CIRCULAR No. 2350-1491-26

Bogotá, 30 de marzo de 2026

PARA: SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, COORDINADORES RESPONSABLES DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL, SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

DE: SECRETARÍA GENERAL – GRUPO DE TALENTO HUMANO

ASUNTO: MEDICIÓN DEFINITIVA DEL RENDIMIENTO LABORAL SERVIDORES PÚBLICOS PROVISIONALES 2025- 2026 Y NUEVO ACUERDO DE ACTIVIDADES A REALIZAR Y COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PERIODO ANUAL 2026 - 2027.

Reciban un cordial saludo,

El proceso de Medición del Rendimiento Laboral, de los servidores públicos vinculados a la Entidad con nombramiento provisional, es adoptado como una política institucional del INVIMA, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la Entidad.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que el próximo 31 de marzo de 2026, culmina el periodo de medición 2025-2026, se procede a establecer los siguientes lineamientos:

MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DEFINITIVA 2025-2026:

El servidor público con nombramiento provisional a evaluar, deberá registrar las evidencias correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2025 al 31 de marzo de 2026, en la pestaña 2 del formato GTH-DPE-FM47 V3 con fecha de emisión 2025-02-07.

El Evaluador deberá verificar las evidencias y realizar la medición del rendimiento laboral dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento, es decir a más tardar el **jueves veintitrés (23) de abril de 2026.**

El evaluador deberá seleccionar en el formato GTH-DPE-FM47 V3 con fecha de emisión 2025-02-07, el tipo de medición teniendo en cuenta:

- Si durante el segundo semestre el servidor público **NO** presentó ninguna medición parcial eventual deberá escoger: "***Medición Segundo Semestre***".

- Si durante el segundo semestre el servidor público **SI** presentó alguna medición parcial eventual, deberá escoger: "*Medición parcial eventual" y* en el Motivo: "***Lapso comprendido entre la última evaluación y el final del periodo a evaluar".***

En firme la medición definitiva, el evaluador remitirá mediante oficio al Grupo de Talento Humano - **máximo el viernes quince (15) de mayo de 2026** - los siguientes formatos **originales** GTH-DPE-FM47 (*para la Medición del Rendimiento Laboral de servidores públicos con nombramiento provisional)*:

- Acuerdo de actividades y competencias comportamentales inicial y de ajuste si se presentó el caso (pestaña1).
- Mediciones parciales realizadas.
- Evidencias registradas (pestaña 2).
- Plan de mejoramiento, si los hubo (pestaña 3).
- Medición Definitiva debidamente firmada (pestaña1).
- Consolidado (pestaña 4) *
-

* **NOTA**: La pestaña CONSOLIDADO se utiliza al finalizar la vigencia **UNICAMENTE** en aquellos casos en que el servidor provisional presentó ajustes en los porcentajes y número de actividades acordadas, reubicaciones o traslado de área. En caso tal, se registrará cronológicamente el resultado de cada medición parcial. Deberá estar firmado por el evaluado y el ultimo evaluador para cerrar el proceso.

ACUERDO DE ACTIVIDADES Y COMPETENCIAS VIGENCIA 2026-2027

Las actividades a realizar, deberán ser acordadas por el jefe inmediato y el servidor público vinculado con nombramiento provisional dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de medición del rendimiento laboral anual, **esto es máximo el jueves veintitrés (23) de abril de 2026.**

El número de actividades a acordar será mínimo de tres (3) máximo cinco (5). A cada una se le asignará un porcentaje de cumplimiento del 100% en números enteros.

El número de competencias comportamentales a acordar para el período anual deben ser cuatro (4). Se hace necesario la inclusión permanente de la competencia **APRENDIZAJE CONTINUO.**

Para dar cumplimiento al procedimiento, se deberá enviar escaneado el formato GTH-DPE-FM47 - formato para la Medición del Rendimiento Laboral de servidores públicos con nombramiento provisional V3 con fecha de emisión 2025-02-07 correspondiente a la vigencia 2026-2027 debidamente firmado por las partes y relación de los servidores públicos participantes, al correo evaluacionth@invima.gov.co y ljassirm@invima.gov.co y sdiaze@invima.gov.co , **como fecha máxima el quince (15) de mayo de 2026.**

Las firmas válidas en los soportes del proceso deberán ser a mano alzada o firma electrónica. (no imagen, ni foto recortada y pegada).

Los evaluadores de aquellos servidores públicos, que tuvieron traslado o reubicación y/o cambio de dependencia, deben allegar los soportes originales del proceso de medición del rendimiento laboral del servidor público al Grupo de Talento Humano, dentro de los términos estipulados para tal fin, con el objetivo de contar con todos los documentos en su Historia Laboral.

Cualquier inquietud, el Grupo de Talento Humano está dispuesto a apoyarlos en este proceso, para lo cual se podrán comunicar con las servidoras públicas Liliana Jassir Murad: ljassirm@invima.gov.co y Sandra Beatriz Diaz Escandón: sdiaze@invima.gov.co.

Atentamente,

MARTHA LILIANA SOTO IGUARAN
Secretaria General (E)

Proyectó: Técnico Administrativo, Sandra Beatriz Diaz Escandon.
Revisó: Profesional Especializado, Liliana Jassir Murad.
Aprobó: Asesora de la Dirección General con delegaciones de funciones del Grupo de Talento Humano Dra. Martha Liliana Soto Iguarán
Revisó: Abogada Contratista Secretaria General, Francy Liliana Barón Munar