



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2021

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 2020	10
7. SEGUIMIENTO Y CONTROL	13
8. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO.....	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 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 adicione 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)

Prepensionado

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	6	1			7
Jefe de Oficina			1		1
Jefe de Oficina Asesora	1				1
Asesor	2		1	1	4
Profesional			1		1
Técnico				1	1
Asistencial	1		1		2
Total	12	1	4	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 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

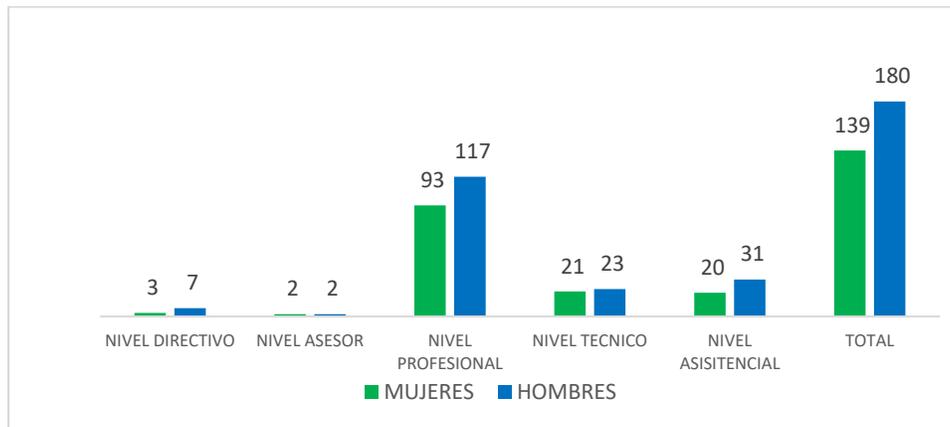
Carrera Administrativa	Con derechos de carrera	En Período de Prueba	Nombramientos Provisionales	Sin Proveer	Total
Profesional	170	1	38	6	215
Técnico	31		13	1	45
Asistencial	30		19	1	50
Total	231	1	70	8	310

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 2020 una planta provista de trescientos dieciocho (319) 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:

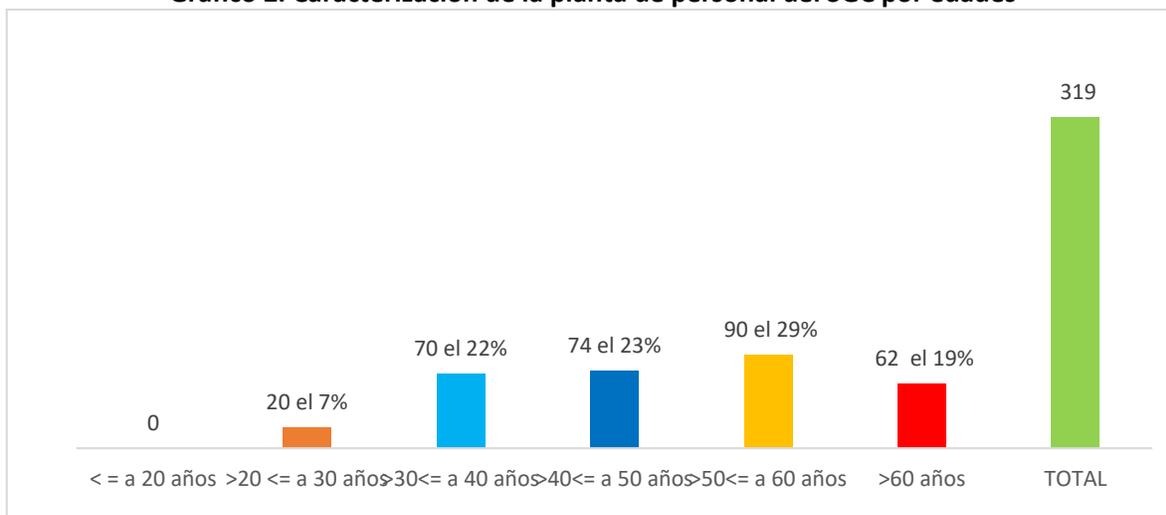
Gráfico 1. Caracterización de la planta de personal SGC por género



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

La Grafica 1, muestra la distribución por genero en el Servicio Geológico Colombiano-SGC, con una participación de 139 mujeres, el 43, 57% del total de la planta provsita y 180 hombres, el 56.42%.

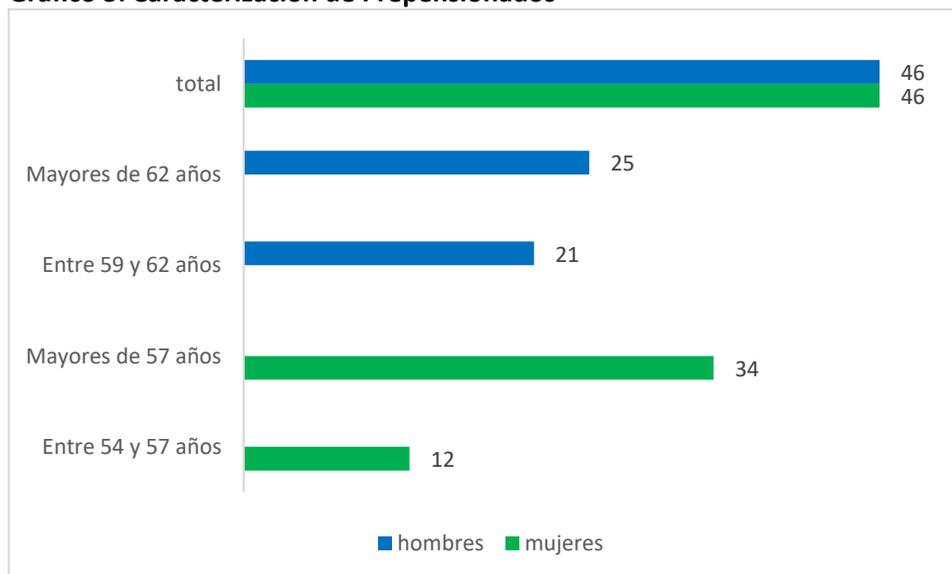
Gráfico 2. Caracterización de la planta de personal del SGC por edades



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

Los funcionarios con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 50 y los 60 años con el 29% de la planta provista, con la menor presencia con un 7 % se encuentran los funcionarios entre 20 y 30 años, mientras que el 22% de los funcionarios se encuentra entre 30 y 40 años, el 23% entre 40 y 50 años y el restante 19% mayores de 60 años.

Grafico 3: Caracterizacion de Prepensionados

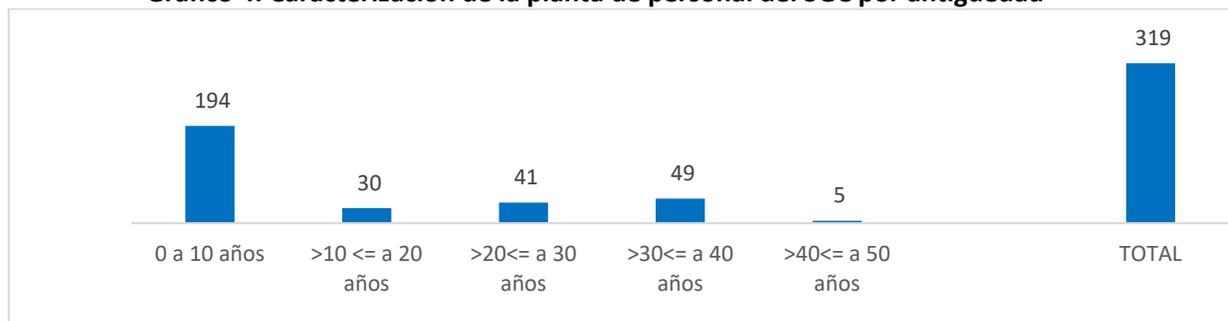


Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

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 12 mujeres dentro del rango de 54 a 57 años, que se consideran prepensionadas, sin embargo también hay 34 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 21 hombres y mayores de 62 años hay 25, 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.

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



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

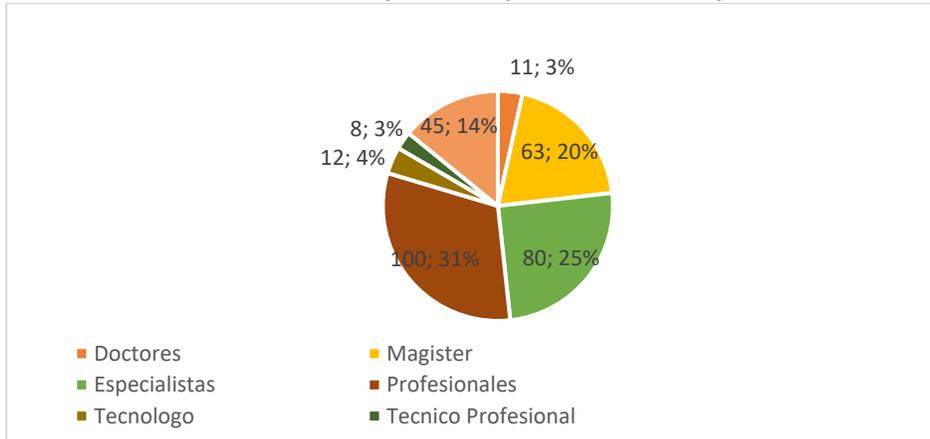
En relación con el tiempo de servicio en la entidad, la gráfica muestra que 194 funcionarios, es decir el 60.8% tiene una antigüedad entre 0 y 10 años, el 9.4% entre 10 y 20 años, el 12.8 % han estado vinculados entre 20 y 30 años, el 15.3% han estado vinculados entre 30 y 40 años y el 1.5 % más de 40 años.

El mayor porcentaje de funcionarios que se encuentran entre 0 y 10 se explica por la siguiente razón:

- ✓ 13 funcionarios vinculados en cargos de libre nombramiento y remoción.
- ✓ 67 funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional en vacantes temporales y vacantes definitivas generadas en el período de 2016 a 2020.
- ✓ 114 funcionarios vinculados a través de la convocatoria 432 de 2016 y algunos por la convocatoria 01 de 2005.

De los 114 funcionarios vinculados a través de la Convocatoria unicamente ingresaron 12 funcionarios que se encuentran en el rango de edad de 20 a 30 años; 38 se encuentran en el rango de edades de 30 a 40 años y 34 en el rango de 40 a 50 años, 22 en el rango de 50 a 60 años y 7 mayores de 60 años. Esto muestra que en las convocatorias no necesariamente ingresan funcionarios jovenes.

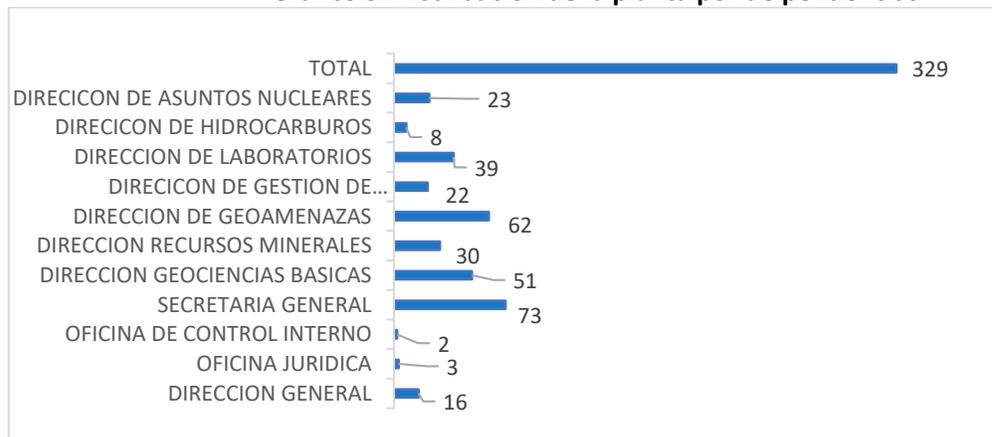
Gráfico 5. Caracterización de la planta de personal del SGC por nivel educativo



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

La grafica muestra que el 87.3% de los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano-SGC tiene título de pregrado, especialización, maestría o doctorado, el 4% son tecnólogos, el 3% técnicos profesionales y únicamente el 14% son bachilleres.

Gráfico 5. Distribución de la planta por de pependencias



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 29.5% en las áreas de apoyo frente a un 70.5% de las áreas misionales.

5. RESULTADO PLAN DE PREVISION DE LA VIGENCIA 2020

5.1. Durante la vigencia 2020 la planta de personal del SGC presentó la siguiente situación:

Clase de vinculación	Cantidad
Funcionarios de Carrera Administrativa	237
Funcionarios en periodo de prueba	3
Funcionarios con nombramiento provisional	61
Funcionarios en cargos de libre nombramiento y remoción	17
Total cargos provistos a 2 de enero de 2020	318

En el período de enero a diciembre de 2020, se vincularon dieciocho (18) funcionarios: dos (2) de libre nombramiento y remoción, tres (3) en periodo de prueba (convocatoria 432 de 2016) y trece (13) mediante nombramiento provisional.

Se desvincularon diecisiete (17) funcionarios por las siguientes razones: renuncia por pensión tres (3), por encontrarse en período de prueba en otra entidad se desvincularon nueve (9), por renuncia voluntaria cuatro (4) y a dos (2) funcionarios se les dio por terminado el nombramiento provisional por la vinculación del titular del cargo.

La planta de personal del Servicio Geológico Colombiano a 31 de diciembre de 2020 se distribuyó de la siguiente manera:

Clase de vinculación	Cantidad
Funcionarios de carrera administrativa	231
Funcionarios en período de prueba	1
Funcionarios con nombramiento provisional	70
Funcionarios en cargos de Libre nombramiento y remoción	17
Total cargos provistos a 31 de diciembre de 2020	319

5.2. Se adelantó la segunda fase del 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.

Se hizo necesario que se adelantara un nuevo estudio de cargas laborales y un nuevo estudio técnico con el fin de buscar una modificación adicionando cargos en la planta de personal del SGC, que correspondan a los perfiles requeridos para cumplir con el mandato legal de garantizar que se cuenta con el personal idóneo y competente para poder dar cumplimiento eficaz a las funciones y objetivos misionales de la entidad.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y a la metodología establecida por el DAFP se aplicó el método de estándares subjetivos, en la medición de las cargas laborales para el desarrollo del modelo de operación definido y se propuso una planta de 766 cargos distribuida como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3: Propuesta de planta

Nivel	Actual	Propuesta	Diferencia
Directivo	10	13	3
Asesor	5	4	-1
Profesional	216	594	378
Técnico	46	102	56
Asistencial	52	53	1
Total general	329	766	437

FUENTE: Construcción propia con base en el levantamiento de cargas de trabajo. Universidad Distrital FJC. Diciembre

Para continuar con la fase subsiguiente consistente en la implementación del proceso de modernización institucional el Servicio Geológico Colombiano suscribió el contrato interadministrativo 015 de 2020 con la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, con el objeto de adelantar el trámite, de aprobación e implementación de la propuesta de Modernización Institucional, producto del estudio técnico elaborado en el año 2019, atendiendo a las necesidades de la entidad en calidad de Instituto de Ciencia Tecnología e Innovación de acuerdo con los lineamientos definidos en la guía de Rediseño institucional para entidades públicas del Orden Nacional, ante las instancia correspondientes y ajustar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales

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 avante 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.

También se hizo un estudio a nivel de todas las dependencias para saber cuales de los cargos se pueden desempeñar en alguna de las modalidades de teletrabajo, quedando establecido en cada una de las fichas del manual aprobadas.

6. ACCIONES ORIENTADAS A CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL

6.1 En primer lugar hacer seguimiento al proceso de Convocatoria para proveer los cargos vacantes en forma definitiva (ver plan de Vacantes) mediante concurso de méritos, para lo cual se deben adelantar la etapa de convocatoria y las subsiguientes con el fin de proveer sesenta y dos (62) cargos, reportados y registrados en Sistema de Igualdad y Apoyo a la Oportunidad (SIMO) de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, y certificados por el Servicio Geológico Colombiano-SGC.

Tabla 4 Distribución de vacantes definitivas a proveer por dependencias

DEPENDENCIA	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Dirección General		1	1	2
Oficina Asesora Jurídica			1	1
Secretaria General	8	4	4	16
Dirección de Geociencias Básicas	10			10
Dirección de Recursos Minerales	3		1	4
Dirección de Geoamenazas	8	1	2	11
Dirección Gestión Información	3	2	1	6
Dirección Asuntos Nucleares	2		1	3
Dirección Laboratorios	5	3	1	9
TOTAL	39	11	12	62

Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

A efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1960 de 2019, que modificó la Ley 909 de 2004, se deben proveer quince (15) cargos vacantes en forma definitiva, mediante concurso de ascenso, por lo cual la CNSC como ente rector y administrador de la carrera general establecerá las pautas para cumplir con el ordenamiento legal y definirá los pasos a seguir en las diferentes etapas para adelantar la convocatoria bajo la administración y directa responsabilidad de la CNSC.

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, con base en los resultados de la consultoría Contrato 015 de 2020 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. Así como la adopción del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la planta de personal.

Actividad	Meta /Indicador	Producto /Evidencia	Responsable	Fecha	
				Inicio	Fin
Publicación de Acuerdo Convocatoria y etapas de la Convocatoria		Convocatoria	CNSC	1-02-2021	31-12-2021
Provisión cargos vacantes libre nombramiento y remoción	Cargos vacantes/ Cargos provistos		SGC	2-01-2021	31-12-2021
Implementación de la propuesta de modernización del SGC			SGC	2-01-2021	31-12-2021

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	29/01/2021	Documento aprobado en el Comité de Gestión y desempeño del 29 de Enero de 2021.	Grupo de Trabajo Talento Humano