

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO
AREA DE SELECCIÓN Y VINCULACION**

BOGOTÁ, ENERO 2025

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO	3
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	3
METODOLOGÍA	4
FUNDAMENTO LEGAL Y NORMATIVO	4
PLANTA DE PERSONAL	5
RECURSOS ASIGNADOS PARA LA VIGENCIA	6
PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS:	6
SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL:	7
VACANCIAS DEFINITIVAS	8
VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	9
PASANTES	9
MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS	10
RETOS CUMPLIDOS 2024	11

INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos -INVIMA como Entidad técnico – científica y consciente de la responsabilidad que tiene como agencia de vigilancia sanitaria del país, reconoce al 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 de 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 vacantes 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 y su provisión, así como herramienta que 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, con el fin de contar con el recurso humano necesario y cumplir con la misión del Instituto en pro de la salud de los colombianos.

OBJETIVO

Proveer los cargos vacantes de la planta de personal del Instituto Nacional de Vigilancia y Alimentos Invima, a través de los diferentes tipos de nombramiento y con base en el estimado de vacantes existentes, identificando las necesidades y formas de la provisión de la planta de personal.

Esta información permitirá planificar la forma de provisión de empleos de carrera administrativa en la vigencia 2025.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- 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.
- Prestar servicios con estándares de calidad para afianzar la confianza de la población.
- Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva o temporal, como insumo para el Plan de Previsión de la Institución.
- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo o generando.

METODOLOGÍA

El Plan Anual de Vacantes y Previsión 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 Y 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 de la 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 2078 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.

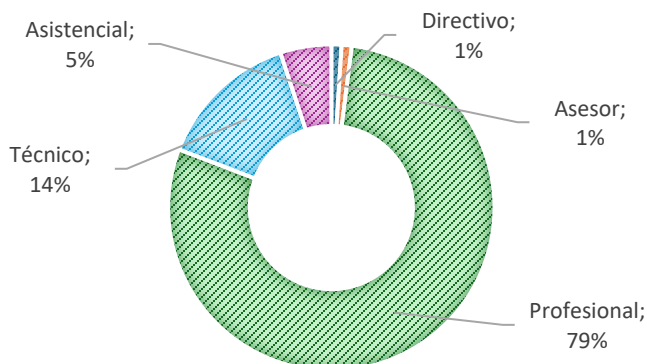
Con el Decreto 2079 de 2012, se estableció la planta de personal del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos -INVIMA, la cual se encuentra conformada con un total de Mil Quinientos Veinte (1520) empleos, actualmente doscientos (200) empleos de carrera administrativa están congelados por falta de presupuesto, los cuales se encuentran caracterizados así:

Total Empleos Planta De Personal 1520	
Carrera Administrativa	1481
Libre Nombramiento y Remoción	39

Así mismo se encuentran distribuidos por nivel jerárquico de la siguiente forma:

Nivel	Planta Autorizada	Sin Presupuesto	Total Planta
Directivo	15	-	15
Asesor	15	-	15
Profesional	1036	182	1218
Técnico	188	4	192
Asistencial	66	14	80
Total General	1320	200	1520

Tabla 1. Planta de Personal autorizada 1320 empleos, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2024



Nivel	Planta Autorizada	% Total
Directivo	15	1%
Asesor	15	1%
Profesional	1036	79%
Técnico	188	14%
Asistencial	66	5%
Total	1320	100%

Fuente: Grupo de Talento Humano

RECURSOS ASIGNADOS PARA LA VIGENCIA

Mediante Resolución No. 2025000001 del 01 enero de 2025, se desagrega el detalle del anexo del Decreto de liquidación del presupuesto del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA de la vigencia 2025 de las cuentas de Gastos de Funcionamiento e Inversión, con un valor de:

VIGENCIA	ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL
GASTOS DE PERSONAL	\$ 145,323,832,000.00

Fuente: Resolución No. 2025000001 del 01 enero de 2025

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS:

Se relaciona el estado de la planta de personal provista con corte a 30 de diciembre de 2024, la cual cuenta con 1173 empleos cubiertos y 1171 servidores públicos, dando claridad que dos (2) servidores públicos se encuentran encargados en empleos de Libre Nombramiento y Remoción sin perjuicio de las funciones propias de sus empleos en titularidad.

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CARRERA ADMINISTRATIVA	COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR UN EMPLEO EN LNR	ENCARGO	ENCARGO LNR	LIBRE NOMBRAMIENTO O Y REMOCION	PROVISIONAL	VACANTE	Total General
DIRECTIVO	DIRECTOR GENERAL					1			1
	DIRECTOR TECNICO		2		1	3			6
	JEFE DE OFICINA				1	4			5

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CARRERA ADMINISTRATIVA	COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR UN EMPLEO EN LNR	ENCARGO	ENCARGO LNR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	PROVISIONAL	VACANTE	Total General
	JEFE DE OFICINA ASESORA					2			2
	SECRETARIO GENERAL					1			1
ASESOR	ASESOR	1							1
	ASESOR LNR		3			9		2	14
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202		65			13	46	326
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO LNR					5		2	7
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	401		79			166	57	703
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	39		20			27	22	108
	TÉCNICO OPERATIVO	30		10			29	10	79
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO					1	34	7	42
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES						1		1
	CONDUCTOR MECÁNICO	1	1				6	1	9
	OPERARIO CALIFICADO						1		1
	SECRETARIO	1					7		8
	SECRETARIO EJECUTIVO						6		6
Total General		675	6	174	2	26	290	147	1320

Igualmente, se relacionan los empleos según el tipo de vacancia a corte de 30 de diciembre de 2024, por nivel jerárquico y por tipo de vacancia.

NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	VACANCIA DEFINITIVA	VACANCIA TEMPORAL	TOTAL GENERAL
ASESOR	2			2
PROFESIONAL	2	61	42	105
TÉCNICO		7	25	32
ASISTENCIAL		5	3	8
TOTAL GENERAL	4	73	70	147

SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL:

El grupo de talento humano cuenta con una base de datos, que permite identificar los empleos por niveles, por dependencia y por grupos internos de trabajo, lo cual facilita la consolidación de la información para los diferentes reportes del estado actual de la planta de personal y la toma de decisiones por traslados, reubicaciones o cambio de sitio de trabajo que por necesidad de servicio se puedan presentar.

Así mismo, la base de datos permite identificar la posición del empleo, el tipo de vinculación con la entidad, el código y el grado correspondiente a cada empleo.

También es posible identificar por medio de la base de datos de planta de personal, el tipo de vacancia ya sea Temporal o Definitiva, para que esta última, sea registrada a SIMO 4.0. de la Comisión Nacional de Servicio Civil como insumo para la próxima convocatoria de concurso de mérito.

VACANCIAS DEFINITIVAS

El grupo de talento humano cuenta con la consolidación de vacancias definitivas a corte 30 de diciembre de 2024 actualizadas y registradas en la plataforma SIMO 4.0 de la Comisión Nacional de Servicio Civil, con un total de (396) vacantes definitivas registradas, discriminadas así:

Nivel	Denominación	N° de empleos
Profesional	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	81
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	243
Técnico	TECNICO ADMINISTRATIVO	20
	TECNICO OPERATIVO	24
Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1
	CONDUCTOR MECÁNICO	4
	SECRETARIO	6
	SECRETARIO EJECUTIVO	4
Total General		396

Es importante mencionar que en la actualidad no se encuentran listas de elegibles vigentes, teniendo en cuenta que la última convocatoria realizada para proveer cargos, fue la número 428 del año 2016.

Para la vigencia 2025, una vez se identifiquen las vacantes definitivas en la planta de personal del Instituto, se procederá a realizar la actualización y registro en la plataforma SIMO 4.0 de la Comisión Nacional de Servicio Civil.

VINCULACIÓN DE JÓVENES

Durante la vigencia 2024 se realizó la vinculación de once (11) servidores públicos, en los rangos de edad entre 18 a 28 años, ocupando los empleos en las siguientes denominaciones:

Denominación del Empleo	N° de Servidores Públicos
Profesional Universitario	1
Técnico Administrativo	4
Técnico Operativo	3
Auxiliar Administrativo	2
Operario calificado	1
Total general	11

La entidad está firmemente comprometida en fomentar la participación e inclusión de jóvenes, razón por la cual, para el año 2025, el Grupo de Talento Humano seguirá promoviendo la vinculación de personas entre los rangos de edades aquí señalados.

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 de 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 Salud en Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

Igualmente, en miras de participar en próximas convocatorias, a la fecha se tienen cargados 377 empleos en vacancias definitivas, en el aplicativo SIMO 4.0. por lo que se procura 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

Para el año 2024, la gestión de vinculación formativa fue de (90) pasantes de diferentes universidades del País y en distintas áreas del saber, quienes apoyaron proyectos y fortalecieron sus conocimientos, distribuidos por las diferentes dependencias de la entidad según su programa formativo, durante la vigencia.

DEPENDENCIA	CANTIDAD DE PASANTES
DIRECCIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	13
DIRECCIÓN DE COSMÉTICOS ASEO PLAGUICIDAS Y PRODUCTOS DE HIGIENE DOMÉSTICA	7
DIRECCIÓN DE DISPOSITIVOS MÉDICOS Y OTRAS TECNOLOGÍAS	11
DIRECCIÓN DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLÓGICOS	8
DIRECCIÓN DE OPERACIONES SANITARIAS	28
RESPONSABILIDAD SANITARIA	1
OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	3
OFICINA DE ATENCION AL CIUDADANO	1
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	9
SECRETARIA GENERAL	9
TOTAL	90

Para el año 2025, se tiene estimada una vinculación formativa de 300 pasantes, quienes apoyarán, proyectos y fortalecerán sus conocimientos, los cuales estarán distribuidos por las diferentes dependencias de la entidad según su programa formativo

MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS

Durante la vigencia 2024 se adelantaron las siguientes actividades:

Se continuó con la revisión, consolidación y ajustes de las propuestas de modificación a las fichas del manual de funciones de las diferentes áreas del Instituto.

- Proyección de nuevas fichas con base en las necesidades identificadas por parte de las áreas y el Grupo Talento Humano.
- Identificación, revisión y ajuste de la normatividad que sustenta que el requisito de formación académica de algunas fichas se establezca por profesión y no por Núcleo Básico del Conocimiento, de acuerdo con la solicitud de las respectivas áreas.
- Actualización del documento del manual de funciones, con la inclusión de las competencias específicas para los empleos con funciones de archivista, de acuerdo con la Resolución No. 629 de 2018 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Envío al DAFP, de una versión preliminar del documento que contiene las modificaciones a las fichas del manual de funciones del INVIMA, para revisión y observaciones.

- Reunión con el DAFP para aclarar inquietudes respecto a las observaciones realizadas al manual.
- Proyección de la propuesta de justificación técnica de actualización del manual de funciones
- Proyección de la resolución de actualización del manual de funciones.
- Revisión y ajuste de documento con base en las observaciones y aclaraciones de DAFP
- Consolidación de pendientes, revisión y actualización de los documentos.
- Revisión de la propuesta de justificación técnica y de la resolución de actualización del manual de por parte del Despacho de la Secretaría General.
- La socialización frente agremiaciones sociales (sindicatos) del instituto y seguidamente se socializo con la comunidad en general.

Para la vigencia 2025, el área de selección y vinculación se propone:

Realizar los ajustes propuestos al Manual de Funciones conforme los comentarios y sugerencias recibidas, así como la correspondiente expedición del acto administrativo y su publicación.

RETOS CUMPLIDOS 2024

Con relación a los nombramientos:

ENCARGOS.

Para la vigencia de 2024, se gestionaron efectivamente 4 convocatorias internas, para proveer vacancias temporales y definitivas mediante encargos, 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 de Servicio Civil y conforme lo establecido en el Procedimiento de encargo GTH-SVI-PR003 actualizado durante la vigencia 2024, de las cuales se posesionaron en encargo a 52 servidores Públicos.

PROVISIONALES.

En cuanto a la vinculación mediante la modalidad de nombramiento provisional, en las vacantes en las cuales no existen empleados públicos con derechos de carrera administrativa en grados inferiores que cumplan con los requisitos para ocupar la vacante mencionada, se precisa la gestión en la vinculación de un total de (75) servidores públicos en provisionalidad.

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

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.

CON RELACIÓN A LOS PROCEDIMIENTOS:

- Se actualizó el Procedimiento e instructivo de encargo en el cual se establecen entre otros aspectos de mejora, un término de cinco (5) días hábiles, en los cuales los servidores de carrera administrativa que se consideren afectados con el resultado podrán presentar solicitud de revisión e inclusión, que se resolverán en el mismo término.

[-GTH-SVI-IN4 - GTH-SVI-IN004 INSTRUCTIVO ENCARGO A SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN EMPLEOS CON VACANCIA TEMPORAL O DEFINITIVA DE LA PLANTA - V11](#)

[-GTH-SVI-PR3 - GTH-SVI-PR003-PROCEDIMIENTO DE ENCARGO - V9](#)

[-GTH-SVI-PR1 - GTH-SVI-PR001-PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN DE PERSONAL - V14](#)

METAS Y CRONOGRAMA PARA LA VIGENCIA 2025

- La consolidación de la planta de personal mediante la vinculación de los 174 empleos vacantes que a la fecha tiene la planta de personal con presupuesto asignado.
- Promover continuamente los procesos de encargo y adelantar y/o nombramientos en provisionalidad.
- La Actualización del procedimiento de Reubicación y/o traslado dentro de la planta de personal.
- La actualización de la cartilla de situaciones administrativas
- Modificar las fichas del Manual Especifico de Funciones y Competencias, conforme las sugerencias brindadas.

Nota: En la Entidad, los procesos de encargo y nombramiento de personal provisional están directamente relacionados a los movimientos de la planta de personal, por lo cual el Instituto, adelantará dichos procesos, conforme a las necesidades de personal y a la disponibilidad del recurso humano.

RESPONSABLES

El área de Selección y Vinculación del Grupo de Talento Humano estará a cargo de gestionar el Plan Anual de Vacantes, así como de llevar a cabo los procesos de encargo y nombramiento provisional. Además, esta área tiene la responsabilidad de tramitar las diversas situaciones administrativas que surgen para los servidores públicos adscritos al Instituto, asegurando que se cumplan los procedimientos establecidos y que cada trámite se realice de acuerdo con las normativas vigentes.

INDICADORES:

Resultados 2024:

1. En el año 2024, se evidenció un aumento de vacantes con respecto al año inmediatamente anterior, lo anterior debido a las diferentes situaciones administrativas tales como Vacancias Temporales, Renuncias, Pensionados, entre otras, que se presentaron durante la anualidad.
2. Sin embargo, en el cuarto trimestre de 2024 se realizaron Veinte tres (23) nombramientos en provisionalidad, Tres (3) nombramientos ordinarios en LNR, Dieciséis (16) encargos en carrera administrativa, para un total de 42 nombramientos.

Es importante aclarar que, en el caso de los encargos, aunque se cubre una vacante, también se genera una nueva, es decir que, aunque se realizaron 42 nombramientos solo se cubrieron en total trece (26) vacantes. Es decir que de los 26 empleos provistos / 146 vacantes hay un porcentaje total de vacantes cubiertas de un 17,8 %.

Formulación 2025:

Para el primer trimestre de la vigencia 2025, el área de Selección y Vinculación del Grupo de Talento Humano tiene previsto el nombramiento de 25 servidores públicos, en la modalidad de provisionalidad, y así mejorar el resultado del indicador de (empleos provistos / vacantes). Así mismo, se dará trámite al primer proceso de encargo, el cual se llevará a cabo de acuerdo con las necesidades técnicas y operativas del Instituto y al estudio de los perfiles idóneos para el ejercicio eficaz de las metas propuestas por la Entidad, garantizando la cobertura de los cargos de manera eficiente y oportuna.

MAPA DE RIESGOS

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DEL RIESGO
CAUSA RAÍZ	EVENTO POTENCIAL	CONTROLES
Realización de nombramientos fuera de los requisitos	Posibilidad de afectación reputacional e investigaciones	El personal del área de Selección y Vinculaciones revisará permanente el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias y verificar

establecido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias	administrativas por parte de los Entes de Control	la lista de chequeo establecida en el Procedimiento de Vinculaciones vigente. Con el propósito de que los servidores públicos conozcan los nombramientos realizados se publicarán en la página web del Instituto por el término de 10 días.
No publicación de los procesos de encargos	Posibilidad de afectación reputacional frente a los procesos de encargos a la transparencia respecto de la información	El personal del área de Selección y Vinculaciones realizará la revisión de las vacantes definitivas y temporales que puedan ser provistas mediante encargo. El profesional a cargo, dará cumplimiento al procedimiento de Encargos vigente. El área de vinculaciones realizará la respectiva publicación de los servidores públicos que en orden de elegibilidad tienen derecho a optar por ser encargados, lo cual se socializará a través de los medios tecnológicos con los que cuenta el Instituto (Systemplus y Página Web)

Proyectó: Sandra Charris Moreno /Leydi Paola Peña
Aprobó: Claudia Marcela Ayala Contreras