conjunta, es de aclarar que los ítems plasmados en el formato antes mencionado, se trasladaron a una encuesta en la web y que se envió por correo electrónico a los funcionarios el Link en el cual debían acceder para responder la encuesta.

El período de recopilación de datos, se llevó a cabo en el mes de Agosto de 2017.

Se realizaron (15) eventos aprobados por el Comité de capacitación y ejecutados por las entidades contratadas por el INVIMA, a través de la red Interinstitucional, Educación gestionada por los mismos funcionarios, invitaciones de otras instituciones etc. En los 15 eventos participaron 394 funcionarios y se respondieron 146 encuestas, diligenciadas aunque que se les envió a 394 funcionarios, es de aclarar que un funcionario diligenció uno o más encuestas de evaluación de impacto de la capacitación.

2.3 POBLACION

A los Trecientos Noventa y Cuatro (394) Funcionarios que participaron en uno o más de los eventos y a los que se les solicitó diligenciar el formato GTH-DPE-FM012 a través de las encuestas tuvieron la siguiente distribución:

	# de Funcionarios
Directivo	0
Asesor	1
Profesional Especializado	62
Profesional Universitario	81
Técnico	2
Asistencial	0
Total	146

Cuadro No. 1: Distribución de la Población que diligencio la encuesta por haber asistido a uno o más eventos de Capacitación/ Entrenamiento.

Evaluación de Impacto	
Encuesta Realizada	146
Encuesta Incompleta	18
Encuesta No Realizada	230
Total	394

Cuadro No. 2: Distribución de respuestas al formato GTH-DPE-FM012 Fuente Invima

De los 15 eventos realizados en el 2016 y en los que participaron 394 funcionarios solo el 37.1% respondieron la encuesta en su totalidad, el 4.5% la diligenciaron incompleta y el 58.37 % no la diligenciaron.

Los temas que se evaluaron fueron: Técnicas Avanzadas de Biología Celular y Molecular Aplicadas al Control de Calidad de Medicamentos Biológicos (Interferón-B Recombinante, Herramientas Cualitativas Y Cuantitativas para la Priorización y Gestión del Riesgo Microbiológico y Físicoquímico en la Cadena de Producción de Alimentos, XIII Congreso Latinoamericano de Microbiología e Higiene de Alimentos. Formacion Auditores, Nutrientes en Suplementos Dietarios, Inocuidad, Caracterización De Especies De Pescado y su Riesgo de Consumo Asociado a Peligros Químicos, III Congreso Internacional en Investigación E Innovación en Ciencia y Tecnología de los Alimentos – II Seminario Internacional de Empaques Biodegradables, Ensayos Físicos y Mecánicos en la Magnitud Dimensional Énfasis en Dispositivos Médicos, Entrenamiento Teórico Práctico en Física Mecánica de Materiales Aplicable a Dispositivos Médicos, Entrenamiento en Operación de Openlab Chemstation para Cromatografía Líquida, Entrenamiento Estabilidad de Productos Farmacéuticos, Primeros Auxilios, Curso Especial en Organización de Archivos de Gestión, English.

3- ANALISIS DE RESULTADOS

3.1 Mejoras en el Puesto de Trabajo

De acuerdo a la información suministrada por el total de los funcionarios que diligenciaron el Formato Evaluación del impacto, se identifican las siguientes mejoras en el puesto de trabajo después de haber recibido la capacitación o entrenamiento:

	Directivo	Asesor	Profesional			Técnico	Asistencial	TOTAL
			Universitario	Especializado	Con personal a cargo			
Elaboración de guías, proyectos, manuales y/o documentos para la dependencia		1	13	11	3	4		32
Facilidad en la toma de decisiones		4	123	26	7	6	2	168
Comunicación asertiva con los usuarios		5	90	13	8	5		121
Realización de aportes para redefinir los lineamientos		3	37	11	5	6	1	63
Mayor cumplimiento de los objetivos propuestos por la Dependencia		4	76	19	6	5	1	111
Le ha permitido asumir otras responsabilidades		3	35	11	1	4	1	55
(Nuevos retos, liderar procesos, encargos, comisiones, etc)		3	22	6	2	3		36
Conocimientos sólidos aplicados a la ejecución de mis funciones		3	129	29	8	7	2	178
Manejo del aplicativos			9		1	3	1	14

Cuadro No. 3: Distribución de las mejoras en el puesto de trabajo después de haber recibido la capacitación o entrenamiento fuente INVIMA

Siendo la Siendo de mayor relevancia las siguientes:

- 1) Conocimientos sólidos aplicados a la ejecución de mis funciones
- 2) Facilidad en la toma de decisiones
- 3) Comunicación asertiva con los usuarios
- 4) Mayor cumplimiento de los objetivos propuestos por la Dependencia

Las mejoras se evidencian en el informe de gestión del INVIMA, toda vez como se menciona en el mismo el Plan Operativo Anual se presenta como un instrumento de gestión ya que dentro de él se aprecian los detalles sobre cómo conseguir lo planeado y el aporte que generara cada actividad a los objetivos institucionales. El censo de establecimientos vigilados ascendió a 13.341; correspondientes a industrias de diferentes tipos de productos, tales como alimentos, medicamentos, dispositivos médicos, cosméticos, plantas de beneficio de bovinos, porcinos, aves y otras especies, bancos de sangre, investigaciones clínicas, bancos de tejidos encargados de

proveer tejido cardiovascular, tejido corneal y ocular, membrana amniótica, tejido osteomuscular y piel.

A través del fortalecimiento de competencias funcionales de los funcionarios el Invima puede presentar un informe como este: *Según clasificación del modelo IVC-SOA, se priorizan las visitas de IVC en los establecimientos de mayor riesgo, verificando estándares de calidad e inocuidad, monitoreo de efectos en salud y acciones de intervención en las cadenas productivas, orientadas a eliminar o minimizar riesgos, daños e impactos negativos para la salud humana por el uso o consumo de bienes y servicios. Adicionalmente, se programan visitas al presentarse denuncias contra el producto o establecimiento, peticiones del interesado, resultados rechazados de análisis de laboratorio, toma de muestras, solicitudes de otras entidades, enfermedades transmitidas por alimentos, y alertas sanitarias. En 2016 se realizaron 16.067 visitas y el número de establecimientos que cumplen con los estándares sanitarios, los cuales hacen referencia a las buenas prácticas de manufactura (BPM), buenas prácticas clínicas (BPC), buenas prácticas de elaboración (BPE), buenas prácticas de laboratorio (BPL) y buenas prácticas de almacenamiento (BPA), según lo cual del total de establecimientos vigilados, el 14,2% no cumple con los estándares sanitarios exigidos; el 52,5% cumple parcialmente y el 33,3% cumple a cabalidad. (Tomado del Informe Gestión Invima 2016, Oficina Asesora de Planeación)*

Objetivo Estratégico INVIMA	Avance Global de acuerdo a los Objetivos
1.- Fortalecer los mecanismos de Inspección, Vigilancia y Control del INVIMA, en articulación y coordinación con los sujetos responsables de la vigilancia sanitaria con enfoque de riesgo que contribuyan a la protección y prevención de la salud y al cumplimiento de las políticas de competitividad y desarrollo.	95%
2.- Fomentar y promover la excelencia en la prestación de los servicios, para afianzar la confianza de la población y el reconocimiento nacional e internacional.	98%
3.- Implementar modernas tecnologías de información y de comunicación de acuerdo con las necesidades de los usuarios, directrices del Gobierno y estándares internacionales.	99%
4.- Fortalecer la gestión del conocimiento, capacidades, competencias y mejora de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la institución.	93%
5.- Aumentar la eficiencia en la gestión operacional de los laboratorios del INVIMA y de la red nacional; y los sitios de control de primera barrera.	98%
6.- Aplicar las acciones de IVC para diseñar e implementar procesos de gestión orientados a mitigar los efectos de la ilegalidad.	100%

Tabla 1: Avance Global de Gestión frente a los objetivos Fuente: Oficina Asesora de Planeación

Dependencias	% Ejecución
Dirección General	99%
Oficina Asesora de Planeación	100%
Oficina Asesora Jurídica	100%
Oficina de Control Interno	100%
Oficina de Laboratorios	98%
Oficina de Tecnologías	99%
Oficina de Atención al Ciudadano	99%
Oficina de Asuntos Internacionales	92%
Secretaría General	96%
Dirección de Cosméticos	92%
Dirección de Alimentos	98%
Dirección de Dispositivos	99%
Dirección de Medicamentos	89%
Dirección de Operaciones Sanitarias	94%
Dirección de Responsabilidad Sanitaria	100%
% Ejecución Diciembre 2016 POA	97%

Tabla 2: Ejecución Plan Operativo Anual 2016

3.2 Percepción:

Los funcionarios perciben que en los temas en los cuales se capacitaron o entrenaron les proporcionó herramientas satisfactorias para mejorar en el proceso en el cual participan fue la siguiente:

1. Deficiente: 1%
2. No satisfactorio: 3%
3. Aceptable: 12%
4. Satisfactorio: 47%
5. Sobresaliente: 37%

Se puede evidenciar que el 84% de los asistentes a las capacitaciones o entrenamientos perciben que los temas tratados y metodología con la cual se abordaron los mismos cumplieron con sus expectativas de aprendizaje de manera satisfactoria y sobresaliente, de igual forma el 12 % evaluó este ítem como aceptable.

Las competencias desarrolladas por Nivel Jerárquico de Empleo de acuerdo a las respuestas suministradas en por los funcionarios son:

	# de Evaluaciones	Competencia Desarrollada por Nivel Jerárquico de Empleo
Directivo	0	-

	 	
Asesor	1	Experticia Profesional: Conocimiento del Entorno: Construcción de Relaciones: Iniciativa:
Profesional Especializado	62	Aprendizaje Continuo: Experticia Profesional: Trabajo en Equipo y Colaboración: Creatividad e Innovación:
Profesional Universitario	81	Aprendizaje Continuo: Experticia Profesional: Trabajo en Equipo y Colaboración: Creatividad e Innovación:
Técnico	1	Experticia Técnica: Trabajo en Equipo: Creatividad e Innovación:
Total de Evaluaciones	146	

Fuente: Grupo Talento Humano 2017

De acuerdo con lo consignado en la encuesta las competencias desarrolladas con ocasión de las capacitaciones en las cuales han participado han sido, la experticia profesional, el aprendizaje continuo, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la creatividad e innovación en el nivel profesional, en el nivel técnico Experticia Técnica, Trabajo en Equipo, Creatividad e Innovación y en el nivel asistencial Manejo de la información, adaptación al cambio, Disciplina, Relaciones interpersonales, Colaboración.

Gladys Montoya Garcia
 Profesional Especializado 2028-16
 Área de Capacitación