



La salud
es de todos

Minsalud

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS

2022

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima
Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá
Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60
(60)(1) 742 2121
www.invima.gov.co





La salud
es de todos

Minsalud

MISIÓN

Proteger y promover la salud de la población, mediante la gestión del riesgo asociada al consumo y uso de alimentos, medicamentos, dispositivos médicos y otros productos objeto de vigilancia sanitaria

VISIÓN

Ser reconocida como una agencia sanitaria ágil, eficiente y transparente; accesible al empresario y al emprendedor, comprometida con la salud pública y el estatus sanitario del país

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Contribuir a la mejora continua del estatus sanitario del país mediante el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control sanitario con enfoque de riesgo garantizando la protección de la salud de los colombianos y el reconocimiento nacional e internacional.
2. Prestar servicios con estándares de calidad para afianzar la confianza de la población
3. Fortalecer la gestión del conocimiento, capacidades y competencias de los servidores públicos de la institución
4. Contribuir a una Colombia legal y transparente mediante la implementación de acciones que mitiguen los efectos de la ilegalidad y la corrupción

1. FUNDAMENTO LEGAL Y NORMATIVO

El Plan Institucional de Formación y Capacitación del INVIMA se fundamenta en el siguiente marco legal y normativo:

✓ **Constitución Política de Colombia.**

“Artículo 53. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima
Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá
Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60
(60)(1) 742 2121
www.invima.gov.co





trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”

✓ **Ley 489 de 1998**

“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”

✓ **Decreto Ley 1567 de 1998 “por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”**

***En el Artículo 2** definió Sistema de Capacitación como “(...) el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios (...)”*

***En el Artículo 4** Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor*



prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Parágrafo. - *Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.*

En el Artículo 5 *Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación*

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos; Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público; Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades; Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales; Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa

En el Artículo 6 de los principales rectores de la capacitación

“(…)

Prelación de los empleados de carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación,



sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

(...)

En el Artículo 7. Programas de Inducción y reinducción. “Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

Programa de inducción. “Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período”.

Programa de reinducción. “Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa”.

✓ **Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Único Disciplinario**

En el Numeral 3 del Artículo 33. Derechos. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.



En el Numeral 40 del Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.

- ✓ **Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.**

Esta Ley en su artículo 36 anota que la capacitación y formación de los servidores públicos entre otros objetivos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

- ✓ **Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004**

Este Decreto en sus artículos 65, 66, 67 y 68 señalan respectivamente que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos y deben estar orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño del empleo en niveles de excelencia y que “El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades y que la Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

- ✓ **Ley 1064 de 2006, por el cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.**
- ✓ **Decreto 4904 DE 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.**



- ✓ **CONPES 3674 de 2010** traza las directrices generales para la puesta en marcha de una Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano, fundamentada en un Sistema de Formación de Capital Humano
- ✓ **Decreto 160 de 2014** “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015:** “*por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*” Artículos del 2.2.9.1 al 2.2.9.6.
- ✓ **Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016)** define el término como el conjunto de mecanismos y estrategias que contribuyen a la gobernanza pública y al buen gobierno, basado en los pilares de la transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, colaboración e innovación. Desde esta perspectiva, se colige que el aprendizaje organizacional facilita las posibilidades de los servidores para aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación son cruciales.

Aplicación efectiva de altos estándares de integridad y ética pública: En el marco de la promoción y fortalecimiento del gobierno abierto, como vía para contribuir al buen gobierno, se requerirá la existencia de altos estándares éticos y códigos de conducta que pauten el comportamiento de las autoridades y funcionarios públicos y conduzcan al establecimiento de una genuina cultura de integridad y transparencia. Por ello, se precisarán políticas, prácticas y mecanismos sólidos que garanticen la transparencia en la gestión de las finanzas públicas y las compras gubernamentales, y que fortalezcan el imperio de la Ley en toda su amplitud y medios para combatir la corrupción y otorgar la debida protección a los denunciantes de este tipo de actos.

- ✓ **Decreto 648 de 2017,** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.



- ✓ **Decreto 2482 de 2012**, Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- ✓ **Circular No. 100.04 - 2018** del Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre la inclusión de cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.
- ✓ **Decreto 1008 de 2018** que establece los lineamientos generales de la política de Gobierno Digital y se subroga el capítulo 1 del título 9 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1078 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- ✓ **Ley 1960 de 2019** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

*“Artículo 3. El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así:
g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.*

- ✓ **Marco de Referencia de Arquitectura de Tecnología de Información (TI) – G.UA.01** - Guía del dominio de Uso y Apropiación – Guía técnica. Establece los lineamientos orientados al involucramiento de los diversos grupos de interés en la participación de las iniciativas de TI, y el desarrollo de competencias TI, las cuales se impulsan mediante las Tecnologías de Información, como habilitadoras de las estrategias de las entidades.
- ✓ **Resolución 104 de 2020**, por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.
- ✓ **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030**, Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de



capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

- ✓ **CONPES 4069 de 2021**, Establece los lineamientos de la Política de Ciencia, Tecnología e Innovación, Incrementar la contribución de la CTI al desarrollo social, económico, ambiental, y sostenible, del país con un enfoque diferencial, territorial, y participativo, para contribuir a lograr los cambios culturales que promuevan una sociedad del conocimiento.
- ✓ **Circular Externa 100-023 De 2021**, mediante la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública, imparte directrices sobre el desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del plan nacional de formación y capacitación 2020-2030.

1.2 MARCO CONCEPTUAL

La Capacitación y formación por competencias está dirigido a todos los funcionarios de la Entidad, la cual busca fomentar y promover la excelencia en la prestación de los servicios, para afianzar la confianza de la población y el reconocimiento nacional e internacional a través del fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales del recurso humano vinculado al INVIMA, así como el mejoramiento continuo en el desempeño y rendimiento laboral, enmarcado en el cumplimiento de la misión y visión institucional.

Por otra parte, es importante citar el objetivo de la gestión estratégica del talento humano en el sector público que procura la atracción y retención de las personas más idóneas y competentes, así mismo potenciar las capacidades que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos y cuantificables.

1.2.1 FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

El modelo de competencias INVIMA se basa en lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 2539 de 2005, *“el cual establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”* y que ha



sido adoptada mediante Resolución No. 2014029272 del 12 de septiembre de 2014 “*Por la cual se adopta el Modelo de Evaluación de Competencias para funcionarios del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA*”, y las cuales se han ido desarrollado en las etapas planteadas en dicho modelo.

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*” y que ha sido adoptado mediante Resolución No. 2021002768 del 02 de febrero de 2021 “*Por la cual se adoptan las competencias laborales generales para los empleados públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, de los distintos niveles jerárquicos*” .

Dado lo anterior, se plantean los siguientes objetivos:

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desarrollo de competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la entidad, para lograr la excelencia en la prestación de los servicios, el mejoramiento de la calidad de vida laboral a través del Plan Institucional de Formación y Capacitación por Competencias 2022, para el logro de los objetivos estratégicos y la misión institucional.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Contribuir al cumplimiento de objetivos estratégicos a través del fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando las conductas de transparencia y ética que permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- ✓ Incentivar la calidad de vida laboral, desarrollo integral del recurso humano como una institución familiarmente responsable, 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 auto capacitación como estrategia de formación y gestión de conocimiento e innovación de los servidores públicos de una institución de carácter técnico científico.
- ✓ Promover el desarrollo integral de los funcionarios y afianzamiento de la ética de los servidores públicos de la Entidad
- ✓ Contribuir en la creación e implementación de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, a través de diferentes estrategias.
- ✓ Promover inventarios de conocimiento tácito y explícito, así como la cultura de difundir y compartir.
- ✓ Crear espacios de ideación que contribuyan a la Innovación, incentiven la investigación y el trabajo en equipo generando valor en lo público.



3. PROPÓSITO

Mejorar el desempeño laboral de los servidores del Invima, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020-2030, la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la innovación con el fin de tener en la Entidad servidores públicos que respondan satisfactoriamente en el ejercicio de sus funciones en el marco de la revolución la industria 4.0 al servicio de los ciudadanos del País.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Formación y Capacitación por Competencias 2022 se establece para que sea aplicado en todo el personal de planta de la Entidad; es decir, a los 1.148 servidores públicos vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y nombramiento provisional.

5. EJES TEMÁTICOS

5.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.



5.2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

5.3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. La entidad a través de su plan de capacitación busca concientizar a los servidores de la importancia de la construcción de la convivencia pacífica en las interacciones con los ciudadanos, razón por la cual se capacitará en temas de derechos humanos y transparencia en la gestión pública.



5.4 PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Plantea como una prioridad temática dentro de la formación de los servidores, la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores, de manera tal que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2022

Mediante Circular 02350-0923-21 enviada por correo electrónico, se solicitó a las dependencias el envío de las necesidades de capacitación en los formatos correspondientes al procedimiento GTH-DPE-PR001, el diagnóstico de necesidades se consolidó a partir de la información consignada por los funcionarios en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (P.A.E.) correspondiente de las diferentes dependencias del instituto.

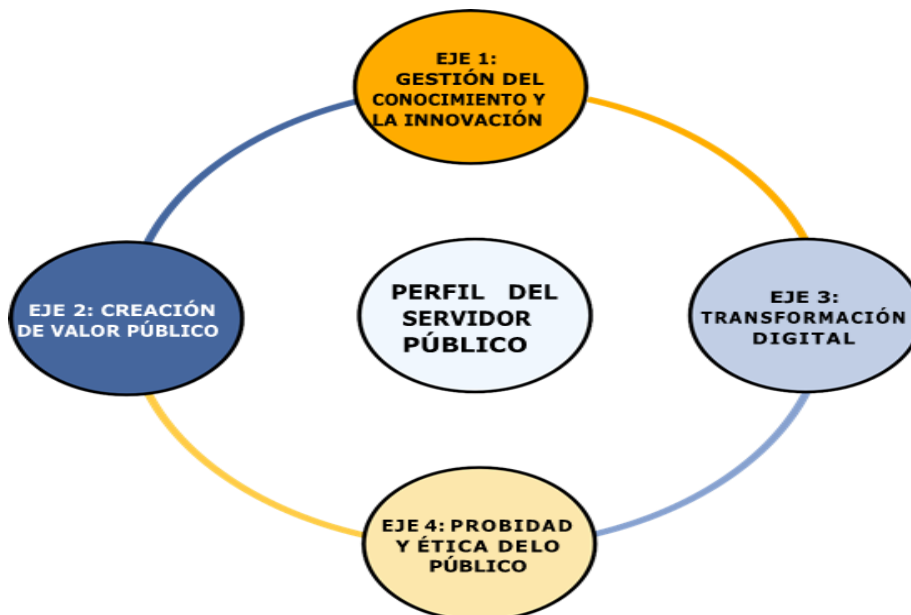
Para lo cual, se solicitó tener en cuenta lo siguientes ítems en la construcción del PAE para el año 2022:

- 1) La misión, visión, metas estratégicas, planes operativos y de mejoramiento de procesos institucionales.
- 2) Fortalecer las competencias funcionales, competencias comunes y competencias comportamentales por nivel Jerárquico de empleos.
- 3) Las auto capacitaciones son esenciales para resolver la situación problema detectada en cada área.
- 4) Los temas técnicos que no fueron ejecutados en el Plan Institucional de Capacitación 2020 y sobre los cuales persiste la necesidad, los cuales deben ser incluidos nuevamente.



- 5) La capacitación estará dirigida a los servidores públicos de carrera administrativa, nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción del instituto.

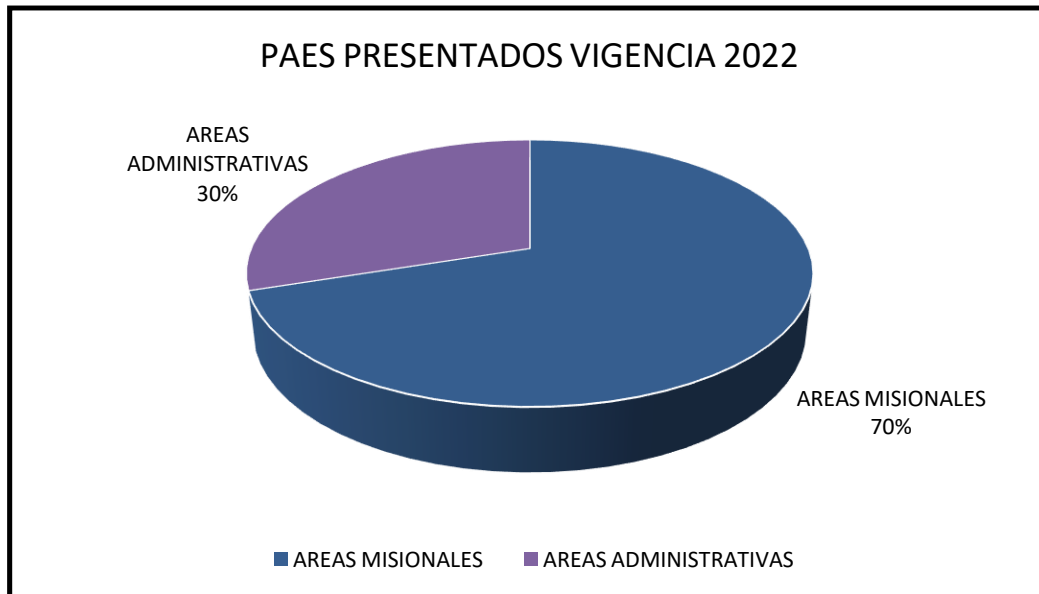
Así mismo la entidad implementó los ejes temáticos de que trata la **Resolución 104 de 2020**, por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020

6.1. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE

De acuerdo con los proyectos de aprendizaje en equipo recibidos en el Grupo de Talento Humano, las áreas misionales presentaron 26 PAES y las áreas administrativas presentaron 14.



Fuente INVIMA PAES 2022

6.2. NIVEL DE PARTICIPACIÓN

De acuerdo con la normatividad vigente Ley 1960 de 2019, se permite la cobertura a todos los funcionarios que se encuentran vinculados o que vayan ingresando a las diferentes dependencias con el objeto de gestionar el conocimiento independiente del nivel.

6.3. CONSOLIDACIÓN DE TEMAS POR ÁREAS

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

6.3.1 Área Misional - Técnico

En los veinte y ocho (28) Proyectos de Aprendizaje en Equipo correspondientes a las áreas misionales del INVIMA, la frecuencia de solicitud por temas se encuentra distribuida de la siguiente manera:



La salud
es de todos

Minsalud

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima
Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá
Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60
(60)(1) 742 2121
www.invima.gov.co





La salud
es de todos

Minsalud

Dependencia		Grupo		Temáticas		
Dirección De Alimentos Y Bebidas	Grupo De Trabajo Territorial Centro Oriente 2	Fundamentos generales y normatividad para apmes, alimentos funcionales, fetos.	Curso básico de bioestadística enfocado hacia la evaluación de planes de muestreo	Taller para la validación de la vida útil en los alimentos.	Curso de auditores para haccp	Interpretación y análisis de resultados de laboratorio de POES
Dirección De Alimentos Y Bebidas	Grupo Del Sistema De Análisis De Riesgos Químicos En Alimentos Y Bebidas	Toxicología alimentaria con énfasis en residuos de medicamentos veterinarios, plaguicidas y contaminantes en productos de la pesca	Gestión del riesgo de contaminantes químicos en alimentos	Edición genómica y biotecnología	Normatividad internacional de rotulado de biotecnología o temas relacionados con ogm	Estadística enfocada en planes de vigilancia y control

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





La salud es de todos

Minsalud

<p>Dirección De Alimentos Y Bebidas</p>	<p>Grupo Técnico De Alimentos Y Bebidas</p>	<p>Tema: inocuidad, calidad y procesamiento de alimentos y bebidas</p>	<p>Tema: implementación y auditoria del plan haccp en la cadena de elaboración de productos de la pesca</p>	<p>Tema: toxicología alimentaria</p>	<p>Tema: estadística, bioestadística, epidemiología, sistemas de información y bases de datos relacionados con salud pública</p>	<p>Tema: bases técnicas y/o legales de los modelos de reglamentación y autorregulación de publicidad de alimentos y bebidas implementados en países de referencia sanitaria.</p>
<p>Dirección De Cosméticos, Aseo, Plaguicidas Y Productos De Higiene Doméstica</p>	<p>Grupo Técnico</p>	<p>Estudios de eficacia de productos de higiene doméstica con propiedad desinfectante (bactericida, bacteriostático, fungicida, viricida, entre otros)</p>	<p>Estudios de eficacia cosmética realizados con animales, in vitro, in vivo, ex vivo e in silico</p>	<p>Cannabis - reglamentación producción y control de calidad</p>	<p>Cosmetovigilancia</p>	<p>Estudio de eficacia para plaguicidas</p>
<p>Dirección De Medicamentos Y Productos Biológicos</p>	<p>Grupo De Registros Sanitarios De Medicamentos De Síntesis Química Y Condición Especial De Riesgo</p>	<p>Estabilidad de medicamentos (2 horas)</p>	<p>Cromatografía de gases - cromatografía líquida (2 horas)</p>	<p>Radiofármacos (2 horas)</p>	<p>Buenas prácticas de laboratorio (2 horas)</p>	<p>Validación y control de procesos (2 horas)</p>

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





La salud es de todos

Minsalud

<p>Dirección De Medicamentos Y Productos Biológicos</p>	<p>Grupo Técnico De Medicamentos Y Productos Biológicos</p>	<p>Fortalecer el conocimiento en el manejo de la producción de productos biológicos y biotecnológicos.</p>	<p>Fortalecer el conocimiento en buenas prácticas de control de calidad para productos biológicos y biotecnológicos.</p>	<p>Selección y evaluación de proveedores bajo la resolución 1160, aplicación de la revisión anual de producto bajo la resolución 1160, manejo y criterios a tener en cuenta para la liberación de producto terminado bajo resolución 1160, manejo de desviaciones y sistema capa (casuística), manejo y control de cambios (casuística)</p>	<p>Manejo y evaluación del sistema de gestión de calidad en la industria farmacéutica bajo el enfoque de riesgos.</p>	<p>Control de calidad en industria farmacéutica: usp 232/233 guías acá q3d, manejo de estándares (primarios y secundarios), análisis reducido, pruebas rápidas de microbiología, liberación paramétrica.</p>
<p>Dirección De Medicamentos Y Productos Biológicos</p>	<p>Investigación Clínica</p>	<p>Gestión de la información</p>	<p>Actualización en procedimientos, normatividad y aspectos técnicos en buenas prácticas clínicas</p>	<p>Unificación de criterios técnicos y legales</p>	<p>Desarrollo de habilidades en el ser: adaptarse al cambio, manejar el</p>	



La salud es de todos

Minsalud

					estrés y trabajar en equipo	
Dirección De Medicamentos Y Productos Biológicos	Registros Sanitarios De Medicamentos Biológicos	Procesos biotecnológicos y sus controles.	Fabricación y métodos de control de calidad para vacunas	Validación de métodos bioanalíticos	Estadística (diseños experimentales, análisis de similitud	Fundamentos de inmunología básica e inmunogenicidad
Dirección De Operaciones Sanitarias	Grupo De Apoyo Operativo	Plantas de Beneficio Animal Bienestar Animal- Análisis de Interpretación de resultados de laboratorio Microbiológico y Físico- químico de carnes	Alimentos 1. Normatividad e IVC en Alimentos de Propósitos Médicos Especiales; cada vez hay más establecimientos con este tipo de actividad. 2. Actualización de avances tecnológicos en la industria de alimentos: aditivos, conservantes, desinfectantes	Medicamentos, Dispositivos, Cosméticos, Bancos de Sangre 1. Calificación de equipos y validación de cadena de frío 2. Evaluación de BPM en radio fármacos 3. Dispositivos médicos sobre medidas de ayuda auditiva	-Secop II -Microsoft Excel - Finanzas publicas -Gestión Documental	-Riesgos institucionales -Plataforma sivicos



La salud es de todos

Minsalud

			etc.	4. Dispositivos médicos sobre medidas de salud visual y ocular		
Dirección De Operaciones Sanitarias	Grupo De Inspección, Vigilancia Y Control De Tráfico Postal Y Mensajería Expresa	Capacitación en lectura de imágenes de productos competencia en scanner marca eastimage	Capacitación en dispositivos médicos y otras tecnologías: 1. generalidades 2. Dispositivos médicos, equipos biomédicos y reactivos de diagnóstico	Capacitación en medicamentos y productos biológicos: 1. Generalidades 2. Suplementos dietarios 3. Derivados del cannabis	Capacitación en alimentos y bebidas: 1. Generalidades 2. Suplementos alimenticios	Capacitación en cosmético productos de aseo, plaguicidas y productos de higiene doméstica
Dirección De Operaciones Sanitarias	Grupo De Puertos, Aeropuertos Y Pasos De Frontera	Cultura organizacional	Innovación y experimentación en el sector público	Actualización, normatividad y técnica en alimentos	Empaque, envase, etiquetado y rotulado de alimentos	Capacitación en manejo de herramientas ofimáticas y aplicativos
Dirección De Operaciones Sanitarias	Grupo De Trabajo Territorial Centro Oriente 1	Nuevas tecnologías en la industria de los alimentos. Sistemas de análisis de peligros y determinación de PCC	Sistema de gestión de seguridad alimentaria (Iso 2200:2018) Métodos de verificación y control de grados alcoholímetros en	Metrología y calibración Evaluación de riesgo alimentario Métodos de verificación de inocuidad en alimentos	Análisis de tablas nutricionales. Farmacovigilancia Tecnovigilancia Reactivo vigilancia Medicament	Diseños de estudios de vida útil de los alimentos Resolución 810 de 2021 Interpretación de resultados microbiológicos en alimentos

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





La salud es de todos

Minsalud

			bebidas alcohólicas		os Fito terapéuticos Productos biológicos y biotecnológicos. 4	
Dirección De Operaciones Sanitarias	Grupo De Trabajo Territorial Centro Oriente 3	Orientación a la calidad- sistema integrado de gestión de calidad y aprendizaje institucional. Desarrollo de la organización.	IVC en bancos de sangre.	Procesamiento y manejo de datos, flujo de la información.	Actualización y aplicabilidad de lineamiento, manuales, instructivos, procedimientos y protocolos técnicos y conocimiento de criterios legales.	Salud y seguridad en el trabajo
Dirección De Operaciones Sanitarias	Grupo De Trabajo Territorial Costa Caribe 2	Actualización en la verificación de los planes haccp en la industria cárnica	Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias.	Aplicación del decreto 60 de 2002, en planta de beneficio animal – pba.	Desafíos para el aprendizaje organizacional y gestión del sector público.	Transparencia y acceso a la información pública.

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





La salud
es de todos

Minsalud

<p>Dirección De Operaciones Sanitarias</p>	<p>Grupo De Trabajo Territorial Eje Cafetero</p>	<p>Generación y promoción del conocimiento en estadística descriptiva y correlacional</p>	<p>Generación y promoción del conocimiento en salud pública</p>	<p>Generación y promoción del conocimiento en verificación, calibración de equipos e instrumentos de medición</p>	<p>Orientación al servicio y mecanismos de atención al ciudadano en atención de etas y alertas sanitarias-generación y promoción del conocimiento en vida útil de los alimentos</p>	<p>Generación y promoción de conocimiento en epidemiología, bases de análisis epidemiológico</p>
<p>Dirección De Operaciones Sanitarias</p>	<p>Grupo De Trabajo Territorial Occidente 1</p>	<p>Resolución 2195 de 2010. Alimentos envasados herméticamente de baja acidez y acidificados.</p>	<p>Resolución 810 de 2021. Rotulado nutricional</p>	<p>Servicio y atención al cliente interno y externo</p>	<p>Redacción de hallazgos</p>	
<p>Dirección De Operaciones Sanitarias</p>	<p>Grupo De Trabajo Territorial Orinoquia</p>	<p>Entrenamiento a inspectores sanitarios en actualización de tecnologías de producción de derivados lácteos</p>	<p>Entrenamiento a inspectores sanitarios en IVC de aceites y grasas entrenamiento a inspectores sanitarios en IVC</p>	<p>Evaluación del cumplimiento del etiquetado (rotulado) nutricional y etiquetado frontal de acuerdo a la</p>	<p>Evaluación de cumplimiento de la resolución 2013 de 2020 (contenidos</p>	<p>Uso de plaguicidas en la industria arrocera (molinos). Fortalecimiento en muestreo de patología veterinaria Actividades para realizar un correcto RECALL en planta de desprese y desposte</p>

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





La salud es de todos

Minsalud

			de productos de bajo riesgo en salud pública (café, chocolate, harinas, arroz, entre otros	resolución 810 de 2021	máximos de sodio de los alimentos procesados)	Elaboración de un plan de muestreo microbiológico
Dirección De Operaciones Sanitarias	IVC	Medidas sanitarias de seguridad, componente legal y práctico (ejemplos de medidas sanitarias 2021).	Autorizaciones de importación y licencias de importación de productos competencia del Invima	Bienestar animal	Análisis e interpretación de resultados de laboratorio microbiológico o y fisicoquímico de carnes. Número de servidores que participarán en la capacitación 4	Tipos de indicadores de eficiencia y eficacia
Dirección De Responsabilidad Sanitaria	Dirección De Responsabilidad Sanitaria	Capacitación en régimen probatorio en derecho administrativo sancionador	Rotulado y publicidad de alimentos, cosméticos y productos de aseo y dispositivos médicos	Riesgo al bien jurídico tutelado teniendo en cuenta la infracción	Daño antijurídico	Actualización en proceso administrativo

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





La salud es de todos

Minsalud

Oficina De Atención Al Ciudadano	Oficina De Atención Al Ciudadano	Taller presencial de sensibilización y fortalecimiento en comunicación y trabajo en equipo - clima laboral	Curso avanzado sobre elaboración de documentos: redacción gramática y ortografía	Actualización normativa y de procedimientos en temas de competencia de la oficina de atención al ciudadano.	Aspectos importantes e información técnico-legal para solicitudes asociadas a registros sanitarios.	-Manual tarifario. Actualización de tarifas. Curso AVANZADO sobre Comunicación protocolos, herramientas y manejo de redes sociales.
Oficina De Laboratorios Y Control De Calidad	Despacho	Gestión de calidad (formulación y seguimiento de indicadores de desempeño para laboratorios de control de calidad	Análisis de causa raíz	Análisis de tendencias enfocado a datos de laboratorios	Entrenamiento en sistemas de gestión de calidad ISO 17025, 17043, 13528	Contractual
Oficina De Laboratorios Y Control De Calidad	Grupo De Laboratorio Físicoquímico De Alimentos Y Bebidas	Excel intermedio	Entrenamiento en sistemas de gestión de calidad ISO 17025, 17043, 13528	Cromatografía líquida ms-ms	Entrenamiento método aminoglucosidos para dar respuesta a requerimientos auditoría fsis	Curso de ensayos de migración global y específica



La salud es de todos

Minsalud

Oficina De Laboratorios Y Control De Calidad	Laboratorio De Organismos Genéticamente Modificados	Formulación y seguimiento de indicadores de desempeño para laboratorios de control de calidad	Análisis de causa raíz	Análisis de tendencias enfocado a datos de laboratorios	Excel intermedio	Sistemas de gestión de calidad Iso 17025, 17043, 13528
Oficina De Laboratorios Y Control De Calidad	Laboratorio De Productos Biológicos	Manejo de técnicas de biología molecular para el control de calidad de vacunas	Liberación de lote de vacunas bacterianas y virales	Entrenamientos en pruebas de efectividad de desinfectantes	Gestión de calidad (formulación y seguimiento de indicadores de desempeño para laboratorios de control de calidad, análisis de causa raíz, análisis de tendencias enfocado a datos de laboratorios)	Excel intermedio
Oficina De Laboratorios Y Control De	Laboratorio Físicoquímico De Productos Farmacéuticos Y	Gestión contractual 2	Competencias comportamentales	Atención al ciudadano	Gestión de calidad: formulación y	Excel intermedio

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





La salud es de todos

Minsalud

Calidad	Otras Tecnologías				seguimiento de indicadores de desempeño para laboratorios de control de calidad, análisis de causa raíz, análisis de tendencias enfocado a datos de laboratorios	
Oficina De Laboratorios Y Control De Calidad	Laboratorio Microbiología De Alimentos Y Bebidas	Excel intermedio	Entrenamiento en sistemas de gestión de calidad ISO 17025, 17043, 13528	Detección, identificación y caracterización molecular de patógenos de microorganismos en alimentos y pfge	Secuenciación de genoma completo en microorganismos patógenos	Buenas prácticas de laboratorio (onudi) muestreo ambiental, medios de cultivo
Oficina De Laboratorios Y Control De Calidad	Laboratorio Microbiología De Productos Farmacéuticos Y Otras Tecnologías	Gestión de calidad (formulación y seguimiento de indicadores de desempeño para laboratorios de	Excel intermedio	Entrenamiento en sistemas de gestión de calidad Iso 17025, 17043, 13528	Entrenamientos metodologías cuantitativas de	Entrenamientos en pruebas de efectividad de desinfectante control de los procesos de esterilización.

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





La salud
es de todos

Minsalud

		control de calidad, análisis de causa raíz, análisis de tendencias enfocado a datos de laboratorios)			endotoxinas bacterianas, método turbidimétrico y cromogénico	
Oficina De Laboratorios Y Control De Calidad	Red De Laboratorios Y Calidad	Curso epi info 7.2.4	Entrenamiento en sistemas de gestión de calidad iso 17025, 17043 y 13528	Excel intermedio	Gestión de calidad (formulación y seguimiento de indicadores de desempeño para laboratorios de control de calidad, análisis de causa raíz, análisis de tendencias enfocado a datos de laboratorios)	Contractual

Fuente INVIMA PAES 2022



La salud
es de todos

Minsalud

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

6.3.2 Áreas de Apoyo

Dependencia	Grupo	Temáticas
Dirección General	Comunicaciones	Talleres de formación en habilidades blandas enfocadas a trabajo en equipo, comunicación asertiva, inteligencia emocional y valores. Taller de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos. Esto en el marco de la implementación de la resolución 1519 de 2020. Manejo de crisis y comunicación estratégica
Oficina Asesora De Planeación	Oficina Asesora De Planeación	Curso de gestión de riesgos, oportunidades y controles. Capacitación en office de Microsoft. Capacitación en sistema de gestión ambiental en ISO 14001:2015 y gestión basura cero. Capacitación en sistemas de gestión de la seguridad de la información ISO 27001:2013 y ley 1581 de 2012 protección de Auditoría basada en riesgos. Mejora continua y creatividad en procesos de servicios.

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





La salud es de todos

Minsalud

						datos personales		
Oficina Asesora Jurídica	Grupo Apoyo Reglamentario- Grupo Apoyo Jurídico Institucional- Grupo Representación Judicial Y Extrajudicial En Procesos Contenciosos Administrativos Y Otros-Grupo Representación Judicial Y Extrajudicial Acciones Constitucionales- Grupo Cobro Persuasivo Y Coactivo	Procedimiento administrativo de cobro coactivo, jurisdicción coactiva y políticas de recaudo	Acciones constitucionales enfocadas en tutelas, acciones populares y grupo	Contratación estatal	Redacción y argumentación jurídica	Reforma al código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo	Sistema andino de integración de	
Oficina De Asuntos Internacionales	Oficina De Asuntos Internacionales	Sistema traces y traces new	Negociación en asuntos	Contratación pública y estatal	Formulación y gestión de	Procesos de negociación de	Indicadores de gestión	

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





La salud es de todos

Minsalud

		technology - tnt de la unión europea- 2	comerciales y sanitarios		proyectos de inversión	acuerdos internacionales	
Oficina De Control Interno	Oficina De Control Interno	Manejo de los aplicativos institucionales sesuite e integra	Sistema de gestión	Auditorías internas con enfoque al riesgo	Lenguaje claro	Auditorías basadas en el riesgo	Conocimiento sobre los procesos y procedimientos institucionales
Oficina De Tecnologías De La Información	Grupo Gestión De Información	Power bi – análisis de datos (analyzing data with power bi – moc 20778a)	Sql sever – querying data with transact-sql	Sql server – developing sql data models	Indicadores, kpi's y balanced scorecard	Auditor interno iso 20000 con integración itil	Curso iso 31000:2018 sistemas de gestión del riesgo
Oficina De Tecnologías De La Información	Grupo Gestión De Información- Grupo Informática	Sql sever – querying data with transact-sql	Sql server – developing sql data models	Indicadores, kpi's y balanced scorecard	Auditor interno iso 20000 con integración itil	Curso iso 31000:2018 sistemas de gestión del riesgo	Togaf
Secretaría General	Control Disciplinario Interno	Actualización en normatividad disciplinaria que empieza a regir en 2022.(ley 1952 de 2019 y ley 2094 de 2021)	Formación en argumentación jurídica.	Formación en práctica forense: oralidad procesal			

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





La salud
es de todos

Minsalud

Secretaría General	Despacho	Trabajo en equipo y resolución de conflictos	Actualización de proceso y derecho disciplinario	Situaciones administrativas: argumentación y redacción	Contratación estatal	Gestión de riesgos (redacción, planes de mejora)	Herramientas ofimáticas: Excel avanzado y presentaciones creativas
Secretaría General	Gestión Documental Y Correspondencia	Office y Excel básico, intermedio y avanzado	Access básico, intermedio y avanzado	Project management			
Secretaría General	Talento Humano - Sst	Curso de coordinador de trabajo en alturas	Curso de trabajo seguro en alturas nivel avanzado				
Secretaría General	Tesorería	Actualización financiera (siif), presupuestal, administrativa, contractual, tesorería y tributarias.	Administración pública	Indicadores de gestión	Gestión de calidad, participantes 10	Finanzas públicas	Costeo

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





La salud
es de todos

Minsalud

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





6.3.3. EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

- ✓ Análisis y gestión de riesgos
- ✓ Análisis de datos para toma de decisiones
- ✓ Excel (Básico, Intermedio y Avanzado)
- ✓ Indicadores de Gestión
- ✓ Elaboración de estudios previos, Matriz de Riesgo y Análisis del Sector (Contratación Estatal)
- ✓ Transparencia
- ✓ Lenguaje Claro
- ✓ Servicio Integral al ciudadano
- ✓ Redacción y Ortografía
- ✓ Calidad
- ✓ Aprendizaje de segunda lengua (ingles)
- ✓ Lenguaje de Señas

6.3.4. EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

- ✓ Curso ISO 31000:2018 Sistemas de Gestión del Riesgo
- ✓ Gobierno de Datos
- ✓ Blockchain
- ✓ Automatización robótica de procesos
- ✓ Inteligencia Artificial
- ✓ Internet de las Cosas
- ✓ Análítica de datos
- ✓ Inteligencia de Negocios
- ✓ Automatización de Procesos
- ✓ Innovación
- ✓ Big Data

6.3.5 EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

- ✓ Ley Anticorrupción.
- ✓ Código de integridad y manejo de conflicto de intereses
- ✓ Integridad
- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Gestión del cambio



6.3.6 GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO

- ✓ Actualización de la normatividad archivística y relacionada
- ✓ Comprensión y conocimiento de las funciones archivísticas y sus beneficios.
- ✓ Sistema de Gestión Integrado - SGI. (Proceso de gestión documental)
- ✓ Gestión Documental (Organización de archivos, elaboración, actualización e implementación de Tablas de retención documental - TRD, instrumentos archivísticos.
- ✓ Instrumentos de gestión de la información pública - IGIP
- ✓ Sensibilización sobre documentos electrónicos y la preservación a largo plazo

6.3 7 FORMACIÓN DIRECTIVOS.

- ✓ Valores y Principios del servidor publico
- ✓ Gestión de la resistencia y riesgo derivada de cambios
- ✓ Liderazgo Transformacional
- ✓ Comunicación Estratégica

6.3.8 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- ✓ Trabajo en Alturas
- ✓ Manejo Seguro Plan vial

6.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

A la fecha de elaboración del plan no se ha realizado la evaluación del desempeño del periodo ordinario 2020-2021 y los planes de mejoramiento que se generen se incluirán de conformidad con lo requerido y en el marco de los ejes temáticos correspondientes.

7. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

Las estrategias de aprendizaje son las formas utilizadas para transmitir el conocimiento de una manera constructiva y eficiente y son las encargadas de guiar, ayudar, y de establecer el modo de aprender, para lo cual se utilizan diferentes modalidades que se describen a continuación:



7.1. POLÍTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

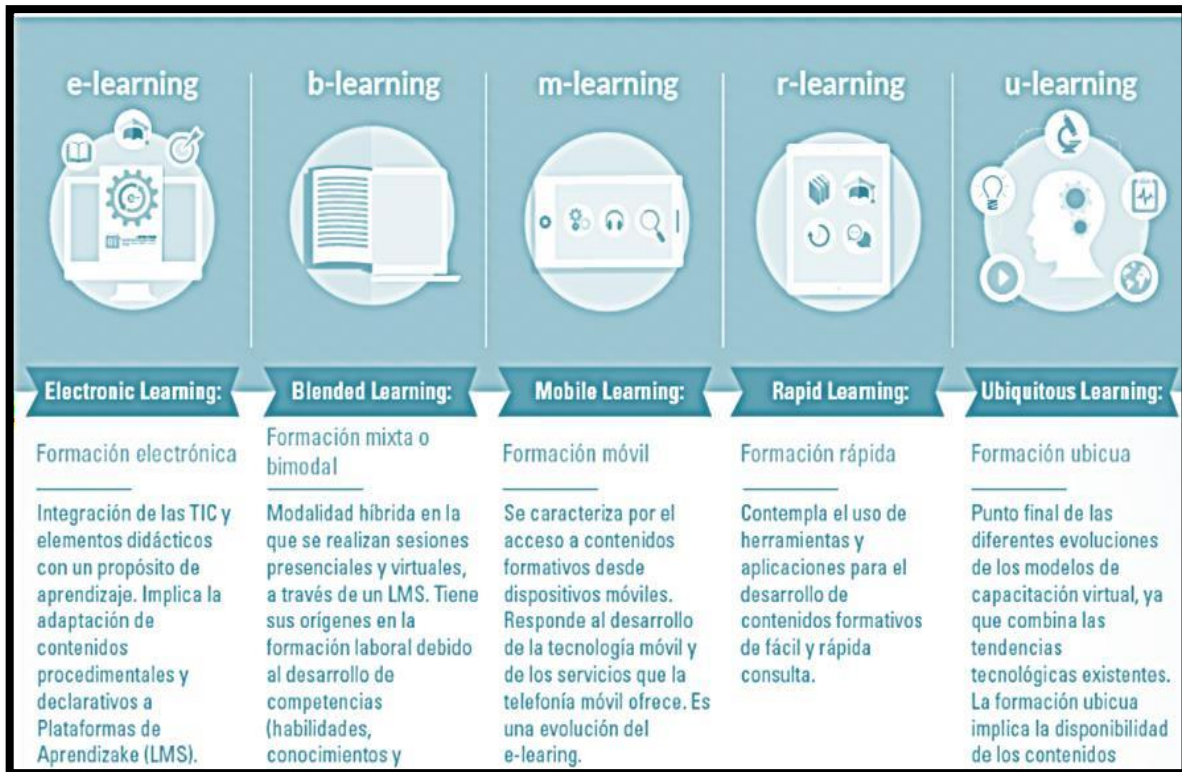
Mediante Acta 005 del 28 de diciembre de 2021, El Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó la política de gestión del conocimiento e innovación de la entidad, con la cual se busca fortalecer de manera transversal la apropiación del conocimiento y la cultura de compartir y difundir, promoviendo así también, la innovación, la investigación y el aprovechamiento del análisis de datos internos y externos.

Como estrategias para la implementación de la política para el año 2022 y del aprendizaje de los funcionarios de la Entidad, se fortalecerá el contenido y uso del Aula Virtual como medio para gestionar el conocimiento a través de la auto capacitación, así como la creación y gestión de los repositorios de información, Inventarios de Conocimientos, espacios de ideación e innovación, el reconocimiento de los grupos de investigación y el afianzamiento de las alianzas estratégicas con la academia, Así como otras estrategias que surjan en el proceso y en las diferentes áreas de la Entidad

7.2 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

7.2.1 MODALIDAD VIRTUAL

Se desarrollarán a través de las siguientes modalidades:



A través de las anteriores modalidades de formación se podrán realizar la se podrán realizar:

Tipos de Capacitación	Intensidad Horaria
Foros, conferencias, simposios, paneles, congresos y encuentros nacionales y locales. (Eventos de corta duración)	Varía de 1 (uno) a 2 (dos) días (máximo 16 horas).
Seminarios y Seminario Talleres	De dieciséis (16) a cuarenta (40) horas.
Cursos	Entre cuarenta (40) a noventa (90) horas.
Diplomados	Entre noventa (90) a ciento Sesenta (160) horas.
Actividades en el sitio de trabajo cuando la actividad así lo permita: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Instrucción ✓ Entrenamiento en el Puesto de Trabajo ✓ Entrenamientos Técnicos científicos ✓ Prácticas 	De una (1) hasta ciento sesenta (160) horas



<ul style="list-style-type: none">✓ Solución de problemas✓ Trabajo con pares✓ Conversatorios✓ Discusiones✓ Dinámicas de grupo	
Aprendizaje a ritmo propio: <ul style="list-style-type: none">✓ Aprendizaje a distancia✓ Intercambios y transferencias por correspondencia✓ Programas apoyados en videos, multimedia✓ Programas de lectura guiada o dirigida✓ Reuniones de análisis fuera del trabajo✓ Difusión a través de canal de comunicación interno del INVIMA.✓ Invitaciones a eventos	No hay asignación específica en tiempo.
Otras <ul style="list-style-type: none">✓ Exposiciones o exhibiciones✓ Visitas a otras entidades✓ Auto-capacitaciones en las dependencias.	No hay asignación específica en tiempo

7.2.2 CAPACITACION PRESENCIAL

Se realizarán solo en el caso específico que se requiera un aprendizaje específico y que la actividad así lo requiera o permita: Actividades en el sitio de trabajo cuando la actividad así lo permita:

Tipos de Capacitación	Intensidad Horaria
Actividades en el sitio de trabajo cuando la actividad así lo permita: <ul style="list-style-type: none">✓ Instrucción✓ Entrenamiento en el Puesto de Trabajo✓ Entrenamientos Técnicos científicos✓ Prácticas✓ Solución de problemas✓ Trabajo con pares✓ Conversatorios✓ Discusiones✓ Dinámicas de grupo	De una (1) hasta ciento sesenta (160) horas
Otras <ul style="list-style-type: none">✓ Exposiciones o exhibiciones	No hay asignación específica en tiempo



- | | |
|---|--|
| ✓ Visitas a otras entidades
✓ Auto-capacitaciones en las dependencias. | |
|---|--|

7.3. ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS

Las estrategias alternativas que se podrán utilizar para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias 2022 son:

- A. **Alianzas estratégicas:** Realizar convenios interadministrativos con otras entidades para la realización de eventos de capacitación y entrenamientos con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, disminuyendo los costos.
- B. **Red Interinstitucional de Apoyo a la Formación y Capacitación en el Sector Público.** La Red Interinstitucional de Apoyo a la Formación y Capacitación, es una alianza estratégica interinstitucional entre entidades y escuelas de formación y capacitación, que propende por la eficiencia y la eficacia de la gestión de programas propios del área, dirigidos a los funcionarios del Estado, en la que el INVIMA se apoya para capacitar a los funcionarios en temas de gerencia pública, carrera administrativa, administración pública y otros temas de actualización del Estado.
- C. **Banco de Capacitadores conformado por la ESAP.** Este Banco, cuenta con grupos de docentes cualificados en las diferentes temáticas, en el ámbito nacional, con el fin de dar cubrimiento en forma oportuna y efectiva a los Planes Institucionales.
- D. **Portafolio de Servicios de la ESAP.** Ofrece programas de capacitación en todos los niveles de formación, con programas académicos en las áreas temáticas definidas en el Estado Gerencial, el Estado Participativo y el Estado Descentralizado. Alternativamente, a través de la Escuela de Alto Gobierno de la ESAP.
- E. **Becas con Organismos Internacionales.** Para lograr una formación especializada técnico científica en el INVIMA, se hace necesario realizar



convenios o conseguir becas a través organismos internacionales como la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), agencias regulatorias de otros países. entre otros.

El funcionario que asista a los eventos de capacitación o entrenamiento debe seguir el procedimiento GTH-DPE-PR001, en lo referente al trámite y documentos.

7.4. ENTIDADES QUE APOYAN PROCESOS DE CAPACITACIÓN.

A. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

Es el organismo rector en materia de gestión y desarrollo del talento humano al servicio del Estado, al cual, en virtud de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y en la Ley 489 del mismo año, le corresponde formular, actualizar y coordinar la ejecución del Plan Nacional de Formación y Capacitación, en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública.

B. Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)

Establecimiento público de educación superior, cuyo objetivo fundamental es la formación de profesionales en Administración Pública, al cual le corresponde participar en la elaboración, actualización y seguimiento del Plan Nacional de Formación y Capacitación. Igualmente, le corresponde diseñar el currículum básico de programas de inducción y reinducción, definidos por el Decreto 1567 de 1998.

Según lo establece el artículo 31 de la Ley 489 de 1998 los programas de inducción de la Escuela de Alto Gobierno, se constituyen en una herramienta permanente y sistemática para la inducción a la administración pública de los servidores públicos. Los seminarios o cursos a que se refiere el mencionado artículo son diseñados por dicha Escuela teniendo en cuenta los avances en la ciencia de la administración pública, la reingeniería del gobierno, la calidad y la eficiencia y la atención al cliente interno y externo de la respectiva entidad, así como los temas específicos del cargo o de la función que va a desempeñar el funcionario o grupo de funcionarios al cual va dirigido el curso y especialmente su responsabilidad en el manejo presupuestal y financiero de la entidad cuando a ello haya lugar según la naturaleza del cargo.



C. Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

El SENA, a través de la formación profesional integral gratuita, apoya el desarrollo de las instituciones del Estado y a los servidores públicos en la capacitación en diferentes actividades productivas a través de cursos y programas que contribuyen al desarrollo social, económico y tecnológico del país, mediante la modalidad virtual y presencial. De otra parte, el Instituto viene organizando con el SENA un convenio para certificar a los funcionarios en competencias y en formación en la modalidad de especialización tecnológica.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El proceso de evaluación del Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias 2021 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 problémicas detectadas y en el desempeño institucional, es decir el impacto.

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

8.1. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION.



La evaluación del impacto implica la valoración de los cambios y mejoras organizacionales como consecuencia de la capacitación realizada. Se mide a través del cumplimiento de la misión y cumplimiento de objetivos, de la puesta en práctica de lo aprendido o de las habilidades adquiridas, de la comparación entre un antes y un después utilizando las técnicas descritas.

El servidor público tiene seis (6) meses después de haber recibido la capacitación para aplicar lo aprendido en su puesto de trabajo, la evaluación se hará con el jefe inmediato mediante el formato para medir el impacto y los resultados de la misma, finalmente esto se reflejará en la evaluación del desempeño laboral.

8.2. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES

a) Evaluación de aprendizaje.

Se realizará para eventos de capacitación mayores de ocho (8) horas en las modalidades de: cursos, diplomados seminarios etc. de acuerdo con el procedimiento

No se evaluarán las capacitaciones que no son organizadas por el Instituto y que no se pueden controlar, dado que son eventos gratuitos y son autónomos en su organización.

b) Evaluación de Impacto de la capacitación:

El modelo que se considera es del Kirk Patrick [3], el cual cuenta con tres niveles de evaluación, cada uno relacionado con ciertos elementos del proceso integral de la capacitación, a saber:

1. **NIVEL I**, Reacción o satisfacción, que da respuesta a la pregunta: “¿Les gustó la actividad a los participantes?”, y que busca determinar en qué medida los participantes valoraron la acción capacitadora.
2. **NIVEL II**, Aprendizaje, que da respuesta a la pregunta: “¿Desarrollaron los objetivos los participantes en la acción de capacitación?”, siendo su propósito el determinar el grado en que los participantes han logrado los objetivos de aprendizaje establecidos para la acción de capacitación.



3. **NIVEL III**, Aplicación o transferencia, que da respuesta a la pregunta: “¿Están los participantes utilizando en su trabajo las competencias desarrolladas?”, cuya finalidad es determinar si los participantes han transferido a su trabajo las habilidades y el conocimiento adquirido en una actividad de capacitación, identificando, además, aquellas variables que pudiesen haber afectado el resultado.

8.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PAES

La evaluación y seguimiento de los PAES se realizará con el fin de revisar el avance y cumplimiento del mismo. Se hará dos seguimientos en el año así:

- Seguimiento en el primer semestre mediante el formato para verificar el avance y ejecución del PAE, así como la posibilidad de revisar y replantear los objetivos y actividades de aprendizaje.
- Una vez finalizado el PAE se evalúa cada año y se consolida la información para verificar su cumplimiento.

9. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias 2022 de conformidad en los artículos 7º y 8º del decreto 1567 de agosto de 1998, en los cuales se establece que las entidades del estado deben incluir la inducción y reinducción en el mismo, el cual se describe a continuación:

- 9.1 **Inducción:** Brinda un conocimiento general del INVIMA que permita a los servidores públicos de reciente vinculación, integrar la ubicación de su rol dentro del Instituto con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia y formación ética en el desempeño de sus funciones, la cual puede ser presencial o a distancia.



PROGRAMA DE INDUCCIÓN CONOCIENDO MI ENTIDAD. servidores públicos de reciente vinculación	
TEMA	RESPONSABLE
Estructura del Estado Colombiano	Cursos en aula virtual del DAPF
PLAN ESTRATÉGICO: (Misión, Visión. Objetivos estratégicos, misionales).	Dirección General
INTRODUCCIÓN: Nuestra Entidad, Historia, Estructura Organizacional, Comités.	Secretaria General
POAS. Planes, programas y proyectos institucionales. Sistemas integrados de Gestión de Calidad - SGC	Oficina Asesora de Planeación, Informática y Estadística.
MECI. (Modelo Estándar de Control Interno)	Oficina Control Interno.
Régimen disciplinario Ley 734 de 2002. Código Único Disciplinario. Estatuto anticorrupción.	Grupo Disciplinario Interno
Programa de bienestar social e incentivos. Código de ética y buen gobierno Plan institucional de capacitación Programa de seguridad y salud en el trabajo. Situaciones administrativas personal	Grupo de Talento Humano
Políticas informáticas y Gobierno en línea	Oficina de Tecnologías de la información

9.2 Reinducción: con el objeto de actualizar al servidor público sobre los cambios institucionales (misión, visión, objetivos), así como temas de actualidad de índole misional o administrativo, para así fortalecer su sentido de pertenencia y formación ética en el desempeño de su trabajo.



REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

Dirigido a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos

<i>TEMA</i>	<i>RESPONSABLE</i>
Plan Estratégico	Dirección General
Informes de Gestión	Grupo Talento Humano
Ética	Grupo Talento Humano - dependencias

10. PRESUPUESTO

El INVIMA asignó para el año 2022, dentro de su presupuesto un rubro de capacitación por valor de **VEINTICINCO MILLONES DOSCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS PESOS M/C (\$25.279.700.00)**.

Igualmente se contempla dentro del presupuesto de Inversión asignado para realizar actividades de capacitación y entrenamiento de los inspectores de la autoridad nacional INVIMA, así como gastos de viaje y tiquetes por **OCHOCIENTOS SEIS MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS M/C (\$806.600.000.00)** a la fecha y debe ajustarse en el momento de alguna disposición al respecto.



11. GLOSARIO

- ✓ **Analítica de datos:** Caracterización de los grupos de valor y toma de decisiones a partir de las evidencias.
- ✓ **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.
- ✓ **Conocimiento explícito:** Es el conocimiento formal, sistemático, fácil de almacenar y compartir.
- ✓ **Conocimiento tácito:** Es el conocimiento originado en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones, es de carácter intangible, de difícil materialización a través de documentos y, en consecuencia, complejo al momento de comunicarlo a otros.
- ✓ **Conocimiento:** Es la suma de datos transformados en información que son generados por las personas de una organización y que a través del aprendizaje se encuentran listos para la solución de problemas.
- ✓ **Educación Formal,** de conformidad con lo señalado el artículo 10 de la Ley 115/94, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conduce a grados y títulos. Hace referencia a los programas de básica primaria, secundaria y media, o de educación superior.
- ✓ **Educación Informal,** de acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- ✓ **Educación No Formal,** hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.



- ✓ **Entrenamiento en el Puesto de Trabajo** es la preparación que se imparte en, “el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata.
- ✓ **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- ✓ **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- ✓ **Innovación:** El proceso que permite conjugar habilidades y técnicas en función de dar soluciones novedosas a problemas particulares.
- ✓ **Innovación pública:** Generación de novedad que aporta valor público, se refiere a la implementación de nuevos enfoques para el mejoramiento significativo en la administración pública de sus productos o servicios.
- ✓ **Intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo** debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007. Los programas de educación no formal, dada su intensidad horaria (superior a 160 horas para los programas de formación académica y de mínimo 600 horas para los programas de formación laboral) y a sus propósitos de certificar competencias formativas, no hacen parte de las actividades consideradas como entrenamiento en el puesto de trabajo.
- ✓ **Investigación:** Es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna, para entender, verificar, corregir y aplicar el conocimiento.
- ✓ **Plan de Capacitación:** Instrumento que contiene los estudios técnicos que permiten identificar las necesidades de conocimiento, competencias y mejora



del recurso humano de una entidad, para fortalecer capacidades y cerrar brechas de conocimiento, y lograr o cumplir objetivos institucionales.

- ✓ **Programas de Inducción y de Reinducción** están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y .de la entidad, artículo 7 del Decreto 1567 de 1998.

12. BIBLIOGRAFÍA

- **Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016)** Aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Bogotá, Colombia, 7 y 8 de julio de 2016.
- **Circular Externa No. 100-010 de 2014** del Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- **Constitución Política de Colombia 1991.**
- **Decreto 1083 de 2015:** por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- **Decreto 1227 de 2005,** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- **Decreto 160 de 2014** “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.
- **Decreto 4904 de 2009,** por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 648 de 2017** “*Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública*”



- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- **Ley 1064 de Julio 26/2006** Por la cual se dictan Normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. “Artículo 1. Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.”
- **Ley 115 de 1994**, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- **Ley 734 de 2002**, por la cual se expide el Código Único Disciplinario.
- **Ley 872 de 2003**, Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Esta Ley en su artículo 36 anota que la capacitación y formación de los servidores públicos entre otros objetivos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- **Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno Para El Estado Colombiano MECI 2014**
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030**, Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.



La salud
es de todos

Minsalud

GLADYS MONTOYA GARCIA

Asesora de la Dirección General con Delegación de
Funciones del Grupo de Talento Humano

ROY GALINDO WEHDEKING
SECRETARIO GENERAL

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co

