

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO
INVIMA

ENERO 2024

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano se constituye como un elemento fundamental en el logro de los objetivos estratégicos del Instituto, así como el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, permitiendo alinear la planificación Institucional frente al Direccionamiento del Sector Público, de acuerdo a la planeación del talento humano y a la aplicación de lo establecido en los procedimientos adoptados para la vinculación, desarrollo y retiro de los servidores públicos, lo que garantiza que el Instituto cuente con un personal idóneo y altamente calificado para hacer realidad la gestión encomendada.

Por tal razón esta herramienta de gestión, permite apoyar la toma de decisiones basada en un sistema de monitoreo de indicadores, metas y resultados que determinan los aspectos que se deben fortalecer, mejorar y/o cambiar en las diferentes estrategias de los planes y programas del Instituto, como lo es el modelo de conciliación y estímulos (programa de bienestar - plan de Incentivos), Plan de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Formación y Capacitación por Competencias, Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos y Plan Estratégico de Talento Humano, los cuales se lideran desde el Grupo de Talento Humano, conservando los lineamientos establecidos en el Modelo Estándar de Control Interno – MECI y normatividad aplicable.

Por lo anterior se trabaja de manera articulada y alineada para conseguir resultados coherentes y sostenibles en el marco de la Política de Gestión de Talento Humano, orientada al desarrollo de las disposiciones gubernamentales respecto a la provisión de empleos (primer empleo, estado joven, inclusión social, discapacidad, entre otros).

1. MARCO LEGAL

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 156r7 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar
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”.	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Talento humano

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Invima, inicia con la detección de necesidades o diagnósticos que se realizan para cada uno de los planes y/o programas institucionales y culmina con la evaluación de la ejecución de estos. Aplica a todos los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad vigente

3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

MISIÓN

El Invima es un instituto técnico, científico del orden nacional, adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, encargado de ejecutar las políticas formuladas por el Gobierno en materia de inspección, vigilancia y control sanitario, basado en la gestión del riesgo de los productos de su competencia, para proteger y promover la salud pública a través de la articulación sectorial e intersectorial y contribuir a la mejora continua del estatus sanitario.

VISIÓN

En el año 2031, el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima, será un instituto técnico, científico reconocido nacional e internacionalmente por ser líder, oportuno, eficiente y cercano a los ciudadanos, emprendedores, empresarios y demás grupos de valor, reconocido por proteger y promover la salud pública con presencia en el territorio nacional.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD:

1. Contribuir a la mejora continua del estatus sanitario del país mediante el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control sanitario con enfoque de riesgo garantizando la protección de la salud de los colombianos y el reconocimiento nacional e internacional.
2. Prestar servicios con estándares de calidad para afianzar la confianza de la población
Fortalecer la gestión del conocimiento, capacidades y competencias de los servidores públicos de la institución.
3. Contribuir a una Colombia legal y transparente mediante la implementación de acciones que mitiguen los efectos de la ilegalidad y la corrupción.

OBJETIVO GENERAL:

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral del servidor público, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante medidas y acciones que busquen introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, por medio de la implementación de políticas, estrategias y prácticas de administración de personal, bajo los principios de equidad y transparencia.

OBJETIVO ESPECÍFICOS:

- Fortalecer la gestión del talento humano, por medio de las diferentes actividades que desde allí se lideran y que son relacionadas con la planeación estratégica del Instituto.
- Potenciar las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, bienestar, inducción y reinducción, ambientes saludables y programas de vigilancia epidemiológicas de seguridad y salud en el trabajo, acorde con las necesidades identificadas en los resultados de los diagnósticos arrojados a las diferentes mediciones organizacionales.
- Mejorar las condiciones para el buen desempeño y la calidad de vida laboral de los servidores públicos del Instituto, por medio de la generación de espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración y a través del desarrollo de planes y programas que fomenten el desarrollo integral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.

4. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

4.1 Disposición de la información:

La información previa de la Gestión Estratégica y de los Planes de Talento Humano, se encuentra organizada en el aplicativo de Integra (Sistema Integrado de Gestión del Invima), así como publicados en el link de transparencia de la página web del Instituto.

De esta manera, se cuenta con los insumos confiables y necesarios para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano.

4.2 Caracterización de los servidores:

A través del registro en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del Instituto, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

La planta del Invima, a corte 31 de diciembre de 2023, estuvo conformada con un total de 1.186 servidores Públicos de planta, visualizada así:

Tabla No. 1 Total Planta de personal por tipo de nivel

Nivel	Cantidad
Directivo	15
Asesor	12
Profesional	938
Técnico	160
Asistencial	
Total	1.186

Fuente: Base de planta de personal Grupo de Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2023

Tabla No. 2 Total Planta de personal por tipo de nombramiento

Tipo de nombramiento	Cantidad
Carrera administrativa	733
Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción	1
Encargo	175
Libre nombramiento y remoción	26
Período de prueba	2
Provisional	251
Total	1.186

Fuente: Base planta de personal INVIMA, Corte: 31 de diciembre de 2023

Tabla No 3. Tipo de Planta

Planta de personal	Cantidad
Cargos con Presupuesto	1320
Cargos sin presupuesto	200
Total Planta	1520

Fuente: Base planta de personal INVIMA, Corte: 31 de diciembre de 2023

El Instituto, respecto a la planta de personal, está identificada por cargos con presupuesto y sin presupuesto, conformada por 1.520 cargos según el Decreto 2079 de 2012, sin embargo, la provisión de los empleos se encuentra regulada por la asignación presupuestal establecida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en lo referente a la congelación de la nómina y cubrimiento de cargos, razón por la cual solo se autorizó la vinculación de 1.320 servidores públicos, como se identifica en la planta certificada a 29 de febrero de 2016, así:

NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIAS Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1 (uno)	Director General	15	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
1 (uno)	Secretario General	37	22
6 (seis)	Director Técnico	100	21
1 (uno)	Jefe de Oficina	137	20
4 (cuatro)	Jefe de Oficina	137	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
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

Decreto 2079 de 8 de octubre de 2012. Por la cual se establece la planta de personal del Invima

Por lo anterior, para control y seguimiento de la información, el Grupo de Talento Humano del Invima, cuenta con una base de datos de la planta de personal, en la que se relaciona cada uno de los criterios del servidor público, junto con el Manual de Funciones y Competencias Laborales, que trabajan como insumo para la identificación y actualización de manera constante de la caracterización de dichos empleos y conforme a las necesidades del servicio.

5.RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS 2023

5.1 Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano a través de la Matriz de GTH

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables a través de la Matriz de Gestión Estratégica Talento Humano, se formularon las Políticas que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) del Talento Humano, el ciclo de vida del Servidor Público y el Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica, en el cual se obtuvo una calificación de 97% sobre 100, este resultado permitió identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	97	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	98
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	97
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	95
		- Ruta para generar innovación con pasión	97
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	92	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	93
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	89
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	93
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	92
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	91	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	92
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	89
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	96	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	97
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	95
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	96	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	96

Fuente: Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano, diciembre 2023

5.2 Resultados de la Intervención del Clima Organizacional

Se dio continuidad al proceso de transformación de la cultura organizacional para fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la humanización, la transparencia y la comunicación, teniendo en cuenta los lineamientos del Instituto, esto se logró por medio de los resultados de la aplicación de la encuesta de medición de la Calidad de Vida Laboral y Familiar a los servidores públicos.

Se contó con una participación del 60% en el desarrollo de la encuesta por parte de los servidores del Instituto, a partir de estos resultados se desarrollaron actividades encaminadas a intervenir como lo fue la realización de la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosocial.

5.3 Resultados Código de Integridad

La entidad busca fortalecer una cultura organizacional de integridad orientada al servicio, la ética, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio en el comportamiento de los servidores públicos por medio de estrategias que reflejen el aumento de la confianza de los ciudadanos en la entidad.

Se llevaron a cabo actividades orientadas a dar continuidad en la implementación de mecanismos de Conflicto de Intereses y de implementación del Código de Integridad, orientadas al reconocimiento de los valores, este fue socializado en el evento de cierre de Gestión 2023 del Instituto.

5.4 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

En cumplimiento del Decreto 1499 de 2017 y como propósito de identificar el grado de avance en la implementación de las dimensiones, políticas y componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG v2; se observó como resultado, el índice de desempeño institucional para el Invima 2022 de 90.8, disminuyendo la dimensión de Talento Humano del 2021 con un puntaje de 91.5.



Comparativo vigencias anteriores

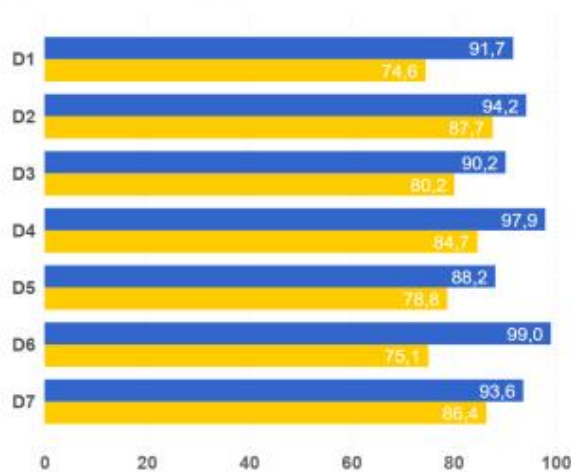


Fuente: Grafica resultados FURAG, Función Pública vigencia 2022

A partir del trabajo transversal realizado por las diferentes Dependencias del Instituto y de acuerdo con el monitoreo, evaluación y control de los resultados Institucionales, se muestra el seguimiento del índice de desempeño de cada una de las siete (7) dimensiones, lo que arrojó como resultado en la dimensión de Talento Humano un puntaje de 90.8 puntos, frente a las demás, esto demuestra la gestión y el buen desempeño del Instituto en esta dimensión.

Resultados por dimensión

● Puntaje Consultado ● Promedio de Referencia



Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento Humano	91,7
D2: Direccionamiento y Planeación	94,2
D3: Gestión para Resultados	90,2
D4: Evaluación de Resultados	97,9
D5: Información y Comunicación	88,2
D6: Gestión del Conocimiento	99,0
D7: Control Interno	93,6

Fuente: Grafica resultados FURAG, Función Pública vigencia 2022

5.5 Diagnostico Riesgo Psicosocial:

Se desarrollo la Bateria de Riesgos Psicosocial a 24 dependencias de la entidad, con el apoyo y acompañamiento de las mismas.



5.6 Necesidades de Capacitación:

El diagnóstico de necesidades se encuentra inmerso en el Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias del Invima, el cual se publica en el enlace de Transparencia de la página web del Instituto.

5.7 Necesidades de Bienestar:

El diagnóstico de necesidades de bienestar se encuentra inmerso en el Programa de Bienestar social e Incentivos del Instituto el cual se publica en el enlace de Transparencia de la página web del Invima.

6. PLANES TEMÁTICOS:

De acuerdo con el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, se integran los planes institucionales y estratégicos del Instituto, los cuales se relacionan a continuación:

- Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos
- Plan institucional de formación y capacitación por competencias
- Cronograma anual de seguridad y salud en el trabajo
- Programa de Bienestar Social e Incentivos

En la formulación de cada plan o programa se incluyeron los aspectos identificados a mejorar y sus estrategias de intervención, desarrollados y evaluados a través lineamientos normativos y recursos disponibles, estos planes se desarrollaron así:

6.1 Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto, da cubrimiento a la provisión de empleos de carrera administrativa en los diferentes niveles jerárquicos: Profesional, Técnico y Asistencia, sujetos de provisión en las diferentes situaciones administrativas del personal, a fin de que las diferentes dependencias del Invima cuenten con el talento humano necesario e idóneo para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores.

6.2 Plan institucional de formación y capacitación por competencias:

El Plan institucional de capacitación de formación por competencias, se adoptó bajo la resolución N° 2023003510 del 31 de enero de 2023 "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Formación y Capacitación por Competencias 2023 de los funcionarios Públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos del Invima, enfocado en contribuir al fortalecimiento de las diferentes competencias y conocimientos de los servidores del Invima, por lo cual se formula teniendo en consideración las necesidades expresadas por las diferentes dependencias, directivos, jefes de área, servidores, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de Gestión del Conocimiento.



6.3 Programa de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, se plasman las actividades a través de la implementación por etapas, cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) con base en los programas de vigilancia epidemiológicos, resultados de los exámenes de condiciones de salud, seguimiento a eventos en salud, controles de riesgos identificados en las diferentes sedes y en el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a términos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.4 Plan de Bienestar Social e Incentivos

De acuerdo con la Resolución No. 2023003514 del 30 de enero de 2023, se adoptó el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores Públicos del Instituto, donde el objetivo inicial es el programa de sistema de estímulos, para propiciar condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y mediante actividades de esparcimiento e integrando el núcleo familiar.

7. TEMÁTICAS ADICIONALES PARA PLANEAR:

7.1 Inducción y reintucción

El Proceso de inducción y reintucción, busca facilitar y fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional del Instituto, así como la de brindar un entrenamiento a supuesto de trabajo, que contribuya al alcance de la misión, visión, objetivos institucionales y al mejoramiento de las competencias laborales. De acuerdo con el Procedimiento Capacitación: Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano GTH- DPE-PR001.

7.2 Evaluación de Desempeño Laboral

Dentro de la gestión del Grupo de Talento Humano del Invima, es importante evaluar su desempeño, esto constituye una función esencial para los servidores públicos en carrera administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción, mediante un instrumento de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión en el marco de sus funciones, responsabilidades y su aporte para el cumplimiento de los objetivos y metas Institucionales.

Es importante resaltar que durante el 2023, la entidad retomó la medición de rendimiento laboral de los servidores públicos en nombramiento provisional, con el objeto de identificar oportunidades de mejora para fortalecer competencias dirigidas a todos los servidores públicos.

7.3 Monitoreo y seguimiento del SIGEP

El sistema SIGEP contiene información sobre el Talento Humano al servicio de las entidades públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y procesos propios de las áreas encargadas de administración del personal. De acuerdo con lo planificado el SIGEP arrojó un porcentaje de cumplimiento del 99% frente a las novedades presentadas del personal.



7.4 Apicativo SIMO:

Frente al proceso de cargue de vacantes, se alimentaron empleos en el aplicativo SIMO 4.0, con miras a la próxima convocatoria en la que participará el Instituto. A la fecha se tienen cargados 377 empleos en el aplicativo SIMO 4.0.

7.5 Vinculación de Jóvenes en el Estado Joven:

Durante la vigencia 2023, se realizó vinculación de siete (7) jóvenes como servidores públicos en los rangos de edad entre los 18 y 28 años.

7.6 Vinculación laboral de personas con Discapacidad:

Al ser una entidad pública de orden nacional, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, el Invima, busca propiciar, que personas con especial protección constitucional en términos de igualdad puedan acceder, usar y disfrutar de los bienes y servicios del Estado, es por eso que el Invima ha asumido la responsabilidad de la inclusión real y efectiva de personas con discapacidad, garantizando el derecho a un trabajo digno y en igualdad de condiciones y accesibilidad a los diferentes beneficios; como por ejemplo capacitaciones, cursos, accesibilidad, actividades de prevención y promoción de la Salud en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para ello, se están adelantando planes de gestión para la reforzar en la entidad el tema de Discapacidad, acorde con la normativa vigente.

7.7 Pasantes:

El Invima cada año recibe un promedio de 25 a 30 pasantes por semestre con formación académica en: medicina veterinaria, química farmacéutica ingeniería química, ingeniería biomédica, estudiantes que integran sus conocimientos en el que hacer de las áreas como Dirección de Alimentos y bebidas, Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos, Dirección de Operaciones Sanitarias, Dirección de dispositivos médicos y otras tecnologías, Dirección de Cosméticos y Secretaria General.

7.8 Manual de Funciones y Competencias:

Se encuentra en actualización general del Manual de Funciones y Competencias del Instituto, con base en las observaciones realizadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y de las oportunidades de mejora recibidas por varias fuentes. Es importante contar con un manual vigente en el marco de competencias del Decreto 815 de 2018 y con funciones acordes a la actualidad de la Entidad.

7.9 Archivo de historias laborales

En cumplimiento de la normatividad vigente en administración documental y a los lineamientos establecidos por el Grupo de Gestión Documental del Instituto y la conservación de archivos físicos de la información de Historias Laborales, el Grupo de Talento Humano tiene bajo su custodia las historias laborales de los servidores públicos vinculados al Instituto, las cuales se encuentran actualizadas con la documentación aportada.



8 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto, permite tener información oportuna y actualizada, a partir de insumos confiables de los diferentes aplicativos y herramientas de seguimiento que utiliza el Invima, como lo son:

- **APLICATIVO INTEGRA:** Caracterización de la documentación (procesos, procedimientos e instructivos) de Talento Humano, indicadores de gestión, planes operativos, estratégicos, riesgos, entre otros.
- **INTRANET, PÁGINA WEB Y YAMMER:** Mecanismo de comunicación, sensibilización y socialización permanente a los servidores públicos del Invima, grupos étnicos y partes interesadas del Invima, en temas de Talento Humano.
- **INDICADORES POA (Plan Operativo Anual):** Mecanismo para la medición de planes y proyectos de Talento Humano.
- **INDICADORES DE GESTIÓN:** Expresión cuantitativa del comportamiento y desempeño de los procesos de Talento Humano.
- **APLICATIVO SIGEP:** Mecanismo utilizado para la actualización de información básica de novedades de personal.
- **CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN:** Consolidado de información referente a: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del Invima.
- **SHARE POINT:** Herramienta diseñada por Microsoft para la gestión documental y el trabajo en equipo.

La Gestión del Talento Humano da cumplimiento por medio del resultado de mecanismos y/o herramientas de seguimiento, las cuales son desarrolladas a conformidad con el lineamiento establecido en la planeación del Instituto.

Estos mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano ~~en~~ la implementación y el seguimiento del Plan:

- Informe de gestión
- Autodiagnóstico de plan estratégico de talento humano
- Indicadores de gestión
- Mediciones de impacto al cumplimiento de los diferentes planes y/o Programas
- FURAG
- Sistema de gestión institucional
- Indicadores POA

Finalmente, en el marco del Sistema de Gestión Integral, la Oficina de Control Interno juega un papel importante como evaluador al interior del Instituto.



8.1 Formulación de Estrategias Institucionales y Acciones Asociadas

En el marco de los objetivos estratégicos aprobados en Consejo Directivo del 11 de abril de 2019, particularmente para el objetivo estratégico No. 3, se definieron las acciones a ejecutar mediante las cuales se logrará su cumplimiento, estas acciones constituyen estrategias a seguir por el Grupo de Talento Humano del Instituto, enmarcadas dentro de la gestión misional, gobierno y la eficiencia administrativa y representados en el POA (Plan Operativo Anual).

OBJETIVO ESTRATEGICO INVIMA	ESTRATEGIA INVIMA	MIPG
Fortalecer la Gestión del conocimiento de capacidades y competencias de los servidores públicos de la Institución.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar acciones para el desarrollo de las aptitudes, habilidades y capacidades de los servidores públicos de la Institución. 2. Fortalecer la generación de conocimiento producto de las acciones misionales que sirva de insumo para la toma de decisiones de los actores interno y externo de la institución. 	Eficiencia

8.2 Acciones del Grupo de Talento Humano

PRODUCTO	ACCIONES
Desarrollo y del conocimiento institucional	Diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Formula malla capacitación por Competencias
	Ejecutar el Plan de Capacitación acorde a la malla curricular en temas misionales y de apoyo.
	Ejecutar el Plan de Capacitación acorde a la malla curricular en temas Misionales y de apoyo
	Fortalecer las competencias de los servidores Públicos
	Diseñar y ejecutar el Sistema de Estímulos
	Diseñar e implementar el Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos
	Ejecutar el Plan Estratégico del Talento Humano.
	Diseñar y ejecutar el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo



**MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL**

