



La salud
es de todos

Minsalud

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO**

ENERO 2022

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano se constituye como un elemento fundamental en el logro de los objetivos estratégicos del Instituto, así como en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que permite alinear la planificación Institucional frente al direccionamiento del sector público, de acuerdo a una adecuada planeación del talento humano y al uso adecuado de los mecanismos cuantitativos y cualitativos que atienden las condiciones de vinculación, desarrollo y retiro de los servidores públicos, garantizando que el Instituto cuente con un personal adecuado 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 los planes de Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación, Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos 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.



2. OBJETIVO

2.1 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 en el Instituto, por medio de la implementación de políticas, estrategias y prácticas de administración de personal, bajo los principios de equidad y transparencia.

2.2 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, inducción y acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos de talento humano.
- 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.
- Promover la participación de los servidores públicos del Instituto en la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.



3. 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 la población de servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y a los que se encuentran en diferentes situaciones administrativas; de acuerdo con la normatividad establecida.

4. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO

4.1 DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

4.1.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La información de los empleos y los servidores del Invima, se mantiene actualizada frente a: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, lo que permite orientar la generación de acciones estrategias como el principal insumo para la administración del talento humano.

La planta del Invima, a corte 31 de diciembre de 2021, estaba conformada con un total de 1.518 servidores Públicos, visualizada así:



NIVELES	PLANTA GLOBAL
Directivo	11
Asesor	17
Profesional	1218
Técnico	193
Asistencial	79
Total	1518

Fuente: Base de planta de personal Grupo de Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2021

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 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
DESPACHO DEL DIRECTOR			
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



La salud
es de todos

Minsalud

NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIAS Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
PLANTA GLOBAL			
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

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





Con base en 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 en la caracterización de dichos empleos y conforme a las necesidades del servicio.

4.1.2 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

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 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 Y PÁGINA WEB:** 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.
- **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.
- **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.



4.2 PLANEACIÓN ESTRATEGICA

4.2.1.1 RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS

4.2.1.1.1 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 GETH se evidencio una calificación de 98.5% sobre 100, este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano.



modelo integrado
de planeación
y gestión



INICIO



GRÁFICAS



DISEÑO DE
ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	99	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	99
La felicidad nos hace productivos		- 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	98	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	98
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	98
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	98
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	99
RUTA DEL SERVICIO	99	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	99
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	99
RUTA DE LA CALIDAD	99	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	99
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	99
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	97	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	97
Conociendo el talento			

Fuente: Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano, octubre 2021



4.2.1.2. Resultados de la Intervención del Clima Organizacional

A partir de la certificación del Instituto, como empresa familiarmente responsable efr, se articularon las acciones enfocadas en el modelo de conciliación, estímulos y bienestar social y con base en el desarrollo de la intervención del clima organizacional, el líder efr del Instituto, recibió capacitación en temas de liderazgo, desplegando la información a la totalidad de líderes y coordinadores de la media Dirección del Instituto.

4.2.1.3. Resultados Código de Integridad

El Instituto en el marco de la apropiación del código de integridad diseñó e implemento acciones, como medio de conocimiento y socialización permanente, entre las que se destacaron:

- Estrategia piloto “*Tiendita de la confianza*”, enfocada en el cumplimiento de los valores Institucionales.
- Elaboración y socialización del protocolo para la prevención y atención del acoso laboral, de la mano del Comité de Convivencia Laboral.
- Desarrollo de las novenas de aguinaldo, enfocadas en el código de integridad, invitando a los servidores a vivir estas fiestas bajo lo establecido en los valores institucionales.

4.2.1.4 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 2020 de 87.7, frente al 89.7 resultado del 2019, reflejando una comparación de 2 puntos de un año a otro.



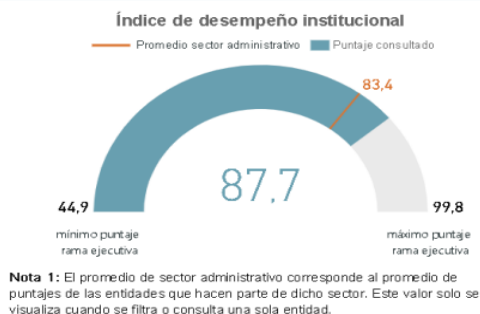
La salud
es de todos

Minsalud

Resultado General



I. Resultados generales



Fuente: Grafica resultados FURAG, Función Pública vigencia 2020

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 en el siguiente grafico el 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 99 puntos, frente a las demás, esto demuestra la gestión y el buen desempeño del Instituto en esta dimensión.

Índices de las Dimensiones de gestión y desempeño.



II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: Grafica resultados FURAG, Función Pública vigencia 2020

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





Con base en las brechas identificadas a través del resultado obtenido en el FURAG 2020, con los resultados del autodiagnóstico y de acuerdo con las recomendaciones dadas por el DAFP, se elaboraron los correspondientes planes de cierre de brechas, lo que se espera evidenciar con la evaluación FURAG 2021, que se realizará en el 2022.

4.3 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El plan estratégico de Talento Humano en el Invima, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: Ingreso, desarrollo o permanencia y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y a través de la implementación de actividades eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

4.3.1. Planes y Programas Plan Estratégico del Talento Humano

De acuerdo con la dimensión del Talento Humano de MIPG, se establecen planes y programas que contribuyen al fortalecimiento de las competencias en los servidores públicos y alcanzar las metas establecidas como parte de la planeación estratégica del Instituto. Estos planes se desarrollaron así:

4.3.1.1 Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

El plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos, es un documento estratégico, que identifica la planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa, vacancia definitiva y su provisión, así como una herramienta que permitiera al Gobierno Nacional contar con la información real de empleos y presupuestar oportunamente los recursos necesarios para proveer las vacancias aprobadas y las vacantes que se encuentran desfinanciadas a la fecha.

A partir de la planta de personal establecida mediante el Decreto 2079 de 2012, el Instituto restableció el cubrimiento de las vacantes tanto definitivas como temporales, lo que demuestra el cumplimiento al plan de vacantes y previsión de recursos humanos del Instituto, por medio de las siguientes acciones:



- Empleos de carrera administrativa, ofertados en el marco de la Convocatoria 428 de 2016- Grupo de Entidades del Orden Nacional, las cuales se proveen a través de las listas de elegibles vigentes.
- 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 se debe subir la información a SIMO 4.0 y de acuerdo con la instrucción a la fecha se reportaron 306 empleos.
- Análisis de requisitos mínimos a 1.240 servidores públicos, para proveer en calidad de encargo, vinculación de 92 empleos en diferentes Dependencias del Instituto a nivel asistencial, técnico y profesional.
- Desarrollo de la Resolución N° 2021002768 del 2 de febrero de 2021 *“Por la cual se adoptan las competencias laborales generales para los empleos públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA, de los distintos niveles jerárquicos”*.
- Descripción 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.

4.3.1.2. Sistema de Estímulos

En el marco del Sistema de Estímulos del Instituto y de acuerdo al Plan de Bienestar Social y el Plan de Incentivos, suscritos bajo las Resoluciones No. 2021002539 del 29 de Enero de 2021 *“Por la cual se adoptó el Plan de Bienestar Social para los servidores públicos del Instituto”* y la Resolución No. 2021002250 del 28 de enero de 2021 *“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los Servidores Públicos de Carrera y Libre Nombramiento del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima”*, de los cuales se recoge el modelo de Empresa Familiarmente Responsable y de acuerdo al objetivo del programa de sistema de estímulos, el de propiciar condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad, mediante actividades de esparcimiento e integrando el núcleo familiar, en la vigencia 2021 se realizaron 91 actividades, de manera virtual, dentro de las que se destacan:

- Implementación de la estrategia piloto para técnicos y asistenciales, adoptado bajo la Resolución N° 2021041865 del 22 de septiembre de 2021 *“Por la cual se implementa la*



- *modalidad de Teletrabajo para todos los niveles del Instituto Nacional de Medicamentos y Alimentos - Invima*".
- Certificación al Instituto, como empresa familiarmente responsable efr, en donde se articularon las acciones con el modelo de conciliación, estímulos y bienestar social.
- Por medio del otorgando de incentivos a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y de acuerdo con el fortalecimiento del sentido de pertenencia y el compromiso Institucional, se dio cumplimiento a la Resolución 2021053645 del 30 de noviembre de 2021 *"Por la cual se designa el mejor equipo de trabajo 2021 del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y alimentos – Invima* y se otorgaron incentivos y a la Resolución 2021053644 del 30 de noviembre de 2021 *"Por la cual se designan los mejores empleados del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y alimentos – Invima y se otorgaron incentivos"*.

Así mismo, se dio cumplimiento a las actividades proyectadas, como desarrollo al objetivo de los planes de bienestar e incentivos, esto muestra una percepción favorable de los servidores públicos y superior a los propósitos establecidos.

4.3.1.3 Plan 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) y con base en el lineamiento general del Instituto, enfocado en el desarrollo de controles de riesgos presentes en las diferentes sedes y en el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a términos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo, de acuerdo con el plan de trabajo de la vigencia 2021 del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo- SST, se programaron 1.135 actividades en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a los colaboradores del Instituto (servidores y contratistas), a nivel Nacional, de las cuales, se ejecutaron un total de 1.097 actividades, obteniendo como resultado un cumplimiento del 96.65 %.

Sin embargo, a partir de la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional, en todo el territorio colombiano, con relación a la Pandemia del Covid 19, se impactó negativamente en el cumplimiento de actividades de manera presencial a nivel nacional, es por ello, que el área Seguridad y Salud en el Trabajo, inició la contingencia para el



cumplimiento aumentando la cantidad de actividades virtuales a realizar mediante videoconferencias, capacitaciones, seguimientos, investigaciones con las áreas involucradas, lo cual facilitó su realización a nivel nacional, garantizando así la salud y seguridad de todos los colaboradores.

4.3.1.4 Plan Institucional de Formación y Capacitación

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

Igualmente, por medio de la Resolución 2021001977 del 26 de enero de 2021 se adoptó el Plan Institucional de Capacitación y Formación para la vigencia 2021 del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima, el cual se desarrolló bajo los lineamientos de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y de acuerdo a las necesidades y requerimientos expresados en los Proyectos de Aprendizaje por Equipo -PAE-, se elevaron los niveles de eficiencia y efectividad en la gestión pública y en el logro de los objetivos estratégicos del Instituto, así como en la excelencia de la prestación del servicio de la Entidad, como líder articulador de la vigilancia sanitaria en Colombia.

Por otro lado, con lo consignado en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo para el año 2021 se programaron un total de 279 actividades de capacitación, sin embargo, la sistematización del formato PAE, permitió un reporte de capacitaciones y autocapitaciones más dinámico y ágil, con mayor exactitud, evidenciándose 976 temas ejecutados entre capacitaciones y autocapitaciones en el transcurso del año, así como la aprobación de (62) solicitudes para acceder a programas de formación de educación formal, apoyando el crecimiento profesional de los servidores del Instituto.

Así mismo, el desarrollo de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación del Instituto, dio parte al cumplimiento de la misionalidad del Invima, permitiendo la efectividad de planes, programas, procesos y otras herramientas enfocadas al desarrollo Institucional y al fomento del talento humano.



4.3.1.5 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, en donde 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.

4.3.1.6 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.

A partir del cumplimiento del Procedimiento de Evaluación del desempeño laboral GTH- DPE-PRO05 y el Procedimiento de concertación, seguimiento y evaluación del acuerdo de Gestión GSC-SEG-PR004 y en ocasión de la Convocatoria 428 de 2016 se posesionaron 781 servidores públicos en periodo de prueba, para la vigencia que inició el 1 de febrero de 2021 y finaliza el 31 de enero de 2022, donde se posesionaron en periodo de prueba 15 servidores públicos y con una inscripción a la Comisión Nacional del Servicio Civil en carrera administrativa de 734 servidores.

4.3.1.7 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.



4.3.1.8 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 la de brindar un entrenamiento a su puesto de trabajo, que contribuya al alcance de la misión, visión, objetivos institucionales y al mejoramiento de las competencias laborales. Así mismo, de acuerdo con el Procedimiento Capacitación: Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano GTH-DPE-PR001, en el 2021 y de forma virtual se ejecutaron 31 inducciones a servidores públicos posesionados.

5. SEGUIMIENTO Y CONTROL

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, facilitan 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.



5.1 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 N°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, 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

5.2 Acciones del Grupo de Talento Humano



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 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 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

6. ESTRUCTURA DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO

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 responsabilidades, en pro de fortalecer y optimizar la Gestión del Talento Humano, a partir de esto se desarrolla un seguimiento al cumplimiento a la estructura y cumplimiento



La salud
es de todos

Minsalud

de funciones.

COORDINACIÓN	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

6.1 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:

- Verificar todas las actividades de administración del talento humano y garantizar el cumplimiento de las normas legales vigentes en materia de administración de personal.
- Mantener actualizada la información correspondiente al Sistema Único de Información de Personal —SUIP- de acuerdo con los requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública o la entidad designada para el efecto
- 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.

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co





La salud
es de todos

Minsalud

- 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.
- 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.
- Proyectar los actos administrativos relacionados con la administración de personal, conservando un registro y archivo de las situaciones administrativas.
- 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.
- 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.
- Expedir las certificaciones laborales del personal que le soliciten y refrendarlas con su firma.
- Comunicar y notificar los actos administrativos relacionados con la administración de personal.
- Participar, de conformidad con las normas legales, en la realización de actividades de selección de personal.
- 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.
- 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.
- 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.
- Conceptuar sobre asuntos de competencia del grupo.
- Atender consultas y dar respuestas a las comunicaciones, derechos de petición y demás solicitudes del público en general.



La salud
es de todos

Minsalud

- Brindar la orientación e información requerida sobre los asuntos de competencia del Grupo.
- 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.
- Suministrar la información y/o documentación requerida por los organismos de control y demás autoridades competentes.
- 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.

GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCIA

Asesora de la Dirección General con delegación
de funciones del Grupo de Talento Humano

ROY GALINDO WEHDEKING

Secretario General

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

Oficina Principal: Cra 10 N° 64 - 28 - Bogotá

Administrativo: Cra 10 N° 64 - 60

(60)(1) 742 2121

www.invima.gov.co

