

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN POR COMPETENCIAS 2014

BOGOTÁ D.C., MARZO 2014

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN

JUSTIFICACIÓN

1	MARCO CONCEPTUAL Y FUNDAMENTO LEGAL Y NORMATIVO
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 Y PAES
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.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ANEXO 1.	Instructivo para la formulación Proyecto de Aprendizaje en Equipo para el desarrollo de competencias
ANEXO 2.	Formato de Proyecto de Aprendizaje en Equipo
ANEXO 3.	Consolidado de PAES
ANEXO 4.	Formato de Solicitud de Capacitación
ANEXO 5.	Carta de compromiso
ANEXO 6.	Formato de Seguimiento y Evaluación de Proyecto de Aprendizaje en Equipo
ANEXO 7.	Formato de Evaluación de Impacto de la Capacitación
ANEXO 8.	Guía de Evaluación del Aprendizaje (Eficacia de la Capacitación)

PRESENTACIÓN

El presente Plan Institucional de Capacitación y formación por competencias 2014 para todos los funcionarios de la Entidad, busca fortalecer las competencias laborales y comportamentales del recurso humano vinculado del INVIMA, así como el mejoramiento continuo en el desempeño laboral, prestando así un servicio más eficiente al ciudadano y al Estado, con el fin cumplir con la misión y visión institucional.

Las directrices que sigue el plan están contempladas en la Ley 909 de 2004 y los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005 y 4665 de 2007, 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).

El Plan Institucional de Capacitación y formación por competencias 2014 se fundamenta sobre una metodología de proyectos de aprendizaje en equipo mediante la solución de problemas, para fortalecer las dimensiones de las competencias en el saber, saber hacer y el ser, que permite al servidor público potenciar sus conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes, buscando ser cada vez más competente en el ejercicio de sus funciones.

De igual forma el Plan Institucional de Capacitación y formación por competencias 2014 de la Entidad, se encuentra alineado con lo establecido en el documento CONPES 3674 de 2010, en el cual se trazan 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, en el mismo sentido al Decreto 2482 de 2012, “ *Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión*” Artículo 3. *De las Políticas de Desarrollo Administrativo, literal c) “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”,* lo anterior con el objeto de la cualificación de los servidores públicos vinculados al Instituto.

JUSTIFICACIÓN

Como parte de las políticas de la administración pública, está el mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios¹, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los servidores públicos. Por esta razón es de gran importancia para el INVIMA consolidar y dar cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación y formación por competencias 2014 como herramienta para obtener resultados eficientes en la cualificación del recurso humano, lograr con eficiencia la misión institucional.

El tema de la capacitación es tan importante que el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública desde 1998, esbozaron a través de Cartillas de Administración Pública el “*Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias*”, en las que se encuentran los lineamientos a seguir para la construcción de planes de capacitación que respondan a las necesidades reales de cada institución como un proceso continuo y sistemático dentro del Sistema de Gestión de Talento Humano, para lograr el cumplimiento de sus funciones bajo parámetros de eficacia, eficiencia, compromiso, honestidad, transparencia y demás atributos promulgados en la Carta Iberoamericana de la Función Pública.

Sumado al marco legal en el que se fundamenta la capacitación para los servidores públicos, están las competencias establecidas en el artículo 245 de la Ley 100² de 1993, posteriormente los documentos Conpes 3375 de 2005³, 3376 de 2005⁴, 3458 de 2007⁵, 3468 de 2007⁶ y 3514 de 2008⁷, en las que se establecen unas metas en las líneas estratégicas y acciones para fortalecer el estatus sanitario del país en materia de alimentos, la Ley 1122 de 2007⁸ otorga la competencia exclusiva en vigilancia en fábricas de alimentos, sitios de primera barrera, plantas de beneficio, higiene doméstica y absorbentes de higiene personal, bancos de sangre y componentes, unidades de biomedicina Reproductiva, de igual forma la definición de esquemas de trazabilidad. Es así como en la Ley 1450 del 16 de junio 2011⁹, artículo 65° se norma en lo referente a los Sistemas de trazabilidad “*Con el fin de mejorar la sanidad agropecuaria e inocuidad de los alimentos, prevenir prácticas ilegales en el comercio de los mismos, mejorar la información disponible para el consumidor y responder a los requerimientos del comercio internacional, el Gobierno Nacional, en coordinación con el Instituto Colombiano Agropecuario - ICA y el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA, reglamentará de acuerdo a su competencia, la implementación de sistemas de trazabilidad por parte del sector privado tanto en el sector primario como en el de transformación y distribución de alimentos, y realizará el control de dichos sistemas. Su implementación lo harán entidades de reconocida idoneidad de identificación o desarrollo de plataformas tecnológicas de trazabilidad de productos*”. Para garantizar la cadena de la granja a la mesa, siendo esta la tendencia mundial para la identificación de peligros y minimización de riesgos.

Otra razón para que el INVIMA haya recibido un gran número de competencias está fundamentado en lo expuesto en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014¹⁰, “*Colombia necesita garantizar una tasa de crecimiento potencial de 6 por ciento o más de manera sostenida y sostenible social y ambientalmente y para lograrlo se requiere avanzar en tres ejes fundamentales: (1) la innovación; (2) la política de competitividad y de mejoramiento de la productividad; y (3) la dinamización de sectores “locomotora” que a través de su impacto directo e indirecto lideren el crecimiento y la generación de empleo*”. Según el Plan Nacional de Desarrollo los sectores locomotora son: agricultura y desarrollo rural, Infraestructura de transporte, desarrollo minero y expansión energética y vivienda y ciudades amables, basados en estos sectores el Gobierno Nacional va permitiendo resolver problemas técnicos, reducir costos, ampliar coberturas y competir en mercados globalizados con una oferta diversificada y sofisticada. De la misma manera, la innovación es la estrategia para lograr transformar y dinamizar los sectores en que tradicionalmente se ha concentrado la economía. “*Por lo que se promoverá el fortalecimiento institucional del ICA y el INVIMA y su articulación al Sistema Nacional de Competitividad, con el fin de promover la entrada de innovaciones en el mercado y propiciar un mayor desarrollo de la sanidad y la inocuidad como factor de la competitividad y de la calidad de los alimentos y medicamentos*”⁸. Es así como el 7 de octubre de

¹ Sentencia Corte Constitucional C-1163 de 2000

2012 el Presidente de la República expide los Decretos 2078 y 2079 en los cuales se consolidan las funciones de INVIMA y se modifica la planta de personal fortaleciendo la misma.

Para asumir las competencias asignadas las cuales están enmarcadas en el Plan Estratégico del INVIMA, la Entidad se ha visto abocado a la vinculación de recurso humano que reúna los requisitos de estudio, experiencia y habilidades. Sin embargo, al ser un Instituto público del orden nacional, de carácter científico y tecnológico se ha enfrentado a la problemática relacionada con la especificidad del conocimiento en la diversidad de temas que deben manejar los profesionales y más aún cuando el enfoque de la inspección, vigilancia y control se deben adelantar con enfoque de riesgo, por lo que se hace necesario desarrollar estrategias que permitan garantizar la idoneidad de los profesionales, por tal razón el Plan Institucional de Capacitación y formación por competencias 2014 es fundamental para la gestión de la Agencia Nacional de Regulación.

1. MARCO CONCEPTUAL

Si bien es cierto no es fácil establecer desde que momento de la historia el hombre habla de capacitación, si es importante resaltar que debió transmitir sus conocimientos a otros al tener que enfrentar diferentes circunstancias, como traslado de un sitio geográfico a otro, cazar, elaborar sus armas, su ropa, comunicarse, etc. Mediante símbolos, signos, palabras, se dice que logró que la otra persona le aprendiera y que fuera almacenando conocimientos, de allí que se estructuran marcos lógicos de aprendizaje- enseñanza para capacitar sobre religión y arte. Posteriormente toma fuerza la formación por maestros que enseñaban las técnicas para realizar trabajos manuales.

Así mismo el tema fue evolucionando conforme los procesos productivos, económicos y culturales que iban respondiendo a las demandas de otros países, así pues, la capacitación cobra un papel importante ya que no solo demanda eficiencia de la mano de obra sino también de formas de gestión, condiciones de trabajo, uso racional de los recursos y optimización de tecnologías; estos retos hacen que las organizaciones evalúen los programas de capacitación que hasta el momento tenían y estructuren planes que respondan permanentemente al desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas de sus empleados, no siendo ajena a esta situación las entidades del Estado.

A través del Departamento Administrativo de la Función Pública el Estado reguló la administración del talento humano en el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y demás decretos reglamentarios los cuales son expuestos con detalle en el aparte de fundamento legal y normativo.

El INVIMA en cumplimiento a lo establecido en las mencionadas normas consolida el Plan Institucional de Capacitación y formación por competencias 2014, el cual se basa en formación de competencias laborales y comportamentales dicho modelo se explica de forma resumida a continuación:

1.1. FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

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



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

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

1.2 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 “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los 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”.

ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

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

Esta Ley en sus artículos 10, 36 y 43 señala:

Artículo 10. “Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.”

Artículo 36. “La educación para el trabajo y el desarrollo humano² 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 en el artículo 11 de esta Ley” (nota al pie fuera del texto)

Artículo 43. “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

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 4º.- 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 registrará por las normas que regulan el sistema de estímulos.

Artículo 6 Decreto Ley 1567 de 1998 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.

El artículo 7 del mismo Decreto establece: “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:

² Denominación 'educación no formal' reemplazada por 'Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano' por el artículo 1 de la Ley 1064 de 2006, publicada en el Diario Oficial No. 46.341 de 26 de julio de 2006

a) 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”.*

b) 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”.*

De acuerdo con concepto emitido bajo el radicado 8031948 del 2008/06/10 “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, señaló lo 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

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*”.

2. OBJETIVO

Fortalecer el desarrollo de competencias, conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la entidad, mediante la capacitación y el entrenamiento, con el fin de contribuir al mejoramiento institucional, laboral y de gestión del conocimiento, en cumplimiento de la misión y visión del INVIMA.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Integrar al funcionario a la cultura organizacional y familiarizarlo con el servicio público, la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos implementados en la Entidad, con el fin de crear sentido de pertenencia hacia la misma, mediante la inducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo.
- ✓ Sensibilizar y motivar a los funcionarios a formular Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAES) promoviendo el aprendizaje colaborativo mediante la información que poseen los funcionarios y la aplicación de la metodología de Proyectos de Aprendizaje bajo la modalidad de la autocapacitación.
- ✓ 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, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio.
- ✓ Crear una cultura de aprendizaje continuo en la institución que permita identificar, generar y transferir los conocimientos adquiridos por sus servidores, con el fin de actualizar el saber (técnico científico) que requiere el INVIMA, en cumplimiento de las competencias asignadas a la Agencia Reguladora Nacional.
- ✓ Realizar seguimiento y evaluación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo y la eficacia de las capacitaciones ejecutadas.
- ✓ Brindar herramientas en procedimientos de negociación y solución de controversias en materia de negociación colectiva.

3. ALCANCE

Los servidores públicos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, se beneficiarán de los recursos del presupuesto de funcionamiento del INVIMA.

Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional dada su temporalidad solo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo si corresponden a las áreas misionales.

A continuación se presenta la distribución total de los cargos del INVIMA de acuerdo con el Decreto 2079 de 2012:

NIVEL	LIBRE NOMBRAIMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA*	TOTAL	NOMBRAIMIENTO PROVISIONAL	
Directivo	15	N/A	15	N/A	
Asesor	14	0	14	Asesor	1
Profesional	7	71	78	Profesional	1138
Técnico	0	15	15	Técnico	176
Asistencial	3	5	8	Asistencial	75
Total	39	91	130	Total	1390

*Es de aclarar que para la fecha de presentación del Plan Institucional de Capacitación y formación por competencias 2014, se encuentra pendiente la publicación de las listas de elegibles de los treientos sesenta y nueve (369) cargos convocados por la Comisión Nacional del Servicio Civil 135, dichos cargos para el 2014 serán de carrera administrativa

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2014

El diagnóstico se consolidó a partir de la información consignada en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (P.A.E.) de las diferentes dependencias del instituto. A continuación se muestran las necesidades de capacitación más relevantes en la dimensión del saber y hacer, la dimensión del ser y los temas transversales el área misional

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

- a. La información sobre situaciones problemáticas y necesidades de capacitación, identificadas en los proyectos de aprendizaje de cada áreas de trabajo y se agruparon en necesidades por similitud de temas. Ver anexo 1 y 2
- b. Las necesidades de desarrollo de los funcionarios de acuerdo con el informe de Evaluación del Desempeño de los empleados para el periodo 2013-2014.

Se recibieron (40) cuarenta proyectos de aprendizaje en equipo de los diferentes grupos del Instituto y se utilizó la guía metodológica para la formulación del plan institucional de capacitación propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP.

4.1. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

De acuerdo con los proyectos de aprendizaje en equipo recibidos en el Grupo de Talento Humano, se encuentra la siguiente distribución, las áreas misionales presentaron 28 PAES y las áreas administrativas 12, esto guarda relación con la distribución del recurso humano ya que el área misional se encuentra conformada por el 81% de los servidores públicos vinculados al INVIMA y el área de apoyo corresponde al 19%.

PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	No.
ÁREAS MISIONALES	28
ÁREAS ADMINISTRATIVAS	12
TOTAL	40

4.2. NIVEL DE PARTICIPACION

De acuerdo con la gráfica en los PAES la distribución de los funcionarios tanto inscritos en carrera administrativa y vinculados de manera provisional se encuentra de la siguiente manera: (675) corresponden al nivel profesional (Especializado y Universitario), (82) al nivel técnico y (18) del nivel asistencial, (3) profesionales de libre nombramiento y remoción, (14) del nivel asesor de libre nombramiento y remoción y (12) servidores que corresponden al nivel directivo, para un total de 804 funcionarios.

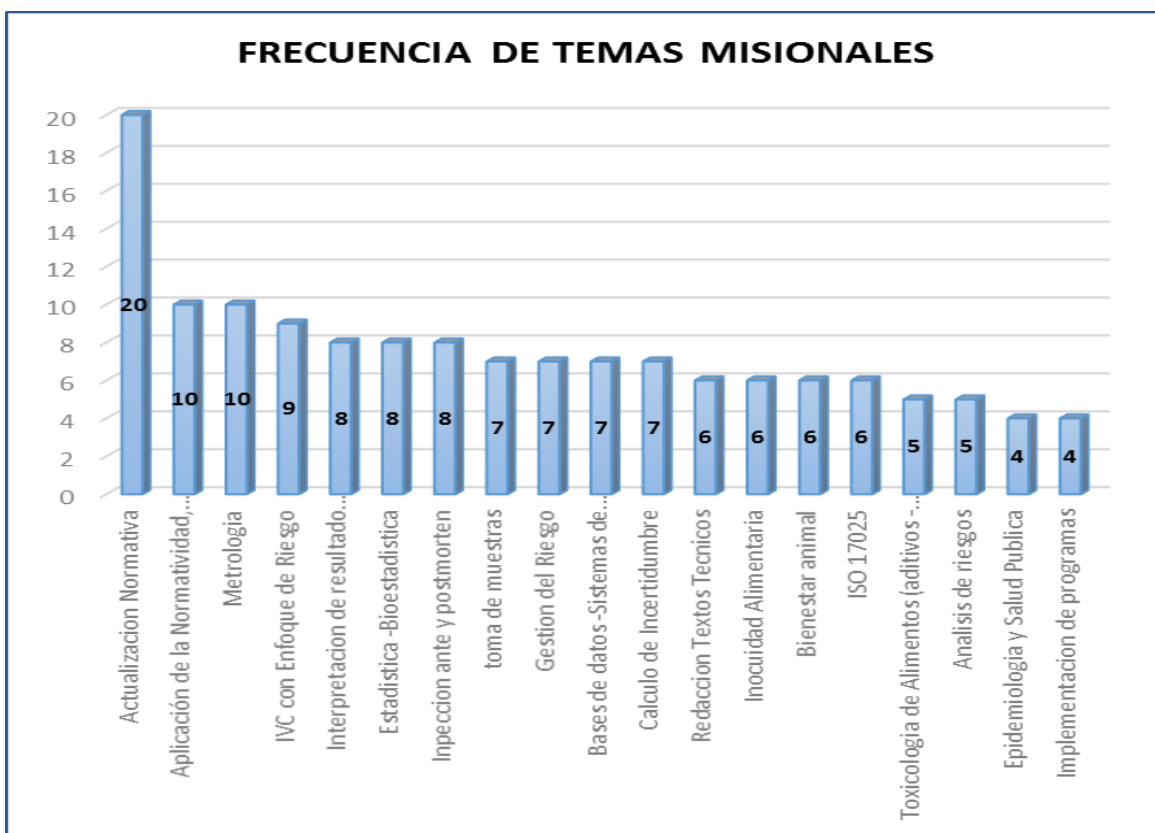


En el anexo 3 se encuentran consolidados los Proyectos de Aprendizaje en Equipo presentados por las áreas de apoyo a la gestión y por las áreas misionales.

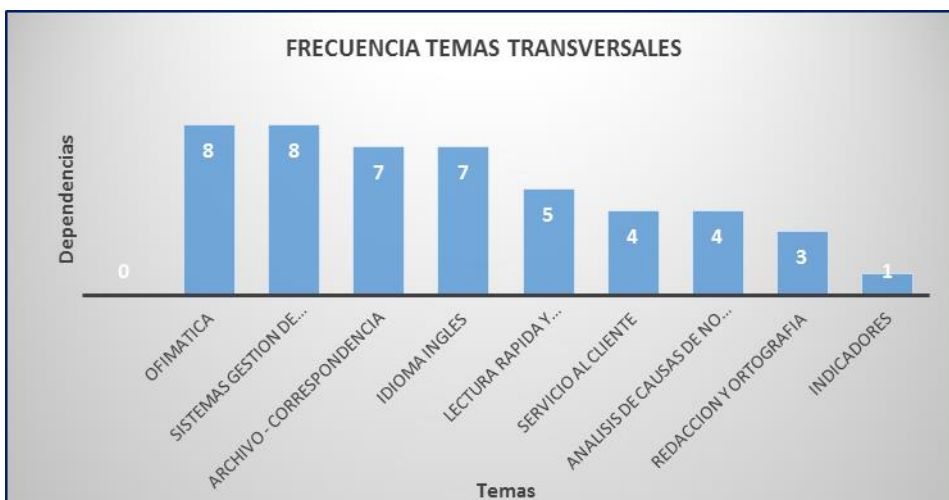
4.3 CONSOLIDADO DE TEMAS POR ÁREAS.

4.3.1. Área Misional - Técnico

De los veintiocho (28) PAES correspondientes a las áreas misionales del Instituto, veinte (20) dependencias solicitaron capacitación y entrenamiento en actualización normativa, diez (10) en la aplicación de la normatividad, procedimientos y guías, diez (10) en metrología, nueve (9) en IVC con enfoque de riesgo y ocho (8) interpretación de resultado fisicoquímico y microbiológico, estadística –bioestadística, siete (7) Inspección ante y postmortem, toma de muestras, gestión del riesgo, manejo de bases de datos - sistemas de información y cálculo de incertidumbre, seis (6) en redacción de textos técnicos, inocuidad alimentaria, bienestar animal, ISO 17025, cinco (5) toxicología de alimentos - aditivos – alérgenos y análisis de riesgos y con una frecuencia de cuatro (4) epidemiología y salud pública e implementación de programas (como aparece en cuadro Frecuencia de temas misionales).

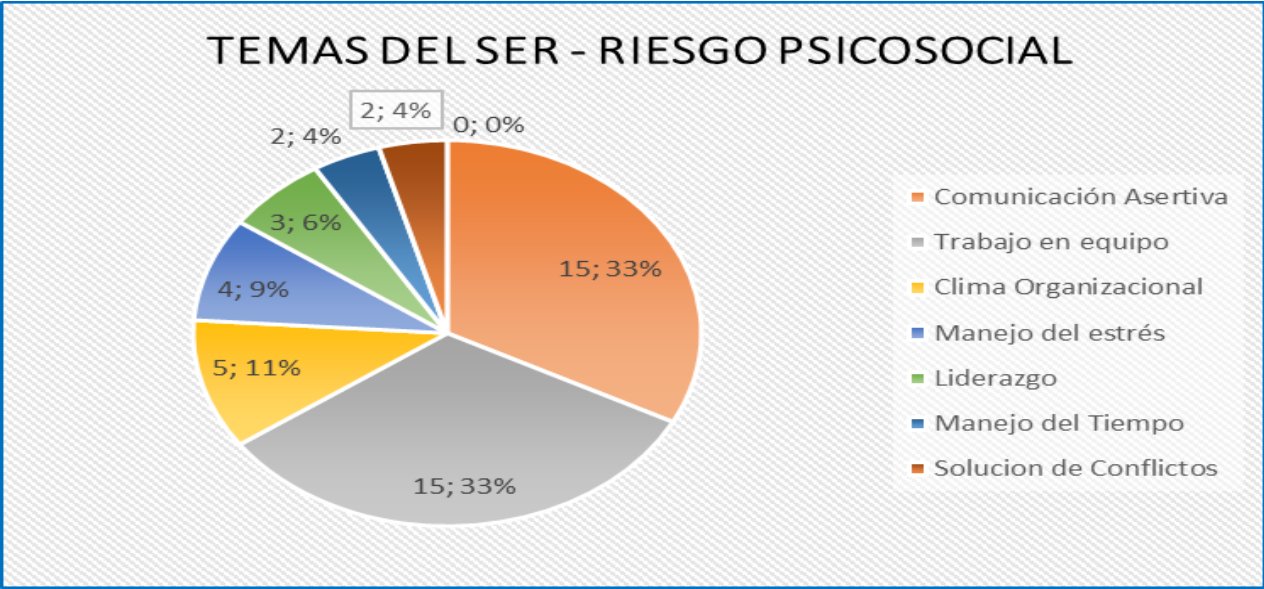


4.3.2. Temas Administrativos - Transversales



De los veintiocho (28) PAES presentados por las áreas misionales, ocho (8) solicitaron capacitaciones en temas administrativos como ofimática, Sistemas de Gestión de la Calidad, siete (7) archivo y correspondencia e inglés, cinco en (5) lectura rápida y comprensión de textos científicos, cuatro (4) servicio al cliente, análisis de causas de no conformidades, tres (3) redacción y ortografía y con (1) indicadores, entre otros.

4.3.3. Temas Competencias del Ser.



De los veintiocho (28) PAES presentados por las áreas misionales, entre los temas relevantes de las competencias del ser, tenemos con un 33.66% comunicación asertiva y trabajo en equipo, seguido de un 10% por el clima organizacional y manejo de estrés y con 3.6% liderazgo, entre otros.

4.3.4. Área Apoyo - Administrativo

TEMA	DEPENDENCIA
Pedagogía Evaluación de Programas Gestión del Cambio	DIRECCION GENERAL
Decreto 1510	SECRETARIA GENERAL
Normas Internacionales de Contabilidad Actualización Tributaria Actualización en Contratación	GRUPO FINANCIERO Y PRESUPUESTAL
Ley 734 de 2002 Estatuto anticorrupción Derecho Constitucional, probatorio, administrativo, penal Derechos Humanos Legislación Sanitaria Curso Taller Proceso disciplinario	GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO
Actualización en Contracción estatal	GRUPO GESTION CONTRACTUAL
Actualización financiera, Presupuestal, administrativa, contractual y de tesorería	GRUPO DE TESORERIA
Actualización Normativa (conservación documental, historias laborales, seguridad social, situaciones administrativas, retención en la fuente, Riesgo Psicosocial, contratación estatal, carrera administrativa, competencias, empleo público, derecho laboral del sector público, bienestar social e incentivos, plan de capacitación). Evaluación proyectos Evaluación programas de capacitación Actualización en tendencias actuales en gestión humana	GRUPO DE TALENTO HUMANO
Poner en practica herramientas y sistemas informáticos PPE Aplicación Balance Score Card	OFICINA ASESORA DE PLANEACION

Interpretación normativa Técnicas de Lecturas Derecho Administrativo	OFICINA ASESORA JURIDICA
Procesos de radicación de los diferentes tramites Manejo de Aplicativos(ISOSYSTEM, RADICACION, CORRESPONDENCIA) Manual de atención al ciudadano	OFICINA DE ATENCION AL CIUDADANO
Contratación Estatal Elaboración de estudios previos Lenguajes de programación (JAVA, Oracle, BPM 11 G-Oracle - SOA, SQL server) Capacitación ITIL V3	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION
Contexto de las relaciones internacionales en el mundo actual. Desgravaciones arancelarias en el marco TLC	OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES
ISO 17025	OFICINA CONTROL INTERNO

En doce (12) PAES presentados por las áreas de apoyo, como se observa en cuadro anterior, son temas propios de cada área, sin embargo la capacitación sobre el tema contractual es el más relevante.

4.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

De acuerdo con lo consignado en los formatos de evaluación del desempeño los evaluadores detectaron que los funcionarios a continuación relacionados requieren capacitación en los siguientes temas:

TEMA	FUNCIONARIO
Excel	Carlos Mayorga Oscar Pinto
Normas de archivo	Oscar Pinto
Manejo de estrés	Luz Norela Gonzalez
Trabajo en equipo	Eduardo Serrano Luz Dary Pinzón José Arturo Carrillo Claudia Rico Pablo Rincon
Calidad - auditorias internas y metrología	Pablo Rincon
Pautas para brindar capacitaciones -Manejo de tiempo en capacitaciones	Eduardo Vergel

5. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

5.1. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con lo contemplado en la literatura se encuentran las siguientes las siguientes formas para impartir capacitación o entrenamiento.

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).

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: ✓ 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	☐ No hay asignación específica en tiempo.
Otras ✓ Exposiciones o exhibiciones ✓ Visitas a otras entidades ✓ No hay asignación específica de tiempo. ✓ Auto-capacitaciones en las dependencias.	☐ No hay asignación específica en tiempo

La entidad desde hace algún tiempo ha utilizado al interior de las dependencias la autocapacitación a través de las diferentes modalidades.

5.2. ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS

Las estrategias alternativas que se podrán utilizar para ejecutar el Plan Institucional de Formación y Capacitación para el año 2014 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 el costo de capacitación.
- 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), entre otros.

El funcionario que asista a los eventos de capacitación o entrenamiento debe seguir el procedimiento PA05-GTH-PR23, en lo referente al trámite y documentos (Ver anexo 4 y 5)

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 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.

6. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El proceso de evaluación del Plan Institucional de capacitación y formación por competencias 2014 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, que el plan pretendió resolver, 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. (Ver anexo 6).

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. (Ver anexo 7).

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 como son cursos, diplomados seminarios etc. Se adjunta la Guía Técnicas de Evaluación de aprendizaje. (Ver Anexo 8).

Excepto aquellas 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 periodos en el año así:

- Una fase de seguimiento en el primer semestre mediante un formato para verificar el avance y ejecución del PAE así como la posibilidad de revisar y replantear los objetivos y actividades de aprendizaje. Ver anexo 5

- Una vez finalizado el PAE se evalúa cada año y se consolida la información para verificar su cumplimiento. (Ver anexo 5)

7. CONSOLIDACION PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN POR COMPETENCIAS 2014

Con base en el diagnóstico de necesidades plasmadas en los 40 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) Dirigido al Nivel Directivo.

TEMAS	RESPONSABLE
I. GRUPO DIRECTIVO	
Ingles	Grupo Talento Humano
inducción a la Alta Gerencia	Grupo Talento Humano
Gestión del Cambio	Grupo Talento Humano - Direccion

Los temas planteados permiten contextualizar a directivos del INVIMA en la nueva estructura de las organizaciones del siglo XXI (sociedad del conocimiento) y potenciar las habilidades gerenciales sobre los que descansa la administración efectiva y estratégica.

B) Dirigido a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2014	
TEMAS	RESPONSABLE
II. GRUPO FUNCIONARIOS (Mejoramiento del Clima y Riesgo Psicosocial)	
Comunicación Asertiva	ARP - Grupo Talento Humano
Trabajo en equipo	ARP - Grupo Talento Humano
Clima Organizacional	ARP - Grupo Talento Humano
Manejo del estrés	ARP - Grupo Talento Humano
Liderazgo	ARP - Grupo Talento Humano
Manejo del Tiempo	ARP - Grupo Talento Humano
Solución de Conflictos	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.

C) Dirigido a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos de reciente vinculación

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2014	
TEMAS	RESPONSABLE
III. INDUCCIÓN INSTITUCIONAL	
Conociendo mi Entidad	Grupo de Talento Humano

D) Dirigido a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos

REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL	
	RESPONSABLE
Evaluación Del Desempeño	Grupo Talento Humano
Salud Ocupacional	Grupo Talento Humano
Ética del Auditor	Grupo Talento Humano
Servicio al Cliente	Oficina de Atención Al Usuario
Negociación Colectiva	Dependencias

El Plan Institucional de Capacitación y formación por competencias 2014 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 como parte del plan institucional a continuación se describe cada uno:

- **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.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN CONOCIENDO MI ENTIDAD.	
PRIMERA JORNADA	
TEMA	RESPONSABLE
PLAN ESTRATÉGICO: (Misión, Visión. Objetivos estratégicos, misionales).	Dirección General
Fortalecimiento del INVIMA	Dirección General
INTRODUCCIÓN: Nuestra Entidad, Historia, Estructura Organizacional, Comités.	Secretaria General
POAS. Planes, programas y proyectos institucionales.	Oficina Asesora de Planeación, Informática y Estadística.
Sistemas integrados de Gestión de Calidad - SGC	Oficina Control Interno.
MECI. (Modelo Estándar de Control Interno)	
Oficina de Asuntos Internacionales. (Acuerdos, Convenios y negociaciones, cooperación internacional técnica y científica)	Oficina de Asuntos Internacionales
Dirección de Alimentos y Bebidas	Dirección de Alimentos y Bebidas
Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos	Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos
Dirección de Cosméticos, Aseo, Plaguicidas y Productos	Dirección de Cosméticos, Aseo, Plaguicidas y Productos
Dirección de Dispositivos Médicos y Otras Tecnologías	Dirección de Dispositivos Médicos y Otras Tecnologías
Dirección Operaciones Sanitarias	Dirección Operaciones Sanitarias
Dirección de Responsabilidad Sanitaria	Dirección de Responsabilidad Sanitaria
Grupo de Reacción Inmediata (Seguridad personas, instalaciones, información y procesos)	Secretaria General.
SEGUNDA JORNADA	
TEMA	RESPONSABLE
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.	
Situaciones administrativas personal	
Políticas informáticas	Oficina de Tecnologías de la información

- **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, con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia y formación ética en el desempeño de su trabajo.

E) Dirigido a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos de las Direcciones Misionales

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 2014	
TEMAS	RESPONSABLE
Actualización Normativa	Todas las Direcciones Misionales
Aplicación de la Normatividad, Procedimiento, Guías	Todas las Direcciones Misionales
Metrología	Direccion de Operaciones Sanitarias Direccion de Alimentos y Bebidas, Grupo de Inspección Primera Barrera, Oficina Laboratorio.
IVC con Enfoque de Riesgo	Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos
Buenas Prácticas de laboratorio y control de calidad	Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos
Bienestar animal	Direccion de Operaciones Sanitarias
Inspección Ante y Post Mortem (bovinos, porcinos, aves, otras especies)	Direccion de Operaciones Sanitarias
Clasificación de animales y Tipificación de canales (debe ser facilitado por Institución acreditada por el Gobierno Chileno)	Direccion de Operaciones Sanitarias
Interpretación, análisis y toma de decisiones con base en resultados de laboratorio, asociado a la operación del establecimiento y la inocuidad de los productos	Direccion de Operaciones Sanitarias y Direccion de Alimentos
Grasas y aceites	Direccion de Operaciones Sanitarias y Direccion de Alimentos
Toxicología de alimentos (Aditivos—Alérgenos	Direccion de Operaciones Sanitarias y Direccion de Alimentos
Bebidas alcohólicas	Direccion de Operaciones Sanitarias y Direccion de Alimentos
Toma de Muestras	Direccion de Operaciones Sanitarias
Inspección Terceros Países	Direccion de Operaciones Sanitarias

Actualización (acuerdos, cartas de entendimiento y salvedades) en TLC	Direccion de Operaciones Sanitarias
Medidas Sanitarias de Seguridad en sitios de primera barrera	Direccion de Operaciones Sanitarias
Estabilidad de productos cosméticos	Direccion de Cosméticos, Asea, Plaguicidas y Productos de Higiene Domestico
Interpretación de Estudios Clínicos	Direccion de Cosméticos, Asea, Plaguicidas y Productos de Higiene Domestico
Microbiología de Productos competencia de la dirección (Cosméticos, Aseo, Plaguicidas y Productos de Higiene Domestico)	Direccion de Cosméticos, Asea, Plaguicidas y Productos de Higiene Domestico
Cosméticos a base Productos Naturales	Direccion de Cosméticos, Asea, Plaguicidas y Productos de Higiene Domestico
Productos capilares (alisado y caída de cabello)	Direccion de Cosméticos, Asea, Plaguicidas y Productos de Higiene Domestico
Validación y Esterilización de dispositivos médicos	Direccion de Dispositivos Médicos y otras Tecnologías
ISO 31000 Gestión del Riesgo, salud y seguridad, con enfoque de dispositivos médicos	Direccion de Dispositivos Médicos y otras Tecnologías
Bancos de tejidos y terapia celular y tisular	Direccion de Dispositivos Médicos y otras Tecnologías
Evaluación de tecnologías sanitarias	Direccion de Dispositivos Médicos y otras Tecnologías
Validación de Metodologías bioanalíticas empleadas en Bioequivalencia con fines regulatorios	Direccion de Medicamentos y Productos Biológicos
Evaluación de seguridad y eficacia de medicamentos, Fitoterapéuticos y homeopáticos.	Direccion de Medicamentos y Productos Biológicos
Homotoxicología	Direccion de Medicamentos y Productos Biológicos
BPM con énfasis en Validación	Direccion de Medicamentos y Productos Biológicos
BPE de radiofármacos	Direccion de Medicamentos y Productos Biológicos
Evaluación de validación de metodologías analíticas para producto terminado en relación con impurezas y sustancias relacionadas	Direccion de Medicamentos y Productos Biológicos
ISO 17025	Oficina de Laboratorio y Control de Calidad
Calculo de Incertidumbre	Oficina de Laboratorio y Control de Calidad
Validación de métodos cualitativos y cuantitativos	Oficina de Laboratorio y Control de Calidad
ISO 14971-170433	Oficina de Laboratorio y Control de Calidad

F) Dirigido a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos

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	
	RESPONSABLE
Manejo de Archivo y gestión documental	Grupo Talento Humano
Actualización Contratación estatal	Grupo Talento Humano
Sistema Integrados de Gestión de Calidad	Grupo Talento Humano

CAPACITACION TEMAS TRANSVERSALES	
	RESPONSABLE
Ofimatica	Grupo Talento Humano
Idioma Ingles	Grupo Humano

8. PRESUPUESTO

El INVIMA para el año 2014, cuenta dentro de su presupuesto con un rubro de capacitación por valor de **CIENTO VIENTISEIS MILLONES DE PESOS M/C (\$126.000.000.00)**. 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 y de la entidades de salud por **MIL CIENTO VEINTICUATRO MIL MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS (\$1.124.454.245.00)** M/C.

BIBLIOGRAFÍA

- Ley 100 de 1993
- Política nacional de sanidad agropecuaria e inocuidad de Alimentos para el sistema de medidas sanitarias y fitosanitarias 3375 de 2005.
- Política sanitaria y de inocuidad para las cadenas de la carne Bovina y de la leche 3376 de 2005
- Política nacional de sanidad e inocuidad para la cadena porcicola 3458 de 2007
- Política nacional de sanidad e inocuidad para la cadena avícola, 3468 de 2007
- Política nacional fitosanitaria y de inocuidad para las cadenas de frutas y de otros vegetales 3514 de 2008
- Ley 1122 de 9 Enero de 2007 “por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”, artículo 34.
- Plan Estratégico del INVIMA, publicado en página web www.invima.gov.co
- Concepto radicado Invima 8031948 del 2008/06/10 Departamento Administrativo de la Función Pública.
- CHACÓN Piedad C y otros. Plan Institucional de Capacitación. Guía para su Evaluación. Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública. Grupo de Publicaciones y Recursos Educativos ESAP. Bogotá, 2004.
- DAFP. ESAP (2008) Guía Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación. PIC.
- JIMÉNEZ, C; Quiñones E y otros. *Informe Primera Fase del Proyecto 2006: Situación de la Capacitación de los Empleados y Necesidades Regionales de Capacitación*. Departamento Administrativo de la Función Pública – Escuela Superior de la Administración Pública. Bogotá D.C. Diciembre 15 de 2006.
- Kirkpatrick, Donald; Evaluación de Acciones Formativas, los cuatro niveles; Ediciones Gestión 2000; España, 2.000.
- Mejía A. y Quiñones E. *Las Competencias Laborales: Principales Modelos, Herramientas de Implementación y su Aplicabilidad en la Administración Pública Colombiana*. Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá, 2004.
- Mertens Leonard. *Capacitación por Competencia Laboral*. 2000. En: www.capus-oei.com.org.
- Mertens Leonard. *Competencia laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos*. Cinterfor, 1996.
- Mertens, Leonard La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. *Bravo Murillo, 38. Madrid, España 2000*.
- *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.
- Vargas Zúñiga Fernando. *La formación por competencias. Instrumento para incrementar la empleabilidad*. Cinterfor. Uruguay, 2001.

- Vargas Zúñiga Fernando. *Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano. Convergencias y desafíos*. Consultor Cinterfor/OIT. Agosto del 2002.
www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/
- 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*”.

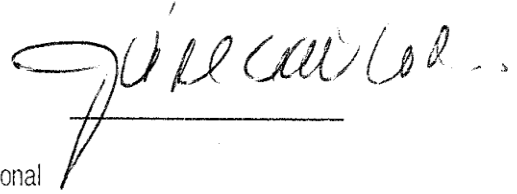
REVISADO Y APROBADO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2014
COMISIÓN DE PERSONAL COMITÉ DE CAPACITACION

LUIS MANUEL GARAVITO MEDINA

Secretario General

Representante de la Dirección General ante la Comisión de Personal

Miembro Directivo Comité de Capacitación



DALADIER MEDINA NIÑO

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Representante de la Dirección General ante la Comisión Personal

Miembro Directivo Comité de Capacitación



LILIANA DEL ROSARIO ACOSTA MUEGUES

Representante Empleados Comisión de Personal

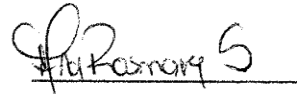
Miembro Comité de Capacitación



ANA ROSMARY SAMBONI MARIN

Representante Empleados Comisión de Personal

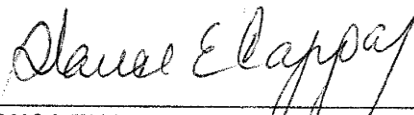
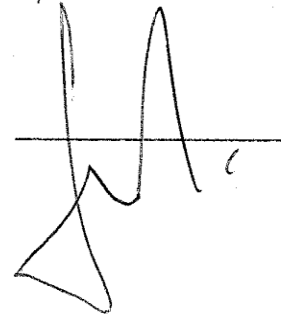
Miembro Comité de Capacitación



FABIAN RICARO ROMERO SUAREZ

Coordinador Grupo Talento Humano.

Secretario Comité de Capacitación



BLANCA ELVIRA CAJIGAS DE ACOSTA
DIRECTORA GENERAL

Elaboró: Nelly Roberto T. – Gladys Montoya
Profesional Especializado

Revisó Miembros Comisión de Personal y Comité de Capacitación.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2014006510 del 12 de Marzo de 2014

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación no Formal para el Desarrollo de Competencias de los Funcionarios Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA"

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS - INVIMA

En ejercicio de las facultades legales que le confiere el Decreto No. 2078 de 2012, la Ley 909 de 2004 y los Decretos, 1567 de 1998, 1227 de 2005 y,

CONSIDERANDO:

Que el literal C, del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que: "Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación. Éste deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución".

Que el Artículo 65 del Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la Ley 909 de 2004, dispone: "Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales".

Que el artículo 66 del mencionado Decreto señala: "Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia."

Que la Resolución No. 2012035267 del 27 de noviembre de 2012, "Por la cual se Reglamenta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los servidores públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA", en su capítulo II, artículo 5, establece lo siguiente: "El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, formulará el Plan Anual de Capacitación, que será de público conocimiento, en virtud de necesidades institucionales, teniendo en cuenta los objetivos y metas previstos en los planes de la entidad, con la observancia de los principios previstos en la ley para la capacitación, que guarde concordancia con los planes indicativos y operativos que adopte el Instituto".

Que el Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias 2014, pretende contribuir al desarrollo de las competencias laborales y comportamentales a través de la implementación de la metodología de proyectos de aprendizaje en equipo basado en competencias para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos.

Que como consta en el acta No. 1 de la Comisión de Personal del 12 de Marzo de 2014, fue sometido a discusión y aprobado el plan institucional de capacitación para la vigencia 2014.

En mérito de lo expuesto, este Despacho.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Adoptar el Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias para la vigencia 2014 del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Publicar el Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias 2014, en la intranet del Instituto.

ARTÍCULO TERCERO.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los Doce (12) días del mes de Marzo de Dos Mil Catorce (2014).


BLANCA ELVIRA CAJIGAS DE ACOSTA
Directora General

Proyecto : Nelly Roberto T./ Gladys Montoya García
Revisó : Fabian Ricardo Romero Suarez

