

INFORME EVALUACIÓN DE IMPACTO PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2023

Francia Naranjo Buitrago- Nicolas Caicedo Parra
Grupo de Talento Humano
Área de Capacitaciones

INFORME EVALUACIÓN DE IMPACTO PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2023

JUSTIFICACIÓN

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.

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 2022, 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.

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.

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.

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.

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.

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.
- Contribuir al logro de los objetivos estratégicos mediante el fortalecimiento de las competencias laborales, promoviendo conductas de transparencia y ética para fomentar una cultura de servicio y confianza ciudadana.
- Impulsar la calidad de vida laboral y el desarrollo integral del personal en una institución reconocida internacionalmente por su confiabilidad y competencia.
- Gestionar las necesidades de formación y capacitación expresadas por los funcionarios a través de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), con el propósito de fortalecer sus habilidades laborales.
- Promover la mejora continua mediante el seguimiento y la evaluación de estos proyectos y la eficacia de las capacitaciones realizadas.
- Fomentar la cultura de la autocapacitación como estrategia para el desarrollo del conocimiento y la innovación entre los servidores públicos de una institución de carácter técnico-científico.

METODOLOGÍA

Se aplicó el formato de evaluación de impacto a los Servidores públicos del Invima, que han participaron 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.

HERRAMIENTA DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la recolección de la información se diseñó un formulario con un total de 35 ítems que se dividieron en 8 secciones como datos personales, aplicación de conocimiento adquiridos, transferencia del conocimiento, desarrollo de competencias comportamentales, competencias de nivel profesional, nivel profesional con personal a cargo, competencias de nivel técnico y competencias de nivel asistencial, este fue remitido a todos los participantes para que realizaran el respectivo diligenciamiento seis (6) después de la culminación de la capacitación, finalmente se obtuvieron 204 respuestas que corresponden a un 10% de la población que participó en las capacitaciones.

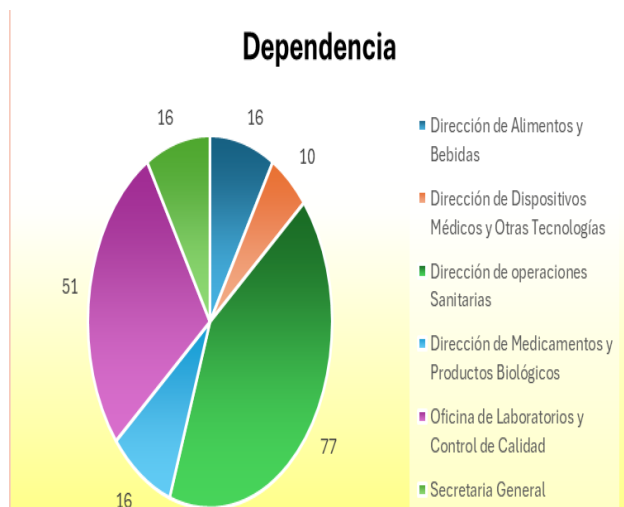
ANÁLISIS DE RESULTADOS

POBLACIÓN

Para el análisis de resultados presentado a continuación, se tuvo en cuenta la información obtenida mediante un formato de evaluación de impacto, la cual fue diligenciada por un total de 160 funcionarios, una muestra representativa del 10% de los funcionarios colaboradores que participaron en las capacitaciones ofertadas, cabe mencionar que los funcionarios podían diligenciar este formulario por cada capacitación en la que este haya participado, de esta manera se hizo una recolección final de 204 respuestas, del mismo modo se evidencia que algunos ítems fueron omitidos por los funcionarios, sin embargo, se cuenta con una participación significativa para tenerlos en cuenta.

POBLACIÓN POR DEPENDENCIAS

Gráfico 1. Población Encuesta Impacto Capacitaciones

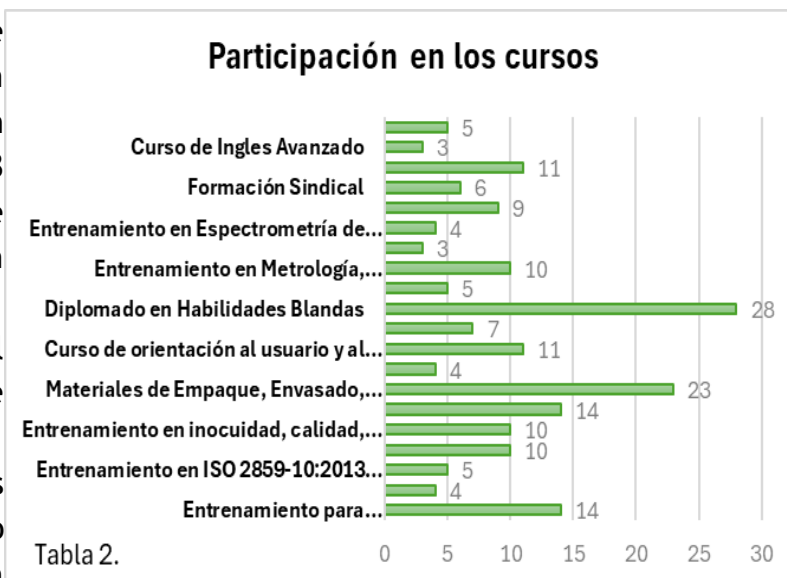


Este ítem tuvo 204 respuestas divididas en 15 dependencias de las cuales evidenciamos participación por parte de 14 ellas. Las dependencias con mayor participación fueron las de operaciones sanitarias con 77 participaciones que corresponde al 35% de las respuestas, posterior a esta encontramos la oficina de laboratorios y control de calidad con 51 respuesta que representan el 25% de la población. (Grafico 1.)

IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO.

Para el año en cuestión se contó con una propuesta de 27 cursos de capacitación en las cuales se estima un aproximado de 197 participaciones de acuerdo con las respuestas recolectadas en este ítem, cabe mencionar que el formulario podía responderse las veces que fuera necesario en caso de participar en más de una capacitación.

La capacitación en la que más funcionarios participaron fue el “diplomado en habilidades blandas con 28 participantes, seguido a este encontramos la capacitación de “Materiales de Empaque, Envasado, Rotulado y Vida Útil de los Alimentos” en el que participaron 23 funcionarios, seguido encontramos capacitaciones como entrenamiento



para inspectores, capacitación en microbiología, curso de inglés básico, entrenamiento en metrología, curso de orientación al ciudadano, con participaciones entre 14 y 10 funcionarios. Se logra evidenciar también que capacitaciones como “el diplomado en pedagogía y el de redacción y argumentación de textos jurídicos” no cuentan con participaciones (Grafico 2)

APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS

¿Los conocimientos adquiridos se están aplicando en el desarrollo normal de sus funciones?

Frente a este ítem se logra evidenciar una percepción mayormente positiva entre los participantes. Solo el 1% de los encuestados considera que los conocimientos adquiridos son deficientes, y el 5% los califica como no satisfactorios, señala que existe una pequeña fracción de los empleados que puede no estar beneficiándose plenamente de los programas de capacitación. Un 14% de los participantes encuentra que los conocimientos son aceptables, señalando un impacto medianamente positivo.

¿Los conocimientos adquiridos se están aplicando en el desarrollo normal de sus funciones?

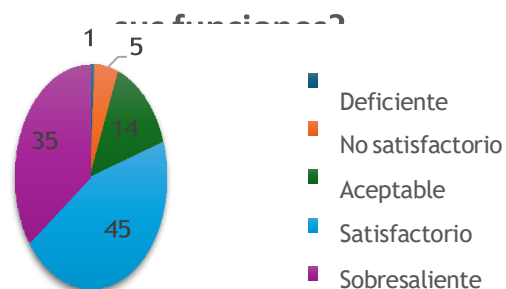


Gráfico 3. Participación Capacitaciones 2023

La mayoría, con un 45%, considera que los conocimientos adquiridos son satisfactorios, indicando que casi la mitad de los encuestados percibe un impacto positivo y útil en su trabajo. Además, un significativo 35% califica los conocimientos como sobresalientes, mostrando una gran satisfacción con el impacto de las capacitaciones. Un conjunto, solo el 20% de los encuestados califica los conocimientos como aceptables o inferiores, lo que destaca un área potencial para el desarrollo de programas de capacitación más personalizados o mejorados para abordar las necesidades de esta minoría.

Por el contrario, el 80% de los encuestados considera que los conocimientos adquiridos son al menos satisfactorios, lo que muestra una amplia aceptación y valoración positiva de las capacitaciones. Esto sugiere que la mayoría de los empleados están aplicando los conocimientos adquiridos de manera efectiva en su trabajo (Gráfico 3.)

Después de la capacitación o entrenamiento, ¿El tema tratado ha permitido generar mejoras en el proceso al cual pertenece su dependencia?

Los resultados de este ítem muestran una valoración predominantemente positiva. Solo el 2% de los encuestados considera que las mejoras han sido deficientes y un 4% las califica como no satisfactorias, indicando que una mínima parte de los participantes no ha visto un impacto positivo significativo.

Un 23% de los encuestados encuentra que las mejoras han sido aceptables, lo que sugiere un impacto moderado. Sin embargo, la mayoría de los participantes tiene una percepción positiva: un 44% considera que las mejoras han sido satisfactorias y un 26% las califica como sobresalientes.

En conjunto, el 70% de los encuestados percibe mejoras significativas, lo que destaca el valor y la efectividad de las capacitaciones en la mejora de los procesos de trabajo. No obstante, el 6% que considera las mejoras deficientes o no satisfactorias subraya la necesidad de ajustar y mejorar los programas de capacitación para satisfacer mejor las necesidades de todos los empleados (Gráfico 4).

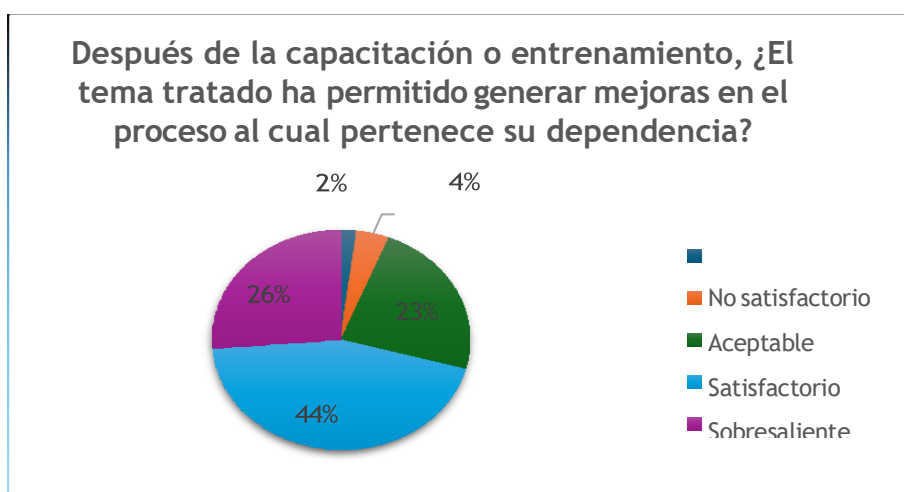
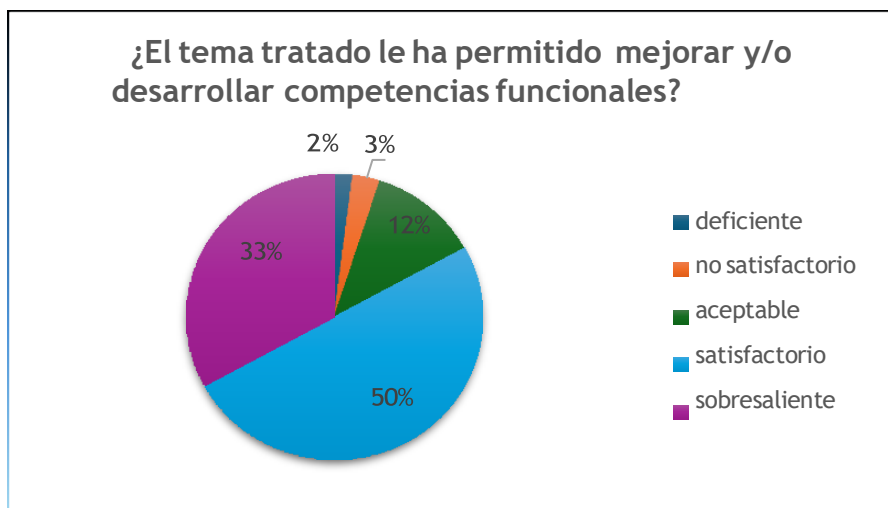


Gráfico 4. Mejoras en procesos

El tema tratado le ha permitido mejorar y/o desarrollar competencias funcionales?

Los resultados de la encuesta sobre si el tema tratado en la capacitación ha permitido mejorar y/o desarrollar competencias funcionales revelan una evaluación predominantemente positiva. Solo el 2% de los encuestados considera que la capacitación ha sido deficiente en este aspecto, y un 3% la califica como no satisfactoria, lo que indica que una pequeña minoría de los empleados no ha observado mejoras significativas en sus competencias funcionales. Un 12% de los encuestados encuentra que las mejoras han sido aceptables, lo que sugiere un impacto moderado de la capacitación en sus habilidades.

La mayoría de los participantes muestra una percepción muy positiva: un 50% considera que las capacitaciones han sido satisfactorias para mejorar y desarrollar sus competencias funcionales, y un 33% las califica como sobresalientes. En conjunto, el 83% de los encuestados percibe que las capacitaciones han tenido un impacto positivo significativo en sus competencias funcionales. Esto destaca la efectividad de los programas de capacitación en el desarrollo de habilidades esenciales para el desempeño laboral.



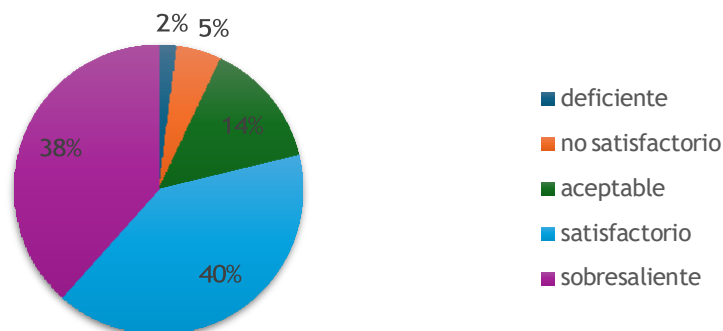
Grafica 5 Mejora Desempeño Puesto de Trabajo

Estos resultados sugieren que, aunque existe una pequeña fracción de empleados que no ha experimentado mejoras significativas, la gran mayoría reporta beneficios claros en sus competencias funcionales gracias a las capacitaciones. Esto subraya la importancia y el valor de estos programas en el desarrollo profesional y la mejora del desempeño laboral de los empleados (Grafica 5).

¿Las expectativas de aprendizaje y aplicación del conocimiento frente al tema de la capacitación o entrenamiento se cumplieron y generan valor a las funciones?

Los resultados a este ítem muestran una valoración mayormente positiva por parte de los participantes. Un 14% de los encuestados encuentra que las expectativas se cumplieron de manera aceptable, sugiriendo un impacto moderado pero reconocido en las capacitaciones. Sin embargo, la mayoría de los participantes muestra una percepción muy positiva: un 40% considera que las expectativas de aprendizaje y aplicación del conocimiento se cumplieron de manera satisfactoria, y un 38% las califica como sobresalientes.

¿Las expectativas de aprendizaje y aplicación del conocimiento frente al tema de la capacitación o entrenamiento se cumplieron y generan valor a las funciones?



En conjunto, el 78% de los encuestados siente que las capacitaciones cumplieron con sus expectativas y generaron un valor significativo en sus funciones. Esto refleja la efectividad de las capacitaciones en proporcionar conocimientos útiles y aplicables, contribuyendo positivamente al desempeño laboral. Aunque existe una minoría que no ha experimentado grandes beneficios, la mayoría de los empleados reporta que las capacitaciones cumplieron o excedieron sus expectativas (Grafica 6)

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.

Tabla No. 40 Establecimientos por nivel de riesgo

Tipo de establecimiento	Nivel de Riesgo								Total
	MUY ALTO		ALTO		MODERADO		BAJO		
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Alimentos	29	0,4%	3.103	37,8%	4.961	60,4%	112	1,4%	8.205
Plantas de Beneficio	-	0,0%	135	26,7%	360	71,1%	11	2,2%	506
Medicamentos	-	0,0%	151	13,5%	864	77,6%	99	8,9%	1.114
Bancos de Sangre	-	0,0%	17	20,5%	62	74,7%	4	4,8%	83
Dispositivos Médicos	4	0,1%	226	6,0%	597	15,9%	2.933	78,0%	3.760
Cosméticos	-	0,0%	14	0,2%	3.393	59,7%	2.281	40,1%	5.688
Total	33	0,17%	3.646	18,84%	10.237	52,89%	5.440	28,10%	19.356

Fuente: Construcción Grupo Unidad de Riesgo. Oficina Asesora de Planeación. Con corte a septiembre 30 de 2023.

Tabla 2. Fuente: Pagina Invima - [informe de gestión 2023](#)

En la tabla anterior se observa que, de 19.356 establecimientos vigilados, el 17% se encuentran en riesgo “muy alto”, el 18.84% se encuentran en riesgo “alto”, el 52.89% en riesgo “moderado” y el 28.10% en riesgo “bajo. También aparecen 33 establecimientos con riesgo “muy alto” que requieren vigilancia especial.

GESTIÓN DE INSPECCIÓN A ESTABLECIMIENTOS

Desde la Dirección de Operaciones Sanitarias se administran y gestionan las actividades de Inspección, Vigilancia y Control que se ejecutan en los Grupos de Trabajo Territoriales - GTT, Puertos, Aeropuertos y Pasos Fronterizos - PAPF, Grupo de Autorizaciones de Licencias de Importación y Exportación - VUCE y Grupo de Tráfico Postal y Mensajería Expresa. El Invima hace presencia a nivel nacional a través de 10 Grupos de Trabajo Territorial.

Durante el 2023 se realizaron actividades de inspección, vigilancia y control a productos competencia del Invima según las metas establecidas y requerimientos allegados, a través de los funcionarios de los Grupos de Trabajo Territorial. La proyección para el año se estableció en la realización de 12.590 actividades distribuidas en las disciplinas y competencias de la Dirección, al final del año se realizaron 13.763 visitas de IVC, relacionadas por disciplina en la siguiente tabla:

Visitas IVC 2023	Meta	Ejecución
Bancos de sangre	110	116
Dispositivos médicos	675	709
Medicamentos	530	556
Cosméticos	675	678
Plantas de beneficio animal	600	727
Alimentos	10.000	10.977
Total	12.590	13.763

Fuente: POA. Dirección de Operaciones Sanitarias. Con corte a diciembre de 2023

Una actividad igual de importante a las visitas de IVC, tiene que ver con la inspección permanente en Plantas de Beneficio Animal - PBA, la cual también se desarrolla con la participación de los funcionarios de los Grupos de Trabajo Territorial. Su reporte es en días de inspección y se presentó durante el año en 2 modalidades; presencial y virtual. Durante el 2023, se proyectó la realización de 38.600 días de inspección presencial y 500 días de inspección virtual. Al final del año se superaron los resultados esperados, ya que se realizaron 44.212 días de inspección que mejoraron el estatus sanitario del país. Las cifras por modalidad se presentan en la siguiente tabla.

Inspección Permanente	Meta (Días)	Ejecución (Días)
Presencial	38.600	42.823
Virtual	500	1.389
Total	39.100	44.212

Fuente: POA. Dirección de Operaciones Sanitarias. Con corte a diciembre de 2023

GESTIÓN CONTRA LA ILEGALIDAD Y CONTRABANDO

Acciones contra la ilegalidad y contrabando: En atención a las solicitudes de operativos interinstitucionales requeridos por parte de autoridades judiciales, aduaneras y de control y los acompañamientos derivados de la atención de denuncias de productos y/o actividades que incumplen la normatividad sanitaria, se generaron durante la vigencia la aplicación de medidas sanitarias de seguridad y medidas administrativas como aprehensión, clausura, decomiso, sellamiento, incautación entre otros, en las siguientes cantidades por grupo de producto:

Grupo De Producto	Cantidad
Alimentos (kilogramos)	24.137
Alimentos (unidades)	10.738
Bebidas Alcohólicas (litros)	880
Bebidas Alcohólicas (unidades)	2.000
Cosméticos (Kilogramos)	893
Cosméticos (Unidades)	1.290
Dispositivos Médicos (Mqco y Od) (Kilogramos)	58
Dispositivos Médicos (Mqco y Od) (Unidades)	45.433
Medicamentos síntesis química y biológicos (Kilogramos)	738
Medicamentos síntesis química y biológicos (Unidades)	152.913
Plaguicidas (unidades)	23.297
Productos no competencia del instituto	7.736
Suplementos dietarios	6
Total	270.119

Fuente: Base integrada Grupo Unidad de Reacción Inmediata. Secretaría General. Corte a diciembre de 2023

ACCIONES CONTRA LA ILEGALIDAD Y CONTRABANDO - COMERCIO ELECTRÓNICO

Durante el año 2023 se han recibido alrededor de 518 denuncias de ilegalidad en comercio electrónico donde se publicitan productos competencia del Instituto, los cuales, no poseen un registro sanitario y/o su publicidad no se encuentra autorizada incurriendo en engaños a la ciudadanía, por lo que el Grupo Unidad de Reacción Inmediata, mediante el convenio de asociación con MercadoLibre ha logrado suspender 8.084 publicaciones, reportar 5.142 URL gracias al acuerdo de cooperación verbal con Meta quienes determinan de acuerdo a sus políticas la

suspensión de las mismas y el envío de 3.106 URL a la Superintendencia de Industria y Comercio, de acuerdo con el principio de cooperación interinstitucional y competencia de protección al consumidor, logrando mitigar la ilegalidad presentada en este medio de comercialización para un total de 16.332, teniendo los siguientes resultados por grupo de producto:

Grupo de Producto	Cantidad
Alimentos a base de cannabis	9
Alimentos para usos nutricionales especiales (suplementos alimenticios)	739
Alimentos y bebidas	131
Bebidas alcohólicas y embriagantes	204
Bebidas energizantes	156
Cannabis medicinal	16
Cosméticos	392
Cosméticos con cannabis	61
Dispositivos médicos	115
Dispositivos médicos - ayuda bucal	4
Dispositivos médicos - salud visual y ocular	33
Medicamentos biológicos	706
Medicamentos de síntesis química	1.214
Medicamentos fitoterapéuticos	247
Medicamentos homeopáticos	302
Medicamentos vitales no disponibles	66
Potencializadores sexuales	869
Productos absorbentes de higiene personal	275
Suplementos dietarios	10.749
Total	16.288

Fuente: Base integrada Grupo Unidad de Reacción Inmediata. Secretaría General. Con corte a diciembre de 2023

CONTROL DE CALIDAD DE PRODUCTOS

La Oficina de Laboratorios y Control de Calidad como responsable del control de calidad e inocuidad de los productos competencia del Invima y para contribuir a la salud de los colombianos en la vigencia 2023 estandarizó 11 metodologías, e hizo verificación o validación de 24 metodologías, entre las cuales se destacan:

- Validación determinación de residuos de antibióticos: sulfonamidas en tejido animal, metodología relevante en los procesos de admisibilidad de mercados y la vigilancia y control de mercado nacional.
- Validación detección de *Vibrio parahaemolyticus* ISO 21872-1:2017: microorganismo de relevancia en la vigilancia de los productos de la pesca de acuerdo con la nueva normativa del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Validación de resistencia a la tensión y sujeción en suturas quirúrgicas y la resistencia a la tensión de los catéteres, esta obedeció a un cambio tecnológico del

equipo analítico con el fin de ampliar la capacidad de respuesta dado el aumento en el número de eventos e incidentes adversos en el Programa Nacional de Tecnovigilancia y el control de calidad que se realiza corresponde a ensayos con enfoque de riesgo.

- **Identificación de Betametasona en Formas Sólidas de Suplementos Dietarios y Productos Fitoterapéuticos por HPLC**, análisis que permite evaluar sustancias no autorizadas en los registros sanitarios y que tienen actividad farmacológica. Los grupos de laboratorio procesaron 7.094 muestras que equivalen aproximadamente a 77.624 análisis, las cuales corresponden principalmente a los planes y programas establecidos por las direcciones misionales para los productos competencia del Instituto como lo son alimentos, bebidas, medicamentos, cosméticos, dispositivos médicos, productos biológicos, productos de aseo y *limpieza, entre otros.

Adicionalmente, gestionó la emisión de 73 conceptos de calidad de productos exentos de liberación de lotes y declarados como vitales no disponibles.

Por otra parte, se fortaleció la capacidad analítica del Grupo de Laboratorio de Organismos Genéticamente Modificados, a través de la ampliación del alcance de acreditación con la inclusión del ensayo “Detección cualitativa de secuencias asociadas a alérgenos por el método de PCR en tiempo real”, lo cual permite la verificación de los etiquetados de los alimentos que declaren ser libres de gluten o soya, protegiendo la salud y los derechos del consumidor. El ensayo fue sometido a evaluación y acreditado ante el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia - ONAC.

En el mismo sentido y con el fin de continuar el fortalecimiento de los grupos del laboratorio, fueron evaluadas 11 nuevas metodologías de interés en el sistema de vigilancia y control sanitario, las cuales serán objeto de ampliación del alcance de acreditación en la vigencia 2024. Así mismo, durante el último trimestre del año se realizó seguimiento a lo documentado durante el 2021, en las narrativas de los indicadores de la Herramienta Mundial de la OMS para la Evaluación de los Sistemas Regulatorios Nacionales de Productos Médicos - GBT, se identificaron necesidades y se trabajó en su actualización.

En este marco, se realizó la gestión ante los grupos de la Entidad, que de forma articulada apoyan la implementación de los requisitos y por tanto el cumplimiento de los indicadores, realizando las primeras mesas técnicas para dar claridad de las necesidades por parte de los grupos del laboratorio.

CONTROL SANITARIO

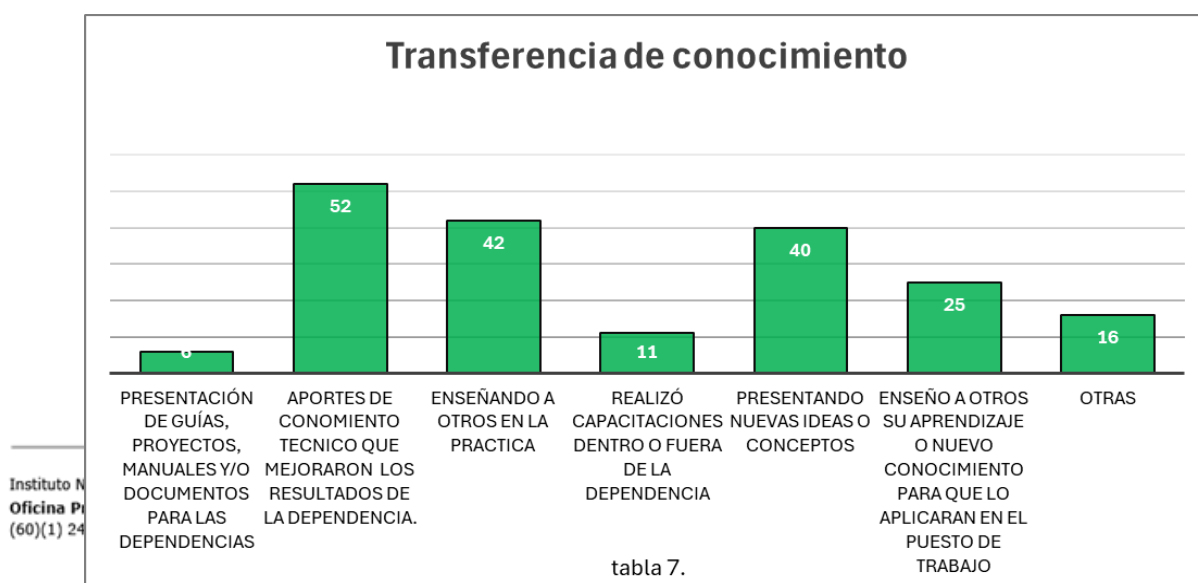
GESTIÓN DE PROCESOS SANCIONATORIOS

- **Actuaciones Procesales:** Se realizaron 6.697 actuaciones procesales que comprenden: 1.486 autos, 625 resoluciones, 510 constancias de ejecutoria, 480 avisos, 1.294 notificaciones y 2.302 comunicaciones y otros documentos procedimentales de los procesos sancionatorios.

- **Multas:** Se impusieron multas por valor de \$1.589 millones de pesos, y multas en firme por valor de \$7.252 millones de pesos. De las multas en firme para la vigencia 2023 se observa que las sanciones en procesos del área de medicamentos es la categoría que contribuye con la mayor proporción, representando el 28% del total, dispositivos médicos y equipos biomédicos con un 27%. Las categorías de alimentos y bebidas y publicidad contribuyeron con el 18% y el 7%, respectivamente. Estas 4 categorías constituyen el 80% del total de multas en firme.
- **Gestión de cobro:** La Oficina Asesora Jurídica, a través del Grupo de Cobro Persuasivo y Coactivo realizó con corte al 31 de diciembre de 2023 un total de 10.913 actuaciones procesales de cobro coactivo frente a los procesos de competencia de la jurisdicción coactiva del Invima, que se encuentran tanto en etapa de cobro persuasivo como coactivo, incluyéndose las respuestas a derechos de petición presentados por los sancionados y 371 acuerdos de pago suscritos por los mismos en aras de lograr un recaudo efectivo de las acreencias a favor del Instituto.

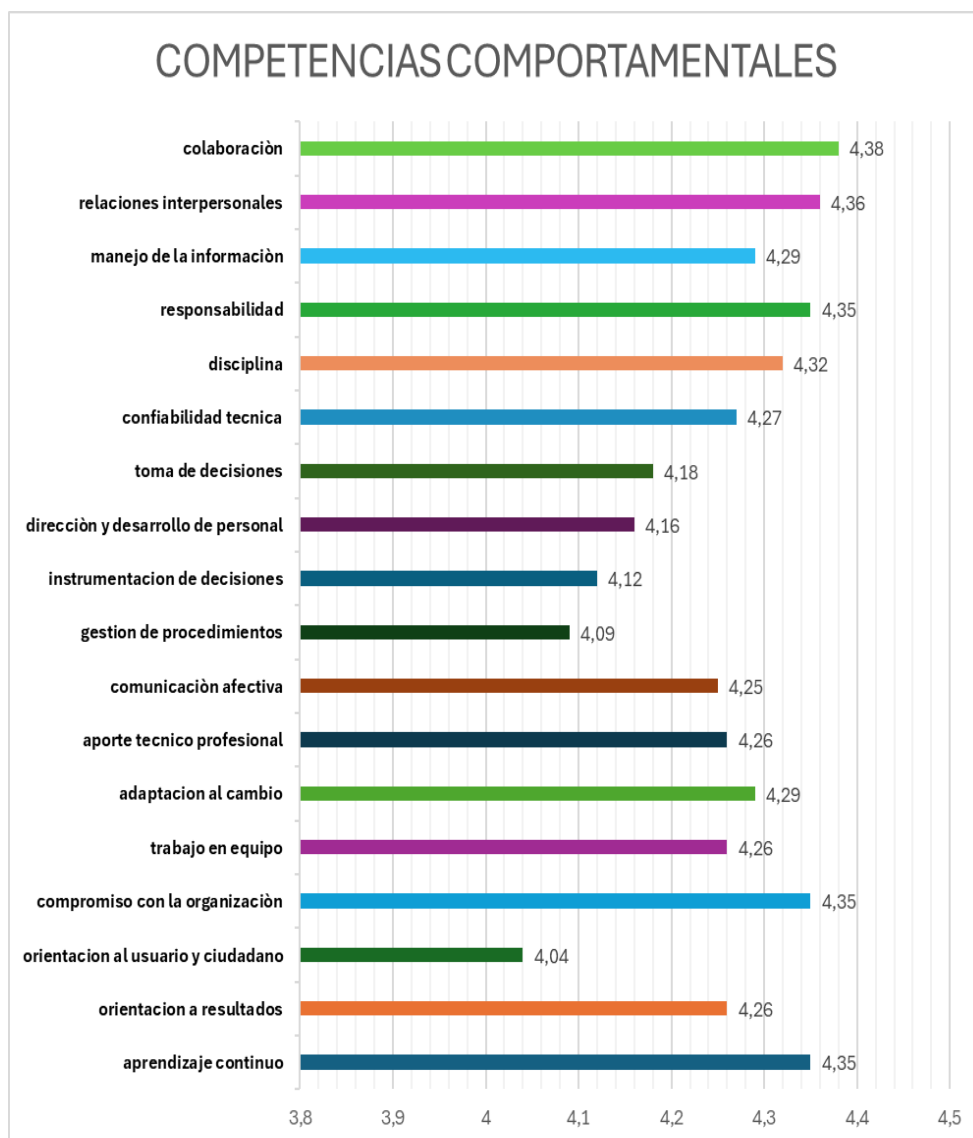
Además, se realizaron 6 jornadas de normalización de cartera a través de los Grupos de Trabajo Territorial y las oficinas de apoyo, con la finalidad de atender las solicitudes de los diferentes usuarios (acuerdos de pago, paz y salvos, solicitudes de liquidación de multa) que se derivan de las multas impuestas por el Instituto y que se encuentran en proceso administrativo de cobro coactivo de acuerdo con las competencias del Grupo de Cobro Persuasivo y Coactivo; dichas mesas se realizaron en las ciudades de: Barranquilla y Montería en el mes de junio, Bogotá en los meses de agosto, septiembre y octubre, y en Bucaramanga en el mes de noviembre de 2023. Finalmente, con corte al 31 de diciembre de 2023, se logró recaudar un monto total de \$7.522.168.966,17 relacionado con sanciones pecuniarias resultado de procesos sancionatorios, disciplinarios y judiciales, a favor del Instituto.

TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO



La transferencia de conocimiento se ha aplicado desde diferentes métodos por parte de los funcionarios, entre las estrategias más comunes encontramos que la mayor transferencia se da mediante aportes de conocimientos técnicos, referido por el 27% de los participantes, otra estrategia relevante es la enseñanza a los compañeros mediante la práctica donde el 21% de los colaboradores refiere haber transferido su aprendizaje de esta manera, del mismo modo el 20% de los participantes refiere haber transmitido el conocimiento adquirido aportando nuevas ideas o conceptos a su grupo de trabajo, y el 33% restante de los funcionarios ha utilizado estrategias como presentación de guías, proyectos, documentos, capacitación dentro o fuera de la dependencia y la enseñanza del aprendizaje, entre otros.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES



CONCLUSIONES

En conclusión, los resultados de la encuesta muestran un impacto positivo significativo de las capacitaciones en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (INVIMA). La mayoría de los empleados perciben que las capacitaciones han tenido un efecto favorable en el desarrollo de competencias, conocimientos y habilidades relevantes para sus funciones. Esta percepción positiva no solo beneficia a los servidores públicos al mejorar su desempeño laboral y su calidad de vida en el trabajo, sino que también impacta positivamente en la ciudadanía al garantizar la excelencia en la prestación de servicios y la generación de confianza en la institución.

Los altos porcentajes de respuestas positivas en los niveles de satisfacción y percepción de mejora indican que las capacitaciones han logrado cumplir con las expectativas y generar valor para los empleados y la entidad en general.

Sin embargo, aún existen oportunidades de mejora identificadas, especialmente en áreas como la evaluación y seguimiento de la efectividad de las capacitaciones ejecutadas. Un enfoque más riguroso en la evaluación de los resultados de las capacitaciones podría proporcionar información valiosa para mejorar la calidad y el impacto de los programas de capacitación en el futuro.

MARCO CONCEPTUAL.

Capacitación

Para el desarrollo del concepto en cuestión se tuvo de referencia el libro “Gestión del talento humano” (Chiavenato 2019). En el capítulo 12 Capacitación, se destacan las siguientes *definiciones:

La capacitación es el proceso de modificar el comportamiento de los empleados para alcanzar los objetivos de la organización. La capacitación se relaciona con las habilidades y las capacidades que exige actualmente el puesto. Su orientación pretende ayudar a los empleados a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito.

La capacitación es la experiencia aprendida que produce un cambio permanente en un individuo y que mejora su capacidad para desempeñar un trabajo. La capacitación implica un cambio de habilidades, de conocimientos, de actitudes o de comportamiento. Esto significa cambiar aquello que los empleados conocen, su forma de trabajar, sus actitudes ante su trabajo o sus interacciones con los colegas o el supervisor.

La capacitación del talento humano es parte de una cultura organizacional que permite que los empleados tengan las competencias necesarias para su desenvolverse eficientemente dentro de las organizaciones, de igual forma ayuda al clima laboral porque permite que el talento humano sienta que es parte importante de la empresa y que esta se preocupa por el desarrollo que tienen dentro de la organización. (Molina, 2017)

Desarrollo

Desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y, así, sean más eficientes en lo que hacen. Significa, sobre todo, brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen (Chiavenato, 2005)

El desarrollo es el resultado de la actitud que las personas le imprimen a cada una de

las actividades que realizan en la organización y no tiene sólo que ver con las tareas propias de la actividad laboral, sino también, con las relaciones que surgen entre ellos y que van permeando lo que conocemos como Cultura Organizacional. (Valencia C Aguirre, 2012).

El desarrollo personal se compone de experiencias, no relacionadas con el puesto actual, que dan oportunidades para el desarrollo y el crecimiento profesional. (Chiavenato, 2019).

El desarrollo de personal implica una serie de actividades estratégicas y sistemáticas diseñadas para mejorar las capacidades, conocimientos y competencias de los empleados, con el fin de aumentar su rendimiento y contribuir al éxito organizacional" (Dessler, 2020)

Talento humano

El talento humano representa un recurso vital que necesita ser gestionado con cuidado y consideración para maximizar el rendimiento organizacional. (Armstrong, M. 2006)

Gestionar el talento humano implica no solo atraer y retener a las personas más capaces, sino también desarrollar y motivar a los empleados para que alcancen su máximo potencial (Cascio, 2019).

El talento humano es la combinación de habilidades técnicas, competencias interpersonales y atributos personales que permiten a los individuos contribuir efectivamente al éxito de una organización. (Quinn, R. E., C Cameron, K. S. 2020)

REFERENCIAS:

- Chiavenato, I. (2019). Gestión del Talento Humano. McGraw-Hill Education.
- Valencia, V. M. C., & Aguirre, A. M. A. (2012). LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO y EL SER HUMANO COMO SUJETO DE DESARROLLO. REVISTA POLITÉCNICA, 8(14), 105-113
- Molina, Alonso. 2017. conexione san. Julio 14, 2017.
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. Eca sinergia, 11(2), 166-173.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management. Pearson Education.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.
- Cascio, W. F. (2019). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. McGraw-Hill Education
- Quinn, R. E., & Cameron, K. S. (2020). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. John Wiley & Sons.