

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO
INVIMA

ENERO 2025

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, surge como un instrumento de planificación institucional, mediante el cual desde el área se plantea una visión estratégica de su quehacer, se determinan las prioridades, objetivos, metas y se trazan los requerimientos en cuanto a los recursos para el período de vigencia.

Por lo expuesto este constituye, para el instituto un elemento fundamental en la consecución de logros en el sector y de los objetivos estratégicos, así como el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, permitiendo una consonancia entre la planificación Institucional y el Direccionamiento del Sector Público.

Que, de acuerdo con la planeación del talento humano, la aplicación de las actualizaciones de los procedimientos establecidos y adoptados para el desarrollo de las vinculaciones y el retiro del servicio de los servidores públicos se busca garantizar que el Instituto cuente con un personal idóneo y altamente calificado para hacer realidad la gestión encomendada.

Por otra parte esta herramienta de gestión, garantiza la toma de decisiones basada en un sistema de monitoreo de indicadores, metas y resultados que permiten determinar los aspectos que se deben fortalecer, mejorar y/o cambiar en las diferentes estrategias de los planes y programas del Instituto, tal 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.

Es de resaltar que 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

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Talento Humano:

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1567 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 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 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Seguridad y Salud en el Trabajo
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
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
Ley 2365 de 2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones	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. Formulación del Plan:

Para la vigencia 2025, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con actividades que se realizarán a través de los diferentes planes y procesos que integran el Plan Estratégico de Talento Humano.

4.2. 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 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.

4.3. Caracterización del personal:

A través del registro en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP, se mantiene actualizada la información relacionada con el servidor público, respecto de: 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 2024, estuvo conformada con un total de 1.171 servidores Públicos de planta, visualizada así:

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

NIVEL	CANTIDAD
Directivo	15
Asesor	12
Profesional	930
Técnico	155
Asistencial	59
Total	1.171

Fuente: Base de planta de personal Grupo de Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2024

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

NOMBRAMIENTO	CANTIDAD
Carrera Administrativa	674
Comisión	6
Encargo	174
Encargo de Libre nombramiento y Remoción	2
Libre nombramiento y remoción	25
Provisional	290
Total	1.171

Fuente: Base de planta de personal Grupo de Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2024

Tabla No 3. Planta de personal

PLANTA DE PERSONAL	CANTIDAD
Cantidad Cargos con Presupuesto	1320
Cargos sin presupuesto	200
Total	1.520

Fuente: Base planta de personal INVIMA, Corte: 30 de diciembre de 2024

El Instituto, respecto a la planta de personal, es preciso señalar que a la fecha cuenta con vacantes con presupuesto y sin presupuesto, para una totalidad de 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

NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIAS Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
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

Fuente: 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 Especifico 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. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

5.1. Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano a través de la Matriz de Grupo de Talento Humano

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.

 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 La felicidad nos hace productivos	96	- 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	96
		- Ruta para generar innovación con pasión	95
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	95	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	95
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	94
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	96
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	96
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	96	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	97
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	95
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	97	- 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	96
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	97	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	97

Fuente: Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano, diciembre 2024

5.2. Modelo de Cultura Organizacional:

El Grupo de Talento Humano, lidera la implementación del Modelo de Cultura Organizacional, bajo el cumplimiento de actividades orientadas a fortalecer el proceso de transformación de la cultura y el clima organizacional, fortaleciendo las relaciones, basadas

en el liderazgo, trabajo en equipo, orientación organizacional, comunicación e integración de los miembros del Instituto, teniendo en cuenta los lineamientos del Invima.

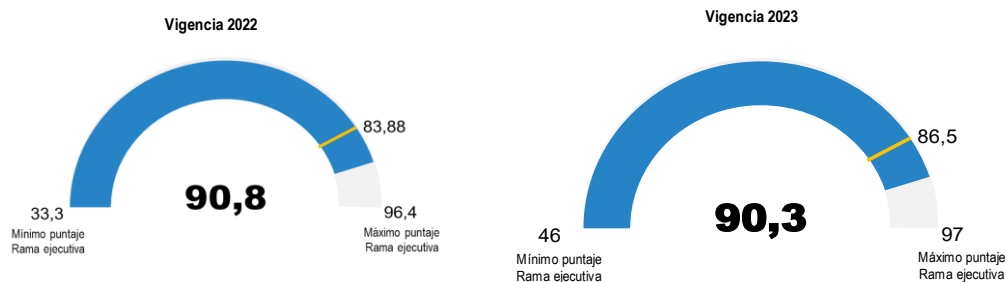
5.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

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, el Instituto obtuvo un índice de desempeño institucional para el Invima de 90,3.

En general los resultados del FURAG muestran una adecuada gestión y desempeño del Instituto, frente al cumplimiento de MIPG. El Invima se posiciona en todas las vigencias evaluadas entre el puesto 1 y 2 del sector salud.



Comparativo vigencias anteriores



Nota del DAFP: Los resultados de la vigencia 2022 no son comparables con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, ya que los líderes de política realizaron cambios significativos a las preguntas de sus políticas, dado los procesos de actualización de las temáticas y directrices

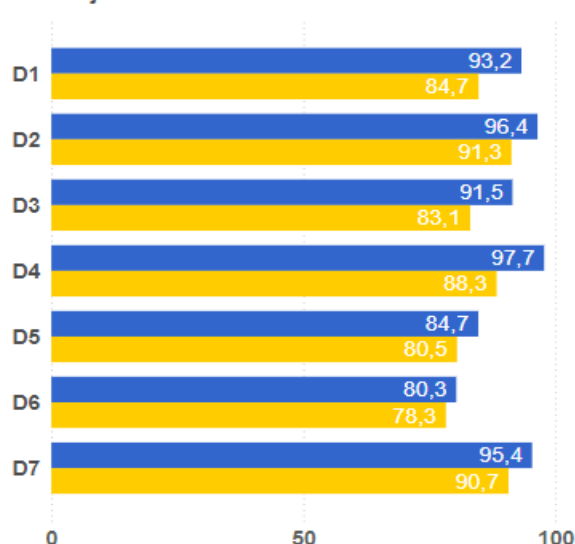
www.invima.gov.co

Fuente: Grafica resultados FURAG, Función Pública vigencia 2023

A continuación, se relaciona el puntaje por políticas en cumplimiento a cada Dimensión, así:

- POL07: Gobierno Digital con un puntaje de 83,2
- POL12: Racionalización de tramites con un puntaje de 84,4
- POL16: Gestión Documental con un puntaje de 82,3
- POL17: Gestión estadística con un puntaje de 73,1
- POL18: Gestión del conocimiento con un puntaje de 80,3

● Puntaje Consultado ● Promedio de Referencia



Dimensión

Puntaje
Consultado

D1: Talento humano	93,2
D2: Direccionamiento estratégico y planeación	96,4
D3: Gestión para resultados con valores	91,5
D4: Evaluación de resultados	97,7
D5: Información y comunicación	84,7
D6: Gestión del conocimiento	80,3
D7: Control interno	95,4

Fuente: Grafica resultados FURAG, Función Pública vigencia 2024

5.4. Diagnostico Riesgo Psicosocial:

De acuerdo a la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada en el año 2024 y de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de clima organizacional aplicada para la vigencia del 2025, se implementará el plan de intervención para todas las áreas del Invima.

5.5. Necesidades de Capacitación:

El diagnóstico de necesidades se encuentra inmerso en el Plan Institucional de Capacitación y Formación para la vigencia 2025, el cual se publica en el enlace de Talento Humano de la página web del Invima.

5.6. Necesidades de Bienestar:

El diagnóstico de necesidades de bienestar se encuentra inmerso en el Plan Conciliación, Estímulos y Bienestar Social del Instituto para la vigencia 2025, el cual se publica en el enlace Talento Humano de la página web del Invima.

6. PLANES TEMÁTICOS:

De acuerdo con el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 y al artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 612 de 2018, 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 en los diferentes niveles jerárquicos: Director, Asesor, Jefes de Oficina, Profesional, Técnico y Asistencial, sujetos de provisión en las diferentes situaciones administrativas del personal, a fin de que las dependencias del Invima cuenten con el talento humano necesario e idóneo para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores. Con corte al 30 de diciembre de 2024, el Instituto contaba con 174 vacantes, de las cuales, 26 se encuentran en trámite de posesión bajo la modalidad de nombramiento provisional.

Para la vigencia de 2024, se gestionaron 4 convocatorias internas, para proveer vacancias temporales y definitivas, a través del derecho preferencial a encargo establecido en la ley 909 de 2004 modificada por la ley 1960 de 2019 y conforme los criterios unificados de la Comisión Nacional de Servicio Civil y el Procedimiento de encargo GTH-SVI-PR3 - GTH-SVI-PR003-PROCEDIMIENTO DE ENCARGO - V9, obteniendo como resultado la posesión de 52 servidores públicos.

En cuanto a la vinculación mediante la modalidad de nombramiento provisional, una vez agotado el procedimiento de encargo, se hace la gestión de vinculación de un total de 75 servidores públicos en provisionalidad.

Con relación a los nombramientos de servidores públicos de confianza y experticia nombrados en cargos de asesor, o jefes de oficina se resalta la vinculación de 22 servidores públicos en Libre Nombramiento y Remoción.

Actualmente la Entidad se encuentra realizando gestiones para la implementación del rediseño institucional en cuanto a los aspectos relacionados con la ampliación de la planta de personal del INVIMA, el cual cuenta con la aprobación del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y el Departamento Nacional de Planeación – DNP.

6.2. Plan institucional de formación y capacitación por competencias:

El Plan Institucional de Capacitación de Formación por Competencias, se adoptó bajo la Resolución No. 2024003502 del 30 de enero de 2024 *“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y Formación para los servidores 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, el cual se formula teniendo en consideración las necesidades expresadas por las diferentes Dependencias, Directivos, Jefes de área, Servidores, disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de Gestión del Conocimiento. Este plan incluye el programa de inducción y reinducción del Invima, así como la gestión del conocimiento en la entidad, el cual fortalecerá los conocimientos Institucionales.

6.3. Programa de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo

El plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo plasma las actividades y/o acciones correspondientes para garantizar entre otras acciones, las condiciones de trabajo seguras y saludables para el desarrollo de las diferentes actividades y dinámicas de cada uno de los procesos y actividades desarrollados al interior de la entidad a nivel nacional, estas acciones son el fruto de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud para mitigar la materialización de posibles accidentes y/o enfermedades laborales, al igual que de otras situaciones que puedan afectar la calidad de vida de los colaboradores del instituto.

6.4. Plan de Bienestar Social e Incentivos

De acuerdo con la Resolución No. 2024003519 del 30 de enero de 2024, se adoptó el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los Servidores Públicos del Instituto, orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la entidad. Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación laboral. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

7. TEMÁTICAS ADICIONALES PARA PLANEAR:

7.1. Inducción y reinducción

El Proceso de inducción y reinducción, 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 provisionales, mediante un instrumento de evaluación de desempeño, 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 2024, la entidad retomó la medición de rendimiento laboral de los servidores públicos en libre nombramiento y remoción, identificando oportunidades de mejora para fortalecer competencias.

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 historias laborales, 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. Aplicativo 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 396 empleos en el aplicativo SIMO 4.0.

7.5. Vinculación de Jóvenes en el Estado Joven

Durante la vigencia 2024, se realizó la vinculación de once (11) jóvenes como servidores públicos en los rangos de edades 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 en condición de 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. Actualmente, la Entidad cuenta con un aproximado de 12 servidores público con discapacidad entre motoras, auditivas y visuales.

7.7. Pasantes

El Invima cada año recibe un promedio de 90 pasantes, para las distintas áreas misionales y Despachos; sin embargo, para la vigencia 2025, se tiene estimada una vinculación formativa de 300 pasantes, quienes apoyarán proyectos y fortalecerán sus conocimientos, distribuidos por las diferentes dependencias de la entidad según su programa formativo.

7.8. Manual Especifico de Funciones y Competencias

En el año 2024, se realizó una propuesta de modificación a las fichas del Manual Especifico de Funciones y Competencias del Instituto, la cual se fue socializada a las distintas organizaciones sindicales y funcionarios en general y para la vigencia 2025, se procederá a realizar los ajustes, conforme los comentarios y sugerencias recibidas.

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.

- **APLICATIVO DE PERMISOS LABORALES – INVIMA Y TRABAJO EN CASA:** Herramienta mediante la cual, los servidores públicos pueden gestionar de manera fácil las situaciones administrativas que permite ausentarse de sus funciones por un período específico de tiempo, sin afectar su vínculo laboral y los derechos asociados a su cargo y tramitar la habilitación al servidor público para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, es decir, en casa.
- **APLICATIVO ICETEX INVIMA:** Plataforma a través de la cual los servidores públicos podrán solicitar la aprobación de los créditos educativos condonables, conforme lo establecido en el Reglamento Operativo del Convenio INVIMA -ICETEX.

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 facilitaran la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano:

- 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

Se tiene identificado el indicador POA, en cumplimiento al Plan Estratégico de Talento Humano:

Acción Institucional	Descripción de la Acción	Nombre del Indicador	Formula del Indicador	Frecuencia	Registro	Meta
Ejecutar el Plan Estratégico del Talento Humano	Determinar el nivel de ejecución del plan estratégico de talento humano de acuerdo a la normatividad vigente	Actividades del Plan Estratégico del Talento Humano	Número de actividades desarrolladas del Plan Estratégico del Talento Humano	Semestral	Reporte Indicadores POA	100%

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).

8.2. Acciones del Grupo de Talento Humano

PRODUCTO	ACCIONES
Desarrollo y promulgación 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

8.2. Descripción de los Riesgos

Riesgo	Descripción
Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para manipular la nómina	Decisiones ajustadas a intereses propios o de terceros para Manipular la nómina
Posibilidad de incumplimiento por parte de los funcionarios de no realizar la transferencia de conocimiento de las diferentes capacitaciones con una intensidad mayor a 40 horas en las herramientas o repositorios establecidos por la entidad.	Establecer mecanismos que ayuden a fortalecer la transferencia del conocimiento en la entidad
Posibilidad de una Inadecuada planificación en la ejecución de las actividades proyectadas en el programa anual de Bienestar Social y Plan de Incentivos	Inadecuada planificación en la ejecución de las actividades proyectadas en el programa anual de Bienestar Social Y plan de incentivos
Posibilidad de Inexactitud al Ingresar la información al aplicativo de nomina debido a una mala digitación.	Al momento de generar la aplicación de novedades al programa de nomina puede suceder que la información de la novedad sea mal digitada generando un reproceso.

Riesgo	Descripción
Posibilidad de Pérdida de la confidencialidad de la información del acceso no autorizado a las carpetas de condiciones de salud de los Servidores públicos	No cumplir con las condiciones adecuadas en las instalaciones y el ambiente para el desarrollo de las actividades
Posibilidad de Incumplimiento legal por las condiciones inseguras que se puedan presentar en diferentes sedes del Invima	Incumplimiento legal por las condiciones inseguras que se puedan presentar en diferentes centros de trabajo del Invima
Posibilidad de pérdida de disponibilidad de las Historias Laborales del proceso de Selección y Vinculación, debido al no cumplimiento de los lineamientos establecidos internamente, para el manejo de las Historias Laborales de los Servidores Públicos del Invima	Cuando no se tenga disponibilidad de la información por más de tres (3) días, se dará como materializado el Riesgo.