



**MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL**



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO**

ENERO 2023



INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos -INVIMA como Entidad técnico – científica y consciente de la responsabilidad, tiene como agencia de vigilancia sanitaria del país, el talento humano como eje central en su desarrollo organizacional y dada la importancia que tiene para el Invima orientar el desarrollo del empleo público, en cumplimiento a lo ordenado en la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019 y el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, a través de este instrumento se propone actualizar la información los empleos que conforman la planta de personal establecida mediante Decreto 2079 de 2012 y las actuales necesidades en materia de empleo que tiene el Instituto.

El Plan Anual de Vacantes y Provisión de Recursos Humanos es un instrumento estratégico para la planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa, que se encuentran en vacancia definitiva, así como su provisión. Esta herramienta permitirá que el Gobierno Nacional cuente con la información real de empleos que requiere el Instituto y presupuestar y apropiar oportunamente los recursos necesarios para proveer las vacantes aprobadas y las vacancias que se encuentran desfinanciadas a la fecha, para contar con el recurso humano necesario y cumplir con la misión del Instituto en pro de la salud de los colombianos.



Objetivo General

Administrar y actualizar la información de los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal 2023.

Objetivo Específicos

- Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva o temporal, como insumo para el Plan de Provisión de la Institución.
- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo o generando.
- Adelantar el proceso del concurso en Función Pública para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC.
- Implementar estrategias de previsión de empleos que permitan evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, que eviten alterar el normal funcionamiento de las dependencias de la entidad.



METODOLOGIA

El Plan Anual de Vacantes y Provisión de Recursos Humanos del Instituto, se elaboró atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y con base en el análisis de necesidades de personal, que comprenden el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado del Instituto.

FUNDAMENTO LEGAL NORMATIVO

El plan anual de vacantes se fundamenta en el siguiente marco legal y normativo:

- a. **Constitución Política** Artículo 53 y artículo 54.
- b. **Ley 489 de 1998** "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones" Artículo 4.
- c. **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.

Literal b) del Artículo 15 Ley 909 de 2004, el cual establece: "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública. información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".

- d. **Decreto 1083 de 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."

En su artículo 2.2.22.3, literal c) menciona que frente a las Políticas de Desarrollo Administrativo debe adoptarse la Gestión del Talento Humano orientada hacia el



desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando dar cumplimiento al principio de Merito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, vocación del servicio, aplicación de estímulos y una gerencia pública orientada al logro de resultados.

- e. **Decreto 1499 de 2017** "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".

Este Decreto actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y establece que de conformidad con lo señalado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, una vez entre en operación el Modelo Integrado de Planeación y Gestión actualizado, los artículos 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003 perderán vigencia", además modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con los Títulos 22, 23 y el Capítulo 6 del Título 21.

- f. **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".

- g. **Ley 1960 de 2019** que modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

Criterios unificados expedidos por la CNSC para la provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

PLANTA DE PERSONAL

Mediante el Decreto 2079 de 2012, se determinó la naturaleza jurídica del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos -INVIMA como un establecimiento público del





orden Nacional, de carácter científico y tecnológico, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social y perteneciente al Sistema de Salud, así como se fijó su objetivo y estructura.

Con el Decreto 2079 de 2012, se estableció la planta de personal del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos -INVIMA, fue autorizada una planta de personal de 1.520 cargos, los cuales contaron con apropiación en el presupuesto anual hasta 28 de febrero de 2016.

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
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



NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIAS Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
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



NÚMERO DE CARGOS	DEPENDENCIAS Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
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 2012

Por solicitud del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la planta de personal certificada 29 de febrero de 2016, fue reportada en 1.320 cargos los cuales correspondían a los nombrados a la fecha, posteriormente y en cumplimiento a la Ley 617 de 2000, se dictaron normas tendientes a la racionalización del gasto público, lo cual impidió continuar con la incorporación de los 200 cargos restantes aprobados.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NOMBRE FUNCIONARIO	TOTAL VACANTES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	VACANTE SIN PRESUPUESTO	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	VACANTE SIN PRESUPUESTO	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	VACANTE SIN PRESUPUESTO	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	VACANTE SIN PRESUPUESTO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	VACANTE SIN PRESUPUESTO	156
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	VACANTE SIN PRESUPUESTO	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	7	VACANTE SIN PRESUPUESTO	2



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NOMBRE FUNCIONARIO	TOTAL VACANTES
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	6	VACANTE SIN PRESUPUESTO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	VACANTE SIN PRESUPUESTO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	4	VACANTE SIN PRESUPUESTO	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	VACANTE SIN PRESUPUESTO	1
TÉCNICO OPERATIVO	3132	14	VACANTE SIN PRESUPUESTO	2
AUXILIAR TÉCNICO	3054	6	VACANTE SIN PRESUPUESTO	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21	VACANTE SIN PRESUPUESTO	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	20	VACANTE SIN PRESUPUESTO	5
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	VACANTE SIN PRESUPUESTO	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	17	VACANTE SIN PRESUPUESTO	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	VACANTE SIN PRESUPUESTO	1
SECRETARIO	4178	14	VACANTE SIN PRESUPUESTO	1
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	11	VACANTE SIN PRESUPUESTO	1
TOTAL				189

Fuente: Base de Planta del Grupo de Talento Humano con corte a 31 de diciembre de 2022



RECURSOS ASIGNADOS PARA LA VIGENCIA

Mediante Resolución No. Resolución 2022000001 del 01 de enero de 2022, se detalló el anexo del Decreto de Liquidación del Presupuesto del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos -INVIMA, de la vigencia 2022 de las cuentas de gastos de funcionamiento e inversión, con un valor de:

VIGENCIA	ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL	EJECUTADO
GASTOS DE PERSONAL	\$110.680.576.000	\$96.573.539.037

Fuente: SIIF Nación con corte a 31 de diciembre de 2022

Igualmente, para el 2023 se tiene una apropiación para gastos de personal de: \$ 111.158.076.000

PLANTA DE PERSONAL INVIMA Y VACANTES

Se relaciona el estado de la planta de personal del Instituto provista con corte a 31 de diciembre de 2022, la cual fue de 1.171 servidores, sin embargo es importante aclarar que dos (2) servidores públicos se encuentran en calidad de encargo en los empleos de: Director Técnico, de la Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos, y el empleo de Jefe de Oficina de la Oficina de Tecnologías de la Información los cuales desempeñan y al mismo tiempo sus empleos como Asesor de la Dirección General y Profesional Especializado, Código 2028, Grado 18 respectivamente.

A continuación, se relaciona el estado de la planta, por nivel jerárquico:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL
DIRECTOR GENERAL	0015	25	1
SECRETARIO GENERAL	0037	22	1
ASESOR LNR	1020	12	10
ASESOR	1020	8	1



DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL
DIRECTOR TÉCNICO	0100	21	6
JEFE DE OFICINA	0137	20	1
JEFE DE OFICINA	0137	19	4
JEFE DE OFICINA ASESORA	1045	15	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO LNR	2028	20	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	65
PROFESIONAL ESPECIALIZADO LNR	2028	18	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	98
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	95
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	34
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	603
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	7	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	6	8
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	4	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	2	2
TÉCNICO OPERATIVO	3132	16	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1
TÉCNICO OPERATIVO	3132	14	63
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	88
TÉCNICO OPERATIVO	3132	12	1



DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	20	23
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	17	3
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
CONDUCTOR MECÁNICO LNR	4103	15	1
SECRETARIO	4178	14	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	12	1
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	11	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	10	3
TOTAL GENERAL			1.173

Igualmente, se relacionan las vacantes existentes al 31 de diciembre de 2022, las cuales no fueron cubiertas por ningún tipo de nombramiento, así:

Por nivel jerárquico.

ASESOR	4
ASISTENCIAL	17
PROFESIONAL	102
TECNICO	35
TOTAL	158

Fuente: Base de planta. Con corte 31 de diciembre de 2022

Por denominación de empleo:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CANTIDAD
VACANCIA DEFINITIVA	71
VACANCIA TEMPORAL	82



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CANTIDAD
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	5
TOTAL	158

Fuente: Base de planta. Con corte 31 de diciembre de 2022.

CONVOCATORIA 428 DE 2016 - GRUPO DE ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL

La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Convocatoria No. 428 de 2016 -Grupo de Entidades del Orden Nacional, convocó a concurso abierto de méritos, los empleos en vacancia definitiva, provistos, en encargo o nombramiento provisional, para proveer trescientos setenta (370) empleos para ochocientos setenta y tres (863) vacantes, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima, discriminados así:

Nivel Asesor	1
Nivel Profesional	653
Nivel Técnico	168
Nivel Asistencial	41

Es importante mencionar que para el año 2022 se encontraban vigentes veintidós (22) listas de elegibles vigentes cuyo vencimiento fue el 11 de agosto del 2022 y de las cuales se posesionaron en periodo de prueba (2) servidores.

Fundamento legal para la provisión de empleos

La provisión de empleos correspondientes a la planta de personal del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos -INVIMA, se hará de manera definitiva mediante nombramiento producto de un concurso de méritos, o transitoria mediante encargo o por excepción con nombramiento provisional.



Empleos de Carrera Administrativa

Se prevé la provisión de los empleos de carrera administrativa de acuerdo con el orden de prioridad establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1083 de 2015, Ley 1960 de 27 de junio de 2019 por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, y se dictan otras disposiciones, así como la normatividad que aplique para tal fin.

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con lo dispuesto en el artículo primero de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por Nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la misma Ley

- Por Comisión en caso de empleados con derechos de Carrera Administrativa a quienes se les haya otorgado la Comisión para desempeñar un cargo de Libre Nombramiento y Remoción.

Movimiento de personal

De acuerdo con la planta de personal establecida mediante el Decreto 2079 de 2012, el Instituto ha venido dando cumplimiento a la normatividad para el cubrimiento de las vacantes tanto definitivas como temporales, mediante encargo y nombramientos provisionales lo que demuestra la implementación del plan anual de vacantes y provisión de recursos humanos, discriminada, así:

Total Planta de personal por nivel jerárquico

Nivel	Cantidad
Directivo	11
Asesor	13
Profesional	943
Técnico	154



Nivel	Cantidad
Asistencial	50
Total	1.171

Fuente Base de datos Grupo Talento Humano, Corte: 31 de diciembre de 2022

Es importante señalar que a corte 31 de diciembre de 2022 los cargos han sido provistos así:

Planta de personal por tipo de nombramiento

Tipo de nombramiento	Cantidad
Carrera administrativa	784
Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción	2
Encargo	148
Libre nombramiento y remoción	27
Período de prueba	2
Provisional	203
Total	1.171

Fuente: Base planta de personal INVIMA, Corte: 31 de diciembre de 2022

El Instituto, respecto a la planta de personal y de acuerdo con el lineamiento definido en párrafo anterior (*Por solicitud del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la planta de personal certificada a 29 de febrero de 2016 fue reportada en 1.320 cargos los cuales correspondían a los nombrados a la fecha, posteriormente y en cumplimiento a la Ley 617 de 2000*), es identificada por cargos con presupuesto y sin presupuesto de acuerdo con lo siguiente:

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

Fuente: Base planta de personal INVIMA, Corte: 31 de diciembre de 2022



Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos establecidas en el Decreto 648 de 2017 son:

Traslado o permuta

Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

Los traslados por razones de violencia o seguridad, se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, Ley 909 de 2004 y Ley 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.

Reubicación

La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. Así mismo, la reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio.

Encargo

Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Ascenso

El ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se regirá por las normas de carrera legales vigentes. Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.



Vinculación de Jóvenes en el Estado Joven

Durante la vigencia 2022, se realizó vinculación de jóvenes en los rangos de edad entre los 18 y 28 años a once (11) servidores públicos, de los cuales tres (3) de ellos ocupan empleos de auxiliar administrativo, seis (6) profesional universitario, uno (1) secretario y uno (1) secretario ejecutivo.

Vinculación laboral de personas con Discapacidad

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

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

Igualmente, en miras de participar en la próxima convocatoria, a la fecha se tienen cargados 316 empleos en el aplicativo SIMO 4.0, por lo que se procurara tener en cuenta para la provisión de las vacantes temporales o definitivas que se vayan generando mantener el porcentaje de personas vinculadas en condición de discapacidad.

Pasantes

El Invima cada año recibe un promedio de 15 a 20 pasantes por semestre con formación académica en: medicina veterinaria, química farmacéutica ingeniería química, ingeniería biomédica, estudiantes que integran sus conocimientos en el que hacer de las áreas como



Dirección de Alimentos y bebidas, Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos, Dirección de Operaciones Sanitarias, Dirección de dispositivos médicos y otras tecnologías y Dirección de Cosméticos.

Manual de Funciones y Competencias

Igualmente, a partir de febrero de 2022 se dio inicio al proceso de actualización general del Manual de Funciones y Competencias del Instituto, lo anterior de acuerdo con las observaciones realizadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y de las oportunidades de mejora evidenciadas con ocasión de la convocatoria 428 de 2016, dicha revisión se ha realizado en el marco de mesas de trabajo con cada una de las dependencias del Instituto. Es importante contar con un manual vigente en el marco de competencias del Decreto 815 de 2018 y con funciones acordes a las competencias de la Entidad.

RETOS CUMPLIDOS 2022

Se gestionaron efectivamente tres (3) convocatorias internas para proveer los cargos en vacancias temporales y definitivas de acuerdo con el derecho preferencial establecido en la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, los criterios unificados de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de acuerdo a lo establecido en el Procedimientos de encargo GTH-SVI-PR002 y el Instructivo GTH-SVI-IN004, para proveer las vacantes, producto de las convocatorias mencionadas se realizó encargo a 85 servidores públicos.

Así mismo se gestionaron vinculaciones mediante nombramiento provisional en las vacantes que no fue posible proveer mediante encargo a 57 servidores públicos.

A continuación, se detallaron las posesiones de nuevos nombramientos realizados en el transcurso del año 2022:



- (2) Servidores públicos en período de prueba
- (7) Servidores de libre nombramiento y remoción
- (85) Servidores en encargos
- (57) Servidores en provisionalidad

Adicionalmente, se actualizaron los empleos en el aplicativo SIMO 4.0, con miras a la próxima convocatoria en la que participará el Instituto. Al cierre del 2022 se tienen cargados 316 empleos en el aplicativo SIMO 4.0, de los cuales 57 fueron reportados en movilidad para ascenso.



RETOS 2023

- Dar continuidad a la provisión de los cargos vacantes de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.
- El Instituto a través del presente plan garantizará igualdad de oportunidades para el acceso, estabilidad y promoción del servicio, de acuerdo con las políticas y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Decreto Único del Sector Función Pública y las sentencias de la Corte Constitucional y/o estamentos jurídicos que se pronuncien sobre un tema.
-
- Realizar la gestión para asignación presupuestal de los 200 cargos vacantes.


MARIELA PARDO CORREDOR
Secretaría General


GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCIA
Asesora a la Dirección General con Delegación de
Funciones del Grupo de Talento Humano