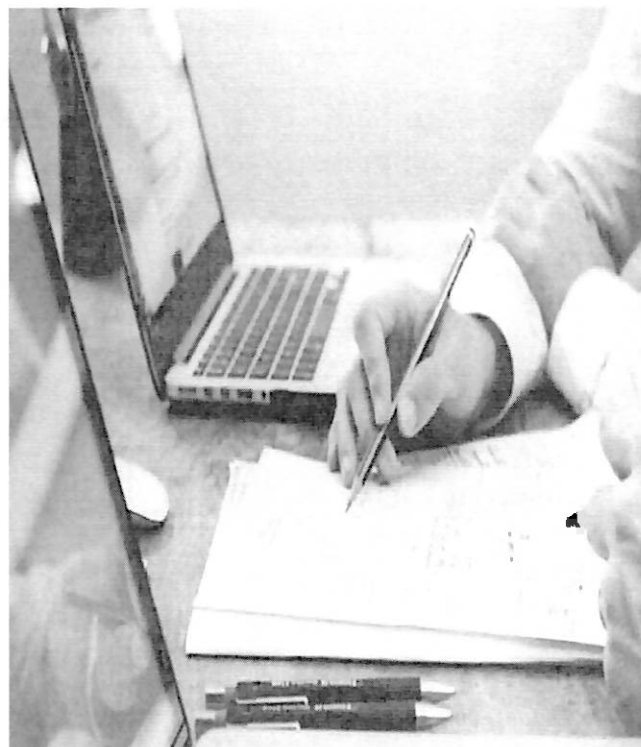


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



Grupo de Talento Humano – Área de Capacitaciones

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	3
2. Propósito	4
3. Objetivo General	4
4. Objetivos Específicos	4
6. Alcance.....	6
7. Marco Legal Y Normativo	7
8. Formación Basada En Competencias	14
9. Marco Conceptual	15
10. Ejes Plan Nacional De Formación Y Capacitación.....	18
Eje 1: Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos	19
Eje 2: Territorio, Vida Y Ambiente	20
Eje 3: Mujeres, Inclusión Y Diversidad	20
Eje 4: Transformación Digital Y Cibercultura	20
Eje 5: Probidad, Ética E Identidad De Lo Público.....	21
Eje 6: Habilidades Y Competencias	21
11. Modalidades De Capacitación	22
12. Estrategias Alternativas	24
13. Entidades Que Apoyan Procesos De Capacitación.....	26
14. Diagnóstico De Necesidades De Capacitación 2024.....	27
15. Desarrollo Del Plan Institucional de Formación y Capacitación	28
16. Derechos Y Deberes De Servidores Públicos Frente A La Capacitación	32
17. Política Gestion Del Conocimiento E Innovación	34
18. Evaluación Y Seguimiento	35
19. Seguimiento Y Evaluación Paes	37
20. Inducción Y Reinducción.....	37
21. Presupuesto.....	39

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

Precisamente, en el marco de la Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde a los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como un pilar del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado de cara a prestarle un mejor servicio al ciudadano.

Es así como promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las entidades aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

De igual forma, en la Ley 909 de 2004 en su artículo 36 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 Institucional de Formación y Capacitación - PIC 2024 del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos -INVIMA, siguiendo los lineamientos de la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de formación y Capacitación 2023-2030, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

2. PROPÓSITO

Incrementar la capacidad institucional del INVIMA, a través del mejor desempeño laboral individual y colectivo de los servidores públicos del Invima, aplicando a su vez la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, para contribuir al cumplimiento de su misionalidad y una eficiente prestación de servicios a la ciudadanía.

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desarrollo de competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos en las dimensiones del saber - ser, saber -saber y saber - hacer a través de la formación y capacitación, con el fin de mejorar continuamente la labor del INVIMA como autoridad sanitaria del país y el mejoramiento de la calidad de vida laboral a través del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2024, para el logro de los objetivos estratégicos y la misión institucional.

4. 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 con el fin de 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 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.
8. Estimular la mejora continua a través del seguimiento y evaluación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo y la eficacia de las capacitaciones ejecutadas.
9. Promover el desarrollo integral de los funcionarios y afianzamiento de la ética de los servidores públicos de la Entidad
10. Contribuir en la implementación de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, a través de diferentes estrategias.
11. Elaborar inventarios de conocimiento tácito y explícito, así como la cultura de difundir y compartir.
12. Crear espacios de ideación que contribuyan a la Innovación, incentiven la investigación, creación y el trabajo en equipo generando valor en lo público.

5. PRINCIPIOS RECTORES

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"*:

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.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

6. ALCANCE

De acuerdo con la Ley 1960 de 2019 en su Artículo 3: el Plan Institucional de Formación y Capacitación 2024 está dirigido para los servidores públicos, independiente de su tipo de vinculación con el estado. De acuerdo con las necesidades y el presupuesto asignado, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

7. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

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

- **Constitución Política de Colombia**

El ordenamiento legal que rige al sector público, iniciando con su base constitucional, enmarca la capacitación dentro de los derechos laborales, señalando en la Constitución Política de Colombia, 1991, lo siguiente:

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”

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 (...)”

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.

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".

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.”

Artículo 3, Numeral 3. Señala el derecho de todo servidor público de: “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

Artículo 34, Numeral 40, Señala la responsabilidad de todo servidor públicos de “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.

El **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.

- **Decreto 160 de 2014** “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.
- **Decreto 1083 de 2015:** *“por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”* Artículos del 2.2.9.1 al 2.2.9.6.
- **Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016)** define el término como el conjunto de mecanismos y estrategias que contribuyen a la gobernanza pública y al buen gobierno: 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.
- **Decreto 648 de 2017,** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- **Decreto 2482 de 2012,** Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- **Circular No. 100.04 - 2018** del Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre la inclusión de cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- **Decreto 1008 de 2018** que establece los lineamientos generales de la política de Gobierno Digital y se subroga el capítulo 1 del título 9 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1078 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

- **Ley 1960 de 2019** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

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

- **Marco de Referencia de Arquitectura de Tecnología de Información (TI) – *G.UA.01**
- Guía del dominio de Uso y Apropiación – Guía técnica. Establece los lineamientos orientados al involucramiento de los diversos grupos de interés en la participación de las iniciativas de TI, y el desarrollo de competencias TI, las cuales se impulsan mediante las Tecnologías de Información, como habilitadoras de las estrategias de las entidades.
- **Resolución 104 de 2020**, por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública-ca en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030**, Establece los lineamientos que orientan la formación y la capacitación en el sector público, 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.

- **Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitación**, enfocado desde el Plan Nacional de Formación 2023-2030 – DAFP-ESAP.
- **Ley 2294 del 19 de mayo de 2023**, en su artículo 81 establece: Modifíquese el artículo 194 de la Ley 1955 del 2019, el cual quedará así:

Artículo 194. Sistema nacional de cualificaciones. Créese e impleméntese el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país, y promover el reconocimiento de aprendizajes previos, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo y empresarial del país.

8. FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

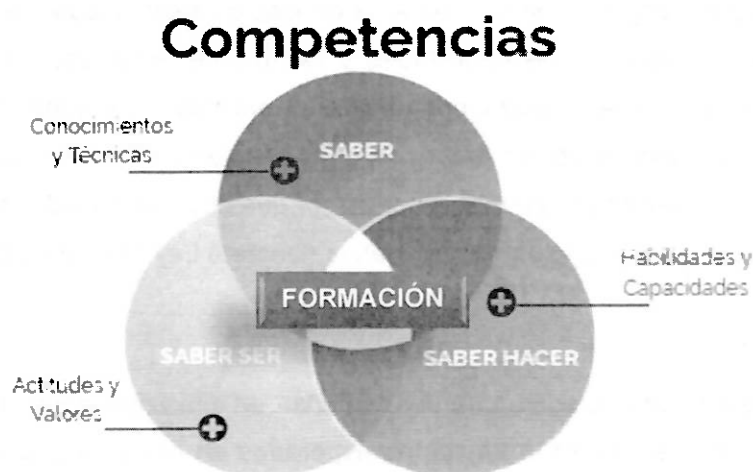
El modelo de competencias INVIMA se basa en lo establecido en la “Ley 909 de 2004 *por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*” y el Decreto 2539 de 2005 “*por el cual establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos*” y que han sido adoptados 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.

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

SABER: Es el atributo de las Competencias que comprende todo el conjunto de datos, conceptos, cálculos, análisis, etc., requeridos para realizar una labor de manera efectiva y enfrentar los retos y/o problemas que se presenten.

HACER: Las Competencias que comprenden todas las capacidades, conocimientos y habilidades que se desarrollan con la práctica y que les permite ejecutar una labor.

SER: Competencias que comprenden todos los comportamientos, valores y conductas del actuar de los servidores públicos, propias de su labor y de su entorno laboral.



Fuente: https://formacion.intef.es/tutorizados_2013_2019/pluginfile.php/246701/mod_resource/content/1/esquema_resumen.html

9. MARCO CONCEPTUAL

Aprendizaje

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

Plan Institucional de Formación y 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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC)

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 Formación y 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).

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

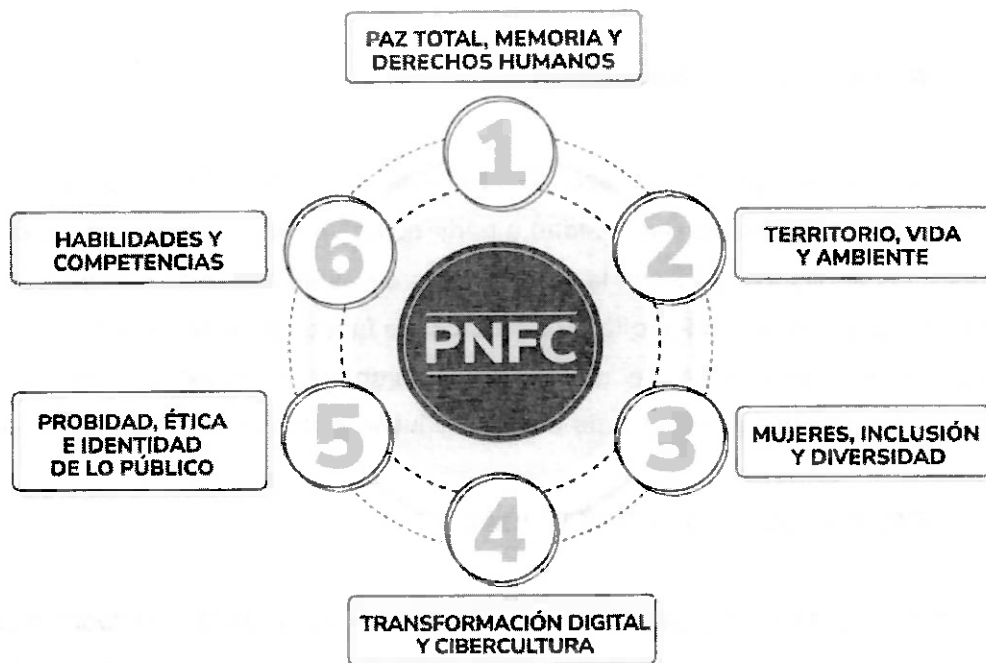
La gestión del conocimiento nos refiere un proceso mediante el cual las entidades implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a identificar, generar, capturar, transferir, apropiar, analizar, valorar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (Función Pública)

Plan de Aprendizaje del Equipo (PAE)

Acciones programadas y desarrolladas por equipos internos de trabajo. Son de obligatorio cumplimiento en todas las dependencias de la Función Pública con el fin de fortalecer las habilidades de los servidores y de compartir conocimiento. (Función Pública)

10. EJES PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Se establecieron seis ejes en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, que orientan la formación y capacitación de los servidores públicos, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación y la formación, la gestión estratégica del talento humano, y por último el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos.



Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población. las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad.

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: "Territorio, vida y ambiente" es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional. En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres,

- las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Las tecnologías de la información y las Comunicaciones han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC, lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso de la IA, del Big Data, Cloud Computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”.

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

La función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos,

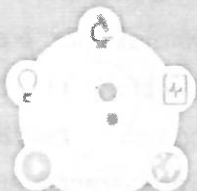
de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.4.2., "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.

11. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

MODALIDAD VIRTUAL

Se desarrollarán a través de las siguientes modalidades:

e-learning	b-learning	m-learning	r-learning	u-learning
				
Electronic Learning:	Blended Learning:	Mobile Learning:	Rapid Learning:	Ubiquitous Learning:
Formación electrónica	Formación mixta o híbrida	Formación móvil	Formación rápida	Formación ubicua
Integración de las TIC y elementos didácticos con un propósito de aprendizaje. Implica la adaptación de contenidos procedimentales y declarativos a Plataformas de Aprendizaje (LMS).	Modalidad híbrida en la que se realizan sesiones presenciales y virtuales, a través de un LMS. Tiene sus orígenes en la formación laboral debido al desarrollo de competencias (habilidades, conocimientos y	Se caracteriza por el acceso a contenidos formativos desde dispositivos móviles. Responde al desarrollo de la tecnología móvil y de los servicios que la telefonía móvil ofrece. Es una evolución del e-learning.	Contempla el uso de herramientas y aplicaciones para el desarrollo de contenidos formativos de fácil y rápida consulta.	Punto final de las diferentes evoluciones de los modelos de capacitación virtual, ya que continúa las tendencias tecnológicas existentes. La formación ubicua implica la disponibilidad de los contenidos

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

Tipos de Capacitación	Intensidad Horaria
Foros, conferencias, simposios, paneles, congresos y encuentros nacionales y locales. (Eventos de corta duración)	Varía de 1 (uno) a 2 (dos) días (máximo 16 horas).
Seminarios y Seminario Talleres	De dieciséis (16) a cuarenta (40) horas.
Cursos	Entre cuarenta (40) a noventa (90) horas.
Diplomados	Entre noventa (90) a ciento Sesenta (160) horas.
Actividades en el sitio de trabajo cuando la actividad así lo permita: ✓ 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

CAPACITACION PRESENCIAL

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

Tipos de Capacitación	Intensidad Horaria
Actividades en el sitio de trabajo cuando la actividad así lo permita: ✓ Instrucción ✓ Entrenamiento en el Puesto de Trabajo ✓ Entrenamientos Técnicos científicos ✓ Prácticas ✓ Solución de problemas ✓ Trabajo con pares ✓ Conversatorios ✓ Discusiones ✓ Dinámicas de grupo	De una (1) hasta ciento sesenta (160) horas
Otras ✓ Exposiciones o exhibiciones ✓ Visitas a otras entidades ✓ Autocapacitaciones en las dependencias.	No hay asignación específica en tiempo

12. ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS

Las estrategias alternativas que se podrán utilizar para ejecutar el Plan Institucional de Formación y Capacitación y Formación por Competencias 2024 son:

- A. **Alianzas estratégicas:** Realizar convenios interadministrativos con otras entidades para la realización de eventos de capacitación y entrenamientos con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, disminuyendo los costos.
- B. **Red Interinstitucional de Apoyo a la Formación y Capacitación en el Sector Público.** La Red Interinstitucional de Apoyo a la Formación y Capacitación, es una

alianza estratégica interinstitucional entre entidades y escuelas de formación y capacitación, que propende por la eficiencia y la eficacia de la gestión de programas propios del área, dirigidos a los funcionarios del Estado, en la que el INVIMA se apoya para capacitar a los funcionarios en temas de gerencia pública, carrera administrativa, administración pública y otros temas de actualización del Estado.

- C. **Banco de Capacitadores conformado por la ESAP.** Este Banco, cuenta con grupos de docentes cualificados en las diferentes temáticas, en el ámbito nacional, con el fin de dar cubrimiento en forma oportuna y efectiva a los Planes Institucionales.
- D. **Portafolio de Servicios de la ESAP.** Ofrece programas de capacitación en todos los niveles de formación, con programas académicos en las áreas temáticas definidas en el Estado Gerencial, el Estado Participativo y el Estado Descentralizado. Alternativamente, a través de la Escuela de Alto Gobierno de la ESAP.
- E. **Becas con Organismos Internacionales.** Para lograr una formación especializada técnico científica en el INVIMA, se hace necesario realizar convenios o conseguir becas a través organismos internacionales como la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), agencias regulatorias de otros países, entre otros.

El funcionario que asista a los eventos de capacitación o entrenamiento debe seguir el procedimiento GTH-DPE-PR001 Procedimiento de Capacitación: Educación para el trabajo y el desarrollo humano, en lo referente al trámite y documentos solicitados.

13. ENTIDADES QUE APOYAN PROCESOS DE CAPACITACIÓN.

A. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

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

B. Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)

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

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

C. Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

El SENA, a través de la formación profesional integral gratuita, apoya el desarrollo de las instituciones del Estado y a los servidores públicos en la capacitación en diferentes

actividades productivas a través de cursos y programas que contribuyen al desarrollo social, económico y tecnológico del país, mediante la modalidad virtual y presencial. De otra parte, el Instituto viene organizando con el SENA un convenio para certificar a los funcionarios en competencias y en formación en la modalidad de especialización tecnológica.

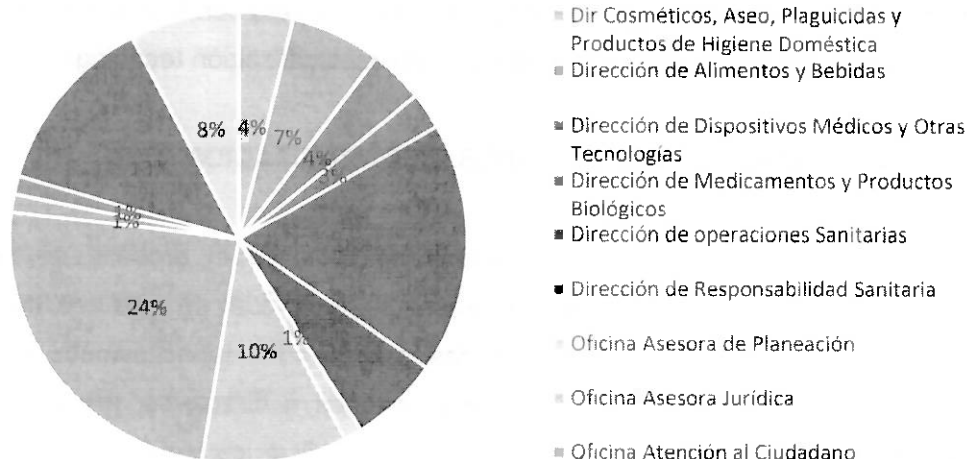
14. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2024

Por instrucciones de la Secretaría General se modificó el proceso de solicitud de necesidades de capacitación para la vigencia 2024, la cual se gestionó mediante una encuesta remitida por correo electrónico desde el área de capacitaciones el día 04 de diciembre de 2023 desde el área de capacitaciones a directores, jefes de oficina y/o coordinadores de la Entidad, con el propósito de identificar los temas de capacitación que desde las Direcciones y/o Grupos de Trabajo se requieren incluir en el Plan Institucional de Formación y Capacitación para la vigencia 2024.

Para el cumplimiento de este objetivo se indicó la importancia de dar respuesta de manera conjunta mediante sesiones de trabajo colaborativo entre los servidores públicos de cada área y sus respectivos directores, jefes de oficina y/o coordinadores, socializaran, indagaran y analizaran con sus respectivos equipos de trabajo, la idoneidad y necesidad de los temas en los cuales se requieren capacitar.

La encuesta fue respondida por 13 de las 15 Dependencias, donde se recibieron un total de 77 respuestas, con el análisis de los resultados se pretende gestionar soluciones que conlleven al mejoramiento continuo de las capacitaciones de la Entidad. Así mismo Mediante Circular se solicitará a las dependencias el envío de las necesidades de capacitación en los formatos correspondientes al procedimiento GTH-DPE-PR001 Procedimiento de Capacitación: Educación para el trabajo y el desarrollo humano, teniendo en cuenta los temas contenidos en el presente Plan de Capacitación de acuerdo con el resultado del diagnóstico de necesidades.

PARTICIPACIÓN ENCUESTA NECESIDADES DE CAPACITACIÓN



15. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

A partir de los resultados del diagnóstico de necesidades, de las políticas de gestión y desempeño, la plataforma estratégica y los parámetros de MIPG se determinan las líneas temáticas y competencias sobre las que se enfocará el desarrollo del PIC y se diseñan las líneas de formación y capacitación para la vigencia 2024, los cuales se presentan a continuación:

TEMAS DE CAPACITACIÓN POR EJE TEMÁTICO				PROYECCIÓN EJECUCIÓN TRIMESTRAL			
Item	Componente	Eje Temático	Temáticas	1	2	3	4
1	Saber	Transformación Digital y Cibercultura	Big Data			X	
2	Saber	Transformación Digital y Cibercultura	Servidor Público 4.0		X		
3	Saber Hacer	Transformación Digital y Cibercultura	Seguridad Digital	X			
4	Saber Hacer	Transformación Digital y Cibercultura	Teletrabajo	X			
5	Saber Hacer	Transformación Digital y Cibercultura	Analítica de Datos			X	
6	Saber Ser	Transformación Digital y Cibercultura	Herramientas Para el Manejo Del Tiempo, Organización y Productividad			X	
7	Saber Hacer	Territorio, Vida y Ambiente	ISO 14001- Gestión Ambiental		X		
8	Saber Hacer	Territorio, Vida y Ambiente	Mejoramiento de la comunicación, Comunicación asertiva y no violenta			X	
9	Saber Ser	Territorio, Vida y Ambiente	Lenguaje claro y Comprensible	X			
10	Saber Ser	Territorio, Vida y Ambiente	Flexibilidad, Aprendizaje Continuo y Adaptación al cambio			X	X
11	Saber Ser	Territorio, Vida y Ambiente	Gestión por Resultados			X	
12	Saber Ser	Territorio, Vida y Ambiente	Servicio al ciudadano	X			
13	Saber	Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Valores del Servidor Publico		X		
14	Saber Hacer	Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia.			X	
15	Saber Ser	Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Inteligencia Emocional - Programación Neurolingüística asociada al entorno público			X	X

16	Saber Ser	Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Programas de Transparencia y Ética pública (PTET)			X
17	Saber Ser	Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Código de Integridad	X		
18	Saber Ser	Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Sistema de Gestión Antisoborno (Ley 2195 de 2022)	X		
19	Saber Hacer	Paz Total, Memoria y derechos Humanos	Derechos humanos	X		
20	Saber Hacer	Paz Total, Memoria y derechos Humanos	Sentido y función del servidor público		X	
21	Saber Ser	Paz Total, Memoria y derechos Humanos	Resolución, mitigación de conflictos y Reconciliación		X	
22	Saber	Mujeres, Inclusión y Diversidad	Violencias basadas en género	X		
23	Saber Ser	Mujeres, Inclusión y Diversidad	Pensamiento Analítico, Crítico y estratégico			X
24	Saber Ser	Mujeres, Inclusión y Diversidad	Tolerancia cero a la Violencia de género	X		
25	Saber Ser	Mujeres, Inclusión y Diversidad	Respeto por la diversidad	X	X	
26	Saber	Habilidades y Competencias	Medidas Sanitarias y Fitosanitarias		X	X
27	Saber	Habilidades y Competencias	Reglamentación e Ivc de Productos de Origen Natural Para Envoltura y Envases de Alimentos y Bebidas		X	X
28	Saber	Habilidades y Competencias	Cosmetovigilancia		X	X
29	Saber	Habilidades y Competencias	Redacción de Textos, ortografía		X	X
30	Saber	Habilidades y Competencias	ISO 31000- Gestión del Riesgo	X		
31	Saber	Habilidades y Competencias	Bioestadística		X	
32	Saber	Habilidades y Competencias	ISO 14155- Investigación clínica de dispositivos médicos para sujetos humanos - Buenas prácticas clínicas		X	
33	Saber	Habilidades y Competencias	Microsoft Power Bi		X	X
34	Saber	Habilidades y Competencias	ISO 14971 - Gestión De Riesgos De Productos Sanitarios		X	
35	Saber	Habilidades y Competencias	Regulación Sanitaria en Publicidad		X	X

36	Saber	Habilidades y Competencias	Aditivos, coadyuvantes, alérgenos y conservantes en la elaboración de Alimentos	X	X
37	Saber	Habilidades y Competencias	Importación de Fentanilo, Medicamentos De Síntesis Química, Biológica, Homeopáticos, Fitoterapéuticos	X	X
38	Saber	Habilidades y Competencias	ISO 22000- Seguridad Alimentaria	X	
39	Saber	Habilidades y Competencias	Dispositivos médicos sobre medida específicamente ortopédicos y salud visual	X	X
40	Saber	Habilidades y Competencias	Actualización Derecho Administrativo	X	
41	Saber	Habilidades y Competencias	Inglés básico	X	X X
42	Saber	Habilidades y Competencias	Gestión de proyectos KPI - Indicadores de Procesos (Diseño y análisis)	X	X
43	Saber	Habilidades y Competencias	Actualización Derecho Disciplinario	X	X
44	Saber	Habilidades y Competencias	Herramientas Para La Identificación, Valoración Y Control De Riesgos	X	X
45	Saber	Habilidades y Competencias	Efectividad En La Identificación De Microorganismos A Través De Pruebas Bioquímicas En Laboratorios De Microbiología Farmacéutica.	X	
46	Saber	Habilidades y Competencias	Formación Sindical	X	X
47	Saber	Habilidades y Competencias	Gestión del Conocimiento e innovación	X	
48	Saber Hacer	Habilidades y Competencias	Programación y Análisis de Datos con enfoque en salud pública	X	X
49	Saber Hacer	Habilidades y Competencias	Metrología	X	X
50	Saber Hacer	Habilidades y Competencias	Estudios De Eficacia De Productos de Higiene Doméstica y plaguicidas	X	X
51	Saber Hacer	Habilidades y Competencias	Inspección basada en riesgo de Cacao, Vinos y Cervezas	X	X
52	Saber Hacer	Habilidades y Competencias	Excel Básico, Intermedio y Avanzado	X	X X
53	Saber Hacer	Habilidades y Competencias	ISO 9001- Sistema de Gestión de Calidad	X	
54	Saber Hacer	Habilidades y Competencias	Capacitación Manejo Del Usuario	X	X
55	Saber Hacer	Habilidades y Competencias	Entrenamientos En Metodologías De Ops Penetración Bacteriana Y Filtración	X	X

56	Saber Hacer	Habilidades y Competencias	Entrenamiento teórico práctico Fundamentos		
			en Resistencia a los antimicrobianos,	X	X
			mecanismos de transmisión y determinantes de resistencia.		
57	Saber Hacer	Habilidades y Competencias	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	X	
58	Saber Hacer	Habilidades y Competencias	Gestión del desarrollo de personas	X	X
59	Saber Ser	Habilidades y Competencias	Liderazgo y Trabajo en equipo	X	

16. DERECHOS Y DEBERES DE SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LA CAPACITACIÓN

DERECHOS

- Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones (Ley 734 de 2002, Art 33).
- Recibir inducción durante los cuatro meses siguientes a su vinculación (Decreto Ley 1567 de 1998) para facilitar y fortalecer su integración a la cultura organizacional y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

DEBERES

De acuerdo con el Concepto 308381 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública:

"(...) La capacitación y la actualización en el área donde el servidor desempeña sus funciones, se configuran como un deber legal, así mismo esta capacitación y actualización que conlleven a la excelencia en el servicio, corresponden a uno de los objetivos que se plantea la administración con las mismas.

La capacitación posee un doble sentido para el servidor, toda vez que es un deber capacitarse y actualizarse para el mejor desempeño de sus funciones y también un derecho de consagración constitucional y legal.

Por tanto, de conformidad con lo establecido en el artículo 34 de la ley 734 de 2002, numeral 40, es deber de todo empleado capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función; y según el artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, el empleado tiene la obligación de asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad, por lo que su incumplimiento podría acarrear sanciones legales. (...)"

Por lo anterior se establecen los siguientes deberes de los Servidores Públicos, frente a las capacitaciones:

- Participar en los eventos de capacitación aplicables a las funciones y responsabilidades propias de su cargo, y compartir con otras personas la información obtenida.
- Acordar con su jefe inmediato el respectivo tiempo para participar en la capacitación, coordinando previamente las tareas y actividades requeridas de manera que no haya afectación en los procesos de la dependencia.
- Suscribir y enviar al área de Capacitación del grupo de Talento Humano mínimo con tres (3) días de anticipación al inicio del evento de capacitación el formato de

compromiso de capacitaciones como requisito indispensable para su participación.

- Cumplir con el mínimo de asistencia establecido, so pena de incurrir en una conducta con incidencia disciplinaria.
- En caso de inasistencia justificable deberá informar oportunamente al Grupo de Capacitación y Evaluación (2 días de anticipación o posteriores al evento cuando se trate de un imprevisto) los motivos de su ausencia, presentando los soportes respectivos.
- Realizar la evaluación de la capacitación impartida, cuando aplique.
- Diligenciar oportunamente los formatos de evaluación de satisfacción y de impacto del programa o evento al que asiste.

17. 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.

La gestión del conocimiento institucional pretende asegurar el capital intelectual de las y los servidores públicos, mediante iniciativas que propicien la generación, apropiación, intercambio y uso de conocimientos necesarios para el mejoramiento de competencias funcionales, aptitudes y habilidades que contribuyan al fortalecimiento de los procesos de la entidad (desde el conocimiento participativo). En este sentido, se dará continuidad y se buscará fortalecer los repositorios de información y la transferencia del conocimiento.

Como estrategias para la implementación de la política para el año 2024 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 la Creación de la Escuela de Formación del INVIMA, así como otras estrategias que surjan en el proceso y en las diferentes áreas de la Entidad

En la línea de formación y capacitación se priorizan las acciones orientadas a elevar el nivel de conocimiento, así como a profundizar y fortalecer habilidades técnicas de las servidoras y servidores para fortalecer la gestión individual e institucional. En esta línea se articulan el PIC los procesos de gestión de conocimiento que se manejan para recopilar, conservar y transferir el conocimiento crítico de la entidad, y las charlas, talleres, sensibilizaciones y sesiones de capacitaciones internas.

Adicionalmente, dentro del marco de innovación en la gestión pública, el Grupo de Talento Humano buscará la articulación a través de convenios interadministrativos con diferentes entidades públicas y/o privadas, e igualmente el acceso a estrategias, herramientas y eventos de capacitación de otras entidades públicas, con el propósito de ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad.

18. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El proceso de evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2024 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.

18.1 Evaluación del Impacto de la Capacitación

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

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

18.2 Evaluación de la Eficacia de las Capacitaciones

a) Evaluación de aprendizaje

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

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

b) Evaluación de Impacto de la capacitación:

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

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

el grado en que los participantes han logrado los objetivos de aprendizaje establecidos para la acción de capacitación.

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

19. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PAE

La evaluación y seguimiento de los PAE se realizará con el fin de revisar el avance y cumplimiento. Se realizarán 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.
- En el segundo semestre se consolida la información para verificar su cumplimiento.

20. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El Plan Institucional de Formación y Capacitación por Competencias 2024 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 con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia y formación ética en el desempeño de sus funciones, la cual puede ser presencial o virtual.

El programa de Inducción para la vigencia 2024, se gestionará de la siguiente forma:

AULA VIRTUAL

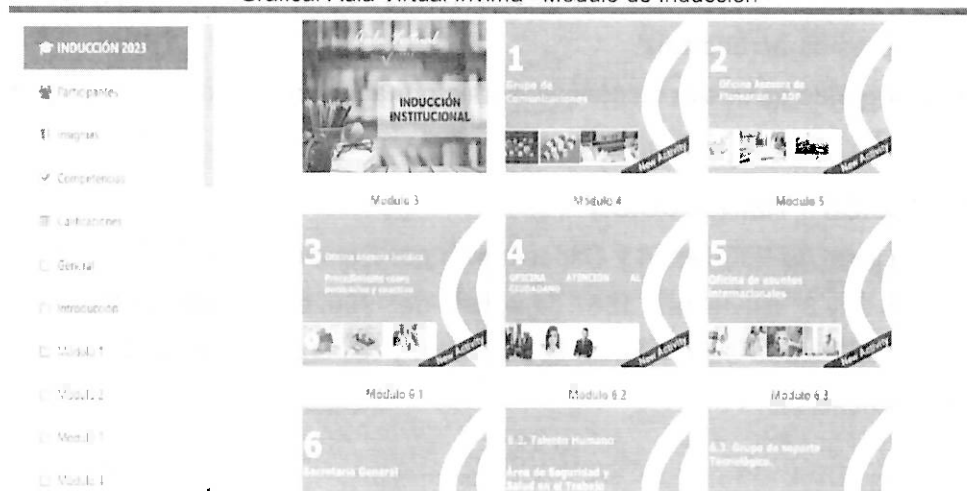
Los servidores que se vinculen a la Entidad podrán adelantar su proceso de inducción a través del Aula virtual del Invima en el siguiente link:

<https://aulavirtual.invima.gov.co/imoodle/course/view.php?id=51>

En este link donde podrán adquirir conocimientos del Instituto en 10 módulos, los cuales tendrán su propio proceso de evaluación y certificación del proceso de Inducción, el cual deberá de ser remitido al área del grupo de talento humano para ser incorporado en la historia laboral del funcionario.

Así mismo periódicamente se citará a una jornada de inducción con algunas áreas para resolver inquietudes, profundizar temas y complementar la experiencia de aprendizaje de inducción, lo cual permita que el nuevo servidor público se integre de mejor forma a la Entidad.

Gráfica: Aula Virtual Invima –Modulo de Inducción



Fuente: <https://aulavirtual.invima.gov.co/imoodle/course/view.php?id=512024>

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.

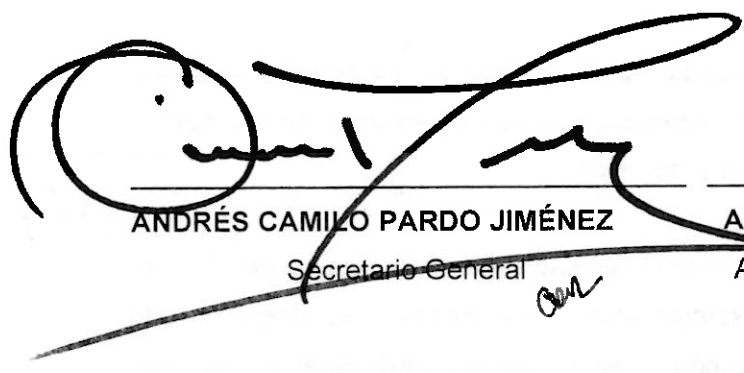
TEMA	RESPONSABLE
Plan Estratégico	Dirección General
Informes de Gestión	Grupo Talento Humano
Ética	Grupo Talento Humano - dependencias

Tabla – Responsables de la Reinducción Institucional

21. PRESUPUESTO

El INVIMA asignó para el año 2024, dentro de su presupuesto un rubro de capacitación por valor de **TREINTA Y DOS MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA MIL PESOS M/CTE (\$32.340.000,00)** por el rubro de funcionamiento.

Igualmente se contempló dentro del presupuesto de Inversión asignado para realizar actividades de capacitación y entrenamiento de los inspectores de la autoridad nacional INVIMA, así como gastos de viaje y tiquetes por **MIL TRESCIENTOS CINCUENTA MILLONES PESOS M/CTE (\$1.350.000.000,00)** a la fecha y debe ajustarse en el momento de alguna disposición al respecto.


ANDRÉS CAMILO PARDO JIMÉNEZ
Secretario General


ANGELY MILENA MERCHÁN GUZMÁN
Asesora de la Dirección General (E) con
Delegación de Funciones del Grupo de
Talento Humano

Elaboró: Francia Naranjo Buitrago 
Revisó: Ana Rosmary Samboni Marin 
Jesús Eduardo Navas Carrascal 

22. GLOSARIO

- ✓ **Analítica de datos:** Caracterización de los grupos de valor y toma de decisiones a partir de las evidencias.
- ✓ **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.
- ✓ **Conocimiento explícito:** Es el conocimiento formal, sistemático, fácil de almacenar y compartir.
- ✓ **Conocimiento tácito:** Es el conocimiento originado en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones, es de carácter intangible, de difícil materialización a través de documentos y, en consecuencia, complejo al momento de comunicarlo a otros.
- ✓ **Conocimiento:** Es la suma de datos transformados en información que son generados por las personas de una organización y que a través del aprendizaje se encuentran listos para la solución de problemas.
- ✓ **Educación Formal,** de conformidad con lo señalado el artículo 10 de la Ley 115/94, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conduce a grados y títulos. Hace referencia a los programas de básica primaria, secundaria y media, o de educación superior.
- ✓ **Educación Informal,** de acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas,

entidades, medios 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.

23. 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. <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-Gobierno-Abierto-07-2016.pdf>
- **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.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71320>
- **Constitución Política de Colombia 1991.**
- **Decreto 1083 de 2015:** por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- **Decreto 1227 de 2005,** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>
- **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". <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59676/DECRETO+160+DE+2014+EMPLEADOS+P%C3%9ABLICOS.pdf/96735968-9764-40d1-afd2-a50aa6bc148a>

- **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.
- **Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones.** Chiavenato, I. (2019). Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana.
- **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.

- **MIPG:** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en su versión actualizada mediante el Decreto 1499 de 2017 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión Institucional del MEN y sus Entidades Adscritas y Vinculadas, en términos de calidad e integridad del servicio, con el fin de que se entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los grupos de valor.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 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.

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf/f3874ffd-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118