



## **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**2020**

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	4
3. ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL DEL SGC .....	4
4. RUTA DE ACCION DEL PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	5
6. SEGUIMIENTO Y CONTROL .....	13
7. 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 y procesos de meritocracia para proveer los cargos de libre nombramiento y remoción.

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.

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. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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. ANÁLISIS 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 remoción	Carrera administrativa
Directivo	10	0
Asesor	5	0
Profesional	1	215
Técnico	1	45
Asistencial	2	50
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>310</b>

Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

Los cargos de Libre nombramiento y remoción se distribuyen 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				<b>1</b>
Secretario General	1				<b>1</b>
Director Técnico	7				<b>7</b>
Jefe de Oficina			1		<b>1</b>
Jefe de Oficina Asesora	1				<b>1</b>
Asesor	1		3		<b>4</b>
Profesional				1	<b>1</b>

Denominación	Nombramiento ordinario	Encargo	Comisión	Sin proveer	Total
Técnico		1			1
Asistencial	1	1			2
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>19</b>

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, para lo cual cuenta 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**

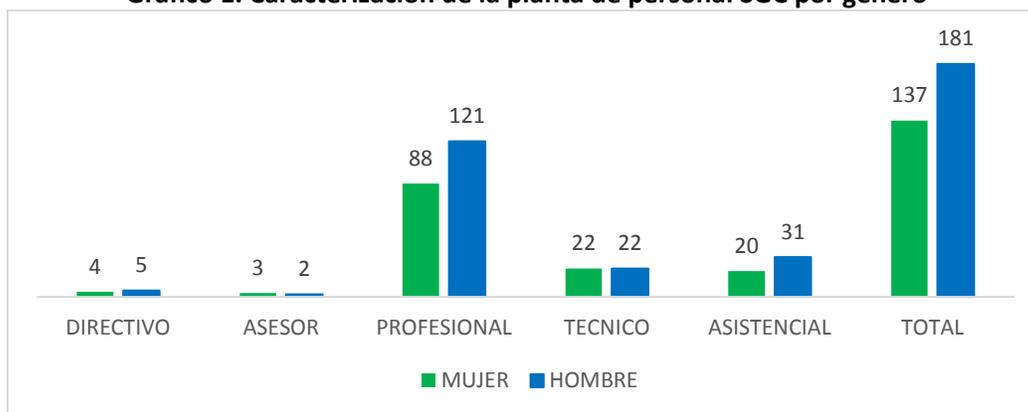
Carrera Administrativa	Con derechos de carrera	En Período de Prueba	Nombramientos Provisionales	Sin Proveer	Total
Profesional	172	2	35	6	215
Técnico	32		11	2	45
Asistencial	33	1	15	1	50
<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>3</b>	<b>61</b>	<b>9</b>	<b>310</b>

Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

#### 4. RUTA DE ACCION DEL PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Servicio Geológico Colombiano-SGC tenía a 30 de diciembre de 2019 una planta provista de trescientos dieciocho (318) 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:

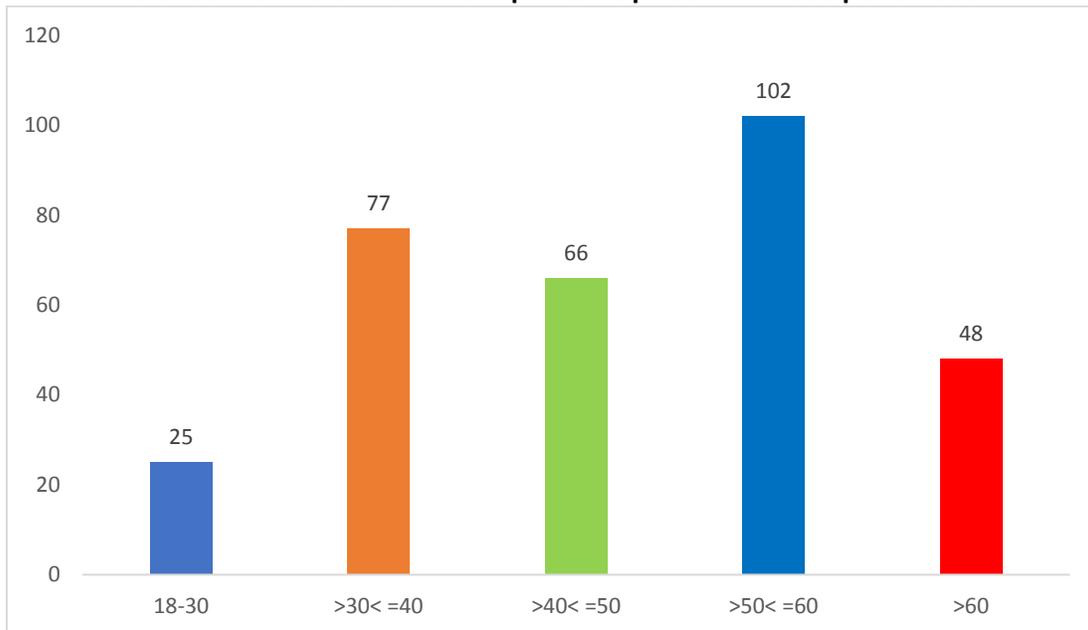
**Gráfico 1. Caracterización de la planta de personal SGC por género**



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

De acuerdo con la Grafica 1, la distribución por genero en el Servicio Geológico Colombiano-SGC es de 137 mujeres y 181 hombres.

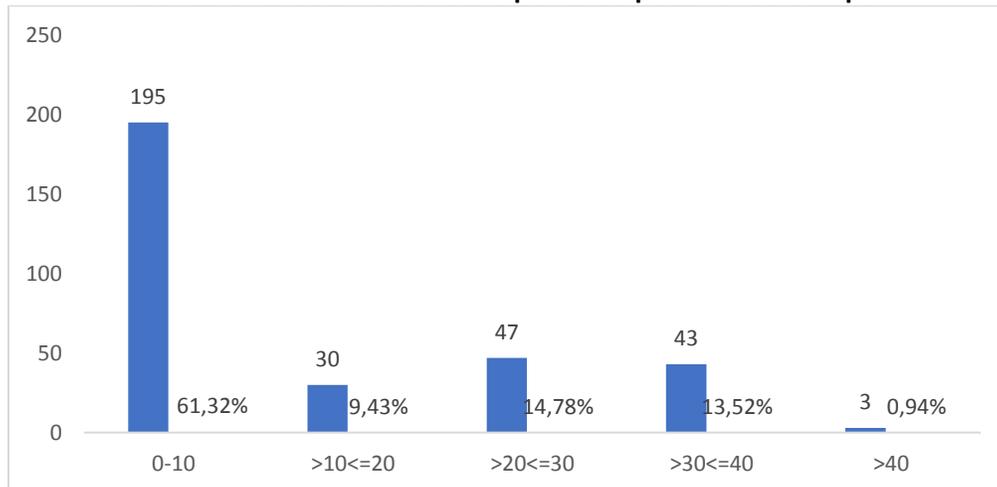
**Gráfico 2. Caracterización de la planta de personal del SGC por edades**



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 50 y los 60 años cubriendo el 32% de la planta provista, la población con la menor presencia con un 7.8 % se encuentra entre 18 y 30 años, con un 24% la población entre 30 y 40 años, con un 20.7% se encuentra la población entre 40 y 50 años y el restante 15% mayores de 60 años.

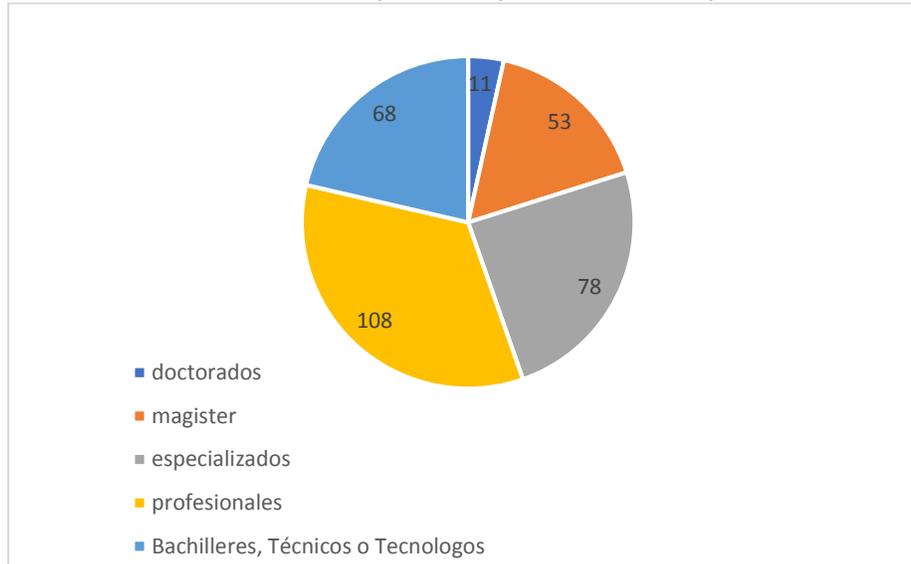
**Gráfico 3. Caracterización de la planta de personal del SGC por**



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, la gráfica muestra que el 61.3% de los funcionarios han estado vinculados por 10 años o menos, y el 9.9% entre diez y 20 años en la entidad, el 14,7 % han estado vinculados entre 20 y 30 años, el 13.5% han estado vinculados entre 30 y 40 años y el 0.94% más de 40 años.

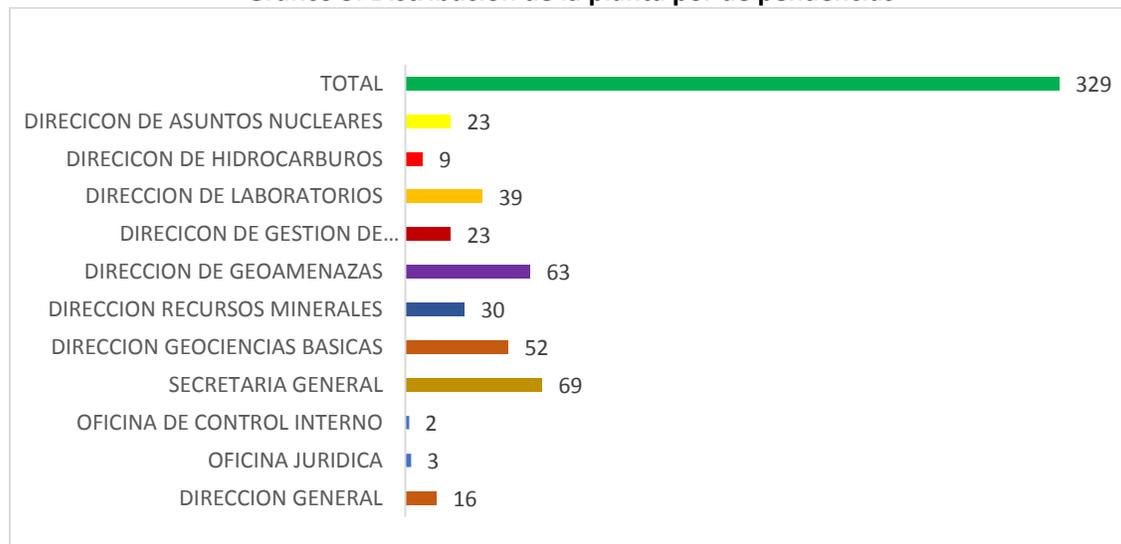
**Gráfico 4. Caracterización de la planta de personal del SGC por nivel educativo**



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

La grafica muestra que el 78.6% de los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano-SGC son profesionales y el 21.4% son tecnólogos, técnicos o bachilleres.

**Gráfico 5. Distribución de la planta por de pendencias**



Fuente: Grupo de Talento Humano SGC

## 5. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

5.1. La primera necesidad es la de proveer los cargos vacantes en forma definitiva (ver plan de Vacantes) mediante concurso de méritos, para lo cual se deben adelantar las etapas necesarias para una nueva convocatoria con el fin de proveer cincuenta y seis (56) 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 con fecha de corte, 25 de octubre de 2019.

**Tabla 3 Distribución de vacantes definitivas a proveer por dependencias**

DEPENDENCIA	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Dirección General		1	1	2
Oficina Asesora Jurídica			1	1
Oficina de Control Interno	1			1
Secretaría General	4	4	4	12
Dirección de Geociencias Básicas	10			10
Dirección de Recursos Minerales	3		1	4
Dirección de Geoamenazas	8	1	2	11
Dirección Gestión Información	2	2	1	5
Dirección Asuntos Nucleares	2		1	3
Dirección Laboratorios	4	2	1	7
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>56</b>

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 el 30% de los 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 con la participación del Servicio Geológico Colombiano en el pago del costo del concurso, la definición de las pruebas a aplicar, los ejes temáticos, y demás insumos necesarios para dicha convocatoria.

5.2. 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.

En los últimos dos años se adelantaron cuatro (4) procesos de meritocracia para proveer los cargos de Director Técnico de Geociencias Básicas, Director Técnico de Hidrocarburos, Director Técnico de Asuntos Nucleares y Director Técnico de Laboratorios, con excelentes resultados para el logro de los objetivos de la entidad, también se adelantó la provisión de la Jefe de la oficina Asesora Jurídica y del Secretario General.

5.3. Al no contar con todas las personas requeridas 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 151 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.

Para atender dicha necesidad se suscribió el contrato interadministrativo 012 de 2019, entre el SGC y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas con el fin de adelantar los siguientes objetivos:

- Realizar un estudio de la pertinencia, coherencia interna y externa, y grado de correspondencia de la estructura interna actual, con las funciones, los procesos institucionales, los planes y programas, los objetivos y responsabilidades que debe cumplir el SGC.
- Elaborar un estudio técnico en el que se determinen las cargas de trabajo asociadas a la producción y perfiles requeridos para llevar a cabo las funciones del SGC, que incluya el análisis de la nomenclatura y clasificación de los empleos, y con base en ello, determinar la planta de personal y su impacto presupuestal.
- Elaborar un estudio, que con base en la misión del SGC, identifique la relación de esta con la gestión que desarrolla, y si da respuesta a las necesidades de sus usuarios y grupos de interés.

- Realizar un estudio técnico para la modificación de la planta de personal de la entidad, en el que se ajuste la estructura interna requerida, respecto a la planta de personal de las dependencias que se creen o de aquellas que se llegaren a modificar.
- Realizar la revisión y ajustes al manual de funciones y de competencias laborales que se requieran, conforme a los empleos que se llegaren a modificar.
- Proyectar todos los actos administrativos que se requieran como consecuencia del estudio técnico de modernización y re estructuración administrativa.

Como resultado del estudio contratado con la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se propusieron los siguientes cambios:

- Diseño y ampliación del número de empleos de la Planta de Personal:

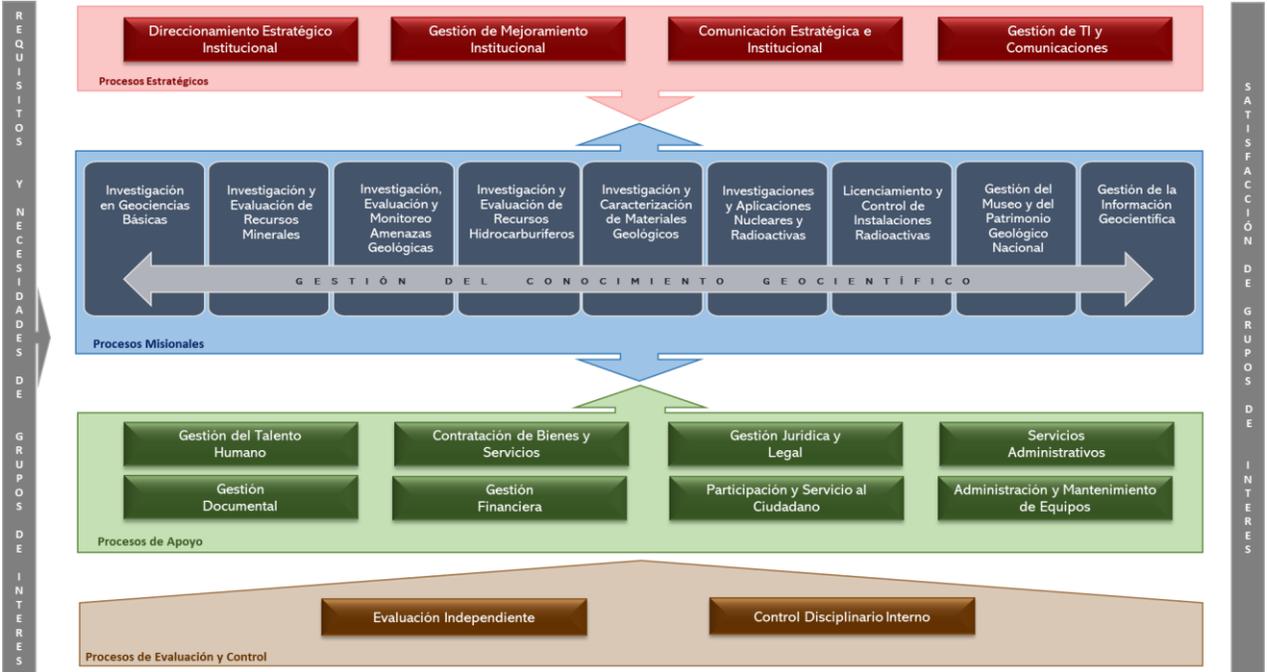
De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y a la metodología establecida por el DAFP se aplicó el método de estándares subjetivos, en la medición de las cargas laborales para el desarrollo del modelo de operación definido y se propuso una planta de 766 cargos distribuida como se muestra en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

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

FUENTE: Construcción propia con base en el levantamiento de cargas de trabajo. Universidad Distrital FJC. Diciembre 2019

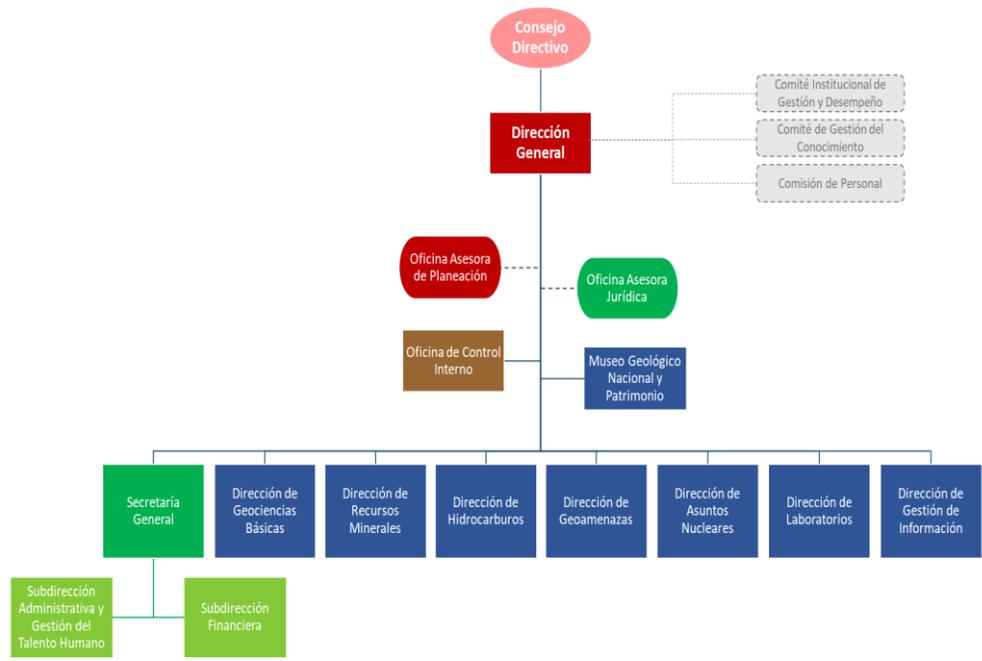
- Alineación del Modelo de Operación por Procesos:

Se propone el modelo de operación que reorienta la actividad del Servicio Geológico Colombiano, para reconfigurar el nuevo diseño organizacional con el que se busca el fortalecimiento de la SGC, para atender las nuevas competencias asignadas y responder a los nuevos retos del país, así como al direccionamiento estratégico de la entidad.



Fuente: Estudio Técnico – Proceso de Reestructuración Administrativa

- La estructura propuesta se conforma de la siguiente manera:



Fuente: Estudio Técnico – Proceso de Reestructuración Administrativa.

#### 5.4. Actividades a desarrollar en la vigencia 2020

5.4.1 Implementación de la propuesta de modernización del SGC, con base en los resultados de la consultoría Contrato 012 de 2019 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. Así como el ajuste al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la planta de personal.

5.4.2 Diseño de un régimen específico de carrera administrativa que responda a la naturaleza del SGC, para proponer en el marco del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, que reúna los siguientes elementos: sistema de nomenclatura y clasificación de empleos desde la perspectiva del SGC; sistema normativo salarial; régimen de incentivos y estímulos.

5.4.3 Reingeniería de procesos y procedimientos en el marco del Sistema Integrado de Gestión, el cual estará a cargo del Grupo de Planeación y tomará como insumo los hallazgos de la consultoría contrato 012 de 2019 respecto de los procesos sin documentar y el rediseño del mapa de procesos que responda a las nuevas funciones de la entidad.

Actividad	Meta /Indicador	Producto /Evidencia	Responsable	Fecha	
				Inicio	Fin
Planeación para Convocatoria de concurso de méritos		Convocatoria	CNSC-SGC	2-01-2020	31-12-2020
Provisión cargos vacantes libre nombramiento y remoción	Cargos vacantes/ Cargos provistos		SGC	2-01-2020	31-12-2020
Implementación de la propuesta de modernización del SGC			SGC	2-01-2020	31-12-2020
Actualización del modelo de operaciones por procesos			SGC	2-01-2020	31-12-2020

## **6. 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.

## **7. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO**

<b>Versión</b>	<b>Fecha de aprobación</b>	<b>Descripción</b>	<b>Responsable</b>
1	27/01/2020	Se aprobó en el Comité de Gestión y Desempeño.	Coordinador Grupo de Trabajo Talento Humano