

PLAN DE PREVISIÓN

2025

CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Marco Normativo.....	3
3. Objetivo.....	6
4. Definiciones.....	6
5. Análisis de la Planta de Personal del SGC.....	8
6. Valoración de la planta provista en el SGC en la actualidad.....	10
7. Resultado Plan de Previsión de la vigencia 2024.....	13
8. Acciones orientadas a cubrir las necesidades de personal.....	14
9. Seguimiento y Control.....	15
10. Control de versiones del documento.....	15

1. Introducción

En el marco del desarrollo de los programas de fortalecimiento de la gestión pública del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y con el objetivo de atender los requerimientos legales, El Servicio Geológico Colombiano adelanta el plan de previsión de recursos humanos para la vigencia 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, a fin de contar con personal idóneo que aporte las competencias, conocimientos y los valores del Servicio Geológico Colombiano.

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.

2. Marco Normativo

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.

Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Decreto Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:
ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales

el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Decreto 1083 de mayo de 2015. “Artículo 2.2.5.3.1 **Provisión de las vacancias definitivas.** Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

3. 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.

4. 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)

5. 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 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 encontraban provistos a 31 de diciembre de 2024 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				
Secretario General				
Director Técnico				
Jefe de Oficina				
Jefe de Oficina Asesora				
Asesor				
Profesional				
Técnico				
Asistencial				
Total				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 y resoluciones posteriores 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

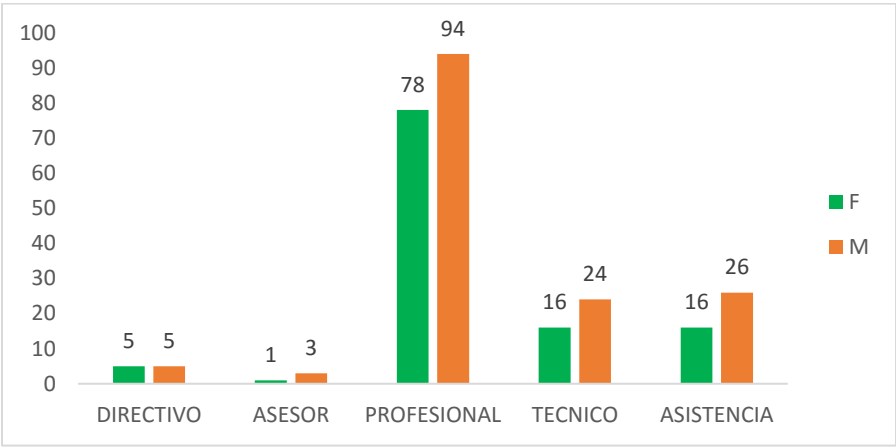
Carrera Administrativa	Con derechos de carrera	En Período de Prueba	Nombramientos Provisionales	Sin Proveer	Total
Profesional					
Técnico					
Asistencial					
Total					310

Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

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

El Servicio Geológico Colombiano-SGC tenía a 1 diciembre de 2024 una planta provista de doscientos sesenta y ocho (268) 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:

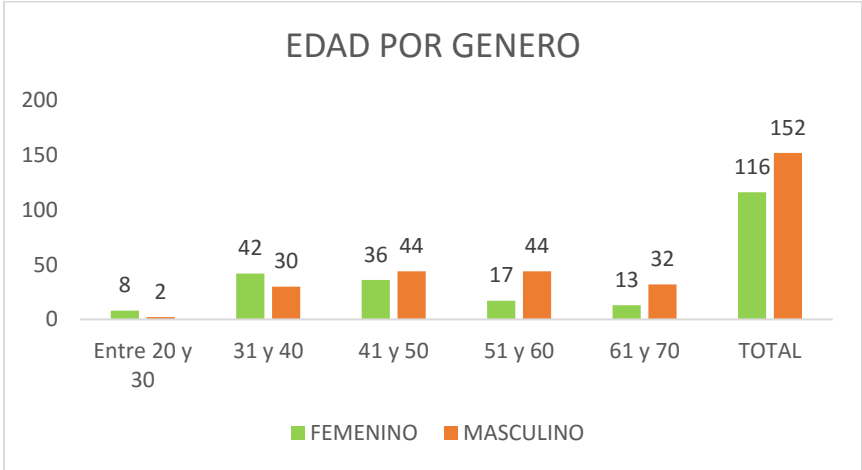
Gráfico 1. Caracterización de la planta de personal SGC provista por género



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

La Grafica 1, muestra la distribución por genero en el Servicio Geológico Colombiano-SGC, con una participación del total de la planta provsita de 268 funcionarios de los cuales 116 son mujeres correspondiente al 43, 3% y 152 hombres correspondiente al 56.7%.

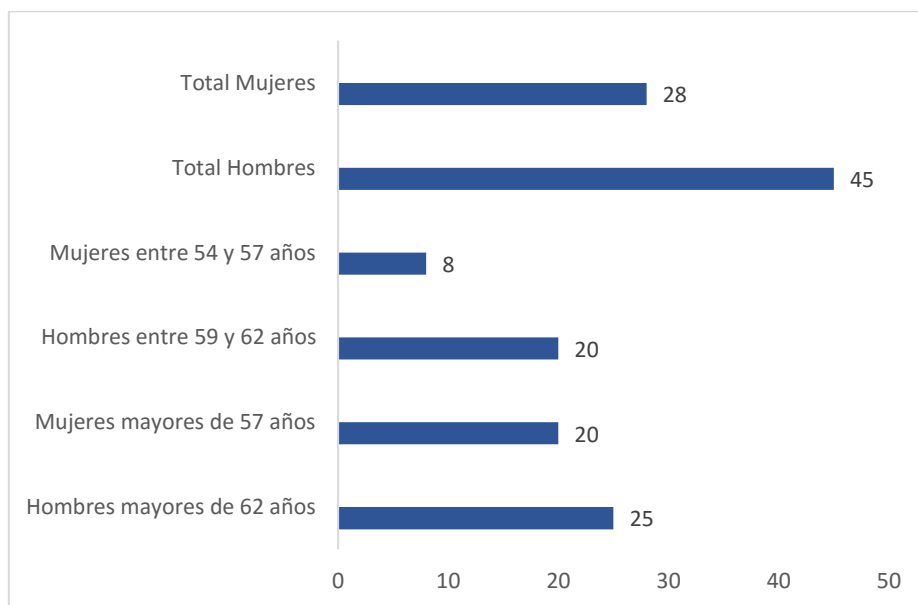
Gráfico 2. Caracterización de la planta de personal del SGC por edades



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

De acuerdo con la Gráfica el número más grande de funcionarios en la Entidad al 1 de diciembre de 2024, se encuentra entre los 61 y 70 años, 45 servidores correspondiente al 16,8% de la planta provista, entre 51 y 60 años 61 servidores correspondiente al 22,8%, entre 41 y 50 años 80 servidores correspondiente al 29,9%, entre 31 y 40 años 72 servidores correspondiente al 26,9% y la menor cantidad esta entre 20 y 30 años con el 3,7 %.

Gráfico 3: Caracterización de Prepensionados y con edad de retiro

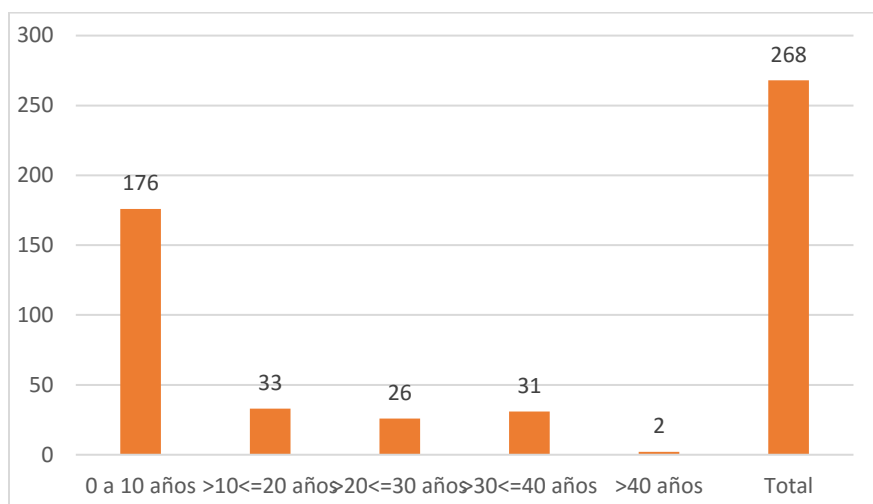


Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

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 20 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 20 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.

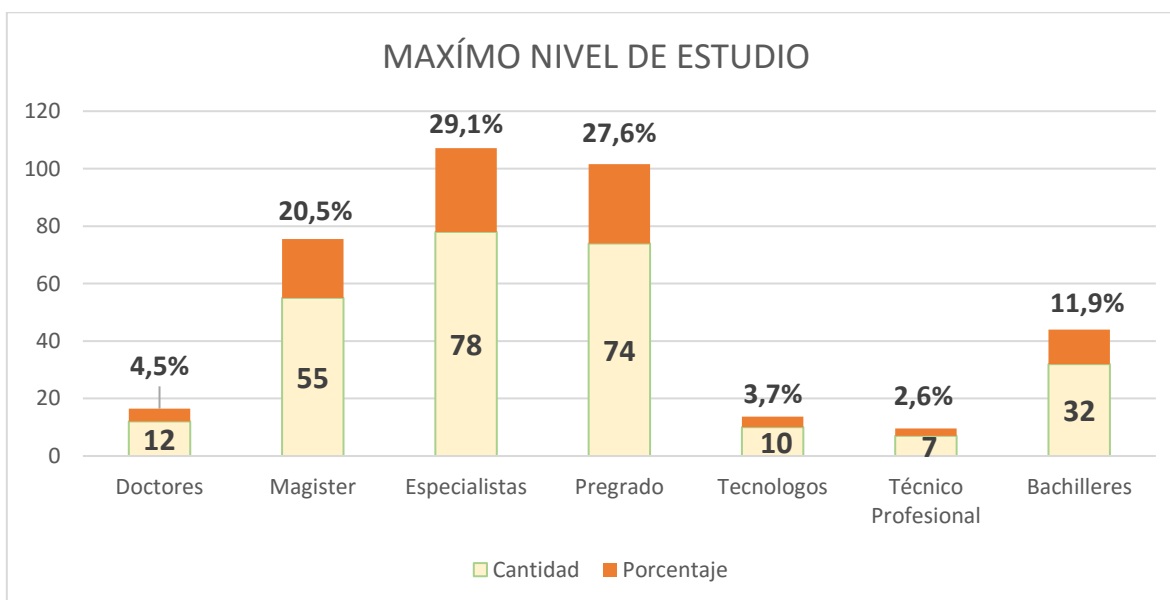
Gráfico 4. Caracterización de la planta de personal del SGC por antigüedad



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

En relación con el tiempo de servicio en la entidad, la gráfica muestra que 176 funcionarios, es decir el 66 % tiene una antigüedad entre 0 y 10 años, el 12% entre 10 y 20 años, el 10% han estado vinculados entre 20 y 30 años, el 12% han estado vinculados entre 30 y 40 años y el 1% más de 40 años.

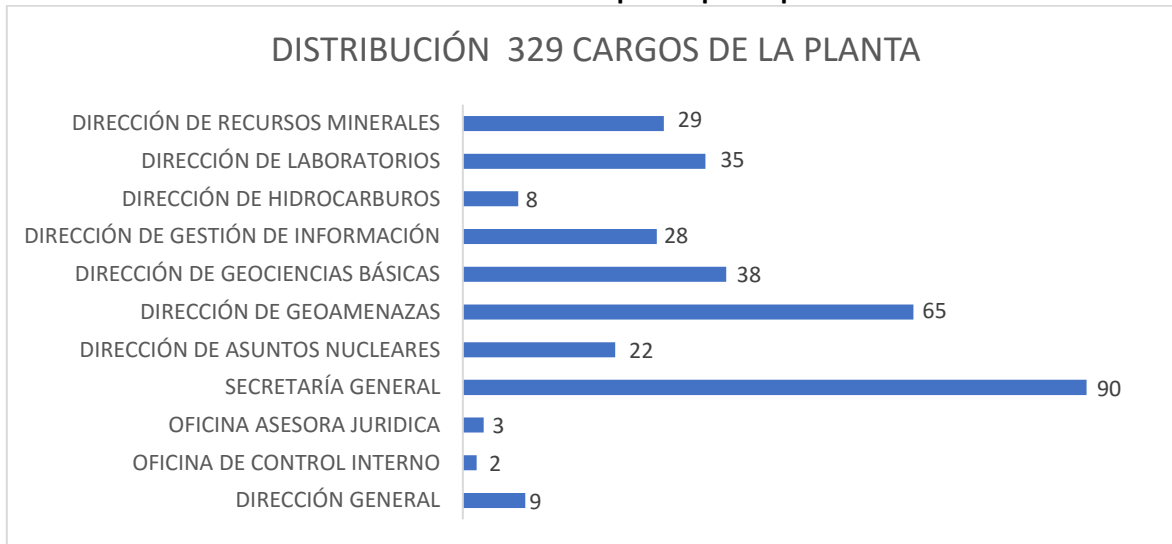
Gráfico 5. Caracterización de la planta de personal del SGC por nivel educativo



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

La gráfica muestra que el 81,7% de los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano-SGC tiene título de pregrado, especialización, maestría o doctorado, el 3,7% son tecnólogos, el 2,6% técnicos profesionales y únicamente el 11,9% son bachilleres.

Gráfico 5. Distribución de la planta por dependencias



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 32% en las áreas de apoyo frente a un 68 % de las áreas misionales.

7. Resultado Plan de Previsión de la vigencia 2024

7.1. Al inicio de la vigencia 2025 la planta de personal del SGC presentó la siguiente situación:

Clase de vinculación	Cantidad
Funcionarios de Carrera Administrativa	215
Funcionarios en periodo de prueba	3
Funcionarios con nombramiento provisional	31
Funcionarios en cargos de libre nombramiento y remoción	18
Cargos Vacantes	62
Total cargos provistos a 1 de enero de 2025	310

En el período de enero de 2024 a 10 de enero de 2024, se vincularon veintisiete (17) funcionarios: siete (9) de libre nombramiento y remoción, cuatro (4) en periodo de prueba (convocatoria Nación 3) y cuatro (4) mediante nombramiento provisional.

Se desvincularon cuarenta y tres (34) funcionarios por las siguientes razones: funcionarios por las siguientes razones: renuncia por pensión, por renuncia voluntaria, terminado el nombramiento provisional, por fallecimiento.

7.2. La Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra adelantado la convocatoria NACIÓN 6 actualmente se encuentra en entrevistas una vez superado la prueba escrita de competencias funcionales y comportamentales.

7.3 Se Registraron en el SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, 23 vacantes definitivas generadas en el año 2023-2024 para que esa entidad pueda programar la siguiente Convocatoria a Concurso de Mérito.

8. Acciones orientadas a cubrir las necesidades de personal

8.1 En primer lugar continuar con el proceso de provisión de los cargos relacionados con la Convocatoria 2526 de 2023 NACIÓN 6, teniendo en cuenta que fueron expedidas las listas de elegibles para 60 vacantes de las cuales....

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

8.3. Registrar en el SIMO de la CNSC las vacantes definitivas que se generen en la vigencia 2025, 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.

8.4 Proveer las vacantes que la comisión autorice por uso de lista de elegibles, producto de estudio técnico para nombramientos.

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

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

8.7 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.

8.8 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.

Actividad	Meta /Indicador	Producto /Evidencia	Responsable	Fecha	
				Inicio	Fin
Continuar con la etapa de la Convocatoria 2526 de 2023 NACIÓN 6 en lo referente al nombramiento en período de prueba de los elegibles	Cargos Convocados/ Cargos previstos	Convocatoria	CNSC	2-01-2025	
Provisión cargos vacantes libre nombramiento y remoción	Cargos vacantes/ Cargos provistos		SGC	2-01-2025	31-12-2025

Actividad	Meta /Indicador	Producto /Evidencia	Responsable	Fecha	
				Inicio	Fin
Actualización del Manual de funciones y competencias laborales			SGC	1-01-2025	31-12-2025
Brindar apoyo a los servidores de la entidad para la formación y actualizar las normas que lo regulan			SGC	16-01-2025	31-12-2025
Reporte de vacantes definitivas al SIMO			SGC	2-01-2025	31-12-2025

9. 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.

10. Control de versiones del documento

Versión	Fecha de aprobación	Descripción	Responsable
1	31 de enero de 2025	Documento aprobado en el Comité de Gestión y desempeño del xx de enero de 2025.	Grupo de Talento Humano