



INFORME EVALUACIÓN DE IMPACTO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2015

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 surge 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 F17-PA05-GTH, 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 2016.

Se realizaron (16) 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 16 eventos de participaron 432 funcionarios y 291 encuestas, diligenciadas aunque que se les envió a 330 funcionarios, es de aclarar que un funcionario diligenció uno o más encuestas de evaluación de impacto de la capacitación.

2.3 POBLACION

Los Cuatrocientos Treinta y Dos (432) Funcionarios participaron en uno o más de los eventos y por ende diligenciaron el formato F17-PA05-GTH a través de las encuestas se distribuyeron de la siguiente forma:

	# de Funcionarios	% de Participación
Directivo	0	0
Asesor	11	3
Profesional Especializado	82	19
Profesional Universitario	307	71
Técnico	24	6
Asistencial	8	2
Total	432	100

Cuadro No. 1: Población Objeto de Evaluación porque participó en eventos de Capacitación/ Entrenamiento.

Evaluación de Impacto	
Realizada	223
No Realizada / Incompleta	56
Retiradas	7
Total	286

Cuadro No. 2: Distribución de respuestas al formato F17-PA05-GTH por nivel Fuente Invima

De los 18 eventos realizados en el 2015 y en los que participaron 432 funcionarios solo el 52% respondieron la encuesta en su totalidad, el 13% no la realizaron o la realizaron de forma incompleta.

Los temas que se evaluaron fueron: POES, Habilidades Gerenciales,, Seguridad del paciente, Marketing farmacéutico , Cultivo celular, Estabilidad de medicamentos, Sistemas integrados de gestión, Microbiología aplicada a industrias cárnicas, Auditorias de sistema HACCP, Avances agronómicos para optimizar la Bioactividad y Seguridad Alimentaria en frutos de uso industrial Biodisponibilidad y efectos en la salud, Bebidas Alcohólicas, Manejo de software empower, Habilidades de auditor para evaluar un sistema de gestión HSEQ integrado, Operación de chemastion para cromatografía liquida, Diplomado Virtual en Gerencia de Proyectos.

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. Los informes de seguimiento del Plan Operativo Anual han sido elaborados con base en los reportes hechos por cada una de las dependencias, y la verificación, cumplimiento y desempeño de las metas y actividades programadas además de brindar la posibilidad de proponer nuevas medidas y acciones correctivas por cada uno de los responsables de la ejecución (Informe Gestión 2015, fuente Oficina de Planeación).

El desarrollo de las actividades POA contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales desde el enfoque operativo, a continuación se muestra el avance porcentual de las actividades por cada uno de los objetivos estratégicos para la vigencia.

Dependencias	% Ejecución Acciones Institucionales
Dirección General	92%
Oficina Asesora de Planeación	94%
Oficina Asesora Jurídica	100%
Oficina de Control Interno	100%
Oficina de Laboratorios	100%
Oficina de Tecnologías	98%
Oficina de Atención al Ciudadano	96%
Oficina de Asuntos Internacionales	91%
Secretaría General	98%
Dirección de Cosméticos	100%
Dirección de Alimentos	101%
Dirección de Dispositivos	100%
Dirección de Medicamentos	100%
Dirección de Operaciones Sanitarias	102%
Dirección de Responsabilidad Sanitaria	100%
Desempeño del POA a la Fecha.	98%

Tabla 1 Porcentaje de ejecución del POA 2015 Fuente: Oficina Asesora de Planeación

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	5	Experticia Profesional: 5 Conocimiento del Entorno: 4 Construcción de Relaciones: 5 Iniciativa: 1
Profesional Especializado	33	Aprendizaje Continuo: 32 Experticia Profesional: 28 Trabajo en Equipo y Colaboración: 18 Creatividad e Innovación: 14
Profesional Universitario	165	Aprendizaje Continuo: 143 Experticia Profesional: 141 Trabajo en Equipo y Colaboración: 110 Creatividad e Innovación: 82
Profesional con personal a cargo	8	Aprendizaje Continuo: 5 Experticia Profesional: 5 Trabajo en Equipo y Colaboración: 4 Creatividad e Innovación: 4 Liderazgo de Grupos de Trabajo: 7 Toma de Decisiones: 6
Técnico	9	Experticia Técnica: 9 Trabajo en Equipo: 7 Creatividad e Innovación: 7
Asistencial	3	Manejo de la información: 3 Adaptación al cambio: 1 Disciplina: 3 Relaciones interpersonales: 1 Colaboración: 3
Total de Evaluaciones	223	

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.

El contar con recurso humano competente nos ha permitido como entidad para el año 2015 realizar importantes gestiones para la apertura de nuevos mercados durante el año, gracias a las gestiones desarrolladas por la entidad, la vigencia cerró con un total de 35 mercados abiertos gracias al cumplimiento de los requisitos sanitarios de los países de destino, los mismos se relacionan en el cuadro a continuación:

Productos	Carne bovina	Carne porcina	Carne de especie aviar	Leche y Derivados lácteos	Productos de la pesca	Otros
Mercados abiertos	Unión Aduanera, (Kazajstán, Rusia y Bielorrusia)*, Perú**, Venezuela, Angola, Curazao, Jordania****, Georgia.	Angola, Venezuela	Unión Aduanera (Kazajstán, Rusia y Bielorrusia)*, Venezuela, Japón.	Chile, Unión Aduanera (Kazajstán, Rusia y Bielorrusia)* México, Jamaica, Bangladesh, Marruecos, Costa Rica, Perú, República Dominicana (no oficial) India, Japón.	Unión Aduanera (Kazajstán, Rusia y Bielorrusia)* Unión Europea, Brasil Argentina, Chile, Panamá, Estados Unidos.	Pulpas de fruta: Brasil. Derivados cárnicos enlatados: Perú Alimentos listos para el Consumo: Panamá, Argentina. Capsulas duras de gelatina: Unión Europea***.
35	7	2	3	11	7	5

Tabla 2 Total mercados abiertos Fuente Invima 2015

LOGROS

El Instituto durante la vigencia 2015 obtuvo los siguientes logros:

Fortalecimiento Institucional

- Disminución de la severidad en la accidentalidad laboral (días de incapacidad) en un 56% con respecto al año 2014.
- 66 funcionarios beneficiados en el fortalecimiento de capacidades técnicas y científicas (cooperación internacional)
- Mejoramiento de diseño y visibilidad en página web.
- Mayor número de publicación de datos abiertos (56, conjuntos de datos)
- Disponibilidad en Servicios de comunicación y tecnología en un 98,5%
- Resultados en la implementación de los indicadores Ley 1712 de 2014, en la vigencia 2015 fue de 86.43 puntos de 100
- Articulación con proyecto ACTUE “Proyecto Anti-Corrupción y Transparencia de la Unión Europea para Colombia”
- Única entidad del sector salud con calificación de riesgo moderado, en el puesto 14 de las 85 entidades evaluadas a nivel nacional

Gestión Técnica Misional

Inspección, Vigilancia y Control

- Cubrimiento del 100% de la liberación de lote de todos los productos biológicos enmarcados dentro del Decreto 1782 del 18 de septiembre de 2014 que se comercializan en el territorio colombiano.
- Identificación de los alimentos procesados con mayor riesgo e interés nacional en la salud pública, como el queso fresco y el agua potable tratada envasada; fortaleciendo técnicamente a los productores mediante encuentros regionales a nivel nacional.
- Respecto al uso de desinfectantes en fábricas de alimentos (derivados lácteos) y plantas de beneficio animal, se realizó una revisión bibliográfica para cada desinfectante de acuerdo al tipo de fábrica (derivados lácteos y Plantas de Beneficio Animal) y se consolidó la información para consulta. Esta información fue socializada y puesta a disposición de los profesionales de los Grupos de Trabajo Territorial.
- Fortalecimiento de la capacidad técnica de los profesionales que adelantan inspección en establecimientos priorizados, en lo relacionado con fabricación de plaguicidas y uso de desinfectantes en fábricas de alimentos (derivados lácteos) y plantas de beneficio. En cuanto a los plaguicidas, se envió material de lectura y se realizaron actividades lúdicas, en concordancia con la línea estratégica de Gestión del Conocimiento.
- Reconocimiento de la Organización Panamericana de la Salud OPS por contar con el Laboratorio Físico-Mecánico de Dispositivos Médicos y otras Tecnologías del INVIMA, acreditado ante la Norma NTC ISO/IEC 17025:2005, para la realización de ensayos

- físico-mecánicos de Jeringas.
- Fomentar la cultura de Reporte de los eventos e incidentes adversos en la Instituciones Hospitalarias y Secretarías de Salud del país. (Programa de Tecnovigilancia).
- Ampliación de la cobertura, efectividad y minimización de costos en las actividades de Capacitación en temas relacionados con el Programa, mediante la utilización de las TIC's, como son las metodologías de enseñanza/aprendizaje (E-Learning y B-Learning). (Programa de Tecnovigilancia).
- Incremento significativo de inscritos a la Red Nacional de Tecnovigilancia. (Programa de Tecnovigilancia).
- Aumento en la notificación de Alertas, Informes de Seguridad, Recall y Hurtos – RISARH mediante el aplicativo Web de Tecnovigilancia, por parte de Importadores y Fabricantes de Dispositivos Médicos. (Programa de Tecnovigilancia).
- Aumento de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que implementaron AMFE como herramienta del sistema gestión de Riesgo Clínico, enfocado en la vigilancia proactiva de los reactivos de diagnóstico in vitro. (Programa de Reactivovigilancia).
- Se pudo apreciar un aumento en la cultura del reporte de casos de eventos e incidentes de Reactivovigilancia, evidenciado en la cantidad de reportes allegados. (Programa de Reactivovigilancia).
- La implementación de metodologías enseñanza como E-Learning en el programa de Reactivovigilancia ha permitido fortalecer las actividades de capacitación y formación de líderes del programa en instituciones de Salud, importadores y comercializadores de reactivos de diagnóstico in vitro. (Programa de Reactivovigilancia).
- Se ha evidenciado un aumento de reportes trimestrales lo que indica que los diferentes usuarios de reactivos de diagnóstico han acogido los lineamientos del programa y están realizando una evaluación constante del desempeño de este tipo de productos. (Programa de Reactivovigilancia).
- Se elaboró una cartilla informativa, virtual y didáctica, como material de consulta para los funcionarios del INVIMA sobre los conceptos y normas competencia del mismo.
- Expedición de Certificado de Inspección Sanitaria (CIS) online en los Puertos, Aeropuertos y Pasos de Frontera (90% de implementación).

Control de Calidad de Productos

- Ampliación del alcance de acreditación en 18 metodologías y pendiente certificado de acreditación por el ONAC de 20 metodologías auditadas en el 2015. Incremento en un 60.3% de la productividad de los grupos de la Oficina de Laboratorios y Control de Calidad (en 2014: 6268 análisis y en 2015: 10047 análisis).
- Implementación de 27 nuevas metodologías y 17 validaciones en los Grupos de Laboratorio, ampliando la capacidad analítica. Participación en redes mundiales, actuando como par técnico en la definición de estrategias para la detección de OGM y armonización en aspectos regulatorios de los métodos de detección de Organismos Genéticamente Modificados (OGM).
- Ampliación del alcance de acreditación en todos los laboratorios bajo la Norma NTC ISO/IEC 17025:2005.

Incremento en la participación de los grupos de laboratorio en pruebas interlaboratorios, en las que se mide la competencia técnica



- Fortalecimiento de la competencia técnica científica a través de capacitaciones internacionales con entes homólogos.

Aseguramiento Sanitario

Registros Sanitarios y trámites asociados

- Notificación electrónica de actos administrativos para 19 trámites de registros sanitarios, minimizando tiempos y traslados a nivel nacional.
- Recepción de documentos en medios magnéticos para trámites de registros sanitarios.
- Registros sanitarios, notificaciones sanitarias y permisos sanitarios automáticos.
- Reducción de tiempos para emisión de certificados de venta libre (CVL) para productos de la pesca (pasando de 15 días a 3 días).
- En 8 trámites de dispositivos médicos se implementaron actividades de simplificación y estandarización de formularios (de 8 a 4 formularios) y unificación de tarifas.

Gestión Interinstitucional

Internacional

- Se logró la apertura definitiva del mercado de Japón para la exportación de carne aviar, cerrando así con un total de 8 mercados abiertos.

Nacional

- Participación activa en la implementación de la estrategia de Operador Económico Autorizado (OEA)
- Gestionar la suscripción de un convenio interadministrativo con la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito UNODC Colombia con el fin de intercambiar información.
- Gestionó la suscripción de un convenio interadministrativo con la Cámara de Comercio Electrónico con el fin de intercambiar información.
- Convenio MINCIT e Invima, en donde se resolvieron 408 casos y se tienen 92 soluciones estructurales priorizadas.
- Fortalecimiento del sistema de atención al ciudadano, el macroproceso es de carácter misional y se dio respuesta oportuna en un 97% de PQRDS.

Lucha Contra La Ilegalidad

- Ejecución del proyecto “Articular la red nacional de lucha contra la ilegalidad, contrabando y corrupción de productos competencia del INVIMA”, que establece como zonas priorizadas la región Andina, Caribe y Llanos Orientales para la determinación de canales de comunicación y la socialización de los resultados de las mesas de trabajo, en las ciudades de Santiago de Cali y Barranquilla.



Armonización Y Convergencia Normativa

- Se actualizó y digitalizó el proyecto "Compilación normativa del INVIMA" que compila la regulación sanitaria por producto de acuerdo con su clasificación: Alimentos, Medicamentos, Bancos de Sangre, Cosméticos, Productos de Aseo y otros, competencia del Instituto, trámite, link y las sanciones en que se puede incurrir.
- Participación en actividades de asistencia técnica en temas de legislación sanitaria, aspectos básicos del proceso sancionatorio, recaudo de pruebas y notificaciones con Entidades Territoriales de Salud.

