

INFORME EVALUACIÓN DE IMPACTO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2017



JUSTIFICACIÓN

Para el Invima la capacitación y entrenamiento es de suma importancia, debido a la especificidad de los temas y la complejidad para encontrar ofertas académicas que se ajusten a nuestras necesidades; razón por la cual la transferencia del conocimiento al puesto de trabajo juega un papel significativo para lograr cumplir con los objetivos estratégicos y continuar fortaleciendo las competencias e idoneidad de los servidores públicos de cada una de las dependencias.

La capacitación permite que seamos competitivos en las diferentes esferas en las cuales nos desenvolvemos, las cuales resultan ser tan dinámicas y que exigen no solamente el contar con dicho conocimiento sino que desarrollemos una serie de actividades dirigidas a la aplicación del mismo en una cadena de valor para que genere un retorno reflejado en la confianza de la población y el reconocimiento nacional e internacional como autoridad sanitaria.

1.1. FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

El Decreto 2539 de 2005, considera las competencias laborales como el eje de la gestión del talento humano en el sector público, al definir las como: *“la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado”*.



El tema de las competencias laborales en la gestión del talento humano del sector público se orienta a la formación y capacitación en los siguientes aspectos:

- A. Responder a las necesidades de formación y capacitación basado en un esquema metodológico para el desarrollo de competencias.
- B. Considerar las competencias comportamentales comunes a los empleados públicos y las establecidas para los diferentes niveles jerárquicos en el Decreto 2539 de 2005, como componentes transversales de todos los programas de formación y capacitación que se formulen por las diferentes dependencias
- C. Pasar de un esquema de enseñanza–aprendizaje que privilegia conocimientos, a un esquema que no fragmenta los aprendizajes sino que asume la competencia como una categoría integradora que busca enriquecer al funcionario, fundamentado en un saber y evidente en un hacer.
- D. Estructurar programas de formación y capacitación articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral, conformando proyectos de aprendizaje en equipo.
- E. Involucrar a los servidores públicos de manera genuina en su proceso de aprendizaje, ya que es él quien dentro de las posibilidades que permite su entorno laboral, integra los saberes, busca mayor orientación si la necesita y emite las evidencias correspondientes.
- F. Reconocer que la necesidad de información surge de un proceso, de un problema o de una necesidad laboral concreta; que requiere de la metodología en la educación basada en problemas, la cual es eminentemente práctica, centrada en la realidad del servidor público y no en la percepción del jefe o el facilitador. Este esquema facilita la transferencia de aprendizajes a las condiciones habituales de trabajo.
- G. Cambiar la forma de evaluar los programas de formación y capacitación en cuanto a la evaluación del aprendizaje de las competencias, es decir ser capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos o acciones requeridos, en un contexto específico.

2. OBJETIVO GENERAL:

Evaluar la transferencia de conocimiento en el desempeño individual e institucional, así como el repertorio de competencias comportamentales desarrolladas por los servidores públicos INVIMA como resultado de los temas impartidos en el año anterior.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer el grado de transferencia del conocimiento adquirido durante la capacitación y/o entrenamiento, aplicado a las actividades asignadas en su puesto de trabajo.
- Conocer si el objetivo de la capacitación y/o entrenamiento cumplió con el propósito, frente a los resultados obtenidos de gestión de la dependencia.

2.2. METODOLOGÍA

Se aplicó el formato de evaluación de impacto a los servidores públicos de planta que han participado en un evento de capacitación y/o entrenamiento, cuya modalidad sea curso, seminario, diplomado, congreso, etc., con una intensidad mayor a (24) horas y que haya transcurrido por lo menos seis (6) meses a su finalización.

Las evaluaciones de impacto se realizaron de acuerdo con el formato GTH-DPE-FM012, el cual consta de dos páginas, en la página No. 1. Se registra la calificación cuantitativa: En la cual el servidor público debe calificar cada uno de los ítems, teniendo en cuenta el tema de la capacitación en el que participó, de acuerdo con la escala establecida (1 es el indicador INFERIOR y 5 el SUPERIOR). En la página No 2. Se plantean cuatro preguntas abiertas, las cuales permiten indagar acerca de la transferencia del conocimiento y 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 plantilla para presentación virtual. Por medio de correo electrónico, se envió a los servidores públicos el Link al cual debían acceder para responder la encuesta.

El período de recopilación de datos, se llevó a cabo en el mes de Agosto de 2017.

Se realizaron: (20) eventos aprobados por la Comisión de Personal y ejecutados por las entidades contratadas por el INVIMA, al igual que a través de la red Interinstitucional, por educación gestionada por los mismos servidores públicos, invitaciones de otras instituciones, etc. En los 20 eventos participaron 1101 servidores públicos y se respondieron 338 encuestas; aunque que se les envió a 470 servidores públicos, es de aclarar que un servidor público diligenció uno o más encuestas de evaluación de impacto de la capacitación.

2.3 POBLACION

A los Cuatrocientos Setenta (470) servidores públicos que participaron en uno o más de los eventos y a los que se les solicitó diligenciar el formato GTH-DPE-FM012 a través de las encuestas, solo respondieron 338 y tuvieron la siguiente distribución:

Nivel	No. De Servidores Públicos
Directivo	1
Asesor	0
Profesional Especializado	119
Profesional Universitario	175
Técnico	27
Asistencial	3
Total	338

Cuadro No. 1: Distribución de la Población que diligencio la encuesta por haber asistido a uno o más eventos de Capacitación/Entrenamiento. Fuente Invima

Evaluación de Transferencia de Conocimiento	
Encuesta Realizada	338
Encuesta Incompleta	0
Encuesta No Realizada	763
Total	1101

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

De los 20 eventos realizados en el 2017 y en los que participaron 470 servidores públicos, solo el 72% respondieron la encuesta en su totalidad y el 28 % no la diligenciaron; encontrándose en el este 28% la mayor participación en más de 2 cursos.

Los temas que se evaluaron fueron: Análisis de Gestión del Riesgo ISO 31000:2009, Auditor ISO 22716 BPM Cosméticas, Básico en Control de Calidad, Buenas Practicas Clínicas, Certificate Of Training, Contratación Estatal, English Dot Works, Esterilización, Excel Básico, Habilidades Gerenciales, Masa Nivel 1, Metrología, Trazabilidad, Sistemas de Gestion en Inocuidad Alimentaria, Tributaria, Verificación de Condiciones para la Unión Europea en Embarcaciones y Sitios de Desembarque e Implementación, Verificación y Auditoria de HACCP en Buques Pesqueros – BTFS, Vigilancia Epidemiológica e Inspección, Vigilancia y Control (IVC) en la Cadena Cárnica con Énfasis en Plantas De Beneficio Animal, XXV Curso de Métodos Intermedios en Epidemiologia y Vigilancia en Salud Publica con Énfasis en Investigación de Brote, Epiinfo.

3. ANALISIS DE RESULTADOS

3.1. MEJORAS EN EL PUESTO DE TRABAJO

De acuerdo a la información suministrada por el total de los funcionarios que diligenciaron el Formato evaluación de transferencia de conocimiento 291 manifiestan que SI Realizaron alguna mejora en el puesto de trabajo, después de haber recibido la capacitación / entrenamiento y se identifican las siguientes mejoras en el puesto de trabajo después de haber recibido la capacitación o entrenamiento:

Mejoras en el puesto de trabajo	Directivo	Asesor	Universitario	Especializado	Técnico	Asistencial	TOTAL
Elaboración de guías, proyectos, manuales y/o documentos para la dependencia			13	14	3	0	30
Facilidad en la toma de decisiones	1		83	29	6		124
Comunicación asertiva con los usuarios	1		16	50	3		70
Mejora de los resultados de la dependencia			10	32	3		3
Manejo de Aplicativo			5		2		7
Realización de capacitaciones dentro o fuera de la dependencia			24	13	4		41
Aplicación de los conocimientos en el desempeño de las funciones			102	50	11		163
Realización de aportes para redefinir los lineamientos			25	18	1		44
Otras Mejoras							294

Entre las otras mejoras manifestadas por los servidores públicos encontramos autoformación, actualización del módulo de aprendizaje de reprocesamiento y reuso de DM, Manejo de hojas de Excel, Negociación sindical, Inclusión del tema al análisis de eventos adversos con DM,

Interpretación de certificados de calibración, experticia en las actividades de IVC, visitas equipos repotenciados, Trazabilidad de muestras, Capacidad para prestar atención al usuario en temas de la Dirección, Se identificaron los riesgos en el laboratorio, a nivel analítico.

Se realizó con mayor claridad la identificación de riesgos en el laboratorio para el diligenciamiento de la matriz de riesgos institucional y el tratamiento de los riesgos potenciales; identificados en el laboratorio. Este curso ha servido de herramienta en la redacción de los lineamientos para la ejecución de las visitas de IVC a ser enviados a la Dirección de Operaciones sanitarias. En lo relacionado al plan de visitas entregado trimestralmente, identificado bajo los riesgos: R-0038-2018, R-0038-2018, R-0039-2018, R-0040-2018, R-0042-2018 AL R-0046-2018, R-0051-2018, R-0058-2018, R-0106-2018, R-0123-2018 AL R-0126-2018, R-0136-2018, R-0139-2018, R-0139-2018, R-0140-2018, R-0145-2018, R-0157-2018, R-0159-2018 AL R-0161-2018, R-0196-2018, R-055-2018, R-0256-2018, R-0284-2018, el conocimiento adquirido se aplicó en el mejoramiento de las cartas control, participación activa en las visitas de Certificación de BPC que se realizan en apoyo a la Dirección de Medicamentos.

Se actualizaron las guías de presentación de trámites relacionados con protocolos: Enmiendas, nuevos centros investigadores y consentimientos informados; se realizó un trabajo junto con tecnologías, para que estos trámites se resolvieran por el aplicativo de registros; mayor seguridad en toma de decisiones frente a condiciones evidenciadas en la plantas de beneficio; creación de documentos guía para IVC y capacitación a entidades territoriales de salud; mejor capacidad de análisis frente a situaciones de desvíos en la IVC permanente en plantas de beneficio; en la realización de análisis de las encuestas para solicitar la habilitación por parte de USA al sistema oficial de inspección de la carne en Colombia; mejoramiento en las verificaciones financieras de las ofertas presentadas para contratación de bienes y servicios.

Revisión de procedimientos y guías relacionadas Control Microbiológico de autoclaves PA05-GF-607-F011 (Sanitización del equipo de purificación de agua PA01-MR-607-F012, Servicios de esterilización de material contaminado INS PA05-GF-607-F021, Lista de verificación actividades del técnico operativo PA05-GF-607-F007. En el proceso de certificación se tenía inquietud sobre la obligación o no de rotar desinfectantes, por lo cual se elevó consulta a la docente y la explicación dada fue socializada al grupo técnico. Se definieron criterios por parte del grupo técnico que deben ser tenidos en cuenta para la repotenciación de equipos biomédicos.

Se mejoró el manejo y almacenamiento de los equipos e instrumentos de medidas de temperatura en nuestras actividades en los puertos. Se identifica adecuadamente el uso de los termómetros en la PBA, aclaración sobre la diferencia entre verificación y calibración, mejoró la redacción de lineamientos para la programación de las visitas de IVC en relación a los productos: plaguicidas de uso doméstico. Tal como se evidencia en el plan de visitas año 2018, identificado bajo R-0195-2018.

Por lo descrito anteriormente estas mejoras se evidencian en el informe de gestión del INVIMA, toda vez como se menciona en el mismo el Plan Operativo Anual, se presenta como un instrumento de gestión, ya que dentro de él se aprecian los detalles sobre cómo conseguir lo planeado y el aporte que generara cada actividad a los objetivos institucionales.

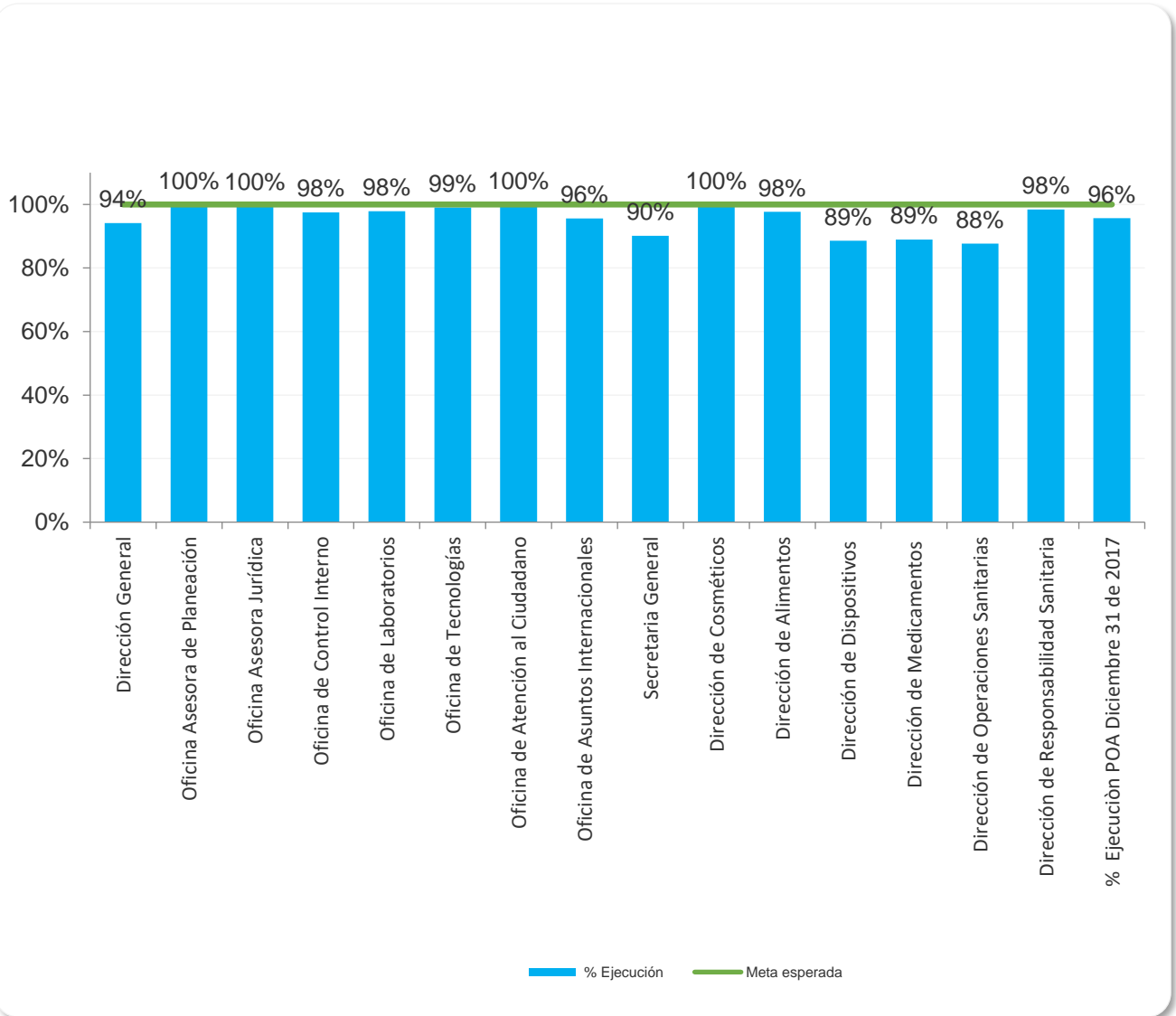


Tabla 2: Ejecución Plan Operativo Anual 2017 Fuente Oficina Asesora de Planeación INVIMA

Quando se respondió No a la pregunta “En caso de considerar que no se tienen mejoras en el puesto de trabajo o no se ha transferido el conocimiento posterior a la capacitación o entrenamiento, proponga a continuación una acción de desarrollo” los servidores públicos no respondieron formulando propuestas para una acción de mejora que nos permita hacer seguimiento, sin embargo manifiestan por qué no han realizado mejoras en su puesto de trabajo las cuales están relacionadas con el pertenecer a otros grupos de trabajo, en los cuales lo aprendido no aplica.

3.2. PERCEPCIÓN

Los servidores públicos perciben que en los temas en los cuales se capacitaron o entrenaron les proporcionó herramientas satisfactorias para mejorar en el proceso en el cual participan fue la siguiente:

- 1. Deficiente: 0.8%
- 2. No satisfactorio: 1.18%
- 3. Aceptable: 15.08%

- 4. Satisfactorio: 46%
- 5. Sobresaliente: 37%

Se puede evidenciar que el 83% de los asistentes a las capacitaciones o entrenamientos perciben que los temas tratados y metodología con la cual se abordaron los mismos cumplieron con sus expectativas de aprendizaje de manera satisfactoria y sobresaliente, de igual forma el 15 % evaluó este ítem como aceptable.

3.3. COMPETENCIAS COMPORAMENTALES

Las competencias desarrolladas por Nivel Jerárquico de Empleo de acuerdo a las respuestas suministradas en por los funcionarios son:

	# de Evaluaciones	Competencia Desarrollada por Nivel Jerárquico de Empleo
Directivo	1	Planeación
Profesional Especializado	308	Aprendizaje Continuo: Experticia Profesional: Trabajo en Equipo y Colaboración: Creatividad e Innovación:
Técnico	29	Experticia Técnica: Trabajo en Equipo: Creatividad e Innovación:
Total de Evaluaciones		338

Fuente: Grupo Talento Humano 2018

De acuerdo con lo consignado en la encuesta, las competencias desarrolladas con ocasión de las capacitaciones en las cuales han participado han sido: En el nivel profesional, Aprendizaje continuo, la experticia profesional el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la creatividad e innovación.

En el nivel técnico: Experticia Técnica, Trabajo en Equipo, Creatividad e Innovación.

En el nivel asistencial: Manejo de la información, adaptación al cambio, Disciplina, Relaciones interpersonales, Colaboración.

Gladys Montoya Garcia
Profesional Especializado 2028-16
Área de Capacitación