

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO
ÁREA DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN**

BOGOTÁ, 26 DE ENERO 2026

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
METODOLOGÍA	4
FUNDAMENTO LEGAL Y NORMATIVO.....	4
PLANTA DE PERSONAL	5
RECURSOS ASIGNADOS PARA LA VIGENCIA	6
PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS:.....	7
SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL:.....	8
VACANCIAS DEFINITIVAS	8
VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	9
PASANTES	10
MANUAL DE FUNCIONES	11
RETOS CUMPLIDOS 2025	12
METAS VIGENCIA 2026	12
INDICADORES	13
RIESGOS	13

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.

Mediante este instrumento se busca actualizar la información correspondiente a los empleos que integran la planta de personal establecida en el Decreto 2079 de 2012, así como atender las necesidades actuales en materia de talento humano del Instituto.

El Plan Anual de Vacantes se constituye en un instrumento estratégico para la planeación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y su provisión. Este mecanismo permitirá al Gobierno Nacional contar con información precisa sobre los cargos requeridos por el Instituto, facilitando la programación y apropiación oportuna de los recursos necesarios para cubrir las vacantes aprobadas y aquellas que actualmente carecen de financiación. Todo ello con el fin de garantizar la disponibilidad del recurso humano indispensable para el cumplimiento de la misión institucional orientada a la protección y promoción de la salud de los colombianos.

OBJETIVO

Actualizar y consolidar la información sobre los empleos que conforman la planta de personal del Instituto, para 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.

OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL

- Garantizar la disponibilidad y adecuada gestión del talento humano requerido por el Instituto, mediante la actualización permanente de la información sobre la planta de personal y la implementación del Plan Anual de Vacantes, asegurando la provisión oportuna de los empleos y la optimización de los recursos presupuestales, para fortalecer la capacidad institucional en el cumplimiento de su misión orientada a la protección y promoción de la salud pública.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECIFICOS

- **Contribuir a la mejora continua del estatus sanitario del país** mediante el fortalecimiento de los procesos de 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** que fortalezcan la confianza de la población en la gestión institucional.
- **Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva o temporal** como insumo para la planeación y previsión institucional.
- **Actualizar la información de las vacancias** en la medida en que se vayan cubriendo o generando, asegurando la oportunidad y confiabilidad de los datos para la toma de decisiones.

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

1. Consolidar la información de los empleos en vacancia definitiva o temporal.

- **INDICADOR:** Porcentaje de vacantes registradas en el sistema frente al total identificado.
- **META:** 100% de vacantes consolidadas en el sistema antes del cierre de cada trimestre.

2. Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo o generando.

- **INDICADOR:** Tiempo promedio de actualización de vacantes en el sistema (días hábiles).
- **META:** Actualización en máximo 5 días hábiles posteriores a la cobertura o generación de la vacante.

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) Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia.
- 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 Decreto 2078 de 2012, se definió 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, asimismo, dicho decreto fijó su objetivo y estructura organizacional.

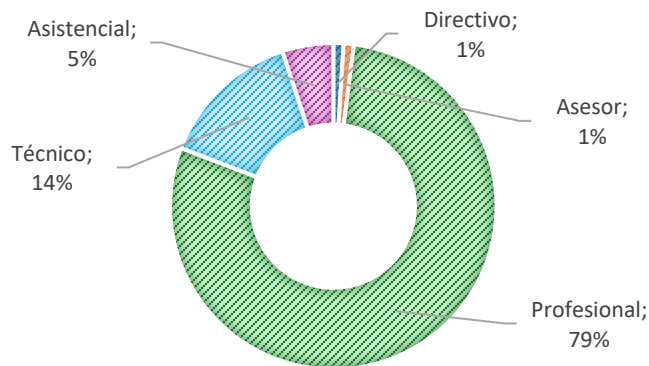
Con el Decreto 2079 de 2012, se estableció la planta de personal del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos -INVIMA, la cual se encuentra conformada con un total de mil quinientos veinte (1.520) empleos, de los cuales, actualmente doscientos (200) empleos de carrera administrativa se encuentran congelados por falta de presupuesto. Planta que actualmente se encuentra caracterizado así:

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

Estos, se encuentran distribuidos por nivel jerárquico de la siguiente forma:

Nivel	Planta con presupuesto	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 con presupuesto - 1320 empleos, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025



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

Que mediante Resolución número 2026000001 de 1 enero de 2026, 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 2026 de las cuentas de Gastos de Funcionamiento e Inversión, por un valor de:

VIGENCIA	ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL
GASTOS DE PERSONAL	\$ 152.153.607.421,00

Fuente: Resolución número 2026000001 de 1 enero de 2026

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS:

La planta de personal está conformada por un total de mil quinientos veinte (1.520) empleos, de los cuales mil doscientos cuatro (1.204) se encuentran provistos, mientras que el restante corresponde a vacantes definitivas, vacantes temporales sin proveer y empleos sin presupuesto.

A continuación, se presenta el estado de la planta de personal del Instituto con corte al 31 de diciembre de 2025, desagregado por denominación del empleo y tipo de vinculación. La información permite identificar la forma de provisión de los cargos, así como aquellos que se encuentran vacantes o sin apropiación presupuestal.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CARRERA ADMINISTRATIVA	COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR UN EMPLEO EN LNR	ENCARGO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONAL	VACANTE	SIN PRESUPUESTO	TOTAL GENERAL
ASESOR	1							1
ASESOR LNR		3		9		2		14
AUXILIAR ADMINISTRATIVO					40	2	5	47
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES					1			1
AUXILIAR TÉCNICO							1	1
CONDUCTOR MECÁNICO	1	1			6	1		9
DIRECTOR GENERAL				1				1
DIRECTOR TÉCNICO		2		4				6
JEFE DE OFICINA				5				5
JEFE DE OFICINA ASESORA				2				2
OPERARIO CALIFICADO					1			1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	176		82		13	55	8	334
PROFESIONAL ESPECIALIZADO LNR		1		5		1		7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	381		79		209	34	174	877
SECRETARIO	1				6	1	3	11
SECRETARIO EJECUTIVO					6		4	10
SECRETARIO GENERAL				1				1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	33		17		42	16	2	110
TÉCNICO OPERATIVO	26		7		42	4	3	82
TOTAL GENERAL	619	7	185	27	366	116	200	1520

De igual manera, se relacionan los empleos que se encuentran vacantes con corte al 31 de diciembre de 2025, clasificados por nivel jerárquico y tipo de vacancia.

NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANCIA DEFINITIVA	VACANCIA TEMPORAL	TOTAL GENERAL
-------	-------------------------------	---------------------	-------------------	---------------

ASESOR	2			2
PROFESIONAL	1	55	34	90
TÉCNICO		5	15	20
ASISTENCIAL	1	2	1	4
TOTAL GENERAL	4	62	50	116

SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL:

El Grupo de Talento Humano dispone de una base de datos institucional que permite identificar y administrar la información de la planta de personal, clasificada por niveles jerárquicos, dependencias y grupos internos de trabajo. Esta herramienta facilita la consolidación y análisis de la información requerida para la elaboración de reportes sobre el estado actual de la planta y apoya la toma de decisiones relacionadas con traslados, reubicaciones o cambios de sitio de trabajo que se presenten por necesidades del servicio.

De igual forma, la base de datos permite identificar la posición de cada empleo dentro de la estructura organizacional, el tipo de vinculación con la entidad, así como el código y grado correspondientes, garantizando la trazabilidad y actualización permanente de la información.

Adicionalmente, a través de esta herramienta es posible identificar el tipo de vacancia de los empleos, ya sea temporal o definitiva. En el caso de las vacancias definitivas, la información sirve como insumo para su respectivo registro en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como insumo para procesos de provisión mediante concurso de méritos.

VACANCIAS DEFINITIVAS

El Grupo de Talento Humano cuenta con la consolidación de vacancias definitivas a corte 31 de diciembre de 2025 actualizadas y registradas en la plataforma SIMO de la Comisión Nacional de Servicio Civil, con un total de (458) vacantes definitivas registradas, discriminadas así:

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TOTAL GENERAL
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	102
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	270
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	24
	TÉCNICO OPERATIVO	30
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1
	CONDUCTOR MECÁNICO	6

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TOTAL GENERAL
	SECRETARIO	5
	SECRETARIO EJECUTIVO	5
TOTAL GENERAL		458

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

VINCULACIÓN DE JÓVENES

Durante la vigencia 2025, la entidad realizó la vinculación de doce (12) servidores públicos jóvenes, cuyas edades se encuentran entre los dieciocho (18) y veintiocho (28) años, en cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción del empleo joven en el sector público.

Las vinculaciones se efectuaron en diferentes denominaciones de empleo, conforme se detalla en el siguiente cuadro,

Denominación del Empleo	Nº de Servidores Públicos
Profesional Universitario	2
Técnico Administrativo	4
Técnico Operativo	0
Auxiliar Administrativo	5
Operario calificado	0
Auxiliar de Servicios Generales	1
Total general	12

VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En su calidad de entidad pública del orden nacional y en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA desarrolla acciones orientadas a promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, en concordancia con los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y accesibilidad.

La vinculación de personal en la entidad se rige por el sistema de carrera administrativa y el principio de mérito, garantizando a todas las personas el acceso en igualdad de condiciones a los empleos públicos, conforme a la normatividad vigente. En este contexto, la inclusión de personas con discapacidad se materializa mediante la eliminación de barreras, la adopción de ajustes razonables y la garantía de condiciones laborales dignas, accesibles y equitativas, sin afectar las reglas que rigen los procesos de selección.

Así mismo, el INVIMA adelanta planes de gestión institucional orientados a fortalecer el enfoque de discapacidad, los cuales contemplan acciones de capacitación, formación, adecuaciones de

accesibilidad y actividades de promoción y prevención en el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigidas a todos los servidores públicos.

Adicionalmente, con miras a la participación en futuras convocatorias de concurso de méritos, a la fecha se encuentran cargados cuatrocientos cincuenta y ocho (458) empleos en vacancia definitiva en el aplicativo SIMO, administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En el desarrollo de dichos procesos, la provisión de los empleos se efectuará garantizando el acceso igualitario y la aplicación de las disposiciones vigentes relacionadas con la participación de personas con discapacidad, conforme a las reglas establecidas para cada convocatoria correspondientes al 7% de las vacantes disponibles para personas en condición de discapacidad.

PASANTES

En los meses comprendidos entre el mes de enero y noviembre de 2025, la gestión de vinculación formativa fue de (152) pasantes de diferentes universidades del País y en distintas áreas del saber, quienes apoyaron, adelantaron 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	10
DIRECCIÓN DE COSMÉTICOS ASEO PLAGUICIDAS Y PRODUCTOS DE HIGIENE DOMÉSTICA	8
DIRECCIÓN DE DISPOSITIVOS MÉDICOS Y OTRAS TECNOLOGÍAS	11
DIRECCIÓN DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS BIOLÓGICOS	28
DIRECCIÓN DE OPERACIONES SANITARIAS	43
RESPONSABILIDAD SANITARIA	0
OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	0
OFICINA DE ATENCION AL CIUDADANO	17
OFICINA DE LABORATORIO	6
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	18
SECRETARIA GENERAL	11
TOTAL	152

Para el año 2026, se proyecta la vinculación formativa de 200 pasantes, quienes contribuirán en el desarrollo de proyectos, fortalecerán sus conocimientos y brindarán apoyo a la entidad. Estos pasantes estarán distribuidos en las diferentes dependencias, de acuerdo con su programa formativo.

PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.

Teniendo en cuenta la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016, “por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas”, se realizó el respectivo análisis de la planta de personal, identificando la cantidad de servidores públicos que generarían vacantes de empleos, de acuerdo con el cumplimiento de las condiciones establecidas para su retiro.

MANUAL DE FUNCIONES

Durante la vigencia 2025 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, mediante las resoluciones
- Resolución 2025056568 del 04 de noviembre de 2025 "Por la cual se realiza la corrección de la parte resolutoria de la Resolución 2025047911 del 29 de septiembre de 2025 del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA - Publicada 13 de noviembre 2025
- Resolución 2025047911 del 29 de septiembre de 2025 “Por la cual se compila, actualiza y modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA”.
- Socialización y publicación en la página web de la entidad para el conocimiento de la comunidad en general.

RETOS CUMPLIDOS 2025

- Con relación a los nombramientos:

ENCARGOS.

Durante la vigencia 2025, se gestionaron ocho (8) convocatorias internas mediante las cuales se ofertaron ciento setenta y cinco (175) empleos en vacancia temporal y definitiva, con el fin de proveerlos de manera transitoria a través de la figura del encargo.

La provisión de estos empleos se realizó en garantía del derecho preferencial al encargo, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, los criterios unificados expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y lo dispuesto en el Procedimiento de Encargo GTH-SVI-PR003. Como resultado de este proceso, cuarenta y tres (43) servidores públicos fueron posesionados en encargo.

PROVISIONALES.

En relación con la provisión de empleos mediante la modalidad de nombramiento provisional, esta se realiza en aquellos casos en los que no existen servidores públicos con derechos de carrera administrativa en grados inferiores que cumplan con los requisitos exigidos para ocupar la respectiva vacante en encargo o los servidores que cumple no acepta el encargo, declarándose desierto el proceso para cada empleo individual.

En este contexto, durante la vigencia 2025 correspondiente se gestionó la vinculación de un total de ciento trece (113) servidores públicos en provisionalidad, con el fin de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, conforme a la normatividad vigente.

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 (13) trece servidores públicos en Libre Nombramiento y Remoción.

Con relación a los procedimientos y formatos:

- Se actualizó el Procedimiento **de teletrabajo** en el cual se establecen entre otros aspectos de mejora, en los términos de respuesta:

METAS VIGENCIA 2026

Para la vigencia 2026, el área de Selección y Vinculación se propone desarrollar las siguientes acciones:

- Realizar los ajustes al Manual de Funciones, de acuerdo con los comentarios y observaciones recibidos, mediante la expedición del respectivo acto administrativo.
- Adelantar la provisión temporal de las vacantes definitivas y la planeación de su provisión definitiva a través de concurso de méritos, con el fin de proveer los cuatrocientos cincuenta y ocho (458) empleos vacantes que actualmente cuentan con apropiación presupuestal en la planta de personal.
- Actualizar la cartilla de situaciones administrativas, conforme a la normatividad vigente y las necesidades institucionales.

INDICADORES

Para del seguimiento del Plan Anual de Vacantes se plantean los siguientes indicadores para su medición:

Acción Institucional POA	Nombre del Indicador	Formula de los Indicadores	Objetivo de la Acción	Unidad de medida del indicador	Periodicidad de Reporte	Meta Total
Gestión del Plan anual de vacantes y provisión del recurso humano	Cumplimiento del Plan anual de vacantes y provisión del recurso humano	(N° de convocatorias realizadas para la provisión de vacantes/ N° de convocatorias programadas para la provisión de vacantes) * 100	Determinar el nivel de ejecución del plan anual de vacantes y provisión del recurso humano, mediante la gestión de las vacantes actuales por las diferentes modalidades de provisión y dando cumplimiento a la normatividad vigente.	Porcentaje	Trimestral	100%

Fuente: Elaboración Propia

RIESGOS

1. La baja vinculación de perfiles por la ley de garantías que permitan cumplir con la estrategia organizacional

Debido a la restricción en la vinculación de vacantes durante la ley de garantías es probable que no se alcancen a cumplir las necesidades estratégicas de la entidad.

2. Demoras en el proceso de selección

Retrasos en reclutamiento generan:

- pérdida de candidatos valiosos,
- sobrecarga en empleados actuales,
- impacto en productividad y clima laboral.

3. Salarios de entidad poco competitivos

Debido a lo manifestado, la empresa corre el riesgo de:

- No atraer talento, suficiente.
- Aumentar la rotación de personal.

4. Falta de perfiles internos para acceder a los encargos

La estructura de la planta de personal de la entidad dificulta el encargo de servidores, en empleos de mejores grados o niveles, lo que puede generar inconformidad interna.

5. Excesiva carga laboral del área de selección y vinculación

Teniendo en cuenta que la gestión de vacantes depende de pocas personas, aspectos como la ausencia de personal afecta el flujo.

El área de selección y vinculación cuenta con pocos servidores, para atender diversas situaciones administrativas relacionadas con la vinculación de los servidores de carrera administrativa.

Proyectó: Sandra Charris Moreno
Laura Patricia Lerma Bacca
Leydi Peña Barragán

Aprobó: Martha Liliana Soto Iguaran