

## 1. OBJETIVO

Establecer las directrices para el desarrollo de planes, programas, lineamientos, herramientas e instrumentos en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima, orientados a promover y apropiar el conocimiento y la innovación. Esto se logrará mediante la comprensión, generación, comunicación, gestión y aplicación de mecanismos adecuados para el aprendizaje continuo, que faciliten la identificación, captura, conservación y transferencia del conocimiento tácito y explícito. Todo ello con el fin de fortalecer el capital humano institucional, promover una cultura de colaboración y gestión del cambio, y contribuir a la mejora continua de la Entidad.

## 2. ALCANCE

La presente política es transversal e incide en todos los procesos y áreas del Instituto, por tanto, aplica a servidores públicos y contratistas de la Entidad, en todas sus sedes.

## 3. MARCO NORMATIVO Y LEGAL

- Ley 489 de 1998
- Ley 594 de 2000
- Ley 1712 de 2014
- Documento CONPES 4069 de 2021
- Resolución 540 de 2021
- Ley 2294 de 2023
- Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026
- Decreto 430 de 2016
- Decreto 1499 de 2017
- Decreto 1008 de 2018
- CONPES 3866 de 2016
- CONPES 3975 de 2019
- CONPES 4069 de 2021
- Guía MIPG DAFP V1-2020
- Documento Técnico Externo 2020

## 4. POLÍTICA

El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima, se compromete a establecer e implementar de manera efectiva: Planes, programas, procesos y otras herramientas enfocadas al desarrollo Institucional y en el fomento del Talento Humano, en capacitación, formación, aprendizaje, entrenamiento permanente, incentivando el compromiso con su trabajo y el fortalecimiento de la investigación mediante alianzas externas, con el propósito de afianzar la formación del Talento Humano, bajo modelos aplicables a la gestión del conocimiento y la innovación, así como a la transferencia de la información como parte de la cultura de compartir y difundir interna y externamente el conocimiento de la Entidad, esto permite fortalecer el desempeño institucional, adoptando alternativas de cambio que favorezcan el cumplimiento de la misión del Invima.

Consolidación de espacios para la creación, comprensión, reflexión e implementación de soluciones mediante la generación de transferencia del conocimiento, investigación e innovación, con el propósito de brindar soluciones a problemas sociales, ambientales y políticos en los cuales el conocimiento científico y tecnológico son relevantes.

Ampliar la comprensión de las dinámicas en el desarrollo, transferencia y uso del conocimiento, afianzando las alianzas entre sectores académicos, productivos y estatales; incluyendo a la comunidad y grupos de interés.

Promover acciones bajo el intercambio de conocimiento, en los que se evidencie el propósito de consolidar el ecosistema de Investigación e innovación en la Entidad, que permita interactuar con otros actores (entidades del Estado, empresarios, instituciones académicas, etc.) los cuales son determinantes al momento de tomar decisiones relacionadas con la innovación y la propia gestión del conocimiento.

- Definir espacios institucionales donde se promuevan procesos de ideación e innovación.
- Fomentar el desarrollo de proyectos basados en modelos sostenibles, asumibles e inclusivos.
- Implementar actividades de promoción en investigación, gestión del conocimiento e innovación que aseguren la sostenibilidad del sistema interno de la Institución, con el propósito de seleccionar y apropiar conocimiento para fortalecer las competencias del capital intelectual de la Entidad.

El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima, se compromete a establecer e implementar de manera efectiva planes, programas, procesos y herramientas orientadas al desarrollo institucional y al fortalecimiento del talento humano. Para ello, se promoverá la capacitación, formación, aprendizaje y entrenamiento permanente, incentivando el compromiso de los servidores públicos con su labor y el fortalecimiento de la investigación a través de alianzas externas estratégicas.

Esta política busca afianzar la formación del talento humano bajo modelos aplicables a la gestión del conocimiento y la innovación, así como a la transferencia de información, promoviendo una cultura institucional de compartir y difundir el conocimiento, tanto a nivel interno como externo. Lo anterior permitirá consolidar el desempeño institucional mediante la adopción de alternativas de cambio que favorezcan el cumplimiento de la misión del Invima.

El Invima fomentará:

- **La consolidación de espacios** para la creación, comprensión, reflexión e implementación de soluciones innovadoras, mediante procesos de generación y transferencia del conocimiento, investigación e innovación, orientados a responder a problemáticas sociales, ambientales y políticas donde el conocimiento científico y tecnológico sea clave.
- **El fortalecimiento de las alianzas** entre los sectores académico, productivo, estatal, la comunidad y otros grupos de interés, para ampliar la comprensión sobre las dinámicas del desarrollo, transferencia y uso del conocimiento.
- **La promoción de acciones basadas en el intercambio de conocimiento**, con el fin de consolidar un ecosistema de investigación e innovación institucional, que permita la interacción con actores clave como otras entidades del Estado, el sector empresarial, instituciones académicas, entre otros, fundamentales en la toma de decisiones estratégicas en materia de innovación y gestión del conocimiento.
- **La definición de espacios institucionales** que impulsen procesos de ideación e innovación, promoviendo la creatividad y la búsqueda de soluciones eficientes a los retos institucionales.
- **El desarrollo de proyectos** fundamentados en modelos sostenibles, asumibles e inclusivos, que aporten al mejoramiento continuo y al impacto positivo de las acciones del Invima.
- **La implementación de actividades de promoción** en investigación, gestión del conocimiento e innovación, asegurando la sostenibilidad del sistema interno de conocimiento institucional y fortaleciendo las competencias del capital intelectual de la Entidad.

A continuación, se relacionan las dependencias involucradas en el desarrollo de esta política:

Dependencia	Responsabilidades
-------------	-------------------

<b>Alta Dirección, Secretaria General y Jefe de Oficina de Laboratorios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsar y respaldar el proceso de implementación de la Política al interior de la entidad.</li> <li>• Garantizar los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación conforme a la planeación.</li> </ul>
<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendrá la responsabilidad de más alto nivel para garantizar la implementación de los componentes estratégicos de la política de gestión del conocimiento y la innovación, efectuará seguimiento a partir de sesiones periódicas al estado de las actividades.</li> </ul>
<b>Oficina de Tecnologías de la Información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar el componente tecnológico necesario.</li> </ul>
<b>Grupo de Talento Humano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderar la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación a partir de la conformación de un equipo ejecutor.</li> <li>• Diseñar y proponer las estrategias de implementación y fortalecimiento más efectivas para la política.</li> </ul>
<b>Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer las acciones necesarias con miras al logro de los objetivos propuestos para la implementación.</li> </ul>
<b>Servidores Públicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en las actividades de capacitación programadas por el grupo de talento humano.</li> <li>• Asistir a todas las sesiones o clases programadas dentro del calendario académico seleccionado.</li> </ul>

## 5. PRINCIPIOS:

- Liderazgo de procesos de Gestión del Conocimiento e Innovación en el Invima que contribuyan al fortalecimiento de una cultura investigativa, científica e innovadora.
- Alianzas Estratégicas: Fortalecer las relaciones con otras Entidades (públicas, académicas) para el intercambio y generación de valor a través del conocimiento.
- Capital Intelectual: Gestionar el conocimiento como un activo estratégico (capital humano, estructural, relacional) para la entidad.
- Conocimiento Tácito y Explícito: Administrar tanto el conocimiento informal y experiencial (tácito) como la información documentada y estructurada (explícito).
- Uso de Tecnología: Emplear herramientas tecnológicas para facilitar el acceso a la información, el almacenamiento, la búsqueda y el análisis de datos, así como la creación de repositorios.
- Innovación: Fomentar la creación de nuevas soluciones para responder a las demandas cambiantes, mejorando productos y servicios.
- Aprendizaje de la Experiencia: Generar lecciones aprendidas de los procesos internos y del entorno para mejorar el desempeño institucional.

## 6. MECANISMOS DE COMUNICACIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA

La presente política será socializada con los servidores públicos, contratistas y demás colaboradores del Invima a través de los canales de comunicación disponibles en la Entidad.

## DEFINICIONES

**Conocimiento** : Suma de ideas, datos, Información, procesos, productos y servicios generados por la entidad

**Conocimiento explícito** : "Es formal y sistemático. Por esta razón se puede compartir y comunicar fácilmente, (...)" por ejemplo: guías, informes, manuales, bases de datos, entre otros.

**Conocimiento tácito** : Es el conocimiento de las personas y se evidencia en sus acciones, experiencia, intelecto y su habilidad para proponer soluciones, por lo tanto, es de carácter intangible.

**Emprendimiento** : Una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad (Ley 1014 de 2006, Ley de Fomento de la Cultura del Emprendimiento).

**Evitar la fuga del conocimiento** : Definir estrategias para la transferencia del conocimiento, uso de nuevas tecnologías para gestión documental y definición de estrategias para compartir el conocimiento tácito y explícito

**Experimentación** : Tradicionalmente, los desafíos públicos complejos se abordan primero "sobre el papel", invirtiendo muchos recursos y tiempo en la planeación y diseño que no se alimentan directamente de las realidades de la implementación. Por este motivo, es frecuente vivir dificultades y desilusiones en la ejecución, las cuales aumentan las probabilidades de fracaso y exigen gran creatividad y compromiso para su resolución. En contraste, los procesos de innovación pública reconocen la complejidad e incertidumbre desde un principio y a través de la experimentación —explorar, probar y validar ideas— se gana experiencia y se recoge evidencia sobre el desafío y las posibles respuestas a él en la práctica, hasta encontrar una respuesta que al implementarla a gran escala sea exitosa y conduzca al impacto esperado.

**Fuga de conocimiento** : El olvido del conocimiento organizacional es "la pérdida voluntaria o no del conocimiento organizacional". También plantean que es necesario diferenciar si el conocimiento se deprecia, se pierde o si hay desaprendizaje.

**Gestión del Conocimiento** : Es el proceso de captura, distribución y uso efectivo del conocimiento dentro de una organización. La gestión del conocimiento y la innovación implica administrar el conocimiento tácito (intangibles) y explícito (tangibles) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, su desempeño y los resultados de gestión.

**Innovación** : 1. cambio basado en el conocimiento que genera valor y significa una novedad. Innovar es utilizar el conocimiento, y generarlo si es necesario, para crear nuevos productos, servicios o procesos, que son nuevos para la organización, o mejorar los ya existentes, consiguiendo con ello tener éxito. Las actividades de innovación incluyen todas las actuaciones científicas, tecnológicas, organizativas, financieras y comerciales. Una innovación es la implementación de: Nuevos productos o procesos, Novedades organizativas, Prácticas de la entidad, Organización del trabajo, Organización de las relaciones externas, entre otras. 2. El proceso que permite conjugar habilidades y técnicas en función de dar soluciones novedosas a problemas particulares. Cambio basado en el conocimiento que genera valor y significa una novedad. Innovar es utilizar el conocimiento, y generarlo si es necesario, para crear nuevos productos, servicios o procesos, que son nuevos para la organización, o mejorar los ya existentes, consiguiendo con ello tener éxito. Las actividades de innovación incluyen todas las actuaciones científicas, tecnológicas, organizativas, financieras y comerciales. Una innovación es la implementación de: Nuevos productos o procesos Novedades organizativas Prácticas de la entidad Organización del trabajo Organización de las relaciones externas

**Innovación pública** : Generación de novedad que aporta valor público, se refiere a la implementación de nuevos enfoques para el mejoramiento significativo en la administración pública de sus productos o servicios.

**Investigación** : Es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna, para entender, verificar, corregir y aplicar el conocimiento.

**Lección aprendida** : Una lección aprendida es un cambio en el comportamiento personal u organizacional, como resultado del aprendizaje a partir de la experiencia. Idealmente, este será un cambio permanente e institucionalizado, por lo menos hasta que sea identificada la necesidad de producir otro cambio.

## CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Usuario	Comentario
2	24/10/2025	Mary Jazmin Luengas Moreno	Se solicita nueva versión, para realizar actualización de acuerdo con los lineamientos del DAFP. La política fue aprobada en el comité Desarrollo y Desempeño Institucional No. 10 del 2025.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<p>Nydia Yolima Guio Barrera <b>Profesional Universitario Grupo de Talento Humano</b> Ana Rosmary Samboni Marin <b>Técnico Administrativo Secretaría General</b> Jaime Tabares Rios <b>Planta- Profesional Universitario</b> Francia Patricia Naranjo Buitrago <b>Profesional Especializado</b></p> <p>Fecha de elaboración: 24/10/2025</p>	<p>Martha Liliana Soto Iguaran <b>Asesora de la Dirección con delegación de funciones en la Coordinación del Grupo de Talento Humano</b></p> <p>Fecha de revisión: 24/10/2025</p>	<p>Francisco Augusto Giuseppe Rossi Buenaventura <b>Director General</b></p> <p>Fecha de aprobación: 24/10/2025</p>

Este documento ha sido visto 36 veces

Copia no controlada