

INFORME EVALUACIÓN DE IMPACTO PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2022

Francia Naranjo Buitrago
Profesional Especializado
Líder Área de Capacitaciones
Grupo de Talento Humano
Septiembre 2023

1. JUSTIFICACION

La Capacitación y formación por competencias está dirigido a todos los funcionarios de planta, 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:

2. 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 2022, para el logro de los objetivos estratégicos y la misión institucional.

2.1 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.

3. 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.

3.1.1 EVALUACIÓN GESTION PIC

La Entidad, a través del Grupo de Talento Humano, realizó 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.

3.2.1 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 para medir el impacto y los resultados de la misma, finalmente esto se reflejará en la evaluación del desempeño laboral como parte del aprendizaje continuo y la experticia profesional.

3.2.2 OBJETIVO GENERAL

Evaluar la transferencia de conocimiento en el desempeño individual e institucional y el repertorio de competencias comportamentales desarrolladas por los Servidores Públicos INVIMA por capacitaciones con presupuesto impartidas el año anterior.

3.2.3 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.

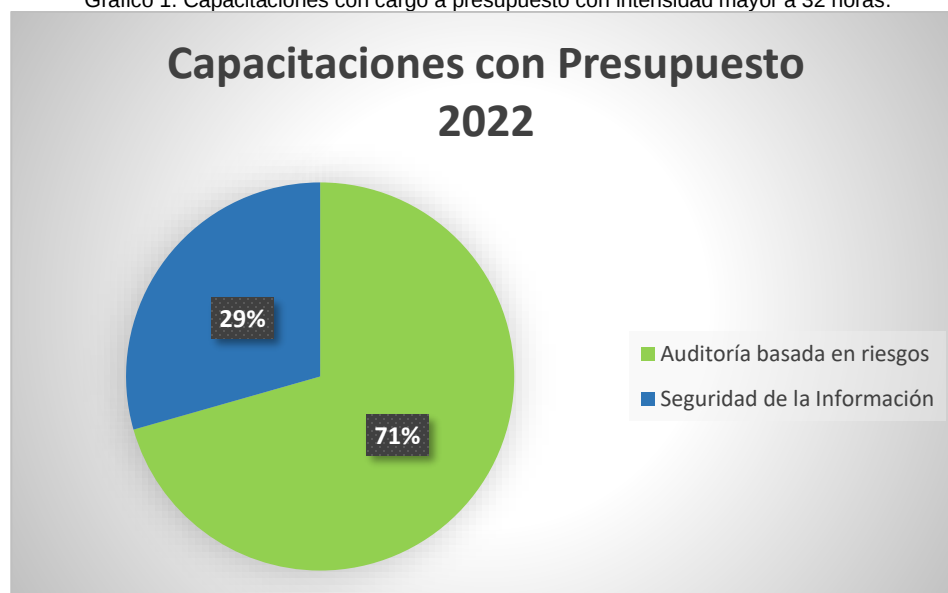
La recolección de datos se realizó en septiembre de 2023. Durante 2022, se realizaron dos eventos ejecutados por Instituciones contratadas por el INVIMA, Capacitación Gestión de la Seguridad de la información ISO 27001:2013 y Ley 1581 de 2012 Protección de datos

personales: se certificaron 65 servidores públicos. • Capacitación en Auditoría Basada en Riesgos: se certificaron 38 servidores públicos. En total participaron 103 servidores públicos y se remitió la encuesta a la totalidad de los participantes.

5. POBLACION

De los 103 participantes en los eventos respondió el 17% el formulario de evaluación de impacto de la capacitación y no se obtuvo respuesta por parte del 83%, 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. Capacitaciones con cargo a presupuesto con intensidad mayor a 32 horas.



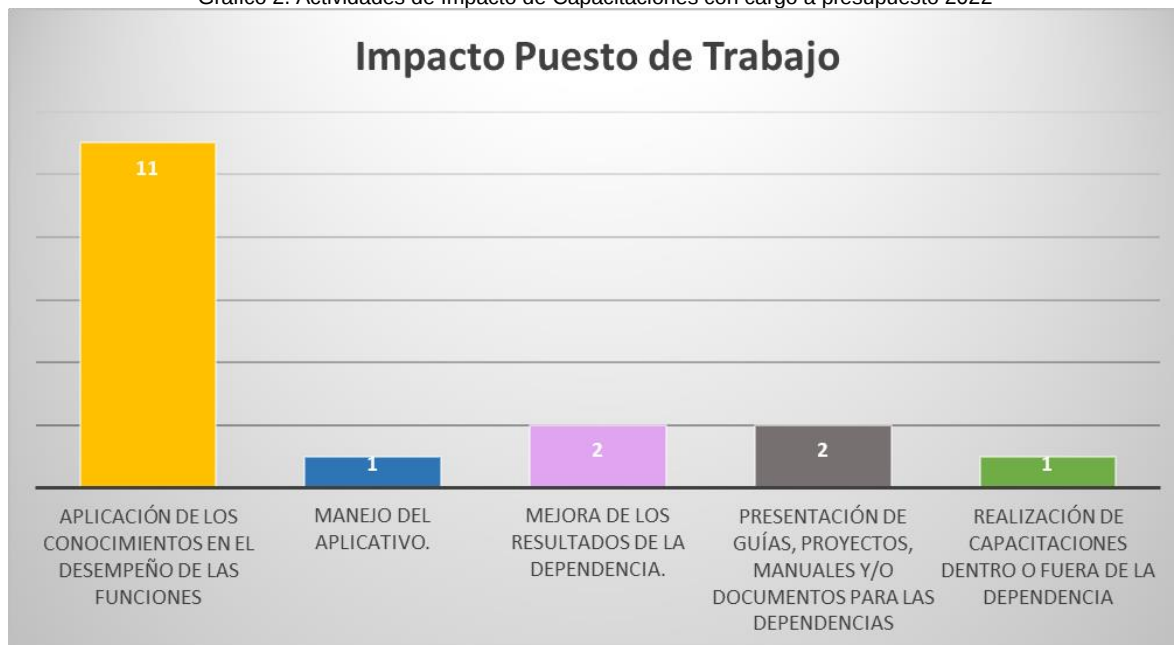
Fuente Evaluación impacto capacitaciones- Grupo de Talento Humano

6. 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 identificaron las siguientes variables de impacto en el puesto de trabajo después de haber recibido la capacitación o entrenamiento:

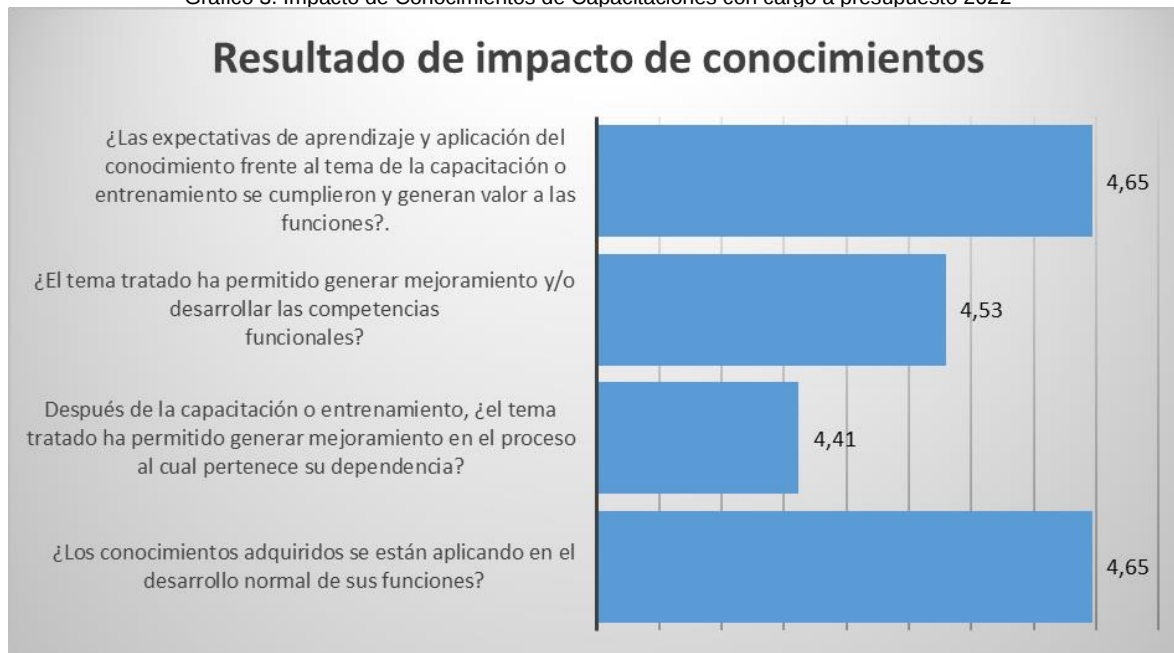
Gráfico 2. Actividades de Impacto de Capacitaciones con cargo a presupuesto 2022



Fuente Evaluación impacto capacitaciones- Grupo de Talento Humano

El impacto mas alto se obtuvo en la aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo, aunque también se establecen otras variables del aprovechamiento del aprendizaje.

Gráfico 3. Impacto de Conocimientos de Capacitaciones con cargo a presupuesto 2022



Fuente Evaluación impacto capacitaciones- Grupo de Talento Humano

La evaluación de impacto del conocimiento adquirido, enfocado a la calidad de lo aprendido y el impacto en su puesto de trabajo, en una puntuación de uno a cinco donde uno es la más baja y cinco la más alta, obtuvo evaluaciones superiores a 4.41 aportando mejoramiento en el área donde el servidor presta su servicio, en la misma línea se obtuvo un 4.53, en desarrollo de sus competencias funcionales y un 4.65 simultaneo en la aplicación del conocimiento en sus funciones y en el cumplimiento de expectativas y generación de valor público.

Gráfico 4. Formación Profesional Bajo El Enfoque Por Competencias



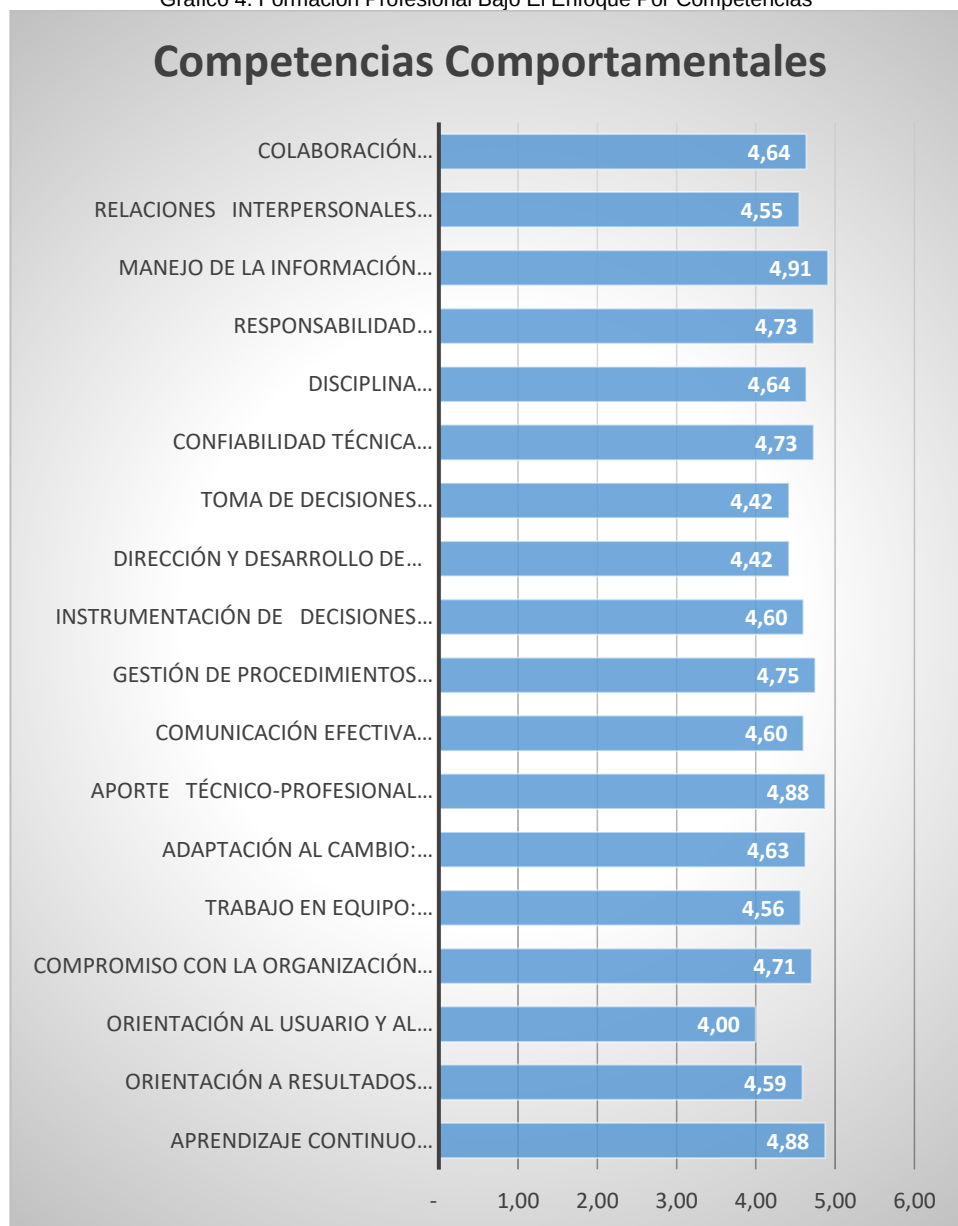
Fuente Evaluación impacto capacitaciones- Grupo de Talento Humano

En cuanto a la formación profesional por competencias la cual estipula la importancia del desarrollo de los tres saberes; saber ser, saber hacer y Saber Hacer, de acuerdo con los resultados de la evaluación, los funcionarios indicaron que estas formaciones en un 76% impactaron el saber hacer y el 24% el saber saber, lo cual indica que hubo una contribución significativa al desarrollo de competencias de los funcionarios que tomaron las capacitaciones con presupuesto en el año 2022.

4. IMPACTO COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

De acuerdo con la respuesta de la evaluación las competencias comportamentales desarrolladas con las capacitaciones realizadas en la vigencia 2022, por nivel se relacionan a continuación:

Gráfico 4. Formación Profesional Bajo El Enfoque Por Competencias



Fuente Evaluación impacto capacitaciones- Grupo de Talento Humano

6.2 IMPACTO PUESTO DE TRABAJO

El impacto de las Capacitaciones debe ser reflejadas en la gestión realizada por cada dependencia, las cuales se evidencian en el informe de gestión del INVIMA, de acuerdo con el informe de gestión 2022

6.2.1 Auditorías – Calidad

La Oficina Asesora de Planeación asumió la responsabilidad de configurar el programa de auditorías internas al Sistema de Gestión Integrado con enfoque de riesgo; en esta labor se tuvo en cuenta lo estipulado en la guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas en su versión 4 de julio de 2020, emitida por el DAPF y considerando como factor relevante la madurez que ha alcanzado dicho sistema.

El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en reunión del 7 de julio del 2022 mediante acta No. 2, aprobó el Plan Anual de Auditorías el cual se incluyeron los 10 procesos del Sistema de Gestión Integrado a auditar como resultado del análisis efectuado con el enfoque de riesgos.

De los 10 procesos del Sistema de Gestión Integrado aprobados en el Plan Anual de Auditorías, 8 fueron auditados efectivamente; el proceso de Registros Sanitarios y Trámites Asociados fue reprogramado para el ciclo de auditorías 2023, mediante Acta 05- 2022 del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno; la jefatura de Talento Humano de la entidad solicitó que el proceso de Desarrollo de Personal fuese auditado por el ICONTEC en el mes de octubre de conformidad con la Norma EFR- 1000-1 Ed.5.

Como resultado de las auditorías ejecutadas se obtuvieron 36 hallazgos, de los cuales 6 quedaron en firme como No Conformidades - NC y 30 se determinaron como Oportunidades de Mejora - OM (28 acogidas y 2 no acogidas). Finalmente, durante el periodo comprendido del 5 al 16 de diciembre, la Entidad llevó a cabo el curso “Auditoría basada en riesgos asociados al proceso de gestión de calidad” a través de la Asociación Internacional de Consultoría - AIC. Se inscribieron 45 funcionarios de planta de los cuales 38 fueron certificados efectivamente.



Por su parte, la Administración del Sistema de Gestión Integrado del Grupo de Gestión y Mejoramiento Organizacional por medio del padrinazgo de procesos realizó el acompañamiento a los líderes, facilitadores de calidad, servidores públicos y contratistas en los temas específicos del sistema de gestión y con corte a diciembre de 2022 se emitieron 145 informes de seguimiento para los 37 procesos del Invima.

Se verificó la información consignada en la herramienta Integra y se dio a conocer a los líderes de los macroprocesos y procesos el estado de la gestión de los riesgos, indicadores, acciones de mejora, salidas no conformes, entre otra información que permite la toma de decisiones para la gestión y mejora del sistema.

Con estos seguimientos se identifican acciones de mejora para los procesos del macroproceso “Administración del Sistema de Gestión Integrado”, con el fin de aportar al mejoramiento continuo a nivel institucional. 9.2.1.4. Formulario Único de Avance a la Gestión - Furag Durante el primer semestre del 2022 se habilitó el diligenciamiento del Formulario Único de Avance a la Gestión – Furag para la vigencia 2021, el cual consta de

525 preguntas distribuidas en cada una de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las cuales fueron respondidas en su totalidad.

Asu vez, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP remitió los resultados del Furag la primera semana de mayo. El Instituto comenzó a trabajar en las recomendaciones que recibió. Los resultados para esta vigencia se presentan a continuación: En la medición realizada en el sector salud obtuvo un resultado promedio de 87,0; se resalta que el Invima obtuvo un puntaje superior a este promedio, el cual corresponde a 91,5 con lo cual el Instituto se ubicó de acuerdo con el ranking en el 3er puesto.

6.2.2 Sistema de Gestión de Seguridad de la Información

El Sistema de Gestión de Seguridad de la Información se ha venido implementando desde el año 2020 en el Invima, para el año 2022 se realizaron las siguientes actividades:

- **Documentación:** se participó en la actualización de la política de seguridad de la información, se dio apoyo en la actualización de la política de riesgos de la Entidad, se crearon: la metodología de riesgos, las políticas específicas y el proceso de Seguridad de la Información con su documentación y los indicadores para su seguimiento.
- **Inventarios:** junto con todos los procesos de la Entidad se han identificado los activos de información los cuales fueron valorados en cuanto a la confidencialidad, integridad y disponibilidad (basados en la Ley 1712 de 2014 y la Ley 1581 de 2012); además se realizó la identificación de los inventarios de datos personales.
- **Riesgos:** se realizó la configuración y parametrización dentro de la herramienta integra en el módulo para la gestión de riesgos de seguridad de la información, se identifican riesgos de seguridad en la información transversales a la Entidad, documentados en una herramienta Excel entregada por el DAFP. Se inicia con la creación de una guía metodológica para la identificación de riesgos de seguridad de la información de acuerdo con los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Controles:** se ha trabajado en la implementación de controles para el acceso a la información, se inició la implementación del doble factor de autenticación para acceder a las herramientas tecnológicas, se propusieron ajustes en el firewall. Adicionalmente, se realizó la revisión y seguimiento para la identificación de correos maliciosos o eventos de seguridad a través de correos electrónicos y requerimientos en la mesa de ayuda. Por otro lado, se han socializado las políticas de seguridad de la información, se realizan periódicamente pruebas de vulnerabilidades, al antivirus, y a los controles de las copias de seguridad, entre otros.

- **Sensibilización y capacitación:** se han elaborado y publicado piezas gráficas sobre temas de seguridad de la información, se han desarrollado charlas de sensibilización de temas de: protección de la información, datos personales, identificación de activos y de riesgos de seguridad de la información, ataques cibernéticos, entre otros. En conjunto con la Oficina de Tecnologías de la Información y el Grupo de Talento Humano se gestionó con Fortinet la realización de una capacitación certificada para los funcionarios y contratistas en temas de seguridad de la información.
- **Gestión de incidentes de seguridad de la información:** en el año 2022 se realizó y publicó la documentación relacionada con el procedimiento de incidentes de seguridad de la información basados en la ISO 27035. Se apoya en la atención de los 2 incidentes presentados en los meses de febrero y octubre, para ambos incidentes como Oficial de Seguridad de la Información se presentan las necesidades de actualización de la red y la plataforma tecnológica, teniendo en cuenta las vulnerabilidades que pudieron ser explotadas en cada uno de los incidentes, recomendación acatada en el segundo incidente recuperando la operación incluyendo herramientas de protección de seguridad de la información.
- **Datos personales:** se realizó el autodiagnóstico sobre el cumplimiento de Ley 1581 de 2012, en cuanto a la protección de datos personales y la construcción del documento de responsabilidad demostrada, éste se encuentra en estudio y evaluación por parte de la Oficina Asesora Jurídica.
- **Verificación de requisitos legales:** se realizó la actualización de la matriz de requisitos legales correspondientes a seguridad de la información de acuerdo con los cambios normativos del año 2022.

7. CONCLUSIONES

El impacto del programa de formación y capacitación del año 2022 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 analiza los resultados obtenidos como una muestra de la población que permiten medir e interpretar el resultado de la gestión e impacto de las capacitaciones que se realizaron en el año 2022, con cargo al presupuesto de la Entidad.