

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO
INVIMA

26 DE ENERO 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco Legal
3. Alcance
4. Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional
 - 4.1 Misión
 - 4.2 Visión
 - 4.3 Objetivos Estratégicos de la Entidad
 - 4.4 Objetivo General
 - 4.5 Objetivos Específicos
5. Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano
 - 5.1 Formulación del Plan
 - 5.2 Disposición de la Información
6. Caracterización del Personal
 - 6.1 Planta de Personal
 - 6.2 Vacantes y Provisión de Empleos
 - 6.3 Vinculación de Jóvenes
 - 6.4 Vinculación Laboral de Personas con Discapacidad
 - 6.5 Pasantes
 - 6.6 Proyecciones de Retiro del Servicio
7. Análisis de la Gestión de Selección y Vinculación – Vigencia 2025
8. Generalidades del Plan Estratégico de Talento Humano 2026
 - 8.1 Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano
 - 8.2 Modelo de Cultura Organizacional
 - 8.3 Medición FURAG
 - 8.4 Resultados por Políticas del MIPG
9. Planes Institucionales – Resultados 2025 y Retos 2026
 - 9.1 Plan Anual de Vacantes
 - 9.2 Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

- 9.3 Plan de Bienestar Social e Incentivos
- 9.4 Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias
- 9.5 Evaluación del Desempeño Laboral
- 10. Gobierno de Datos y Plataformas de Talento Humano
- 11. Seguimiento y Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano
- 12. Riesgos del Proceso de Talento Humano
- 13. Formulación de Estrategias Institucionales y Acciones Asociadas

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, para la vigencia 2026, constituye un instrumento de planeación institucional, mediante el cual se define la orientación estratégica del proceso de gestión del talento humano, estableciendo prioridades, objetivos, metas y acciones que permiten consolidar una administración del recurso humano eficaz, íntegra y alineada con el cumplimiento de la misión institucional y los objetivos estratégicos del sector salud.

Este se convierte en un elemento fundamental para la consecución de los resultados misionales del Instituto, toda vez que reconoce al talento humano como eje central de la gestión pública, en concordancia con los principios de mérito, transparencia, eficiencia y legalidad. Así mismo, se enmarca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, garantizando la articulación entre la planeación institucional, el direccionamiento estratégico del Estado y la mejora continua de la gestión pública.

En este contexto, la planeación estratégica del talento humano se desarrolla observando lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública 1083 de 2015 y demás normas vigentes que regulan el empleo público, la gestión del desempeño, la capacitación, el bienestar laboral y la administración del personal. La correcta aplicación y actualización de los procedimientos de vinculación, permanencia y retiro del servicio contribuye a garantizar que el INVIMA cuente con servidores públicos idóneos, competentes y comprometidos con la función pública y el cumplimiento de la gestión encomendada.

El Plan Estratégico de Talento Humano integra y articula los diferentes planes, programas y estrategias liderados desde el Grupo de Talento Humano, los cuales permiten una gestión integral y coherente del recurso humano, tales como: el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Anual de Vacantes, la Previsión de Recursos Humanos, y las demás estrategias orientadas al fortalecimiento organizacional. Todo lo anterior se desarrolla en consonancia con los lineamientos del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, adoptado mediante el Decreto 648 de 2017, y el enfoque de control preventivo y de mejora continua.

De igual forma, el PETH promueve la toma de decisiones basada en información, a partir del seguimiento permanente a indicadores, metas y resultados, permitiendo identificar oportunidades de mejora, ajustes y fortalecimiento de las estrategias institucionales, aportando a la sostenibilidad organizacional y al logro de los objetivos del Instituto.

Finalmente, el Plan Estratégico de Talento Humano se orienta al desarrollo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, así como al cumplimiento de las disposiciones gubernamentales vigentes relacionadas con la provisión de empleos públicos con enfoque diferencial e inclusivo, tales como primer empleo, Estado Joven, inclusión de personas con discapacidad, equidad de género y enfoque territorial, en armonía con los lineamientos del

Plan Nacional de Desarrollo vigente y los principios de igualdad, mérito y acceso a la función pública.2. 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

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Invima, inicia con la detección de necesidades o diagnósticos que se realizan para cada uno de los planes y/o programas institucionales y culmina con la evaluación de la ejecución de estos. Aplica a todos los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad vigente. Articula de manera integral los diferentes planes y programas institucionales asociados al proceso de talento humano, tales como el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias, el Plan Anual de Vacantes, la Previsión de Recursos Humanos, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y demás estrategias orientadas al fortalecimiento de las competencias, el desempeño, la calidad de vida laboral y el desarrollo organizacional, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y del Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

Este Plan aplica a todos los servidores públicos vinculados al INVIMA, independientemente de la modalidad de vinculación, incluidos los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, así como a los contratistas, en lo que corresponda y conforme a la normatividad legal vigente que regula el empleo público y la contratación estatal.

Así mismo, contempla acciones transversales que contribuyen al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la ética, el mérito, la inclusión, el enfoque diferencial y el mejoramiento continuo, garantizando una gestión estratégica del talento humano alineada con la misión institucional y las disposiciones del orden nacional.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

4.1. 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.

4.2 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.

4.3 Objetivos Estratégicos de la Entidad:

El Sistema de Gestión Integrado del INVIMA se fundamenta en estándares nacionales e internacionales de calidad, que permiten a la entidad prestar servicios alineados con los requisitos de los usuarios, las partes interesadas, la normatividad legal vigente y los lineamientos organizacionales. Este sistema refleja el compromiso de la Dirección General con la calidad, la mejora continua y la eficiencia institucional.

Los objetivos del Sistema de Gestión Integrado constituyen las metas estratégicas definidas a partir de la planificación institucional, orientadas al cumplimiento de la misión y visión del INVIMA, así como al fortalecimiento de la gestión pública, la transparencia, la trazabilidad documental y la articulación efectiva de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo.

Objetivos del Sistema de Gestión Integrado

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Fortalecer la soberanía sanitaria nacional, a través de la optimización de los diferentes procesos de inspección, vigilancia y control sanitario regionalizado, con enfoque de riesgo, así como el acompañamiento en tiempo real y oportuno al emprendedor y el empresario, con el fin de promover y proteger la salud de los colombianos.
2. Fomentar la integración regional sanitaria con el fin de optimizar las capacidades de la entidad para contribuir con la transformación productiva del país.
3. Contribuir a la industrialización, productividad, competitividad y fortalecimiento de la economía popular del país, mediante las funciones y servicios asociados con inspección, vigilancia y control bajo enfoque de riesgo con estándares de calidad y oportunidad, para aumentar los niveles de satisfacción de los distintos grupos de valor.
4. Garantizar el acceso y la transparencia de la información competencia de la entidad, a través de la implementación de acciones enfocadas a mejorar los servicios ciudadanos digitales, la seguridad de la información y la arquitectura empresarial, con el fin de contribuir con la transformación digital pública y el acercamiento al ciudadano.

Fuente: Plataforma Estratégica INVIMA,

https://invima.gov.co/invima_website/static/attachments/el_instituto_informacion_de_planeacion_plataforma_estrategica/informe_pe_i_i_sem_2025.pdfdf

4.4 Objetivo General del Plan

Planear, desarrollar, ejecutar y evaluar de manera integral la gestión estratégica del talento humano del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, mediante la implementación de políticas, estrategias, programas y prácticas de administración de personal que abarquen las distintas etapas del ciclo de vida laboral del servidor público (ingreso, desarrollo, permanencia y retiro), promoviendo a su vez la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la igualdad de oportunidades en el empleo, el mérito, la equidad, la transparencia y el bienestar integral, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente aplicable.

4.5 Objetivos Específicos

- **Fortalecer la gestión del talento humano del INVIMA**, a través de la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de planes, programas y estrategias alineadas con la planeación estratégica institucional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos del Instituto.
- **Desarrollar y potenciar las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos**, mediante la ejecución de acciones de capacitación, formación, entrenamiento, inducción y reinducción, así como programas de bienestar laboral, ambientes de trabajo saludables y programas de vigilancia epidemiológica en Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las necesidades identificadas a partir de diagnósticos institucionales, mediciones de clima organizacional, evaluación del desempeño y demás instrumentos de gestión.
- **Mejorar continuamente las condiciones para el desempeño laboral y la calidad de vida de los servidores públicos**, mediante la generación de espacios de reconocimiento, incentivos, integración, esparcimiento y participación, y la implementación de planes y programas que fomenten el desarrollo integral, el compromiso institucional, el sentido de pertenencia y una cultura organizacional basada en el respeto, la ética y el trabajo colaborativo.
- **Implementar, mantener y evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, orientado al control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales, riesgos psicosociales y niveles de ausentismo, que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes, garantizando condiciones de trabajo seguras, saludables y en cumplimiento de la normativa vigente.
- **Promover la adopción de enfoques transversales en la gestión del talento humano**, tales como la inclusión, el enfoque diferencial, la equidad de género, el primer empleo, Estado Joven y la vinculación de personas con discapacidad, asegurando el respeto por los principios de mérito, igualdad y acceso a la función pública.
- **Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, mediante la implementación de estrategias, horarios flexibles, acciones de bienestar y buenas prácticas organizacionales que contribuyan al equilibrio trabajo-familia y al bienestar integral de los servidores públicos.

- **Fortalecer la toma de decisiones en materia de talento humano, a través del uso de información confiable**, indicadores de gestión y mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto de las estrategias implementadas y facilitar la mejora continua de los procesos.
- **Consolidar una cultura organizacional** basada en la ética, el compromiso, el desempeño y la innovación, fortaleciendo los valores institucionales y el sentido de lo público, en concordancia con el Código de Integridad y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

5. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

5.1. Formulación del Plan:

Para la vigencia 2026 la gestión estratégica del talento humano del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA estará orientada al desarrollo integral de los servidores públicos, reconociendo su impacto directo en el desempeño individual, colectivo e institucional, y en el cumplimiento de los objetivos misionales del Instituto.

La formulación del Plan Estratégico de Talento Humano se fundamenta en el análisis de los diagnósticos institucionales, las necesidades identificadas en las diferentes mediciones organizacionales y los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. A partir de estos insumos, se definen acciones, estrategias y programas orientados a fortalecer las competencias, el bienestar, la calidad de vida laboral y las condiciones de trabajo de los servidores públicos.

Las actividades previstas se desarrollarán de manera articulada a través de los planes, programas y procesos que integran el Plan Estratégico de Talento Humano, tales como el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias, el Plan Anual de Vacantes y la Previsión de Recursos Humanos, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las demás estrategias orientadas al fortalecimiento del ciclo de vida laboral del servidor público.

La formulación del Plan contempla igualmente mecanismos de seguimiento, medición y evaluación, que permitan verificar el avance en el cumplimiento de los objetivos definidos, medir el impacto de las acciones implementadas y facilitar la toma de decisiones enfocadas en la mejora continua de la gestión del talento humano, en coherencia con los principios de eficiencia, transparencia, mérito y legalidad que rigen la función pública.

5.2. Disposición de la información:

La información soporte para la formulación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, correspondiente a la vigencia 2026, se encuentra organizada, sistematizada y disponible en los diferentes repositorios institucionales definidos para la gestión de la información.

En particular, los antecedentes de la Gestión Estratégica del Talento Humano, así como los planes, programas, procedimientos, diagnósticos, informes de seguimiento, indicadores y demás documentos asociados a la administración del recurso humano, reposan en el aplicativo INTEGRA – Sistema Integrado de Gestión del INVIMA, el cual consolida la información de los procesos institucionales y facilita su consulta, control y actualización permanente.

De manera complementaria, la información de carácter público relacionada con la gestión

del talento humano y el cumplimiento de los principios de transparencia y acceso a la información se encuentra publicada en la página web institucional del INVIMA, conforme a lo establecido en la normatividad vigente en materia de publicidad de la información y gobierno abierto.

La adecuada disposición y organización de la información permite contar con insumos confiables, oportunos y verificables, los cuales constituyen la base para el análisis, la toma de decisiones y la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando la coherencia con la planeación institucional, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Modelo Estándar de Control Interno – MECI y los principios de eficiencia, transparencia, trazabilidad y mejora continua.

Así mismo, esta disposición de la información facilita los procesos de seguimiento, evaluación, control interno, auditoría y rendición de cuentas, asegurando que el Plan Estratégico de Talento Humano cuente con el soporte documental necesario para evidenciar su formulación, ejecución y medición de resultados.

6. CARACTERIZACIÓN DEL 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, 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 - 1520 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%

Tabla 2. Planta de Personal con presupuesto - 1520 empleos, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

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

Tabla No 3 . Planta de personal desagregada año 2025

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 NOMBRAIMIENTO 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

Tabla No 4 . Empleos Vacantes a 31 de diciembre de 2025

6.1 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.

6.2. Vacantes 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
	SECRETARIO	5
	SECRETARIO EJECUTIVO	5
TOTAL GENERAL		458

Tabla No 5. Vacantes definitivas

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.

6.3. 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	N° 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

Tabla No 6. Servidores por denominación de Empleo

6.4. Vinculación Laboral de Personal 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.

6.5. 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.

6.6 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.

7. ANÁLISIS GESTIÓN DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025

Con corte al 31 de diciembre de 2025, el INVIMA cuenta con una planta de personal de 1.520 empleos, de los cuales 1.320 tienen apropiación presupuestal. Se registran 1.204 empleos provistos, lo que representa una cobertura del 79,2% sobre la planta total y del 91,2% sobre la planta financiada. La tasa de vacancia financiada se ubica en 8,8% (116 vacantes), compuesta por 62 vacancias definitivas, 50 temporales y 4 cargos de libre nombramiento y remoción vacantes.

La provisión de la planta financiada se soporta en un 46,9% por carrera administrativa; no obstante, persiste una alta participación de empleos temporales: provisionalidad (27,7%), encargos (14,0%) y comisiones para desempeñar empleo en LNR (0,5%), sumando 42,2% del total financiado. Esta situación genera riesgos para la continuidad y estabilidad del servicio, así como observaciones de control.

Durante 2025 se vincularon 12 jóvenes (18 a 28 años), principalmente en cargos auxiliares y técnicos, y se gestionó la vinculación formativa de 152 pasantes, con mayor participación en la Dirección de Operaciones Sanitarias, la Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos y la Oficina de Tecnologías de la Información.

En materia de inclusión, la Entidad avanza en accesibilidad, ajustes razonables y acciones de promoción y prevención en el marco del SG-SST, asegurando la participación de personas con discapacidad en procesos de selección por mérito conforme a las reglas de cada convocatoria.

Para la vigencia 2026, el **Grupo de Selección y Vinculación**, en el marco del **Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos –**

INVIMA, se propone desarrollar las siguientes metas y acciones, orientadas a fortalecer la gestión del talento humano, garantizar la continuidad del servicio y avanzar en la provisión de los empleos bajo los principios de mérito, transparencia y legalidad:

- **Ajustar y actualizar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales**, incorporando las observaciones y recomendaciones emitidas por las instancias internas y externas competentes, mediante la expedición del correspondiente acto administrativo, con el fin de garantizar la coherencia entre perfiles, funciones y necesidades institucionales.
- **Adelantar la provisión temporal de las vacantes definitivas** que cuenten con apropiación presupuestal, a través de las figuras legalmente permitidas, asegurando la continuidad en la prestación del servicio y el cumplimiento de la gestión institucional, mientras se surten los procesos definitivos de selección.
- **Planificar y gestionar la provisión definitiva de los empleos vacantes**, mediante la articulación con la **Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC**, con el propósito de avanzar en los procesos de concurso de méritos para la provisión de los cuatrocientos cincuenta y ocho (458) empleos vacantes registrados en el aplicativo SIMO, garantizando la aplicación del principio de mérito y el acceso en igualdad de condiciones a los empleos públicos.
- **Actualizar y divulgar la cartilla de situaciones administrativas**, conforme a la normatividad vigente y a las necesidades institucionales identificadas, con el fin de fortalecer el conocimiento de los servidores públicos sobre sus derechos, deberes y procedimientos administrativos asociados a la gestión del talento humano.
- **Fortalecer el seguimiento y control del Plan Anual de Vacantes y la Previsión de Recursos Humanos**, mediante la actualización periódica de la información en los sistemas institucionales y el uso de indicadores que permitan evidenciar el avance en la provisión de empleos y la reducción gradual de la provisionalidad.
- **Promover la vinculación inclusiva y con enfoque diferencial**, garantizando la aplicación de las disposiciones relacionadas con primer empleo, Estado Joven y la participación de personas con discapacidad en los procesos de provisión definitiva, conforme a la normatividad vigente y a las reglas de cada convocatoria.
- **Reducir progresivamente los niveles de provisionalidad**, priorizando la provisión definitiva de los empleos estratégicos y misionales del Instituto, de acuerdo con la planeación institucional y la disponibilidad presupuestal.

8. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026

8.1. 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 95,1% 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	97	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	97
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	98
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	98
		- Ruta para generar innovación con pasión	96
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	93
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	95
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	97
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	94	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	96
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	92
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	95	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	95
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	95
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	90	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	90

Fuente: Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano, diciembre 2025

www.invima.gov.co



@Invimacolombia



Invima Colombia

Línea anticorrupción: (601) 242 5040
denunciasanticorrupcion@invima.gov.co



Oficina Principal: Cra 10 # 64 - 28 - Administrativo: Cra 10 # 64 - 60



PBX: (601) 242 5000 - Bogotá

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima

8.2. Modelo de Cultura Organizacional:

El Grupo de Talento Humano del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA lidera la implementación del Modelo de Cultura Organizacional, orientando sus acciones al fortalecimiento del proceso de transformación cultural y a la mejora continua del clima organizacional.

Para tal fin, se desarrollan actividades y estrategias encaminadas a consolidar relaciones laborales armónicas y colaborativas, promoviendo valores y comportamientos alineados con la misión institucional y los lineamientos estratégicos del Instituto, con énfasis en el liderazgo, el trabajo en equipo, la orientación a resultados, la comunicación efectiva y la integración de los servidores públicos.

Estas acciones contribuyen a generar un ambiente laboral basado en el respeto, la confianza, la participación y el compromiso institucional, favoreciendo el desempeño individual y colectivo, el sentido de pertenencia y la apropiación de la cultura organizacional del INVIMA, de conformidad con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las directrices internas vigentes.

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

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, y con el propósito de identificar el grado de avance en la implementación de las dimensiones, políticas y componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA participó en la medición del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, correspondiente a la última medición oficial publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

De acuerdo con los resultados reportados, el Instituto obtuvo un Índice de Desempeño Institucional de 90,3, lo cual evidencia un alto nivel de madurez en la implementación del MIPG, reflejando una gestión institucional sólida, coherente y alineada con los lineamientos del Gobierno Nacional.

En términos generales, los resultados del FURAG muestran una adecuada gestión y desempeño del INVIMA frente al cumplimiento de las políticas de gestión y desempeño institucional, consolidando al Instituto como una de las entidades con mejor rendimiento en el sector salud, al ubicarse de manera consistente entre los primeros puestos (1 o 2) del sector en las vigencias evaluadas.

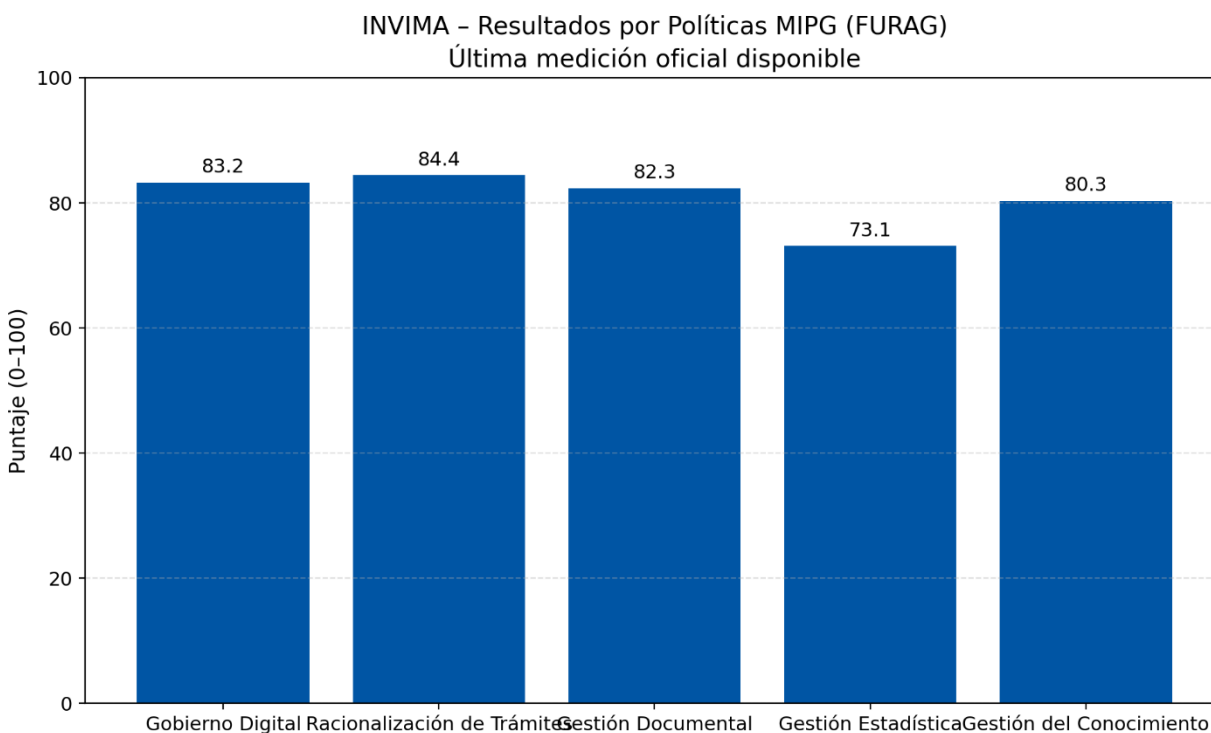
Fuente: Gráfica Resultados FURAG – Departamento Administrativo de la Función Pública, última medición publicada.

8.4 Resultados por políticas del MIPG

A continuación, se presentan los puntajes obtenidos por el Instituto en algunas de las políticas que integran las diferentes dimensiones del MIPG, de acuerdo con la información reportada en el FURAG:

- **POL07 – Gobierno Digital:** 83,2
- **POL12 – Racionalización de Trámites:** 84,4
- **POL16 – Gestión Documental:** 82,3
- **POL17 – Gestión Estadística:** 73,1
- **POL18 – Gestión del Conocimiento y la Innovación:** 80,3

Estos resultados evidencian avances significativos en la adopción de buenas prácticas de gestión institucional; no obstante, permiten identificar oportunidades de mejora, particularmente en el fortalecimiento de la **gestión estadística** y la **gestión del conocimiento**, aspectos que se constituyen en insumos clave para la formulación y ejecución del **Plan Estratégico de Talento Humano**, especialmente en lo relacionado con el desarrollo de capacidades, la toma de decisiones basada en información y la mejora continua.

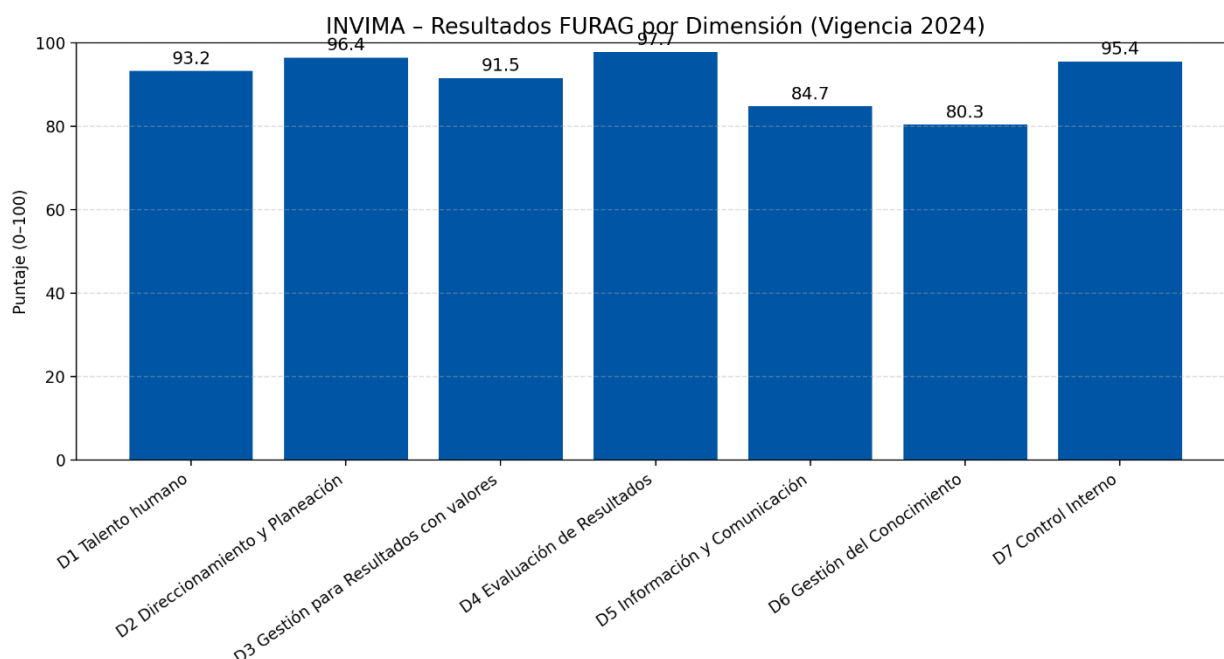


Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública – FURAG/MIPG. Valores correspondientes a la última medición oficial publicada.

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública – FURAG/MIPG (última medición oficial publicada).

Los resultados por políticas MIPG evidencian un desempeño sólido del INVIMA en Gobierno Digital, Racionalización de Trámites y Gestión Documental. No obstante, se identifican oportunidades de mejora en Gestión Estadística y Gestión del Conocimiento, aspectos que se abordan desde el Plan Estratégico de Talento Humano mediante acciones orientadas al fortalecimiento de competencias, analítica institucional y gestión del conocimiento.

INVIMA – Resultados FURAG por Dimensión (Vigencia 2024)



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública – FURAG, vigencia 2024.

Los resultados del FURAG 2025 evidencian un alto nivel de madurez institucional del INVIMA, con puntajes sobresalientes en las dimensiones de Evaluación de Resultados, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Control Interno y Talento Humano. No obstante, se identifican oportunidades de mejora en la dimensión de Gestión del Conocimiento, la cual constituye un foco prioritario de intervención desde el Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

9. PLANES INSTITUCIONALES RESULTADOS 2025 Y RETOS 2026

9.1. Plan anual de Vacantes

Estado de la planta

- Planta autorizada: 1.520 empleos
- Planta con presupuesto: 1.320 empleos
- Empleos sin presupuesto: 200 empleos (congelados)
- Distribución de la planta financiada: Profesional 79%, Técnico 14%, Asistencial 5%, Directivo 1%, Asesor 1%.
- Provisión efectiva: 1.204 empleos provistos en operación.
- Vacantes con presupuesto: 116 (62 definitivas, 50 temporales, 4 LNR).

Vacancias definitivas en SIMO (CNSC): 458 empleos registrados (Profesional Universitario 270, Profesional Especializado 102, Técnico Operativo 30, Técnico Administrativo 24, y 32 en asistenciales).

Resultados de gestión 2025

- Encargos: 8 convocatorias internas; 175 empleos ofertados; 43 posesiones en encargo, garantizando derecho preferencial y continuidad del servicio.
- Provisionalidad: 113 nombramientos en vacancia cuando no aplicaba o no prosperaba el encargo.
- Libre Nombramiento y Remoción: 13 vinculaciones (asesores/jefaturas), según necesidades estratégicas.
- Manual de Funciones: actualización y expedición (Resoluciones 2025047911 y 2025056568), incluyendo ajustes de competencias específicas (p. ej., archivística) y armonización de requisitos.
- Atracción y relevo: 12 jóvenes vinculados (18–28 años) y 152 pasantes (proyección 200 para 2026), fortaleciendo capacidades operativas y transferencia de conocimiento.
- Inclusión: mantenimiento de acciones de accesibilidad y ajustes razonables para la participación de personas con discapacidad en procesos de provisión por mérito, conforme reglas de cada convocatoria.

Principales retos 2026

1. Reducir la temporalidad (provisionalidad + encargos). La operación depende de figuras temporales que deben disminuirse de forma gradual y controlada, priorizando cargos críticos y misionales.
2. Disminuir la vacancia financiada y su concentración en el nivel profesional. Las 116 vacantes con presupuesto (c. 78% en profesional) presionan la gestión misional y exigen provisión ágil y de calidad.
3. Cerrar la brecha mérito–provisión. La ausencia de listas de elegibles vigentes demanda alistamiento integral para acelerar concursos y materializar nombramientos en período de prueba sobre las 458 vacancias definitivas en SIMO.
4. Gestionar empleos sin presupuesto (200). Requiere escenarios de financiación y priorización por impacto misional para garantizar sostenibilidad cuando se adjudiquen concursos.

5. Relevo y transferencia de conocimiento. Implementar planes de sucesión y mecanismos de transferencia ante retiros por edad (Ley 1821 de 2016).

Estrategia 2026 (acciones y metas)

1. Provisión por mérito y reducción de temporalidad:
 - Alistamiento CNSC: actualización fina de perfiles y requisitos, soportes jurídicos, publicación de perfiles de cargo y articulación con cronogramas, para avanzar en la provisión definitiva de las 458 vacancias registradas en SIMO.
2. Gestión de vacancia y financiación
 - Meta de vacancia financiada: $\leq 6\%$ a diciembre de 2026, combinando provisión temporal eficiente (cuando aplique) con avance por mérito.
 - Priorización presupuestal: plan de descongelamiento gradual de empleos sin presupuesto con criterio de impacto misional y riesgo operativo.
3. Talento joven, inclusión y pasantías
 - Vinculación joven: meta ≥ 20 jóvenes con inducción, tutoría y evaluación a 6 y 12 meses.
 - Discapacidad: protocolo de ajustes razonables (infraestructura, TIC, modalidades de evaluación) y seguimiento de participación/selección en los procesos por mérito.
 - Pasantías: ejecución de la proyección 200 con planes de aprendizaje por dependencia, tutores y rúbricas de resultados.
4. Gobernanza de datos y control
 - Tablero mensual (INTEGRA): vacancia financiada, tiempo de cobertura, avance SIMO (por nivel y denominación), nombramientos y evolución de la temporalidad.
 - Ciclo de mejora: comités bimensuales con Planeación y Control Interno para gestionar cuellos de botella (validaciones de perfil, evidencias, cronogramas y riesgos).

9.2. 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.

Principales logros 2025

- **Gestión preventiva y actualización técnica del sistema:** se mantuvieron matrices de peligros y riesgos actualizadas por grupos de trabajo (conforme GTC-45), así como planes de emergencia y realización de simulacros, fortaleciendo la identificación, evaluación y control de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y biomecánicos.

- **Inspecciones y recomendaciones operativas:** se ejecutaron inspecciones de seguridad en sedes/áreas de trabajo y se emitieron recomendaciones médicas, de seguridad y prevención, con intervenciones focalizadas (psicosocial, biomecánico, condiciones de salud) para minimizar riesgos.
- **Articulación efectiva con la ARL y el COPASST:** se consolidó la coordinación con ARL Positiva (equipo interdisciplinario con licencia SST) y el acompañamiento del COPASST, lo que permitió priorizar y ejecutar acciones con enfoque técnico y cobertura nacional.
- **Capacitación y socialización permanente:** se adelantaron capacitaciones por áreas en temas de SST y se garantizaron acciones de socialización a la comunidad INVIMA por los canales institucionales (intranet/página web), impulsando cultura de autocuidado y cumplimiento
- **Cumplimiento normativo y fortalecimiento del SGSST:** se sostuvieron las condiciones para el cumplimiento de estándares mínimos y la mejora continua del SGSST (Decreto 1072 de 2015; Resolución 0312 de 2019), incluyendo compras y servicios críticos (exámenes ocupacionales, EPP, botiquines/extintores, médico laboral, psicología SST
- **Estandarización de medición e indicadores base:** al cierre del periodo, el área consolidó el marco del indicador de cumplimiento del Plan de Trabajo SST (acciones ejecutadas/acciones programadas), útiles como línea base para 2026

Estos logros se desprenden de los productos, prácticas y esquemas de trabajo descritos en el Plan 2026 (que recoge la experiencia del año anterior), así como de las secciones de estrategias, acciones, compras e indicadores.

Retos y prioridades 2026

- **Fortalecer la gestión de emergencias y brigadas:** actualizar y probar planes de emergencia con simulacros por sede; cerrar brechas de entrenamiento (viáticos y formación de brigadistas) y asegurar dotación/recarga de extintores e insumos críticos
- **Cobertura y trazabilidad de EPP y vigilancia médica:** asegurar trazabilidad de EPP por perfiles de riesgo y oportunidad en exámenes ocupacionales (ingreso, periódicos y egreso), con tableros de control para oportunidad y no conformidades
- **Cierre de brechas por sedes/áreas (GTC-45):** actualizar matrices de peligros y inspecciones priorizando laboratorios y operaciones con exposición a agentes químicos/biológicos, estandarizando el registro de hallazgos y su cierre
- **Gestión documental y evidencia para auditoría:** reforzar el archivo de soportes (procedimientos, registros, actas, listados de asistencia, reportes a ARL) y la publicación en los medios institucionales para asegurar trazabilidad y transparencia
- **Gobernanza y corresponsabilidad:** profundizar el rol de Alta Dirección, Directivos y Facilitadores SST en el cumplimiento de responsabilidades, garantizando recursos, espacios y participación efectiva en actividades programadas.

9.3. Plan de Bienestar Social e Incentivos

De acuerdo con la Resolución No. 2025002832 del 27 de enero de 2025, 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.

Principales logros 2025

Gestión, cobertura y satisfacción

- **Apropiación del plan:** el 76% de los encuestados manifestó estar **satisfecho o muy satisfecho** con las iniciativas ejecutadas en 2025, evidenciando mayor conocimiento y uso del esquema de bienestar e incentivos.
- **Participación efectiva:** en la encuesta de enero 2025, el 79% reportó haber participado en actividades; el 45% se declaró satisfecho y el 34% muy satisfecho. El 21% no participó por carga laboral, afinidad de actividades o localización, lo que define focos de mejora en cobertura territorial y Vida familiar
- **Activaciones familiares y de integración:** se realizaron actividades como Halloween en dependencias (con hijos de los servidores y concurso de decoración), y ferias/espacios de servicios y emprendimiento, reforzando identidad y pertenencia.
- **Deporte y salud:** hábitos saludables y recreación activa: se ejecutaron caminatas ecológicas (Monserate y Quebrada La Vieja), torneo de bolos, fútbol 5 mixto (96 servidores), rodadas en bicicleta, y se amplió la participación en atletismo a múltiples ciudades (Armenia, Santa Marta, Bucaramanga, Cali, Medellín, Montería, Pereira y Bogotá).

Cultura e identidad corporativa

- **Reconocimiento y cultura:** jornada de Informe de gestión y reinducción con premiación a mejores servidores y equipos, celebraciones de cumpleaños, Día de la secretaria, Día del conductor (pasadía y curso), y conmemoraciones institucionales que fortalecieron la identidad.

Equilibrio psicosocial y clima

- **Intervenciones focales:** implementación de la estrategia **CAFÉ MEET** y **CAFÉ MEET A LA CARTA** para habilidades blandas (liderazgo, trabajo en equipo, manejo de emociones, tiempo y estrés) y cohesión de equipos, como respuesta a hallazgos de clima.
- **Clima organizacional:** el resultado global ubicó al INVIMA en “clima propicio” con

www.invima.gov.co



Línea anticorrupción: (601) 242 5040
denunciasanticorrupcion@invima.gov.co



áreas por perfeccionar; mejor percepción en **clima personal** y **microclima**; se prioriza seguir fortaleciendo el **macroclima** institucional.

Modelo efr y lineamientos

- **Consolidación del modelo efr:** diagnóstico aplicado (encuestas/entrevistas) confirma impacto positivo del portafolio y la utilidad del modelo (norma **efr 1000-1 ed.5**). Se formalizó la **mesa técnica efr** y se definieron **indicadores efr** (oferta de conciliación, flexibilidad temporal/espacial, igualdad, diversidad, etc.).
- **Acuerdos y medidas de conciliación/incentivos:** continuidad de jornadas lúdicas, descansos compensados (Semana Santa, fin de año, receso escolar), **Día Rosa**, reconocimientos, estímulos por desempeño y **alianzas/beneficios** (p. ej. movilidad sostenible con reconocimiento por uso de bicicleta).

Retos 2026

Foco estratégico y cultural

- **Convivencia como eje:** incorporar el **eje de convivencia** del Programa Nacional de Bienestar (MIPG) y afianzar la **conciliación** como principio de las relaciones interpersonales (enfoque efr) para elevar el **macroclima** y la cohesión transversal.
- **Liderazgo familiarmente responsable:** desplegar el frente de **liderazgo efr** (directivos y coordinaciones), con acciones de comunicación y acompañamiento de la **mesa técnica efr** para alinear estilos de dirección con clima y conciliación.

Portafolio 2026 y cobertura territorial

- **Ejecución programática por componentes:**
 - *Vida familiar:* Día de la familia (semestre), Cine en familia, turismo en familia, vacaciones recreativas, *prepensionados*, Día del Niño/Madre/Padre, feria de emprendimiento y de vivienda, planes ecológicos.
 - *Deporte y salud:* gimnasio (presencial/virtual), fútbol, bolos, ciclismo, deportes populares, atletismo en varias ciudades.
 - *Cultura e identidad:* Día del servidor público, Informe de gestión y reinducción, cumpleaños, Halloween, amor y amistad, danzas institucionales, profesiones.
 - *Equilibrio psicosocial:* talleres de liderazgo, cohesión de equipos, comunicación asertiva, manejo de emociones/estrés, inteligencia emocional y resolución de conflictos durante toda la vigencia.
- **Cobertura nacional y segmentación:** responder a barreras identificadas (carga laboral/ubicación/afinidad) con oferta híbrida, agendas por sede y focalización por áreas para maximizar participación sin afectar la operación.
- **Medición, datos y mejora continua**

- Encuesta de Calidad de Vida 2026: aplicar y usar resultados para ajustar oferta y cerrar brechas de bienestar, sumando a los insumos de clima y efr.
- Indicadores efr y MIPG: operar el set de 8 indicadores efr (oferta, flexibilidad, igualdad, diversidad, etc.) y los de eficacia/efectividad/impacto del plan; ligar resultados a metas de participación, satisfacción, uso de medidas y percepción de conciliación.

Sostenibilidad, incentivos y comunicaciones

- **Programa de incentivos:** consolidar criterios y reglas (mejores servidores/equipos), y los estímulos (formadores, voluntariado, desempeño superior), garantizando equidad, transparencia y trazabilidad.
- **Comunicación bidireccional:** fortalecer canales intranet/Viva Engage y buzón bienestarocial.efr@invima.gov.co para escucha activa, divulgación de convocatorias y feedback de actividades.
- **Recursos y contratación:** ejecutar el presupuesto y plan de adquisiciones del área de bienestar (servicios de apoyo y operación del plan) asegurando oportunidad y cumplimiento de metas.

9.4 Plan institucional de formación y capacitación por competencias

El Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, fue adoptado mediante la Resolución No. 2024003502 del 30 de enero de 2024, y se mantuvo vigente y en ejecución durante el año 2025, orientado a fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores públicos del Instituto, en coherencia con las necesidades institucionales y los objetivos estratégicos de la Entidad.

El Plan se formuló a partir del análisis de necesidades de capacitación identificadas por las diferentes dependencias, directivos, jefes de área y servidores públicos, así como de las disposiciones normativas vigentes, los resultados de las evaluaciones de desempeño, y los requerimientos derivados del análisis de Gestión del Conocimiento, permitiendo priorizar acciones de formación acordes con los retos técnicos, científicos y misionales del INVIMA.

Durante la vigencia 2025, el Plan orientó sus acciones a fortalecer tanto las competencias laborales generales y comportamentales, como las competencias técnicas y específicas requeridas para el ejercicio de las funciones, contribuyendo al mejoramiento del desempeño individual y colectivo, la calidad del servicio y la gestión del conocimiento organizacional.

El Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias integra El Programa de Inducción y Reinducción, dirigido a facilitar la adaptación, apropiación de la cultura organizacional, los valores institucionales y el marco normativo del Instituto por parte de los servidores públicos, así como los lineamientos de Gestión del Conocimiento,

orientados a la identificación, transferencia, conservación y fortalecimiento de los conocimientos estratégicos institucionales, asegurando su sostenibilidad y continuidad.

En este sentido, se consolidó como una herramienta estratégica para el desarrollo de talento humano, alineada con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades institucionales y al cumplimiento de la misión del INVIMA como autoridad sanitaria nacional.

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 su puesto 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.

Principales logros 2025

- **Estandarización del proceso en Aula Virtual:** operación de los módulos de inducción y reinducción en el Aula Virtual, con evaluación y certificación por participante, lo que asegura evidencia trazable para historia laboral y cumplimiento del **Decreto 1567 de 1998** (inducción en los 4 primeros meses; reinducción periódica)
- **Cobertura y accesibilidad:** disponibilidad de contenidos institucionales estructurados (múltiples módulos) que facilitan la apropiación de misión, visión, objetivos y cultura organizacional de forma asincrónica, reduciendo costos logísticos y ampliando alcance.
- **Articulación con gestión del conocimiento:** la inducción/reinducción se integra al modelo de competencias y a la Política de Gestión del Conocimiento, reforzando la transferencia y conservación del conocimiento clave.

Retos 2026

- **Elevar tasa de finalización y tiempos de oportuno cierre:** asegurar que el 100% de los servidores nuevos culminen la inducción dentro de los 4 meses y que el 100% de la planta complete la reinducción en la vigencia, con tablero de alertas automáticas desde Aula Virtual
- **Actualizar contenidos y pertinencia:** revisar y actualizar los **13 módulos** (o el número vigente) con cambios normativos, estratégicos y misionales; incorporar cápsulas de micro aprendizaje y casos aplicados por área.
- **Trazabilidad y calidad de evidencias:** fortalecer el cargue automático de certificados a historia laboral, con validaciones de integridad de datos y reportes periódicos para

Talento Humano y jefaturas

9.5. Evaluación del Desempeño Laboral

Principales logros 2025

- **Cobertura a regímenes de vinculación:** ejecución de evaluación del desempeño para carrera, periodo de prueba y provisionales con instrumento institucional, y remota para LNR con identificación de oportunidades de mejora y necesidades de fortalecimiento de competencias.
- **Conexión con capacitación:** uso de resultados de desempeño como insumo del diagnóstico del PIC, alineando necesidades de formación con brechas funcionales y comportamentales por nivel jerárquico

Retos 2026

- **Profundizar el vínculo Evaluación–PIC–Desempeño:** integrar automáticamente (Aula Virtual/gestor de capacitación) los hallazgos de evaluación y los planes de mejora individuales/equipo al Plan de Aprendizaje del Equipo (PAE) y al plan de capacitación anual.
- **Indicadores de resultado** evolucionar de métricas de ejecución hacia KPIs de desempeño (mejora en calidad técnica, oportunidad, disminución de retrabajos y hallazgos de auditoría) por áreas misionales.
- **Cierre de brechas LNR:** consolidar evaluación continua para Libre Nombramiento y Remoción con planes de fortalecimiento directivo (liderazgo ético, gestión por resultados, gobierno digital y toma de decisiones basada en evidencia)
- **Icetex**

Cohortes iniciadas en año 2025	Programas
Pregrados	4
Especializaciones	14
Maestrias	13
TOTALES	31

Fuente: Actas de comité de personal con las postulaciones al convenio ICETEX

Meta 2026	Programas
Pregrados	6
Especializaciones	15
Maestrias	14
TOTALES	35

En históricos por año se muestra una tendencia de nuevos créditos entre 26 a 35

Estrategias transversales de soporte de talento humano para año 2026

- **Escuela de Formadores y Aula Virtual:** aumentar la oferta interna especializada (misional y de apoyo), combinando sesiones sincrónicas breves con microlearning y repositorios de conocimiento; alinear con el **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030** y con la Política de Gestión del Conocimiento
- **Alianzas y portafolios interinstitucionales:** ESAP, SENA, OPS/OMS y universidades para ampliar cobertura, reducir costos y certificar competencias críticas (inocuidad, farmacovigilancia, dispositivos médicos, gobierno digital, analítica).
- **Gestión de riesgos del PIC:** aplicar la matriz de riesgos del plan (riesgos operacionales, tecnológicos, de inasistencia y presupuestales) con controles específicos (flexibilización de cronogramas, permisos de ciberseguridad, priorización de contenidos críticos).

10. GOBIERNO DE DATOS Y PLATAFORMAS DE TALENTO HUMANO

- **SIGEP – Monitoreo y actualización de novedades**

Rol: SIGEP es el repositorio oficial de información del talento humano al servicio del Estado (historias laborales, novedades de personal, declaraciones de bienes y rentas, entre otros).

Resultado 2025: 99% de cumplimiento en la actualización de novedades reportadas, en línea con la planeación institucional.

Valor estratégico: asegura integridad, trazabilidad y oportunidad de la información base para decisiones de planta, remuneración y control.

- **SIMO – Gestión de vacantes para provisión por mérito**

Rol: SIMO 4.0 soporta los procesos de **provisión por mérito** ante la CNSC.

Resultado 2025: 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 458 empleos en el aplicativo SIMO 4.0., conforme a los lineamientos establecidos por la CNSC.

Valor estratégico: convierte la vacancia estructural en ruta de mérito, reduce provisionalidad y fortalece continuidad del servicio.

- **Manual Específico de Funciones y Competencias**

www.invima.gov.co



Línea anticorrupción: (601) 242 5040
denunciasanticorrupcion@invima.gov.co



Situación: durante 2025 se **socializó con organizaciones sindicales y servidores** y se incorporaron observaciones.

Valor estratégico: alinea **perfiles–funciones–competencias–mérito**; habilita concursos y desarrollo por competencias.

- **Archivo de historias laborales**

Rol: custodia, preservación y actualización de **historiales laborales** conforme a gestión documental institucional y norma archivística.

Resultado 2025: expedientes bajo custodia **actualizados** con la documentación aportada.

Valor estratégico: respalda decisiones de personal, auditorías y defensa jurídica.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PETH (PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO)

Herramientas institucionales de monitoreo

- **INTEGRA:** repositorio de procesos, procedimientos, indicadores, planes (operativos y estratégicos) y riesgos.
- **Intranet / Página web / Viva Engage (Yammer):** comunicación, sensibilización y socialización permanente de Talento Humano.
- **POA – Indicadores:** medición de planes y proyectos de Talento Humano.
- **Indicadores de gestión:** desempeño de procesos TH (eficiencia, eficacia, calidad).
- **SIGEP:** actualización de novedades de personal (ver 1.1).
- **Caracterización de la población:** antigüedad, nivel educativo, edad, género, vinculación, experiencia.
- **SharePoint:** gestión documental colaborativa y control de versiones.
- **Aplicativo de permisos laborales – trabajo en casa:** gestión de situaciones administrativas y habilitación de trabajo en casa.
- **Aplicativo ICETEX–INVIMA:** gestión de créditos condonables conforme a reglamento del convenio

Mecanismos de evaluación del PETH

- **Informe de gestión** (semestral/anual).
- **Autodiagnóstico del PETH** (madurez y brechas).
- **Indicadores de gestión y de impacto** por cada plan temático (PAV, Capacitación, Bienestar, SG-SST, Cultura).
- **Mediciones de impacto** al cumplimiento de planes y programas (resultados y efectos).

- **FURAG / MIPG:** resultados y planes de mejora asociados.
- **Sistema de Gestión Institucional:** articulación con control interno y ciclo PHVA.
- **POA:** seguimiento periódico y reporte de meta.

Indicador POA PETH (institucional)

- **Nombre:** Actividades del Plan Estratégico de Talento Humano.
- **Fórmula:** Número de actividades desarrolladas del PETH / Número de actividades programadas $\times 100$.
- **Frecuencia:** Semestral.
- **Registro:** Reporte Indicadores POA.
- **Meta:** 100%.

Control y aseguramiento

Rol de la Oficina de Control Interno

Papel: evaluación independiente en el marco del **Sistema de Gestión Integral**; verificación de cumplimiento, eficacia de controles y recomendaciones de mejora.
Acción 2026: cronograma conjunto TH–OCI para auditorías focalizadas (SIGEP–archivo, provisión por mérito, manual de funciones, bienestar e indicadores POA).

Alineación estratégica y acciones del Grupo de Talento Humano

Marco: Objetivos estratégicos aprobados (Consejo Directivo, 11/04/2019) – objetivo estratégico N.º 3.

Líneas de acción representadas en el POA:

- Diseñar/Ejecutar **Plan Institucional de Capacitación por Competencias** (malla curricular, misional y apoyo).
- Fortalecer **competencias** de los servidores.
- Diseñar **Sistema de Estímulos** e implementar **Plan de Bienestar e Incentivos**.
- Diseñar/Implementar **PAV y Previsión de Recursos Humanos**.
- Ejecutar **PETH**.
- Diseñar/Ejecutar **Plan de Trabajo SG-SST**.

12. RIESGOS DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

Riesgos clave (extracto)

- **Integridad ética en nómina:** dádivas/beneficios para manipular nómina.
- **Transferencia de conocimiento insuficiente:** baja replicabilidad de capacitaciones >40 h.
- **Planificación deficiente de Bienestar/Incentivos:** afecta ejecución y percepción.
- **Errores de digitación en nómina:** reprocesos y riesgos de pago.
- **Confidencialidad de información sensible de salud:** acceso no autorizado.
- **Condiciones inseguras en sedes:** posible incumplimiento legal (SG-SST).
- **Disponibilidad de historias laborales:** indisponibilidad > 3 días.

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.

13. FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES Y ACCIONES ASOCIADAS

En el marco de los objetivos estratégicos institucionales aprobados por el Consejo Directivo del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, en sesión del 11 de abril de 2019, y particularmente del Objetivo Estratégico N.º 3, orientado al fortalecimiento de la gestión institucional y del talento humano, se definieron las estrategias y acciones que permiten materializar su cumplimiento. Estas acciones constituyen las estrategias institucionales del Grupo de Talento Humano, las cuales se ejecutan de manera articulada con la gestión misional, el gobierno institucional y la eficiencia administrativa, y se encuentran representadas y monitoreadas a través del Plan Operativo Anual – POA, en concordancia con

los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

Acciones del Grupo de Talento Humano

A continuación, se presentan los productos estratégicos y las acciones asociadas, alineadas con el Plan Estratégico de Talento Humano 2026:

PRODUCTO	ACCIONES
Desarrollo y fortalecimiento del conocimiento institucional	Formular, actualizar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias, a partir de la malla curricular institucional, alineada con las necesidades misionales y estratégicas del INVIMA.
	Ejecutar el Plan de Capacitación conforme a la malla curricular definida, priorizando las competencias misionales, técnicas, comportamentales y de apoyo requeridas para el desempeño de los servidores públicos.
	Fortalecer las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos, a través de procesos de capacitación, formación, inducción, reinducción y gestión del conocimiento.
	Consolidar y fortalecer la Escuela de Formadores y el uso del Aula Virtual Institucional, como herramientas para la transferencia, conservación y sostenibilidad del conocimiento estratégico.
Gestión del desempeño y estímulos	Diseñar, actualizar e implementar el Sistema de Estímulos, así como ejecutar el Plan de Bienestar Social e Incentivos, orientados al reconocimiento del desempeño, la mejora de la calidad de vida laboral y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.
Gestión de la provisión y planeación del talento humano	Diseñar, implementar y hacer seguimiento al Plan Anual de Vacantes (PAV) y al Plan de Previsión de Recursos Humanos, con el fin de garantizar la provisión oportuna de los empleos, la reducción de la provisionalidad y la continuidad del servicio.
Gestión estratégica del talento humano	Ejecutar, monitorear y evaluar el Plan Estratégico de Talento Humano, asegurando su articulación con la planeación institucional, el MIPG y el Plan Operativo Anual.
Seguridad y Salud en el Trabajo	Diseñar, ejecutar y evaluar el Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientado a la prevención de accidentes laborales, enfermedades laborales y riesgos psicosociales, garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables.

Cronograma, Articulación y Seguimiento

- Las estrategias y acciones definidas se articulan con:
- Los objetivos estratégicos institucionales.
- Las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en especial la

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

- El Plan Operativo Anual – POA, a través de indicadores, metas y productos.
- Los procesos de seguimiento, evaluación y control interno, mediante informes de gestión, indicadores POA, FURAG y auditorías internas.
- Lo anterior garantiza que la gestión del talento humano contribuya de manera efectiva al fortalecimiento institucional, al mejoramiento continuo de la prestación del servicio público y al cumplimiento de la misión del INVIMA como autoridad sanitaria nacional.
- Los indicadores, riesgos y cronograma del PETH son los definidos en cada uno de los planes que lo componen, por lo cual no se define en este documento cronograma o riesgos asociados.