

**PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO DEL SGC
2019**

**SERVICIO GEOLOGICO COLOMBIANO-SGC
ENERO DE 2019**



TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO LEGAL.....	3
2. OBJETIVO	4
3. DEFINICIONES	4
4. ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL DEL SGC.....	5
5. ACCIONES ORIENTADAS A CUBRIR LAS NECESIDADES.....	12
6. PROVISIÓN DE EMPLEOS	14



1. MARCO LEGAL

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.

Así mismo mediante Decreto 2703 de 2013 se estableció la estructura interna del Servicio Geológico Colombiano y se determinaron las funciones de las dependencias y por Decreto 2704 de 2013 se estableció la planta de personal del Servicio Geológico Colombiano-SGC, con trescientos veinte nueve (329) cargos de los cuales, diecinueve (19) corresponden a libre nombramiento y remoción y trescientos diez (310) cargos son de carrera administrativa.

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 presente 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

NOMBRAMIENTO ORDINARIO: Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido el artículo 23 de la Ley 909 de 2004.

CONVOCATORIA: 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 de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.

La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la administración, a la entidad que efectúa el concurso, a los participantes. Artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015

PERÍODO DE PRUEBA: *Periodo de prueba.* Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo. Artículo 2.2.6.24 del decreto 1083 de 2015.

NOMBRAMIENTO EN PERIODO DE PRUEBA: La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

NOMBRAMIENTO EN ASCENSO. Cuando un empleado con derechos de carrera supere un concurso será nombrado en ascenso en período de prueba por el término de seis (6) meses. Si supera este período satisfactoriamente le será actualizada su inscripción en el registro público. Artículo 2.2.6.26 del Decreto 1083 de 2015.



NOMBRAMIENTO PROVISIONAL. La vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el termino de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante sistema de mérito.

4. ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL DEL SGC

Tabla 1 Distribución de los cargos entre LNR y carrera

NIVEL	LNR	CARRERA
Directivo	10	0
Asesor	5	0
Profesional	1	215
Técnico	1	45
Asistencial	2	50
TOTAL	19	310

Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

La planta de personal se compone de trescientos veintinueve cargos (329) para cumplir las funciones del Servicio Geológico Colombiano-SGC, de los cuales diecinueve (19) cargos son de libre nombramiento y remoción y trescientos diez (310) son de carrera administrativa, distribuidos en los cinco niveles como se muestra en la tabla 1.

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, para lo cual cuenta con los perfiles aprobados en la Resolución 770 de 2018 que adoptó el Manual de Funciones y Competencias Laborales del SGC, con los siguientes cargos:

Tabla 2 Planta Estructural Despacho Dirección General

CARGO	CODIGO	GRADO	CANTIDAD
Director General	0015	27	1
Asesor	1020	09	4
Profesional Especializado	2028	21	1
Técnico Operativo	3132	18	1
Secretario Ejecutivo	4210	22	1
Conductor Mecánico	4103	15	1
TOTAL PLANTA DESPACHO DIRECCION GENERAL			9

Fuente: Decreto 2704 de 2013.



Tabla 3 Planta Global

CARGO	CODIGO	GRADO	CANTIDAD
Director Técnico	0100	23	7
Secretario General	0037	22	1
Jefe de Oficina	0137	18	1
Jefe Oficina Asesora	1045	11	1
Profesional Especializado	2028	21	39
Profesional Especializado	2028	20	16
Profesional Especializado	2028	19	39
Profesional Especializado	2028	18	16
Profesional Especializado	2028	17	19
Profesional Especializado	2028	16	13
Profesional Especializado	2028	15	20
Profesional Especializado	2028	14	11
Profesional Especializado	2028	13	8
Profesional Especializado	2028	12	4
Profesional Universitario	2044	11	9
Profesional Universitario	2044	09	10
Profesional Universitario	2044	07	4
Profesional Universitario	2044	05	4
Profesional Universitario	2044	03	1
Profesional Universitario	2044	01	2
Técnico Operativo	3132	16	18
Técnico Operativo	3132	14	4
Técnico Operativo	3132	13	6
Técnico Operativo	3132	11	14
Técnico Operativo	3132	09	3
Secretario Ejecutivo	4210	24	3
Secretario Ejecutivo	4210	22	5
Secretario Ejecutivo	4210	20	2
Secretario Ejecutivo	4210	18	8
Secretario Ejecutivo	4210	16	1
Operario Calificado	4169	13	9
Operario Calificado	4169	11	8
Operario Calificado	4169	09	14
TOTAL CARGOS PLANTA GLOBAL SGC			320

Fuente: Decreto 2704 de 2013.



Tabla 4 Planta Global por niveles

NIVEL	CARGO
Directivo	9
Asesor	1
Profesional	215
Técnico	45
Asistencial	50
TOTAL	320

VALORACION DE LA PLANTA PROVISTA EN EL SGC EN LA ACTUALIDAD

El Servicio Geológico Colombiano-SGC posee una planta provista a 30 de enero de 2019 con trescientos diez (310) funcionarios 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, así:

Tabla 5 Cargos de Libre Nombramiento y Remoción SGC

CARGOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	ENCARGO	COMISIÓN	SIN PROVEER
Director General	1	0	0	0
Director Técnico	3	1	2	1
Secretario General	1	0	0	0
Jefe de Oficina	0	0	1	0
Jefe de Oficina Asesora	1	0	0	0
Asesor	1	0	3	0
Profesional	1	0	0	0
Técnico	0	0	1	0
Asistencial	1	0	1	0
TOTAL	9	1	8	1

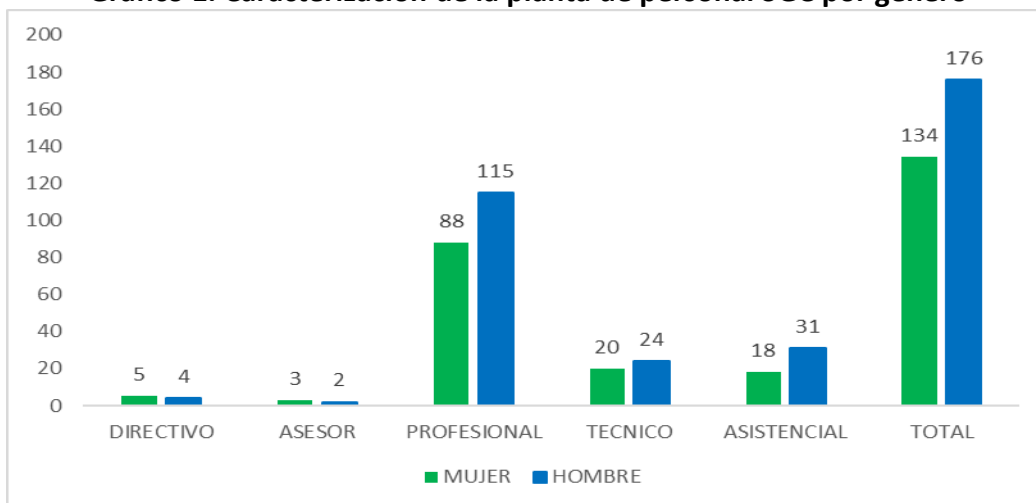
Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

Tabla 6 Cargos de Carrera SGC

Carrera Administrativa	Con derechos de Carrera	En periodo de prueba	Nombramientos Provisionales	Sin proveer correspondiente a Convocatoria 432-16	Sin proveer
Profesional	116	54	32	6	7
Técnico	26	6	11	1	1
Asistencial	20	13	14	2	1
TOTAL	162	73	57	9	9

Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

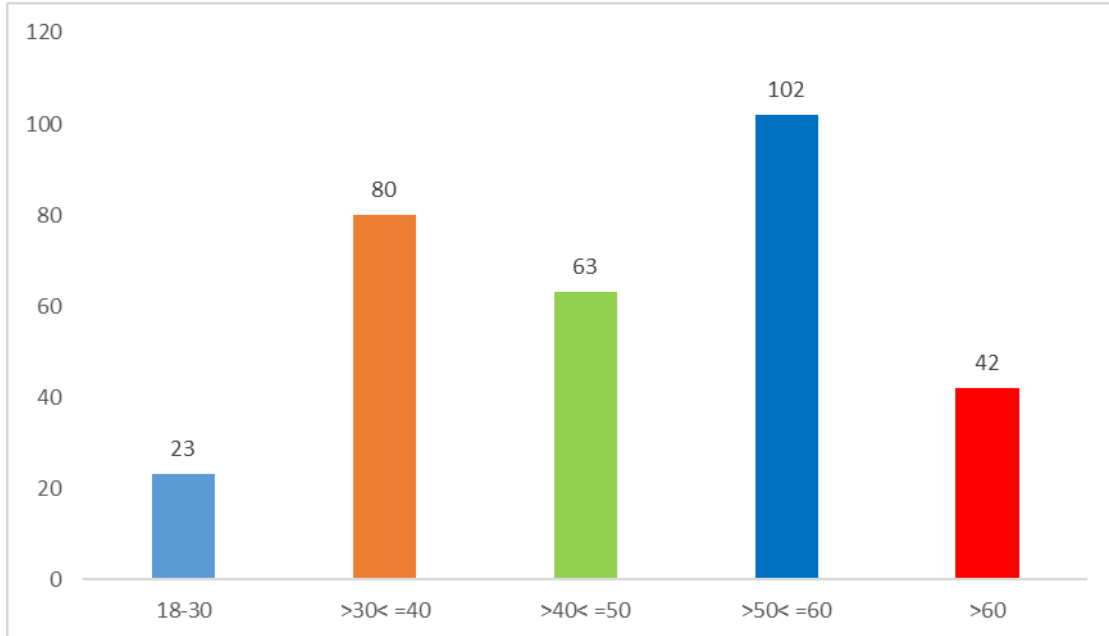
Gráfico 1. Caracterización de la planta de personal SGC por género



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

De acuerdo con la Grafica 1, la distribución por genero en el Servicio Geológico Colombiano-SGC es de 134 mujeres y 176 hombres.

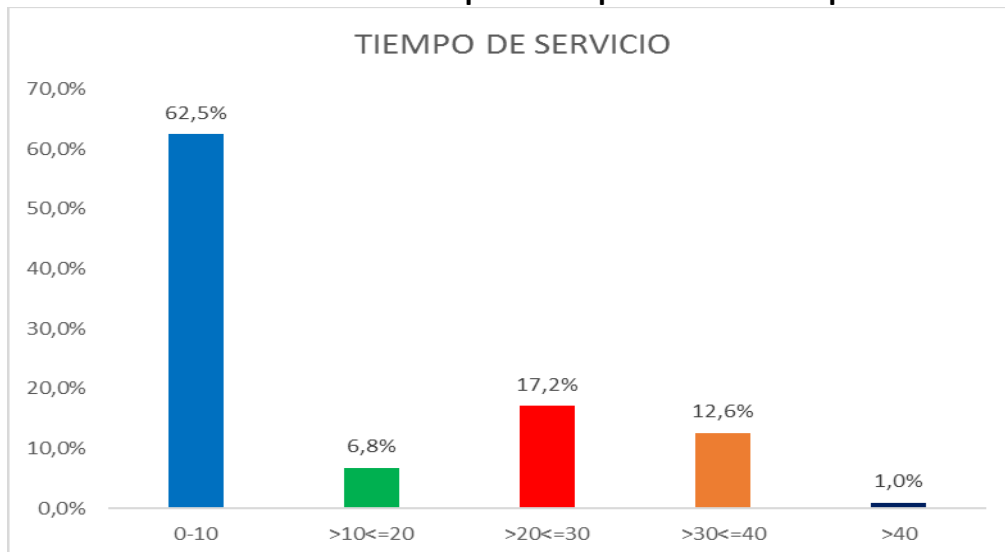
Gráfico 2. Caracterización de la planta de personal del SGC por edades



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

En relación con la edad los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano-SGC, se tiene que el 66.8% de los funcionarios son mayores de 40 años y el 33.2% se encuentra entre 18 y 39 años.

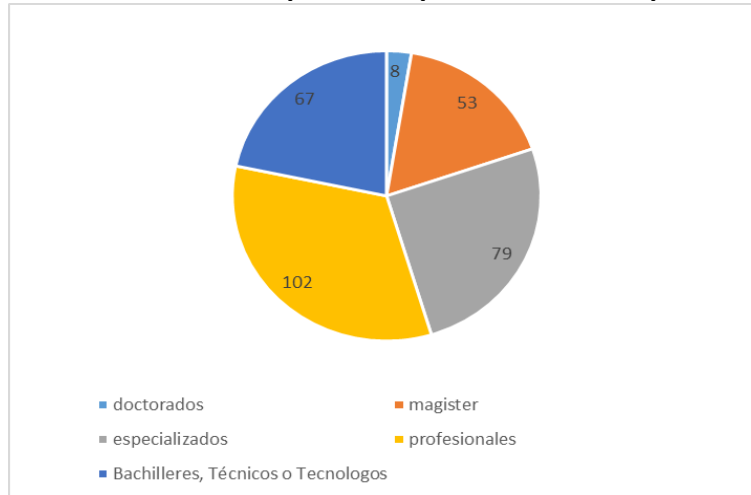
Gráfico 3. Caracterización de la planta de personal del SGC por edades



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

De acuerdo con la Grafica 3, el 62.5% de los funcionarios tienen menos de 10 años de servicio en la entidad.

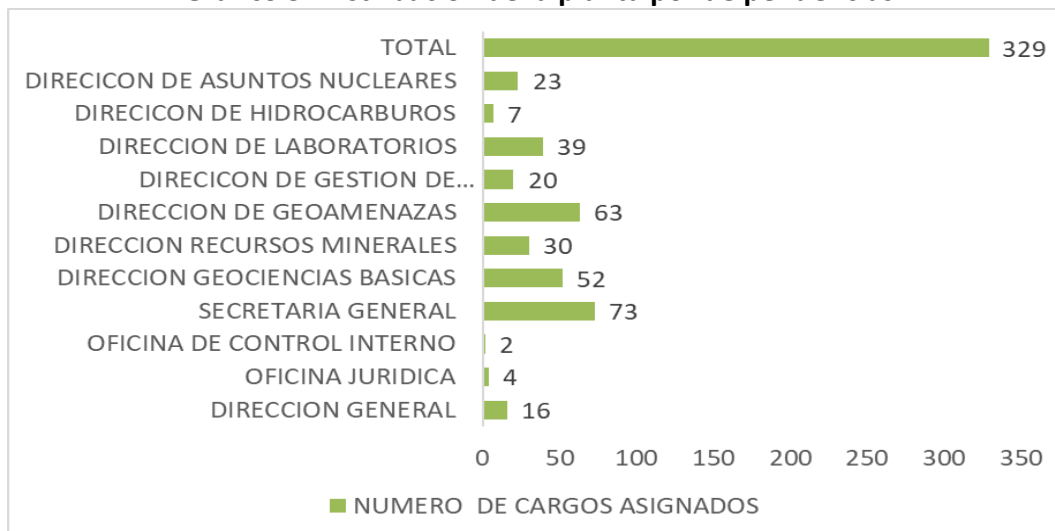
Gráfico 4. Caracterización de la planta de personal del SGC por nivel educativo



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

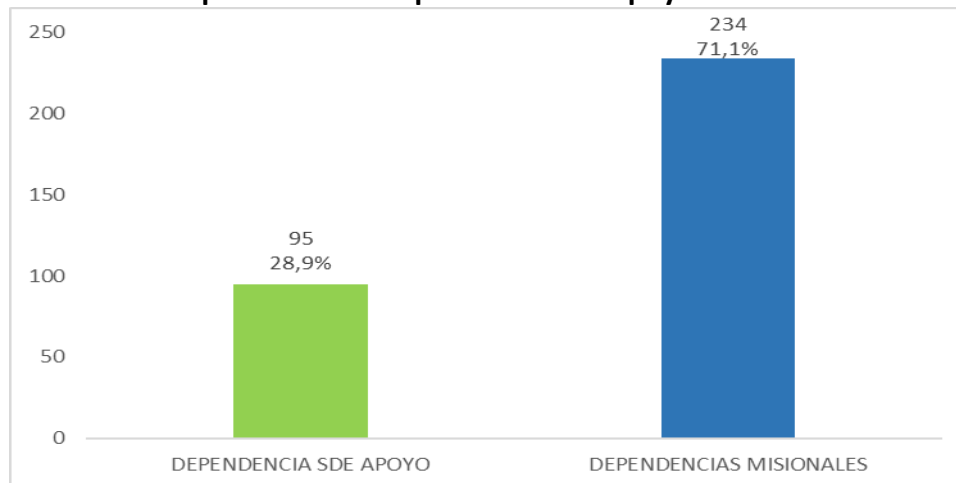
La grafica muestra que el 78.3% de los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano-SGC son profesionales y el 21.7% son tecnólogos, técnicos o bachilleres.

Gráfico 5. Distribución de la planta por de pependencias



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

Gráfico 6. Participación de las dependencias de apoyo frente a las misionales



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

Tabla 7 Caracterización de funcionarios prepensionados

NIVEL	MUJERES	HOMBRES	SUBTOTAL
Directivo	0	1	1
Asesor			0
Profesional	6	8	14
Técnico	5	3	8
Asistencial	1	1	2
TOTAL	12	13	25

Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

De acuerdo con la Ley 790 de 2002 se considera que un funcionario es prepensionado cuando le faltan tres o menos de tres años para cumplir los requisitos para acceder a la pensión de vejez, como se muestra en la tabla 7 hay 25 funcionarios en esta situación.

Tabla 8 Caracterización de funcionarios que cumplieron edad de pensión

NIVEL	MUJERES	HOMBRES	SUBTOTAL
Directivo	3	1	4
Asesor		1	1
Profesional	17	10	27
Técnico	1	5	6
Asistencial	6	5	11
TOTAL	27	22	49

Fuente: Grupo de Talento Humano SGC



Lo anterior nos permite concluir que un 23.8% del personal se encuentra en una fase de preparación a la jubilación, en tanto que 62.5 % se vinculó recientemente y requiere un plan de carrera.

5. ACCIONES ORIENTADAS A CUBRIR LAS NECESIDADES

5.1 En lo relacionado con la provisión de los cargos vacantes en forma definitiva (ver plan de Vacantes), en primer lugar se debe terminar de proveer los cargos con listas de elegibles pendientes de la Convocatoria 432-16, se declaren desiertos por la CNSC los cargos que no tienen elegibles y una vez se cierre este proceso poder reportar las vacantes definitivas que se generaron después de adelantada la Convocatoria 432-16 a la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC para que efectúe una nueva convocatoria.

5.2 Por otro lado 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, como se puede ver en el Plan Nacional de Desarrollo en el que se plantea que *“para poder tomar decisiones de política que verdaderamente desarrollen el potencial de recursos del subsuelo colombiano, es necesario contar con un conocimiento geológico, geoquímico y geofísico, adecuado del subsuelo que permita identificar zonas susceptibles de ser reservadas por el Estado para su posterior asignación a través de proceso competitivos”*.

En lo que se refiere a las amenazas geológicas y la gestión de riesgo, el Plan nacional de Desarrollo dispone que *“se implementará una política que promueva un cambio de cultura encaminado a la gestión preventiva y a tomar decisiones que permitan anticipar y enfrentar los efectos adversos de los fenómenos de variabilidad y cambio climático. En este sentido se desarrollará una estrategia sectorial de adaptación al cambio climático en la que se identifiquen las Amenazas, vulnerabilidades, y medidas de adaptación que deban ser implementadas con información regionalizada y para subsectores productivos priorizados”*.

Con base en los lineamientos de política se adelantó el proceso de reestructuración del Servicio Geológico Colombiano de acuerdo con la metodología del DAFP, bajo el liderazgo del Ministerio de Minas y Energía y el Departamento Nacional de Planeación, y se propuso la planta mínima requerida de 480 cargos, de acuerdo con el estudio de cargas realizado, teniendo en cuenta los requerimientos de los niveles profesionales para una entidad de ciencia y tecnología.



Los estudios sectoriales indicaron que la razón de ser de la entidad es generación del conocimiento y la gestión del mismo, a partir de proceso de investigación, que exigen las más altas calidades de los profesionales que están a su servicio. Los procesos de investigación exigen como mínimo la formación en maestrías y también en doctorados, aplicados a las ciencias básicas del conocimiento científico integral del territorio, recursos del subsuelo, amenazas geológicas y tecnologías nucleares.

Dadas las restricciones presupuestales planteadas por la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, fue necesario proponer una nueva planta de personal con los empleos que fue posible financiar, la cual corresponde a 329 cargos, debiéndose reducir la propuesta inicial en 151 cargos, lo cual ha generado un déficit en la planta personal que afecta el cumplimiento de las funciones y objetivos misionales previstos en la Ley.

Adicionalmente el Decreto Ley 4131 de 2011 en el artículo 15 estableció que la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH transferiría la Litoteca y la Cintoteca a título gratuito al Servicio Geológico Colombiano en un término de cinco años, así mismo el Decreto Ley 4137 de 2011 en el artículo 11 ordenó reasignar al Servicio Geológico Colombiano la función de administración del Banco de Información Petrolera, BIP, y con él, el de la Litoteca y la Cintoteca, los cuales le serían transferidos por la Agencia Nacional de Hidrocarburos, ANH, a título gratuito, en un período de cinco (5) años.

El Banco de Información Petrolera - BIP, es el repositorio oficial de Colombia con la función de recibir, preservar, cargar, custodiar y administrar toda la información técnica resultante de las actividades exploratorias y de producción de hidrocarburos que se desarrollan en el territorio nacional. Brinda atención a los usuarios de dicha información, entre los que se encuentran geocientíficos y potenciales inversionistas que adelantan proyectos de investigación e inversión en el sector E&P.

La transferencia del Banco de Información Petrolera (BIP), la Litoteca y Cintoteca, de la Agencia Nacional de Hidrocarburos al SGC se llevó a cabo a partir del 3 de noviembre de 2016.

El Gobierno Nacional expidió el Decreto 1353 de 2018, *“Por el cual se Adiciona el capítulo 10 al Título V de la parte 2 del libro 2° del Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Minas y Energía en lo relacionado con la gestión integral del patrimonio geológico y paleontológico de la Nación y se dictan otras disposiciones”*.

En este decreto es designado el Servicio Geológico Colombiano (SGC), como autoridad responsable de velar por la protección del patrimonio geológico de la Nación, lidera y



desarrolla actividades y proyectos en torno a la identificación, valoración, conservación y divulgación de este patrimonio, con el ánimo de promover y garantizar su correcta utilización y disfrute por parte de la sociedad. Para lograr una gestión integral del patrimonio geológico en el país, el SGC viene trabajando cuatro frentes principales de acción que incluyen las siguientes actividades: inventario, legislación, geoconservación y divulgación.

Las 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 151 cargos que se debieron reducir en la planta de personal para que esta fuera autorizada en el año 2013, hace necesario que se adelante 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 para poder dar cumplimiento eficaz a las funciones y objetivos misionales de la entidad, sin tener que recurrir a la contratación por prestación de servicios.

Es decir, es perentoria una modificación de la planta de personal del SGC adicionando los cargos 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.

6. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

La provisión de los empleos vacantes del Servicio Geológico Colombiano se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

1. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción mediante un proceso meritocrático. La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 2° del Decreto 2703 de 2013. Adicionalmente se cuenta con el procedimiento de Selección y Vinculación Personal de Planta.
2. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos. Para la vigencia 2019, se continúa la provisión por mérito con las listas de elegibles de las vacantes ofertadas en el marco de la convocatoria 432 de 2016.



3. Se prevé adelantar los estudios técnicos para solicitud de ampliación de la planta de personal por ser insuficiente a la luz de las nuevas funciones asignadas al Servicio Geológico Colombiano.

4. Racionalización de la Planta de Personal. Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.