

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN Y VACANTES DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA: 2026

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO**

Tabla de Contenido

1. Introducción	4
2. Objetivos.....	4
2.1. Objetivo General	4
2.2. Objetivo Específico.....	4
3. Alcance	4
4. Glosario.....	5
5. Marco Normativo	8
6. Desarrollo del Plan Institucional de Vacantes.....	9
6.1. Provisión de empleos	9
6.2. Análisis de la Planta Actual	10
6.3 Seguimiento a la Planta de Personal y Ejecución Plan Vacantes 2026 ..	11
6.4 Convocatoria 2526 de 2023 - Nación 6	12
6.5. Plan anual de previsión y de vacantes de talento humano 2026.....	12
6.6. Metodología de la Provisión.....	19
6.7. Viabilidad Presupuestal.....	21
7. Actividades	21
8. Seguimiento y Control.....	21
9. Control de Versiones del Documento	21

Índice de Tablas

Tabla 1 Distribución de la Planta SGC por Naturaleza del Cargo	10
Tabla 2 Caracterización de la Planta por Nivel Jerárquico.....	10
Tabla 3 Distribución actual de la planta de personal - Carrera	10
Tabla 4 Distribución de cargos de Libre Nombramiento y Remoción.....	11
Tabla 5 Cargos posesionados en Periodo de Prueba Concurso Nación 6.....	12
Tabla 6 Vacantes Planta de Personal SGC Corte 31 de diciembre de 2025	12
Tabla 7 Cargos Reportados a la CNSC Posterior a la Convocatoria 2526 de 2023 - Nación 6.....	16
Tabla 8 Cargos a Ofertar en Encargo/Provisionalidad Durante el mes de Enero de 2026	19
Tabla 9 Actividades del plan.....	21

1. Introducción

El presente documento tiene como objetivo principal dar cumplimiento a los requerimientos legales establecidos en la Ley 909 de 2004, particularmente en su artículo 17, en el que exige la formulación del Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes para las entidades del sector público.

A través de esta planeación, el Servicio Geológico Colombiano (SGC) por medio de la Secretaría General y el Grupo de Trabajo Talento Humano, orienta sus acciones a presupuestar los recursos necesarios y a determinar las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con la finalidad estratégica de vincular al mejor talento humano a la entidad mediante el riguroso cumplimiento del proceso de selección meritocrática. Esto se enmarca en el propósito de la Función Pública de asegurar un personal idóneo que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales.

Para lo anterior, vale la pena mencionar que el SGC ha provisto cargos mediante concursos de méritos, a través de convocatorias a través de la CNSC entre las cuales se destacan, la convocatoria 1519-2020 Nación 3 y convocatoria 2526-2023 Nación 6, esta última aún en ejecución y con listas vigentes.

Es fundamental enfatizar que el desarrollo de este plan se alinea con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que concibe al talento humano como el activo más importante para las entidades y el principal eje articulador para el logro de los objetivos institucionales a través de una adecuada gestión.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Gestionar y mantener actualizada la información de los cargos vacantes del Servicio Geológico Colombiano, a fin de planificar oportunamente su provisión durante la vigencia fiscal.

2.2. Objetivo Específico

Garantizar la vinculación de servidores públicos competentes a través de concursos de méritos en las modalidades abierto y ascenso, así como la implementación de estrategias de previsión de empleos que permitan contar con un plan de acción oportuno para atender las necesidades de la planta de personal, asegurando así, el normal funcionamiento de las dependencias.

3. Alcance

El Plan Anual de Previsión y Vacantes de Talento Humano permiten proyectar y planificar la vinculación del personal de planta a través del mérito en cumplimiento de la normatividad vigente y en acompañamiento de la CNSC.

Asimismo, constituyen un insumo fundamental para la provisión temporal de los cargos, ya sea mediante encargo o nombramiento provisional.

A través del Plan Anual de Vacantes, el Servicio Geológico Colombiano – SGC busca fortalecer la calidad de sus procesos administrativos, beneficiando principalmente a los servidores de carrera administrativa, quienes podrán acceder de manera temporal a oportunidades de ascenso mientras se desarrollan y culminan las distintas etapas del concurso para la provisión definitiva de los empleos.

De igual forma, el Plan de Previsión contempla la totalidad de los empleos de la Entidad, incluidos los de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, así como los mecanismos definidos para su provisión.

4. Glosario

Empleo Público: De acuerdo con lo establecido en el artículo 2 del Decreto Ley 770 de 2005, el empleo público se concibe como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, junto con las competencias necesarias para su adecuado desempeño, orientadas al cumplimiento de los planes de desarrollo y a la realización de los fines del Estado.

Así mismo, la norma dispone que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para el ejercicio de los empleos públicos serán determinados por los respectivos organismos o entidades, en concordancia con los lineamientos fijados por el Gobierno Nacional, excepto en aquellos casos en los que dichas funciones y requisitos se encuentren expresamente establecidos en la Constitución Política o en la ley.

Encargo: Situación administrativa mediante la cual a un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción se le asigna de manera total o parcial, el ejercicio de las funciones correspondientes a un empleo que se encuentra vacante ya sea por ausencia temporal o definitiva de su titular, durante el período establecido en la ley para cada caso, conforme a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019.

Lista de elegibles: Relación de aspirantes que se conforma a partir de los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, en la cual se incluyen, en estricto orden de mérito, quienes han superado todas las etapas del proceso. Esta lista tiene una vigencia de dos (2) años, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.6.20 del Decreto 1083 de 2015.

Niveles jerárquicos de los empleos: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución

Nombramiento ordinario: Acto mediante el cual se designa a una persona para ocupar un empleo de libre nombramiento y remoción. En todo caso, la autoridad nominadora deberá verificar que el designado cumpla con las cualidades y requisitos exigidos para el ejercicio del cargo, observando el mérito como principio rector y dando cumplimiento a los procedimientos definidos por el Gobierno Nacional y a las normas que regulan la materia, de acuerdo con el artículo 23 de la Ley 909 de 2004.

Nombramiento provisional: Modalidad de vinculación mediante la cual se proveen empleos de carrera administrativa cuando no es posible hacerlo a través de encargo, debido a la inexistencia de servidores de carrera administrativa que cumplan con los requisitos exigidos. Este tipo de nombramiento se ejerce de manera transitoria, mientras el empleo es provisto definitivamente a través del concurso de méritos adelantado por intermedio de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC): Listado que reúne las vacantes definitivas que una entidad requiere proveer, el cual se consolida con base en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que integran la planta de personal y que han sido reportados como vacantes definitivas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Traslado: Situación administrativa que se presenta cuando un empleo vacante de manera definitiva es provisto con un servidor público en servicio activo,

siempre que el nuevo cargo tenga funciones afines, corresponda a la misma categoría y exija requisitos mínimos similares al empleo que venía desempeñando. Así mismo, se configura traslado cuando la administración realiza permutas entre servidores que ocupan cargos con funciones afines o complementarias, de igual categoría y con requisitos mínimos equivalentes. Los traslados o permutas podrán efectuarse dentro de la misma entidad o entre diferentes organismos, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 1083 de 2015.

Vacante Definitiva: El artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 define las situaciones bajo las cuales la vacancia se considera definitiva:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y la ley

Vacante temporal: Corresponde a aquellas vacantes que tienen un servidor público titular (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) y que se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, relacionadas a continuación, lo que configuraría la vacancia como temporal:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera

5. Marco Normativo

La **Ley 909 de 2004**, en su literal b) del artículo 15, establece dentro de las funciones de las Unidades de Personal, la elaboración del Plan Anual de Vacantes y su remisión al Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de que dicha información sirva como insumo para la planeación del talento humano y la formulación de políticas públicas en la materia.

Por su parte, el **Decreto Ley 1960 de 2019**, al modificar el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, regula el procedimiento de encargo en los empleos de carrera administrativa. En este sentido, dispone que, mientras se adelanta el proceso de selección para la provisión definitiva de los cargos, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados siempre que cumplan con los requisitos exigidos para el cargo, cuenten con las competencias necesarias para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente durante el último año y registren una evaluación del desempeño sobresaliente.

En caso de no existir empleados con evaluación sobresaliente, el encargo deberá asignarse a quienes presenten las calificaciones más altas, en orden descendente hasta el nivel satisfactorio, conforme al sistema de evaluación vigente en la entidad. Adicionalmente, el servidor designado deberá cumplir con las condiciones y requisitos legales establecidos, y el encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior dentro de la planta de personal de la entidad.

Para ello el SGC ha expedido el procedimiento P-GTH-ICA-001 versión 12 en el cual se establece la forma de llevar a cabo los encargos al interior de la entidad considerando el número de funcionarios con derechos de carrera administrativa.

Los empleos de **libre nombramiento y remoción**, cuando se presenten vacancias temporales o definitivas, podrán ser provistos mediante encargo a servidores de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción que cumplan con los requisitos y el perfil exigidos para el desempeño del cargo. En los casos de vacancia definitiva, el encargo tendrá una duración máxima de tres (3) meses, prorrogables por un período igual, vencido el cual el empleo deberá ser provisto de manera definitiva.

Las disposiciones anteriores serán aplicables a los encargos otorgados con posterioridad a la entrada en vigencia de la norma. Así mismo, antes de proveer vacantes definitivas a través de encargo o nombramiento provisional, el nominador o su delegado deberá informar la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil, por el medio y en los términos que esta determine.

De conformidad con el **Decreto 1083 de 2015**, artículo 2.2.5.3.1, las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción se proveerán mediante nombramiento ordinario o encargo, previo cumplimiento de los requisitos legales para el cargo. Por su parte, las vacantes definitivas en empleos de carrera

administrativa serán provistas en período de prueba o en ascenso, con las personas seleccionadas a través del sistema de mérito, conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 o en las normas que regulen los sistemas específicos de carrera.

Mientras se adelanta el proceso de selección, los empleos de carrera vacantes de manera definitiva podrán ser provistos de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional, en los términos establecidos en la **Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 760 de 2005**.

En cuanto a las vacancias temporales, **el artículo 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015** señala que los empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistos mediante encargo, el cual deberá recaer en servidores de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa que cumplan los requisitos del cargo. A su vez, las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no sea posible hacerlo a través de encargo con empleados de carrera. Tendrá carácter provisional la vinculación del servidor que desempeñe un empleo de libre nombramiento y remoción que, en virtud de la ley, sea transformado en cargo de carrera administrativa.

Finalmente, el **artículo 2.2.5.5.42 del Decreto 1083 de 2015** establece que el encargo en empleos de carrera administrativa ya sea en vacancia temporal o definitiva, se regirá por lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, las normas que la modifiquen adicionen o reglamenten, así como por aquellas que regulen los sistemas específicos de carrera.

De conformidad con el **artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015**, corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, las cuales deberán fundamentarse en las funciones, requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que cuente con las vacantes, de acuerdo con lo establecido en el respectivo manual específico de funciones y competencias laborales.

Así mismo, el **artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015** dispone que las entidades del Estado, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), deberán integrar al Plan de Acción señalado en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 los planes institucionales y estratégicos pertinentes, entre los cuales se encuentran el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Estratégico de Talento Humano. Esta integración deberá ser publicada en la página web de cada entidad a más tardar el 31 de enero de cada año.

6. Desarrollo del Plan Institucional de Vacantes

6.1. Provisión de empleos

Con el fin de cumplir con la misionalidad del Servicio Geológico Colombiano, durante la vigencia 2026 se dará continuidad a la ejecución del Concurso Nación 6 mediante el nombramiento de los aspirantes según las listas de elegibles emitidas por la CNSC, así como la provisión transitoria mediante encargo o provisionalidad según sea el caso, de aquellas vacantes con las que se cuenta a corte 31 de diciembre de 2025 que no estén incluidas en la mencionada convocatoria y que cumplan con los lineamientos tratados previamente en el presente plan.

6.2. Análisis de la Planta Actual

Mediante Decreto 2704 de 2013 se estableció una planta de personal global de treientos veintinueve (329) cargos 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 tal como se muestra a continuación:

Tabla 1 Distribución de la Planta SGC por Naturaleza del Cargo

PLANTA DE PERSONAL SGC		
Carrera administrativa	310	94%
Libre nombramiento y remoción	19	6%
TOTAL	329	100%

Fuente: Elaboración Propia SGC

De los 329 cargos, el 66% se encuentra distribuidos entre cargos del nivel Profesional (Profesional Universitario y Profesional Especializado), un 16% del Nivel Asistencial, un 14% nivel técnico, un 3% nivel directivo y la menor proporción, corresponde al 2% en el nivel asesor tal como se expone en la siguiente tabla:

Tabla 2 Caracterización de la Planta por Nivel Jerárquico

Nivel	Cantidad	%
Directivo	10	3%
Asesor	5	2%
Profesional	216	66%
Técnico	46	14%
Asistencial	52	16%
Total	329	100%

Fuente: Elaboración Propia SGC

A continuación, se detalla distribución de la planta de personal con corte al 31 de diciembre de 2025 según el nivel jerárquico y el tipo de vinculación:

Tabla 3 Distribución actual de la planta de personal - Carrera

Nivel	Carre ra	Provisional		Encargo		Perio do de Prueb a	VD	VT	Total
		VD	VT	VD	VT				
Prof.	93	6	3	24	15	24	17	33	215
Téc.	21	5	1	2	4	6	3	3	45
Asis.	15	9	6	5	3	3	2	7	50
Total	129	20	10	31	22	33	22	43	310

Fuente: Elaboración Propia SGC – Corte 31 de diciembre de 2025

Tabla 4 Distribución de cargos de Libre Nombramiento y Remoción

Nivel	Comisión	Ordinario	Vacante	Total
Directivo	2	8		10
Asesor		4	1	5
Profesional		1		1
Técnico		1		1
Asistencial	1	1		2
TOTAL	3	15	1	19

Fuente: Elaboración Propia SGC – Corte 30 de diciembre de 2025

6.3 Seguimiento a la Planta de Personal y Ejecución Plan Vacantes 2026

Gestión de la planta de personal: El Grupo de Trabajo Talento Humano dispone de una base de datos actualizada de manera permanente, que permite identificar los empleos pertenecientes a la planta global, así como su distribución en los diferentes grupos de trabajo y dependencias. A partir de esta información, se elaboran reportes sobre el estado actual de la planta de personal, indicando la ubicación de los empleos y las vacantes existentes, lo cual facilita la toma de decisiones relacionadas con la movilidad de personal que se pueda requerir por necesidades del servicio.

Identificación de tipos de vinculación, nivel, código y grado: La Entidad cuenta con una matriz que permite identificar los empleos de la planta global, detallando el tipo de vinculación, el nivel jerárquico, el código y el grado de cada servidor, lo que garantiza un control actualizado de la estructura de cargos.

Seguimiento a empleos en vacancia definitiva o temporal: Se administra una matriz en la cual se registran los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal, clasificados por niveles jerárquicos. Esta información se mantiene actualizada con el fin de ser remitida oportunamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil en el caso de las vacantes definitivas y, a su vez, para identificar los empleos susceptibles de ser incluidos en procesos de convocatoria a concurso de méritos o que puedan servir para encargos temporales o nombramientos provisionales si la necesidad del servicio lo amerita.

Caracterización de la población de la Entidad: El Grupo de Trabajo de Talento Humano gestiona una matriz de caracterización de los servidores

públicos, que contiene información personal, laboral y de contacto en caso de emergencia. Esta herramienta se actualiza ante cualquier ingreso, nombramiento, retiro o movimiento dentro de la planta de personal y constituye un insumo clave para la toma de decisiones en materia de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, así como de movilidad laboral.

6.4 Convocatoria 2526 de 2023 - Nación 6

En relación con la provisión de los empleos del SGC mediante concurso de méritos Convocatoria 2526 de 2023 Nación 6, efectuó los nombramientos en periodo de prueba bajo los lineamientos de la CNSC con el uso de listas de elegibles, actividad que dará continuidad durante la vigencia 2026. A continuación, se relacionan los 33 cargos posesionados en Periodo de Prueba por meritocracia mediante el mencionado concurso, con corte al 31 de diciembre de 2025:

Tabla 5 Cargos posesionados en Periodo de Prueba Concurso Nación 6

Nivel	Operario Calificado	Profesional Especializado	Profesional Universitario	Técnico Operativo	Total
Prof.		18	6		24
Téc.				6	6
Asis.	3				3
Total	3	18	6	6	33

Fuente: Elaboración Propia SGC – Corte 31 de diciembre de 2025

6.5. Plan anual de previsión y de vacantes de talento humano 2026

A continuación, se relaciona la totalidad de vacantes de la Planta de Personal del Servicio Geológico por Nivel, Código y Grado, con corte al 31 de diciembre de 2025:

Tabla 6 Vacantes Planta de Personal SGC Corte 31 de diciembre de 2025

#	Nivel	Dependencia	Grupo De Trabajo	Denominación	Cód	Gra	Tipo de vacante	Naturaleza Del cargo
1	Asesor	Dirección General	Despacho	Asesor	1020	09	Vacante Lnr	LNR
2	Técnico	Secretaría General	Contratos y Convenios	Técnico Operativo	3132	11	Definitiva	Carrera
3	Profesional	Secretaría General	Planeación	Profesional Especializado	2028	19	Definitiva	Carrera
4	Técnico	Secretaría General	Tecnologías De Información	Técnico Operativo	3132	16	Definitiva	Carrera
5	Profesional	Secretaría General	Talento Humano	Profesional Especializado	2028	21	Definitiva	Carrera
6	Profesional	Secretaría General	Talento Humano	Profesional Especializado	2028	19	Temporal	Carrera
7	Profesional	Secretaría General	Talento Humano	Profesional Especializado	2028	17	Temporal	Carrera
8	Técnico	Secretaría General	Talento Humano	Técnico Operativo	3132	14	Definitiva	Carrera

#	Nivel	Dependencia	Grupo De Trabajo	Denominación	Cód	Gra	Tipo de vacante	Naturaleza Del cargo
9	Asistencial	Secretaría General	Presupuesto	Operario Calificado	4169	09	Temporal	Carrera
10	Profesional	Secretaría General	Tesorería	Profesional Especializado	2028	13	Temporal	Carrera
11	Asistencial	Secretaría General	Tesorería	Operario Calificado	4169	09	Temporal	Carrera
12	Profesional	Secretaría General	Contabilidad	Profesional Universitario	2044	05	Definitiva	Carrera
13	Asistencial	Secretaría General	Servicios Administrativos	Operario Calificado	4169	13	Temporal	Carrera
14	Asistencial	Secretaría General	Servicios Administrativos	Operario Calificado	4169	13	Definitiva	Carrera
15	Asistencial	Secretaría General	Servicios Administrativos	Operario Calificado	4169	11	Temporal	Carrera
16	Asistencial	Secretaría General	Servicios Administrativos	Operario Calificado	4169	09	Temporal	Carrera
17	Profesional	Secretaría General	Relacionamiento Con La Ciudadanía	Profesional Especializado	2028	20	Definitiva	Carrera
18	Profesional	Secretaría General	Relacionamiento Con La Ciudadanía	Profesional Especializado	2028	18	Temporal	Carrera
19	Técnico	Secretaría General	Relacionamiento Con La Ciudadanía	Técnico Operativo	3132	13	Temporal	Carrera
20	Asistencial	Secretaría General	Relacionamiento Con La Ciudadanía	Secretario Ejecutivo	4210	18	Temporal	Carrera
21	Profesional	Dirección De Geociencias Básicas	Aguas Subterráneas	Profesional Especializado	2028	19	Temporal	Carrera
22	Profesional	Dirección De Geociencias Básicas	Aguas Subterráneas	Profesional Universitario	2044	11	Definitiva	Carrera
23	Profesional	Dirección De Geociencias Básicas	Cartografía	Profesional Especializado	2028	20	Temporal	Carrera
24	Profesional	Dirección De Geociencias Básicas	Cartografía	Profesional Especializado	2028	18	Temporal	Carrera
25	Profesional	Dirección De Geociencias Básicas	Cartografía Aplicada	Profesional Especializado	2028	15	Temporal	Carrera
26	Profesional	Dirección De Geociencias Básicas	Cartografía Aplicada	Profesional Especializado	2028	14	Temporal	Carrera
27	Profesional	Dirección De Recursos Minerales	Investigación En Geoquímica Y Geofísica Aplicada	Profesional Especializado	2028	19	Temporal	Carrera
28	Profesional	Dirección De Recursos Minerales	Investigación En Geoquímica Y Geofísica Aplicada	Profesional Especializado	2028	18	Temporal	Carrera
29	Profesional	Dirección De Recursos Minerales	Potencial De Minerales	Profesional Especializado	2028	19	Definitiva	Carrera
30	Profesional	Dirección De Recursos Minerales	Potencial De Minerales	Profesional Especializado	2028	19	Temporal	Carrera
31	Profesional	Dirección De Recursos Minerales	Potencial De Minerales	Profesional Especializado	2028	15	Definitiva	Carrera
32	Profesional	Dirección De Recursos Minerales	Potencial De Minerales	Profesional Especializado	2028	15	Temporal	Carrera

#	Nivel	Dependencia	Grupo De Trabajo	Denominación	Cód	Gra	Tipo de vacante	Naturaleza Del cargo
33	Asistencial	Dirección De Hidrocarburos	Despacho	Secretario Ejecutivo	4210	22	Temporal	Carrera
34	Profesional	Dirección De Hidrocarburos	Investigación De Energéticos En Cuencas Sedimentarias	Profesional Especializado	2028	19	Temporal	Carrera
35	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación De Amenaza Y Riesgo Geológico	Profesional Especializado	2028	19	Definitiva	Carrera
36	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación De Amenaza Y Riesgo Geológico	Profesional Especializado	2028	18	Temporal	Carrera
37	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación De Amenaza Y Riesgo Geológico	Profesional Especializado	2028	14	Temporal	Carrera
38	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación De Amenaza Y Riesgo Geológico	Profesional Especializado	2028	13	Temporal	Carrera
39	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación Y Monitoreo Y Diagnóstico De Dinámicas Geológicas	Profesional Especializado	2028	21	Definitiva	Carrera
40	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación Y Monitoreo Y Diagnóstico De Dinámicas Geológicas	Profesional Especializado	2028	21	Definitiva	Carrera
41	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación Y Monitoreo Y Diagnóstico De Dinámicas Geológicas	Profesional Especializado	2028	15	Temporal	Carrera
42	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Investigación En Geoamenazas	Profesional Especializado	2028	17	Definitiva	Carrera
43	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación Y Monitoreo De La Actividad Volcánica – Observatorio Vulcanológico Y Sismológico De Popayán - OVSPPO	Profesional Especializado	2028	14	Temporal	Carrera
44	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación Y Monitoreo De La Actividad Volcánica – Observatorio Vulcanológico Y Sismológico De Pasto - OVSPA	Profesional Especializado	2028	17	Temporal	Carrera
45	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación Y Monitoreo De La Actividad Volcánica – Observatorio Vulcanológico Y Sismológico De Pasto - OVSPA	Profesional Especializado	2028	15	Temporal	Carrera
46	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación Y Monitoreo De La Actividad Volcánica – Observatorio Vulcanológico Y Sismológico De Pasto - OVSPA	Profesional Especializado	2028	15	Temporal	Carrera
47	Profesional	Dirección De Gestión De Información	Sistemas De Información Geocientífica	Profesional Especializado	2028	21	Definitiva	Carrera
48	Profesional	Dirección De Gestión De Información	Sistemas De Información Geocientífica	Profesional Especializado	2028	15	Temporal	Carrera
49	Profesional	Dirección De Gestión De Información	Servicios Y Divulgación De Información Geocientífica Y Museal	Profesional Universitario	2044	09	Temporal	Carrera

#	Nivel	Dependencia	Grupo De Trabajo	Denominación	Cód	Gra	Tipo de vacante	Naturaleza Del cargo
50	Técnico	Dirección De Gestión De Información	Servicios Y Divulgación De Información Geocientífica Y Museal	Técnico Operativo	3132	13	Temporal	Carrera
51	Técnico	Dirección De Gestión De Información	Servicios Y Divulgación De Información Geocientífica Y Museal	Técnico Operativo	3132	11	Temporal	Carrera
52	Profesional	Dirección De Gestión De Información	Bucaramanga	Profesional Especializado	2028	21	Temporal	Carrera
53	Profesional	Dirección De Asuntos Nucleares	Asuntos Nucleares	Profesional Especializado	2028	15	Temporal	Carrera
54	Profesional	Dirección De Asuntos Nucleares	Asuntos Nucleares	Profesional Universitario	2044	11	Definitiva	Carrera
55	Profesional	Dirección De Asuntos Nucleares	Investigaciones Y Aplicaciones Nucleares Y Geocronológicas	Profesional Especializado	2028	20	Temporal	Carrera
56	Profesional	Dirección De Asuntos Nucleares	Investigaciones Y Aplicaciones Nucleares Y Geocronológicas	Profesional Especializado	2028	15	Temporal	Carrera
57	Profesional	Dirección De Asuntos Nucleares	Reactor Nuclear	Profesional Universitario	2044	09	Definitiva	Carrera
58	Profesional	Dirección De Laboratorios	Geoquímica Orgánica	Profesional Especializado	2028	19	Temporal	Carrera
59	Profesional	Dirección De Laboratorios	Geoquímica Orgánica	Profesional Universitario	2044	07	Temporal	Carrera
60	Profesional	Dirección De Laboratorios	Geoquímica Inorgánica Y Ambiental	Profesional Especializado	2028	19	Temporal	Carrera
61	Profesional	Dirección De Laboratorios	Geoquímica Inorgánica Y Ambiental	Profesional Especializado	2028	18	Definitiva	Carrera
62	Profesional	Dirección De Laboratorios	Geoquímica Inorgánica Y Ambiental	Profesional Especializado	2028	17	Temporal	Carrera
63	Profesional	Dirección De Laboratorios	Geoquímica Inorgánica Y Ambiental	Profesional Especializado	2028	16	Temporal	Carrera
64	Profesional	Dirección De Laboratorios	Investigación En Geometalurgia Y Geoambiente	Profesional Especializado	2028	16	Definitiva	Carrera
65	Asistencial	Dirección De Laboratorios	Investigación En Geometalurgia Y Geoambiente	Operario Calificado	4169	09	Definitiva	Carrera
66	Profesional	Dirección De Laboratorios	Geomecánica Y Procesos Físicos	Profesional Especializado	2028	18	Definitiva	Carrera

Fuente: Elaboración Propia SGC – Corte 31 de diciembre de 2025

Dentro de las vacantes anteriores, se encuentran reportadas aquellas que con corte al 31 de diciembre de 2025 no han sido copadas por los elegibles del proceso Nación 6 y aquellas que se encuentran en vacancia temporal por periodo de prueba en otra entidad.

Por otro lado, es menester informar que la planta de personal de la entidad está catalogada como “planta global” y la distribución de las vacantes anteriormente mencionadas podrán ser modificadas considerando la necesidad del servicio justificada.

De igual forma, a continuación, se relacionan los cargos que han sido reportados ante la CNSC posterior a la Convocatoria 2526 de 2023 Nación 6:

Tabla 7 Cargos Reportados a la CNSC Posterior a la Convocatoria 2526 de 2023 - Nación 6

#	Nivel	Dependencia	Grupo de Trabajo	Denominación	Código	Grado	Modo de Provisión	Naturaleza del Cargo
1	Profesional	Oficina Asesora Jurídica	Oficina Asesora jurídica	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
2	Técnico	Secretaría General	Contratos y Convenios	TECNICO OPERATIVO	3132	11	Vacante Definitiva	Carrera
3	Profesional	Secretaría General	Control Disciplinario Interno	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Provisional Vacante Definitiva	Carrera
4	Técnico	Secretaría General	Tecnologías de Información	TECNICO OPERATIVO	3132	16	Vacante Definitiva	Carrera
5	Técnico	Secretaría General	Talento Humano	TECNICO OPERATIVO	3132	14	Vacante Definitiva	Carrera
6	Asistencial	Secretaría General	Talento Humano	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
7	Profesional	Secretaría General	Tesorería	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
8	Profesional	Secretaría General	Tesorería	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	Provisional Vacante Definitiva	Carrera
9	Asistencial	Secretaría General	Tesorería	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
10	Técnico	Secretaría General	Servicios Administrativos	TECNICO OPERATIVO	3132	13	Provisional Vacante Definitiva	Carrera
11	Asistencial	Secretaría General	Servicios Administrativos	OPERARIO CALIFICADO	4169	13	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
12	Asistencial	Secretaría General	Servicios Administrativos	OPERARIO CALIFICADO	4169	13	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
13	Asistencial	Secretaría General	Servicios Administrativos	OPERARIO CALIFICADO	4169	13	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
14	Asistencial	Secretaría General	Servicios Administrativos	OPERARIO CALIFICADO	4169	13	Provisional Vacante Definitiva	Carrera
15	Asistencial	Secretaría General	Servicios Administrativos	OPERARIO CALIFICADO	4169	11	Provisional Vacante Definitiva	Carrera
16	Asistencial	Secretaría General	Servicios Administrativos	OPERARIO CALIFICADO	4169	09	Provisional Vacante Definitiva	Carrera

#	Nivel	Dependencia	Grupo de Trabajo	Denominación	Código	Grado	Modo de Provisión	Naturaleza del Cargo
17	Profesional	Secretaría General	Relacionamiento con la Ciudadanía	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	Vacante Definitiva	Carrera
18	Técnico	Dirección De Geociencias Básicas	Museo Geológico e Investigaciones Asociadas	TECNICO OPERATIVO	3132	11	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
19	Profesional	Dirección De Geociencias Básicas	Cartografía	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
20	Profesional	Dirección De Recursos Minerales	Investigación en Geoquímica y Geofísica Aplicada	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
21	Profesional	Dirección De Recursos Minerales	Potencial de Minerales	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	Vacante Definitiva	Carrera
22	Profesional	Dirección De Recursos Minerales	Potencial de Minerales	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	Vacante Definitiva	Carrera
23	Profesional	Dirección De Recursos Minerales	Potencial de Minerales	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	Provisional Vacante Definitiva	Carrera
24	Profesional	Dirección De Hidrocarburos	Investigación de Energéticos en Cuencas Sedimentarias	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
25	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación de Amenaza y Riesgo Geológico	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
26	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación de Amenaza y Riesgo Geológico	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	Vacante Definitiva	Carrera
27	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación de Amenaza y Riesgo Geológico	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
28	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación de Amenaza y Riesgo Geológico	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
29	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación de Amenaza y Riesgo Geológico	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
30	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación y Monitoreo y Diagnóstico de Dinámicas Geológicas	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Vacante Definitiva	Carrera

#	Nivel	Dependencia	Grupo de Trabajo	Denominación	Código	Grado	Modo de Provisión	Naturaleza del Cargo
31	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación y Monitoreo y Diagnóstico de Dinámicas Geológicas	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Vacante Definitiva	Carrera
32	Profesional	Dirección De Geoamenazas	Evaluación y Monitoreo de la Actividad Volcánica – Observatorio Vulcanológico y Sismológico de Manizales - OVSMA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	Provisional Vacante Definitiva	Carrera
33	Asistencial	Dirección De Geoamenazas	Evaluación y Monitoreo de la Actividad Volcánica – Observatorio Vulcanológico y Sismológico de Pasto - OVSPA	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	Provisional Vacante Definitiva	Carrera
34	Asistencial	Dirección De Geoamenazas	Investigación y Evaluación de Dinámicas Geológicas del Noroccidente Colombiano	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	Provisional Vacante Definitiva	Carrera
35	Asistencial	Dirección De Geoamenazas	Investigación y Evaluación de Dinámicas Geológicas del Noroccidente Colombiano	OPERARIO CALIFICADO	4169	11	Provisional Vacante Definitiva	Carrera
36	Profesional	Dirección De Gestión De Información	Sistemas de Información Geocientífica	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Vacante Definitiva	Carrera
37	Profesional	Dirección De Gestión De Información	Sistemas de Información Geocientífica	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
38	Técnico	Dirección De Gestión De Información	Bucaramanga	TECNICO OPERATIVO	3132	09	Provisional Vacante Definitiva	Carrera
39	Profesional	Dirección De Asuntos Nucleares	Investigaciones y Aplicaciones Radiactivas	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
40	Profesional	Dirección De Asuntos Nucleares	Investigaciones y Aplicaciones Nucleares y Geocronológicas	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Encargo Vacante Definitiva	Carrera

#	Nivel	Dependencia	Grupo de Trabajo	Denominación	Código	Grado	Modo de Provisión	Naturaleza del Cargo
41	Profesional	Dirección De Laboratorios	Geoquímica Orgánica	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
42	Profesional	Dirección De Laboratorios	Geoquímica Inorgánica y Ambiental	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
43	Profesional	Dirección De Laboratorios	Investigación en Geometalurgia y Geoambiente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	Vacante Definitiva	Carrera
44	Profesional	Dirección De Laboratorios	Geomecánica y Procesos Físicos	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Vacante Definitiva	Carrera
45	Técnico	Dirección De Laboratorios	Geomecánica y Procesos Físicos	TECNICO OPERATIVO	3132	11	Encargo Vacante Definitiva	Carrera
46	Técnico	Secretaría General	Servicios Administrativos	TECNICO OPERATIVO	3132	11	Provisional Vacante Definitiva	Carrera
47	Profesional	Dirección De Asuntos Nucleares	Despacho	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	Vacante Definitiva	Carrera

Fuente: Elaboración Propia SGC

6.6. Metodología de la Provisión

El Grupo de Trabajo Talento Humano lleva el control permanente de los empleos vacantes del Servicio Geológico Colombiano, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y atendiendo dichos lineamientos, realiza la provisión atendiendo el orden meritario de las listas de elegibles o los nombramientos en encargo o provisionalidad siempre y cuando se cumplan los criterios requeridos que fueron especificados en el marco normativo del presente plan.

De igual forma, teniendo en cuenta el periodo de Ley de Garantías que aplica de cara a las elecciones presidenciales de 2026 y en ella se estableció entre otras restricciones las vinculaciones y contrataciones directas en el estado a partir del 31 de enero de 2026 (cuatro meses antes de la elección presidencial), la celebración de contratos directos o vinculación de nuevo personal que afecte la nómina estatal; durante el mes de enero se evaluará la posibilidad de cubrir las principales vacantes definitivas que no tienen lista de elegibles vigentes mediante la modalidad de encargo temporal o provisionalidad, actividad, que continuará posterior al levantamiento de la mencionada restricción; periodo durante el cual, solo se continuarán realizando nombramientos en Periodo de Prueba según las listas de Elegibles designadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil y procesos de encargos justificados a la necesidad del servicio.

Tabla 8 Cargos a Ofertar en Encargo/Provisionalidad Durante el mes de Enero de 2026

No.	Nivel	Dependencia	Grupo de Trabajo	Descripción Del Cargo	Código	Grado	Sede
1	Profesional	Dirección de Geoamenazas	Grupo de Trabajo Evaluación y Monitoreo y Diagnóstico de Dinámicas Geológicas	Profesional Especializado	2028	21	Bogotá
2	Profesional	Dirección de Gestión de Información	Grupo de Trabajo Sistemas de Información Geocientífica	Profesional Especializado	2028	21	Bogotá
3	Profesional	Dirección de Geociencias Básicas	Grupo de Trabajo Cartografía	Profesional Especializado	2028	20	Bogotá
4	Profesional	Dirección de Asuntos Nucleares	Grupo de Trabajo Investigaciones y Aplicaciones Nucleares y Geocronológicas	Profesional Especializado	2028	20	Bogotá - CAN
5	Profesional	Dirección de Recursos Minerales	Grupo de Trabajo Potencial de Minerales	Profesional Especializado	2028	19	Bogotá
6	Profesional	Dirección de Laboratorios	Grupo de Trabajo Geoquímica Inorgánica y Ambiental	Profesional Especializado	2028	19	Bogotá
7	Profesional	Dirección de Recursos Minerales	Grupo de Trabajo Investigación en Geoquímica y Geofísica Aplicada	Profesional Especializado	2028	18	Bogotá
8	Profesional	Dirección de Laboratorios	Grupo de Trabajo Geoquímica Inorgánica y Ambiental	Profesional Especializado	2028	17	Bogotá
9	Profesional	Dirección de Geociencias Básicas	Grupo de Trabajo Cartografía Aplicada	Profesional Especializado	2028	15	Bogotá
10	Profesional	Dirección de Gestión de Información	Grupo de Trabajo Sistemas de Información Geocientífica	Profesional Especializado	2028	15	Bogotá
11	Profesional	Dirección de Asuntos Nucleares	Grupo de Trabajo Investigaciones y Aplicaciones Nucleares y Geocronológicas	Profesional Especializado	2028	15	Bogotá - CAN
12	Profesional	Dirección de Geoamenazas	Grupo de Trabajo Evaluación y Monitoreo de la Actividad Volcánica – Observatorio Vulcanológico y Sismológico de Popayán - OVSP	Profesional Especializado	2028	14	Popayán
13	Técnico	Secretaría General	Grupo de Trabajo Tecnologías de Información	Técnico Operativo	3132	16	Bogotá
14	Asistencial	Dirección de Hidrocarburos	Despacho Dirección de Hidrocarburos	Secretario Ejecutivo	4210	22	Bogotá
15	Asistencial	Dirección de Laboratorios	Despacho Dirección de Laboratorios	Secretario Ejecutivo	4210	20	Bogotá
16	Asistencial	Secretaría General	Grupo de Trabajo Servicios Administrativos	Operario Calificado	4169	13	Bogotá
17	Asistencial	Secretaría General	Grupo de Trabajo Servicios Administrativos	Operario Calificado	4169	11	Bogotá
18	Asistencial	Secretaría General	Grupo de Trabajo Servicios Administrativos	Operario Calificado	4169	13	Manizales

Fuente: Elaboración Propia SGC

6.7. Viabilidad Presupuestal

El Grupo de Trabajo Talento Humano, anualmente realiza la proyección de los costos asociados a la nómina, con el fin de generar el anteproyecto de presupuesto y calcular los valores estimados para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

7. Actividades

A continuación, se relacionan las actividades a llevar a cabo para cumplir con los propósitos definidos en el presente plan, considerando la normatividad actual vigente respecto al tipo de empleo del Servicio Geológico Colombiano.

Tabla 9 Actividades del plan

No.	Plan	Actividad	Proyecto	Producto	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha Fin
1	Plan Anual de Vacantes	Realizar el reporte en SIMO, sobre las vacantes definitivas de la planta de empleos de la entidad	1001534 Gestión del Talento Humano	Reporte en SIMO	Grupo de Trabajo Talento Humano	1/01/2026	31/12/2026
2	Plan de Provisión de Recursos Humanos	Actualizar la matriz de los empleos de planta de manera permanente, para de esta forma realizar seguimiento de esta y proveer los empleos vacantes	1001534 Gestión del Talento Humano	Matriz de planta de personal	Grupo de Trabajo Talento Humano	1/02/2026	31/12/2026
3	Plan de Provisión de Recursos Humanos	Dar continuidad a la provisión de empleos según los lineamientos de la CNSC	1001534 Gestión del Talento Humano	Planta de Personal actualizada con nombramientos	Grupo de Trabajo de Talento Humano	1/01/2026	31/12/2026

Fuente: Elaboración Propia SGC

8. Seguimiento y Control

El seguimiento y monitoreo a la ejecución de las actividades establecidas para los planes/proyectos del Plan Anual de Vacantes, 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	26 enero 2026	Se aprobó en Comité de Gestión y Desempeño	Coordinador(a) Talento Humano