



MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL

invima
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS 2023 - INVIMA

GRUPO DE TALENTO HUMANO – AREA DE CAPACITACIÓN





INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, el Grupo de Talento Humano tiene como función diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación con el propósito de capacitar a sus servidores y así aumentar los niveles de eficacia de la Entidad.

Así mismo, el artículo 36 de la citada norma menciona el objetivo: *“La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”*.

Por lo anterior, se elaboró el Plan de Capacitación y Formación -PICF 2023 siguiendo los lineamientos conceptuales expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG, producto del diagnóstico realizado a los funcionarios y a los jefes de las diferentes dependencias, se pudieron establecer las necesidades de capacitación consolidadas en este documento.

PROPÓSITO

Mejorar el desempeño laboral de los servidores del Invima, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020-2030, la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, logrando que la Entidad cuente con servidores públicos de sus funciones en el marco del método denominado “la industria 4.0” al servicio de los ciudadanos del País.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos de los servidores públicos en las dimensiones del saber - ser, saber -saber y saber – hacer.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Afianzar la gestión del conocimiento, las capacidades y competencias de los servidores públicos de la institución.
2. Contribuir al cumplimiento de objetivos estratégicos a través del fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando las conductas de transparencia y ética que permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana.



3. Transferir conocimientos tanto explícitos como tácitos a través de metodologías que permitan a los servidores participar activamente como facilitadores en los procesos de formación.
4. Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los funcionarios de la entidad para generar un mejor desempeño laboral.
5. Fomentar el aprendizaje continuo y la auto capacitación como un pilar dentro de la cultura de la Entidad.
6. Incentivar la calidad de vida laboral, desarrollo integral del recurso humano como una institución familiarmente responsable, competente y reconocida internacionalmente.
7. Gestionar eventos de formación que contribuyan al desarrollo laboral y personal de acuerdo con las necesidades de las personas con discapacidad de la entidad.
8. Contribuir mediante la formación, capacitación y actualización de los funcionarios del Invima en educación inclusiva y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
9. 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.
10. Estimular la mejora continua a través del seguimiento y evaluación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo y la eficacia de las capacitaciones ejecutadas.
11. Promover el desarrollo integral de los funcionarios y afianzamiento de la ética de los servidores públicos de la Entidad.
12. Contribuir en implementación de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, a través de diferentes estrategias.
13. Elaborar inventarios de conocimiento tácito y explícito, así como la cultura de Difundir y compartir.
14. Crear espacios de ideación que contribuyan a la Innovación, incentiven la investigación, creación y el trabajo en equipo generando valor en lo público.

PRINCIPIOS RECTORES

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.



Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

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.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

ALCANCE

El Plan Institucional de Formación y Capacitación por Competencias 2023 aplicará a todo el personal de planta de la Entidad; es decir, a los 1.171 servidores públicos vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y nombramiento provisional.

MARCO LEGAL- NORMATIVO

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

✓ Constitución Política de Colombia

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



“Artículo 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”.

Ley 489 de 1998

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

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

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

En el Artículo 4 Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

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

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

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos; Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una



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

En el Artículo 6 de los principales rectores de la capacitación

(...)

Prelación de los empleados de carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

(...)

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

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

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

- ✓ **Ley 1952 de 2019** “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”



Capítulo 1 Derechos. Artículo 37. Numeral 3. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones".

Capítulo 1 Deberes. Artículo 38. Numeral 42. "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función".

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

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

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

Artículo 65: Los Planes de Capacitación Institucionales 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. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación"

Artículo 66: "Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia."...

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

- ✓ **Ley 1064 de 2006**, por el cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.



- ✓ **Decreto 4904 de 2009**, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **CONPES 3674 de 2010** traza las directrices generales para la puesta en marcha de una Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano, fundamentada en un Sistema de Formación de Capital Humano.
- ✓ **Decreto No. 19 de 2012** "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública." Art. 13. Atención especial personas con discapacidad, y otras poblaciones. Artículo 137. no discriminación a persona en situación de discapacidad. Art. 142. Respecto de la calificación en primera oportunidad, corresponde a las Juntas Regionales calificar en primera instancia la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez y determinar su origen.
- ✓ **Ley Estatutaria 1618 de 2013** "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad".
- ✓ **Decreto 160 de 2014** "Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos".
- ✓ **Decreto 1083 de 2015**: "*por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*" Artículos del 2.2.9.1 al 2.2.9.6.
- ✓ **Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016)** En el marco de la 70ª Asamblea General de las Naciones Unidas, llevada a cabo en la ciudad de Nueva York en septiembre de 2015, los 193 Estados Miembros adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con 17 objetivos (ODS) para lograr un mundo más próspero, en paz, justo e incluyente durante los próximos 15 años. La carta se define el término como el conjunto de mecanismos y estrategias que contribuyen a la gobernanza pública y al buen gobierno de la transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, colaboración e innovación. Desde esta perspectiva, se colige que el aprendizaje organizacional facilita las posibilidades de los servidores para aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación son cruciales.

Aplicación efectiva de altos estándares de integridad y ética pública: En el marco de la promoción y fortalecimiento del gobierno abierto, como vía para contribuir al buen gobierno, se requerirá la existencia de altos estándares éticos y códigos de conducta que pauten el comportamiento de las autoridades y funcionarios públicos y conduzcan al establecimiento de una genuina cultura de integridad y transparencia. Por ello, se precisarán políticas, prácticas y mecanismos sólidos que garanticen la transparencia en



la gestión de las finanzas públicas y las compras gubernamentales, y que fortalezcan el imperio de la Ley en toda su amplitud y medios para combatir la corrupción y otorgar la debida protección a los denunciantes de este tipo de actos.

- ✓ **Decreto 648 de 2017**, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- ✓ **Circular No. 100.04 - 2018** del Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre la inclusión de cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.
- ✓ **Decreto 1008 de 2018** que establece los lineamientos generales de la política de Gobierno Digital y se subroga el capítulo 1 del título 9 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1078 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- ✓ **Ley 1960 de 2019** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

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

- ✓ **Marco de Referencia de Arquitectura de Tecnología de Información (TI) – *G.UA.01** - Guía del dominio de Uso y Apropiación – Guía técnica. Establece los lineamientos orientados al involucramiento de los diversos grupos de interés en la participación de las iniciativas de TI, y el desarrollo de competencias TI, las cuales se impulsan mediante las Tecnologías de Información, como habilitadoras de las estrategias de las entidades.
- ✓ **Resolución 104 de 2020**, por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.
- ✓ **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030**, Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.
- ✓ **CONPES 4069 de 2021**, Establece los lineamientos de la Política de Ciencia, Tecnología e Innovación, Incrementar la contribución de la CTI al desarrollo social, económico,



ambiental, y sostenible, del país con un enfoque diferencial, territorial, y participativo, para contribuir a lograr los cambios culturales que promuevan una sociedad del conocimiento.

- ✓ **Circular Externa 100-023 De 2021**, mediante la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública, imparte directrices sobre el desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del plan nacional de formación y capacitación 2020-2030.
- ✓ **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP** marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- ✓ **Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC - abril 2021**, guía metodológica que tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), permitiendo a las entidades realizar una planeación efectiva de capacitación.

MARCO CONCEPTUAL

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

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

CONCEPTOS RELEVANTES

Aprendizaje:

Adquisición de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y competencias a lo largo de la vida del ser humano. (Chiavenato, 2009)

Plan Institucional de Capacitación –PIC

Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo



determinado y con unos recursos definidos.

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, para prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y cambio de actitudes, para incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional. La anterior definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998, Art 4°)

Competencia

"Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

Competencias Laborales

Las competencias laborales se definen 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 público (Decreto 2539 de 2005, Artículo 2).

Cultura Organizacional:

Define límites, pautas o normas que generan un valor agregado de identidad a los miembros que tienen claro que hacen parte de una compañía, facilitando el compromiso y reforzando la unidad de la organización, y a su vez genera un control y guía los comportamientos de las personas que participan en ella (Unipymes, 2014).

Información Pública Clasificada Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano)

Según el artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente personal, social y cultural que se fundamente en una



concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

Educación Informal

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994). Según el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, tiene como objeto brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

Información Pública Clasificada Principales Retos PNFC

Los principales retos de la Política Nacional de Formación y Capacitación registrados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, adoptado por el Decreto 4665 de 2007, son: Educación Formal 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. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Gestión del Conocimiento

La gestión del conocimiento es un método de gestión, que involucra a todos los miembros de la organización, está soportado en el capital intelectual (CI), y sus acciones de apoyo van encaminadas a soportar la toma de decisiones efectivas y aumentar las ventajas competitivas de la organización, por medio de la creación de valor y el incremento de la efectividad en todas sus áreas. (Belly Knowledge Management International, 2003)

Plan de Aprendizaje del Equipo:

Es un compuesto de intervenciones que buscan alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje, donde se definen recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, al igual que el tiempo para el desarrollo de las actividades que generen conocimiento para ser utilizado por todo el personal de la entidad.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso. (Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo, & Montoya-Serrano, 2013)



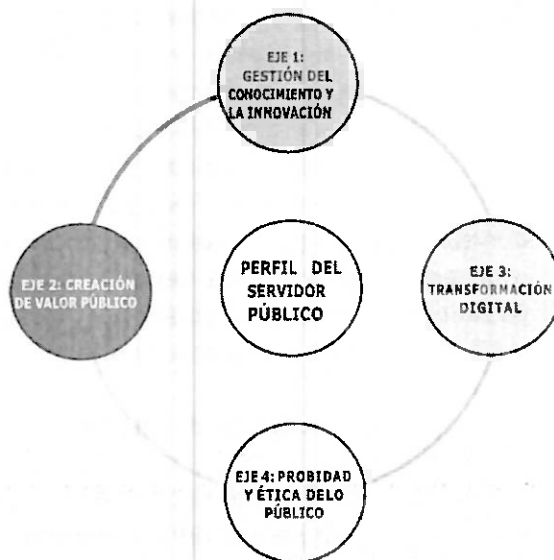
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

El modelo de competencias INVIMA se basa en lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 2539 de 2005, *"el cual establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"* y que ha sido adoptada mediante Resolución No. 2014029272 del 12 de septiembre de 2014 *"Por la cual se adopta el Modelo de Evaluación de Competencias para funcionarios del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA"*, y las cuales se han ido desarrollado en las etapas planteadas en dicho modelo.

Decreto 815 de 2018 *"Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"* y que ha sido adoptado mediante Resolución No. 2021002768 del 02 de febrero de 2021 *"Por la cual se adoptan las competencias laborales generales para los empleados públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, de los distintos niveles jerárquicos"*.

EJES TEMÁTICOS

Mediante la Resolución 104 de marzo de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030; esta actualización responde a las necesidades de alinear los contenidos y orientaciones impartidas en materia de capacitación a través de este instrumento, con los contenidos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo, por lo tanto se realizaron actualizaciones. Como principales novedades de esta actualización, se encuentran el ajuste a las prioridades de las temáticas de capacitación y formación del Gobierno, pasando de 3 ejes temáticos en 2017 a 4 ejes en la actual versión del PNFC, los cuales son: Gestión del 14 Información Pública Clasificada Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.



A partir de la Resolución No. 104 de marzo de 2020 se hicieron los ajustes a los ejes temáticos que se van a trabajar en la vigencia 2020 – 2030, serán los 4 ejes temáticos relacionados a



continuación, dándole paso a la transformación digital y a la innovación, como elementos claves a desarrollar en los servidores públicos a través de los Planes de Formación y Capacitación.

1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

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

2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

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

3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la metodología de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan, y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece el método denominado la industria 4.0, de



manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

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

La entidad a través de su plan de capacitación busca concientizar a los servidores de la importancia de la construcción de la convivencia pacífica en las interacciones con los ciudadanos, razón por la cual se capacitará en temas de derechos humanos y transparencia en la gestión pública.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2023

Mediante Circular 02350-1039-22 enviada por correo electrónico, se solicitó a las dependencias el envío de las necesidades de capacitación en los formatos correspondientes al procedimiento GTH-DPE-PR001, por lo que se solicitó tener en cuenta lo siguientes ítems en la construcción del PAE para el año 2023

- La misión, visión, metas estratégicas, planes operativos y de mejoramiento de procesos institucional.
- Fortalecer las competencias funcionales, comunes y comportamentales por nivel jerárquico del empleo.
- Las autocapacitaciones son esenciales para resolver la situación problemática* detectada en cada área.
- Los temas técnicos que no fueron ejecutados en el Plan de Capacitación 2022 y sobre los cuales persiste la necesidad.
- La capacitación estará dirigida a los servidores públicos de carrera administrativa, nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción del Instituto.

Para formular el Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias 2023, la metodología a utilizar es la de Proyecto de Aprendizaje en Equipo (PAE), por lo que se solicitó tener en cuenta las siguientes etapas:

1. Establecer una situación problemática de interés en su dependencia



2. Indicar las necesidades de capacitación de su dependencia que permitan subsanar la situación problemática
3. Definir los objetivos de aprendizaje
4. Formular el Proyecto de Aprendizaje en Equipo de acuerdo con el procedimiento de Capacitación Educación para el trabajo y desarrollo humano.
5. Priorizar los temas de capacitación enumerando en orden ascendente, siendo 1 el más importante, para identificar la formación más relevante que la dependencia requiere y el número de servidores públicos a quienes estará dirigida.

Una vez recolectada la información, a través de los facilitadores de Proyectos de Aprendizaje en Equipo (P.A.E.) se revisó y se realizó un diagnóstico de las necesidades expuestas por las diferentes dependencias:

PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO – PAE

Necesidades solicitadas



Fuente INVIMA Consolidado PAE 2023

Se recibieron sesenta (60) solicitudes de Proyectos de Aprendizaje en Equipo correspondientes a las áreas misionales y de apoyo del INVIMA, de los cuales las 296 solicitudes pertenecen a las áreas misionales de la Entidad y 94 solicitudes a las áreas de apoyo, dentro de los 60 PAE presentados se consolidaron 390 temas de formación.

NIVEL DE PARTICIPACIÓN

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



MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

CONSOLIDACION DE TEMAS POR AREA

EJE 1: GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION



Dependencia	Grupo	Actividad	Participantes
Dirección De Operaciones Sanitarias	Grupo De Control En Puertos, Aeropuertos Y Pasos De Frontera	Enfatizar En La Orientación Al Servicio	12
		Cultura Orientada Al Conocimiento	12
		IVC Basado En Riesgo En Plantas De Alimentos	12
		Empaque, Envase, Etiquetado Y Rotulado De Alimentos	12
		Leches Y Derivados Lácteos	12
	Grupo De Inspección, Vigilancia Y Control De Tráfico Postal Y Mensajería Expresa	Capacitación En Lectura De Imágenes De Productos Competencia En Scanner.	6
		Capacitación En Resolución 810 De 2021 (Reglamento Técnico Sobre Los Requisitos De Etiquetado Nutricional Y Frontal Que Deben Cumplir Los Alimentos Envasados O Empacados Para Consumo Humano)	6
		Capacitación En Dispositivos Médicos Y Otras Tecnologías: 1. Reactivos De Diagnóstico In Vitro Huérfanos, In Vitro Grado Analítico, Analito Específico, Los Reactivos De Uso General En Laboratorio Y Reactivos In Vitro En Investigación Utilizados En Muestras De Origen Humano.	6
		Capacitación En Dispositivos Médicos Y Otras Tecnologías: 2. Componentes Anatómicos.	6
		Capacitación En Cosméticos, Productos De Aseo, Plaguicidas Y Productos De Aseo Doméstica.	6
		Excel Intermedio Y Avanzado.	6
		Código Aduanero.	6
	Gtt Centro Oriente 1 (Bucaramanga)	Nuevas Tecnologías En La Industria De Los Alimentos.	16
		Medicamentos Fitoterapéuticos.	4
		HACCP En Plantas De Beneficio.	22
		Sistema De Gestión De Seguridad Alimentaria (ISO 2200:2018).	16
		Farmacovigilancia.	4
		Epidemiología Básica.	32
		Reactivovigilancia.	4



Dirección De Operaciones Sanitarias	Grupo De Apoyo Operativo	Curso Intermedio-Alto De Microsoft Power BI.	3
		Curso Intermedio-Alto De Microsoft Sharepoint.	13
		Curso De Comprensión Lectora Y Redacción De Documentos.	13
		Curso De Gestión Documental (Archivo).	6
		Curso Sistema De Gestión De Seguridad De La Información.	4
		Capacitación Trabajo En Equipo Y Liderazgo.	13
		Curso De Gestión Del Medio Ambiente Y Desarrollo Sostenible.	4
		Sistema Haccp Con Enfoque A Plantas De Beneficio Y Plantas De Alimentos (Decreto 60 De 2002) Teórico-Practico	18
		Aspectos Jurídicos En La Aplicación De Medidas Sanitarias En Plantas De Alimentos, Beneficio Animal Y Productos Suplementos Dietarios	18
		Ingredientes, Aditivos Y Coadyudantes En La Industria Alimentaria - Materiales De Empaquetamiento Para Alimentos Y Bebidas	18
Grupo De Trabajo Territorial Orinoquia		Innovaciones Tecnológicas En La Industria Alimentaria	18
		Microbiología En Carne Y Derivados	18
		Normatividad Sanitaria En Suplementos Dietarios	18
		Rotulado Nutricional Y Etiquetado Frontal De Alimentos	18
		Interpretación Y Análisis De Resultados Físicoquímicos Y Microbiológicos De Alimentos Incluidos Plantas De Beneficio.	23
		Elaboración De Planes De Muestreo, Técnicas De Muestreo.	23
		Diferenciación De Técnicas Para Análisis Microbiológico De Alimentos (Sensibilidad Y Especificidad, Confiabilidad)	23
		Acreditación Y/O Habilitación De Laboratorios De Alimentos En Colombia.	23
		Elaboración, Implementación Y Desarrollo De Programas De Trazabilidad Y Recall.	23
		Salud Mental En El Entorno Laboral.	23



MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL



Consejería A Trabajadores Expuestos A Una Alta Carga Mental Y Emocional, Gestión De Emociones Ante Adversidades.	23
Comunicación: Comunicación Efectiva Y Asertiva, Resolución De Conflictos Interpersonales, Estrategias De Motivación A Los Colaboradores, Prevención Del Estrés Laboral.	23
Comunicación Verbal Y No Verbal.	23
Trabajo En Equipo, Responsabilidad Ética.	23
Manejo Del Tiempo Libre.	23
Ingles.	23
Estadística Aplicada.	23
Gestión Y Control Remoto De Equipos De Trabajo.	23
Sistemas Excel, Word.	23
Gestión Documental Electrónica.	23
Redacción De Documentos Públicos.	23
Patología Veterinaria Aplicada A La Inspección Permanente Para Orientación De Diagnósticos Y Emisión De Dictámenes.	23
Actualización En Temas De Bienestar Animal Aplicado A Plantas De Beneficio Animal.	23
Protocolo De Inspección Veterinaria Para Atención De Exportaciones.	23
Actualización En Temas De HACCP Y POES.	23
Detergentes Y Desinfectantes De Uso En La Industria Alimentaria: Clasificación, Tipos De Detergentes Y Desinfectantes, Criterios De Selección, Uso Racional Y Técnico.	23
Auditoría ISO 22000.	23
Diseño De Plantas En Industria Alimentaria.	23
Funcionamiento Y Uso De Algunos Equipos de Las Plantas de Sacrificio y Desposte (Sistemas Y Equipos De Enfriamiento, Sistemas Y Equipos De Tratamiento De Aguas PTAR Y PTAP, Máquinas De Empacado Al Vacío Y Termo Encogido, Plantas Eléctricas)	23
Atención Integral Al Ciudadano: Servicio Al Ciudadano - Orientación Al Usuario.	23
Derechos Humanos, Derechos Del Usuario.	23
Aseguramiento De La Calidad En Fabricas De Alimentos.	9

Glt Centro Oriente 3 (Neiva)



**MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL**



Dirección De Operaciones Sanitarias	Variables Y Puntos De Control En Proceso De Plantas De Beneficio Animal	12
	Rotulado Nutricional	8
	Sistema Integrado De Gestión De Calidad Del Invima-Manejo Integra	25
	Medidas Sanitarias De Seguridad	10
	Conocimiento En Mecanismos De Importación Y Exportación De Productos	16
	Fortalecimiento De Ivc En Plantas De Beneficio Y Fabrica De Alimentos	20
	Bancos De Sangre	3
	Sistema Haccp	14
	Microbiología De Los Alimentos	16
	Resolución 810 Del 2021 Y Resolución 2013 Del 2020	5
Gtt Costa Caribe 2 (Montería)	Resolución 810 De 2021 A Profundidad Y Con Certezas, Enfocada A Acciones De IVC De Invima	37
	Bienestar Animal En PBA	37
	HACCP Alimentos	37
	Manual De Captura En Alimentos Y Cómo Diligenciar Matriz IVC	37
	Aplicación De La Normativa Asociada Y Vigente A Planes HACCP En Planta De Beneficio	37
	Ley Escalera De La Formalidad	37
	Trámites Básicos En Alimentos Y Para Atención Al Ciudadano	37
	Pagos De Plantas De Beneficio	37
	Conocer Metodología En La Seguridad Industrial Y Salud Ocupacional En Plantas De Beneficio De Estados Unidos, Europa Y Asia	31
	Conocer Metodología De Inspección Oficial En Plantas De Beneficio En Estados Unidos, Europa Y Asia	31
Dirección De Operaciones Sanitarias		



Dirección De Operaciones Sanitarias	Atención A Lo Concerniente Con Las Resoluciones 810/2021 Y Su Modificación La Resolución 2492/2022, Respecto A Rotulado Nutricional	32
	Fundamentos Generales Y Normatividad Para APMES, Alimentos Con Propósitos Especiales.	32
	Aspectos Generales Sobre La Resolución 1619 De 2015, Sobre Las Disposiciones Generales De Los Laboratorios	32
	Uso General De Aditivos Y Sus Limitaciones. Comparación De La Reglamentación Vigente Vs CODEX Alimentarius	32
	Profundización Sobre Vitaminas Y Minerales Para Alimentos En Polvo.	32
Grupo De Trabajo Territorial Centro Oriente 2 - Médicos Veterinarios Oficiales	Elaboración De Cerveza Artesanal Profundización Temas Químicos, Físicos Y Organolépticos.	32
	Sistemas De Calidad En Inocuidad Alimentaria E Innovación En Productos Alimenticios Y Materias Primas Usadas En El Mercado Destacando Limitaciones	32
	Curso De Auditores Para HACCP	53
	Interpretación Y Análisis De Resultados De Laboratorio De POES	53
	Curso De Corte Y Desposte De Carnes	53
Gtt Eje Cafetero	Reglamentación Sanitaria En Rotulado Nutricional, Derivados Cármicos Y Normas Internacionales.	53
	Empaques Y Envases Para Carnes Y Sus Derivados	53
	Inspección Ante Y Post Mortem En Especies De Abasto Público (Conejos, Ovino-Caprinos, Equinos, Aves De Corral Incluyendo Pavos, Codornices Y Avestruces) Partiendo De La Inspección Organoléptica Y De Diagnósticos Diferenciales.	53
	Enfermedades De Notificación Obligatoria Con Ejemplos Prácticos	53
	Generación Y Promoción Del Conocimiento En Toxicología.	36
Gtt Eje Cafetero	Entrenamiento En Aplicación De Resolución 2013 De 2020	9
	Entrenamiento En Aplicación De Resolución 810 De 2021 Y 2492 De 2022.	9
	Capacitación Por Parte Del Laboratorio Invima, Sobre Pruebas Analíticas Y Parámetros De Control, Lectura De Resultados, Análisis Acreditados Y No Acreditados, Seguimiento A Laboratorios De Alimentos De Plantas De Alimentos, Aplicación Resolución 1407 De 2022, Entre Otros.	9
	Aditivos	9
	Generación Y Promoción Del Conocimiento En Calibración De Equipos E Instrumentos De Medición, Mantenimiento De Equipos	36



Dirección De Responsabilidad Sanitaria	Generación Y Promoción Del Conocimiento En Haccp (Análisis De Peligros Y Puntos Críticos De Control).	36
	Generación Y Promoción Del Conocimiento En Realizar Capacitaciones, Pero No Sólo Teóricas, Sino Que Sean También Prácticas En Otras Plantas De Otro Gtts En Temas De Inspección Oficial En Pba De Todas Las Especies Y Así Poder Unificar Criterios De Inspección Entre Todos Nosotros Como Funcionarios	21
	Generación Y Promoción Del Conocimiento En Trazabilidad.	36
	Gestión De Aprendizaje Institucional Desarrollo De La Organización En Acoso Laboral Y Comunicación Asertiva.	36
	Generación Y Promoción Del Conocimiento En Sustancias Para El Control De Plagas Y Sus Medidas De Seguridad, Alérgenos.	36
	Sistema De Aseguramiento De La Inocuidad Basado En El Riesgo / HACCP	40
	Controles Preventivos Para Alimentos De Consumo Humano	40
	Metodología - Determinación Y Estudios De Vida Útil	40
	Servicio Y Atención Al Cliente Interno Y Externo	40
	Normatividad Sanitaria Vigente De Los Productos Competencia De Invima.	37
Grupo De Procesos Sancionatorios De Alimentos Y Bebidas	Procedimiento Administrativo Sancionatorio Y Medios De Prueba.	37
	Procedimiento En Procesos Sancionatorios.	37
	El Debido Proceso En Las Actuaciones Administrativas.	37
	Derecho Procesal.	37
	Excel Medio Y Avanzado.	37
	Manejo De Herramientas De Office	37
	Grupo De Procesos Sancionatorios De Medicamentos, Insumos Y Otros Productos	
	Grupo De Procesos Sancionatorios De Publicidad	
	Grupo De Plantas De Beneficio, Derivados Carnicos Y Lacteos	
	Grupo De Secretaría Técnica	



MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL



Grupo De Recursos Calidad Y Apoyo A La Gestion	Derecho Administrativo Procesal Y Sustancial.	37
	Diligenciamiento Actas De IVC.	37
	Criterios Para Aplicar MSS.	37
	Notificaciones Y Comunicaciones.	37
Secretaría General	Adecuación De La Conducta Y El Análisis De Las Actas De Inspección, Vigilancia Y Control.	37
	Buenas Prácticas De Elaboración Y Buenas Prácticas Farmacéuticas.	37
	Comunicación Efectiva.	37
	Manejo De Bases De Datos.	37
Despacho	Trabajo En Equipo Y Comunicación Aseritiva.	6
	Redacción De Documentos Y Lenguaje Claro.	6
	Análisis De Riesgos.	6
	Actualización En Procedimientos Y Normatividad.	6
Dirección De Medicamentos Y Productos Biológicos	Excel Avanzado Y Manejo De Herramientas Office.	6
	Aplicativos Para Realizar Presentaciones Creativas.	6
	Fortalecer El Conocimiento En El Manejo De La Producción De Productos Biológicos Y Biotecnológicos.	12
	Fortalecer El Conocimiento En Buenas Prácticas De Control De Calidad Para Productos Biológicos Y Biotecnológicos.	12
Grupo Técnico De Medicamentos Y Productos Biológicos	Selección Y Evaluación De Proveedores Bajo La Resolución 1160, Aplicación De La Revisión Anual De Producto Bajo La Resolución 1160, Manejo Y Criterios A Tener En Cuenta Para La Liberación De Producto Terminado Bajo Resolución 1160, Manejo De Desviaciones Y Sistema Capa (Casuística), Manejo Y Control De Cambios (Casuística)	10
	Manejo Y Evaluación Del Sistema De Gestión De Calidad En La Industria Farmacéutica Bajo El Enfoque De Riesgos.	10
	Control De Calidad En Industria Farmacéutica USP 232/233, Guías ICG Q3D, Manejo De Estándares (Primanos Y Secundarios), Análisis Reducido, Pruebas Rápidas De Microbiología, Liberación Paramétrica.	12



**MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL**



Dirección De Alimentos Y Bebidas	Grupo Técnico De Ivc De Alimentos Y Bebidas	Fortalecer El Manejo De Bases De Datos.	23
		Mejorar Trabajo En Equipo Y Manejo De Estrés.	23
		Generalidades En Antivenenos, Microbiología Y Radiofármacos.	7
		Principales Aspectos Y Controles Del Proceso De Fabricación De Biológicos- Etapa Upstream.	7
		Principales Aspectos Y Controles Del Proceso De Fabricación De Biológicos- Etapa Downstream.	7
		ICH Q5E : Comparabilidad Por Cambios En Procesos.	7
		Biosimilares- Capacitación Sobre Ciencia Regulatoria De Biosimilares Para Reguladores (11/2016 EMA) -Videos.	7
		Técnicas Analíticas En Vacunas	7
		Generalidades De La Vacuna De Influenza Y Cambios De Cepa.	7
		Actualización Normativa Decreto 334 De 2022.	7
Registros Sanitarios Biológicos Y Radiofármacos		Reforzamiento De Conocimientos En Aplicativo De Registros (Nueva Plataforma).	7
		Generalidades En Transparencia, Anticorrupción Y Régimen Disciplinario.	7
		Inocuidad, Calidad, Rotulado Y Procesamiento De Alimentos Y Bebidas.	15
		Tema: Implementación Y Auditoria Del Plan HACCP En La Cadena De Elaboración De Productos De La Pesca.	15
		Tema: Ciencia, Tecnología, Calidad E Inocuidad De Envases Y Artículos Para Contacto Con Alimentos Y Bebidas.	15
		Tema: Bases Técnicas Y Legales De Los Modelos De Reglamentación Y Autorregulación De Publicidad De Alimentos Y Bebidas Y De Aprobación De Alimentos Para Propósitos Médicos Especiales (APME), Implementados En Países De Referencia Sanitaria.	15
		Tema: Toxicología Alimentaria	15



MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL



Secretaría General	Tesorería	Tema: Estadística, Bioestadística, Epidemiología, Sistemas De Información Y Bases De Datos Relacionados Con Salud Pública		15
		Actualización En Temas Financieros (SIF Nación), Presupuestales, Administrativos, Contractuales, Tesorería Y Tributaria		8
		Administración Pública		8
		Indicadores De Gestión		4
		Gestión De Calidad		8
		Finanzas Públicas		4
		Costeo		4
		Manejo De Tesorería		5
		Comunicación Aseriva		8
		Temas Relacionados Con El Trabajo En Equipo, Motivación, Manejo Del Estrés, Comunicación Efectiva Y Liderazgo		8
Dirección De Cosméticos, Aseo, Plaguicidas Y Productos De Higiene Doméstica	Registros Sanitarios	Principios Rectores De La Administración Pública		8
		Ofimática		8
		Capacitación En Herramientas Y Aplicativos De La Entidad		8
		Ética Del Servidor Público		8
		Servicio Al Ciudadano		8
		Rol Del Servidor Público En La Generación De Valor Público		8
		Interpretación Y Manejo De Los Listados De Ingredientes Cosméticos Internacionales (CosIng, PCPC, FDA)		20
		Eficacia Y Seguridad Cosmética		20
		Reglamentación, Producción Y Control Cannabis.		20
		Ingles.		15
Despacho	Grupo Técnico	Cosmetovigilancia: Estudios De Eficacia Cosmética En Animales, In Vitro, In Vivo, Ex Vivo E In Silico		20
		Redacción Enfocada A Emisión De Documentos Técnicos		20



MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL



Secretaría General	Instrucción Disciplinaria	Excel (Tablas Dinámicas).	20
		Planteamiento De Indicadores (Eficacia, Eficiencia Y Efectividad) Para El Sector Público	20
		Reentrenamiento De Auditoría (Tácticas Auditoría)	20
		Presentación Personal (Manejo Del Tono De La Voz, Posturas Corporales Etc)	20
		Estudios De Eficacia Para Plaguicidas.	6
		Estudios De Eficacia De Productos De Higiene Doméstica Con Propiedad Desinfectante.	18
		Curso Policía Judicial	5
		Análisis De Elementos Probatorios (Derecho Probatorio)	5
		Practica Forense Probatoria.	5
		Análisis E Interpretación De Las Pruebas	5
Dirección De Dispositivos Médicos Y Otras Tecnologías	Grupo de Registros Sanitarios	Actualización De La Ley 1952 De 2019 Y 2094 Del 2021	5
		Actualización En Contratación Estatal	5
		Actualización En Gestión De Calidad	5
		Diplomado Investigación Clínica Con Dispositivos Médicos Y Reactivos De Diagnóstico In Vitro Elementos Básicos (ISO 14155)	40
		Curso En ISO 14971	40
Dirección De Medicamentos Y Productos Biológicos	Grupo Técnico	Actualización En Procedimientos, Normatividad Y Aspectos Técnicos En Buenas Prácticas Clínicas	5
		Trabajo En Equipo (Ser)	5
		Orientación A La Calidad (Hacer)	5



MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL



Oficina De Tecnologías De La Información	Grupo Gestión De Información	Pmi	4
		Analítica De Datos	5
		Red Hat - Open Shift - Administración Y Configuración	4
		Arquitectura Empresarial - Lineamientos Y Estándares	7
		Scrum Master	4
		Congreso Andicom	4
		Power Bi	5
		Cobit - Introducción Y Fundamentos	4
		Resolución 810 De 2021.	20
		Modificación Resolución 810 De 2021 Ojalá Con Ejercicios De Verdad Prácticos, Entendibles Y Hechos Por Ministerio.	20
		Actualización Normativa Rotulado Y Etiquetado De Alimentos.	20
		Rotulado Y Etiquetado Nutricional.	20
		Resolución 2492 De 2022 Reglamentaria > Ley 2120 Y Los Agotamientos.	20
		Actualización Normativa En Bebidas Alcohólicas	20
Dirección De Alimentos Y Bebidas	Autorizaciones Y Comercialización De Alimentos Y Bebidas	Manejo De Bases De Datos En Access.	20
		Agotamientos De Etiquetas Y Tarifas Diferenciales Para Microempresarios Con Registros Sanitarios.	20
		Bilingüismo Nivel Siguiendo a English Dot Works Beginner - inglés.	20
		Excel.	20
		Temas De Atención Al Ciudadano.	20
		Cannabis.	20
		Modelo IVC-SOA.	20
		Manejo De Aplicaciones De Office 365.	20
Oficina Asesora Jurídica	Apoyo Reglamentario	Sistema Andino De Integración.	7
	Asesoría Jurídica Y Conceptos	Reforma Al Código De Procedimiento Administrativo Y De Lo Contencioso Administrativo.	7



MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL



Dirección De Medicamentos Y Productos Biológicos	Cobro Persuasivo Y Coactivo	Régimen Aduanero Colombiano. Número De Servidores Que Participarán En La Capacitación	4
	Representación Judicial Y Extrajudicial En Procesos Contenciosos Administrativos Y Otros	Procedimiento Administrativo De Cobro Coactivo, Jurisdicción Coactiva Y Políticas De Recaudo, Depuración Y Remisión De Cartera.	7
		Capacitación En Materia Probatoria, Importancia Y Aplicación De Medios Probatorios.	7
		Acciones Constitucionales.	4
		Técnicas De Manejo Para Controlar El Aumento De Trabajo, Enfrentar La Ansiedad Y Estrés Laboral.	7
		Archivo De Gestión, Archivo Central Y Trámites Para Actualización Tablas De Retención Documental	4
	Representación Judicial Y Extrajudicial En Acciones Constitucionales	Redacción Y Argumentación Jurídica	25
		Actualización Normativa En Contratación Estatal.	4
		Actualización En Derecho Disciplinario. Nueva Reglamentación.	7
		Procesal Administrativo.	11
		Notificación De Actos Administrativos.	4
		Técnicas Para La Redacción De Textos Y Actos Administrativos	7
		Organización Altas Cargas Laborales Y Riesgos Psicológicos Asociados A Las Cargas Laborales.	7
		Estabilidad De Medicamentos.	24
		Validaciones De Metodologías Analíticas Fisicoquímicas Y Microbiológicas.	24
Grupo Registros Sanitarios Medicamentos De Síntesis Química Fabricación Nacional		Cromatografía Líquida De Alta Eficiencia (HPLC) Y De Gases (GC).	24
		Inspección, Vigilancia Y Control Basado En Riesgos.	24
		Gramática Y Redacción.	24
		Excel Intermedio.	24
		Manejo Aplicativos Correspondencia Y Registros Del Instituto.	24
		Atención Al Ciudadano.	24
		Trabajo En Equipo.	24



MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

Cooperación Y
Relacionamiento
Internacional

Oficina De
Asuntos
Internacionales

Admisibilidad Sanitaria Y
Acceso A Mercados
Internacionales

Redacción De Contratos

Celebración De Instrumentos De Cooperación y/o Convenios Con Organismos Internacionales
(Aplicación En El Ambito Legal)

Segundo Idioma Ingles

Etiqueta

Negociación En Materia MSF

Acuerdos De Libre Comercio (Negociación E Implementación)

Capacitación En ISO 9001 De 2015

Grupo De Desarrollo Y
Gestión Institucional

Curso De Formación De Auditores Internos Del Sistema De Gestión Antisoborno Bajo Los
Requisitos De La Norma ISO 37001:2016.

Política De Gestión De Información Estadística En El Maco Del Modelo Integrado De Planeación
Y Gestión MIPG.

Taller De Fortalecimiento Y Aprovechamiento Estadístico De Los Registros
Administrativos.

Oficina Asesora
De Planeación

Taller Sobre El Proceso De Anonimización de las Bases De Datos Para Uso
Estadístico.

Grupo Proyectos,
Presupuesto Y Estadística

Socialización Sobre La Metodología De Formulación de Un Plan Estadístico.

Taller de Diseño, Construcción E Interpretación De Indicadores.

Socialización Sobre La Metodología De Formulación De Una Linea Base De Indicadores

Manejo De Aplicación Software Project.

Curso avanzado de auditorías basadas en el riesgo

Curso de indicadores

Curso de gestión por procesos y mejora continua

Grupo de Control Interno

MIPG

Curso de auditoria forense

Curso avanzado de Excel con tablas dinámicas para bases de datos de gran tamaño -(Manejo de
Datos y Gráficos en Excel para Auditores)

Redacción Eficaz para Auditores





MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL

Dirección De
Medicamentos Y
Productos
Biológicos

Grupo De Apoyo De Las
Salas Especializadas De La
Comisión Revisora



Gestión del tiempo para auditores	4
MIPG	4
Curso Coordinación Y Gestión De Ensayos Clínicos De La Universidad Del Rosario	10
Taller En Bioequivalencia En Países De Referencia Para Colombia: Clínica, Validación, Correlación In Vivo In Vitro	3
Real-World Evidence.	1
Análisis De Datos. Power Bi	3
Terapias Avanzadas/Terapia Génica Medicamentos Huérfanos	5
Curso Habilidades Gerenciales Avanzadas / Desarrollo De Habilidades Blandas	3
Nuevas Tecnologías En Salud: Calidad, Seguridad Y Eficacia. Información Farmacológica Y Aplicación De Normas Farmacológicas. Insertos/Información Para Prescribir Dictado Por OMS.	10
Liderazgo, Comunicación Asertiva.	10
Evaluación De ESAVI	4
Curso Gestión Seguridad De Los Medicamentos Y Reacciones Adversas	4
Evaluación De Señales	4
Buenas Prácticas De Farmacovigilancia	4
Auditoría Inspecciones En Farmacovigilancia	4
Vigilancia Post Mercadeo	4
Implementación De Programas De Vigilancia Activa Y Programas De Seguimiento Proactivo.	4
Trato Digno Con Enfoque Étnico Diferencial	4
Innovación Plataformas Digitales Inherentes Al Proceso.	4
Manejo De Big Data.	4
Seguridad Informática.	4



**MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL**



Oficina De Laboratorios Y Control De Calidad	Integridad Y Transparencia.	4
	Código De Ética De La Función Pública.	4
	Cálculo De La Incertidumbre.	3
	Entrenamiento En ISO 13528 Métodos Estadísticos Para Su Uso En Pruebas De Aptitud Por Comparación Entre Laboratorios.	3
Laboratorio Organismos Genéticamente Modificados	Gestión De Procesos.	4
	Curso Básico De Calidad.	3
	Capacitación Temas Relacionados En Probióticos, Prebióticos, Vitaminas Y Minerales Utilizados En Suplementos Dietarios, Sus Estabilidades, Límites Y Controles De Calidad, Metabolismos Y Usos	8
	Capacitación Teórico Práctico Para La Obtención Y Estandarización De Extractos Botánicos, Sus Estabilidades, Límites Y Controles De Calidad, Metabolismos Y Usos	8
Dirección De Medicamentos Y Productos Biológicos	Capacitación Para La Obtención, Elaboración, Estabilidad Y Control De Calidad De Las Tinturas Madres Y Métodos Técnico De Origen Biológico	8
	Capacitación En Diseño, Análisis Y Seguimiento De Matrices De Riesgo Con Enfoque A Productos Farmacéuticos.	8
	Capacitación Teórico Práctico Para La Obtención Y Estandarización De Extractos Botánicos De Cannabis, Sus Estabilidades, Límites Y Controles De Calidad, Metabolismos Y Usos	8
	Comparación Normativa Para La Comercialización De Productos Fito terapéuticos En La Región Latinoamericana	8
	Comparación Normativa Para La Comercialización De Suplementos Dietarios, Productos Fito terapéuticos Y Medicamentos homeopáticos En La Región Latinoamericana	8
	Comparación Normativa Para La Comercialización De Suplementos Dietarios, Productos Fito terapéuticos Y Medicamentos Homeopáticos A Nivel Mundial	8
Capacitación Office 365		8



MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL



Secretaría General	Grupo De Soporte Tecnológico	Reforzamiento De Conocimientos En Aplicativo De Correspondencia Exclusiva Para Emisión De Respuestas, Correspondencia Interna, Alcances Y Traslados A Otros Grupos, Cargue De Correspondencia Manual A Sesulte Aplicable Al Grupo De Registros Productos Fito terapéuticos, Medicamentos Homeopáticos Y Suplementos Dietarios	8
		Generalidades En Transparencia, Anticorrupción Y Régimen Disciplinario	8
		Curso Fundamentos ITIL 4	10
		Curso Windows Server Diplomado Redes	10
		Acceso Remoto Por Red Privada Virtual (VPN) - Escritorios Remotos	10
Dirección De Medicamentos Y Productos Biológicos	Grupo De Publicidad	Certificación COBIT - Seguridad De La Información: Norma ISO IEC 27000 (27001/27002)	10
		Gestión De Proyectos En PMI	10
		Curso Gestión De Incidentes Y Forense Digital	10
		Curso - La Importancia Del Servicio Al Cliente Dentro Del Proceso De Generación De Valor	10
		Microsoft Azure - Implementación En La Organización	10
		Gestión Y Gobierno T.I.	10
		Microsoft 365	10
		Capacitación Sobre El Fortalecimiento Del Proceso De Inspección, Vigilancia Y Control Posterior De La Publicidad. A Partir De La Cuarta Semana De Enero Se Iniciarán Capacitaciones Sobre Este Tema Con ONUDI Por Medio De La Oficina De Asuntos Internacionales, Capacitaciones Que Ya Se Encuentran Agendadas.	2
		Capacitación Sobre Medios De Comunicación Digitales Esto Se Solicitará Por Medio De La Realización Del Contrato De Monitoreo A La Empresa A La Cual Se Le Adjudique	2
		Capacitación Sobre El Trabajo En Equipo. Se Podrá Realizar Por Medio De Capacitación Solicitada A Alguna Universidad O Por Medio De La Caja De Compensación Familiar.	2



MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL



Taller Presencial En Fortalecimiento En Servicio Y Atención A Usuarios Internos Y Externos.		30
Valores En El Desempeño Laboral		
Trabajo En Equipo - Clima Laboral		
Oficina De Atención Al Ciudadano	Actualización Manual Tarifario*	30
	Actualización Normativa Y Actualización De Información En Temas Asociados A Registros Sanitarios	30
	Retroalimentación del Servicio Prestado	30
	Taller Presencial En Lengua De Señas Colombiana	20
	Marketing Digital	1
	Relaciones Comerciales Y Tratados De Libre Comercio Con Otros Países	1
	Cromatografía Liquida MS-MS	13
	Entrenamiento En Espectrometría De Masas Con Enfoque En Las Tecnologías MS Acopladas A Cromatografía (LC, GC) Aplicada A Análisis De Alimentos	13
	Software Trace Finder Para Análisis De Datos En CG MS/MS. Última Versión 5.01	13
	Software Masshunter Para Análisis De Cromatografía MS/MS. Última Versión B.09	13
Oficina De Laboratorios Y Control De Calidad	Software Openlab , Q-TOF AGILENT	13
	Curso Teórico Practico De HPLC-MSMS	10
	Formación Sobre Ensayos De Migración	10
	Silab	10
	Procesos De Contratación	10
	Procesos De Gestión Contractual	5
	Métodos Estadísticos Para Uso En Ensayos De Aptitud Por Comparaciones Entre Laboratorios NTC-ISO13528	5
	Formación Sobre Interlaboratorios	5
	Grupo De Laboratorio Físicoquímico De Alimentos Y Bebidas	



Laboratorio Microbiología De Alimentos Y Bebidas	Capacitaciones De Gestión Presupuestal	5
	Entrenamiento En Tablas Dinámicas De Acces	5
	Procesamiento Y Análisis De Datos	5
	Excel Básico-Intermedio-Avanzado-POWER BI	5
	Ingles Técnico Con Énfasis En Las Cuatro Habilidades	5
	Fortalecimiento De Las Capacidades De Los Servidores Públicos	5
	Inteligencia Emocional	10
	Desarrollo Organizacional	5
	Resolución De Conflictos Y Solución De Problemas	6
	Buenas Prácticas De Laboratorio	16
	Acompañamiento En Estadística Con Alcance A Validación De Métodos Microbiológicos Y Análisis De Datos Enfocados A Cartas Control	16
	Biología Molecular, Detección, Identificación y Caracterización Molecular De Patógenos De Microorganismos En Alimentos y PFGE	16
	Secuenciación De Genoma Completo En Microorganismos Patógenos	16
	Metrología: Interpretación De Certificados De Calibración, Definición De Intervalos De Calibración Aplicando La Incertidumbre	16
	Manejo De Inventarios	16
	Muestreo Microbiológico Ambiental	16
	Manejo De Cepas	16
	Interlaboratorios	16
	Curso Primeros Auxilios, Soporte Básico De Vida Y RCP.	16
	Vigilancia Epidemiológica De Campo	16
	Excel Avanzado	16
	Ofimática	16



MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL



Despacho	Desarrollo Organizacional	2
	Curso De Mando Integral.	2
	Gestión De Procesos	2
	Curso Básico De Calidad.	2
	Medición Del Rendimiento y/o Desempeño Laboral.	2
	Cursos Relacionados Con OneDrive, SharePoint, Seguridad Informática Y Demás.	2
	Comunicación Asertiva.	2
	Manejo Adecuado Del Tiempo.	2
	Resolución De Conflictos, Inteligencia Emocional.	2
	Fortalecimiento En Validación Y Estandarización De Metodologías Analíticas En Microbiología, Aplicación De Métodos Estadísticos Para Validaciones Y Ensayos Intralaboratorios En Pruebas De Microbiología Cuantitativas Y Semi Cuantitativas, En Control De Calidad De Productos Biológicos, Dispositivos Médicos, Medicamentos Y Cosméticos.	7
Grupo Laboratorio Microbiología De Productos Farmacéuticos Y Otras Tecnologías	Conocimiento En Limpieza, Sanitización De Áreas Y Esterilización De Material En Laboratorios De Microbiología Farmacéutica, Alimentos Y De Productos Biológicos: Actualización En Procesos, Control Y Normatividad.	7
	Fortalecer Conocimientos En Control De Calidad Y Regulación Sanitaria Vigente Para Productos Cosméticos, Biológicos, Dispositivos Médicos Y Productos Farmacéuticos Controlados Por El INVIMA.	7
	Capacitación En Funcionamiento Y Manejo De Sistemas De Control De Condiciones Ambientales Y Clasificación De Áreas Limpias De Laboratorio, Manejo De Software, Recopilación De Datos, Alarmas.	7
	Entrenamiento En Metrología Aplicada A Laboratorios De Microbiología, Determinación De Intervalos De Calibración Según Guía ILAC G24, Verificación Intermedia De Equipos, Aplicación Errores Corregidos, Incertidumbre, Verificación E Interpretación De Certificados De Calibración.	7
	Interpretación Y Análisis De Tendencias Para Ensayos De Aptitud Y Para Cartas Control De Condiciones Ambientales.	7
	Conocimiento, Investigación Y Gestión De Resultados Fuera De Especificación En Laboratorios De Microbiología Farmacéutica.	7

Laboratorio De Productos Biológicos	Manejo De Técnicas De Biología Molecular Para El Control De Calidad De Vacunas	9
	Liberación De Lote De Vacunas Bacterianas Y Virales	9
	Capacitaciones Internas Del Personal Para Fortalecimiento De Conocimientos Del Laboratorio	9
Red de Laboratorios y Calidad	Análisis De Cartas Control De Estándares Y Muestras	9
	Gestión de Competencias	4
	Apropiación Social del conocimiento	4
	Curso de redacción y ortografía	4
	Congreso Nacional de Bacteriología	4
Laboratorio Físico-Mecánico De Dispositivos Médicos Y Otras Tecnologías	Entrenamiento En Incertidumbre Y Metrología Para Ensayos Físico-Mecánicos.	4
	Entrenamiento En La Norma NTC-ISO 2859-1: 2002 Para Tipos De Muestras En Dispositivos Médicos.	4
	Entrenamiento En ISO 13528:2015 Métodos Estadísticos Para Su Uso En Pruebas De Aptitud Por Comparación Entre Laboratorios.	4
	Herramientas Para La Comunicación Efectiva En Equipos De Trabajo.	4
	Herramientas Para La Atención Al Ciudadano.	4
Laboratorio Físicoquímico de Productos Farmacéuticos y otras tecnologías	Competencias comportamentales: manejo adecuado del tiempo, resolución de conflictos, relaciones interpersonales, habilidades sociales y comunicación asertiva.	
	Entrenamiento en cromatografía líquida de alta eficiencia (HPLC)	
	Entrenamiento en espectroscopia infrarroja	
	Entrenamiento en validación de métodos analíticos	
	Capacitación en metrología aplicada al laboratorio físicoquímico de medicamentos	
	Curso de fundamentos de estadística y de manejo estadístico de resultados de ensayos de aptitud, interlaboratorios e intralaboratorios	
	Capacitación en gestión documental que incluya: archivo digital y organización de archivos.	

Fuente: Consolidado Necesidades de capacitación 2023 - INVIMA



EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

- ✓ Análisis y gestión de riesgos
- ✓ Análisis de datos para toma de decisiones
- ✓ Elaboración de estudios previos, Matriz de Riesgo y Análisis del Sector (Contratación Estatal)
- ✓ Régimen Disciplinario
- ✓ Integridad y Transparencia
- ✓ Lenguaje Claro
- ✓ Lenguaje de Señas
- ✓ Servicio Integral al ciudadano
- ✓ Redacción y Ortografía
- ✓ Calidad
- ✓ Aprendizaje de segunda lengua (inglés)
- ✓ Inclusión laboral personas con discapacidad
- ✓ Atención a personas en condición de discapacidad
- ✓ Sistema MIPG
- ✓ Manejo del estrés

EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

- ✓ Gobierno de Datos
- ✓ Blockchain
- ✓ Automatización robótica de procesos
- ✓ Inteligencia Artificial
- ✓ Internet de las Cosas
- ✓ Analítica de datos
- ✓ Inteligencia de Negocios
- ✓ Automatización de Procesos
- ✓ Innovación
- ✓ Big Data

EJE 4: PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

- ✓ Ley Anticorrupción.
- ✓ Código de integridad y manejo de conflicto de intereses
- ✓ Integridad
- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Gestión del cambio
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Equidad y género



GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO

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

FORMACIÓN DIRECTIVOS.

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

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

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

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

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

POLITICA GESTION DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

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

Como estrategias para la implementación de la política para el año 2023 y del aprendizaje de los funcionarios de la Entidad, se fortalecerá el contenido y uso del Aula Virtual como medio para gestionar el conocimiento a través de la auto capacitación, así como la creación y gestión de los repositorios de información, Inventarios de Conocimientos, espacios de ideación e innovación, el reconocimiento de los grupos de investigación y el afianzamiento



de las alianzas estratégicas con la academia, Así como otras estrategias que surjan en el proceso y en las diferentes áreas de la Entidad

PLAN DE ACCIÓN

Una vez analizados los resultados del diagnóstico de necesidades, se priorizarán por parte del Grupo de Talento Humano las siguientes capacitaciones para la vigencia 2023, de acuerdo con el siguiente cronograma:

Ítem	Dependencia	Tema	Cronograma			
			I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
1	Dirección De Operaciones Sanitarias, Dirección de Alimentos	Entrenamiento para inspectores/Audidores en Validación, Monitoreo y Verificación del Plan HACCP (Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control) en establecimientos de alimentos		X	X	
2	Dirección De Operaciones Sanitarias, Dirección de Alimentos, Dirección De Responsabilidad Sanitaria	Inspección, Vigilancia y Control Basada en Riesgo		X	X	
3	Dirección De Operaciones Sanitarias	Diplomado Investigación Clínica Con Dispositivos Médicos Y Reactivos De Diagnóstico In Vitro Elementos Básicos		X	X	
4	Dirección De Operaciones Sanitarias	Interpretación Y Análisis De Resultados De Laboratorio De POES		X	X	
5	Dirección De Operaciones Sanitarias, Dirección de Alimentos y Bebidos	Alimentos: toxicología, inocuidad, etiquetado, rotulado, empaque, resolución 810 de 2021, Derivados Lácteos, Carne y Derivados		X	X	
6	Dirección De Operaciones Sanitarias	Medicamentos Fito terapéuticos, Huérfanos, Gestión Seguridad De Los Medicamentos Y Reacciones Adversas		X	X	
7	Dirección De Operaciones Sanitarias	Entrenamiento para inspectores de Plantas de Alimentos, plantas de beneficio animal y Sitios de Primera Barrera en inocuidad y gestión basada en el riesgo.		X	X	
8	Dirección de Medicamentos	Farmacovigilancia		X	X	
9	Dirección De Operaciones Sanitarias, secretaría general, Dirección De Medicamentos Y Productos Biológicos y oficina de atención al ciudadano	Servicio al ciudadano con énfasis en Discapacidad Lenguaje Braille y LSC,		X	X	
10	Toda la Entidad	Gestión del Conocimiento e Innovación el sector publico		X	X	
11	Toda la Entidad	Pedagogía		X	X	
12	Dirección De Medicamentos Y Productos Biológicos, Dirección de Operaciones Sanitarias, Oficina de Atención al Ciudadano, Secretaría General	Formación del Ser. Herramientas para el fortalecimiento de habilidades de comunicación asertiva, resolución de Conflictos, _Manejo del Estrés, Trabajo en Equipo.		X	X	
13	Gtt Centro Oriente 1 (Bucaramanga Grupo De Trabajo Territorial Orinoquia)	Sistema De Gestión De Seguridad Alimentaria (ISO 22000:2018).		X	X	



Ítem	Dependencia	Tema	Cronograma			
			I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
14	Grupo De Investigación Clínica Y Apoyo A La Sala Especializada	Curso En Iso 14971 Gestión en Riesgos de Dispositivos Médicos		X	X	
15	Oficina Asesora de Planeación – Toda la Entidad	Capacitación En ISO 9001 De 2015 Sistemas de Gestión de Calidad		X	X	
16	Oficina Asesora de Planeación – Toda la Entidad	Curso De Formación De Auditores Internos Del Sistema De Gestión Antisoborno Bajo Los Requisitos De La Norma ISO 37001.2016		X	X	
17	Laboratorio Físico-Mecánico De Dispositivos Médicos Y Otras Tecnologías -Grupo De Laboratorio Físicoquímico De Alimentos Y Bebidas	Entrenamiento En La Norma NTC-ISO 2859-1 2002 Para Tipos De Muestreos En Dispositivos Médicos		X	X	
18	Laboratorio Microbiología De Alimentos Y Bebidas, laboratorio de productos Biológicos	Biología Molecular, Detección, Identificación y Caracterización Molecular De Patógenos De Microorganismos En Alimentos y PFGE, Secuenciación De Genoma Completo En Microorganismos Patógenos Manejo De Técnicas De Biología Molecular Para El Control De Calidad De Vacunas, Liberación De Lote De Vacunas Bacterianas Y Virales		X	X	
19	Laboratorio Microbiología De Alimentos Y Bebidas, Laboratorio Organismos Genéticamente Modificados, Laboratorio Microbiología De Alimentos Y Bebidas, laboratorio de productos Biológicos	Metrología: Interpretación De Certificados De Calibración, Definición De Intervalos De Calibración Aplicando La Incertidumbre, Estadística Con Alcance A Validación De Métodos Microbiológicos Y Analisis De Datos Enfocados A Cartas Control, Fortalecimiento En Validación Y Estandarización De Metodologías Analíticas En Microbiología, Aplicación De Métodos Estadísticos Para Validaciones Y Ensayos Intralaboratorios En Pruebas De Microbiología Cuantitativas Y Semi Cuantitativas, En Control De Calidad De Productos Biológicos, Dispositivos Médicos, Medicamentos Y Cosméticos		X	X	
20	Laboratorios de Microbiología de Productos Farmacéuticos y Otras Tecnologías, Laboratorios Microbiología de Alimentos y Bebidas y Laboratorio de Productos Biológicos de la Oficina de Laboratorios y Control de Calidad del Invima	Entrenamiento En Limpieza, Sanitización De Áreas Y Esterilización De Material En Laboratorios De Microbiología Farmacéutica, Alimentos Y De Productos Biológicos Actualización En Procesos, Control Y Normatividad		X	X	
21	Grupo De Laboratorio Físicoquímico De Alimentos Y Bebidas	Entrenamiento En Espectrometría De Masas Con Enfoque En Las Tecnologías MS Acopladas A Cromatografía (LC, GC) Aplicada A Análisis De Alimentos, Cromatografía Líquida MS-MS		X	X	
22	Laboratorio Organismos Genéticamente Modificados, Grupo De Laboratorio Físicoquímico De Alimentos Y Bebidas, Laboratorio Físico-	Entrenamiento En ISO 13528 Métodos Estadísticos Para Su Uso En Pruebas De Aptitud Por Comparación Entre Laboratorios.		X	X	

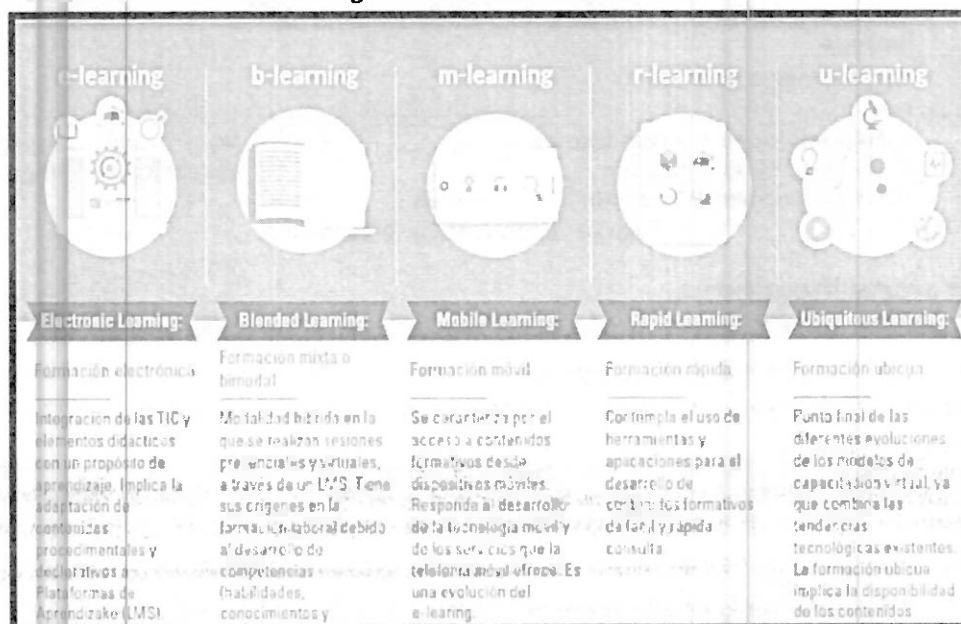


Ítem	Dependencia	Tema	Cronograma			
			I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
	Mecánico De Dispositivos Médicos Y Otras Tecnologías					
23	Grupo Laboratorio Microbiología De Productos Farmacéuticos Y Otras Tecnologías, Laboratorio De Productos Biológicos	Gestión del riesgo calidad: Interpretación Y Análisis De Tendencias Para Ensayos De Aptitud Y Para Cartas Control De Condiciones Ambientales. Análisis De Cartas Control De Estándares Y Muestras		X	X	
24	Laboratorio Microbiología De Alimentos Y Bebidas, Grupo De Laboratorio Físicoquímico De Alimentos Y Bebidas, Grupo De Laboratorio Físicoquímico De Alimentos Y Bebidas, Grupo Laboratorio Microbiología De Productos Farmacéuticos Y Otras Tecnologías	Buenas Prácticas De Laboratorio, Muestreo Microbiológico Ambiental, Manejo De Cepas, Interlaboratorios, Vigilancia Epidemiológica De Campo, Formación Sobre Ensayos De Migración, Procesamiento Y Análisis De Datos, Conocimiento, Investigación Y Gestión De Resultados Fuera De Especificación En Laboratorios De Microbiología Farmacéutica.		X	X	

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

MODALIDAD VIRTUAL

Se desarrollarán a través de las siguientes modalidades:



Fuente: Tomado de <https://www.shiftelearning.com/blogshift/modalidades-de-capacitacion-virtual>



Las anteriores modalidades de formación se podrán realizar a través de:

Tipos de Capacitación	Intensidad Horaria
Foros, conferencias, simposios, paneles, congresos y encuentros nacionales y locales. (Eventos de corta duración)	Varía de 1 (uno) a 2 (dos) días (máximo 16 horas).
Seminarios y Seminario Talleres	De dieciséis (16) a cuarenta (40) horas.
Cursos	Entre cuarenta (40) a noventa (90) horas.
Diplomados	Entre noventa (90) a ciento Sesenta (160) horas.
Actividades en el sitio de trabajo cuando la actividad así lo permita: ✓ 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 ✓ Autocapacitaciones en las dependencias.	No hay asignación específica en tiempo

Fuente: Elaboración propia

CAPACITACION PRESENCIAL

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

Tipos de Capacitación	Intensidad Horaria
Actividades en el sitio de trabajo cuando la actividad así lo permita: ✓ Instrucción ✓ Entrenamiento en el Puesto de Trabajo ✓ Entrenamientos Técnicos científicos ✓ Prácticas ✓ Solución de problemas ✓ Trabajo con pares ✓ Conversatorios	De una (1) hasta ciento sesenta (160) horas



Tipos de Capacitación		Intensidad Horaria
Otras	✓ Discusiones ✓ Dinámicas de grupo	No hay asignación específica en tiempo
	✓ Exposiciones o exhibiciones ✓ Visitas a otras entidades ✓ Auto-capacitaciones en las dependencias.	

Fuente: Elaboración propia

ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS

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

- A. **Alianzas estratégicas:** Realizar convenios interadministrativos con otras entidades para la realización de eventos de capacitación y entrenamientos con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, disminuyendo los costos.
- B. **Red Interinstitucional de Apoyo a la Formación y Capacitación en el Sector Público.** La Red Interinstitucional de Apoyo a la Formación y Capacitación, es una alianza estratégica interinstitucional entre entidades y escuelas de formación y capacitación, que propende por la eficiencia y la eficacia de la gestión de programas propios del área, dirigidos a los funcionarios del Estado, en la que el INVIMA se apoya para capacitar a los funcionarios en temas de -gerencia pública, carrera administrativa, administración pública y otros temas de actualización del Estado.
- C. **Banco de Capacitadores conformado por la ESAP.** Este Banco, cuenta con grupos de docentes cualificados en las diferentes temáticas, en el ámbito nacional, para 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.

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.



EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El proceso de evaluación del Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias 2023 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 sesión de Comisión de Personal, para realizar los ajustes que se requieran para lograr los objetivos.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION.

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

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

EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES

a) Evaluación de aprendizaje.

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



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

b) Evaluación de Impacto de la capacitación:

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

1. **NIVEL I, Reacción o satisfacción**, que da respuesta a la pregunta: “¿Les gustó la actividad a los participantes?”, y que busca determinar en qué medida los participantes valoraron la acción capacitadora
2. **NIVEL II, Aprendizaje**, que da respuesta a la pregunta: “¿Desarrollaron los objetivos los participantes en la acción de capacitación?”, siendo su propósito el determinar el grado en que los participantes han logrado los objetivos de aprendizaje establecidos para la acción de capacitación.
3. **NIVEL III, Aplicación o transferencia**, que da respuesta a la pregunta: “¿Están los participantes utilizando en su trabajo las competencias desarrolladas?”, cuya finalidad es determinar si los participantes han transferido a su trabajo las habilidades y el conocimiento adquirido en una actividad de capacitación, identificando, además, aquellas variables que pudiesen haber afectado el resultado.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PAES

La evaluación y seguimiento de los PAES se realizará para 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.

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias 2023 de conformidad en los artículos 7º y 8º del decreto 1567 de agosto de 1998, en los cuales se establece que las entidades del estado deben incluir la inducción y reinducción en el mismo, el cual se describe a continuación:



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 para fortalecer su sentido de pertenencia y formación ética en el desempeño de sus funciones, la cual puede ser presencial o a distancia.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN CONOCIENDO MI ENTIDAD. servidores públicos de reciente vinculación	
TEMA	RESPONSABLE
Introducción: Nuestra Entidad, Historia, Estructura Organizacional, Comités.	Grupo de Talento Humano
Plan Estratégico: (Misión, Visión, Objetivos estratégicos, misionales).	Oficina Asesora de Planeación
POAS. Planes, programas y proyectos institucionales.	Oficina Asesora de Planeación
Sistemas integrados de Gestión de Calidad – SGC, sistema de gestión ambiental	Oficina Control Interno.
MECI. (Modelo Estándar de Control Interno)	
Régimen disciplinario Ley 734 de 2002. Código Único Disciplinario.	Grupo Disciplinario Interno
Estatuto anticorrupción.	
Evaluación de desempeño laboral	
Programa de bienestar social e incentivos.	
Código de ética y buen gobierno	Grupo de Talento Humano
Plan institucional de capacitación	
Programa de seguridad y salud en el trabajo.	
Situaciones administrativas personal – Prestaciones Sociales	
Seguridad de la Información	Oficina de Tecnologías de la información
Fondo de Empleados FEINV	Representante Fondo de Empleados
Sindicatos	Representante de los sindicatos

Fuente: Fuente: Elaboración propia

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

REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL	
Dirigido a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos	
TEMA	RESPONSABLE
Plan Estratégico	Dirección General
Informes de Gestión	Grupo Talento Humano



Ética

Grupo Talento Humano - dependencias

Fuente: Fuente: Elaboración propia

PRESUPUESTO

El INVIMA asignó para el año 2023, dentro de su presupuesto de Funcionamiento un rubro de capacitación por valor de **TREINTA MILLONES DE PESOS M/C (\$30.000.000)**.

Igualmente se contempló dentro del presupuesto de Inversión asignado para Brindar capacitación informal en Inspección, Vigilancia y Control a los Inspectores que intervienen en la inspección, vigilancia y control sanitario INVIMA, el valor de **QUINIENTOS CUARENTA Y NUEVE MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS SESENTA PESOS CON 71 CENTAVOS M/CTE (\$549.347.460,71)** así mismo, para la capacitación de los servidores públicos en la gestión administrativa y de apoyo del Invima a nivel nacional, se asignó la suma de **DOSCIENTOS OCHENTA Y CUATRO MILLONES SETECIENTOS SETENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS M/CTE (\$284.776.758)**.

GLOSARIO

- ✓ **Analítica de datos:** Caracterización de los grupos de valor y toma de decisiones a partir de las evidencias.
- ✓ **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, para incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.
- ✓ **Conocimiento explícito:** Es el conocimiento formal, sistemático, fácil de almacenar y compartir.
- ✓ **Conocimiento tácito:** Es el conocimiento originado en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones, es de carácter intangible, de difícil materialización a través de documentos y, en consecuencia, complejo al momento de comunicarlo a otros.
- ✓ **Conocimiento:** Es la suma de datos transformados en información que son generados por las personas de una organización y que a través del aprendizaje se encuentran listos para la solución de problemas.
- ✓ **Educación Formal,** de conformidad con lo señalado el artículo 10 de la Ley 115/94, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas,



y conduce a grados y títulos. Hace referencia a los programas de básica primaria, secundaria y media, o de educación superior.

- ✓ **Educación Informal**, de acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- ✓ **Educación No Formal**, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.
- ✓ **Entrenamiento en el Puesto de Trabajo** es la preparación que se imparte en, "el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata.
- ✓ **Entrenamiento**: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- ✓ **Formación**: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- ✓ **Innovación**: El proceso que permite conjugar habilidades y técnicas en función de dar soluciones novedosas a problemas particulares.
- ✓ **Innovación pública**: Generación de novedad que aporta valor público, se refiere a la implementación de nuevos enfoques para el mejoramiento significativo en la administración pública de sus productos o servicios.
- ✓ **Intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo** debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007. Los programas de educación no formal, dada su intensidad horaria (superior a 160 horas para los programas de formación académica y de mínimo 600 horas para los programas de formación laboral) y a sus propósitos de certificar competencias formativas, no hacen parte de las actividades consideradas como entrenamiento en el puesto de trabajo.



- ✓ **Investigación:** Es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna, para entender, verificar, corregir y aplicar el conocimiento.
- ✓ **Plan de Capacitación:** Instrumento que contiene los estudios técnicos que permiten identificar las necesidades de conocimiento, competencias y mejora del recurso humano de una entidad, para fortalecer capacidades y cerrar brechas de conocimiento, y lograr o cumplir objetivos institucionales.
- ✓ **Programas de Inducción y de Reinducción** están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad, artículo 7 del Decreto 1567 de 1998.

BIBLIOGRAFÍA

- **Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016)** Aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de ministras y ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Bogotá, Colombia, 7 y 8 de julio de 2016.
- **Circular Externa No. 100-010 de 2014** del Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- **Constitución Política de Colombia 1991.**
- **Decreto 1083 de 2015:** por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- **Decreto 1227 de 2005,** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- **Decreto 160 de 2014** "Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos".
- **Decreto 4904 de 2009,** por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 648 de 2017** "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"
- **Decreto Ley 1567 de 1998,** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- **Ley 1064 de Julio 26/2006** Por la cual se dictan Normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida



como educación no formal en la ley general de educación. "Artículo 1. Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano."

- **Ley 115 de 1994**, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- **Ley 734 de 2002**, por la cual se expide el Código Único Disciplinario.
- **Ley 872 de 2003**, Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Esta Ley en su artículo 36 anota que la capacitación y formación de los servidores públicos entre otros objetivos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- **Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno Para El Estado Colombiano MECI 2014.**
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030**, Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.


MARIELA FARDO CORREDOR
Secretaria General


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

Elaboró: Francia Naranjo Buitrago 
Revisó: Sandra Bibiana Roa 
Aprobó: Gladys Montoya García 

