

## INFORME EVALUACIÓN DE IMPACTO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2012

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA  
Carrera 68D 17-11/21 PBX: 2948700  
Bogotá - Colombia  
[www.invima.gov.co](http://www.invima.gov.co)



GP 202 - 1



SC 7341 - 1



CO-SC-7341-1

## TABLA DE CONTENIDO

	JUSTIFICACIÓN	3
1	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	4-6
2.	OBJETIVO GENERAL	6
2.1.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
2.2.	METODOLOGÍA	6
2.3.	POBLACIÓN	6-8
3.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	8-11
3.1.1.	DIRECCION DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLÓGICOS	11
3.1.2.	DIRECCION DE DISPOSITIVOS MÉDICOS Y OTRAS TECNOLOGÍAS	11-12
3.1.3	DIRECCION DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	12-13
3.1.4	DIRECCION DE OPERACIONES SANITARIAS	14
3.1.4.1	Grupo de Trabajo Territorial Centro Oriente 1	14-15
3.1.4.2	Grupo de Trabajo Territorial Centro Oriente 2	15
3.1.4.3	Grupo de Trabajo Territorial Centro Oriente 3	15-16
3.1.4.4	Grupo de Trabajo Territorial Occidente 1	16
3.1.4.5	Grupo de Trabajo Territorial Occidente 2	17
3.1.4.6	Grupo de Trabajo Territorial Costa Caribe 1	17-18
3.1.4.7	Grupo de Trabajo Territorial Costa Caribe 2	18
3.1.4.8	Grupo de Trabajo Territorial Eje Cafetero	18-19
3.1.4.9	Oficina Nariño	19-20
3.1.4.10	Grupo de Trabajo Orinoquia	20
3.1.5	Oficina de Laboratorio y Control de Calidad	20-21
3.1.6	Otras Dependencias	21-22
	BIBLIOGRAFÍA	23



## JUSTIFICACIÓN

Cuando las instituciones hacen una inversión para capacitar a su personal debe considerar la capacitación como un sistema el cual se tiene una interacción en las diferentes etapas, por lo que el Grupo de Gestión Humana debe ir más allá de solo plantearse las preguntas ¿Fue buena la capacitación?, ¿Qué efectos tuvo la capacitación?, ¿Se logró recuperar lo invertido?, debiéramos responder con otras preguntas: ¿Qué se esperaba de la capacitación?, ¿Qué necesidades particulares se buscaba satisfacer?, ¿Las necesidades estaban asociadas directamente con indicadores de gestión o de resultados?<sup>1</sup>

Por tal razón responder a las preguntas anteriores solo va a permitir medir cobertura, pero realmente debemos ir más allá y "Evaluar el Impacto de la Capacitación". Sin embargo no es algo simple, que se pueda tratar con ligereza y que pueda emerger como un requerimiento en cualquier momento, ya que es un proceso que involucra a todo el sistema de gestión de la capacitación, con sus políticas, objetivos, estrategias, planes, programas, resultados, etc. Además deben ser alineados con los objetivos estratégicos de la Organización así como con los planes de carrera que estén diseñados para el Recurso Humano.

Como vemos la evaluación de impacto es más que una percepción es la aprehensión del conocimiento y adaptarlo a las necesidades de la Organización, en ese orden de ideas el INVIMA desde 2008 ha implementado el Plan Anual de Capacitación y así mismo diferentes mecanismos para determinar como las acciones de capacitación están impactando el quehacer de la institución.

1-Jaime Neilson Vargas, Magister en Gestión Educacional, Licenciado en Educación y Diplomado en Gestión de Recursos Humanos por Competencias [www.asimetcapacitacion.cl](http://www.asimetcapacitacion.cl)

## 1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

“Cuando hablamos de impacto de la capacitación nos referimos a una situación que: produce un conjunto de cambios significativos y duraderos, positivos o negativos, previstos o imprevistos, en la vida de las personas, las organizaciones y la sociedad. Dicho de otro modo, la evaluación del impacto es un juicio de valoración sobre la dinámica de los cambios cuantitativos y cualitativos operados en las personas y las organizaciones beneficiadas por la acción de capacitación estableciendo un vínculo de causalidad directo o indirecto”, (Cabrera, 2004).

La definición de evaluación dada por la UNESCO, plantea que es un "...proceso permanente que se inicia desde el momento de identificar el problema que da origen al programa (...) y se realiza con la finalidad de generar información, conocimiento y aprendizaje dirigidos a alimentar la toma de decisiones oportunas y pertinentes para garantizar la eficiencia, la eficacia y la calidad de los procesos, los resultados y los impactos de los programas, todo ello en función del mejoramiento de las condiciones de vida de sus poblaciones beneficiarias" (1999: p.55).

**La orientación operacional** considera aspectos propios de la gestión organizacional, en lo referido a un sistema, en que se determinan los niveles de logro según los diferentes aspectos considerados en él. Un modelo que está bastante difundido y que se asocia con esta orientación es el de Kirkpatrick (Kirkpatrick, 2000). En éste se consideran cuatro niveles de evaluación, cada uno relacionado con ciertos elementos del proceso integral de la capacitación, a saber

Las actividades de capacitación están determinadas por un proceso que se resume de la siguiente forma:

1. Determinación de necesidades de capacitación.
2. Adquisición de un servicio de capacitación.
3. Realización de la capacitación.
4. Evaluación de la capacitación.

Para nuestros efectos entenderemos por **evaluación** al “proceso de medir y comparar los costos y los beneficios para determinar la efectividad o el valor, especialmente de cada una de las actividades de recursos humanos en su conjunto”<sup>1</sup>

Al aplicar dicho concepto al subsistema de capacitación algunos autores distinguen distintos momentos en que se puede aplicar la evaluación, así como también diversos sujetos de análisis. El enfoque más difundido establece cuatro niveles claramente diferenciados<sup>2</sup>:

1. **Nivel de Reacción:** donde se evalúa la reacción de los participantes ante la acción formativa y, por lo mismo, el presente trabajo da cuenta de una propuesta de herramienta para este nivel de investigación de los resultados logrados.

Habitualmente es aplicado por los participantes de manera inmediata a la conclusión del curso y antes de retirarse a sus lugares de trabajo.

<sup>2</sup> Dolan, S.; Schuler, R.; Valle, R.: “La Gestión de los Recursos Humanos”, Mc Graw Hill, 1999, página 435

<sup>3</sup> Niveles de evaluación según Kirkpatrick, D. En “Evaluación de Acciones Formativas” EPISE, 1999.

El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y lo negativo de los cursos de formación, con el fin último de mejorar en ediciones futuras.

El evaluador reúne información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas del curso: la forma de dar clase o tutoría del profesor y sus métodos, lo apropiado de las instalaciones, el ritmo y claridad de las explicaciones, etc. Este nivel de evaluación no es lo suficientemente fiable como para determinar si la acción formativa ha resultado eficaz o no, sino que su utilidad resulta limitada.

2. **Nivel de Aprendizaje:** realiza la medición y evaluación de los logros de la capacitación y de la competencia de los participantes al finalizar la actividad de capacitación. Trata de responder qué conocimientos, habilidades se han aprendido y qué actitudes se han cambiado. Se materializa mediante la aplicación de instrumentos que diseña el o los relatores y se aplica en fases intermedias del curso, o bien, al finalizar la etapa de entrega de contenidos.

Las evaluaciones de este nivel determinan el grado en que los participantes realmente asimilaron lo que se les impartió, y la forma en que algunos factores pueden afectar en el aprendizaje, como pueden ser el contenido del curso, las actividades de aprendizaje, la estructura del curso, los materiales y las herramientas empleadas, etc.

3. **Nivel de Comportamiento:** evalúa el comportamiento de los participantes, observando su conducta laboral, después de haber participado en la actividad. Su aplicación es posterior a la conclusión de la actividad dado que se orienta a conocer los efectos de la capacitación en el desempeño de la persona.

Mide si los alumnos de un curso pueden aplicar en su trabajo los conocimientos adquiridos. Tenemos que tener en cuenta que esto lleva tiempo y por tanto se deberá esperar, entre tres y seis semanas, hasta poder hacer una valoración adecuada, realizada mediante entrevistas y/o cuestionarios además de la observación del desempeño laboral por parte del equipo directivo.

En este tercer nivel de evaluación se pregunta si los participantes están aplicando en su puesto de trabajo lo que aprendieron en el aula, cuáles son los elementos que usan más y por qué hay algunos elementos del curso que no se usan en absoluto. Se podrá, por tanto, decidir si el programa debe ser rediseñado para lograr mejores resultados, o si se deben introducir cambios en el entorno laboral, o si se deben modificar los requisitos de acceso a la actividad formativa.

4. **Nivel de Resultados:** es la evaluación de los resultados finales que se obtienen como consecuencia de la asistencia de los participantes a una actividad de capacitación. Su aplicación es efectiva en la medida que se haga transcurrido un tiempo (alrededor de dos o tres meses) desde que concluyó la acción de capacitación, de manera que se puedan apreciar los conocimientos, habilidades o conductas que quedaron consolidadas en el participante y que, efectivamente, la persona está aplicando a su quehacer laboral con logros se incrementó en la productividad, mejoras en el ambiente de trabajo, u otras variables que se relacionen con el respectivo curso.

Se intenta medir si los objetivos planteados en la acción formativa se utilizan en la organización de forma efectiva y eficiente, para ello, se pueden plantear exámenes y

entrevistas a los participantes del curso que deberían realizar antes y después de recibir la formación. Este impacto es de tipo financiero, fundamentalmente, y está vinculado a los resultados o a la imagen corporativa de la organización.

En general se puede afirmar que los dos primeros niveles, reacción y aprendizaje, se aplican de una forma directa al curso y son, notablemente, más fáciles de valorar. Los otros dos niveles, comportamiento y resultados, necesitan hacer un seguimiento adecuado, además de tener en cuenta que las medidas obtenidas son más difíciles de evaluar de forma clara y concisa.

## 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 aplicada a las actividades en su puesto de trabajo.
- Hacer una comparación entre el objetivo de la capacitación y el resultado obtenido con la transferencia de conocimiento.

### 2.2. METODOLOGÍA

Se aplicó el formato de evaluación de impacto a los funcionarios de planta que han realizado un evento de capacitación, sea en la modalidad de curso, seminario, diplomado, congreso etc. Con una intensidad mayor a (16) horas y que haya transcurrido tres (3) meses de terminar la capacitación y antes del sexto (6) mes.

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.

El período de recopilación de datos, se llevó a cabo en el mes de julio de 2013.

Se realizaron Sesenta y Siete (67) eventos de capacitación aprobados por el Comité de capacitación y ejecutados por las entidades contratadas por el INVIMA, a través de la red Interinstitucional, Educación Virtual gestionada por los mismos funcionarios, invitaciones de otras instituciones etc. se diligenciaron Trecentos Veintinueve (329) encuestas, diligenciadas por 187 funcionarios, es de aclarar que asistieron a los eventos 370 funcionarios, de igual forma es importante resaltar que un funcionario diligenció uno o más formatos de evaluación de impacto de la capacitación.

### 2.3 POBLACION

De los Trescientos Setenta (370) Funcionarios que participaron en uno o más de los eventos, diligenciaron el formato F17-PA05-GTH Ciento Ochenta y Siete (187) funcionarios, lo que corresponde al 50.54% de la población objetivo, de los cuales Ciento Ochenta y Uno (181) corresponden al nivel profesional y Dos (2) al nivel Jefes de Oficina y Cuatro (4) al nivel Asistencial.

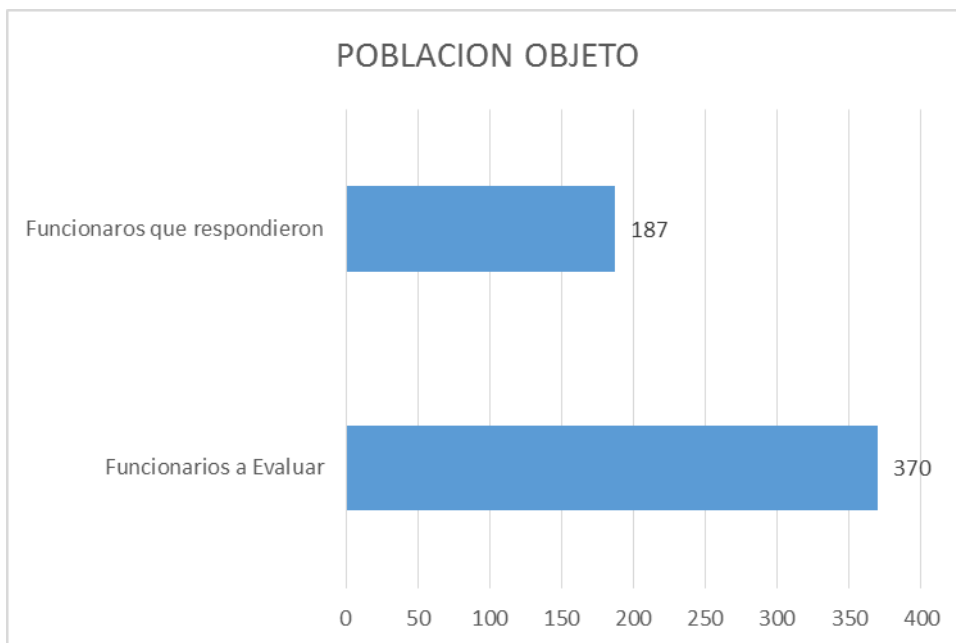


Figura No. 1: Población Objeto de Evaluación porque participó en eventos de Capacitación.

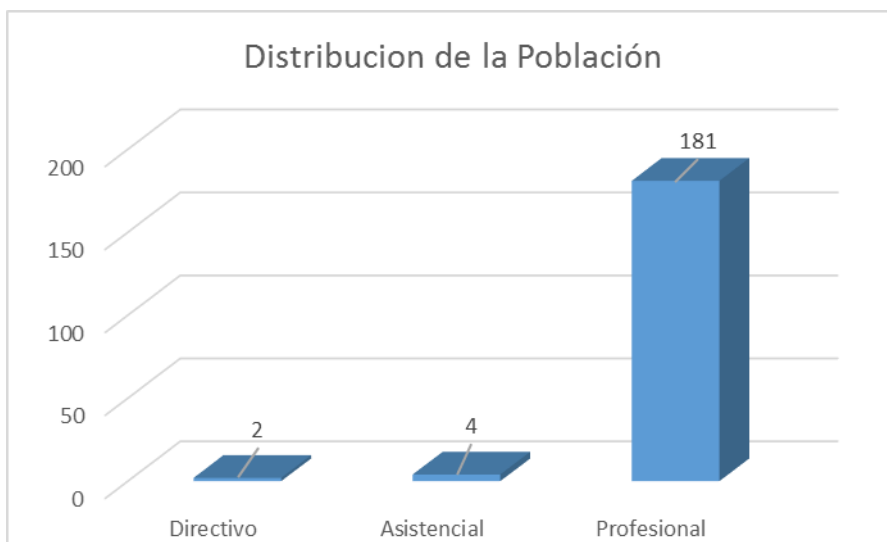


Figura No. 2: Distribución de la Población que diligenció el formato F17-PA05-GTH por nivel.

De los Sesenta y Siete (67) eventos realizados en el 2012, los 187 funcionarios respondieron el formato y se evaluó 32 eventos como Actualización en ISO 19011, Buenas Prácticas de

Manufactura –Hazard Analysis Control Critical Points, ISO 13485, Inspección Basada en el Riesgo, Análisis de Riesgo, Introducción al Análisis de Riesgo, Principios de Inspección, Vigilancia y Control, Investigación e Innovación en Ciencia y Tecnología de Alimentos. Los Treinta y Dos (32) eventos evaluados corresponden al 47.76% de la totalidad de los eventos realizados con duración de 16 o más horas.

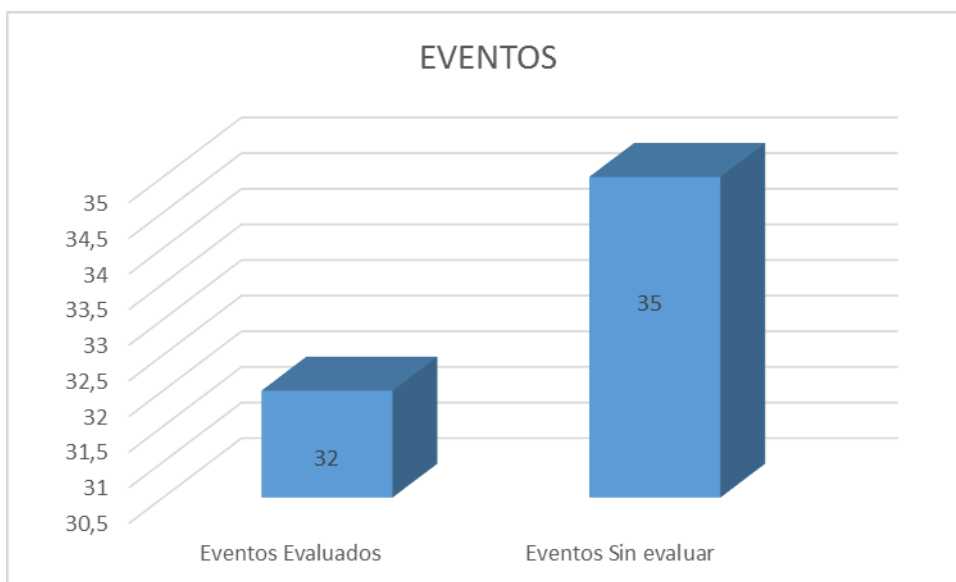


Figura No. 3: Total de eventos realizados (67), se evaluaron 31 eventos y 36 sin evaluar.

### 3- ANALISIS DE RESULTADOS

1. De acuerdo con el reporte consignado en las 329 evaluaciones diligenciadas por los 182 funcionarios y distribuidos en las diferentes dependencias permite concluir que **la capacitación ha sido efectiva** en la escala de 0 a 5 está ubicada en 4.22 y que la totalidad de los funcionarios han aplicado lo aprendido, lo cual se evidencia por parte del jefe inmediato y en las acciones de mejora reportadas.
2. En general los funcionarios manifiestan que la **aplicación en el puesto de trabajo** ha sido en sus actividades diarias de inspección, vigilancia y control, se ha facilitado la toma de decisiones toda vez que se evalúan las evidencias y documentos con mayor objetividad, en la verificación y auditoria de los requisitos mínimos, en la orientación de las auditorias de certificación, agenda normatividad para el tema de Buenas Practicas de Manufactura de dispositivos médicos, en el diseño de planes de muestreo y mejor conocimiento del microorganismo, en los lineamientos para realizar la vigilancia para el tema de Control de Listeria en Plantas de Alimentos, inspección física simultánea en los sitios de primera barrera, en la definición de necesidades de ajuste al sistema de información definido SIVICOS, en la elaboración de mapas de riesgos, en la definición de planes de monitoreo de contaminantes químicos, la clasificación del producto de acuerdo al riesgo, observancia a los requisitos legales bajo el enfoque de riesgo, en la claridad de los principios de la auditoria



Con respecto a la actualización en ISO 19011 que ha sido el evento de mayor asistencia se ha aplicado en el Sistema de Gestión de la Calidad, en la planificación de auditorías, en la modificación del Proceso de Capacitación y Asistencia Técnica, en la elaboración de documentos, en el enfoque de la vigilancia sanitaria, en las actividades de seguimiento, control y evaluación del desempeño de los Grupos de Trabajo Territoriales, mayor experticia en la realización de las visitas, en las auditorías HACCP en la identificación y de análisis de Puntos de Control Crítico, la inspección, vigilancia y control rutinaria y en implementación de nuevos lineamientos, capacidad analítica para consolidar de forma clara y precisa las no conformidades evidenciadas en la visitas, fortalecimiento del perfil de auditor, mejor atención al usuario porque los conocimientos han sido afianzado, mayor destreza en la evaluación de programas de calidad implementados en la empresas evaluadas.

En las actividades de inspección, vigilancia y control en las plantas de beneficio, en la mejor planeación, en la organización, desarrollo y evaluación de las actividades, en las evaluaciones de las auditorías internas, la aplicación del conocimiento ha sido en la caracterización de eventos internos y externos que afectan la inocuidad de los alimentos, en las distintas reuniones con el Instituto Colombiano Agricultura, en la auditorías del sistema de Gestión de Calidad, en la capacidad de análisis, en el establecimiento de protocolos de investigación de Enfermedades Transmitidas por Alimentos, en la planificación sistemática de las actividades de inspección, vigilancia y control en las Plantas de Beneficio, en el apoyo a la investigación de brotes de enfermedades transmitidas por alimentos, conocimiento para la toma de acciones correctivas y decisiones, en los datos de la tabla de patologías decomisadas.

La descripción de las mejoras en el puesto de trabajo reportadas por los profesionales corresponden a mayor experticia en la realización de las visitas, en las auditorías internas, en las actividades diarias, en el análisis de las situaciones que pueden afectar la inocuidad por ende realizar una adecuada planeación, desarrollo, objetividad, mayor idoneidad como inspector, claridad en las observaciones y diligenciamiento del acta lo cual permite que los establecimiento eleven su estatus sanitario, mejor atención a los usuarios.

3. **Las mejoras en el puesto de trabajo** con ocasión de la capacitación reportadas por los funcionarios han sido: respecto a las mejoras en el puesto de trabajo después de haber recibido la capacitación los funcionarios reportan que ha sido en la implementación de nuevas herramientas para determinar requerimientos, en la inclusión de lista de verificación de requisitos para fabricantes, según decreto 4725 de 2005, Requisitos regulatorios que se deben tener en cuenta para el proceso de fabricación, elaboración de un procedimiento, un Manual de Inspección para Bebidas Alcohólicas, lineamientos para inspección de granos en coordinación con el Instituto Colombiano Agricultura. Elaboración circular conjunta ICA INVIMA 01-2012, la revisión de la estrategia de la inspección simultánea, apoyo a la Oficina de Tecnologías de Información en la información de los ajustes al sistema SIVICOS, estimación de riesgo microbiológico de listeria. Programa oficial de control de la inocuidad de alimentos Colombia, propuesta de Modelo Inspección, Vigilancia y Control con enfoque de riesgo, Definición de perfil riesgos de cadmio en arroz, documento técnico para Monitoreo de Listeria monocytogenes en productos listos para el consumo, Lineamientos para toma de muestras para Listeria, Documento Técnico Plan Nacional y toma de muestras de Monitoreo de patógenos, atención de Alertas Sanitarias, Atención al Usuario, Procedimiento para la intervención sanitaria y atención en la importación y fabricación de alimentos listos para consumo por presencia de listeria monocytogenes Plan de muestreo microbiológico en alimentos de origen animal, Plan de muestreo microbiológico.

Mayor experticia en la realización de las visitas rutinarias y en las auditorías HACCP, mejor el análisis para consolidar de forma clara y precisa las no conformidades, en la atención al usuario, realizar auditorías correctas, mas objetivo, en la organización de las actividades, en la aplicación de los conceptos basados en evidencias objetivas, aplicación de los principios de la auditoria, aplicación de lo aprendido en la toma de decisiones en las actividades diarias y en la aplicación de conceptos técnicos de legislación sanitaria, en la evaluación del riesgo, manejo de situaciones especiales en las auditorias de inspección, vigilancia y control, acciones de prevención de las enfermedades transmitidas por alimentos.

La descripción de las mejoras en el puesto de trabajo reportadas por los profesionales corresponden a mayor las auditorías internas, en el análisis de la normatividad, en la percepción de los usuarios, en la unificación de los criterios, en el ajuste al tamaño y diferencia de las empresas, en la identificación de los peligros que afectan la inocuidad, mayor seguridad en la inspección y la objetividad de la misma y de las evaluación de las evidencias, las recomendaciones son acatadas por los usuarios, en la identificación de los puntos de control, evaluar con los criterios normativos, en el seguimiento a las labores en la planta, en la revisión de la documentación, Mayor destreza del analista, en visitas y asistencias técnicas a laboratorios, en la presentación de informes, Como se clasifican las cuentas por pagar y cuales deben quedar a cierre de vigencia, en la aplicación de indicadores financieros.

4. De acuerdo con lo consignado en el formato F17-PA05-GTH las competencias desarrolladas con ocasión de las capacitaciones en las cuales han participado han sido, la experticia profesional en un 67.23%, el aprendizaje continuo con el 59.52%, el trabajo en equipo 31.84%, la toma de decisiones con un 29.67%, la creatividad e innovación con 10.60% y menor al 6% se encuentra la orientación a resultados y orientación al usuario y por último se encuentra el liderazgo
5. Con referencia a la autocapacitación se realizó sobre el tema Gestión Empresarial fundamentada en BPM de la Oficina de Tecnologías de la información, la Oficina de Laboratorio y Control de Calidad realizó autocapacitación en los temas de Aplicaciones de las técnicas cromatografías al análisis ambiental, forense y de alimentos, ISO 17025, Técnicas de Comunicación, servicio al cliente y atención al público para secretarias y asistentes administrativos, Etiqueta corporativa y Protocolo profesional, en ISO 19011 por parte del Grupo de Trabajo Territorial del Eje Cafetero y la Dirección de Operaciones Sanitarias y Gestión del Riesgo la Dirección de Operaciones Sanitarias, los demás grupos no han realizado autocapacitaciones.

A continuación se presentan los resultados de la evaluación de impacto así.

### 3.1 ANÁLISIS POR DEPENDENCIAS

Dependencia	Funcionarios que Participaron en Eventos	No. Funcionarios que Respondieron	No. Encuestas
DMPB	14	3	3
DDMOT	11	10	10
DAB	23	13	39
DIROS	10	2	3

CO1	28	21	22
CO2	63	31	43
CO3	19	10	11
CC1	23	13	14
CC2	17	8	22
OCC1	37	21	31
OCC2	31	11	19
NARIÑO	11	6	14
EJE	15	7	15
ORINOQUIA	20	20	62
TALENTO HUMANO	2	1	1
PLANEACIÓN	2	2	2
TIC	2	2	2
PRESUPUESTO	4	3	10
GRUPOS DE SEC.	16	1	1
OFICINA LABORATORIO	22	2	5
	<b>370</b>	<b>187</b>	<b>329</b>

### 3.1.1 Direccion de Medicamentos y Productos Biológicos

Como se observa en el cuadro anterior a la Direccion de Medicamentos y Productos Biológicos se envió a catorce (14) profesionales que actualmente se encuentran en la mencionada dirección, la solicitud de evaluación de seis (6) eventos en total, en los cuales habían participado, se obtuvo respuesta de tres (3) funcionarios los cuales evaluaron dos (2) eventos, sin embargo es de aclarar que algunos eventos en los cuales participaron los funcionarios los tomaron estando en otras dependencias y para la fecha de evaluación esos conocimientos no son factibles aplicarlos al quehacer actual de la Dirección de Medicamentos como por ejemplo Control de Listeria en Plantas de Alimentos.

De acuerdo con lo evaluado por los funcionarios se evidencia por parte del jefe inmediato que la capacitación ha sido efectiva en 4.17 en promedio y que el 100% de los funcionarios manifiestan que han aplicado el conocimiento adquirido y han mejorado en sus actividades diarias de inspección, vigilancia y control, así mismo se ha facilitado la toma de decisiones toda vez que se evalúan las evidencias y documentos.

Los funcionarios no realizaron autocapacitación y por ende no se aportan evidencias de la misma.

Las competencias desarrolladas por los tres funcionarios han sido el 100% el aprendizaje continuo lo cual se ve reflejado en la aplicación de los conocimientos adquiridos en el quehacer diario y el 66% de los funcionarios manifiestan que han desarrollado experticia profesional y es congruente en el análisis sistemático de las actividades a realizar, el 33% ha desarrollado toma de decisiones.

### 3.1.2 Direccion de Dispositivos Médicos y Otras Tecnologías

Se envió 1 solicitud a los profesionales once (11) profesionales de la Dirección de Dispositivos Médicos y Otras Tecnologías de los cuales respondieron diez (10) funcionarios lo que corresponde al 90.90% de la población, los profesionales de esta Dirección solo participaron en un evento denominado ISO 13485, norma internacional, aplicable a organizaciones que suministran productos sanitarios, es de aclarar que hasta noviembre de 2012, esta dirección se conformó con personal vinculado mediante nombramiento provisional y solo se respondió una evaluación por cada uno de los funcionarios.

Con base en la evaluación realizada por los funcionarios han aplicado los conocimientos adquiridos y ratificado por lo el jefe inmediato toda vez que el rango en el cual han clasificado (4.38) permite establecer que se evidencia la efectividad de la capacitación evaluada, en la verificación y auditar de los requisitos mínimos, en la orientación de las auditorías de certificación, Agenda normatividad para el tema de BPM de dispositivos médicos, entre otros, con respecto a las mejoras en el puesto de trabajo después de haber recibido la capacitación los funcionarios reportan que ha sido en la implementación de nuevas herramientas para determinar requerimientos, en la inclusión de lista de verificación de requisitos para fabricantes, según decreto 4725 de 2005, Requisitos regulatorios que se deben tener en cuenta para el proceso de fabricación.

En lo relacionado con las competencias que se desarrollaron después de la capacitación los funcionarios manifiestan que en un 70% han desarrollado aprendizaje continuo con el objeto de mantener el estatus como autoridad sanitaria, el 60% la experticia profesional ya que han aplicado el conocimiento adquirido y lo han transferido a su quehacer diario, el 40% han desarrollado nuevas ideas y formas de solucionar situaciones que se presentan lo cual va unido a una competencia adyacente como lo es la toma de decisiones la cual se ha desarrollado en el mismo porcentaje, de igual forma en un 30% se ha fortalecido el trabajo en equipo.

Los funcionarios no han realizado autocapacitación, pero su conocimiento lo aplicaron en el diseño de la Cartilla ABC de Dispositivos Médicos, así mismo se plasmó en la construcción del Proyecto norma de Buenas Prácticas de Manufactura en Dispositivos Médicos.

### 3.1.3 Dirección de Alimentos y Bebidas

Se enviaron a 23 funcionarios la solicitud de evaluación de los eventos en los cuales habían participado, en total para esta Dirección se realizaron 13 eventos, los funcionarios que respondieron la evaluación de impacto fueron 13 lo que corresponde al 56.52% del total de la población, así mismo se respondieron treinta y nueve (39) evaluaciones y cubrieron diez (10) de los trece (13) eventos en los cuales participaron lo que corresponde al 77% de la totalidad de eventos.

Conforme a lo consignado en los resultados de la evaluación el promedio arrojado es de 4.33 lo que permite ubicar en el rango de “*se evidencia efectividad de la capacitación evaluada*” el Director del área avala la información que reposa en las treinta y nueve (39) evaluaciones, el 100% de los funcionarios manifiesta haber aplicado el tema de capacitación en el puesto de trabajo y algunas de las aplicaciones son

Mejoró las actividades de inspección, vigilancia y control en el diseño de planes de muestreo y mejor conocimiento del microorganismo, en los lineamientos para realizar la vigilancia para el tema de Control de Listeria en Plantas de Alimentos.

Con respecto a la actualización en ISO 19011 se ha aplicado en el Sistema de Gestión de la Calidad, en la planificación de auditorías, en la modificación del Proceso de Capacitación y Asistencia Técnica, en la elaboración de documentos, en el enfoque de la vigilancia sanitaria, en

las actividades de seguimiento, control y evaluación del desempeño de los Grupos de Trabajo Territoriales

Los conocimientos de gestión de riesgo y análisis de riesgo han sido aplicado en la inspección física simultánea en los sitios de primera barrera, en la definición de necesidades de ajuste al sistema de información definido SIVICOS, en la elaboración de mapas de riesgos, en la definición de planes de monitoreo de contaminantes químicos.

Análisis multivariado herramienta para evaluación de procesos y productos Separar evaluaciones de riesgos en tres o más variables, las mejora en el puesto de trabajo se refleja en los resultados de planes de muestreo y generación de nuevas actas.

La descripción que han aportado en general ha sido que las actividades se desarrollan mejor los conocimientos adquiridos han sido transferidos a las diferentes situaciones que se presentan en la cotidianidad de la inspección, vigilancia y control, de igual forma las capacitaciones ha permitido trazar lineamientos para los programas basado en las tendencias mundiales en materia de seguridad alimentaria.

En cuanto a las competencias desarrolladas por los funcionarios en tema de:

- **ISO 19011** el 80% de los quince (15) funcionarios manifiesta que han desarrollado el aprendizaje continuo, ya que aplican el conocimiento en las diferentes situaciones del trabajo diario, sigue con un 60% la experticia profesional en la resolución de problemas, con el 47% se encuentran las competencias la toma de decisiones y el trabajo en equipo y con un 20% la orientación a resultados.
- **Listeria** el 75% desarrollaron las competencias de aprendizaje continuo, experticia profesional, orientación a resultados y en un 50% el trabajo en equipo.
- **Buenas Prácticas de Manufactura y HACCP** el 100% de los funcionarios desarrollaron el aprendizaje continuo y la experticia profesional y con un 33.3% la toma de decisiones y orientación a resultados.
- **Análisis de Riesgos** un 80% desarrollo el aprendizaje continuo y con un 40% la experticia profesional.

Si bien es cierto dentro de las competencias del nivel profesional descritas en el Decreto 2539 de 2005 no se encuentran la toma de decisiones y la orientación a resultados son dos competencias que van ligadas en el quehacer de los profesionales en la inspección, vigilancia y control o en las actividades relacionadas con lineamientos en programas.

No se realizó autocapacitaciones de los temas aprendidos

De los treinta y nueve (39) formatos diligenciados en quince (15) se reportan evidencias relacionadas con elaboración de un procedimiento, un Manual de Inspección para Bebidas Alcohólicas, Lineamientos para inspección de granos en coordinación con el ICA. Elaboración circular conjunta ICA INVIMA 01-2012, Apoyo al MCIC sobre la revisión de la estrategia de la inspección simultánea, Apoyo a la Oficina de Tecnologías de Información en la información de los ajustes al sistema SIVICOS, Estimación de riesgo microbiológico de listeria. Programa oficial de control de la inocuidad de alimentos Colombia, propuesta de Modelo Inspección, Vigilancia y Control con enfoque de riesgo, Definición de perfil riesgos de cadmio en arroz, documento técnico para Monitoreo de Listeria monocytogenes en productos listos para el consumo, Lineamientos para toma de muestras para Listeria, Documento Técnico Plan Nacional y toma de muestras de Monitoreo de patógenos, Atención de Alertas Sanitarias, Atención al Usuario, Procedimiento para la intervención sanitaria y atención en la importación y fabricación de alimentos listos para consumo por presencia de listeria monocytogenes Plan de muestreo microbiológico en alimentos de origen animal, Plan de muestreo microbiológico.



### 3.1.4 Dirección de Operaciones Sanitarias

Esta dirección de reciente confirmación y se realizó solicitud a ocho (8) funcionarios de los cuales respondieron dos (2) lo que corresponde al 25% y respondieron 3 formatos con los cuales se evaluaron los dos (2) eventos, los eventos ISO 19011 y Curso Básico de Gestión de Riesgo y el 100% de los evaluados manifiestan que han aplicado el conocimiento en el puesto de trabajo.

De acuerdo con el reporte consignado en las evaluaciones la aplicación del conocimiento ha clasificado en la escala 4 lo que permite inferir que la efectividad de la capacitación.

Los profesionales que respondieron que han aplicado el tema el sistema de gestión de calidad, uso y protección de la información, la clasificación del producto de acuerdo al riesgo.

La descripción de las mejoras en el puesto de trabajo reportadas por los dos profesionales corresponden a Comprender el sistema de gestión de calidad, en el planear, hacer, verificar y actuar, vigilancia con enfoque de riesgo.

Las competencias que se desarrollaron en este grupo han sido con un 100% la experticia profesional, el trabajo en equipo en un 50% y el liderazgo de grupos de trabajo, las competencias referenciadas guardan relación con lo descrito en la aplicación del tema y en la mejoras en el puesto de trabajo.

Los funcionarios no realizaron autocapacitaciones y por lo tanto no se aportan evidencias en la elaboración de manuales, procesos, manejo de aplicativos, capacitación.

#### 3.1.4.1 Grupo de Trabajo Territorial Centro Oriente 1

Se realizó solicitud a veinte y ocho (28) funcionarios de los cuales respondieron veintiún (21) lo que corresponde al 75% y participaron en dos (2) eventos, los eventos ISO 19011 y Buena Prácticas de Manufactura y HACCP y el 100% de los evaluados manifiestan que han aplicado el conocimiento en el puesto de trabajo.

De acuerdo con el reporte consignado en las evaluaciones la aplicación del conocimiento ha clasificado en la escala 4.22 lo que permite inferir que la efectividad de la capacitación.

Los profesionales que respondieron que han aplicado el tema en las visitas de Inspección, vigilancia y control, mejoramiento de las visitas y diligenciamiento de las actas, el sistema de gestión de calidad, observancia a los requisitos legales bajo el enfoque de riesgo, en la claridad de los principios de la auditoria y en las actividades diarias.

La descripción de las mejoras en el puesto de trabajo reportadas por los profesionales corresponden a mayor experticia en la realización de las visitas, en las auditorias HACCP, mayor desempeño en el desarrollo de las visitas, actualización de conocimiento en la inspección, vigilancia y control, implementación de nuevos lineamientos en IVC, mejor el análisis para consolidar de forma clara y precisa las no conformidades, en la atención al Usuario, realizar auditorias correctas, mas objetivo, en la organización de las actividades, en la aplicación de los conceptos basados en evidencias objetivas, aplicación de los principios de la auditoria, aplicación de lo aprendido en la toma de decisiones en las actividades diaria.

Las competencias que se desarrollaron en este grupo han sido con un 77.27% el trabajo en equipo, la toma de decisiones con un 68.18%, en un 63.63% la experticia profesional y el aprendizaje continuo en un 36.36%, las competencias referenciadas guardan relación con lo descrito en la aplicación del tema y en la mejoras en el puesto de trabajo.

Los funcionarios no realizaron autocapacitaciones y por lo tanto no se aportan evidencias en la elaboración de manuales, procesos, manejo de aplicativos, capacitación.

### 3.1.4.2 Grupo de Trabajo Territorial Centro Oriente 2

A este grupo se le enviaron a sesenta y tres (63) funcionarios el formato para evaluar el impacto de capacitación de los seis (6) eventos en los cuales habían participado, se obtuvo respuesta por parte de treinta y un (31) funcionarios lo que corresponde al 49.20% de la población de este grupo, así mismo se evaluaron cuatro (4) (ISO 19011, BPM-HACCP, Principios de IVC, Listeria en plantas de Alimentos) de los seis (6) eventos en los cuales participaron y el 100% de los evaluados manifiestan que si aplicaron el conocimiento.

Los resultados de evaluación de este grupo clasifica la efectividad en un 4.38 lo cual lo ubica en el rango se evidencia la efectividad de la capacitación evaluada y se ha aplicado el tema en el puesto de trabajo en las actividades diarias al realizar una mejor inspección, vigilancia y control, en la formulación de observaciones de los requerimientos en las actas de visita, en la metodología utilizada en las auditorias, ejecución de un proceso más idóneo en la visitas, fortalecimiento de las auditorias especialmente en las de alto riesgo epidemiológico, fortalecimiento del perfil de auditor, mejor atención al usuario porque los conocimientos han sido afianzado, en la evaluación de programas de calidad.

En la descripción realizada por los funcionarios en las cuales han realizado mejora en su puesto de trabajo han sido la inspección sanitaria, la calidad de visitas, en la atención al usuario, en el desarrollo de las visitas de auditoria, en la revisión de la trazabilidad de reportes analíticos, en la aplicación de conceptos en las plantas de alimentos sobre los riesgos asociados con algunos patógenos, en las actividades diarias.

Los treinta y un funcionarios manifiestan que las competencias que han desarrollado como resultado de los conocimientos adquiridos: en un 93.54% ha sido la experticia profesional, con un 87.09% el aprendizaje continuo, la toma de decisiones con un 64.51%, y se fomentó el trabajo en equipo con un 54.83% así mismo la creatividad e innovación con un 19.35%.

No se realizó autocapacitación por parte de los funcionarios y en registro de evidencias esta la propuesta de ajustes a las actas de visita.

### 3.1.4.3 Grupo de Trabajo Territorial Centro Oriente 3

Se envió solicitud a diecinueve (19) funcionarios que participaron en alguno de los tres (3) eventos impartidos al grupo, respondieron once (11) funcionarios lo que corresponde al 57.89% y evaluaron dos (2) eventos (ISO 19011 y BPM-HACCP).

De acuerdo con la clasificación de la escala presentada en el formato de evaluación el conocimiento se puede evidenciar que ha sido efectivo y su puntuación ha sido del 4.13 en promedio y que el 100 de los evaluados si aplico el conocimiento.

La aplicación del conocimiento ha sido en las actividades diarias, en el mejoramiento de la calidad de las actividades que se desarrollan, en las visitas de inspección, vigilancia y control, en la forma de planificación y realización de las visitas en las plantas de beneficio animal, en las auditorias como inspector oficial en planta de beneficio.

Las mejoras descritas por parte de los funcionarios del Grupo de Trabajo Territorial consisten en que las auditorias son de mejor calidad, hay un orden procedimental en las actividades de inspección, vigilancia y control, preparación previa de las visitas, en el desarrollo de las auditorias, complementa los conocimientos para que los establecimientos tengan una mejora continua en resumen las mejoras son en las actividades diarias.

De acuerdo con las respuestas las competencias desarrolladas han sido experticia profesional en un 100%, la toma de decisiones con un 72.72%, con un 63.63% el aprendizaje continuo y el trabajo en equipo con un 45.45%.

No se evidencia que se realizaran mejoras en procedimientos, elaboración de manuales, procesos o autocapacitaciones.

#### 3.1.4.4 Grupo de Trabajo Territorial Occidente 1

Se envió solicitud a treinta y siete (37) profesionales de diligenciar el formato para evaluación de impacto para los dos (2) eventos en los cuales participaron, el formato fue diligenciado por treinta y un (31) profesionales y se evaluaron los eventos así: de las treinta y un (31) evaluaciones se evaluó la participación en BPM-HACCP tres (3) funcionarios y veinte y ocho (28) en ISO 19011, el 100% de los funcionarios manifiestan que han aplicado el conocimiento.

Con base en la evaluación realizada por los funcionarios han aplicado los conocimientos adquiridos y ratificado por lo el jefe inmediato toda vez que el rango en el cual han clasificado (4.11) permite establecer que se evidencia la efectividad de la capacitación evaluada, ha sido en el enfoque de la inspección vigilancia y control, se han mejorado las visitas, en la organización diaria de las actividades, en el sistema de gestión de calidad, en la organización y comprensión de los procesos,, en la contribución a orientación de los factores de riesgo, mayor objetividad en la verificación del sistema HACCP, en la identificación y de análisis de Puntos de Control Critico.

La descripción de las mejoras consiste en que se ha afianzado el conocimiento lo que les ha permitido tener mayor objetividad en la inspección, vigilancia y control, en realizar mejores visitas, en la orientación de los de las auditorias, en la claridad para hacer una visita y el enfoque de un auditor líder, en el enfoque de riesgo en las plantas de alimentos y en las plantas de beneficio animal, tener mayor criterio técnico, concreción en los hallazgos, evidencia al usuario en la oportunidad de mejora en los establecimientos.

De los treinta y un (31) funcionarios manifiestan que en un 74.19% han desarrollado la competencia de aprendizaje continuo, la creatividad e innovación en un 48.38%, con un 45.16% se ha trabajado en equipo, la experticia profesional con el 38.70% y con el 19.35% se ha desarrollado la toma de decisiones.

No se realizó autocapacitación y tampoco se anexan evidencias de mejoras en la elaboración de un manual, procesos, manejo de aplicativo, etc.



### 3.1.4.5 Grupo de Trabajo Territorial Occidente 2

Se envió solicitud a 30 funcionarios para que diligenciaran el formato de evaluación de impacto de los 3 eventos en los cuales participaron respondieron 10 funcionarios lo que corresponde al 33.33% y evaluaron los tres eventos en los cuales participaron (Inspección basada en el riesgo, Buenas Prácticas de Manufactura y HACCP).

Con base en la clasificación realizada por los funcionarios la capacitación ha sido efectiva en el 4.49, el 100% de los funcionarios reporta que ha aplicado el conocimiento.

La aplicación del conocimiento se ve reflejado en las actividades diarias, en las visitas de inspección, vigilancia y control, en las visitas de inspección, vigilancia y control en la plantas de beneficio animal de abasto público aplicando el enfoque de riesgo, en las auditorías internas, en el diligenciamiento de formatos y fortalecimiento de las actividades de auditoría, en el mejoramiento del desarrollo de las visitas, profundización de conceptos, en la integración de las actividades diarias y el Sistema de Gestión de Calidad.

Las mejoras en el puesto de trabajo están relacionadas con seguridad en la aplicación de conceptos técnicos de legislación sanitaria, en la evaluación del riesgo, manejo d situaciones especiales en las auditorías de inspección, vigilancia y control, en la disminución de no conformidades en las auditorías internas del INVIMA, acciones de prevención de las enfermedades transmitidas por alimentos, en la aplicación de las normas ISO en las labores diarias, en el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control con enfoque de riesgo, el mejoramiento en la elaboración de los formatos a diligenciar, mayor equidad en la evaluación.

De los 10 funcionarios que diligenciaron 17 formatos manifiestan que las conductas desarrolladas han sido Experticia profesional en un 88,23%, Aprendizaje Continuo en un 82.35%, con un 52.94% la orientación al usuario y al ciudadano, y con el 41.17% la orientación a resultados.

No se realizó autocapacitación y tampoco se anexan evidencias de mejoras en la elaboración de un manual, procesos, manejo de aplicativo, etc

### 3.1.4.6 Grupo de Trabajo Territorial Costa Caribe 1

A este grupo se le enviaron a veintitrés (23) funcionarios el formato para evaluar el impacto de capacitación de los dos (2) eventos en los cuales habían participado, se obtuvo respuesta por parte de trece (13) funcionarios lo que corresponde al 56.52% de la población de este grupo, así mismo se evaluaron los dos (2) (ISO 19011, BPM-HACCP) eventos en los cuales participaron y el 100% de los evaluados manifiestan que si aplicaron el conocimiento.

Los resultados de evaluación de este grupo clasifica la efectividad en un 4.57 lo cual lo ubica en el rango se evidencia la efectividad de la capacitación evaluada y se ha aplicado el tema en el puesto de trabajo en las actividades de inspección, vigilancia y control en las plantas de beneficio, en la mejor planeación, en la organización, desarrollo y evaluación de las actividades, en las evaluaciones de las auditorías internas, en las visitas de inspección, vigilancia y control de alimentos, en la comprensión del sistema de gestión de calidad.

En la descripción realizada por los funcionarios en las cuales han realizado mejora en su puesto de trabajo han sido la inspección sanitaria, la calidad de visitas, en la elaboración del acta, en la aplicación de conceptos, en la toma de decisiones.

Los trece funcionarios manifiestan que las competencias que han desarrollado como resultado de los conocimientos adquiridos: en un 61.53% ha sido el trabajo en equipo, con un 92.85% la experticia profesional, el aprendizaje continuo con el 71.42%.

No se realizó autocapacitación y tampoco se anexan evidencias de mejoras en la elaboración de un manual, procesos, manejo de aplicativo, etc

### 3.1.4.7 Grupo de Trabajo Territorial Costa Caribe 2

Se realizó solicitud a diecisiete (17) funcionarios que participaron en alguno de los once (11) eventos, respondieron ocho (8) funcionarios lo que corresponde al 47.05%, respondieron 22 evaluaciones que evaluó siete (7) eventos (ISO 19011, BPM-HACCP, ETAS, Epiinfo, etc), lo que corresponde al 63.63% del total de los eventos.

De acuerdo con la clasificación de la escala presentada en el formato de evaluación el conocimiento se puede evidenciar que ha sido efectivo y su puntuación ha sido del 4.49 en promedio y que el 100 de los evaluados si aplico el conocimiento.

La aplicación del conocimiento ha sido en la caracterización de eventos internos y externos que afectan la inocuidad de los alimentos, en las distintas reuniones con el ICA, en la auditorias del sistema de Gestión de Calidad, en la capacidad de análisis, en el establecimiento de protocolos de investigación de ETAS, en la planificación sistemática de las actividades de inspección, vigilancia y control en las Plantas de Beneficio, en el apoyo a la investigación de brotes de enfermedades transmitidas por alimentos, en las visitas de certificación, áreas de socialización, conocimiento para la toma de acciones correctivas, conocimiento para la toma de decisiones, en los datos de la tabla de patologías decomisadas.

Las mejoras descritas por parte de los funcionarios del Grupo de Trabajo Territorial consisten mayor claridad para diligenciar las actas de inspección, vigilancia y control, en la claridad del reporte de obligatoriedad de enfermedades vesiculares, el compromiso con el sistema de gestión de calidad, en el fortalecimiento del conocimiento, permite conocer otras metodologías de inspección, vigilancia y control, fortalecer conocimientos sobre bienestar animal, fortalecimiento en conocimientos para identificación de causas.

De acuerdo con las respuestas las competencias desarrolladas han sido con un 72.72% el aprendizaje continuo, 27.27% la experticia profesional, 31.81% corresponde a la toma de decisiones y el trabajo en equipo con un 68.18%.

No se evidencia que se realizaran mejoras en procedimientos, elaboración de manuales, procesos o autocapacitaciones.

### 3.1.4.8 Grupo de Trabajo Territorial Eje Cafetero

Se realizó solicitud a quince (15) funcionarios de los cuales respondieron siete (7) lo que corresponde al 50% y respondieron 15 formatos con los cuales se evaluó los tres (3) eventos en los que participaron, los eventos ISO 19011, Buena Prácticas de Manufactura y HACCP,

Inspección basada en el riesgo, el 100% de los evaluados manifiestan que han aplicado el conocimiento en el puesto de trabajo.

De acuerdo con el reporte consignado en las evaluaciones la aplicación del conocimiento ha clasificado en la escala 4.06 lo que permite inferir que la efectividad de la capacitación es percibida.

Los profesionales que respondieron informan que han aplicado el tema en las visitas de Inspección, vigilancia y control, en el desarrollo de las visitas de inspección vigilancia y control de plantas de beneficio animal y de plantas de alimentos, en la inspección permanente de plantas de beneficio animal, en las actividades diarias,

La descripción de las mejoras en el puesto de trabajo reportadas por los profesionales corresponden a mayor experticia en la realización de las visitas, en las auditorías internas, en las actividades diarias, en el análisis de las situaciones que pueden afectar la inocuidad por ende realizar una adecuada planeación, desarrollo, objetividad, mayor idoneidad como inspector, claridad en las observaciones y diligenciamiento del acta lo cual permite que los establecimiento eleven su estatus sanitario, mejor atención a los usuarios.

Las competencias que se desarrollaron en este grupo han sido con un 73.33% la experticia profesional, la toma de decisiones con un 46.66%, en un 26.66% el trabajo en equipo, con menor porcentaje la creatividad e innovación y el compromiso con la organización, las competencias referenciadas guardan relación con lo descrito en la aplicación del tema y en la mejoras en el puesto de trabajo.

Los funcionarios no realizaron autocapacitaciones y por lo tanto no se aportan evidencias en la elaboración de manuales, procesos, manejo de aplicativos, capacitación.

### 3.1.4.9 Oficina Nariño

Se envió solicitud a once (11) profesionales de diligenciar el formato para evaluación de impacto para los cuatro (4) eventos en los cuales participaron Control de listerias en el proceso productivo de queso fresco, Investigación epidemiológica de Brotes de Enfermedades Transmitidas por Alimento, Inspección, Vigilancia y Control Basada en el Riesgo (BPM-HACCP) e, ISO 19011, el formato fue diligenciado por seis (6) funcionarios y evaluaron en catorce (14) formatos los cuatro (4) eventos mencionados, el 100% de los funcionarios manifiestan que han aplicado el conocimiento.

De acuerdo con la clasificación de la escala presentada en el formato de evaluación el conocimiento se puede evidenciar que ha sido efectivo y su puntuación ha sido del 3.95 y con los temas sobre los cuales se adquirió conocimiento y que han aplicado a su puesto de trabajo ha sido En orientación a las Entidades Territoriales Salud y seguimiento a los brotes, en las actividades de Inspección, vigilancia y control como auditorias, en la verificación del sistema de calidad implementado, en las actividades de Inspección, vigilancia y control en los establecimientos de Derivados Lácteos

La descripción de las mejoras consiste en que se ha afianzado el conocimiento lo que les ha permitido tener estar actualizado y brindar la información a las consultas de los usuarios, Mejorar la realización de las auditorias con enfoque de riesgo, permitió socializar la problemática de la listeria en las fábricas de queso en el departamento, Mejorar las acciones de Inspección, vigilancia y control en las plantas donde se ha detectado Listeria, en la verificación del Programa de Limpieza y

Desinfección para autorizar proceso en las plantas de beneficio animal, en la metodología de verificación de la documentación de programas.

De los seis (6) funcionarios que respondieron las catorce evaluaciones manifiestan que en un 78.57% han desarrollado la competencia de aprendizaje continuo, la experticia profesional con el 64.28%, con un 28.57% se ha trabajado en equipo, con menor porcentaje la toma de decisiones y la creatividad e innovación.

Se realizó una autocapacitación pero no se anexan evidencias de mejoras en la elaboración de un manual, procesos, manejo de aplicativo, etc.

#### 3.1.4.10 Grupo de Trabajo Territorial Orinoquia

Se realizó solicitud a veinte (20) funcionarios de los cuales respondieron veinte (20) lo que corresponde al 100% y respondieron 62 formatos con los cuales se evaluó los seis (6) eventos en los que participaron, los eventos ISO 19011, Buena Prácticas de Manufactura y HACCP, Inspección basada en el riesgo, Auditoría Interna de Calidad, Adaptación al cambio climático y Salud Ambiental, Fiebre Aftosa "Atención de denuncias y emergencias sanitarias" el 100% de los evaluados manifiestan que han aplicado el conocimiento en el puesto de trabajo.

De acuerdo con el reporte consignado en las evaluaciones la aplicación del conocimiento ha clasificado en la escala 4.59 lo que permite inferir que la efectividad de la capacitación es percibida.

Los profesionales que respondieron informan que han aplicado el tema en ser referente calidad, en la aplicación de principios de auditor, auditorías, en visitas de inspección, vigilancia y control, en el fortalecimiento de conocimientos en la inspección de plantas, en las actividades diarias en las plantas de beneficio y de alimentos, en el desarrollo de auditorías integrales en visitas de inspección, vigilancia y control, en el fortalecimiento de conocimientos y la orientación a usuarios, conocimiento de la normatividad, en la identificación de los puntos de control y los puntos de control crítico, en los procedimientos ante y postmortem, en la verificación del cumplimiento de la norma, en la revisión de la documentación, en el sistema de evaluación y revisión de actas,

La descripción de las mejoras en el puesto de trabajo reportadas por los profesionales corresponden a mayor las auditorías internas, en el análisis de la normatividad, en la percepción de los usuarios, en la unificación de los criterios, en el ajuste al tamaño y diferencia de las empresas, en la identificación de los peligros que afectan la inocuidad, mayor seguridad en la inspección y la objetividad de la misma y de las evaluación de las evidencias, las recomendaciones son acatadas por los usuarios, en la identificación de los puntos de control, evaluar con los criterios normativos, en el seguimiento a las labores en la planta, en la revisión de la documentación.

Las competencias que se desarrollaron en este grupo han sido con un 100% el aprendizaje continuo, con un 62.90% la experticia profesional, la toma de decisiones con un 51.61%, en un 61.29% el liderazgo, con menor porcentaje 30.64% la creatividad e innovación, el compromiso con la organización, las competencias referenciadas guardan relación con lo descrito en la aplicación del tema y en la mejoras en el puesto de trabajo.

Los funcionarios no realizaron autocapacitaciones y por lo tanto no se aportan evidencias en la elaboración de manuales, procesos, manejo de aplicativos, capacitación.

#### 3.1.5 Oficina de Laboratorios y Control de Calidad

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA  
Carrera 68D 17-11/21 PBX: 2948700  
Bogotá - Colombia  
[www.invima.gov.co](http://www.invima.gov.co)



Se realizó solicitud a veintidós (22) funcionarios de los cuales respondieron tres (3) lo que corresponde al 13.63% y respondieron 5 formatos con los cuales se evaluaron los tres (3) eventos de los once (11), los eventos en los cuales participaron y el 100% de los evaluados manifiestan que han aplicado el conocimiento en el puesto de trabajo.

De acuerdo con el reporte consignado en las evaluaciones la aplicación del conocimiento ha clasificado en la escala 4.05 lo que permite inferir que la efectividad de la capacitación.

Los funcionarios que respondieron informan que han aplicado el tema en alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales, oportunidad en resultados al ampliar la capacidad analítica, afianzo Conocimiento y en auditorias internos, Comunicación y relación con el personal y con los Usuarios.

La descripción de las mejoras en el puesto de trabajo reportadas por los funcionarios corresponden a Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, Mayor destreza del analista, en visitas y asistencias técnicas a laboratorios, Se organizó en revistero la organización del Laboratorio, organización de eventos nacionales e internacionales del Laboratorio.

Las competencias que se desarrollaron en este grupo han sido con un 60% aprendizaje continuo, creatividad e innovación y relaciones interpersonales en un 40% y la experticia profesional con un 20%, las competencias referenciadas guardan relación con lo descrito en la aplicación del tema y en la mejoras en el puesto de trabajo.

Los funcionarios realizaron autocapacitaciones, pero no se aportan evidencias en la elaboración de manuales, procesos, manejo de aplicativos, capacitación.

### 3.1.6 Otras Dependencias

Se realizó solicitud a veintiséis (26) funcionarios de las Oficinas de planeación, informática, Secretaria General, de los cuales respondieron nueve (9) lo que corresponde al 34.61% y respondieron 16 formatos con los cuales se evaluaron los diez (10) eventos de los veinte (20), los eventos en los cuales participaron y el 100% de los evaluados manifiestan que han aplicado el conocimiento en el puesto de trabajo.

De acuerdo con el reporte consignado en las evaluaciones la aplicación del conocimiento ha clasificado en la escala 4.06 lo que permite inferir que la efectividad de la capacitación.

Los funcionarios que respondieron informan que han aplicado el tema en Como facilitadora de calidad Apoyo el procedimiento de Salud Ocupacional, En la comunicación con los colaboradores, Elaboración de estudios previos para el proceso y tecnología mediante el uso de la herramienta BPM, En las reuniones con los coordinadores, Manejo de las Historias Laborales en el manejo del archivo y forma de clasificar, Con la actualización de la normatividad tributaria se aclararon los conceptos para liquidar la Retención, En SGC, en las auditorías internas, en la evaluación de verificaciones financieras en los contratos, n la elaboración de comprobantes contables, obligaciones, registros, certificados de disponibilidad, Conocimiento de la estructura del estado, Como se clasifican los registros presupuestales, etc.

La descripción de las mejoras en el puesto de trabajo reportadas por los funcionarios corresponden, pero se perciben mejoras en cuanto al manejo efectivo, proveer información a los procesos que se están modelando, En mejorar el ambiente de trabajo con funcionarios comprometidos con actitud, sentido de pertenencia y liderazgo, seguridad en la toma de decisiones, en la solución de Problemas, mejor En la presentación de informes, Como se clasifican

las cuentas por pagar y cuales deben quedar a cierre de vigencia, en la aplicación de indicadores financieros.

Las competencias que se desarrollaron en este grupo han sido con un 43.75% aprendizaje continuo, creatividad e innovación en un 31.25% y la experticia profesional con un 56.25%, y con menor puntaje esta la toma de decisiones, Dirección y Desarrollo de Personal, etc las competencias referenciadas guardan relación con lo descrito en la aplicación del tema y en la mejoras en el puesto de trabajo.

Los funcionarios realizaron autocapacitaciones, pero no se aportan evidencias en la elaboración de manuales, procesos, manejo de aplicativos, capacitación.

Elaboró: Gladys Montoya Garcia  
Revisó: Nelly Roberto Tunjano  
Aprobó: Fabian Romero Suarez



## BIBLIOGRAFIA

- 1-Jaime Neilson Vargas, Magister en Gestión Educacional, Licenciado en Educación y Diplomado en Gestión de Recursos Humanos por Competencias [www.asimetcapacitacion.cl](http://www.asimetcapacitacion.cl)
- 2- Dolan, S.; Schuler, R.; Valle, R.: “La Gestión de los Recursos Humanos”, Mc Graw Hill, 1999, página 435
- 3- Niveles de evaluación según Kirkpatrick, D. En “Evaluación de Acciones Formativas” EPISE, 1999.

