

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

GRUPO DE TRABAJO TALENTO HUMANO

Bogotá D.C., enero de 2024

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Objetivo	4
3. Definiciones	4
4. Análisis de la planta de personal del SGC	5
5. Valoración de la Planta en el SGC en la Actualidad	7
6. Resultado Plan de Previsión de la Vigencia 2023	10
7. Acciones Orientadas a Cubrir las Necesidades de Personal	11
8. Seguimiento y Control	12
9. Control de Versiones el Documento	12

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de los cargos de la Planta de Personal del SGC	7
Tabla 2, Distribución de los cargos de Libre Nombramiento y Remoción	8
Tabla 3. Distribución de los cargos de Carrera Administrativa	9
Tabla 4. Actividades orientadas a cubrir las necesidades de personal	15

LISTADO DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Caracterización de la planta de personal SGC provista por género.....	9
Ilustración 2. Caracterización de la planta de personal del SGC por edades	10
Ilustración 3. Caracterización de Prepensionados y con edad de retiro	11
Ilustración 4. Caracterización de la planta de personal del SGC por antigüedad.....	12
Ilustración 5. Distribución de la planta por dependencias	12
Ilustración 6. Clase de Vinculación	13

1. Introducción

En el marco del desarrollo de los programas de fortalecimiento de la gestión pública del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, El Servicio Geológico Colombiano adelanta cada año el plan de previsión de recursos humanos a fin de adoptar las estrategias necesarias para atender los requerimientos de personal en términos de cantidad, perfiles que guarden relación con los planes, programas, proyectos de las dependencias de la entidad.

La atención de los requerimientos se puede hacer a través de medidas internas, como encargos, traslados, comisiones o medidas externas como proceso de selección a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, procesos de meritocracia para proveer los cargos de libre nombramiento y remoción, o a través de un proceso de modernización institucional o de solicitud de planta temporal.

El proceso de planificación se adelanta en primer lugar con el análisis de la planta de personal, la definición de mecanismos para proveer personal teniendo en cuenta las políticas institucionales, los programas, planes y proyectos, las cargas laborales, los perfiles, la formación y competencias de los funcionarios vinculados, el desarrollo de planes de carrera.

La ley 909 de 2004 en el artículo 17, establece que:

1. Todas las unidades de personal o quien haga sus veces de los organismos o entidades a las cuales se aplica la ley, deberán elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:
 - a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
 - b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

2. Objetivo

El presente Plan de Previsión del Recurso Humano tiene por objeto establecer la cantidad y calidad de las personas requeridas para desarrollar los planes, programas y proyectos, a efectos de cumplir con el objeto y las funciones asignadas por la Ley al SGC con la coordinación entre los procesos de planeación, presupuesto y gestión de la entidad.

3. Definiciones

Convocatoria

Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la CNSC, la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015).

Lista de Elegibles

Es la relación que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, la cual tendrá por regla general una vigencia de dos (2) años contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4 del artículo

31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, con la excepción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ocupados por servidores en condición de pre-pensionados, las cuales tendrán una vigencia de tres (3) años contados a partir de su firmeza total, de conformidad con las disposiciones del Parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019.

Nombramiento en Período de Prueba

Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario

Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional

Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado para la provisión de los empleos y no hay funcionarios de carrera para ser encargados o listas de elegibles que puedan ser utilizadas.

Registro Público de Carrera Administrativa Específica

Está conformado por todos los empleados inscritos con los datos que establezca el reglamento establecido por la CNSC a la que le corresponde el control, la administración, organización y actualización del registro público de carrera administrativa. (Artículo 34 Ley 909 de 2004) .

Encargo

Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017)

Prepensionados

En la jurisprudencia constitucional se ha entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los prepensionados, serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez. (Sentencia SU897/12)

4. Análisis de la planta de personal del SGC

Mediante Decreto Ley 4131 de 2011 se cambió la naturaleza jurídica del Instituto Colombiano de Geología y Minería (INGEOMINAS) de establecimiento público a instituto Científico y Técnico, con personería jurídica, autonomía administrativa, técnica y financiera y patrimonio independiente, que se denomina Servicio Geológico Colombiano-SGC, adscrito al Ministerio de Minas y Energía.

Mediante el Decreto 2704 de 2013 se estableció una planta de personal de trescientos veintinueve cargos (329) para cumplir las funciones del Servicio Geológico Colombiano-SGC, de los cuales diecinueve (19) cargos son de libre nombramiento y remoción y trescientos diez (310) son de carrera administrativa, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1. Distribución de los cargos de la Planta de Personal del SGC

NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA
Directivo	11	0

Asesor	4	0
Profesional	1	215
Técnico	1	45
Asistencial	2	50
TOTAL	19	310

Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

Los cargos de Libre nombramiento y remoción se encontraban provistos a 31 de diciembre de 2023 de acuerdo con la tabla que se muestra a continuación:

Tabla 2, Distribución de los cargos de Libre Nombramiento y Remoción

Denominación	Nombramiento ordinario	Comisión	Sin proveer	Total
Director General	1			1
Secretario General	1			1
Director Técnico	5	2		7
Jefe de Oficina			1	1
Jefe de Oficina Asesora	1			1
Asesor	3		1	4
Profesional	1			1
Técnico	1			1
Asistencial	1	1		2
Total	14	3	2	19

Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

El Servicio Geológico Colombiano-SGC se rige por el sistema general de carrera administrativa establecido por la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015, con los perfiles aprobados en la Resolución 452 de 2022 que adoptó el Manual de Funciones y Competencias Laborales del SGC y con los siguientes cargos de carrera:

Tabla 3. Distribución de los cargos de Carrera Administrativa

Carrera Administrativa	Con derechos de carrera	En Período de Prueba	Nombramientos Provisionales	Sin Proveer	Total
Profesional	162	7	14	32	215
Técnico	29	2	9	5	45
Asistencial	34	2	9	5	50
Total	225	11	32	*42	310

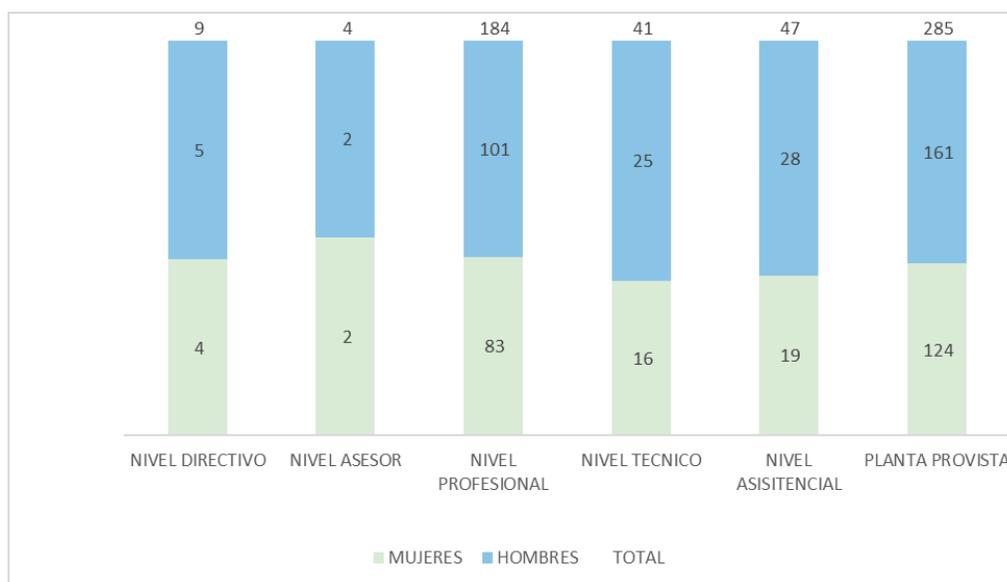
Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

- De los 42 cargos sin proveer 16 cargos son vacantes temporales y 26 vacantes definitivas

5. Valoración de la planta provista en el SGC en la actualidad

El Servicio Geológico Colombiano-SGC tenía a 31 de diciembre de 2023 una planta provista de doscientos ochenta y cinco (285) cargos con funcionarios vinculados en cargos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, período de prueba, encargo en vacantes definitivas y vacantes temporales, en comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, y con nombramiento provisional, con las siguientes características:

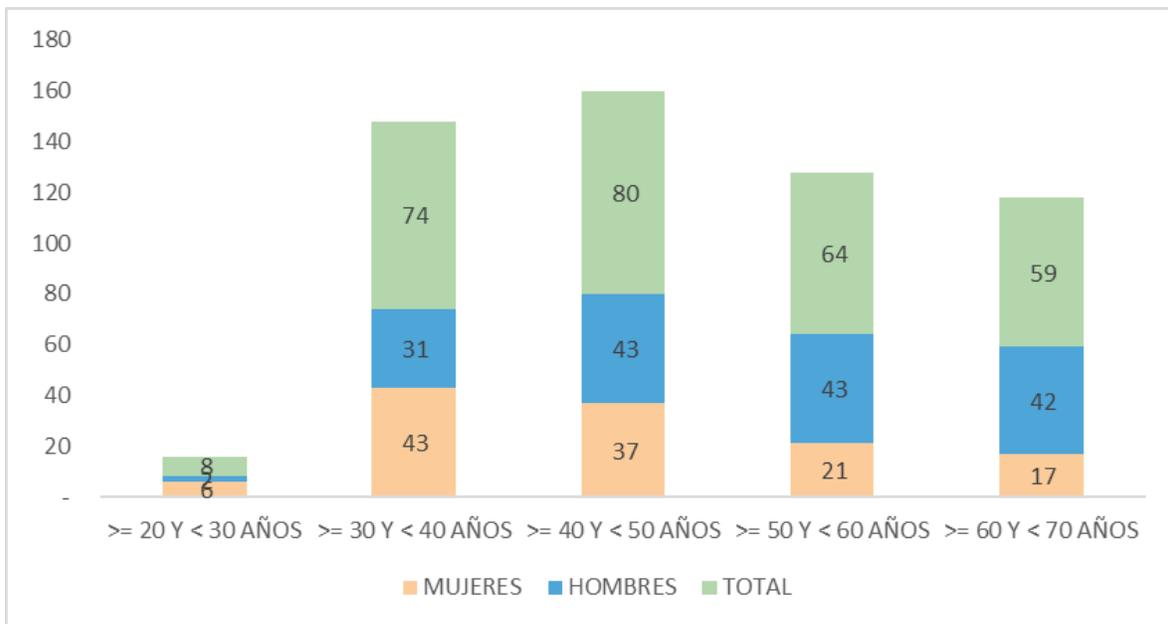
Ilustración 1. Caracterización de la planta de personal SGC provista por género



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

La Gráfica 1, muestra la distribución por género en el Servicio Geológico Colombiano-SGC, con una participación de 124 mujeres, el 43, 5% del total de la planta provista y 161 hombres, el 56,5%.

Ilustración 2. Caracterización de la planta de personal del SGC por edades

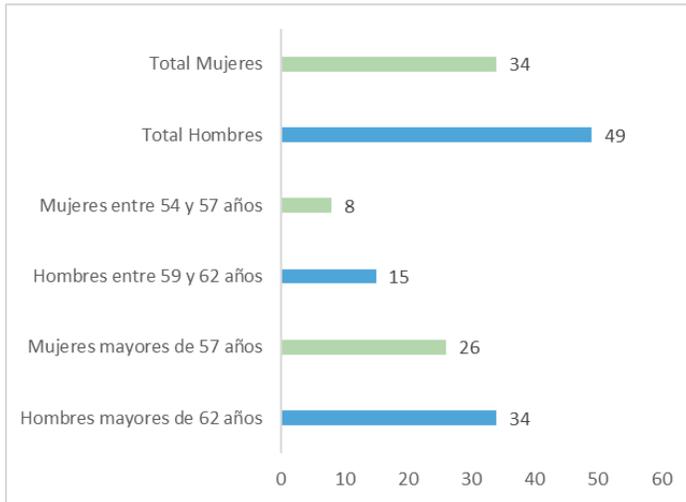


Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

De acuerdo con la Gráfica el número más grande de funcionarios en la Entidad:

- Entres 40 y los 50 años, 80 servidores correspondiente al 28%,
- Entre 30 y 40 años 74 servidores correspondiente al 26% de la planta provista
- Entre 50 y 60 años 64 servidores correspondiente al 22%
- Entre 60 y 70 años 59 servidores correspondiente al 21%
- Y la menor cantidad está entre 20 y 30 años con 8 servidores correspondiente al 3%.

Ilustración 3. Caracterización de Prepensionados y con edad de retiro

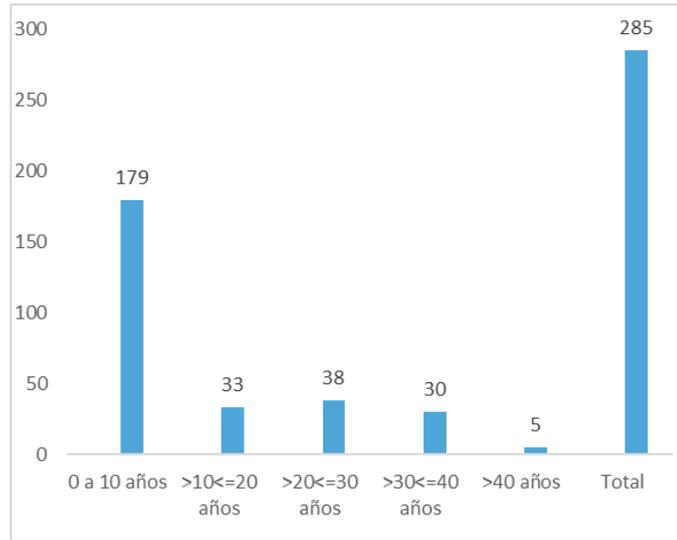


Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

La caracterización de los prepensionados del SGC se ha realizado con base en la normatividad vigente en la cual se establece que este status lo tienen quienes les faltan 3 años para cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia, mujeres 57 años y hombres 62 años.

En la planta de personal del SGC actualmente hay 8 mujeres dentro del rango de 54 a 57 años, que se consideran prepensionadas y 26 mujeres con edades superiores a 57 años con requisitos de pensión, en relación con los hombres la situación es similar en el rango de 59 a 62 años se encuentran 15 hombres y mayores de 62 años hay 34, esto significa que en muy corto tiempo se presentará un recambio importante por lo que se hace necesario que haya una transferencia de conocimiento antes de la salida de esta gran número de personas.

Ilustración 4. Caracterización de la planta de personal del SGC por antigüedad

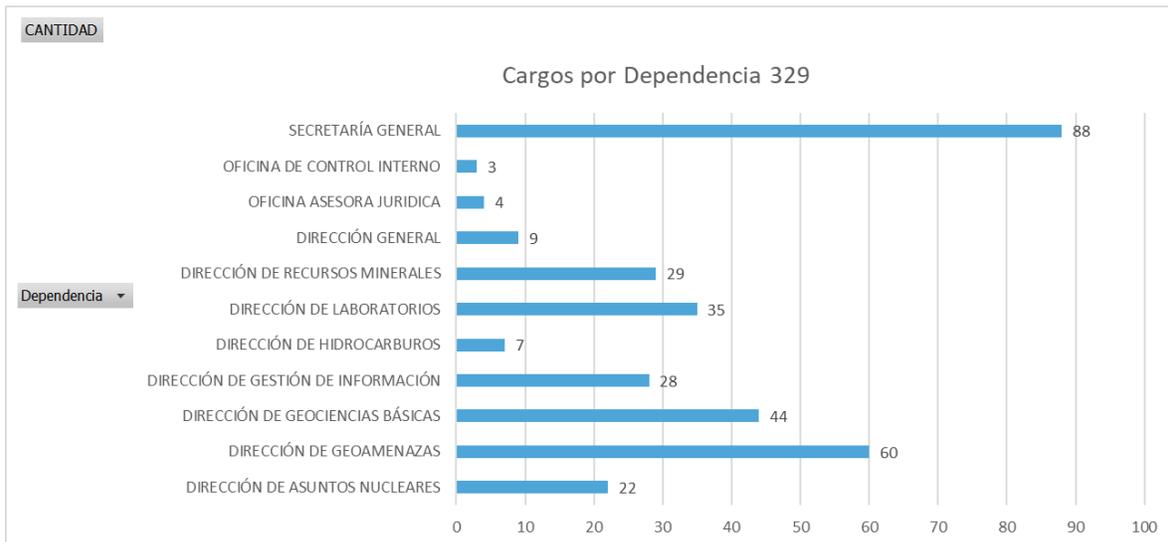


Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

En relación con el tiempo de servicio en la entidad, la gráfica muestra que

- Antigüedad 0 a 10 años 179 funcionarios, es decir el 62.81%
- Antigüedad >10<=20 años 33 funcionarios, correspondiente al 11.58%
- Antigüedad >20<=30 años 38 funcionarios, es decir 13.33%
- Antigüedad >30<=40 años 30 funcionarios, 10.53%
- >40 años 5 funcionarios correspondiente a 1.75%

Ilustración 5. Distribución de la planta por dependencias



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

6. Resultado Plan de Previsión de la vigencia 2023

6.1. Al inicio de la vigencia 2024 la planta de personal del SGC presentó la siguiente situación:

Ilustración 6. Clase de Vinculación

CLASE DE VINCULACIÓN	CANTIDAD
Funcionarios de Carrera Administrativa	225
Funcionarios en periodo de prueba	11
Funcionarios con nombramiento provisional	32
Funcionarios en cargos de libre nombramiento y remoción	17
Total cargos provistos a 31 de diciembre de 2023	285

Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

En vigencia 2023, se vincularon cincuenta y cuatro (54) funcionarios: siete (7) de libre nombramiento y remoción, carrera 33 funcionarios y 14 funcionarios provisionales.

Se desvincularon sesenta y seis (66) funcionarios por las siguientes razones: renuncia por pensión, por renuncia voluntaria, terminado el nombramiento provisional, por fallecimiento.

6.2. La Comisión Nacional del Servicio Civil solicitó el 29 de septiembre de 2023, la certificación del estado actual de la oferta pública en el marco de un nuevo proceso de selección de orden nacional Nación 6.

6.3 Se registraron en el SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, 2 vacantes definitivas generadas en el año 2023 después de que la CNSC solicitará una nueva oferta de pública NACIÓN 6

7. Acciones orientadas a cubrir las necesidades de personal

7.1 En primer lugar continuar con el proceso de provisión de los cargos relacionados con la Convocatoria Nación 6 que actualmente se encuentra en proceso de desarrollo en la etapa de anexos y acuerdos (60) cargos.

7.2 Proveer los cargos que no se encuentran en la convocatoria Nación 6 vacantes definitivas y vacantes temporales.

7.3 Proveer las vacantes de libre nombramiento y remoción y las que se generen durante la presente vigencia.

7.4 Registrar en el SIMO de la CNSC las vacantes definitivas que se generen en la vigencia 2024, ya sea por renuncia de servidores de carrera administrativa del SGC o por haber accedido a la pensión por jubilación, esto en cumplimiento de la Circular 019 de 2020 de la CNSC.

7.5 Proveer temporalmente las vacantes que se generen a través de encargos y en los casos que no hay funcionarios de carrera administrativa nombramientos provisionales.

7.6. La creación de una planta temporal para el trabajo digno y en equidad, cuyo objetivo es la formalización del empleo público, siendo esta una estrategia de dignificación del empleo a través de la vinculación laboral formal del talento humano que trabaja en el Estado, y posteriormente realizar el rediseño institucional de la entidad en articulación con el sectorial; con base en el estudio de cargas realizado y siguiendo los parámetros establecidos por la Función Pública y las instancias de decisión pertinentes: Ministerio de Minas y Energía, Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Departamento Administrativo de La Presidencia de la República y de conformidad con las políticas del gobierno nacional a través del Ministerio de Minas y Energía y del SGC.

7.7. Atender la obligación establecida en el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con la vinculación de personas discapacitadas en el porcentaje establecido.

7.8 Adelantar en coordinación con las dependencias una estrategia para lograr la transferencia del conocimiento de las personas que se van a pensionar a los que continúan en la entidad.

7.9 Actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales de manera que responda a las necesidades de la entidad para el cumplimiento de los planes y programas.

Tabla 4. Actividades orientadas a cubrir las necesidades de personal

Actividad	Meta /Indicador	Producto /Evidencia	Responsable	Fecha	
				Inicio	Fin
Continuar con la etapa final de la Convocatoria 1519-20 en lo referente al nombramiento en período de prueba de los elegibles y con la nueva convocatoria Nación 6	Cargos Convocados/ Cargos previstos	Convocatoria	CNSC	1-02-2024	
Provisión cargos vacantes libre nombramiento y remoción	Cargos vacantes/ Cargos provistos		SGC	2-02-2024	31-12-2024
Actualizar propuesta de Modernización de la estructura y la planta del persona del SGC			SGC	1-02-2024	31-12-2024
Actualización del Manual de funciones y competencias laborales			SGC	1-02-2024	31-12-2024

Actividad	Meta /Indicador	Producto /Evidencia	Responsable	Fecha	
				Inicio	Fin
Brindar apoyo a los servidores de la entidad para la formación y actualizar las normas que lo regulan			SGC	16-01-2024	31-12-2024
Reporte de vacantes definitivas al SIMO			SGC	2-01-2024	31-12-2024

Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

8. Seguimiento y Control

El seguimiento y monitoreo a la ejecución de las actividades establecidas para el Plan de Previsión de Recursos Humanos, se realizará a través del Plan de Acción y de las herramientas definidas en el Sistema de Gestión Institucional del SGC, se determinará la periodicidad en Cronograma de Seguimiento a los Planes definidos en el Decreto 612 de 2018.

9. Control de versiones del documento

Versión	Fecha de aprobación	Descripción	Responsable
1	31 de enero de 2024	Documento aprobado en el Comité de Gestión y desempeño del 31 de enero de 2024.	Grupo de Talento Humano