



La salud  
es de todos

Minsalud

## INFORME EVALUACIÓN DE IMPACTO PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2021

### 1. JUSTIFICACION

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

**Oficina Principal:** Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

**Administrativo:** Cra 10 N° 64 - 60

(1) 2948700

[www.invima.gov.co](http://www.invima.gov.co)





La Capacitación y formación por competencias está dirigido a todos los funcionarios de la Entidad, la cual busca fomentar y promover la excelencia en la prestación de los servicios, para afianzar la confianza de la población y el reconocimiento nacional e internacional a través del fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales del recurso humano vinculado al INVIMA, así como el mejoramiento continuo en el desempeño y rendimiento laboral, enmarcado en el cumplimiento de la misión y visión institucional.

Por otra parte, es importante citar el objetivo de la gestión estratégica del talento humano en el sector público que procura la atracción y retención de las personas más idóneas y competentes, así mismo potenciar las capacidades que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos y cuantificables.

## 1.1 FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

El modelo de competencias INVIMA se basa en lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 2539 de 2005, “*el cual establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos*” y que ha sido adoptada mediante Resolución No. 2014029272 del 12 de septiembre de 2014 “*Por la cual se adopta el Modelo de Evaluación de Competencias para funcionarios del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA*”, y las cuales se han ido desarrollado en las etapas planteadas en dicho modelo.

También el Decreto 815 de 2018 “*Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos*”.

Dado lo anterior, se plantean los siguientes objetivos:

### OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desarrollo de competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la entidad, para lograr la excelencia en la prestación de los servicios, el mejoramiento de la calidad de vida laboral a través del Plan Institucional de Formación y Capacitación por Competencias 2020, para el logro de los objetivos estratégicos y la misión institucional.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Contribuir al cumplimiento de objetivos estratégicos a través del fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando las conductas de transparencia y ética que permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- ✓ Incentivar la calidad de vida laboral, desarrollo integral del recurso humano en una institución confiable, competente y reconocida internacionalmente.



- ✓ Gestionar las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los funcionarios a través de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE – para el fortalecimiento de sus competencias laborales.
- ✓ Estimular la mejora continua a través del seguimiento y evaluación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo y la eficacia de las capacitaciones ejecutadas.
- ✓ Continuar reforzando la cultura de la autocapacitación como estrategia de formación y gestión de conocimiento e innovación de los servidores públicos de una institución de carácter técnico científico.

## 2. EVALUACION DEL PIC

El proceso de evaluación del Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias implica la revisión y seguimiento pormenorizados de cada paso, para garantizar la calidad y efectividad de los mismos.

Para su evaluación, las fases del PIC se agrupan en dos grandes componentes:

1. **La Gestión del PIC**, en la que se evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos de capacitación propuestos y la administración adecuada del plan.
2. **El Impacto del PIC** en la que se valorarán la transferencia del proceso de capacitación al desempeño individual e institucional y los cambios generados en las situaciones problemáticas detectadas y en el desempeño institucional, es decir el impacto.

### 2.1 EVALUACIÓN GESTION PIC

La Entidad, a través del Grupo de Talento Humano, realiza el seguimiento y evaluación del Proyecto de Aprendizaje en Equipo de cada dependencia, de acuerdo con el procedimiento vigente y de acuerdo con los informes presentados en la sesión de Comisión de Personal, para realizar los ajustes que se requieran para lograr los objetivos.

### 2.2 EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION.

La evaluación del impacto implica la valoración de los cambios y mejoras organizacionales como consecuencia de la capacitación realizada. Se mide a través del cumplimiento de la misión y cumplimiento de objetivos, de la puesta en práctica de lo aprendido o de las habilidades adquiridas, de la comparación entre un antes y un después utilizando las técnicas descritas.

El servidor público tiene seis (6) meses después de haber recibido la capacitación para aplicar lo aprendido en su puesto de trabajo, la evaluación se hará con el jefe inmediato mediante el formato para medir el impacto y los resultados de la misma, finalmente esto se reflejará en la evaluación del desempeño laboral.



### 3. OBJETIVO GENERAL

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

#### 3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

### 4. METODOLOGÍA

Se aplicó el formato de evaluación de impacto a los Servidores públicos del Invima, que han participado en eventos de capacitación y/o entrenamiento, sea en la modalidad de curso, seminario, diplomado, congreso etc. Con una intensidad mayor a (32) horas y que haya transcurrido por lo menos seis (6) meses.

Las evaluaciones de impacto se realizaron a través del aplicativo de Forms 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 Servidores públicos 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 julio de 2021.

Se realizaron (18) eventos ejecutados por las entidades contratadas por el INVIMA, a través de la red Interinstitucional, Educación gestionada por los mismos Servidores públicos, invitaciones de otras instituciones etc.

En los 18 eventos participaron 724 Servidores públicos y se remitió la encuesta a la totalidad de los participantes.

### 5. POBLACION

Setecientos veinticuatro (724) Servidores públicos que participaron en uno o más de los eventos realizados durante la vigencia 2021.



De los 724 participantes en los eventos respondió el 11.18% el formulario de evaluación de impacto de la capacitación y no se obtuvo respuesta por parte del 88.81%, sin embargo, es importante aclarar que cada participante se diligencio un solo formulario y se indicó en el mismo las capacitaciones en la cuales participo, por lo que se discrimina los resultados de la siguiente manera:

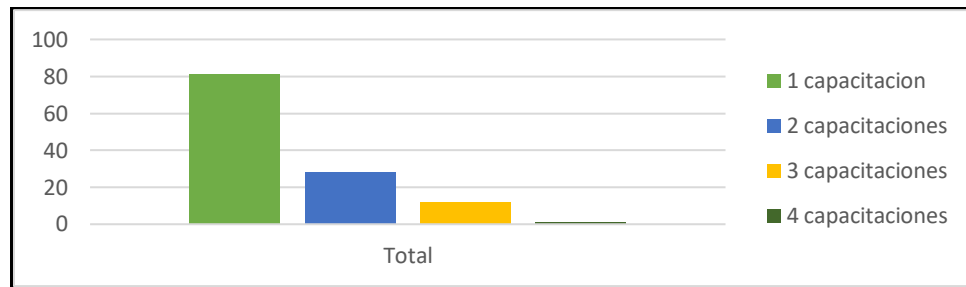


Gráfico 1. Fuente Evaluación impacto capacitaciones- Grupo de Talento Humano

Los eventos de capacitación evaluados fueron:

- Actualización en Derecho Disciplinario
- Actualización Normatividad Contractual
- Entrenamiento de Gramática, Redacción, Ortografía de la lengua castellana
- Entrenamiento de Servicio al Usuario y al Ciudadano
- Entrenamiento en Buenas prácticas de Distribución, Almacenamiento y Transporte de medicamentos
- Actualización Código General del Proceso– CGP, CPACA y Propiedad Industrial
- Actualización Normatividad Contractual
- Aspectos legales de competencias (Departamentos, Distritos y Municipios)
- Entrenamiento en Técnicas argumentación verbal y escrita para abogados
- Entrenamiento para inspectores de Plantas de Alimentos en Leches y Derivados Lácteos
- Entrenamiento para inspectores de Plantas de Alimentos y Sitios de Primera Barrera en inocuidad y gestión basada en el riesgo
- Entrenamiento para inspectores de Plantas de Beneficio en Inocuidad y Gestión Basada en el Riesgo
- Estadística
- Fortalecimiento de las habilidades de liderazgo y comunicación para servidores públicos con personal a cargo
- Productos biológicos y biotecnológicos Bioequivalencia, biosimilaridad, biodisponibilidad
- Riesgos biológicos en los alimentos en tiempos de Pandemia



### DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPACION DE EVALADORES DEL IMPACTO DE CAPACITACIÓN POR TEMA:

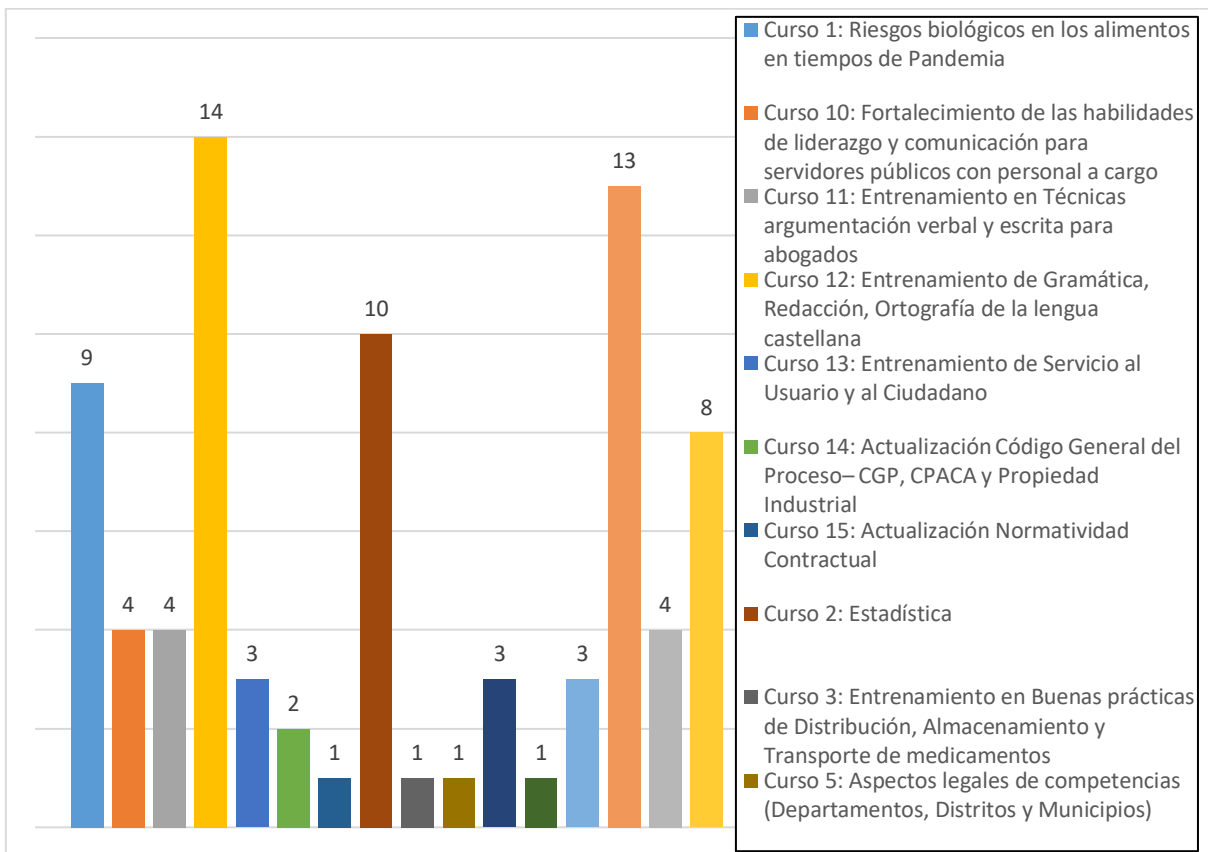


Gráfico 2. Fuente Evaluación impacto capacitaciones- Grupo de Talento Humano

## 6. ANALISIS DE RESULTADOS

### 6.1 IMPACTO PUESTO DE TRABAJO

De acuerdo con 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, siendo de mayor relevancia las siguientes:

Mejoras Significativas En el Puesto de Trabajo	Funcionarios
Aplicación de los conocimientos en el desempeño de las funciones	54
Presentación de guías, proyectos, manuales y/o documentos para las dependencias	9
Otros	5
Mejora de los resultados de la dependencia	5



Realización de capacitaciones dentro o fuera de la dependencia	4
Manejo del aplicativo.	1
Visitas de Inspección, Vigilancia y Control	1
Preparación para cuando entre en vigencia la norma	1
Expectativas por la entrada en vigencia de la nueva legislación disciplinaria, en abril del año 2022	1
<b>Total, general</b>	<b>81</b>

Tabla 1. Fuente Evaluación impacto capacitaciones- Grupo de Talento Humano

En un 66.6% el impacto de las capacitaciones notablemente se reflejó en el mejoramiento en la aplicación de los conocimientos en el desempeño de las funciones en el puesto de trabajo.

## 6.2 IMPACTO PUESTO DE TRABAJO

El impacto de las Capacitaciones debe ser reflejadas en la gestión realizada por cada dependencia. Las mejoras se evidencian en el informe de gestión del INVIMA, El Instituto ha venido actualizando el perfil de riesgos trimestralmente, teniendo en cuenta los resultados de las visitas de inspección, las certificaciones sanitarias, las denuncias y otras fuentes de información. Con base en el modelo se elabora un ranking de riesgo que sirve para priorizar las visitas de inspección a los establecimientos vigilados y monitorear los productos de mayor riesgo.

Tipo de establecimiento	Nivel de Riesgo								Total
	MUY ALTO		ALTO		MODERADO		BAJO		
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
1. Alimentos	-	0,0%	1.687	20,8%	6.400	79,1%	8	0,1%	8.095
2. Plantas de Beneficio	-	0,0%	27	5,3%	481	93,9%	4	0,8%	512
Tipo de establecimiento	Nivel de Riesgo								Total
	MUY ALTO		ALTO		MODERADO		BAJO		
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
3. Medicamentos	-	0,0%	45	4,9%	713	77,8%	158	17,2%	916
4. Bancos de Sangre	-	0,0%	5	6,0%	75	90,4%	3	3,6%	83
6. Dispositivos Médicos	4	0,1%	345	9,6%	1.301	36,1%	1.958	54,3%	3.608
8. Cosméticos		0,0%	203	6,0%	2.050	61,1%	1.103	32,9%	3.356
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0,0%</b>	<b>2.312</b>	<b>14,0%</b>	<b>11.020</b>	<b>66,5%</b>	<b>3.234</b>	<b>19,5%</b>	<b>16.570</b>

Fuente: Unidad de Riesgos - Oficina Asesora de Planeación - Invima

Tabla No. 2 Establecimientos por nivel de riesgo – Corte Septiembre 30 2020

Tabla 2. Fuente: Pagina Invima [\\*Informe\\_Gestion\\_2020\\_C.pdf \(invima.gov.co\)](https://www.invima.gov.co)

En la tabla anterior se observa que, de 16.570 establecimientos vigilados, el 14% se encuentran en riesgo “alto”, el 66.5% en riesgo “moderado” y el 19.5% en riesgo “bajo”. También se encuentran cuatro establecimientos de dispositivos médicos con riesgo “muy



alto”; todos los establecimientos presentan reportes de tecnovigilancia y 2 de ellos han llevado a cabo recall de productos.

Así mismo, de acuerdo con el informe de gestión del año 2019 se evidencia, 14.998 establecimientos vigilados, el 14% se encuentran en riesgo “alto”, el 67,8% en riesgo “moderado” y el 18,1% en riesgo “bajo”. También aparecen 8 establecimientos con riesgo “muy alto” que requieren vigilancia especial.

Finalmente, comparando esta misma información del año 2020 y el año 2019. Se evidencia un incremento del 1.10% de establecimientos vigilados, con una disminución significativa del 50% de establecimientos con riesgo “muy alto” que requieren vigilancia especial.

### INSPECCION

El INVIMA realiza 4 tipos de inspección, a saber: Inspección a Establecimientos aplicando el Modelo IVC-SOA, Inspección Permanente a Plantas de Beneficio, Inspección en Puertos, Aeropuertos y Pasos de Frontera e Inspección en Tráfico Postal y Mensajería Expresa. Durante el año 2020 se obtiene los siguientes resultados.

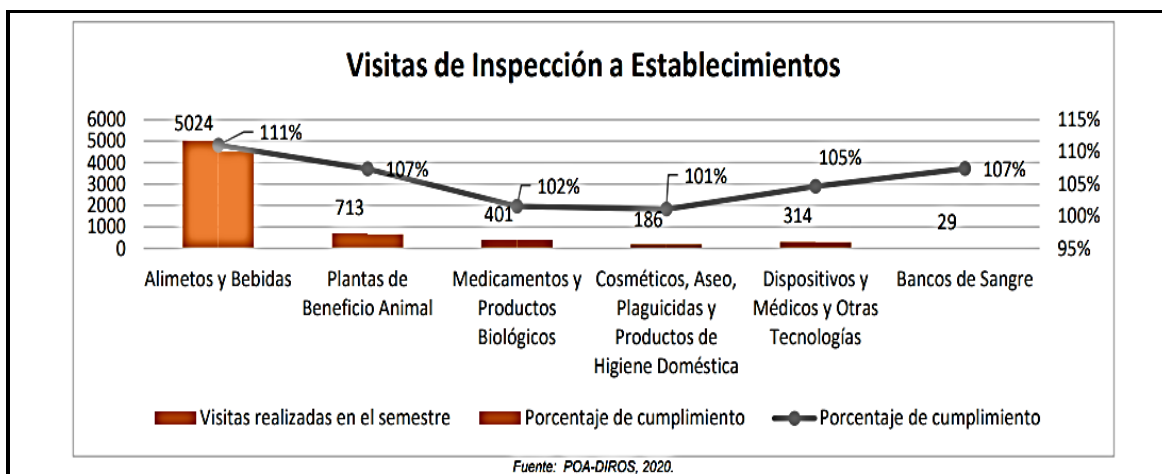


Gráfico 3. Fuente: Pagina Invima [\\*Informe Gestion 2020 C.pdf \(invima.gov.co\)](#)

Para el año 2020 se planeó la ejecución de 6.094 visitas de estas se realizaron 6.667 visitas (cumplimiento del 109% con respecto al total de visitas planeadas). Del total de visitas ejecutadas en el año 2020 el 57% (3.823) corresponden al Mapa de Riesgos y el 43% restante (2.831) a visitas ejecutadas por demanda.

### 6.3 IMPACTO COMPENCIAS FUNCIONALES

En la evaluación se solicitó realizar una medición de 1 a 5 del nivel de aplicación de las capacitaciones en las competencias funcionales, siendo 1 el menor valor y 5 el más alto.





Las cuales arrojaron los siguientes resultados:

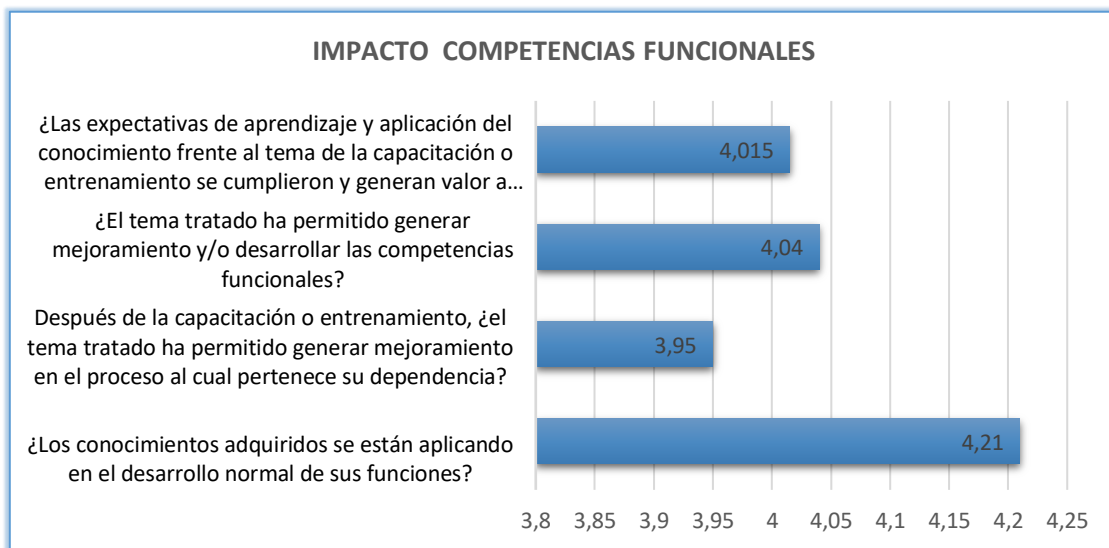


Gráfico 4. Fuente Evaluación impacto capacitaciones- Grupo de Talento Humano

Los funcionarios luego de 6 meses de haber recibido la capacitación afirman que los conocimientos adquiridos los aplican en el desarrollo normal de sus funciones, en general las competencias funcionales mejoraron luego de haber realizado el proceso de formación.

#### 6.4 IMPACTO COMPETENCIAS DESARROLLADAS

De acuerdo con la respuesta de la evaluación las competencias comportamentales desarrolladas con las capacitaciones realizadas en la vigencia 2020, por nivel se relacionan a continuación:

##### COMPETENCIAS DESARROLLADAS DEL NIVEL ASISTENCIAL

**MANEJO DE LA INFORMACIÓN:** Manejar con respeto las informaciones personales e institucionales de que dispone.

**ADAPTACIÓN AL CAMBIO:** Enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas para aceptar los cambios positiva y constructivamente.

**DISCIPLINA:** Adaptarse a las políticas institucionales y buscar información de los cambios en la autoridad competente.

**RELACIONES INTERPERSONALES:** Establecer y mantener relaciones de trabajo amistosas y positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida y en el respeto por los demás.

**COLABORACIÓN:** Cooperar con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.

##### COMPETENCIAS DEL NIVEL PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO

personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras. o equipo de trabajo, utilizando la autoridad con arreglo a las normas y promoviendo la efectividad en la consecución de objetivos y metas institucionales

**TOMA DE DECISIONES:** Elegir entre una o varias alternativas para solucionar

##### COMPETENCIAS DEL NIVEL ASESOR

**EXPERTICIA PROFESIONAL:** Aplicar el conocimiento profesional en la resolución de problemas y transferirlo a su entorno laboral



**CONOCIMIENTO DEL ENTORNO:** Conocer e interpretar la organización, su funcionamiento y sus relaciones políticas y administrativas.

**CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES:** Establecer y mantener relaciones cordiales y recíprocas con redes o grupos de personas internas y externas a la organización que faciliten la consecución de los objetivos, institucionales.

#### COMPETENCIAS DEL NIVEL PROFESIONAL

**APRENDIZAJE CONTINUO:** Adquirir y desarrollar permanentemente conocimientos, destrezas y habilidades, con el fin de mantener altos estándares de eficacia organizacional.

**EXPERTICIA PROFESIONAL:** Aplicar el conocimiento profesional en la resolución de problemas y transferirlo a su entorno laboral.

**TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN:** Trabajar con otros de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas institucionales comunes.

**CREATIVIDAD E INNOVACIÓN:** Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones

#### COMPETENCIAS DEL NIVEL DIRECTIVO

**LIDERAZGO:** Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.

**PLANEACIÓN:** Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.

**TOMA DE DECISIONES:** Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.

**DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL:** Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.

## 7. CONCLUSIONES

El impacto del programa de formación y capacitación del año 2021 se refleja el desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales de los funcionarios de la Entidad.

Así mismo el conocimiento adquirido se refleja significativamente en las funciones de los funcionarios y en sus puestos de trabajo, lo cual aporta significativamente al cumplimiento de la misionalidad y objetivo del Invima.

Por último, el área de capacitaciones debe crear una estrategia que permita realizar una medición con mayor participación de la evaluación de Impacto, sin embargo, los resultados obtenidos se toman como una muestra de la población que permiten medir e interpretar el resultado de la gestión e impacto de las capacitaciones.