

RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

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

"En ejercicio de las facultades legales que le confiere la ley 909 de 2004 y los Decretos Nos. 1290 de 1994, 1567 de 1998 y 1227 de 2005" y

CONSIDERANDO QUE:

Las posibilidades de desarrollo personal y profesional de los empleados que prestan sus servicios en las Entidades; permiten el mejoramiento administrativo de las organizaciones públicas y que los servicios a su cargo se presten con calidad.

El Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y de Estímulos para los empleados del estado y establece que la capacitación es una obligación de la Entidad cuyo objetivo es promover el desarrollo del talento humano con el fin de lograr un mejoramiento de la administración pública y elevar el nivel de eficiencia y eficacia de sus entidades u organismos.

La Ley 909 de 2004, dispone que la capacitación y formación de los empleados públicos deba estar 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.

La resolución No. 2008015708 del 13 de junio de 2008, Ajustó el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA; a la normatividad vigente para la época.

Existe nueva normatividad que rige la materia expuesta en el acápite anterior, por lo que se hace necesario adoptar la reglamentación pertinente que contenga el conjunto de conceptos y procedimientos organizados en materia de capacitación de personal y bienestar social.

En mérito de lo expuesto, La Directora General del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos, INVIMA,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. OBJETO. El presente Acto Administrativo tiene por finalidad ajustar el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA a la normatividad vigente en la materia. Por lo tanto siguiendo este objetivo, los Sistemas de Capacitación e Incentivos quedaran de la siguiente manera:

"TITULO I. SISTEMA DE CAPACITACION

CAPITULO 1. GENERALIDADES

ARTÍCULO 1°. DEFINICIÓN DE LA CAPACITACIÓN. Según el artículo 4° del Decreto 1567 de 1998, la capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano 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

RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

al desarrollo personal e 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.

ARTÍCULO 2°. FINALIDAD DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, propiciará el desarrollo de programas de Capacitación a sus funcionarios, orientados a la consecución de los siguientes fines:

- a. Fortalecer, desarrollar y potenciar los conocimientos, 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.
- b. Contribuir al fortalecimiento de la misión institucional.
- c. Optimizar de la prestación del servicio que corresponde al Instituto.
- d. Lograr eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones propias del cargo.
- e. Promover el desarrollo integral del recurso humano del Instituto.
- f. Afianzar la ética del servidor público.
- g. Fortalecer la capacidad, individual y colectiva, para el mejor desempeño laboral y para el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.
- h. Prolongar y complementar la educación inicial.
- i. Facilitar la permanente preparación de los funcionarios del Instituto, 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.
- j. Crear una cultura en la institución que permita identificar, generar, transferir los conocimientos adquiridos para gestionar el conocimiento institucional, con el fin de actualizar el saber (técnico científico) que requiere el INVIMA para cumplir con la misión

ARTÍCULO 3°. TIPOS DE CAPACITACIÓN. De conformidad con la Ley General de Educación, se considera **CAPACITACIÓN FORMAL**, la que se imparte en los establecimientos educativos debidamente aprobados, de manera regular, en ciclos lectivos, con pautas curriculares progresivas y conducentes a la obtención de grados o títulos. **CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO**, es la que se ofrece para complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados. **CAPACITACIÓN INFORMAL**, es el conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

PARÁGRAFO.- El Programa de Capacitación del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA, comprende la capacitación para el trabajo y el desarrollo humano y la informal, de conformidad con lo señalado en el párrafo del artículo 4° y artículo 7° del Decreto 1567 de 1998.

ARTÍCULO 4°. DESARROLLO DE ACCIONES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN CON ENFOQUE DE COMPETENCIAS. Para que la entidad pueda ofrecer servicios con calidad y equidad, requiere funcionarios competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo y con los fines de la entidad y del servicio público. El desarrollo y ejercicio de las competencias laborales debe estar articulado a la gestión de la calidad; al mejoramiento continuo de la administración pública. La Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009 literal 6.2 Talento Humano. 6.2.1. "los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas que realicen trabajos que afecten la calidad del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas"; en el apartado 6.2.2 estipula que la entidad debe: determinar la competencia necesaria de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realizan trabajos que afectan a la calidad del producto y/o

RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

servicio; así como proporcionar formación o tomar otras acciones para satisfacer dichas necesidades; evaluar las acciones tomadas, en términos del impacto en la eficacia, eficiencia o efectividad del sistema de gestión de la calidad y mantener registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas. Por lo anterior los procesos de aprendizaje que se programen en los Planes Institucionales de Capacitación deben enfocarse al desarrollo de competencias, lo cual implica:

- a) Estructurar programas de formación y capacitación articulados a problemas o necesidades laborales concretas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral.
- b) Utilizar metodologías de aprendizaje eminentemente prácticas, facilitando el desarrollo de capacidades aplicables al trabajo.
- c) Generar evidencias de los aprendizajes, asociadas a productos y desempeños propios de las funciones laborales del empleado público.
- d) Involucrar a los empleados públicos como gestores en su proceso de aprendizaje, responsables del desarrollo de sus capacidades, de la producción de evidencias de aprendizaje, de la aplicación de sus competencias en el desempeño laboral y de la participación en redes de cooperación, como fundamentos para el aprendizaje a lo largo de la vida.
- e) Proveer oportunidades de capacitación combinando modalidades y estrategias de aprendizaje: Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, educación informal, formación con proveedores, pasantías, capacitación en el puesto de trabajo, autoaprendizaje, formación presencial, formación virtual, etc.
- f) Evaluar los programas de formación y capacitación con base en la valoración de la coherencia entre las capacidades por desarrollar, las actividades de aprendizaje, los medios y ambientes de aprendizaje, los resultados del aprendizaje, evaluación que los participantes hagan de la satisfacción frente al programa ofrecido y la aplicabilidad de los aprendizajes a su desarrollo personal y al ejercicio de sus funciones.

CAPITULO 2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 5°. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN. El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, formulará el Plan Anual de Capacitación, que será de público conocimiento, en virtud de necesidades institucionales, teniendo en cuenta los objetivos y metas previstos en los planes de la entidad, con la observancia de los principios previstos en la ley para la capacitación, que guarde concordancia con los planes indicativos y operativos que adopte el Instituto. Se establecerán como componentes del Plan Institucional de Capacitación los siguientes programas: Programa Corporativo y Programa Operativo de Capacitación, de acuerdo con las siguientes especificaciones:

PARÁGRAFO.- Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo e las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

ARTÍCULO 6°. PROGRAMA CORPORATIVO. DEFINICION: Es aquel que se orienta a lograr el desarrollo de la cultura organizacional y el estilo de gestión que espera alcanzar la entidad. Para estructurar el Programa Corporativo se definirán objetivos de aprendizaje dirigidos a todos los empleados.

MODALIDADES: El Programa Corporativo que se desarrollará corresponde a las acciones de inducción y reinducción a los servidores públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA.

El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, llevará a cabo el **programa de Inducción** a todas las personas que ingresen a la Planta de Personal del Instituto, bajo la coordinación del Grupo de Talento Humano de la Secretaría General. Todos los



RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

servidores públicos nuevos deberán contar con la formación básica establecida en el programa de inducción para facilitar y fortalecer su integración a la cultura organizacional de la Entidad, para desarrollar habilidades de servidor público y suministrar información para el conocimiento de la función pública y del Instituto. **El programa de reinducción** deberá hacerse por lo menos una (1) vez al año y estará dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional del Instituto en virtud de los cambios que se sucedan dentro de la Entidad y que requieran ser conocidos por los servidores públicos de la misma. Incluirá igualmente actualización de normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

ARTÍCULO 7°. PROGRAMA OPERATIVO DE CAPACITACIÓN. DEFINICIÓN: Es aquel que se dirige a desarrollar la capacidad de los empleados para la realización de los objetivos previstos en planes, programas o proyectos que la entidad haya formulado en su planeación operativa de corto, mediano o largo plazo, de acuerdo con su misión y visión.

Por medio de los Programas Operativos de Capacitación se atenderán los requerimientos que surjan tanto del área misional como de las áreas administrativas y de apoyo. Estos programas estarán dirigidos preferiblemente a las dependencias que presentan la necesidad de capacitación.

Las Subdirecciones y Oficinas entregarán en noviembre de cada año la relación de necesidades de capacitación de su respectiva área para el año siguiente, las cuales deben obedecer a las estrategias del plan de acción y actividades primarias inherentes a cada área. En ningún momento estas necesidades de capacitación se referirán a actividades de capacitación formal, contemplarán únicamente la educación para el trabajo y el desarrollo humano e informal.

El Grupo de Talento Humano debe hacer seguimiento a la entrega del diagnóstico realizado por cada una de las dependencias y elaborar un consolidado del diagnóstico de necesidades de capacitación de la Entidad.

MODALIDADES: Están incluidas dentro del programa operativo las siguientes modalidades, siempre que estén relacionadas con las funciones que desempeñe el servidor público y con la dependencia donde se encuentre ubicado.

- a. Cursos de actualización y/o entrenamiento
- b. Diplomados, simposios, congresos, talleres, foros, investigaciones y conferencias.

REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS: Para participar en el Programa Operativo de Capacitación se requiere:

- a) Ser servidor público de la planta de Personal del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, (carrera administrativa o libre nombramiento y remoción) con una antigüedad igual o superior a cuatro (4) meses de servicio.
- b) El Comité de Capacitación, definirá prioridades de acuerdo con los objetivos estratégicos de la entidad y a la disponibilidad presupuestal que se tenga.
- c) Las dependencias deberán presentar cada año los proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) a fin de consolidar las necesidades de capacitación y formular el Plan Institucional de Capacitación.
- d) Los funcionarios deberán presentar sus solicitudes al Comité de Capacitación.
- e) El grupo de talento humano elaborará en estudios previos para ser presentados a la Secretaria General y gestionar la ejecución de las actividades formativas de solicitadas por los funcionarios.
- f) El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, convocará a distintos oferentes de capacitación y presentará la información consolidada al Comité de Capacitación, de acuerdo con la preselección realizada, para que éste establezca prioridades y apruebe la ejecución del programa operativo de capacitación.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

- g) El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, organizará los eventos de capacitación, tramitará y coordinará su ejecución y evaluación.

ARTÍCULO 8°. FINANCIACIÓN. Los distintos eventos del Plan Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, se financiarán con los recursos señalados a continuación:

- Las partidas que dentro del presupuesto de la entidad tengan por objeto la capacitación, programas de inducción y reinducción de los funcionarios del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA.
- Las donaciones y becas concedidas por organismos nacionales e internacionales para educación para el trabajo y el desarrollo humano e informal.
- Colaboración Gratuita de Entidades Gubernamentales.
- Los convenios que realice el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, con organismos o instituciones educativas nacionales e internacionales, acorde con las normas y reglamentos vigentes en materia de contratación.
- Programas de intercambio de la Red Interinstitucional de Apoyo a la Formación y a la Capacitación para el Sector Público, que lidera la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP.
- Las demás que en el futuro se establezcan.

ARTÍCULO 9°. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES. Corresponde al Grupo de Talento Humano de la Secretaría General de la Entidad, elaborar anualmente, el diagnóstico de necesidades de capacitación del personal del Instituto, en asesoría y de acuerdo con las competencias de la Dependencia, con la Oficina Asesora de Planeación, Informática y Estadística, según la información que suministren las diferentes dependencias, basado en la metodología de Proyectos de Aprendizaje en Equipo para el desarrollo de Competencias, propuesta por la ESAP y el DAFP, cuya ejecución deberá sujetarse a las apropiaciones presupuestales destinadas para este propósito.

ARTÍCULO 10°. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. Con fundamento en el diagnóstico a que se refiere el artículo anterior, el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, elaborará el Plan Institucional de Capacitación, con el apoyo de la Comisión de Personal para ser sometido a la aprobación del Comité de Capacitación, quien a su vez determinará los criterios para la distribución del presupuesto asignado para los rubros de Capacitación y Bienestar Social.

ARTÍCULO 11°. DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACION. La realización de las acciones consignadas en el Plan Anual de Capacitación se adelantará de acuerdo a lo previsto, a cargo del Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, con el apoyo de las diferentes dependencias de la entidad, del Comité de Capacitación y la Comisión de Personal, realizando un seguimiento constante que permita su adecuado desarrollo y proponiendo si fuere el caso, ajustes y modificaciones. Así mismo el Grupo de talento Humano realizará el control estadístico e informes del número y tipo de programa a los cuales el servidor público ha asistido.

El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, velará por la difusión oportuna para conocimiento de los servidores públicos de cada dependencia sobre los programas de capacitación llevando un registro para tal efecto.

ARTÍCULO 12°. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA. COMPETENCIA Y FINALIDAD. La evaluación de los programas, actividades y eventos de capacitación, será una acción

RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

permanente del Comité de Capacitación con la participación de la Comisión de Personal y se realizará en términos de proceso, de resultados y de impacto.

Los resultados que arroje la evaluación de los anteriores factores, servirán de base para ajustar el plan o el programa anuales de capacitación y considerar la participación de los centros en futuros programas, según la evaluación que reciban por parte de los capacitados.

ARTICULO 13°. MECANISMO DE EVALUACIÓN. El Comité de Capacitación del INVIMA, adoptará los instrumentos necesarios para la evaluación periódica de los servidores públicos que han sido capacitados con el objeto de determinar los logros obtenidos en desarrollo de los programas, actividades y eventos de capacitación, por intermedio de sus jefes inmediatos.

El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, entregará al final de cada evento al empleado capacitado un formulario de evaluación, con el fin de calificar la calidad del expositor que ofreció el curso.

CAPITULO 3. ORGANOS EJECUTORES DE LAS NORMAS DE CAPACITACIÓN

ARTICULO 14°. FUNCIONES DEL SECRETARIO GENERAL EN MATERIA DE CAPACITACIÓN. El Secretario General tendrá las siguientes funciones:

- a. Coordinar y controlar las políticas, planes y programas de capacitación que adopte el Instituto.
- b. Coordinar que los programas de capacitación que se ofrezcan a los servidores públicos, se lleven a cabo en centros educativos legalmente reconocidos y autorizados por el Ministerio de Educación Nacional u organismo del cual dependan, o con personas naturales de reconocida idoneidad y en lo posible dando prelación a los entes oficiales como la ESAP, SENA, DAFP y similares, siempre y cuando atiendan las necesidades de capacitación.
- c. Propender porque los programas de capacitación tengan una amplia divulgación, a fin de que todos los servidores públicos del Instituto los conozcan y puedan participar activamente, para lo cual podrá disponerse de carteleras, boletines o cualquier otro medio publicitario que haga efectivo el derecho a la capacitación.
- d. Efectuar todas las diligencias necesarias, tendientes a la consecución y a la celebración de convenios y contratos de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia, con los diferentes entes estatales, privados y personas naturales, que puedan prestar la capacitación en las áreas requeridas por el Instituto, de conformidad con el programa anual de capacitación.
- e. Coordinar el trámite administrativo para verificar el giro de los dineros por concepto de becas, seminarios, talleres, simposios, cursos, diplomados, congresos, foros, investigaciones y conferencias, etc., autorizadas a los respectivos establecimientos donde los beneficiarios estén recibiendo la capacitación.
- f. Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones que trata la presente Resolución y demás que consagre la ley.
- g. Autorizar la asistencia a cursos, seminarios, talleres, diplomados, simposios, congresos, foros, investigaciones y conferencias, etc., previamente aprobada por el Comité de Capacitación.

ARTÍCULO 15°. COMITÉ DE CAPACITACIÓN. El Comité de Capacitación es un órgano asesor de la Dirección del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA, que estará integrado por los siguientes miembros, los cuales tendrán voz y voto en las decisiones:

- a. El Secretario General o su delegado, quien lo presidirá.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

- b. El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, Informática y Estadística.
- c. Los Representantes principales de los empleados ante la Comisión de Personal o sus suplentes en caso de presentarse ausencia temporal o definitiva de alguno de los principales.

PARÁGRAFO: El Coordinador de Talento Humano, será el secretario del Comité, elaborará las actas correspondientes y actuará con voz pero sin voto.

ARTÍCULO 16°. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CAPACITACION. Son funciones del Comité de Capacitación:

- a. Asesorar al Director General en la fijación de políticas de capacitación del Talento Humano y desarrollo Institucional.
- b. Definir, de acuerdo con las políticas de la Dirección, los programas corporativos que integrarán el Plan Institucional de capacitación.
- c. Aprobar anualmente, a más tardar el 30 de Diciembre del año inmediatamente anterior el plan y programa institucional de capacitación que se someterá a la consideración del Secretario General, el Coordinador de Talento Humano, la Comisión de Personal y el Comité de Capacitación.
- d. Fijar las prioridades para la ejecución del programa de Capacitación, según los requerimientos estratégicos de la entidad.
- e. Efectuar el seguimiento y la evaluación al Plan Institucional de Capacitación.
- f. Adelantar el control de la ejecución presupuestal de los recursos destinados a la realización del Plan Institucional de capacitación y de sus programas.
- g. Aprobar o desaprobado las solicitudes que presenten los servidores públicos del Instituto ante el Comité, con fundamento en el plan de capacitación y considerando la disponibilidad presupuestal existente.
- h. Divulgar los planes de capacitación anual y todos aquellos eventos académicos a realizarse en el exterior o en el país que sean de interés institucional.
- i. Estudiar, aprobar o rechazar las solicitudes de becas que de acuerdo con los convenios establecidos por el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, se puedan adelantar.
- j. Las demás que le sean asignadas por el Director General.

REUNIONES: El Comité de Capacitación se reunirá, en forma ordinaria una (1) vez al mes, a partir del mes de febrero de cada año y en forma extraordinaria cuando el Secretario General lo requiera. La citación respectiva se realizará por escrito, por lo menos con dos (2) días hábiles de anticipación.

QUORUM: Las decisiones del Comité, se tomarán por mayoría absoluta. En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y en caso de persistir, éste se dirimirá por el Jefe de Control Interno del INVIMA.

ARTÍCULO 17°. FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COMITÉ. Serán funciones del Secretario las siguientes:

- a. Citar a reuniones ordinarias o extraordinarias, cuando se requiera.
- b. Presentar al Comité de Capacitación el orden del día en cada sesión.
- c. Informar al Comité de Capacitación la disponibilidad presupuestal existente
- d. Elaborar el Acta correspondiente a cada reunión.
- e. Comunicar a los interesados las decisiones del Comité y el procedimiento a seguir.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

CAPITULO 4. REQUISITOS PARA ACCEDER A LA CAPACITACION

ARTÍCULO 18°. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS A CAPACITAR. La selección de los servidores públicos a capacitar deberá efectuarse teniendo en cuenta el perfil ocupacional en las funciones desempeñadas, los objetivos de desempeño, las competencias laborales y comportamentales, la participación en programas o proyectos especiales y los proyectos de aprendizaje de su dependencia.

Aquellas capacitaciones que no tengan cobertura o cuando existan cupos limitados, la selección de los servidores públicos a capacitar se realizará por el Subdirector de la dependencia correspondiente en coordinación con el Jefe inmediato.

Para la selección de los servidores públicos beneficiarios de Programas de Educación Para el trabajo y el desarrollo humano, se tendrá en cuenta:

- Los criterios establecidos en los artículos 2°, 6°, 7° y 8° de esta Resolución.
- El diagnóstico de necesidades de la Entidad y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.
- No haber recibido capacitación en temas relacionados durante el último semestre.
- El número de beneficiarios por dependencia, no debe exceder el 50% del personal que allí labora pudiendo aumentarse o disminuirse según las disponibilidades presupuestales de la Entidad.
- Los recursos con los que cuenta la Entidad.

ARTICULO 19°. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN. Son obligaciones de los servidores públicos, en relación con los programas de capacitación según lo previsto en el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 y en este reglamento, las siguientes:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para los cuales haya sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- Cumplir con las obligaciones académicas fijadas por los centros educativos y mantener en forma permanente la actitud de superación e interés por mejorar sus conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas.
- Servir de monitor en las charlas, seminarios, o cursos de capacitación que el INVIMA programe para los demás servidores públicos, en el área respectiva.
- Cuando se trate de seminarios, simposios, congresos, talleres, foros, conferencias y cursos, los servidores públicos beneficiarios están obligados a:
 - Presentar un informe al Jefe inmediato con copia al Comité de Capacitación, sobre los contenidos del programa y la aplicación a las funciones que el servidor público adelanta en el área que se encuentre ubicado, que permita evaluar su aplicabilidad y realizar el seguimiento respectivo.



RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

- Hacer una actividad de replicación o multiplicación del conocimiento adquirido en el evento a fin de que todos los servidores públicos del área lo conozcan y aprendan. Esta actividad debe ser supervisada por el jefe inmediato.
- Entregar en el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, copia del certificado de asistencia al evento dentro de los cinco (5) días siguientes a la culminación del curso o evento académico.
- Evaluar el evento académico de acuerdo con el formulario o método que el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, diseñará para tal fin impacto de la capacitación. La evaluación deberá ser realizada al finalizar el evento y tres meses después se realizará la evaluación de impacto de la capacitación para determinar la aplicación de los conocimientos al cargo.

ARTICULO 20°. CERTIFICADOS DE ASISTENCIA. Los servidores públicos que hayan participado en eventos de capacitación, solicitaran a la Entidad, un certificado de asistencia y aprobación con especificación de la intensidad horaria, copia del cual será entregado al Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, para su archivo en la hoja de vida del servidor público.

CAPITULO 5. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

ARTÍCULO 21°. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN. En cumplimiento de lo consagrado en el artículo 7° del Decreto 1567 de 1998 y demás normas reglamentarias establecidas para la Inducción y Reinducción de los servidores públicos, dentro del Plan Institucional del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, se incluirán los programas de Inducción y Reinducción, cuyo objetivo fundamental comprende la ubicación y adaptación del nuevo servidor público dentro de la entidad a través de la formación sobre aspectos generales de la institución y las funciones específicas del cargo, con el fin de garantizar el buen desempeño y fortalecer el sentido de pertenencia y participación en la consecución de la misión, visión y objetivos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA.

ARTÍCULO 22°. CONCEPTO DE INDUCCIÓN. Es un proceso dirigido a iniciar al servidor público en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el servidor público vinculado en periodo de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho periodo.

Como complemento al proceso de inducción, la entidad también debe efectuar un entrenamiento en el puesto de trabajo una vez se posesiona el servidor en el respectivo empleo, para efectos de que no solamente el empleado alcance los objetivos de la inducción, sino que además, asimile en la práctica sus oficios y funciones, acomodándose a los fines y cometidos de la entidad y en esa medida, prestar un servicio de buena calidad, eficiente y eficaz.

Entrenamiento en el puesto de trabajo, puede entenderse como "un proceso de enseñanza-aprendizaje que permite al individuo adquirir y/o desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y mejorar las actitudes hacia el trabajo, a fin de que logre un eficiente desempeño en su puesto de trabajo. De esta definición puede desprenderse que el entrenamiento constituye un aprendizaje guiado o dirigido, mediante el cual se logra la adquisición de nuevas conductas o cambios de conducta ya observadas, por una nueva conducta deseada

ARTÍCULO 23°. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN. Los objetivos específicos del programa de Inducción serán los siguientes:

- a. Iniciar su integración al sistema de valores de la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

- b. Facilitar la ubicación y adaptación del nuevo servidor público dentro del Instituto a través del conocimiento de los aspectos generales de la entidad.
- c. Resaltar la importancia de trabajar con y para el Estado fomentando en el personal que ingresa al servicio público el sentido de pertenencia y compromiso con la institución de tal forma que se promueva la eficiente prestación de servicios.
- d. Ubicar al nuevo servidor público en su puesto de trabajo orientándolo sobre sus funciones, responsabilidades, instruirlo acerca de la misión de la entidad, canales de comunicación, líneas de autoridad, programas y proyectos específicos del área de trabajo con el fin de facilitar el buen desempeño dentro de la entidad.
- e. Informar al Servidor Público, acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

ARTÍCULO 24°. CONCEPTO DE REINDUCCIÓN Es un Programa 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 actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

ARTÍCULO 25°. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE REINDUCCIÓN. Los objetivos específicos del programa de Reinducción serán los siguientes:

- a. Enterar a los servidores públicos, acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
- b. Informar a los servidores públicos, sobre la reorientación de la misión institucional, los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- c. Ajustar el proceso de integración del servidor público, al sistema de valores de la entidad y afianzar su formación ética.
- d. Fortalecer en los servidores públicos, el sentido de pertenencia e identidad y compromiso con la institución de tal forma que se promueva la eficiente prestación de servicios.
- e. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los servidores públicos, las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- f. Informar a los servidores públicos, acerca de nuevas disposiciones en materia de Administración de Recursos Humanos.

TITULO II SISTEMA INTERNO DE ESTIMULOS

CAPITULO 1. GENERALIDADES

ARTICULO 26°. EL SISTEMA INTERNO DE ESTÍMULOS – El Sistema interno de Estímulos, estará constituido por los Programas de Bienestar y de Incentivos que se orientarán a mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, en el desempeño de su labor y a contribuir con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

ARTICULO 27°. FINALIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS. De conformidad con el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

- a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.
- d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

ARTICULO 28°. FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS. Los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema de estímulos son los siguientes:

- a. **Humanización de trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de crecimiento de las personas en sus múltiples dimensiones (cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social, técnica) y de desarrollar sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- b. **Equidad y Justicia.** Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- c. **Sinergia.** Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado. Más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
- d. **Objetividad y transparencia.** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- e. **Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
- f. **Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

CAPITULO 2. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.

ARTICULO 29°. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL- CONDICIONES. Estos programas se organizarán de acuerdo a la necesidades e iniciativas de los empleados de la entidad, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como a elevar el nivel de satisfacción, eficiencia y eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio a cargo del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA.

ARTÍCULO 30°. ACCESO A LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias, de acuerdo a las políticas y recursos que señale la entidad.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

ARTÍCULO 31°. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. Los programas que adelante el Instituto en esta área deberán orientarse a los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente laboral que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, participación y seguridad laboral de los empleados del Instituto.
- b. Buscar mecanismos para aplicar en el ámbito laboral que contribuyan a desarrollar el potencial personal de los empleados, con la generación de actitudes que favorezcan el mejoramiento continuo de la organización y del servicio público.
- c. Generar en los servidores públicos un compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad con el Instituto.
- d. Apoyar el mejoramiento educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y su grupo familiar.
- e. Procurar la participación efectiva de las entidades de protección y previsión social a favor de los empleados y sus familias.

ARTÍCULO 32°. AREAS DE BIENESTAR SOCIAL. Los programas de bienestar social que adelante el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, deberán enmarcarse dentro de las áreas de protección y servicios sociales y la de calidad de vida laboral.

ARTÍCULO 33°. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área, serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de la entidad.

ARTÍCULO 34°. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. Esta área será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área recibirán atención prioritaria por parte de la entidad y la activa participación de sus Directivos.

CAPITULO 3. PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO 35°. PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL. El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, formulará un Plan Anual de Bienestar Social, que será de público conocimiento, en virtud de necesidades de los empleados y de sus familias, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, al desarrollo y mejoramiento institucional.

ARTÍCULO 36°. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES. Corresponde al Grupo de Talento Humano de la Secretaría General del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, elaborar anualmente, el diagnóstico de necesidades de bienestar social del personal del Instituto, para lo cual se contará con el apoyo de las distintas dependencias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, para lo cual se diseñará el

RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

Programa correspondiente, cuya ejecución deberá sujetarse a las apropiaciones presupuestales destinadas para este propósito.

ARTÍCULO 37°. DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL. La realización de las acciones consignadas en el Programa Anual de Bienestar Social se adelantará de acuerdo a lo previsto y será liderado por el Grupo de Talento Humano con el apoyo y participación de los empleados públicos de las diferentes dependencias de la entidad, realizando un seguimiento constante que permita su adecuado desarrollo y proponer si fuere del caso ajustes y modificaciones.

El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, velará por la difusión oportuna y una amplia divulgación, sobre los programas de bienestar social, a fin de que todos los servidores públicos del Instituto los conozcan y puedan participar activamente, para lo cual podrá disponerse de carteleras, boletines, intranet o cualquier otro medio publicitario que haga efectiva la participación en los programas de bienestar social.

ARTÍCULO 38°. DE LA EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS - FINALIDAD. La evaluación de los programas, actividades y eventos de bienestar social, será una acción permanente del Grupo de Talento Humano, con la participación de los servidores públicos de la entidad y se realizará en términos de proceso, de resultados y de impacto.

Los resultados que arroje la evaluación de los anteriores factores, servirán de base para ajustar los planes y programas anuales de bienestar social y tomar acciones de mejora.

ARTÍCULO 39°. FINANCIACION. El programa Institucional de Bienestar Social, del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, se financiará con los recursos señalados a continuación:

- a. Las partidas que dentro del presupuesto de la entidad estén destinados al rubro de bienestar social y servicios para estímulos para los funcionarios del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA.
- b. Colaboración Gratuita de Entidades Gubernamentales.
- c. Apoyo y colaboración interinstitucional.
- d. Las demás que en el futuro se establezcan.

CAPITULO 4. PROGRAMA DE INCENTIVOS.

ARTÍCULO 40°. FINALIDADES. El programa de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- a. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos; los cuales se desarrollaran a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- b. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia; los cuales se desarrollaran a través de planes de incentivos.

ARTÍCULO 41°. PLANES DE INCENTIVOS. De conformidad con lo establecido en los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005, los planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

ARTÍCULO 42°. TIPOS DE PLANES. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse **Planes de Incentivos Pecuniarios y Planes de Incentivos No Pecuniarios.**

ARTÍCULO 43°. ACCESO AL PROGRAMA DE INCENTIVOS. Tendrán derecho al otorgamiento de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y asistencial.

ARTÍCULO 44°. PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS. Los Planes de Incentivos Pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán al mejor empleado y a los mejores equipos de trabajo.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de sus recursos y se distribuirán entre los seleccionados.

PARAGRAFO 1: Los incentivos pecuniarios se pagarán con cargo a las apropiaciones presupuestales para Capacitación y Bienestar Social de la respectiva vigencia y de conformidad con las disposiciones presupuestales asignadas para este rubro.

PARAGRAFO 2. La Prima Técnica no hace parte de los Planes de Incentivos que se establezcan.

ARTÍCULO 45°. PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Los Planes de Incentivos No pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

El Sistema de Estímulos e Incentivos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, considera como Incentivos de carácter No Pecuniario, entre otros, los siguientes: ascensos, traslados, comisiones, encargos, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, financiación de programas de educación formal, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social y puntaje para adjudicación de vivienda.

PARAGRAFO 1. Los traslados, ascensos, encargos y las comisiones, se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 46°. PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS. El Director General del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, adoptará y desarrollará anualmente el Plan de Incentivos Institucional, de acuerdo con la ley y los reglamentos y señalará en él los incentivos pecuniarios y los No pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, a los mejores equipos de trabajo de la entidad y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

El Plan de Incentivos Institucional, se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos, con los estudios realizados y con las preferencias de los empleados.

PARAGRAFO: Se entiende por equipo de trabajo el conjunto de empleados que en forma cooperativa desarrollan sus funciones contribuyendo de manera colectiva al cumplimiento de procesos y proyectos integrales, que implican la responsabilidad y la participación de sus miembros para conseguir el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

ARTÍCULO 47°. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS. Para la asignación de incentivos, se deberá observar las siguientes consideraciones:

- a. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario.
- b. Los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración.
- c. Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad en la cual labora.
- d. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- e. A los funcionarios a quienes se les otorga los incentivos, se les deberá efectuar reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

ARTÍCULO 48°. PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS. Para la selección del mejor equipo de trabajo, mejor empleado de carrera de la entidad, mejores empleados de carrera de cada uno de sus niveles jerárquicos, así como al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, con desempeño laboral en niveles de excelencia, se procederá de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1227 de 2005.

ARTÍCULO 49°. PROHIBICIONES. De acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Decreto 1567 de 1998, los incentivos pecuniarios y No pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salariales y prestacionales establecidos para los servidores públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, que se benefician de los mismos. En cualquier caso es entendido que el Sistema de Estímulos e Incentivos, pretende efectuar un reconocimiento al desempeño eficiente de un servidor público o equipo de trabajo, en desarrollo de estos programas.

ARTÍCULO 50°. FORMA DEL ACTO QUE CONCEDE EL INCENTIVO. Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

ARTÍCULO 51°. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE INCENTIVOS. Para los efectos previstos en el artículo 127 del Decreto 1572 de 1998 y para el cumplimiento de las funciones allí contempladas, el Comité de Incentivos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, estará conformado por:

1. El Director General o su delegado
2. El Secretario General
3. El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, Informática y Estadística.
4. El Coordinador de Talento Humano
5. Los Representantes principales de los empleados ante la Comisión de Personal.

PARÁGRAFO PRIMERO.- La Secretaría Técnica del Comité de Incentivos será ejercida por el Coordinador del Grupo de Talento Humano del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA y como tal le corresponde efectuar las citaciones para las reuniones, elaborar y custodiar las Actas correspondientes.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

PARÁGRAFO SEGUNDO.- Todas las reuniones, decisiones y demás actos del Comité se harán constar en Actas. Estas se numeraran consecutivamente, con indicación del día, mes y año en que se expidan.

ARTÍCULO 52°. DELIBERACIONES DEL COMITÉ. El Comité de Incentivos podrá deliberar con la asistencia de tres de sus miembros siempre que se encuentre presente el Director General o su delegado. Las decisiones serán adoptadas con el voto de la mayoría de los asistentes al Comité. Si se convoca a reunión y no se lleva a cabo por falta de quórum u otras circunstancias, el presidente citará a una nueva reunión dentro de los cinco días hábiles siguientes.

ARTICULO 53°. FUNCIONES DEL COMITÉ DE INCENTIVOS. El Comité de Incentivos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA, tendrá las siguientes funciones de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 127 del Decreto 1572 de 1998:

- a. Seleccionar anualmente el mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo de la entidad.
- b. Definir los criterios y orientar al Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces en el diseño y la evaluación participativa del plan de incentivos de la entidad.
- c. Realizar las gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos.
- d. Establecer las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo, de acuerdo con los parámetros y criterios previstos en el Decreto 1572 de 1998.
- e. Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo y de los empleados.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Se excluyen de las funciones del comité el otorgamiento de incentivos de carácter no pecuniario, que impliquen actuaciones administrativas que conlleven al ejercicio de la facultad nominadora.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- Sesiones del Comité. El Comité de Incentivos sesionará de manera ordinaria trimestralmente y extraordinariamente cuando la situación así lo amerite y en este caso cualquiera de sus miembros lo convoque.

TÍTULO III. VIGENCIA Y DEROGATORIA

ARTÍCULO 54°. APLICACIÓN DE REGLAMENTO E INTEGRACIÓN NORMATIVA. En la aplicación del reglamento de capacitación bienestar social e incentivos prevalecerán los principios y reglas contenidas en la Ley 909 de 2004 y los Decretos 1567 de 1998, y 1572 de 1998, y demás normas concordantes.

Harán parte integrante de la presente normatividad las resoluciones y los Decretos que reglamenten aspectos particulares en materia de capacitación de personal, bienestar social e incentivos."

ARTÍCULO 2°. VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su comunicación y socialización y deroga la resolución No. 2008015708 de 13 de junio de 2008 y las demás disposiciones que le sean contrarias.



RESOLUCIÓN NÚMERO 2012030223 DE 08 DE OCTUBRE DE 2012

"Por la cual se ajusta el Sistema de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos- INVIMA a la normatividad vigente"

ARTÍCULO 3°. COMUNICACIÓN Y SOCIALIZACIÓN. Comunicar el contenido de la presente resolución a todos los Subdirectores, Jefes de Oficina y Secretario General, a fin de socializarla al interior de cada dependencia y enviar el acto administrativo al Grupo de Informática y Tecnología de la Oficina Asesora de Planeación, Informática y Estadística, a fin que sea publicado en la página web del Instituto.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 08 días del mes de Octubre de 2012.

Blanca E. Cajigas de Acosta
BLANCA ELVIRA CAJIGAS DE ACOSTA
Directora General

Proyectó: Grupo de Talento Humano
Nelly Roberto ~~Acosta~~ Sandra Diaz E.
Revisó: Diego Téllez
Aprobó: Juan Ismael Moreno H.
Gabriel Gutiérrez
Pauth Patricia Diaz