

ESTUDIO TÉCNICO PARA LA MODIFICACIÓN DEL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS – INVIMA

Mediante el presente documento que contiene el estudio técnico mediante el cual se sustenta la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA, adoptado mediante la **Resolución 2015010329 de 2015** (16 de marzo) expedida por el Director General del INVIMA.

El documento que contiene el presente estudio técnico tiene como objetivo contar con el soporte técnico para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del INVIMA, ajustándolo a las necesidades del servicio de la Entidad, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y en el marco de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones.

Conforme con lo previsto en el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 498 de 2020, el Grupo de Talento Humano del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA, elaboró el presente estudio que justifica la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, por el cual se adicionan algunos núcleos básicos de conocimiento - NBC a los requisitos de formación académica que se exigen para el empleo de Director General, cargo de libre nombramiento y remoción de nivel directivo, y para los cargos del nivel Asesor, elaborándose el respectivo acto administrativo.

De acuerdo con lo anterior, se presenta a continuación el estudio técnico que justifica la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA, el cual se ajusta a los lineamientos del DAFP y las normas legales vigentes que regulan la materia.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL ESTUDIO TÉCNICO

El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, fue creado por el artículo 2455 de la Ley 100 de 1993 como un establecimiento público del orden nacional, adscrito al Ministerio de Salud, con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa, cuyo objeto es la ejecución de las políticas en materia de vigilancia sanitaria y de control de calidad de medicamentos, productos biológicos, alimentos, bebidas, cosméticos, dispositivos y elementos médico-quirúrgicos, odontológicos, productos naturales homeopáticos y los generados por biotecnología, reactivos de diagnóstico, y otros que puedan tener impacto en la salud individual y colectiva.

Las funciones de la estructura interna del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (Invima) y las funciones de sus dependencias fueron establecidas por el **Decreto 2078 de 2012**.

Por su parte, mediante el **Decreto 2079 de 2012** se estableció la planta de personal del INVIMA.

Con el fin de continuar en el cumplimiento de las funciones asignadas al Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, es necesario adicionar algunos núcleos básicos de conocimiento en los requisitos de formación académica de empleos del nivel directivo y asesor para la provisión de tales empleos.

1. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

A continuación, se destaca el marco normativo constitucional y legal que fundamenta la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y soporta el presente estudio técnico, determinándose las competencias que le permiten al Instituto adelantar la modificación propuesta.

1.1. Constitucional.

La Constitución Política en sus artículos 122 y 125 establece:

Artículo 122. *No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente (...)*

Artículo 125. *Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción (...)

1.2. Legal

A continuación, se presentan las principales disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con el empleo público y las funciones y competencias de los servidores públicos:

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*

ARTÍCULO 5. Clasificación de los empleos.

Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de:

(...) 2. Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios: a) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices así:

(...) En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional: Presidente, Director o Gerente General o Nacional; (...) Secretario General; Directores Técnicos, Subdirector Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero; (...) Jefes de Oficinas, Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o

Comunicaciones; Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces (...).

(...) b) Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos así:

En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional:

Presidente, Director o Gerente General, Superintendente y Director de Unidad Administrativa Especial. (...)

c) Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado.

Artículo 19. EL EMPLEO PÚBLICO.

1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

2. El diseño de cada empleo debe contener:

a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;

b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo...

Artículo 47. EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL.

1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública.

2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente título.

3. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes de:

a) En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República;

b) En el nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados..."

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”, regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la administración pública.

El artículo 39 de la 489 de 1998 señala que la Administración Pública se integra por los organismos y entidades que conforman la Rama Ejecutiva del Poder Público y por todos los demás organismos y entidades de naturaleza pública que de manera permanente tienen a su cargo el ejercicio de las actividades y funciones administrativas o la prestación de servicios públicos.

Artículo 115 de la Ley 489 de 1998

ARTÍCULO 115.- Planta global y grupos internos de trabajo. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente Ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas.

Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento

Ahora bien, el artículo 10 del **Decreto 2078 de 2012** establece las funciones de la Dirección General del INVIMA y a su turno el artículo 2º del **Decreto 2079 de 2012** dispone que el Director General distribuirá los cargos de la planta mediante acto administrativo, realizando la ubicación del personal teniendo en cuenta la estructura, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad.

De otra parte, el **Decreto 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece:

- Artículo 2.2.2.2.1 y siguiente – establece las funciones de los empleos según el nivel jerárquico.
- Artículo 2.2.2.3.1 y siguientes - establece los factores y estudios para la determinación de los requisitos de los diferentes empleos.
- Artículo 2.2.2.4.1 y siguientes, en los cuales se contemplan los requisitos generales para el ejercicio de los empleos por niveles jerárquicos y grados salariales.
- Artículo 2.2.2.5.1 y siguientes, los cuales señalan las equivalencias entre estudios y experiencia.

En relación con el Manual Específico de Funciones y Competencias, el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 498 de 2020, prevé:

ARTÍCULO 2.2.2.6.1 Expedición. Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico de funciones y de competencias

laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.

La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título.

Corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas.

PARÁGRAFO 1. La certificación de las funciones y competencias asignadas a un determinado empleo debe ser expedida únicamente por el jefe del organismo, por el jefe de personal o por quien tenga delegada esta competencia.

PARÁGRAFO 2. El Departamento Administrativo de la Función Pública brindará la asesoría técnica necesaria y señalará las pautas e instrucciones de carácter general para la adopción, adición, modificación o actualización de los manuales específicos. (...)

PARÁGRAFO 3. La administración antes de publicar el acto administrativo que adopta o modifica el manual de funciones y competencias y su estudio técnico, en aplicación del numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, deberá adelantar un proceso de consulta en todas sus etapas con las organizaciones sindicales presentes en la respectiva entidad, en el cual se dará conocer el alcance de la modificación o actualización, escuchando sus observaciones e inquietudes, de lo cual se dejará constancia. Lo anterior sin perjuicio de la facultad de la administración para la adopción y expedición del respectivo acto administrativo". (Subrayado propio)

Ahora, el artículo 2.2.2.6.2. ibidem establece el contenido mínimo del manual específico de funciones y competencias laborales: "1. Identificación y ubicación del empleo. 2. Contenido funcional: que comprende el propósito y la descripción de funciones esenciales del empleo. 3. Conocimientos básicos o esenciales y 4. Requisitos de formación académica y de experiencia".

Que la Directiva Presidencial N. 01 de 2019, relacionado con la actualización del manual de funciones y competencias laborales señaló:

(...) Con el propósito de dar estricta aplicación a las normas de orden reglamentario contenidas en el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", que regulan lo referente a los requisitos generales para los empleos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional del nivel central y descentralizado, y dar la debida seguridad sobre la legalidad de los actos administrativos de nombramiento, se considera necesario impartir las siguientes directrices:

1. Para el ejercicio de los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos cuyos requisitos especiales (estudios, experiencia y demás) se encuentren establecidos en la Constitución Política, en la ley o en los artículos 2.2.2.4.10 y 2.2.34.1.2 del Decreto reglamentario 1083 de 2015, se acreditarán estrictamente los señalados en tales disposiciones, sin que sea permitido a las entidades modificarlos o adicionarlos en sus respectivos manuales específicos de funciones y de competencias laborales.

2. Para los demás empleos deberá acreditarse el cumplimiento de los requisitos establecidos en los respectivos manuales específicos de funciones y de competencias laborales de cada entidad, elaborados con sujeción a las disposiciones

generales del Decreto reglamentario 1083 de 2015 y demás disposiciones que regulen la materia.

3. La aplicación de las equivalencias para los empleos que no tengan requisitos especiales, se aplicarán en la medida que el manual específico de funciones y de competencias laborales de cada entidad expresamente las consagre.

4. Con el propósito de evitar inconsistencias en los requisitos que se deben acreditar para ocupar los diferentes empleos públicos, los representantes legales de las entidades destinatarias de la presente Directiva Presidencial deberán revisar y ajustar los manuales de funciones y de competencias laborales de sus entidades, con estricta sujeción a las normas de orden constitucional, legal y reglamentario (...)

5. Atendiendo a la jerarquía normativa en los casos en que no coincida el manual de funciones con una norma de superior jerarquía, deberá darse prelación a esta última (...)

Decreto 1083 de 2015. ARTÍCULO 2.2.2.4.10 Requisitos determinados en normas especiales.

(...) Para desempeñar los empleos de Director de Unidad Administrativa Especial, Superintendente, Director, Gerente o Presidente de entidades descentralizadas, en cualquiera de sus grados salariales, acreditarán como requisito título profesional en una disciplina académica, título de postgrado en cualquier modalidad y experiencia profesional relacionada.

Para el ejercicio de los empleos antes señalados podrán aplicarse las equivalencias establecidas en el presente Título. (...)

Acorde con lo anterior, mediante **Resolución 2015010329 de 2015** (16 de marzo) se estableció el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA”, modificada y adicionada por la Resolución 2016042535 de 2016, 201900421 de 2019 y 2022001658 de 2022.

2. ANÁLISIS FINANCIERO

Para efectos del presente estudio, es preciso señalar que la modificación que se pretende realizar al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del INVIMA no requiere aplicación de políticas financieras y presupuestales, razón por la cual no se efectuará este análisis.

3. ANÁLISIS TÉCNICO

3.1. De la estructura orgánica del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA

El artículo 8 del **Decreto 2078 de 2012** establece la estructura interna del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA y las funciones de sus dependencias:

ARTÍCULO 8º. Estructura. El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (Invima) tendrá la siguiente estructura:

1. Consejo Directivo
2. Dirección General
 - 2.1. Oficina Asesora de Planeación
 - 2.2. Oficina Asesora Jurídica

- 2.3. Oficina de Control Interno
- 2.4. Oficina de Laboratorios y Control de Calidad
- 2.5. Oficina de Tecnologías de la Información
- 2.6. Oficina de Atención al Ciudadano
- 2.7. Oficina de Asuntos Internacionales
3. Secretaría General
4. Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos
5. Dirección de Alimentos y Bebidas
6. Dirección de Dispositivos Médicos y Otras Tecnologías
7. Dirección de Cosméticos, Aseo, Plaguicidas y Productos de Higiene Doméstica
8. Dirección de Operaciones Sanitarias
9. Dirección de Responsabilidad Sanitaria
10. Órganos de Asesoría y Coordinación
 - 10.1. Comité de Gerencia Técnica
 - 10.2. Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno
 - 10.3. Comisión de Personal
 - 10.4. Comisión Revisora.

3.2. De la Planta de personal

La planta de personal de la Entidad fue establecida mediante el **Decreto 2079 de 2012**, así:

Artículo 1°. Las funciones propias de las distintas dependencias del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos, Invima serán cumplidas por la planta de personal que a continuación se establece:

Número de Cargos	Dependencia y denominación del empleo	Código	Grado
DESPACHO DEL DIRECTOR			
1 (uno)	Director General	0015	25
13 (trece)	Asesor	1020	12
1 (uno)	Asesor	1020	8
5 (cinco)	Profesional Especializado	2028	20
2 (dos)	Profesional Especializado	2028	18
1 (uno)	Secretaria Ejecutiva	4210	21
1 (uno)	Auxiliar Administrativo	4044	20
1 (uno)	Conductor Mecánico	4103	15
PLANTA GLOBAL			
1 (uno)	Secretario General	0037	22
6 (seis)	Director Técnico	0100	21
1 (uno)	Jefe de Oficina	0137	20
4 (cuatro)	Jefe de Oficina	0137	19
2 (dos)	Jefe de Oficina Asesora	1045	15
1 (uno)	Asesor	1020	8
66 (sesenta y seis)	Profesional Especializado	2028	20
104 (ciento cuatro)	Profesional Especializado	2028	18
1 (uno)	Profesional Especializado	2028	17
103 (ciento tres)	Profesional Especializado	2028	16
38 (treinta y ocho)	Profesional Especializado	2028	15
1 (uno)	Profesional Especializado	2028	14
15 (quince)	Profesional Especializado	2028	13
6 (seis)	Profesional Especializado	2028	12
833 (ochocientos treinta y tres)	Profesional Universitario	2044	11
10 (diez)	Profesional Universitario	2044	9

Número de Cargos	Dependencia y denominación del empleo	Código	Grado
11 (once)	Profesional Universitario	2044	7
10 (diez)	Profesional Universitario	2044	6
6 (seis)	Profesional Universitario	2044	5
4 (cuatro)	Profesional Universitario	2044	4
3 (tres)	Profesional Universitario	2044	2
1 (uno)	Técnico Administrativo	3124	16
109 (ciento nueve)	Técnico Administrativo	3124	14
1 (uno)	Técnico Operativo	3132	16
80 (ochenta)	Técnico Operativo	3132	14
1 (uno)	Técnico Operativo	3132	12
1 (uno)	Auxiliar de Técnico	3054	6
6 (seis)	Secretario Ejecutivo	4210	18
3 (tres)	Secretario Ejecutivo	4210	16
11 (once)	Secretario	4178	14
37 (treinta y siete)	Auxiliar Administrativo	4044	20
4 (cuatro)	Auxiliar Administrativo	4044	17
2 (dos)	Auxiliar Administrativo	4044	12
3 (tres)	Auxiliar Administrativo	4044	10
1 (uno)	Auxiliar de Servicios Generales	4064	15
1 (uno)	Operario Calificado	4169	11
8 (ocho)	Conductor Mecánico	4103	11

4. AJUSTES PROPUESTOS

El Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA está elaborado de conformidad con los lineamientos establecidos en la Guía para Modificar el Manual de Funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, siendo su estructura, la siguiente:

- I. Identificación del empleo
- II. Área funcional
- III. Propósito principal
- IV. Descripción de funciones esenciales
- V. Conocimientos básicos esenciales
- VI. Competencias Comportamentales
- VII. Requisitos de formación académica y experiencia

En este orden de ideas, la propuesta de ajuste al manual de funciones del Instituto se refiere: al ajuste de los requisitos de formación académica y experiencia estrictamente señalados en el Artículo 2.2.2.4.10 Requisitos determinados en normas especiales, del Decreto 1083 de 2015, señalando que para el cargo de Director General de Entidad Descentralizada, Código 0015, Grado 25, se exigirá como requisito: Título profesional en una disciplina académica, Título de posgrado en cualquier modalidad y experiencia profesional relacionada. Lo anterior, obedece a que el perfil del empleo señalado nunca se ajustó a tal normativa superior estando en contradicción con el Decreto Único Reglamentario de la Función Pública y la Directiva Presidencial N. 01 de 2019.

Por su parte los cargos de nivel Asesor tendrán una ampliación y complemento de núcleos básicos de conocimiento – NBC con otros saberes y conocimientos de formación profesional y académica requeridos para el cumplimiento del objeto, funciones y obligaciones a cargo del INVIMA, evidenciadas a través de las necesidades del servicio propias del sector salud y protección social y los retos del plan estratégico sectorial y del plan nacional de desarrollo.

Al respecto, el artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 1083 de 2015 en relación con las disciplinas académicas dispone:

ARTÍCULO 2.2.2.4.9 Disciplinas académicas o profesiones. Para el ejercicio de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, las entidades y organismos identificarán en el manual específico de funciones y de competencias laborales, los Núcleos Básicos del Conocimiento NBC que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES, tal como se señala a continuación:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO	NÚCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO
AGRONOMÍA, VETERINARIA Y AFINES	Agronomía Medicina Veterinaria Zootecnia
BELLAS ARTES	Artes Plásticas Visuales y afines Artes Representativas Música Otros Programas Asociados a Bellas Artes Publicidad y Afines
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	Educación
CIENCIAS DE LA SALUD	Bacteriología Enfermería Instrumentación Quirúrgica Medicina Nutrición y Dietética Odontología Optometría, Otros Programas de Ciencias de la Salud Salud Pública Terapias
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	Antropología, Artes Liberales Bibliotecología, Otros de Ciencias Sociales y Humanas Ciencia Política, Relaciones Internacionales Comunicación Social, Periodismo y Afines Deportes, Educación Física y Recreación Derecho y Afines Filosofía, Teología y Afines Formación Relacionada con el Campo Militar o Policial Geografía, Historia Lenguas Modernas, Literatura, Lingüística y Afines Psicología Sociología, Trabajo Social y Afines
ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN, CONTADURÍA Y AFINES	Administración Contaduría Pública Economía
INGENIERÍA, ARQUITECTURA, URBANISMO Y AFINES	Arquitectura y Afines Ingeniería Administrativa y Afines Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines Ingeniería Agroindustrial, Alimentos y Afines Ingeniería Agronómica, Pecuaria y Afines

ÁREA DEL CONOCIMIENTO	NÚCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO
	Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines Ingeniería Biomédica y Afines Ingeniería Civil y Afines Ingeniería de Minas, Metalurgia y Afines Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines Ingeniería Eléctrica y Afines Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines Ingeniería Industrial y Afines Ingeniería Mecánica y Afines Ingeniería Química y Afines Otras Ingenierías
MATEMÁTICAS Y CIENCIAS NATURALES	Biología, Microbiología y Afines Física Geología, Otros Programas de Ciencias Naturales Matemáticas, Estadística y Afines Química y Afines

PARÁGRAFO 1. *Corresponderá a los organismos y entidades a los que aplique el presente decreto, verificar que la disciplina académica o profesión pertenezca al respectivo Núcleo Básico del Conocimiento –NBC- señalado en el manual específico de funciones y de competencias laborales, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño.*

PARÁGRAFO 2. *Las actualizaciones de los Núcleos Básicos del Conocimiento –NBC- determinados en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES relacionados anteriormente, se entenderán incorporadas a este Título.*

En este sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, mediante **Concepto 157111 de 2015**, señaló lo siguiente:

*(...) La norma transcrita es clara en el sentido que en el manual específico de funciones se deben registrar los **Núcleos Básicos del Conocimiento – NBC**, que cada entidad estime necesarios, como requisito de formación profesional, y no las disciplinas académicas o profesiones como se establecía con anterioridad a la expedición de dicha norma.*

La situación se ilustra mejor con un ejemplo. En el manual de funciones actual, para un cargo de Profesional Universitario el requisito de estudio es título profesional en Administración Pública, Administración de Empresas, Administración Financiera, Administración Empresarial, Administración en Logística y Producción, Administración Industrial, Administración Turística Economía, Derecho, Jurisprudencia, Ciencias Políticas, Finanzas y Relaciones Internacionales, Finanzas y Auditoría Sistematizada, Contaduría Pública, Comercio Internacional, Mercadeo y Finanzas, Ingeniería Administrativa o Ingeniería Industrial (en total 18 profesiones).

Con la modificación prevista en la norma, el requisito quedaría redactado de la siguiente manera: Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico del Conocimiento en Administración; Contaduría Pública; Economía; Derecho y afines; Ciencia Política, Relaciones Internacionales; o Ingeniería Industrial y afines (en total 8 NBC).

Esta agrupación permite reunir todas las disciplinas académicas en unos pocos núcleos básicos del conocimiento, haciendo más fácil la provisión del empleo, pues

no es necesario modificar el manual de funciones cada vez que se considere que el portador de un determinado título académico, de acuerdo con su formación puede desempeñar las funciones del cargo y ésta no aparecía en el manual.

Volviendo al ejemplo, si se considera que una persona con título de Administrador de Comercio Exterior puede desempeñar las funciones del cargo, era necesario modificar mediante acto administrativo el manual de funciones y de competencias laborales para poder incluir esta disciplina académica y así proceder a la provisión del empleo. Sin embargo, con la entrada en vigencia de la citada norma, es posible vincular a quien acredite el título de Administrador de Comercio, pues su título se encuentra dentro del NBC, Administración.

Así pues, la Administración puede definir en el manual de funciones los Núcleos Básicos de Conocimiento – NBC- que considere necesarios para el ejercicio de un determinado empleo, siempre y cuando ellos estén relacionados con la naturaleza de las funciones del empleo, según lo expuso el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en **Concepto 366211 de 2020**, lo cual significa a la luz de lo expresado en dicho concepto que *“el registro de varios núcleos de conocimiento para una determinada ficha de empleo es perfectamente válido”*.

En otras palabras, el espíritu del Decreto 1083 de 2015 es facilitar el ajuste del manual de funciones, para evitar su modificación permanente que implicaba incluir nuevas disciplinas académicas cada vez que surgen nuevas titulaciones que no aparecían en dicho manual; esta situación de multiplicidad desbordada de programas académicos de educación superior registrados en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES.

Con esta disposición se concentran estos programas académicos en 55 Núcleos Básicos del Conocimiento, que permiten un manejo más simple, flexible y práctico tanto para la elaboración del manual de funciones, como para la provisión misma de los empleos, con las salvedades que ya se han hecho sobre el perfil ocupacional y las restricciones legales para algunos empleos específicos.

En conclusión, la Administración puede definir en el manual de funciones, los Núcleos Básicos de Conocimiento - NBC, que considere necesarios para el ejercicio de un determinado empleo, siempre y cuando ellos estén relacionados con la naturaleza de las funciones del empleo. Es decir, el registro de varios núcleos de conocimiento para una determinada ficha de empleo es perfectamente válido”. (Negritas y subrayado fuera de texto)

Alternativa de equivalencias

De conformidad con lo dispuesto en la normatividad vigente y en la “*Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales Versión 2*”, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, según las necesidades del servicio y las funciones asignadas a la dirección general y a los empleos del nivel asesor, se requiere aplicar las equivalencias de estudios por experiencia y viceversa, establecidas en el Decreto 1083 de 2015, precisando en estos empleos las alternativas de equivalencia a utilizar, describiendo la manera diferente del requisito básico del empleo, esto es, indicando como se reemplaza una condición del empleo por otra, que está dada en las normas legales vigentes sobre la materia para los empleos de nivel directivo y asesor en la Entidad.

- **Requisitos del nivel directivo**

El artículo 2.2.2.4.2 del Decreto 1083 de 2015 señala:

“ARTÍCULO 2.2.2.4.2 Requisitos del nivel directivo. Serán requisitos para los empleos del nivel directivo, los siguientes:

Grados	Requisitos generales
01	Título profesional y doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.
02	Título profesional y dieciséis (16) meses de experiencia profesional relacionada.
03	Título profesional y veinte (20) meses de experiencia profesional relacionada.
04	Título profesional y veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.
05	Título profesional y veintiocho (28) meses de experiencia profesional relacionada.
06	Título profesional y treinta y dos (32) meses de experiencia profesional relacionada.
07	Título profesional y treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada.
08	Título profesional y cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada.
09	Título profesional y cuarenta y cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada.
10	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.
11	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y veintiocho (28) meses de experiencia profesional relacionada.
12	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y treinta y dos (32) meses de experiencia profesional relacionada.
13	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada.
14	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada.
15	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cuarenta y cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada.
16	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cuarenta y ocho (48) meses de experiencia profesional relacionada.
17	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada.
18	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada.
19	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta (60) meses de experiencia profesional relacionada.
20	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada.

Grados	Requisitos generales
21	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada.
22	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y sesenta (60) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y setenta y dos (72) meses de experiencia profesional relacionada.
23	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y setenta y seis (76) meses de experiencia profesional relacionada.
24	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada.
25	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y setenta y dos (72) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y ochenta y cuatro (84) meses de experiencia profesional relacionada.
26	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de maestría y setenta y seis (76) meses de experiencia profesional relacionada o título de posgrado en la modalidad de especialización y ochenta y ocho (88) meses de experiencia profesional relacionada.
27	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de maestría y ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada o título de posgrado en la modalidad de especialización y noventa y dos (92) meses de experiencia profesional relacionada.
28	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de maestría y ochenta y cuatro (84) meses de experiencia profesional relacionada o título de posgrado en la modalidad de especialización y noventa y seis (96) meses de experiencia profesional relacionada.

PARÁGRAFO. En este nivel no podrá ser compensado el Título Profesional.

- **Requisitos del nivel asesor**

ARTÍCULO 2.2.2.4.3 Requisitos del nivel asesor. Serán requisitos para los empleos del nivel asesor, los siguientes:

Grados	Requisitos generales
01	Título profesional y diez (10) meses de experiencia profesional relacionada.
02	Título profesional y quince (15) meses de experiencia profesional relacionada.
03	Título profesional y veinte (20) meses de experiencia profesional relacionada.

Grados	Requisitos generales
04	Título profesional y veinticinco (25) meses de experiencia profesional relacionada.
05	Título profesional y treinta (30) meses de experiencia profesional relacionada.
06	Título profesional y treinta y cinco (35) meses de experiencia profesional relacionada.
07	Título profesional y cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada.
08	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y veintiún (21) meses de experiencia profesional relacionada.
09	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y veintiséis (26) meses de experiencia profesional relacionada.
10	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y treinta y un (31) meses de experiencia profesional relacionada.
11	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada.
12	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cuarenta y un (41) meses de experiencia profesional relacionada.
13	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cuarenta y seis (46) meses de experiencia profesional relacionada.
14	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cincuenta y un (51) meses de experiencia profesional relacionada.
15	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y cuarenta y cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada.
16	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y cuarenta y nueve (49) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta y un (61) meses de experiencia profesional relacionada.
17	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y cincuenta y cuatro (54) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta y seis (66) meses de experiencia profesional relacionada.
18	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y cincuenta y nueve (59) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y setenta y un (71) meses de experiencia profesional relacionada.

PARÁGRAFO. En este nivel no podrá ser compensado el Título Profesional.

5. Proceso de consulta

De conformidad con lo establecido en el numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, en el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del Decreto

498 de 2020, se adelantará el proceso de consulta con las diferentes organizaciones sindicales.

Con la misma finalidad, se solicitará la publicación en la página web del Instituto, por el término de cinco (5) días calendario, del proyecto de resolución por la cual se ajusta el manual específico de funciones y competencias laborales de la Entidad, término suficiente para que la ciudadanía presente sus comentarios y sugerencias, teniendo en cuenta que previamente se debe adelantar el proceso de consulta con las diferentes organizaciones sindicales.

6. Conclusiones

La modificación propuesta al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA permitirá reunir una amplia gama de disciplinas académicas o profesiones según las áreas de conocimiento y los núcleos básicos del conocimiento a que se refiere el artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 1083 de 2015, haciendo más fácil la provisión del empleo, pues, como bien lo expresó el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en el **Concepto 157111 de 2015**, no se requerirá modificar el manual de funciones cada vez que se considere que el portador de un determinado título académico, de acuerdo con su formación, no pueda desempeñar las funciones del cargo, pues éste no aparece en el manual.

En este sentido, es necesario tener en cuenta lo establecido en el referido artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 1083 de 2015 en cuanto a las disciplinas académicas o profesiones que deben establecerse en los manuales de funciones, para lo cual se deberá verificar que la disciplina académica o profesión pertenezca al respectivo Núcleo Básico del Conocimiento –NBC- señalado en el manual específico de funciones y de competencias laborales, conforme con la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño.

Así pues, la Administración puede definir en el manual de funciones los Núcleos Básicos de Conocimiento – NBC- que considere necesarios para el ejercicio de un determinado empleo, siempre y cuando ellos estén relacionados con la naturaleza de las funciones del empleo, según lo expuso el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en **Concepto 366211 de 2020**, lo cual significa a la luz de lo expresado en dicho concepto que *“el registro de varios núcleos de conocimiento para una determinada ficha de empleo es perfectamente válido”*.

Al realizar una revisión del cargo de Director General de Entidad Descentralizada, Código 0015, Grado 25 se evidencia que en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales se requiere dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 2.2.2.4.10 del Decreto 1083 de 2015 y la Directiva Presidencial N. 01 de 2019, en el entendido de incluir el requisito establecido en Norma especial para el referido cargo, quedando señalado que: *“Para desempeñar los empleos de Director de Unidad Administrativa Especial, Superintendente, Director, Gerente o Presidente de entidades descentralizadas, en cualquiera de sus grados salariales, acreditarán como requisito título profesional en una disciplina académica, título de postgrado en cualquier modalidad y experiencia profesional relacionada”*. En ese sentido, en el referido manual de funciones no se establecerá una o alguna disciplina en específico si no cualquiera de las aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional, así como experiencia profesional relacionada que no se encuentra atada al correspondiente grado salarial, como se verá en el Anexo 1 que acompaña el presente estudio.

Vistas así las cosas, se propone incluir en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, las modificaciones relacionadas con la adición de los núcleos básicos de conocimiento NBC (que se relacionan más adelante), como requisitos de formación

académica exigibles para los empleos del nivel asesor de la entidad, cargos de libre nombramiento y remoción, requeridos para mejorar el cumplimiento de los objetivos institucionales a cargo de la Entidad.

No. EMPLEO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA
Trece (13)	Asesor	1020	12	Dirección General
Uno (1)	Asesor	1020	8	Dirección General

- **NBC – empleos nivel asesor – asesor – ANEXO 2**

Los núcleos básicos de conocimiento – NBC que se van a adicionar para los empleos del nivel Asesor de la Entidad se encuentran en el **ANEXO 2** que hace parte del presente estudio técnico:

Finalmente, es importante tener en cuenta en la definición de los perfiles para el desempeño de los empleos, las competencias laborales entendidas 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. (Ver artículo 2.2.4.2. del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018)

Para tal efecto, se adjunta proyecto de resolución por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA.

Bogotá D.C., 9 de enero de 2024.

ANGELY MILENA MERCHAN GUZMÁN
Coordinadora Grupo Talento Humano