



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2022

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	4
3. DEFINICIONES	4
4. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL SGC.....	5
5. VALORACION DE LA PLANTA PROVISTA EN EL SGC EN LA ACTUALIDAD	6
5. RESULTADO PLAN DE PREVISION DE LA VIGENCIA 2021	10
7. SEGUIMIENTO Y CONTROL	14
8. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO	14

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 como el que se está adelantando en el SGC desde 2019.

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 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. ANALISIS 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 treientos 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 treientos 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 REMOCION	CARRERA ADMINISTRATIVA
Directivo	10	0
Asesor	5	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 encuentran provistos de acuerdo con la tabla que se muestra a continuación:

Tabla 2 Distribución de los cargos de Libre Nombramiento y Remoción

Denominación	Nombramiento ordinario	Encargo	Comisión	Sin proveer	Total
Director General	1				1
Secretario General	1				1
Director Técnico	7				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	1	3	1	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 212 de 2019 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

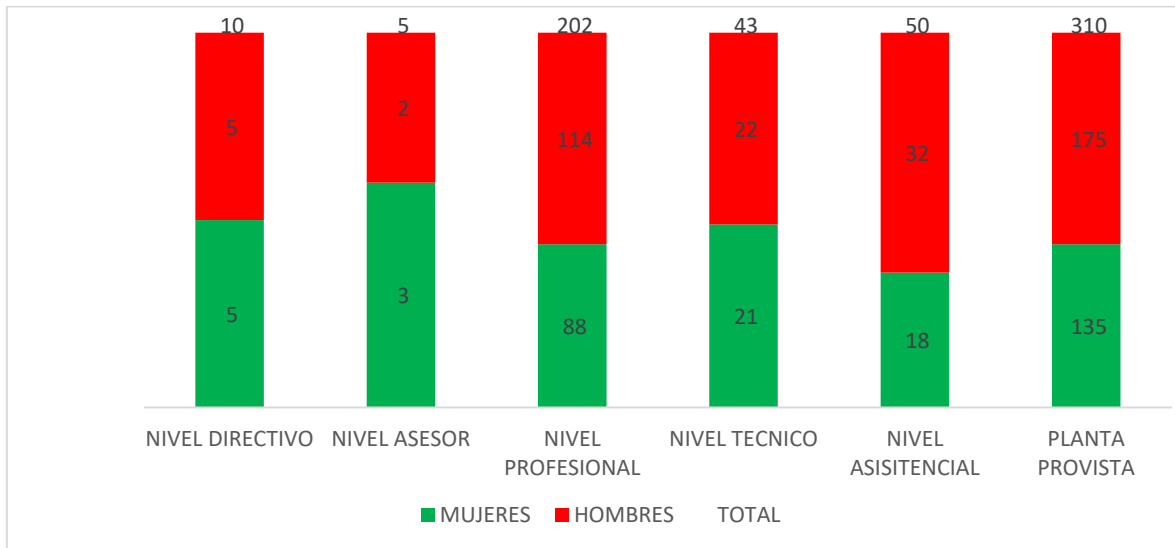
Carrera Administrativa	Con derechos de carrera	En Período de Prueba	Nombramientos Provisionales	Sin Proveer	Total
Profesional	165	1	35	14	215
Técnico	29		14	2	45
Asistencial	30	1	17	2	50
Total	224	2	66	18	310

Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

5. VALORACION DE LA PLANTA PROVISTA EN EL SGC EN LA ACTUALIDAD

El Servicio Geológico Colombiano-SGC tenía a 31 de diciembre de 2021 una planta provista de trescientos dieciocho (310) 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:

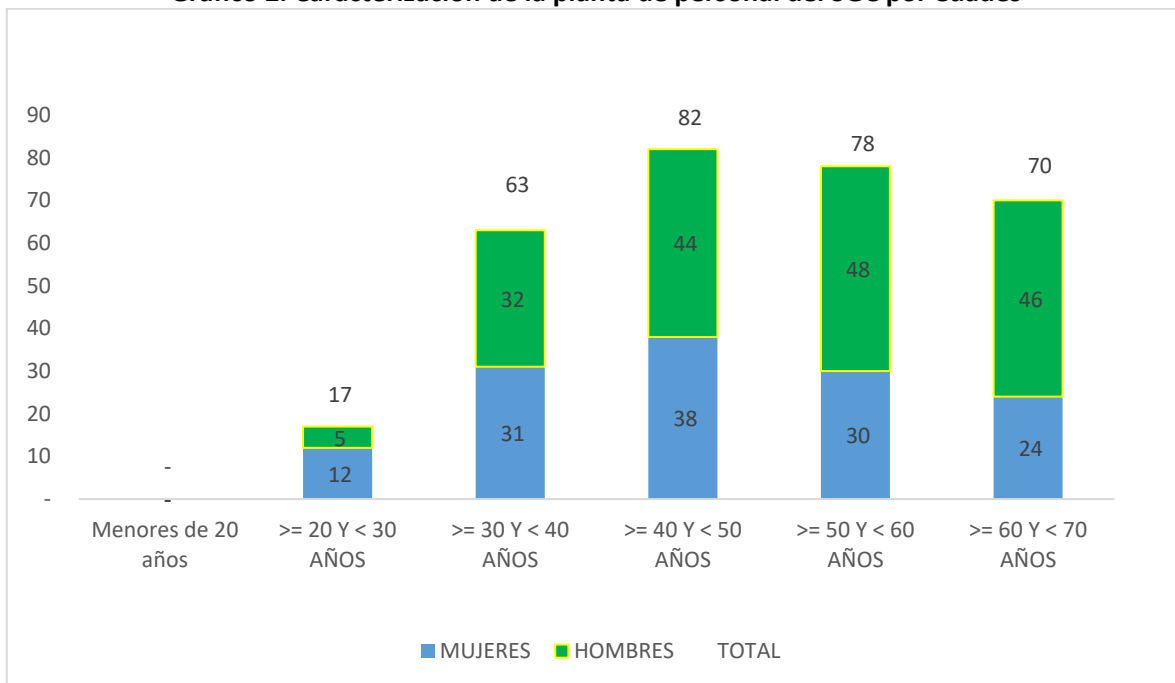
Gráfico 1. Caracterización de la planta de personal SGC por género



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

La Grafica 1, muestra la distribución por genero en el Servicio Geológico Colombiano-SGC, con una participación de 135 mujeres, el 43, 5% del total de la planta provsita y 175 hombres, el 56.5%.

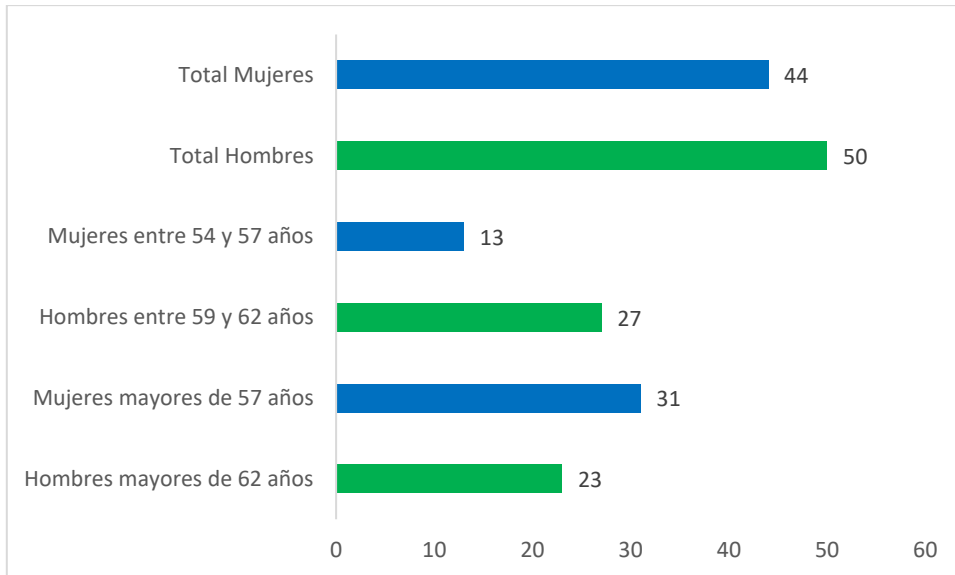
Gráfico 2. Caracterización de la planta de personal del SGC por edades



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

De acuerdo con la Gráfica el número más grande de funcionarios en la Entidad se encuentra entre los 40 y los 50 años 82 servidores correspondiente al 26% de la planta provista, entre 50 y 60 años 78 servidores correspondiente al 25%, entre 60 y 70 años 70 servidores correspondiente al 23%, entre 30 y 40 años el 20% y la menor cantidad esta entre 20y 30 años el 5 %.

Gráfico 3: Caracterizacion de Prepensionados

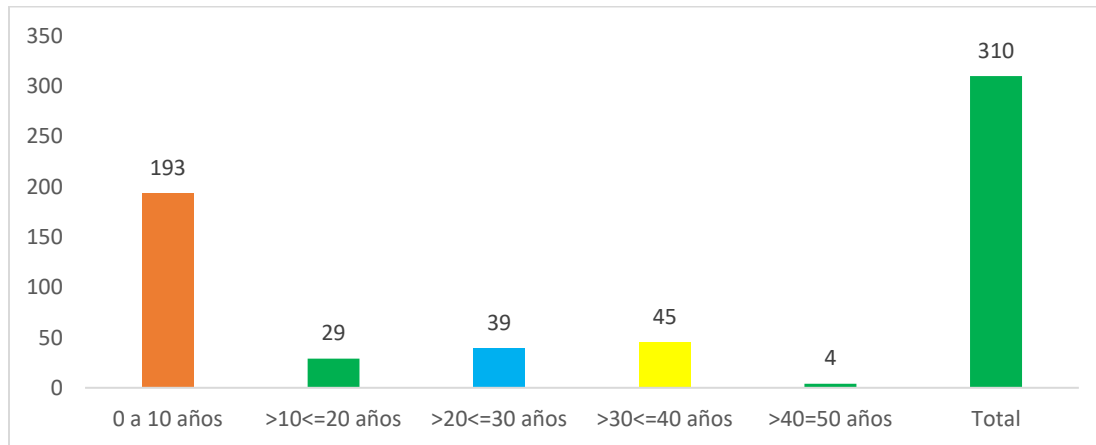


Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

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 13 mujeres dentro del rango de 54 a 57 años, que se consideran prepensionadas y 31 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 27 hombres y mayores de 62 años hay 23, esto significa que en muy corto tiempo se presentará un recambio importante por lo que se hace necesario que haya una trasferencia de conocimiento antes de la salida de esta gran número de personas, teniendo en cuenta que 54 funcionarios y funcionarias están en edad de pensionarse y que 40 se encuentran en condición de prepensionados y prepensionadas.

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



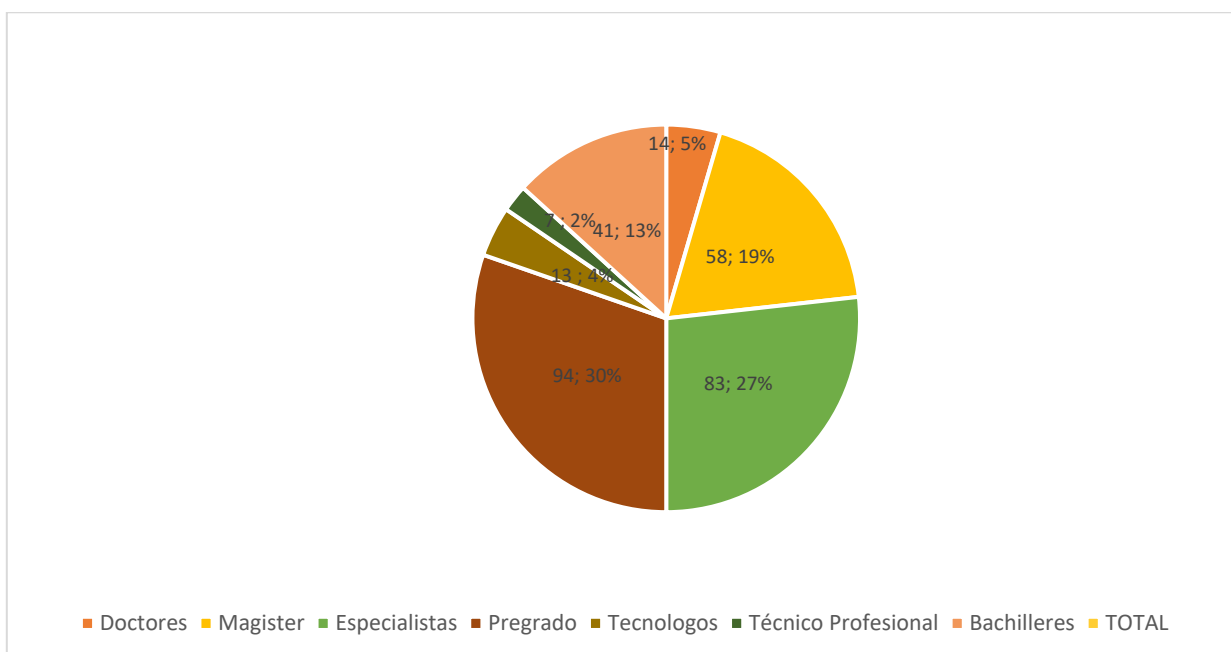
Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

En relación con el tiempo de servicio en la entidad, la gráfica muestra que 193 funcionarios, es decir el 62.2 % tiene una antigüedad entre 0 y 10 años, el 9.3% entre 10 y 20 años, el 12.5 % han estado vinculados entre 20 y 30 años, el 14.5% han estado vinculados entre 30 y 40 años y el 1.2 % más de 40 años.

El mayor porcentaje de funcionarios que se encuentran entre 0 y 10 años de antigüedad tienen edad de:

- ✓ 115 funcionarios tienen edad menor o igual a 40 años.
- ✓ 10 Mayores de 60 años
- ✓ 68 funcionarios tienen edades mayores de 40 años y menores e iguales a 60 años

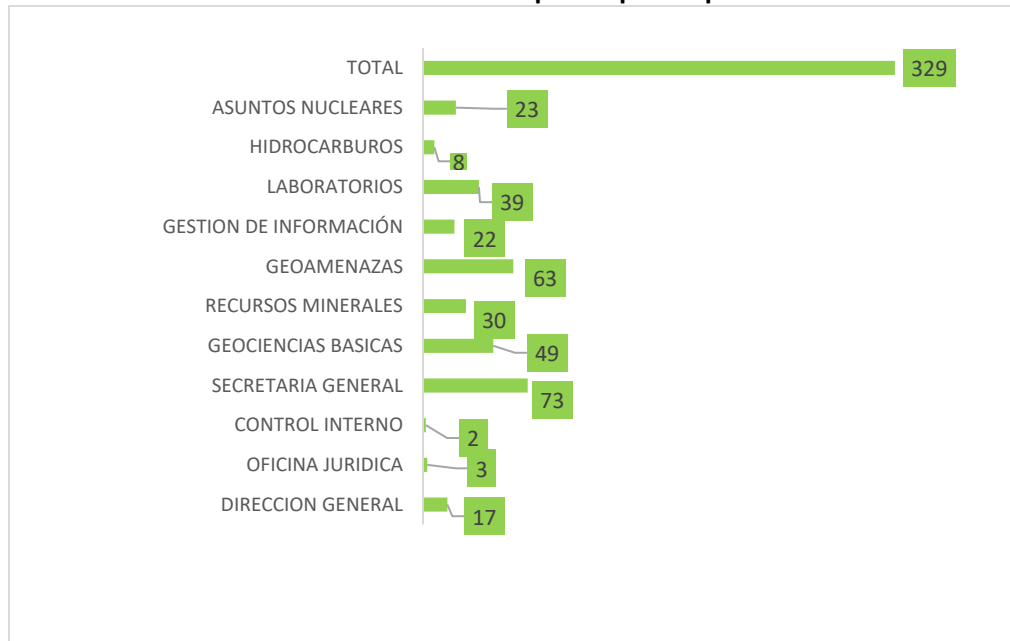
Gráfico 5. Caracterización de la planta de personal del SGC por nivel educativo



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

La grafica muestra que el 80.32% de los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano-SGC tiene título de pregrado, especialización, maestría o doctorado, el 4% son tecnólogos, el 2% técnicos profesionales y únicamente el 13% son bachilleres.

Gráfico 5. Distribución de la planta por de pendencias



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

La distribución de la planta de personal a pesar de ser insuficiente para responder a todas las funciones asignadas al SGC está distribuida en porcentajes razonable del 28% en las áreas de apoyo frente a un 72 % de las áreas misionales.

5. RESULTADO PLAN DE PREVISION DE LA VIGENCIA 2021

5.1. Al inicio de la vigencia 2021 la planta de personal del SGC presentó la siguiente situación:

Clase de vinculación	Cantidad
Funcionarios de Carrera Administrativa	231
Funcionarios en periodo de prueba	1
Funcionarios con nombramiento provisional	69
Funcionarios en cargos de libre nombramiento y remoción	17
Total cargos provistos a 2 de enero de 2021	318

En el período de enero a diciembre de 2021, se vincularon dieciocho (11) funcionarios: tres (3) de libre nombramiento y remoción, tres (3) en periodo de prueba (convocatoria 432 de 2016) y cinco (5) mediante nombramiento provisional.

Se desvincularon diecinueve (19) funcionarios por las siguientes razones: renuncia por pensión dos (2), por fallecimiento dos (2), por renuncia voluntaria doce (12) y a dos (2) funcionarios se les dio por terminado el nombramiento provisional por la vinculación del titular del cargo y a una (1) funcionaria se le autorizó comisión para desempeñar cargo de libre nombramiento y remoción en otra entidad.

La planta de personal del Servicio Geológico Colombiano a 31 de diciembre de 2021 se distribuyó de la siguiente manera:

Clase de vinculación	Cantidad
Funcionarios de carrera administrativa	224
Funcionarios en período de prueba	2
Funcionarios con nombramiento provisional	66
Funcionarios en cargos de Libre nombramiento y remoción	18
Total cargos provistos a 31 de diciembre de 2021	310

5.2. Se efectuó el nombramiento en período de prueba de once (11) elegibles por autorización de uso de listas de elegibles, de los cuales aceptaron el nombramiento ocho (8), se ha posesionado una (1) elegible y los demás se posesional en enero de 2022 cuatro (4), en febrero uno (1) y en marzo (2).

5.3 Se modificó el procedimiento de provisión de los cargos de la planta del SGC mediante encargo, con Pruebas de Competencias Comportamentales: las cuales se realizan mediante la aplicación de pruebas psicométricas que miden los niveles de desarrollo de las competencias comportamentales de los candidatos, en particular señaladas en el Decreto 815 de 2018, y aquellas habilidades y aptitudes requeridas de acuerdo con las necesidades del empleo a proveer.

5.4 Se continuó con el proceso de modernización del Servicio Geológico Colombiano-SGC para atender las responsabilidades y obligaciones del SGC que le fueron asignadas desde la reestructuración del Sector Minas y Energía dentro del cual se cambió la naturaleza jurídica del INGEOMINAS de establecimiento público a instituto científico y técnico en la que además de las funciones que ya venía cumpliendo le fueron asignadas nuevas funciones, relacionadas con el Banco de Información petrolera-BIP, la asignación del SGC como autoridad responsable de velar por la protección del patrimonio geológico de la Nación y los cargos que fueron reducidos en la planta de personal para que esta fuera autorizada en el año 2013.

Adelantando el trámite ante las instancias gubernamentales como el DAFP, Ministerio de Minas y Energía, Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y Ministerio de Hacienda para obtener la viabilidad técnica para la adición de empleos de la planta de personal y para la autorización de una planta temporal con el fin de atender las funciones adicionales asignadas al SGC.

5.5. En la actualización del manual de funciones y competencias laborales se efectuaron los ajustes establecidos en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019, para permitir la vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años, para los cargos actuales y los potenciales empleos que se creen y se aprueben, una vez salga adelante el proyecto de Modernización Institucional, teniendo en cuenta que para estos perfiles las nuevas normas permiten cumplir con el requisito de experiencia mediante la aplicación de las equivalencias consagradas en el Decreto Ley 770 de 2005.

5.6 Se autorizaron dos (2) comisiones de estudio en el exterior a dos funcionarios del SGC para adelantar una maestría en geología y otra para adelantar un doctorado, también se concedieron apoyos económicos para adelantar estudios de pregrado y posgrado a trece (13) funcionarios de carrera.

6. ACCIONES ORIENTADAS A CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL

6.1 En primer lugar hacer seguimiento y atender los requerimientos al proceso de Convocatoria 1519 de 2020, para proveer los cargos vacantes en forma definitiva mediante ascenso y abierto (ver plan de Vacantes) mediante concurso de méritos, que se encuentra en la verificación de requisitos mínimos y continua con aplicación de las pruebas subsiguientes con el fin de proveer cincuenta y un (51) cargos del SGC.

Tabla 4 Distribución de vacantes definitivas a proveer por dependencias

DEPENDENCIA	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Dirección General		1	1	2
Oficina Asesora Jurídica				0
Secretaria General	7	5	4	16
Dirección de Geociencias Básicas	9			9
Dirección de Recursos Minerales	2			2
Dirección de Geoamenazas	6		2	8
Dirección Gestión Información	3	1	1	5
Dirección Asuntos Nucleares	1			1
Dirección Laboratorios	4	3	1	8
TOTAL	32	10	9	51

Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

6.2. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción de acuerdo con lo establecido en las siguientes normas:

- Artículo 125 de la Constitución Política Cargos de libre nombramiento y remoción no hacen parte de la carrera administrativa, lo que conlleva a un principio de discrecionalidad por parte del nominador de la Entidad Pública.
- Ley 909 de 2004 en los artículos 5 y 47 Empleos de Gerencia Pública.

- Artículo 2.2.13.2.1 del Decreto 1083 de 2015 discrecionalidad empleos de libre nombramiento y remoción bajo principios de transparencia y valoración de competencias laborales y éticas, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.
- Artículo 2.2.13.2.3 del Decreto 1083 de 2015, evaluación de competencias candidatos por un órgano técnico y/o consultores externos.

6.3. Implementación de la propuesta de modernización del SGC, en lo referente a la estructura de la Entidad, Planta de Personal Propuesta y Modelo de operación por procesos, siguiendo 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.

6.4 Dar cumplimiento a la Circular 019 de 2020 en forma continúa registrando los cargos vacantes en forma definitiva que se generen durante la vigencia.

6.5 Continuar con el apoyo a los funcionarios que están estudiando pregrado, especializaciones, maestrías y doctorados mediante financiación, permisos para estudiar y comisiones de estudio.

6.6. Adoptar la última versión del manual de funciones y competencias laborales.

6.7 Reglamentar el teletrabajo en la entidad

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

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

Actividad	Meta /Indicador	Producto /Evidencia	Responsable	Fecha	
				Inicio	Fin
Atender los requerimientos de la CNSC en lo referente a la Convocatoria 1519-2020	Cargos Convocados/ Cargos previstos	Convocatoria	CNSC	1-02-2022	31-12-2022
Provisión cargos vacantes libre nombramiento y remoción	Cargos vacantes/ Cargos provistos		SGC	1-02-2022	31-12-2022
Implementación de la propuesta de modernización del SGC			SGC	1-02-2022	31-12-2022
Implementación manual de funciones			SGC	1-02-2022	31-12-2022

Actividad	Meta /Indicador	Producto /Evidencia	Responsable	Fecha	
				Inicio	Fin
Estimular a los funcionarios que están estudiando doctorado y maestría para que se puedan graduar			SGC	3-01-2022	31-12-2022
Reporte de vacantes definitivas al SIMO			SGC	3-01-2022	31-12-2022
Actualización del modelo de operaciones por procesos			SGC	1-02-2022	31-12-2022

7. 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.

8. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha de aprobación	Descripción	Responsable
1	21 de enero de 2022	Documento aprobado en el Comité de Gestión y desempeño del 21 de enero de 2022.	Grupo de Talento Humano