



La salud
es de todos

Minsalud

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SECRETARIA GENERAL

GRUPO DE TALENTO HUMANO

ENERO 2021



La salud
es de todos

Minsalud

PRESENTACIÓN

El plan estratégico de Gestión humana se constituye en un elemento fundamental para el logro de los objetivos estratégicos, permite alinear el ejercicio de planificación institucional frente al direccionamiento del sector público. Por tal razón esta herramienta de gestión permite apoyar la toma de decisiones basado en un sistema de monitoreo de indicadores y metas, resultados que determinan los aspectos que se deben fortalecer, mejorar y/o cambiar en los programas de Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación que se lideran desde el Grupo de Talento Humano conservando los lineamientos establecidos en el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, orientado al desarrollo y calificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos.



OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del recurso humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral del servidor público del Instituto, implementando políticas y prácticas de administración de personal, bajo los principios de equidad y transparencia en la selección de personal, inducción, capacitación, bienestar, evaluación de desempeño y el mejoramiento continuo de acuerdo a las normas vigentes de la administración del recurso humano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Fortalecer la gestión del grupo de Talento Humano por medio de las diferentes actividades, relacionadas con los planes que allí se lideran, en el marco de la planeación estratégica del Instituto.
- ✓ Potenciar las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- ✓ Propiciar condiciones para el mejoramiento del desempeño y la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral.

1. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN:

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano, tenga insumos confiables para lo cual se cuenta con los diferentes aplicativos y herramientas del Instituto, como lo son:

- ✓ **APLICATIVO INTEGRA:** Caracterización del proceso de Talento Humano, indicadores de gestión, planes operativos, estratégicos, riesgos, entre otros.
- ✓ **INTRANET Y PÁGINA WEB:** Comunicación, sensibilización y socialización permanente a los servidores públicos del Invima, grupos étnicos y partes interesadas en temas de



La salud
es de todos

Minsalud

Talento Humano.

- ✓ **POA:** (Plan Operativo Anual) Medición de planes y proyectos.
- ✓ **INDICADORES DE GESTIÓN:** Expresión cuantitativa del comportamiento y desempeño de un proceso.
- ✓ **SIGEP:** Actualización de información básica en cuanto a novedades de personal.
- ✓ **CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN:** A través de una matriz se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del Instituto, insumo fundamental para la administración del talento humano.
- ✓ **CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:** La planta de personal del Invima, está 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 está autorizada la vinculación de 1.320 servidores públicos, como se observa en el cuadro denominado Planta Certificada a 29 de febrero de 2016, a continuación detallado:



La salud
es de todos

Minsalud

PLANTA CERTIFICADA A 29-2-2016		
DENOMINACIÓN DE CARGO	Grado	Cargos
NIVEL DIRECTIVO		13
Director General	25	1
Secretario General	22	1
Jefe de Oficina	20	1
Jefe de Oficina	19	4
Director Técnico	21	6
NIVEL ASESOR		17
Asesor	12	13
Asesor	8	2
Jefe de Oficina Asesora	15	2
NIVEL PROFESIONAL		1.036
Profesional Especializado	20	71
Profesional Especializado	18	103
Profesional Especializado	17	1
Profesional Especializado	16	101
Profesional Especializado	15	35
Profesional Especializado	14	1
Profesional Especializado	13	14
Profesional Especializado	12	6
Profesional Universitario	11	672
Profesional Universitario	9	6
Profesional Universitario	7	7
Profesional Universitario	6	9
Profesional Universitario	5	5
Profesional Universitario	4	2
Profesional Universitario	2	3
NIVEL TÉCNICO		189
Técnico Operativo	16	1
Técnico Operativo	14	78
Técnico Operativo	12	1
Técnico Administrativo	16	1
Técnico Administrativo	14	108
NIVEL ASISTENCIAL		65
Secretario Ejecutivo	18	4
Secretario Ejecutivo	16	1
Auxiliar Administrativo	20	33
Auxiliar Administrativo	17	3
Auxiliar Administrativo	12	2
Auxiliar Administrativo	10	3
Secretario	14	10
Operario Calificado	11	1
Conductor Mecánico	15	1
Conductor Mecánico	11	6
Auxiliar de Servicios Generales	15	1
TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS		1.320

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Talento Humano, cuenta con la matriz o base de datos de Planta de Personal y con el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifican y actualizan



La salud
es de todos

Minsalud

de manera constante la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

2. RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN LOS AÑOS 2019-2020

2.1 Alineación y metodología plan estratégico de la entidad.

La alineación y metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del año 2021, se realizó basados en los lineamientos establecidos en el plan estratégico, planes, programas implementados para la vigencia. Esta alineación está enmarcada en los siguientes lineamientos Institucionales:

Misión del Invima

Proteger y promover la salud de la población, mediante la gestión del riesgo asociada al consumo y uso de alimentos, medicamento, dispositivos médicos y otros productos objeto de vigilancia sanitaria.

Visión del Invima

Ser reconocida como una agencia sanitaria ágil, eficiente y transparente; accesible al empresario y al emprendedor, comprometida con la salud pública y el estatus sanitario del país.

Alineación Estratégica Institucional

Para el cumplimiento de la Misión y Visión y el fortalecimiento de la Gestión Institucional se formula el Plan Estratégico de Talento Humano 2019-2022, orientado hacia el cumplimiento del objetivo estratégico N° 3: Fortalecer la gestión del conocimiento, capacidades y competencias de los servidores públicos de la Institución.

Metodología Estratégica Institucional

Para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano del año 2019-2022, se tuvo en cuenta los lineamientos del Plan Estratégico del INVIMA 2019-2022, los planes, programas y proyectos implementados en la vigencia, así como el seguimiento y control por medio de indicadores de gestión, informe de gestión, entre otros, enfocados en evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.



La salud
es de todos

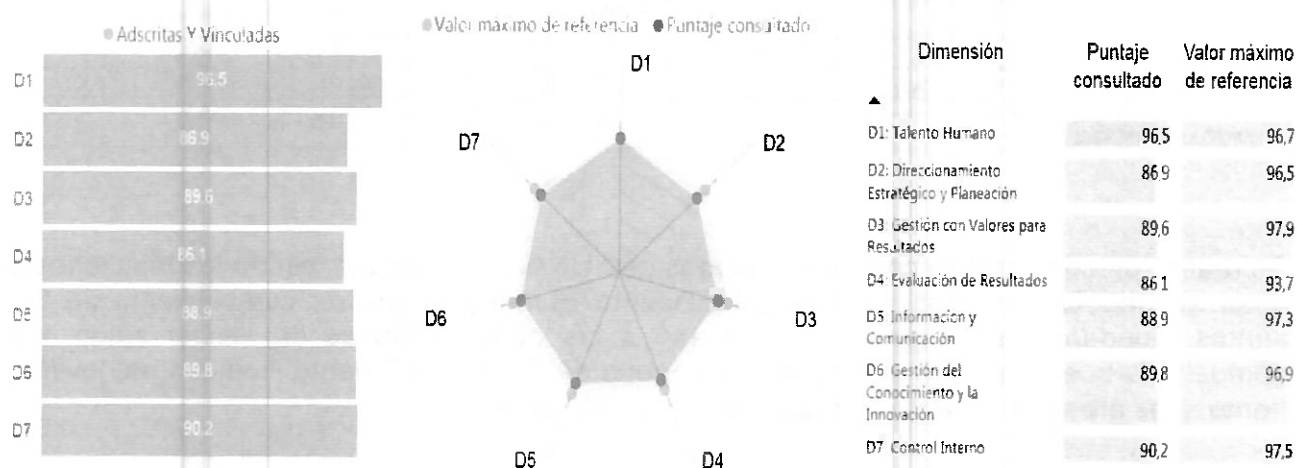
Minsalud

3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

3.1 FURAG II

Para la identificación del autodiagnóstico y de la línea base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolló la medición a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II se consolida en un solo instrumento y evalúa todas las dimensiones, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación se evidencian los resultados del autodiagnostico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2021.



En cada una de las dimensiones, el Grupo de Talento Humano del Instituto, obtuvo un puntaje superior a 80, destacándose en las dimensiones de Talento Humano y de Control Interno.



La salud
es de todos

Minsalud

Resultados de Desempeño Institucional Nivel Sector.

Entidad	Orden	Clasificación Orgánica	Naturaleza Jurídica	Sector	Índice de Desempeño Institucional
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	NACIONAL	RAMA EJECUTIVA	MINISTERIO	SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	94,3
INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS	NACIONAL	RAMA EJECUTIVA	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	89,7
FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA	NACIONAL	RAMA EJECUTIVA	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	82,2
FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA	NACIONAL	RAMA EJECUTIVA	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	81,4
INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA, EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	NACIONAL	RAMA EJECUTIVA	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	79,3
SANATORIO DE AGUA DE DIOS, EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	NACIONAL	RAMA EJECUTIVA	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	75,5
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CENTRO DERMATOLÓGICO FEDERICO LLERAS ACOSTA	NACIONAL	RAMA EJECUTIVA	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	72,2
ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	NACIONAL	RAMA EJECUTIVA	ESPECIAL	SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	71,9
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD	NACIONAL	RAMA EJECUTIVA	SUPERINTENDENCIA	SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	70,2
SANATORIO DE CONTRATACIÓN, EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	NACIONAL	RAMA EJECUTIVA	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	56,9
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	NACIONAL	RAMA EJECUTIVA	INSTITUTO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO	SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	

Se realizó un comparativo con los resultados de FURAG del Instituto, contra los resultados de otras entidades, en donde el Grupo de Talento Humano, arrojó un cumplimiento de 89.7 puntos, quedando en segundo lugar frente a las otras entidades del sector salud, esto demostró la buena gestión y el buen desempeño del Grupo de Talento Humano del Invima y frente a las áreas de Talento Humano de otras Entidades.

3.2 Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2020

El plan Estratégico de Talento Humano en el Invima, se desarrolló a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

La implementación de este plan se enfocó en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz Gestión Grupo Talento Humano (GGTH), como en la implementación de acciones eficaces que transforman las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas y políticas institucionales.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el Grupo de Talento Humano, se evidenció una calificación de 98% sobre 100.



La salud
es de todos

Minsalud

Este resultado permitió identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	99	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	99
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	99
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	99
		- Ruta para generar innovación con pasión	99
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	98	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo: el trabajo en equipo y el reconocimiento	98
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	97
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	99
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	98
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	98	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	99
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	98
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	98	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	99
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	98
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	98	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	98

Visualizado el cuadro anterior, se evidenció el buen desarrollo y cumplimiento de comportamiento en las rutas de la Matriz de Gestión. Así mismo y de acuerdo con la revisión de los puntajes obtenidos, la Ruta de Felicidad, obtuvo una alta calificación, frente al entorno de los servidores públicos, el Plan Estratégico de Talento Humano estuvo orientado a fortalecer las demás rutas.

3.3 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 N°3, se definieron las acciones a ejecutar mediante las cuales se logrará el cumplimiento de este, estas acciones constituyen estrategias a seguir por el Grupo de Talento Humano enmarcadas dentro de la gestión misional, gobierno y la eficiencia administrativa representados en el POA (Plan Operativo Anual).



La salud
es de todos

Minsalud

OBJETIVO ESTRATEGICO INVIMA	ESTRATEGIA INVIMA	MIPG
3. Fortalecer la gestión del conocimiento, capacidades y competencias de los servidores públicos de la Institución.	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

Acciones

PRODUCTO	ACCIONES
Desarrollo y promulgación del conocimiento institucional	Diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Formación y Capacitación por Competencias
	Ejecutar el Plan de Capacitación acorde a la malla curricular e 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 Estimulo
	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

Estructura

Para el logro de los objetivos institucionales, mediante Resolución N° 2015005147 del 16 de febrero de 2015, se crearon diferentes áreas de trabajo en el Grupo de Talento Humano, a las cuales les asignaron funciones y responsables, en pro de fortalecer y optimizar la Gestión del Talento Humano:

COORDINACION	Área de Nomina
	Área de Capacitación
	Área de Carrera Administrativa
	Área de Bienestar
	Área de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Área de Archivo
	Áreas de apoyo: Jurídico, Calidad, Contratación y Presupuesto



Funciones del Grupo de Talento Humano

Mediante la Resolución N.º 2019003641 del 7 de febrero de 2019 «*Por la cual se modifica la Resolución No. 2016000350 del 08 de enero de 2016, por la cual se crean los Grupos Internos de Trabajo en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos –INVIMA, y se determinan sus funciones*», se asignan al Grupo de Talento Humano, las siguientes:

1. Verificar todas las actividades de administración del talento humano y garantizar el cumplimiento de las normas legales vigentes en materia de administración de personal.
2. Mantener actualizada la información correspondiente al Sistema Único de Información de Personal –SUIP- de acuerdo a los requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública o la entidad designada para el efecto.
3. Mantener actualizada la información básica de los archivos de talento humano y las estadísticas de personal de acuerdo con las políticas, normas y procedimientos administrativos y de control interno establecidos.
4. Elaborar el manual específico de funciones y de competencias laborales de la entidad, los proyectos de reglamentos y de procedimientos en lo relacionado con la administración de personal; efectuar su actualización periódica y garantizar su cumplimiento.
5. Gestionar los trámites relacionados con las novedades de personal, situaciones administrativas, retiros del servicio y demás eventos que correspondan a la administración del talento humano.
6. Proyectar los actos administrativos relacionados con la administración de personal, conservando un registro y archivo de las situaciones administrativas.
7. Evaluar y revisar el proceso de liquidación, trámite y pago oportuno de la nómina, factores salariales, prestaciones y reconocimientos del personal, de conformidad con las disposiciones que rigen la materia.
8. Refrendar y firmar, en nombre del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensión, Riesgos Profesionales de los funcionarios, al igual que su vinculación a las Cajas de Compensación Familiar, Cesantías, y demás beneficios colectivos, dentro del marco legal vigente, así como la aplicación de la planilla única a través del Sistema Operativo de Información y demás transferencias relacionadas con los pagos de nómina.
9. Expedir las certificaciones laborales del personal que le soliciten y refrendarlas con su firma.
10. Comunicar y notificar los actos administrativos relacionados con la administración de personal.
11. Participar, de conformidad con las normas legales, en la realización de actividades de selección de personal.
12. Desarrollar los programas de administración de personal, bienestar social, seguridad industrial, salud ocupacional, selección, vinculación, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano para los servidores del Instituto.



13. Controlar y participar en el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño laboral del personal del Instituto y responder por la oportuna y adecuada aplicación del sistema de evaluación y calificación del desempeño laboral.
14. Custodiar y mantener actualizado el archivo de las historias laborales de los funcionarios activos, conformar el archivo de los funcionarios retirados según las normas vigentes de archivística y propender por la seguridad de tales archivos.
15. Conceptuar sobre asuntos de competencia del grupo.
16. Atender consultas y dar respuestas a las comunicaciones, derechos de petición y demás solicitudes del público en general.
17. Brindar la orientación e información requerida sobre los asuntos de competencia del Grupo.
18. Responder y garantizar la confiabilidad y objetividad de la información, soportes, Actos Administrativos y demás actos de naturaleza contractual elaborados y/o proyectados por el Grupo para la firma del Director General, Secretario General o a quien se delegue la ordenación del gasto y en general por los actos administrativos de su competencia.
19. Suministrar la información y/o documentación requerida por los organismos de control y demás autoridades competentes.
20. Presentar informes sobre sus actividades, los resultados de gestión y la planta de personal, de acuerdo con las normas, procedimientos vigentes, términos y metodologías adoptadas.

3.4 Planes y Programas de 2020

En la dimensión del talento humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Talento Humano fue la creación de valor público. Para ello, se establecieron planes y programas que contribuyeran a fortalecer las competencias en los servidores, para alcanzar las metas establecidas y que son parte de la planeación estratégica de la entidad. Estos planes se desarrollaron así:

3.4.1 Plan anual de vacantes y provisión de recursos humanos

El plan anual de vacantes se ha constituido en un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa, que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión, a partir de la planta de personal establecida mediante el Decreto 2079 de 2012, establece el cubrimiento de las vacantes tanto definitivas como temporales.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, expidió la circular externa No. 0012 de 2020, en la cual informan que con ocasión del nuevo módulo de SIMO a SIMO 4.0, se requiere volver a subir las vacantes definitivas a la nueva versión.



Igualmente, se describe en el Plan anual de vacantes y Previsión de Recursos Humanos, la asignación de recursos por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, para cubrir las 200 vacantes faltantes de la planta total del Instituto.

3.4.2 Sistema de estímulos

El objetivo de programa de estímulos es propiciar condiciones que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad, mediante actividades, que generen espacios de esparcimiento e integrando su núcleo familiar, Así mismo, otorgando incentivos a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.

Mediante resolución No. 2020003499 del 30 de enero de 2020, se adoptó el Programa anual de bienestar social para los servidores públicos del Instituto y la Resolución 2020003498 del 30 de enero de 2020, por la se adoptó el plan anual de incentivos 2020 para los servidores públicos de carrera y libre nombramiento del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos Invima

Dentro de las actividades del programa de bienestar y plan de incentivos se destacaron:

- Programa de Bienestar a la Carta, el cual se otorgó la elección de servidores públicos, a los servicios de la caja de compensación familiar COMPENSAR, otorgado a los que quisieran disfrutar, este programa se desplegó a toda la planta de personal.
- Programa de vacaciones recreativas, que contó con la participación de más de 100 hijos de servidores públicos del INVIMA.
- Programa de gimnasio individual, se otorgaron más de 700 cupos.
- Se formalizaron más de 80 servidores públicos en la modalidad de Teletrabajo.
- Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.
- Entre otras actividades.

Así mismo, en el seguimiento a la ejecución se evidencio que fue del 100% de las actividades proyectadas para el transcurso del año, como cumplimiento al objetivo del proceso, esto muestra una percepción favorable de los servidores públicos y superior a los propósitos establecidos.

3.4.3 Plan o cronograma de seguridad y salud en el trabajo

En el Plan 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), sirviendo como lineamiento general a la Entidad y en la planificación frente a los riesgos presentes en las diferentes sedes del Instituto, todo esto bajo el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a Seguridad y Salud en el Trabajo.



Igualmente, con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072 de 2015, la Resolución 1111 de 2017 establece el plan operativo anual que busca aumentar el porcentaje de implementación del sistema, para alcanzar el nivel aceptable. En la vigencia de 2020 se dio cumplimiento del 100% de las actividades establecidas en pro de la mejora continua del ambiente laboral.

Teniendo en cuenta la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional, en todo el territorio colombiano, con relación a la Pandemia del Covid 19, esta impactó negativamente en el cumplimiento de actividades de manera presencial a nivel nacional, es por ello, que el área SST inició la contingencia para el cumplimiento aumentando la cantidad de actividades a realizar mediante videoconferencias con las áreas involucradas, lo cual facilitó la realización de dichas actividades a nivel nacional, garantizando así la salud y seguridad de todos nuestro colaboradores.

3.4.4 Plan Institucional de Formación y Capacitación

El plan institucional de formación y capacitación busca el desarrollo de las competencias de los servidores públicos en cuanto a conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas; mediante la formación, capacitación y entrenamiento; que permitan con un talento humano calificado y competente el cumplimiento de sus funciones contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

Por medio del desarrollo del Plan, se busca fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos vinculados al Invima a través de la formación y capacitación y acorde a las necesidades y requerimientos expresados en los Proyectos de Aprendizaje por Equipo –PAE-, esto permite elevar los niveles de eficiencia y efectividad en la gestión pública y en el logro de los objetivos estratégicos y la excelencia en la prestación del servicio de la Entidad, como líder articulador de la vigilancia sanitaria en Colombia.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación por Competencias en el año 2020 dio cumplimiento a todos los aspectos enmarcados en el mismo, con la participación de los servidores en los diferentes cursos, así como también la gestión del conocimiento, que se hizo a través de las autocapacitaciones que durante el año 2020 tuvieron gran acogida, el aula virtual permitió la formación de servidores públicos a costo 0.

3.4.5 Evaluación de desempeño

Dentro de la gestión del Grupo de Talento Humano del Invima, es importante evaluar el 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.



La salud
es de todos

Minsalud

Se da cumplimiento por medio del Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral GTH-DPE-PR005 y el Procedimiento de concertación, seguimiento y evaluación del acuerdo de Gestión GSC-SEG-PR004.

Bajo el Acuerdo 617/18 que inició su vigencia a partir del 1 de febrero de 2019 hasta el 31 de enero de 2020 se posesionaron 643 servidores públicos en periodo de prueba. Para la vigencia que inició el 1 de enero de 2020 y finaliza el 31 de enero de 2021 se posesionaron 78 servidores públicos en periodo de prueba, de los cuales tres (3) renunciaron al Instituto.

Entre los meses de abril a octubre, con ocasión de la Emergencia Sanitaria se expidió el Decreto 491/2020, con base en el mencionado decreto la Comisión mediante circular 012 de 2020 suspendió el inicio de los periodos de prueba para los funcionarios que tomaran posesión durante este periodo, por lo que 28 servidores públicos posesionados debieron iniciar su periodo de prueba el 14 de octubre de 2020. Se retiraron de la entidad 37 servidores públicos antes de finalizar su periodo de prueba. Ante la Comisión Nacional del Servicio Civil se han inscrito en carrera administrativa 691 servidores.

3.4.6 Archivo de Historias Laborales

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

3.4.7 Monitoreo y seguimiento del SIGEP

El sistema SIGEP contiene información sobre el Talento Humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal. De acuerdo con lo planificado el SIGEP arrojó un porcentaje de cumplimiento del 97% frente a las novedades presentadas del personal.

3.4.8 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 brindar un entrenamiento en su puesto de trabajo, de tal forma que contribuya al alcance de la misión, visión, objetivos institucionales y al mejoramiento de sus competencias laborales. Se da cumplimiento por medio del GTH- DPE-PR001 Procedimiento capacitación: Educación para el trabajo y el



desarrollo Humano, que para el 2020 se realizó de forma virtual a los 72 funcionarios posesionados en dicho periodo, teniendo en cuenta la emergencia sanitaria

4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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 de la Entidad.

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano facilitan la implementación y el seguimiento de este, a continuación, se relacionan las siguientes herramientas:

- 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

El plan estratégico se evaluará con mecanismos de seguimiento en los cuales se evidencie el cumplimiento de cada una de las etapas definidas y el impacto en aquellos frentes que se hayan concluido.

Igualmente, se cuenta con el formato único de reporte de avance de la gestión FURAG II, en el que se mide y evalúa la Gestión del Talento Humano y que sirve de gran insumo, de cara a las oportunidades de mejora que se diagnostiquen.

Finalmente, en el marco del sistema de gestión integral de la Entidad, la Oficina de Control Interno juega un papel importante como evaluador al interior del Instituto.

ROY GALINDO WEHDEKING
Secretario General

GLADYS MONTOYA GARCIA

Asesor (E) de Dirección General con Delegación de Funciones del Grupo de Talento Humano