

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN POR COMPETENCIAS 2016

BOGOTÁ D.C., FEBRERO 2016

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA
Carrera 10 N.º 64/28
PBX: 2948700

Bogotá - Colombia
www.invima.gov.co



TABLA DE CONTENIDO

MISION – VISION – OBJETIVOS ESTRATEGICOS

1	MARCO CONCEPTUAL
1.1	FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS
1.2	FUNDAMENTO LEGAL Y NORMATIVO
2.	OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
3.	ALCANCE
4	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION
4.1.	PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO
4.2.	NIVELES DE PARTICIPACION
4.3.	CONSOLIDADO POR TEMAS
4.3.1.	Temas Misionales
4.3.2.	Temas Administrativos
4.3.3	Temas Dimensión del Ser
4.4.	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
5.	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE
5.1.	MODALIDADES DE CAPACITACION
5.2.	ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS
5.3.	ENTIDADES QUE APOYAN PROCESOS DE CAPACITACION
6.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO PIC
6.1.	INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTION DEL PIC
6.2.	INDICADORES EVALUACIÓN DEL IMPACTO ORGANIZACIONAL
6.2.1.	Seguimiento y Evaluación PAES
7.	PLAN DE CAPACITACION
8.	PRESUPUESTO
9.	GLOSARIO

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

BIBLIOGRAFÍA

MISION

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

VISION

Afianzar el reconocimiento nacional e internacional del INVIMA como líder articulador, referente y regulador en la vigilancia sanitaria con enfoque de riesgo, comprometido con la excelencia en el servicio, eficacia técnico- científica y los mejores estándares tecnológicos, generando confianza, seguridad y calidad de vida a la población”.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- 1- Fortalecer los mecanismos de articulación y coordinación entre los sujetos responsables de la vigilancia sanitaria con enfoque de riesgo que contribuyan a la protección y prevención de la salud y al cumplimiento de las políticas de competitividad y desarrollo.
- 2- Fomentar y promover la excelencia en la prestación de los servicios, para afianzar la confianza de la población y el reconocimiento nacional e internacional.
- 3- Implementar modernas tecnologías de información y de comunicación de acuerdo con las necesidades de los usuarios, directrices del Gobierno y estándares internacionales.
- 4- Fortalecer la gestión del conocimiento, capacidades, competencias y mejora de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la institución.
- 5- Aumentar la eficiencia en la gestión operacional de los laboratorios del INVIMA y de la red nacional; y los sitios de control de primera barrera.
- 6- Aplicar las acciones de IVC para diseñar e implementar procesos de gestión orientados a mitigar los efectos de la ilegalidad

1. FUNDAMENTO LEGAL Y NORMATIVO

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

A) Constitución Política.

En su artículo 53 y artículo 54.

B) **Ley 115 de 1994**, por la cual se expide la Ley General de Educación.

Esta Ley en sus artículos 10, 36 y 43

C) **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 (...).”*

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.

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

Artículo 6 de los principales rectores de la capacitación literal g)

“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.

Artículo 7 “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”.

D) Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Único Disciplinario señala:

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

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

E) 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.

En implementación de un sistema de Gestión de Calidad se adoptó lo establecido en Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009

El numeral 6.2 Talento Humano. 6.2.1. *“los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas que realicen trabajos que afecten la calidad del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiada”*

De igual forma el numeral 6.2.2 de la citada norma técnica estipula que la entidad debe: *determinar la competencia necesaria de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realizan trabajos que afectan a la calidad del producto y/o servicio; así como proporcionar formación o tomar otras acciones para satisfacer dichas necesidades; evaluar las acciones tomadas, en términos del impacto en la eficacia, eficiencia o efectividad del sistema de gestión de la calidad y mantener registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas”.*

F) 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.

G) 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.

H) 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.

J) Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

K) 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.

L) 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

M) 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”.

N) Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno Para El Estado Colombiano MECI 2014

O) **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

P) Decreto 1083 de 2015 “por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de función pública”. Título 9 capacitación, Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación y siguientes”.

P) De acuerdo con concepto emitido bajo el radicado 8031948 del 2008/06/10 Por el Departamento Administrativo de la Función Pública "De acuerdo con lo anteriormente expuesto el Decreto 1567 de 1998 trata, en otros, los temas de: capacitación y entrenamiento en el puesto de trabajo, temas importantes para el desarrollo de las habilidades, conocimientos, aptitudes y destrezas, que faciliten en los funcionarios la eficiencia en la ejecución de las tareas, con el propósito de alcanzar los objetivos y metas institucionales.

La capacitación está claramente definida en el decreto referenciado, no así el entrenamiento en el puesto de trabajo, razón por la cual se hace imprescindible realizar algunas precisiones técnicas a partir de lo que se investigó en la literatura moderna sobre el particular.

La Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, señalo la siguiente “La capacitación, de acuerdo con el Decreto-Ley 1567/98, deberá entenderse como 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”

Por otro lado el Entrenamiento en el puesto de trabajo, puede entenderse como **“un proceso de enseñanza-aprendizaje que permite al individuo adquirir y/o desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y mejorar las actitudes hacia el trabajo, a fin de que logre un eficiente desempeño en su puesto de trabajo.** De esta definición puede desprenderse que el entrenamiento constituye un aprendizaje guiado o dirigido, mediante el cual se logra la adquisición de nuevas conductas o cambios de conducta ya observadas, por una nueva conducta deseada”. Dicha concepción de entrenamiento está basada en el documento “Análisis de entrenamiento basado en el modelo de competencias – Maria C de Sousa” modelo que se establece como obligatorio tanto en la Ley 909 de 2004 como en los decretos Leyes 770 y 785 de 2005

Q) **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.

1.2 MARCO CONCEPTUAL

La capacitación cada día está cambiando y tomando fuerza dentro de las organizaciones y que los resultados de la misma se refleje en el mejoramiento de las competencias del saber hacer del personal vinculado, así mismo que los recursos que se destinan a los programas de capacitación y entrenamiento deben ser optimizados en preparar equipos altamente productivos, bajo metodologías de aprender haciendo. Cualquier programa de capacitación no va a tener la relevancia que se espera si los participantes no cuentan con la motivación suficiente de los beneficios que se tienen en los dos sentidos, tanto para quien recibe la formación como para la empresa que recibe los resultados de la transferencia del conocimiento.

Dentro del contexto de la capacitación, el entrenamiento y fortalecimiento de competencias el INVIMA consolida su Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias para el año 2016, el cual se basa en formación de competencias laborales y comportamentales y Ley 909 de 2004 y los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, 4665 de 2007 y 1083 de 2015, así como los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) quienes desde el año 1998, lo han formulado y actualizado, fijando las políticas generales, las prioridades y los mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, seguimiento y control, con el fin de orientar a los responsables del talento humano de las entidades públicas en la elaboración de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC).

1.2.1 FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

El modelo de competencias INVIMA se basa en lo establecido en 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 2014029272 del 12 de septiembre de 2014 y las cuales se han ido desarrollado en las etapas planteadas en dicho modelo, por lo que se plantean los siguientes objetivos:

2. OBJETIVO

Continuar el fortalecimiento de las competencias del saber y del ser de los servidores públicos detectadas como necesidades de capacitación y entrenamiento, a través del Plan de Capacitación y formación por Competencias para el 2016.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Contribuir al mejoramiento continuo del INVIMA fortaleciendo la capacidad respuesta a las solicitudes de los usuarios de nuestros servicios.
- ✓ Propiciar la calidad de vida laboral y el desarrollo integral del recurso humano.
- ✓ 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.
- ✓ Fortalecer nivel de compromiso de los servidores públicos del INVIMA hacia los objetivos, políticas, planes, proyectos, procesos y procedimientos definidos. .
- ✓ Realizar seguimiento y evaluación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo y la eficacia de las capacitaciones ejecutadas.
- ✓ Reforzar la cultura de la autocapacitación como estrategia de formación en el fortalecimiento de las competencias

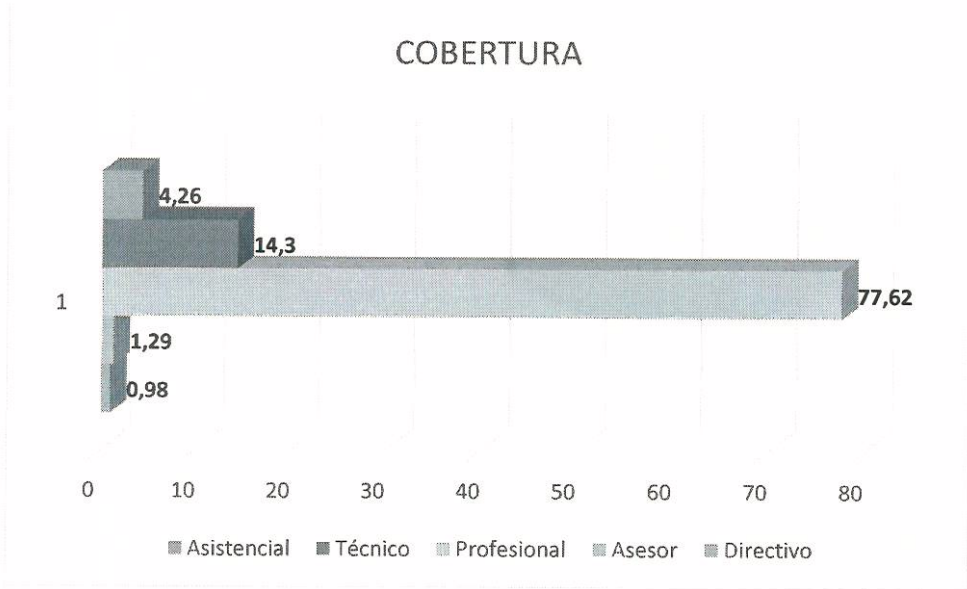
3. ALCANCE

Los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, se beneficiarán de capacitación con cargo al presupuesto de funcionamiento del INVIMA.
 Los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional dada su temporalidad, se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

A continuación se presenta la distribución total de los cargos de acuerdo con el Decreto 2079 de 2012 y que se encuentran actualmente vinculados al INVIMA:

NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA Y CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	PERIODO DE PRUEBA	NOMBRAMIENT O PROVISIONAL	TOTAL
Directivo	13				13
Asesor	16			1	17
Profesional	7	372	8	654	1041
Técnico	0	34	2	152	188
Asistencial	1	5	1	50	56
TOTAL	36	411	11	856	1314

Fuente: Base de datos de Grupo de Talento Humano con corte a 28 de Enero de 2016



Fuente: Base de datos de Grupo de Talento Humano con corte a 28 de Enero de 2016

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2016

Mediante memorando 204-003-2016 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. A continuación se presentan las más relevantes en la dimensión del saber, hacer y del ser y los temas transversales en las área misional

Las necesidades se consolidaron de acuerdo a las prioridades establecidas en la planeación estratégica institucional, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a. La información sobre situaciones problemáticas y necesidades de capacitación, identificadas en los proyectos de aprendizaje de cada área de trabajo, agrupadas por similitud de temas.
- b. Las necesidades de desarrollo de los funcionarios de acuerdo con el informe de Evaluación del Desempeño de los empleados para el periodo 2015-2016.

Para la consolidación se utilizó la guía metodológica para la formulación del plan institucional de capacitación, propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP. Sobre (46) Cuarenta y Seis proyectos de aprendizaje en equipo de los diferentes grupos del Instituto.

4.1. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

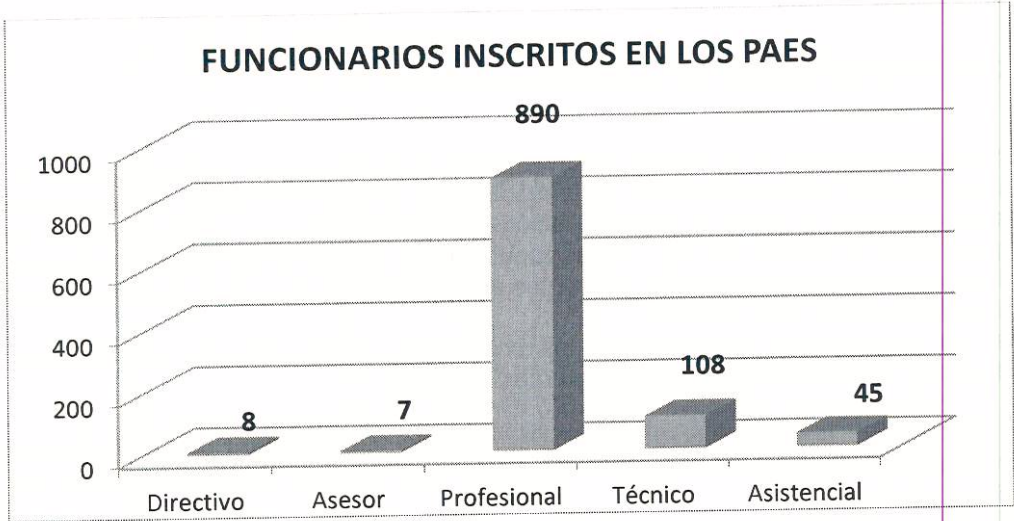
De acuerdo con los proyectos de aprendizaje en equipo recibidos en el Grupo de Talento Humano, las áreas misionales presentaron 32 PAES y las áreas administrativas presentaron 14.



Fuente INVIMA PAES 2016

4.2. NIVEL DE PARTICIPACION

De acuerdo con la gráfica siguiente el total de funcionarios inscritos en los diferentes PAES fueron de 1058 distribuidos de la siguiente manera: (890) corresponden al nivel profesional (Especializado y Universitario), (108) al nivel técnico y (45) al nivel asistencial, (7) del nivel asesor y (8) directivos.



Fuente INVIMA 2016

4.3. CONSOLIDACIÓN DE TEMAS POR AREAS

4.3.1 Área Misional - Técnico

En los treinta y dos (32) 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:

DEPENDENCIA	TEMA MISIONAL
DIRECCION DE DISPOSITIVOS MEDICOS Y OTRAS TECNOLOGIAS	1) Revisiones sistemáticas de la literatura y meta análisis 2) Centrales de esterilización 3) Curso de construcción y activación de marca 4) Programa on line de formación en bancos de tejidos y terapias avanzadas
DIRECCION DE COSMETICOS, ASEO, PLAGUICIDAS Y PRODUCTOS DE HIGIENE DOMESTICO	1) Nanomateriales 2) Formas Cosméticas 3) Desarrollo cosméticos a base de ingredientes naturales 4) Definición de Alcances del ICA sobre plaguicidas 5) Estabilidad

DIRECCION DE ALIMENTOS Y BEBIDAS (Grupo Riesgos Químicos)	1) Toxicología alimentaria: principios y metodología 2) Ciencia, tecnología e inocuidad de los envases 3) Estadística y bioestadística 4) Métodos de ensayo para determinación de residuos químicos 5) Análisis de riesgos químicos Farmacología Veterinaria
DIRECCION DE ALIMENTOS Y BEBIDAS (Grupo Carnes)	1) Herramientas epidemiológicas y análisis estadístico Inspección, vigilancia y control basado en el riesgo. 2) Identificación, priorización y evaluación de los riesgos microbiológicos en la cadena de producción y procesamiento de alimentos de origen animal 3) Sistemas de inspección oficial de terceros países. 4) Interpretación de resultados de laboratorio
DIRECCION DE ALIMENTOS Y BEBIDAS (Grupo Vigilancia Epidemiológica)	1) Muestreos útiles en la industria de alimentos basados en el riesgo, para control de proceso. 2) Epidemiología aplicada en Salud Publica 3) Metodología de la Evaluación de riesgo. / Atribución carga enfermedad 4) Tecnologías de procesamiento de alimentos 5) Sistemas de control y legislación sanitaria de países con los cuales hay acuerdos comerciales vigentes o en curso 6) Normas de referencia internacional como son: AIB, BRC, ISO 22000, y sistemas de gestión de inocuidad como FSSC 22000. 7) Manejo de herramientas de análisis epidemiológico 8) Utilización de microbiología predictiva para la 9) Identificación, priorización y evaluación de los riesgos en la cadena de producción
DIRECCION DE ALIMENTOS Y BEBIDAS (Grupo Articulación)	1) Inspección, vigilancia y control basada en riesgo. 2) Sistemas de inspección oficial para Almacenamiento, Centrales de abastos, Transporte, Distribución y expendio de alimentos en terceros países. 3) Inocuidad y seguridad alimentaria. 4) Epidemiología y Vigilancia en Salud Pública. 5) Paquetes estadísticos, Interpretación y Manejo de datos y bases de datos.
DIRECCION DE ALIMENTOS Y BEBIDAS (Grupo Registros)	1) Gestión del riesgo en el ámbito de la expedición de autorizaciones de comercialización de productos alimenticios y su articulación con inspección vigilancia y control 2) Criterios sanitarios para la evaluación de expresiones marcarias en productos alimenticios 3) Inocuidad de envases y empaques en productos alimenticios 4) Procesos tecnológicos de bebidas alcohólicas 5) Actualización en derecho administrativo 6) Rótulos y descriptores nutricionales 7) Criterios de riesgo a tener en cuenta en la verificación de estudios de vida útil de productos alimenticios 8) Manejo de la información de Codex para verificación de aditivos alimentarios.
DIRECCION DE OPERACIONES SANITARIAS GRUPO DE TRABAJO TERRITORIAL EJE CAFETERO	1) Socialización resolución 2674 de 2013, diferencias y aspectos importantes de la actualización normativa y medidas sanitarias de seguridad 2) Residuos de medicamentos veterinarios y contaminantes químicos en la carne 3) Enfermedades de notificación obligatoria y enfermedades zoonoticas presentes en plantas de beneficio animal 4) Toxicología general, en la industria de alimentos y enfocada en el uso de aditivos empleados en la industria de alimentos y para productos cárnicos 5) Metrología y sistema de trazabilidad en la industria de alimentos y productos cárnicos 6) Lineamientos de la resolución 4002 del 2007 (dispositivos médicos), decisión 516 del 2002 (cosméticos) y productos de limpieza y desinfección en la industria de alimentos 7) Inspección, vigilancia y control en establecimientos de bebidas alcohólicas y proceso de certificación en bpm en establecimientos de bebidas alcohólicas 8) Inspección, vigilancia y control en plantas procesadoras de materiales, objetos, envases y equipamientos destinados a entrar en contacto con alimentos y bebidas o sus materias primas y socialización resolución 683 de 2012

	9) Proceso de certificación de BPM y HACCP en plantas procesadoras de alimentos y bebidas 10) Vigilancia en productos que contienen grasas trans y grasas saturadas y rotulado nutricional: cálculos para determinación de la información nutricional 11) Inspección, vigilancia y control bajo el enfoque del decreto 1500 de 2007 y entrenamiento para el desarrollo de visitas de autorización sanitaria 12) Sistema haccp - diligenciamiento de actas y formatos 13) Atención al ciudadano: proceso de importación y exportación, trámites relacionados y documentación requerida 14) Ley 1774 de 2016, que castiga el maltrato animal en Colombia y bienestar animal
DIRECCION DE OPERACIONES SANITARIAS GRUPO DE TRABAJO TERRITORIAL OCCIDENTE 2	1) Resolución 333 de 2011 actividad teórico práctica. 2) Principios y certificación HACCP 3) Alimentos de baja acidez y acidificados Resolución 2195 de 2010 4) Reglamento técnico de frutas y verduras Resolución 2939 de 2013 5) Colorantes y saborizantes permitidos para alimentos 6) Bebidas alcohólicas Decreto 1686 de 2012 7) Aplicación de Medida sanitaria y diligenciamiento de actas de MSS. 8) Aplicación de MSS por publicidad. 9) Uso de aditivos en la industria de alimentos Decreto 2106 de 1983 10) Procesos térmicos (pasteurización, cocción, esterilización) enfocada a la resistencia térmica de los microorganismos 11) Desinfectantes en la industria de alimentos
DIRECCION DE OPERACIONES SANITARIAS GRUPO DE TRABAJO TERRITORIAL OCCIDENTE 1	1) Normatividad vigente y lineamientos para alimentos y bebidas. 2) Normatividad vigente y lineamientos para dispositivos médicos y otras tecnologías. 3) Normatividad vigente y lineamientos para cosméticos, aseo doméstico, higiene personal y plaguicidas de uso doméstico. 4) Normatividad vigente y lineamientos para medicamentos y otras tecnologías. 5) Normatividad vigente y lineamientos en plantas de beneficio, desposte y desprese. 6) Sistemas Integrados de Gestión (ISO 9001:2008, ISO 14001, ISO 22000, ISO 17025, ISO 19000, OSHAS 18000, ISO 31000) 7) Conocimientos normativos y lineamientos de la Oficina Asesora Jurídica 8) Conocimientos normativos y lineamientos de la Oficina de Control Interno 9) Normativa del Departamento de la Función Pública. 10) Sistema HACCP, Bienestar Animal, Enfermedades de Notificación Obligatoria e Inspección, vigilancia y control bajo el enfoque del Decreto 1500 de 2007 11) Entrenamiento para el desarrollo de Visitas de Autorización Sanitaria 12) Procedimiento toma de muestras. 13) Procedimiento aplicación de medidas sanitarias de seguridad. 14) Programa especiales (farmacovigilancia, tecnovigilancia, entre otros).
DIRECCION DE OPERACIONES SANITARIAS GRUPO DE TRABAJO TERRITORIAL CENTRO ORIENTE 1	1) Entrenamiento en Sistema HACCP 2) Entrenamiento en Bienestar Animal. 3) Entrenamiento en Enfermedades de Notificación Obligatoria. Riesgos de tipo patológico en plantas de beneficio animal. 5) Sistemas de gestión de calidad e inocuidad alimentaria; limpieza y desinfección en plantas de alimentos. 6) Identificación, priorización y evaluación de riesgos microbiológicos en la cadena de producción y procesamiento de alimentos. 7) Toxicología y sustancias alérgicas presentes en alimentos. 8) Normatividad de alimentos. 9)Entrenamiento en Inspección, vigilancia y control bajo el enfoque del Decreto 1500 de 2007. 10) Entrenamiento para el desarrollo de visitas de autorización sanitaria. 11) Seguridad del paciente.
DIRECCION DE OPERACIONES SANITARIAS GRUPO DE TRABAJO TERRITORIAL CENTRO ORIENTE 2	1) Inspección, vigilancia y control en productos competencia del Invima 2) Normatividad sanitaria legal vigente 3) Procesamiento de alimentos y bienestar animal 4) Epidemiología 5) Identificación de riesgos 6) Evaluación de rotulado nutricional para alimentos

DIRECCION DE OPERACIONES SANITARIAS GRUPO DE TRABAJO TERRITORIAL CENTRO ORIENTE 3	1) Rotulado nutricional 2) Bebidas alcohólicas, agua y refrescos 3) Registros y permisos sanitarios 4) Envases y empaques en alimentos 5) Bienestar animal 6) Sistema haccp en plantas de beneficio animal 7) Manual, procedimiento e instructivo visitas ivc en plantas de alimentos 8) Puntos de inspección- inspección ganglionar en plantas de beneficio animal 9) Retroalimentación diligenciamiento actas ivc en alimentos y plantas de beneficio 10) Procedimiento toma de muestra en alimentos y plantas de beneficio 11) Procedimiento de aplicación de medidas sanitarias Revisión y replicar los temas descritos por la dirección de operaciones sanitarias mediante el programa gestión del conocimiento
DIRECCION DE OPERACIONES SANITARIAS GRUPO DE TRABAJO TERRITORIAL COSTA CARIBE 1	1) Determinación de la calidad microbiológica y sanitaria de los alimentos de baja acidez y acidificados 2) Salmonella en pollo y en cuartos 3) Metodología para el desarrollo de estudios de Validación de equipos y programas 4) Seguimiento y control a los programas de Calibración de instrumentos de medición 5) Reglamentación sobre inspección, vigilancia y control para materiales, objetos y equipamientos destinados a entrar en contacto con alimentos y bebidas (Res. 683, 4142 y 4143 de 2012) 6) Visitas de IVC para la verificación de cumplimiento de las BPM en los establecimientos productores de bebidas alcohólicas 7) Acuerdos de la Organización Mundial del Comercio – MSF-OTC 8) IVC con enfoque de riesgo en las Industrias de Derivados Cárnicos, Derivados Lácteos y Harinera y sus Manuales de IVC 9) Tipos y usos de detergentes y desinfectantes permitidos en la industria alimentaria, hospitalaria, etc. 10) Cadenas de frio en la industria alimentaria y farmacéutica. 11) Rotulado general y Rotulado nutricional (Res. 5109/2005 y Res. 333/2011 12) Socialización de Lineamientos, Directrices y Procedimientos de la Dirección de Alimentos y Bebidas 13) Auditoría Interna de los Sistemas de Gestión – NTC – ISO 19011 14) Herramientas para la Identificación y verificación de la autenticidad de bebidas alcohólicas nacionales e importadas 15) Atención de Alertas, Noticias e Informaciones Nacionales e Internacionales Relacionadas con Inocuidad de Alimentos y Bebidas y Atención del evento Etas 16) Revisión técnica del programa de saneamiento básico en plantas de beneficio y lineamientos básicos para esta revisión 17) IVC en Banco de Sangre con enfoque de gestión de riesgo 18) Programa de farmacovigilancia 19) Programa de tecnovigilancia 20) Programa de reactivovigilancia 21) Procedimiento de decomisos y traslado de decomisos a Almagrario 22) Coordinación y Articulación inter e Intrainstitucional 23) Atención al cliente -call center y atención personalizada
DIRECCION DE OPERACIONES SANITARIAS GRUPO DE TRABAJO TERRITORIAL COSTA CARIBE 2	1) Control integrado de plagas (Dirigido a funcionarios del grupo de IVC en plantas de alimentos) 2) Decreto 2200 de 2005 (Dirigido a funcionarios del grupo de IVC en plantas de alimentos) 3) Bebidas alcoholicas Decreto 1686 de 2012 4) Sistema HACCP (Dirigido a funcionarios del grupo de IVC en plantas de beneficio animal) 5) Bienestar animal (Dirigido a funcionarios del grupo de IVC en plantas de beneficio animal) 6) Enfermedades de Notificación obligatoria (Dirigido a funcionarios del grupo de IVC en plantas de beneficio animal)
DIRECCION DE OPERACIONES SANITARIAS GRUPO DE TRABAJO TERRITORIAL ORINOQUIA	1) Normatividad y Conocimiento en Plantas de Alimentos 2) Normatividad y Conocimiento en Plantas de Beneficio 3) Normatividad y Conocimiento del Servidor Público 4) Normatividad y procedimiento del Sistema de Gestión de Calidad 5) Entrenamiento en Toxicología y sustancias alérgenos presentes en los alimentos, dirigida a los Inspectores sanitarios de la Dirección de Operaciones Sanitarias

	6) Entrenamiento en Reglamento Técnico de grasas y aceites (Resolución 2154 de 2012, Resolución 2508, Resolución 333 de 2011) y sus aplicaciones en la industria de alimentos, dirigida a los Inspectores Sanitarios de la Dirección de Operaciones Sanitarias 7) Entrenamiento en Bebidas Alcohólicas en el marco del Decreto 1686 de 2012; dirigida a los Inspectores Sanitarios de la Dirección de Operaciones Sanitarias 8) Entrenamiento en la Identificación, Priorización y Evaluación de Riesgos Microbiológicos y Químicos en la producción y procesamiento de alimentos, dirigida a los Inspectores sanitarios de la Dirección de Operaciones Sanitarias 9) Entrenamiento en HACCP 10) Entrenamiento en Bienestar animal 11) Entrenamiento en Enfermedades de Notificación Obligatoria 12) Entrenamiento Inspección, Vigilancia y Control bajo el enfoque del Decreto 1500 de 2007 13) Entrenamiento para el desarrollo de Visitas de Autorización Sanitaria 14) Entrenamiento en programas complementarios en Plantas de Beneficio 15) Entrenamiento en Resolución 333 de 2011 16) Entrenamiento en Resolución 2674 de 2013 17) Entrenamiento en trámites de Registros Sanitarios 18) Manual de captura de información
DIRECCION DE OPERACIONES SANITARIAS GRUPO DE TRABAJO TERRITORIAL OFICINA NARIÑO	1) Bebidas Alcohólicas 2) Rotulado Nutricional 3) Sistema HACCP 4) Bienestar Animal 5) Enfermedades de Notificación Obligatoria 6) Procedimiento de Medidas Sanitarias de Seguridad 7) Guía para la inspección vigilancia y control sanitarios de alimentos que contienen grasas trans y saturadas 8) Manual para la inspección, vigilancia y control sanitarios de alimentos de baja acidez y acidificados envasados herméticamente y procesados térmicamente (ABAA)
DIRECCION DE RESPONSABILIDAD SANITARIA	1) Interpretación normativa 2) Derecho Administrativo y manejo del proceso sancionatorio
DIRECCION DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLOGICOS (Grupo Apoyo de las Salas Especializadas de la Comisión Revisora)	1) Medicamentos Biológicos 2) Vacunas 3) Biodisponibilidad y bioequivalencia 4) Bioestadística 5) Propiedad intelectual
DIRECCION DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLOGICOS (Grupo de Registros Sanitarios de Fitot Med Homeop y Suplem Dietarios)	1) Entrenamiento en Propiedad Intelectual, Industrial (Marcas) y en actualización de la ley 1437 de 2011. 2) Metodologías analíticas Estabilidades 3) Técnicas Analíticas Validaciones 4) Estabilidad en Homeopáticos 5) Métodos diluciones en homeopáticos (Homologaciones) cuando innovan métodos 6) Suplementos Dietarios y Nutrición, Consumo de aminoácidos esenciales y no esenciales Límites de consumo 7) Patrones primarios y Secundarios (Working)
DIRECCION DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLOGICOS (Grupo de Prog Esp – Farmacovigilancia)	1) Mapa de riesgos IVC - SOA 2) Plan Ampliado de inmunización 3) Señales de seguridad de medicamentos 4) Curso Vacunas OMS 5) Curso Vacunas Brasil 6) Actualización Normatividad vigente 7) Evaluación de información de seguridad de vacunas y productos biológicos. 8) Planes de Gestión de Riesgo 9) Epidemiología y Bioestadística 10) Estrategias de búsqueda y tecnologías de información 11) Lectura 7 Farmacovigilancia Evolución análisis Invima 12) Lectura 14 Curso Canadá 13) Lectura 17 Reglamentación de vacunas 14) Lectura 19 La seguridad de Vacunas 15) Lectura 34 Vigilancia de eventos Adversos a Vacunas 16) Lectura 15 Productos Biológicos & moléculas tradicionales 17) Lectura 22 Seguridad de las vacunas y Principio de Precaución

	18) CONOCIMIENTOS EN CALIDAD Y AUDITORIAS: entrenamiento para auditores en FV, Fortalecimiento de manejo de tecnologías de información 19) Minería de datos 20) Análisis en implementación de procesos
DIRECCION DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLOGICOS (Grupo de Prog Esp - Buenas Prácticas Clínicas)	1. Vacunas I 2. Vacunas II 3. Vacunas III 4. Vacunas III 5. Vacunas III 6. Estabilidad de Medicamentos en Investigación 7. Validación de técnicas analíticas 8. Epidemiología diseño de estudios 9. Programa formación de auditores internos en sistemas de gestión de calidad NTC ISO 9001:2015
DIRECCION DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLOGICOS Grupo Téc de Medicamentos y Productos Biológicos	1) Conceptos de radiofarmacos 2) Divulgación de la resolución 4245 de 2015 3) Vacunas - OMS 4) Banco de células 5) Respuesta inmune adaptativa y métodos de manufactura de vacunas 6) Producción de Vacuna contra la influenza tipo resortante 7) Control de calidad y producción de productos Biológicos 8) Buenas Proactivas de Laboratorio en el marco de la resolución 3619 de 2013 9) Afianzar los conocimientos en validación de procesos y sistemas computarizados 10) Metodologías analíticas de microbiología 11) Técnicas de auditoria 12) Técnicas de redacción
OFICINA DE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD (Grupo OGM)	1) Detección, nuevos métodos análisis de OGM 2 Aspectos regulatorios de análisis de OGM 3) Análisis de riesgos para OGM 4) Validación de métodos 5) Buenas prácticas de laboratorio 6) Bioseguridad y manejo de residuos 7) Metrología aplicada a las necesidades del laboratorio. 8) Gestión Metrológica enfocada a masa y temperatura.
OFICINA DE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD (Grupo Físico - Mecánico)	1) Entrenamiento teórico-práctico en física mecánica de materiales aplicables a Dispositivos Médicos. 2) Entrenamiento en gestión y soporte de equipos y dispositivos médicos. 3) Entrenamiento en ensayos físicos y mecánicos para dispositivos médicos en la magnitud fuerza. 4) Entrenamiento en ensayos físicos para dispositivos médicos en la magnitud dimensional. 5) Entrenamiento en los ensayos de control de calidad de dispositivos médicos. 6) Fortalecimiento en estadística aplicada a los ensayos físicos y mecánicos. 7) Fortalecimiento en normatividad, registros sanitarios y tecno vigilancia aplicable para Dispositivos Médicos.
OFICINA DE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD (Grupo Físicoquímico de Alimentos)	1) Buenas prácticas de Laboratorio 2) Metrología Básica 3) Conceptos básicos de Metrología Química 4) Estadística: Diseño Experimental 5) Preparación de muestras de materiales plásticos, metálicos, celulósicos, vidrio y/o cerámicos descritos en las resoluciones 4142 de 2012, 4143 de 201, 834 de 2013 y 835 de 2013 6) Trazabilidad e incertidumbre: Espectrometría de absorción y emisión atómica, cromatografía líquida 7) Manejo del software Open Labs Chemstation 8) Curso cromatografía UHPLC acoplado a detector triple cuadrupolo 9) Espectrometría de masas, aplicaciones e interpretación de espectros 10) Métodos multiresiduos para análisis de plaguicidas 11) Curso teórico práctico ICP.MS 2016 12) Entrenamiento de análisis de micotoxinas 13) Validación de métodos químicos cuantitativos 14) Incertidumbre en métodos químicos cuantitativo 15) Trazabilidad e incertidumbre: Espectrometría de absorción y emisión atómica, cromatografía líquida 16) Espectrometría de masas, aplicaciones e interpretación de espectros

OFICINA DE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD (Grupo Productos Biológicos)	1) Técnicas avanzadas de biología celular y molecular aplicadas al control de calidad del biotecnológico IFN-β
OFICINA DE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD (Grupo Red)	1) Conceptos Básicos en Metrología Química 2) Gestión Metrológica Avanzada (Volumen, Densidad o pH) 3) Lineamientos para la Conformación de Redes 4) Actualización Códex Alimentarius 5) Actualización NTC ISO 9001 Versión 2015 6) Sistemas de Gestión de Riesgo ISO 31000 7) Actualización e Implementación de la NTC ISO 14001 8) Conocimiento e Implementación de la Norma GP1000 9) Métodos Estadísticos Aplicados a Ensayos de Aptitud 10) EPIINFO Avanzado versión 7
OFICINA DE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD (Grupo Microbiología de Alimentos)	1) Manejo de banco de cepas. 2) Entrenamiento en resistencia antimicrobiana, detección de patógenos y/o parásitos de interés en alimentos u obtención de antisueros para patógenos. 3) Curso teórico práctico en técnicas moleculares (PCR TR y Campo pulsado) 4) Curso Práctico de Biología Molecular 5) Curso en Epidemiología y/o Salud Pública 6) Curso en Resistencia Antimicrobiana para patógenos 7) Entrenamiento en validación de métodos microbiológicos 8) Entrenamiento en temas de calidad bajo norma ISO/IEC 17025 aplicados a laboratorios de alimentos 9) Entrenamiento en NTC 17043:2010 10) Entrenamiento en metrología 11) Entrenamiento buenas prácticas de Laboratorio.
OFICINA DE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD (Grupo Productos Farmacéutico)	1) Control de calidad de productos cosméticos 2) "Introducción a los Productos Naturales", Productos Fitofarmacéuticos (Fitoterapéuticos, Cosméticos naturales, suplementos nutricionales). 3) Sistemas integrados de gestión integrados (ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 18001) 4) Trabajo de ensayo no conforme/Trabajo no conforme 5) Formulación indicadores de Gestión 6) Uso de columnas cromatográficas 7) Programa de Entrenamiento Internacional (ITP). Fortalecimiento en el manejo de temas y procesos compendiales de la USP, y temas regulatorios relacionados, destinada principalmente a representantes de autoridades reguladoras, laboratorios oficiales, y farmacopeas. 8) Entrenamiento en titulador automático Mettler Toledo

Fuente INVIMA PAES 2016

4.3.2. Temas Administrativos – Transversales en Áreas Técnicas

En los treinta y dos (32) PAES presentados por las áreas misionales,

TEMAS	FRECUENCIA DE SOLICITUDES
Redacción documentos técnicos, lectura, ortografía, comprensión de lectura avanzada	13
idioma inglés	6
Manejo de bases de datos y sistemas de información	6
Aplicativos SIVICOS, base de registros y correspondencia	4
Salud Ocupacional (Brigadas, Riesgo Profesionales, Procedimiento para reporte de accidentes laborales)	3
Sistemas Integrados de Gestión de Calidad (manejo de análisis de causa Raíz, Acciones correctivas, acciones preventivas y oportunidades de mejora)	2
Normas Archivísticas	1

Fuente INVIMA PAES 2016

4.3.3. Temas Competencias del Ser

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA
Carrera 10 N.º 64/28
PBX: 2948700

Bogotá - Colombia
www.invima.gov.co



De los treinta y dos (32) PAES presentados por las áreas misionales, entre los temas relevantes de las competencias del ser, tenemos

TEMAS	FRECUENCIA DE SOLICITUDES
Trabajo en Equipo	18
Liderazgo	6
Comunicación	6
Manejo del tiempo	3
Manejo de estrés	2

Fuente INVIMA PAES 2016

Otros temas solicitados con menor frecuencia es resolución de conflictos, toma de decisiones, adaptación al cambio, inteligencia emocional, servicio al ciudadano, valores, ética, relaciones interpersonales.

4.3.4. Área Apoyo – Administrativo

TEMA	DEPENDENCIA
	DIRECCION GENERAL
Actualización de las normatividad de contratación estatal 2) Cadena presupuestal 3) Colombia Compra Eficiente 4) Vigencias Futuras 5) Sistemas Integrados de Gestión 6) Trabajo por Procesos	SECRETARIA GENERAL
1) Decreto 1082 de 2015 2) Normas Tributarias 3) Indicadores Financieros 4) Implementación de las NIIF 5) Normas Tributarias SIIF NACION	GRUPO FINANCIERO Y PRESUPUESTAL
1) Normatividad (conceptos jurídicos vigentes) 2) Aplicación del estudio normativo	GRUPO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
1) Contratación estatal 2) Formulación de indicadores de gestión 3) Normatividad tributaria 4) Colombia compra eficiente	GRUPO DE ADQUISICIONES Y SUMINISTROS
1) Manejo y actualización financiera, presupuestal, administrativa, contractual y tesorería. 2) Actualización en contratación estatal, sistemas de gestión de calidad, indicadores y demás normas en general.	GRUPO DE TESORERIA
1) Normatividad 2) Acceso a la información publica	GRUPO GESTION DOCUMENTAL
1) Planeación estratégica 2) Proyectos de inversión 3) Contratación publica 4) Administración de Almacén e inventarios	GRUPO DE GESTION ADMINISTRATIVA
1) Contratación estatal 2) Tablas de retención documental 3) Legislación laboral 4) Gestión del talento humano 5) Indicadores 6) Nómina: (Liquidación de prestaciones sociales / Incapacidades / Seguridad social / Retención en la fuente) 7) Trabajo en alturas 8) Evaluación de competencias	GRUPO DE TALENTO HUMANO
1) Identificación y análisis de Riesgos 2) Avance en la implementación de las Normas ISO 27001, ISO 14001, Decreto 1072/2015	OFICINA ASESORA DE PLANEACION

3) Balanced Score Card (BSC) 4) Conocimiento de la herramienta de evaluación al INVIMA como agencia sanitaria referente bajo lineamientos de la OPS (Organización Panamericana de la Salud) 5) Arquitectura Empresarial 6) Modelamiento de Procesos y manejo de BPM Oracle 7) Análisis Estadístico (Interpretación de datos para toma de decisiones) 8) Entrenamiento en Metodologías de costos 9) Formulación y seguimiento de los proyectos en el INVIMA 10) Procedimiento Autorizaciones y Vistos Buenos de Importación 11) Entrenamiento en Gestión de Proyectos de Inversión (DNP) 12) Entrenamiento en Evaluación de Programas y Proyectos (DNP) 13) Entrenamiento construcción de Indicadores (DNP) 14) Entrenamiento en Estadística (DANE)	
1) Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y asuntos de Cobro Coactivo. 2) Temas disciplinarios de acuerdo a la normatividad vigente	OFICINA ASESORA JURIDICA
1) Conceptos sobre productos sobre medida en CCA y CTS 2) Dispositivos médicos especificaciones técnicas para visitas (adecuación, disposiciones) 3) Generalidades para obtención de Registros en Medicamentos 4) Inspección sanitaria en puerto 5) Fortalezas y acciones de mejora en el proceso de Radicación 6) Manual Tarifario - 2016 7) Conceptos sobre PQRS - Clasificación - términos y consecuencias Jurídicas 8) Reglamentación uso Cannabis - satiba para la obtención de Registros Sanitarios Decreto 2467 de 2015 9) Procedimientos y Generalidades en Importaciones	OFICINA DE ATENCION AL CIUDADANO
1) Fortalecer el conocimiento del Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP) 2) Conocimiento mínimo del procedimiento de Importaciones y Exportaciones para algunos productos competencia del INVIMA 3) COCRHAM: FESMA: Entrenamiento sobre la Ley de Modernización de Inocuidad de Alimentos (FSMA) de la Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA) y los diferentes componentes de su próxima implementación 4) Protocolo Básico	OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES
1) Optimización de compras públicas 2) Arquitectura Empresarial en TOGAF 9,1 3) Controles y Seguridad Informática 4) Interoperabilidad 5) Calidad en el desarrollo de Software 6) Certification en software testing ISTQB, Foundation Level 7) SQL Server Nivel Principiante: Database Nivel Associate: SQL Server 2012 Nivel Experto: Data Platform Database Fundamentals 8) Transact-SQL 9) Política de Seguridad de la Información 10) Sistema de Gestión de Calidad - Proceso Gestión de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - Auditorías 11) Oracle Database 12) Gestión de Información	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION
1) Actualización ISO 9001 2015 2) Administración del Riesgo 3) Rotulado de Alimentos 4) Aspectos a evaluar en visitas de inspección a fábricas de Alimentos 5) Rendición de Cuentas 6) Auditoria basada en Riesgos 7) Indicadores de Gestión 8) Manejo del Sistema de Información y Gestión de tramites SIGEP 9) Componentes plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 10) Roles de la Oficina de Control Interno 11) Colombia compra Eficiente 12) Medidas Sanitarias de Seguridad 13) Contratación 14) Participación ciudadana en los procesos de Planeación y gestión del sector público 15) Gestión de Talento Humano, Gestión de Proyectos de Desarrollo	OFICINA CONTROL INTERNO

4.3.5. Temas Administrativos – Transversales en Áreas de Apoyo

De los catorce (14) PAES presentados por las áreas de apoyo entre los temas relevantes administrativos, tenemos

TEMAS	FRECUENCIA DE SOLICITUDES
Sistemas Integrados de Gestión de Calidad	4
Aplicativo correspondencia	4
Gestión Documental y archivos	4
idioma inglés	2
Ofimática	2

4.3.6 Temas Competencias del Ser

De los catorce (14) PAES presentados por las áreas de apoyo, entre los temas relevantes de las competencias del ser, tenemos

TEMAS	FRECUENCIA DE SOLICITUDES
Trabajo en Equipo	4
Manejo de estrés	4
Liderazgo	3
Comunicación	3

Fuente INVIMA PAES 2016

Otros temas solicitados con menor frecuencia es adaptación al cambio, inteligencia emocional, servicio al ciudadano y manejo de usuarios difíciles.

4.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

A la fecha una vez revisados los formatos de evaluación del desempeño allegados al Grupo de Talento Humano, todos los evaluadores no consignan aspectos a corregir a través de capacitación, los siguientes Temas:

Dependencia	Tema
Dirección de Medicamentos (1 funcionario)	Planeación del Trabajo
Dirección de Operaciones Sanitarias (1 funcionario)	Comunicación
Dirección de Dispositivos Médicos y Otras Tecnologías	Planeación y organización del trabajo Servicio al usuario, Trámites virtuales

5. 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, de ayudar, de establecer el modo de aprender, para lo cual se utilizan diferentes modalidades que se describen a continuación:

5.1. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Se encuentran diferentes modalidades para impartir capacitación o entrenamiento a saber:

Modalidad	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).
Modalidad	Intensidad Horaria
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: ✓ 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
Aprendizaje a ritmo propio: ✓ 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 ✓ Exposiciones o exhibiciones ✓ Visitas a otras entidades ✓ Auto-capacitaciones en las dependencias.	No hay asignación específica en tiempo

Un excelente medio para gestionar el conocimiento en la entidad es la autocapacitación, la cual se seguirá fortaleciendo.

5.2. ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS

Las estrategias alternativas que se podrán utilizar para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación y formación por competencias 2016 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.

5.3. 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 currículo 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.

6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El proceso de evaluación del Plan Institucional de Capacitación y formación por competencias 2016 implica la revisión y seguimiento pormenorizados de cada paso, para garantizar la calidad y efectividad de los mismos.

Para su evaluación, las fases del PIC se agrupan en dos grandes componentes:

1. **La Gestión del PIC**, en la que se evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos de capacitación propuestos y la administración adecuada del plan.

2. **El Impacto del PIC** en la que se valorarán la transferencia del proceso de capacitación al desempeño individual e institucional y los cambios generados en las situaciones problemáticas detectadas y en el desempeño institucional, es decir el impacto.

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 sesiones de Comisión de Personal, para realizar los ajustes que se requieran para lograr los objetivos.

6.1. 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 funcionario 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.

6.2. 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 Kirkpatrick[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: “¿Le 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.

6.3 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.

7. CONSOLIDACION PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN POR COMPETENCIAS 2016

Con base en el diagnóstico de necesidades plasmadas en los 46 PAES presentados por las diferentes dependencias del Instituto, se presenta a continuación las líneas temáticas las cuales se van tratar en el transcurso del año.

A)

TEMAS	RESPONSABLE
I. GRUPO DIRECTIVO	
Planeación Estratégica	Grupo Talento Humano
Formación propia del área que dirige	Grupo Talento Humano – Dirección Técnica

B)

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN POR COMPETENCIAS 2016	
Dirigido a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos	
TEMAS	RESPONSABLE
II. GRUPO FUNCIONARIOS (Mejoramiento del Clima y Riesgo Psicosocial y formación del ser)	
Trabajo en equipo	ARP - Grupo Talento Humano
Liderazgo	ARP - Grupo Talento Humano
Comunicación Asertiva	ARP - Grupo Talento Humano
Manejo del estrés	ARP - Grupo Talento Humano
Manejo del Tiempo	ARP - Grupo Talento Humano

Los temas planteados están dirigidos a la formación competencias comportamentales referidos a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones que se requieren para ejercer las funciones asignadas y va dirigido a los funcionarios de los diferentes niveles jerárquicos.

Nota: Si bien es cierto en este momento se detectan estas necesidades de capacitación, en el primer semestre se va aplicar la batería para medir riesgo psicosocial y de ser necesario se realizan los ajustes de acuerdo al informe para iniciar la intervención.

El Plan Institucional de Capacitación y formación por competencias 2016de 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:

- **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

C)

PROGRAMA DE INDUCCIÓN CONOCIENDO MI ENTIDAD. servidores públicos de reciente vinculación	
TEMA	RESPONSABLE
PLAN ESTRATÉGICO: (Misión, Visión. Objetivos estratégicos, misionales).	Dirección General
INTRODUCCIÓN: Nuestra Entidad, Historia, Estructura Organizacional, Comités.	Secretaría 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.
Acuerdos, Convenios y negociaciones, cooperación internacional técnica y científica	Oficina de Asuntos Internacionales
Funciones, proyectos, Dirección de Alimentos y Bebidas	Dirección de Alimentos y Bebidas
Funciones, proyectos Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos	Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos
Funciones, proyectos Dirección de Cosméticos, Aseo, Plaguicidas y Productos	Dirección de Cosméticos, Aseo, Plaguicidas y Productos
Funciones, proyectos Dirección de Dispositivos Médicos y Otras Tecnologías	Dirección de Dispositivos Médicos y Otras Tecnologías
Funciones, proyectos Dirección Operaciones Sanitarias	Dirección Operaciones Sanitarias
Funciones, proyectos Dirección de Responsabilidad Sanitaria	Dirección de Responsabilidad Sanitaria
(Seguridad personas, instalaciones, información y procesos)	Grupo de Reacción Inmediata
Ley 1010 de 2006 Prevención Acoso Laboral	Comité de Convivencia Laboral
Régimen disciplinario Ley 734 de 2002. Código Único Disciplinario.	Grupo Disciplinario Interno
Estatuto anticorrupción.	
Programa de bienestar social e incentivos.	Grupo de Talento Humano
Código de ética y buen gobierno	
Plan institucional de capacitación	

Programa de Salud Ocupacional.	Oficina de Tecnologías de la información
Situaciones administrativas personal	
Políticas informáticas y Gobierno en línea	

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.

D)

REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL	
Dirigido a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos	
	RESPONSABLE
Plan Estratégico	Dirección General
Evaluación Del Desempeño/ Seguimiento al Rendimiento Laboral	Grupo Talento Humano
Ética	Grupo Talento Humano - Dependencias

Los temas relacionados a continuación fortalecen las competencias técnicas requeridas para desempeñar las funciones asignadas como agencia nacional de regulación, de acuerdo con la misión del Instituto.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2016	
Dirigido a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos misionales	
TEMAS	RESPONSABLE
Vacunas	Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos
Estabilidad	Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos Dirección de Cosméticos
Validación	Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos
Estadística – Meta-análisis – Análisis estadísticos, métodos estadísticos	Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos Dirección de Alimentos y Bebidas – Dirección de Dispositivos Médicos y otras Tecnologías Laboratorio Control de Calidad
Epidemiología (Reacciones adversas, Etas, Zoonosis)	Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos Dirección de Alimentos y Bebidas Grupos de Trabajo Territorial
Formación de Auditores	Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos
Centrales de esterilización construcción y activación de marca	Dispositivos Médicos y otras Tecnologías
Cosméticos() Formas, Desarrollo cosméticos a base de ingredientes naturales)	Dirección de Cosméticos
Toxicología de Alimentos	Dirección de Alimentos y Bebidas Grupos de Trabajo Territorial

Identificación, priorización y evaluación de los riesgos microbiológicos en la cadena de producción y procesamiento de alimentos de origen animal	Dirección de Alimentos y Bebidas Grupos de Trabajo Territorial
Inspección, vigilancia y Control basada en el riesgo	Dirección de Alimentos y Bebidas Grupos de Trabajo Territorial
Envases	Grupos de Trabajo Territorial
Residuos de medicamentos veterinarios	Grupos de Trabajo Territorial
BPM - HACCP	Grupos de Trabajo Territorial
Desinfectantes	Grupos de Trabajo Territorial
Procedimientos	Grupos de Trabajo Territorial
Bienestar Animal	Grupos de Trabajo Territorial
Rotulado Nutricional	Grupos de Trabajo Territorial
Alimentos de Baja Acidez y Acidificados	Grupos de Trabajo Territorial
Vigilancia epidemiológica (Tecnovigilancia, farmacovigilancia, reactivovigilancia)	Grupos de Trabajo Territorial
Actualización normativa	Todas las dependencias
Detección, nuevos métodos análisis de OGM	Laboratorio Control de Calidad
ensayos de control de calidad de dispositivos médicos.	Laboratorio Control de Calidad
Preparación de muestras de materiales plásticos, metálicos, celulósicos, vidrio y/o cerámicos descritos en las resoluciones 4142 de 2012, 4143 de 201, 834 de 2013 y 835 de 2013	Laboratorio Control de Calidad
Técnicas avanzadas de biología celular y molecular aplicadas al control de calidad del biotecnológico IFN-β	Laboratorio Control de Calidad
Trazabilidad e incertidumbre: Espectrometría de absorción y emisión atómica, cromatografía líquida	Laboratorio Control de Calidad
Metrología Química	Laboratorio Control de Calidad
resistencia antimicrobiana, detección de patógenos y/o parásitos de interés en alimentos u obtención de antisueros para patógenos.	Laboratorio Control de Calidad
técnicas moleculares (PCR TR y Campo pulsado)	Laboratorio Control de Calidad
Introducción a los Productos Naturales", Productos Fitofarmacéuticos (Fitoterapéuticos, Cosméticos naturales, suplementos nutricionales	Laboratorio Control de Calidad
Otros temas específicos para la dependencia	Todas la Dependencias

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2016	
Dirigido a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos Administrativos	
TEMA	RESPONSABLE
Colombia compra Eficiente	Secretaria General y sus Grupos Colombia Oficina de Control Interno
Actualización normativa (disciplinaria, tributaria, documental, laboral, productos competencia del Invima, etc)	Secretaria General y sus Grupos Oficina de Atención al Ciudadano
Identificación y análisis de Riesgos	Oficina Asesora de Planeación
Balanced Score Card (BSC)	Oficina Asesora de Planeación
Indicadores (construcción de Indicadores)	Secretaria General y sus Grupos Oficina Asesora de Planeación Oficina de Control Interno
Contratación	Secretaria General y sus Grupos
Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y asuntos de Cobro Coactivo.	Oficina Asesora Jurídica
Ley de Modernización de Inocuidad de Alimentos (FSMA) de la Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA) y los diferentes componentes de su próxima implementación	Oficina de Asuntos Internacionales
Política de Seguridad de la Información	Oficina de Tecnologías de la Información
Auditoria basada en Riesgos	Oficina de Control Interno

A continuación se relacionan los temas en los cuales se requiere capacitación para complementar las competencias del saber, saber hacer y del ser, los cuales se requieren para que los servidores públicos puedan tener un desempeño integral

CAPACITACION TEMAS ADMINISTRATIVOS	
Dirigido a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos	
	RESPONSABLE
Redacción documentos técnicos, lectura, ortografía, comprensión de lectura avanzada	Grupo Talento Humano
idioma inglés	Grupo Talento Humano
Manejo de bases de datos y sistemas de información	Oficina de Tecnologías de la Información
Aplicativos SIVICOS, base de registros y correspondencia	Oficina de Tecnologías de la Información
Salud Ocupacional (Brigadas, Riesgo Profesionales, Procedimiento para reporte de accidentes laborales)	Grupo Talento Humano
Sistemas Integrados de Gestión de Calidad (manejo de análisis de causa Raíz, Acciones correctivas, acciones preventivas y oportunidades de mejora)	Oficina Asesora de Planeación
Ofimática	Grupo Talento Humano

8. PRESUPUESTO

El INVIMA asignó para el año 2016, dentro de su presupuesto con un rubro de capacitación por valor de **SETENTA Y SIETE MILLONES DE PESOS M/C (\$77.000.000.00)**. M/C.

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 **SETECIENTOS CINCUENTA Y TRES MILLONES SEISCIENTOS DIECISEIS MIL CIENTO VEINTE PESOS (\$753.616.120.00)** M/C a la fecha y debe ajustarse en el momento de alguna disposición al respecto.

9. GLOSARIO

- ✓ **Capacitación**, de acuerdo con lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, es 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.
- ✓ **Formación**, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **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.

BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política de Colombia 1991
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- 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 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.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente 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 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores 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 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".
- Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno Para El Estado Colombiano MECI 2014
- Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública. Bogotá, 2007.
- 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*"

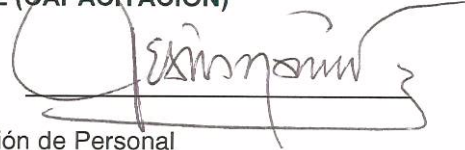
**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
Y FORMACIÓN POR COMPETENCIAS 2016**

**REVISADO Y APROBADO
COMISIÓN DE PERSONAL (CAPACITACION)**

JESUS ALBERTO NAMEN CHAVARRO

Secretario General

Representante de la Dirección General ante la Comisión de Personal



DALADIER MEDINA NIÑO

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Representante de la Dirección General ante la Comisión de Personal



OSCAR PINTO ZAFRA

Representante Principal de los empleados ante
la Comisión de Personal periodo 2015-2017



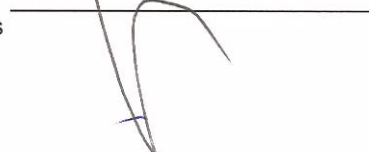
ROOSEVELT VELÁSQUEZ LONDOÑO

Representante Principal de los empleados ante
la Comisión de Personal periodo 2015-2017



FABIAN RICARO ROMERO SUAREZ

Asesor Dirección General con Delegación de Funciones
De Coordinador Grupo Talento Humano.
Secretario Comité de Capacitación



**JAVIER HUMBERTO GUZMAN CRUZ
DIRECTOR GENERAL**

Elaboró: Gladys Montoya García
Profesional Especializado

