



La salud
es de todos

Minsalud

INFORME EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2019

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



JUSTIFICACIÓN

El Invima consciente de la responsabilidad que tiene como agencia sanitaria ágil, eficiente y transparente; accesible al empresario y al emprendedor, comprometida con la salud pública y el estatus sanitario del país, y consecuente en que la única forma para lograrlo está en el capital humano que conforman las diferentes áreas, temor que fue inicialmente sensible con el proceso de meritocracia por el cual se estaba atravesando al percibir la pérdida de capital humano con amplia experiencia y bagaje profesional en el quehacer del INVIMA. Sin embargo, los funcionarios que ingresaron mediante la convocatoria 428 de 2016, cuentan con excelente formación y competencias las cuales, aunadas a los procedimientos de inducción, entrenamiento en puesto de trabajo, capacitaciones y el sistema integrado de gestión de calidad han permitido que no se generen trabas injustificadas en los procesos.

Por las razones anteriormente anotadas es que la entidad debe hacer el seguimiento a la aplicación del conocimiento en los puestos de trabajo como resultado de las capacitaciones mayores a 32 horas, así mismo.

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 definir las 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. 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.
- B. 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.
- C. 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.

2. 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.

2.1. 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.

2.2. METODOLOGÍA

Se aplicó el formato de evaluación de impacto a los Servidores públicos 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 (32) 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 items, 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 Septiembre de 2020.

Se realizaron (11) 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 11 eventos participaron 605 Servidores públicos y se respondieron 244 encuestas diligenciadas, aunque que se les envió a 605 Servidores públicos, es de aclarar que un funcionario diligenció uno o más encuestas de evaluación de impacto de la capacitación.

2.3 POBLACION

A los Seiscientos Cinco (605) Servidores públicos que participaron en uno o más de los eventos y a los que se les solicito diligenciar el formato GTH-DPE-FM012 a través de las encuestas tuvieron la siguiente distribución:

	# de Servidores públicos
Directivo	0
Asesor	0
Profesional Especializado	98
Profesional Universitario	146
Técnico	0
Asistencial	0
Total	244

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	244
Encuesta Incompleta	73
Encuesta No Realizada	288
Total	

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

De los 11 eventos realizados en el 2019 y en los que participaron 605 Servidores públicos solo el 40.33% respondieron la encuesta en su totalidad, el 12.06% la diligenciaron incompleta y el 47.60 % no la diligenciaron.

Los temas que se evaluaron fueron: Cromatografía líquida de alta eficiencia (HPLC) y de gases (GC)., normas OMS, FDA, EMA y métodos para producción de medicamentos biológicos, validación, bioequivalencia y biodisponibilidad; metrología, Actualización normatividad y técnica. medidas sanitarias y procesos sancionatorios., Aspectos Generales de la Inocuidad de los alimentos; Plantas de Beneficio, Introducción a la salud pública, actualización de auditores internos del Invima en las normas del sistema de gestión de la calidad ISO 9001:2015 e ISO 19011:2018.

3- ANALISIS DE RESULTADOS

	Profesional			
	Universitario	Especializado	Con personal a cargo	
Elaboración de guías, proyectos, manuales y/o documentos para la dependencia	13	11	3	27
Facilidad en la toma de decisiones	123	26	7	156
Comunicación asertiva con los usuarios	90	13	8	111
Realización de aportes para redefinir los lineamientos	37	11	5	53
Mayor cumplimiento de los objetivos propuestos por la Dependencia	76	19	6	101
Le ha permitido asumir otras responsabilidades	35	11	1	47
(Nuevos retos, liderar procesos, encargos, comisiones, etc)	22	6	2	30
Conocimientos sólidos aplicados a la ejecución de mis funciones	129	29	8	166
Manejo del aplicativos	9		1	10

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

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, 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

Al ser manifestadas estas mejoras en el puesto de trabajo, las mismas deben 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.

Como resultado de las actividades de IVC, el modelo IVC SOA incorpora 42 variables y métodos estadísticos que permite establecer perfiles de riesgo para aproximadamente 15.000 industrias de diferente naturaleza, tales como alimentos, medicamentos, dispositivos médicos, cosméticos, bancos de sangre, bancos de tejido y plantas de beneficio animal.

El Instituto realiza la inspección y vigilancia a través de visitas de inspección, programas de vigilancia en comercialización, seguimiento de registros sanitarios, la atención de alertas y denuncias, entre otras. A partir del ordenamiento de los establecimientos por riesgo, se programan las visitas, dando prioridad a los de mayor riesgo.

Tipo de establecimiento	Nivel de Riesgo								Total No.
	MUY ALTO		ALTO		MODERADO		BAJO		
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
1. Alimentos	1	0,00%	1.433	19,40%	5.941	80,50%	5	0,10%	7.380
2. Plantas de Beneficio	-	0,00%	18	3,40%	500	94,00%	14	2,60%	532
3. Medicamentos	3	0,30%	114	12,30%	662	71,30%	150	16,10%	929
4. Bancos de Sangre	-	0,00%	6	7,30%	71	86,60%	5	6,10%	82
6. Dispositivos Médicos	4	0,10%	368	10,50%	1.379	39,40%	1.746	49,90%	3.497
8. Cosméticos	-	0,00%	155	6,00%	1.622	62,90%	801	31,10%	2.578
Total	8	0,10%	2.094	14,00%	10.175	67,80%	2.721	18,10%	14.998

Fuente: Unidad de Riesgos - Oficina Asesora de Planeación - Invima
Tabla No. 2 Establecimientos por nivel de riesgo – corte: 30/Sep/2019

(...) En la tabla anterior se observa que de 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. En el año anterior, con corte a septiembre de 2018 los establecimientos vigilados correspondían a 14.081, el 17,61% en riesgo “alto”, el 64,8% en riesgo “moderado” y el 17,4% en riesgo “bajo”. Comparando los dos trimestres (septiembre 2019 y septiembre 2018) de los establecimientos que se encuentran abiertos, en los dos trimestres (9.647), 11% disminuyeron el nivel de riesgo y 9% que lo aumentaron. (...)

Tomado de https://www.invima.gov.co/documents/20143/1419063/Informe_Gestion_a%C3%B1o_2019.pdf

Siento esta la misionalidad de la institución se evidencia que la entidad ha venido realizando un trabajo importante en elevar el estatus sanitario del país al ser mayor el porcentaje de establecimientos que disminuyeron su nivel de riesgo que los que lo aumentaron.

Por otra parte, es importante resaltar que durante el año anterior se tuvo la provisión de empleos por meritocracia de acuerdo a la convocatoria 428 de 2016, los procesos de talento humano como inducción, entrenamiento en puesto de trabajo y la capacitación cumplen un papel fundamental en las curvas de aprendizaje, así como también en el impacto de la gestión. Por esto es importante que se compare la ejecución del Plan Operativo Anual del 2018 y 2019 ya que esta comparación nos va a permitir corroborar si las mejoras manifestadas en el puesto de trabajo se reflejan en estos resultados.

En el cuadro comparativo Plan Operativo Anual 2018 - Plan Operativo Anual 2019 del Invima nos permite concluir que dichas mejoras obedecen a las curvas de aprendizaje facilitadas por los procesos de talento humano anteriormente mencionados.

POA 2018		POA 2019	
Porcentaje de Avance POA 2018 desagregado por Dependencia		Porcentaje de Avance POA 2019 desagregado por Dependencia	
Dependencia	% de Ejecución	Dependencia	% de Ejecución
Dirección General	94%	Dirección General	91%
Oficina Asesora de Planeación	98%	Oficina Asesora de Planeación	100%
Oficina Asesora Jurídica	100%	Oficina Asesora Jurídica	98%
Oficina de Control Interno	100%	Oficina de Control Interno	98%
Oficina de Laboratorios	98%	Oficina de Laboratorios	100%
Oficina de Tecnologías	100%	Oficina de Tecnologías	91%
Oficina de Atención al Ciudadano	100%	Oficina de Atención al Ciudadano	93%
Oficina de Asuntos Internacionales	88%	Oficina de Asuntos Internacionales	92%
Secretaría General	87%	Secretaría General	93%
Dirección de Cosméticos	96%	Dirección de Cosméticos	100%
Dirección de Alimentos	93%	Dirección de Alimentos	92%
Dirección de Dispositivos	96%	Dirección de Dispositivos	99%
Dirección de Medicamentos	94%	Dirección de Medicamentos	97%
Dirección de Operaciones Sanitarias	99%	Dirección de Operaciones Sanitarias	98%
Dirección de Responsabilidad Sanitaria	86%	Dirección de Responsabilidad Sanitaria	90%
% Ejecución POA Diciembre 31 de 2018	95%	% Ejecución POA Diciembre 31 de 2019	95%

Cuadro Comparativo Fuente: Plan Operativo Anual 2018 - Plan Operativo Anual 2019 Invima

3.2 Percepción:

Los Servidores públicos 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: 4%
3. Aceptable: 18%
4. Satisfactorio: 29%
5. Sobresaliente: 48%

Se puede evidenciar que el 95% 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 aceptable, satisfactoria y sobresaliente, de igual forma el 5% evaluó este ítem como deficiente o no satisfactorio.

Las competencias desarrolladas por Nivel Jerárquico de Empleo de acuerdo a las respuestas suministradas en por los Servidores públicos se concentran en la experticia profesional, aprendizaje continuo y trabajo en equipo:



La salud
es de todos

Minsalud

	# de Evaluaciones que responden estas competencias	Competencia Desarrollada por Nivel Jerárquico de Empleo
		-
Profesional Especializado	70	Aprendizaje Continuo: Experticia Profesional: Trabajo en Equipo y Colaboración: Creatividad e Innovación:
Profesional Universitario	96	Aprendizaje Continuo: Experticia Profesional: Trabajo en Equipo y Colaboración: Creatividad e Innovación:
Total de Evaluaciones contestadas		244

Fuente: Grupo Talento Humano 2020

Conclusión:

Desde el Grupo de Talento Humano se debe trabajar en concientizar a los servidores públicos que participan en las capacitaciones acerca de la importancia de responder a la encuesta de transferencia de conocimiento con el objeto de contar con datos más precisos que permitan establecer mecanismos de optimización de la capacitación.

Gladys Montoya García
Líder Área de Capacitación

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

