

Plan Anual de Vacantes 2024

Coordinación Ejecutiva
Coordinadora Zoila Vargas

**Coordinación de Gestión
Administrativa y Financiera**

Coordinadora Diana Wilches

Enero 2024

— www.crccom.gov.co —

 @CRCCol  /CRCCol  /CRCCol  CRCCOL

CONTENIDO

Plan Anual de Vacantes CRC	3
Introducción	3
ALCANCE	3
CONTEXTO NORMATIVO	4
DEFINICIONES	5
CONTEXTO ESTRATÉGICO	7
DESARROLLO DEL PLAN DE VACANTES.....	9

Plan Anual de Vacantes 2024		Página 2 de 14	
Martha Valenzuela	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: GAF / Coordinación Ejecutiva	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

Plan Anual de Vacantes CRC

Introducción

Para la Comisión de Regulación de Comunicaciones -CRC, el Plan de Vacantes es un pilar del Plan Estratégico de Talento Humano, y se constituye en una herramienta de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia y su forma de provisión; permitiendo contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad, identificando perfiles y número de cargos existentes y atendiendo a las necesidades de la CRC, no solo en términos de cantidad, sino también en calidades requeridas, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de la Entidad.

Este plan se refiere específicamente a la vigencia 2024 y se sustenta en la correlación existente entre la planta de personal establecida mediante el Decreto 1449 de 2022, las vacantes existentes y la disponibilidad presupuestal correspondiente. Se fundamenta, igualmente, en las disposiciones legales y normativas relacionadas con el tema del empleo público y la carrera administrativa. Es decir, en los términos de la Ley 909 de 2004 de regulación del Empleo Público, para la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, según los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC.

OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes vigencia 2024, tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, de acuerdo con la necesidad del servicio requeridos para el cumplimiento de los objetivos institucionales de la CRC.

Objetivos Específicos

- Programar la provisión de los empleos en vacancia definitiva con base en el procedimiento existe de Selección y Vinculación de Personal, de acuerdo con el número de cargos que son objeto de provisión y con los perfiles establecidos en el actual manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos de la planta de personal vigente.
- Actualizar la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva, por niveles, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos.
- Establecer las necesidades de la planta de personal de la CRC para garantizar el cumplimiento de su misión y sus funciones.

ALCANCE

Plan Anual de Vacantes 2024		Página 3 de 14	
Martha Valenzuela	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: GAF / Coordinación Ejecutiva	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

La información correspondiente a las vacancias que se generen en la CRC se actualizará en la medida en que se vayan generando y cubriendo, buscando establecer cuáles son las necesidades de planta para dar cumplimiento a las funciones y objetivos de la entidad, con orientación a corto y mediano plazo, atendiendo al cálculo de los servidores públicos requeridos para el desarrollo de las actividades de la CRC, la identificación de los mecanismos correspondientes para cubrir las mismas tanto cuantitativas como cualitativas de personal, sin de dejar de lado la estimación de los costos de personal derivados de las necesidades de personal asegurando el presupuesto asignado.

CONTEXTO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes corresponde a los lineamientos dados por la normatividad como se expone a continuación:

Ley 909 de 2004

Artículo 14 Literal d) de la Ley 909 de 2004, establece que al Departamento administrativo de la Función Pública - DAFP le corresponde: *"Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil"*.

Artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). *"Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos"* y en su literal b) artículo 15, *"Elaborar el plan 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 1083 de 2015

"Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. *Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con 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 2.2.4.9. *Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional"*.

"Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. *Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto de convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.*

Plan Anual de Vacantes 2024		Página 4 de 14	
Martha Valenzuela	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: GAF / Coordinación Ejecutiva	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

"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".*

"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".*

"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 2.2.22.3. *Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes."*

Decreto 1499 de 2017

Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, establece las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

DEFINICIONES

Ascenso: Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.

Carrera administrativa: el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que: " La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna".

Plan Anual de Vacantes 2024		Página 5 de 14	
Martha Valenzuela	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: GAF / Coordinación Ejecutiva	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

Clasificación según la naturaleza de las funciones: Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.

Empleo Público: El artículo 2º del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como *"el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado"* Igualmente señala que las competencias laborales funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

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.

Nivel Directivo: Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.

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.

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera.

Planta Global: Número de cargos permanentes aprobados para el funcionamiento de la Entidad.

Provisión: Formas de ocupar un cargo de planta, o La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Plan Anual de Vacantes 2024		Página 6 de 14	
Martha Valenzuela	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: GAF / Coordinación Ejecutiva	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

SIMO: Sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad. Aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la que se presentan empleos vacantes de entidades del Estado.

Vacantes Definitivas: Son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: Son aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

CONTEXTO ESTRATÉGICO

El plan anual de vacantes está alineado al Plan Estratégico de la CRC, formulado para la vigencia 2021-2025, particularmente al Pilar de Fortalecimiento institucional, que establece, que como parte de la estrategia de la CRC, se dará prioridad al desarrollo de capacidades internas que permitan a la Entidad modernizar y agilizar sus procesos, mejorar la toma de decisiones, así como digitalizar y simplificar las interacciones y trámites de los grupos de valor ante la Comisión; lo anterior a través del objetivo estratégico: *"Generar un ambiente y cultura organizacional que propicien la adopción de los valores institucionales, la responsabilidad social y el cumplimiento de los objetivos de la entidad"*.

Propósito Superior: Una Colombia con servicios de comunicaciones que mejoren la calidad de vida de toda la ciudadanía.		
Misión: Regular los mercados de comunicaciones bajo criterios de mejora normativa para proteger los derechos de la ciudadanía, promover la competencia, la inversión, la calidad de los servicios y el pluralismo informativo.		
Visión 2025: Consolidar un ambiente regulatorio innovador, simple, dinámico, transparente, plural y con usuarios empoderados, que contribuya al desarrollo del país		
P1. Bienestar y derechos de usuarios y audiencias	P2. Gestión de grupos de valor	P3. Mercado y competencia
<p>O1. Garantizar un marco regulatorio actualizado para la protección de los derechos de los usuarios y audiencias, y la prestación de servicios con condiciones de calidad</p> <p>O2. Garantizar el pluralismo informativo en los contenidos audiovisuales y la formación de audiencias</p> <p>O3. Promover la apropiación del marco regulatorio y la disposición de herramientas que faciliten el ejercicio de derechos y la toma de decisiones de los usuarios y audiencias</p>	<p>O4. Fortalecer el posicionamiento de la CRC como el regulador único y convergente de los servicios de telecomunicaciones, postal y de contenidos audiovisuales</p> <p>O5. Fomentar la participación en la actividad regulatoria de los grupos de valor, el empoderamiento de los usuarios, la formación de audiencias y la apropiación de la regulación por parte de los agentes regulados</p>	<p>O6. Promover el acceso, uso eficiente y compartición de infraestructura de comunicaciones y otros sectores para aumentar la oferta de servicios y el despliegue de redes</p> <p>O7. Fomentar la competencia y la inversión en los mercados de comunicaciones para garantizar la asequibilidad a servicios de calidad</p> <p>O8. Resolver controversias entre los agentes del sector de las comunicaciones de manera oportuna</p>
P4. Innovación y mejora regulatoria		
<p>O9. Fortalecer un ciclo regulatorio flexible, transparente y participativo que promueva la innovación en el sector de comunicaciones</p>	<p>O10. Fortalecer la aplicación de criterios de mejora regulatoria para garantizar una regulación eficiente que involucre, de manera activa, a todos los grupos interesados en su diseño, construcción, divulgación y comunicación</p>	<p>O11. Consolidar un marco de gobernanza de datos que garantice su disponibilidad, integridad, usabilidad y oportunidad.</p>
P5. Fortalecimiento institucional		
<p>O12. Generar un ambiente y cultura organizacional que propicie la adopción de los valores institucionales, la responsabilidad social y el cumplimiento de los objetivos de la entidad</p>	<p>O13. Fomentar la eficiencia, agilidad en los procesos, con el fin de facilitar la gestión del ciclo de política regulatoria y demás actividades misionales</p>	<p>O14. Impulsar y fortalecer la transformación digital de la Entidad, a fin de soportar de manera eficiente y efectiva los procesos asociados a la estrategia de la misma.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Imagen. Coordinación de Planeación Estratégica CRC

Plan Anual de Vacantes 2024		Página 7 de 14	
Martha Valenzuela	Actualizado: 15/01/2024	Revisado por: GAF / Coordinación Ejecutiva	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

La planta de personal de la CRC fue establecida mediante el Decreto 90 de 2010, que junto con el Decreto 89 de 2010, fueron el resultado de un proceso de reestructuración administrativa adelantado con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley 1341 de 2009. Así mismo, con la entrada en vigencia de las leyes 1369 de 2009 y 1507 de 2012, que asignaron funciones regulatorias a la CRC frente al Sector Postal y el Sector de Televisión, la entidad realizó las gestiones pertinentes para ampliar su planta de personal, y de esta forma asumir adecuadamente dichas responsabilidades, lo cual culminó con la expedición del Decreto 1770 de 2013, el cual amplió la planta de personal de la CRC en 15 cargos, cantidad de cargos que estaba por debajo de los cargos totales requeridos con motivo de estas nuevas funciones y competencias otorgadas a la entidad.

Adicionalmente, con ocasión de la expedición de la Ley 1978 de 2019, "*Por la cual se moderniza el sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), se distribuyen competencias, se crea un regulador único y se dictan otras disposiciones*", en el 2019 se dio inicio a los trámites correspondientes para lograr una ampliación de planta que le permitiera a la CRC asumir de manera adecuada las nuevas funciones encomendadas, resultado de lo anterior se suscribieron las Resoluciones CRC 5878 de 2020, y 6026 de 2020, por medio de las cuales se modificó la planta de personal de la Comisión de Regulación de Comunicaciones, quedando conformada la planta de personal de la CRC, a diciembre 31 de 2020, con un total de 117 cargos.

Finalmente, para 2023, de acuerdo con las instrucciones establecidas en la Circular conjunta 100-005 del 29 de diciembre de 2022 emitida por el DAFP y la ESAP y la circular conjunta 001 del 5 de enero de 2023 emitida por el DAFP, Directiva Presidencial 08 de 2022 – Austeridad hacia un gasto público eficiente, y Colombia Compra Eficiente; la CRC procedió en 2023, con la elaboración del respectivo estudio técnico para la formalización laboral de la planta de personal de la CRC, mediante lo cual se identificaron las necesidades de recursos sobre la creación de 33 nuevos cargos en la planta de personal de la Entidad: 13 Asesores, 16 Profesionales Especializados y 4 Profesionales Universitarios. Del total de nuevos cargos, los cuales 24 corresponden a la formalización de contratos de prestación de servicio cuyas actividades son de carácter permanente de acuerdo con los análisis realizados y los 9 restantes se requieren de acuerdo con los análisis de las cargas de trabajo de los diferentes Grupos Internos de Trabajo.

Lo anterior materializándose con la Resolución CRC 7266 del 18 de diciembre de 2023, "*Por medio de la cual se modifica la planta de personal de la Comisión de Regulación de Comunicaciones*", con la cual se completó un total de 150 cargos en la planta de personal de la CRC.

De esta manera, actualmente la CRC cuenta con una planta de personal aprobada con 150 cargos de diferente nivel, dentro de los cuales incluye el nivel directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, con los que direcciona sus esfuerzos para el logro de los objetivos institucionales. En la siguiente tabla se identifica la cantidad de cargos por nivel:

CARGOS	PLANTA DCTO 90 DE 2010, DTO 1770 DE 2013, Resol. 5878 de
---------------	---

	2020, 6026 de 2020 y 7266 de 2023
Denominación y Nivel	No. Cargos
NIVEL DIRECTIVO	7
NIVEL ASESOR	52
NIVEL PROFESIONAL	75
NIVEL TECNICO	4
NIVEL ASISTENCIAL	12
TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS	150

Tabla Planta de personal de la CRC

DESARROLLO DEL PLAN DE VACANTES

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en la CRC, en cuanto a:

- 1) Cálculo de los colaboradores necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- 2) 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.
- 3) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Plan De Previsión

Para el 2024, de cara al concurso de méritos Nación 3, adelantado por la Comisión Nacional de Servicio Civil para proveer las vacantes definitivas de la planta de personal, la CRC dará continuidad al proceso de vinculación en periodo de prueba de quienes por mérito hayan superado el proceso de selección de dicho concurso atendiendo al orden de las listas de elegibles y de la normatividad vigente sobre la materia.

Por otra parte, según se citó en marco estratégico de este documento, la CRC cuenta con una planta de personal de 150 cargos, provistos de la siguiente manera, con corte a 31 de diciembre de 2023:

CARGO	Código	Grado	Total planta	Vacancia a 31 de diciembre de 2023
Experto de Comisión Reguladora	90	0	7	2
Profesional Especializado	2028	24	3	0
Profesional Especializado	2028	23	3	0

Profesional Especializado	2028	22	10	0
Profesional Especializado	2028	21	9	9
Profesional Especializado	2028	21	6	0
Profesional Especializado	2028	19	6	4
Profesional Especializado	2028	19	3	0
Profesional Especializado	2028	18	2	0
Profesional Especializado	2028	18	3	3
Profesional Especializado	2028	17	3	0
Profesional Especializado	2028	17	2	2
Profesional Especializado	2028	14	1	0
Profesional Especializado	2028	14	2	2
Profesional Universitario	2044	11	11	4
Profesional Universitario	2044	8	2	0
Profesional Universitario	2044	6	1	0
Profesional Universitario	2044	5	1	0
Profesional Universitario	2044	2	6	3
Profesional Universitario	2044	1	1	0
Técnico Administrativo	3124	18	4	0
Secretario Ejecutivo	4210	24	2	0
Secretario Ejecutivo	4210	24	2	1
Conductor Mecánico	4103	19	4	0
Conductor Mecánico	4103	19	4	0
Asesor	1020	18	1	0
Asesor	1020	17	9	0
Asesor	1020	16	7	1
Asesor	1020	15	7	0
Asesor	1020	14	7	2
Asesor	1020	12	5	3
Asesor	1020	9	10	4
Asesor	1020	7	5	3
Asesor	1020	6	1	1
		Total	150	44

Tabla. Disponibilidad de personal de la CRC a 31 de diciembre de 2023

De esta manera, en concordancia con los análisis de necesidades de personal y el proceso ampliación aprobado en diciembre de 2023, para 2024 se considera la siguiente distribución de empleos al interior de la Entidad:

NUMERO DE EMPLEOS DISTRIBUIDO POR NIVELES Y DENOMINACIONES DEL EMPLEO						
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
COMISIONADOS	7	0	0	0	8	15
POLÍTICA REGULATORIA Y COMPETENCIA		16	8	0	0	24
INTELIGENCIA Y ANALÍTICA DE DATOS		7	8	0	0	15
RELACIONAMIENTO CON AGENTES		4	4	2	0	10
INNOVACIÓN Y PROSPECTIVA REGULATORIA		6	1	0	0	7
ASESORIA JURÍDICA Y DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS		5	12	0	0	17
TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN		2	10	0	0	12
COORDINACIÓN EJECUTIVA		3	8	1	2	14
CONTROL INTERNO		1	1	0	0	2
CONTENIDOS AUDIOVISUALES		4	3	0	0	7
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		3	15	1	2	21
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA		1	5	0	0	6
TOTAL EMPLEOS	7	52	75	4	12	150

Tabla. Resumen de empleos en la CRC a 31 de diciembre de 2023

Es importante precisar que la ampliación de planta se dio según la Resolución CRC 7266, 18 de diciembre de 2023, dejando como prioridad a **corto plazo**, de la provisión de cargos de los cargos objeto de dicha ampliación de planta, según corresponda el análisis de requisitos respectivo, mediante encargo y provisionalidad.

Por su parte, la provisión de cargos por concurso Nación 3, corresponderá según se den casos de no aceptación, renuncias o mientras se defina situación de vacancia definitiva por concurso, así mismo, se presenta a la fecha para provisión a **mediano plazo**, la convocatoria de cinco (5) vacantes que se encuentran reportadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro del proceso de concursos de méritos Nación 6 a desarrollarse en 2024.

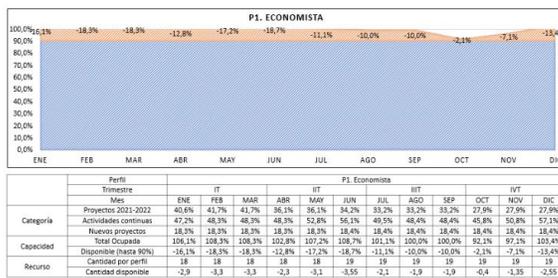
En caso de presentarse vacantes, luego de proveer los cargos en vacancia definitiva, se procederá de acuerdo con lo dispuesto en la Circular 7 de 2021 sobre el procedimiento de provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargos y nombramientos provisionales expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la demás normatividad que rija sobre la materia.

En todos los casos, es importante tener en cuenta que la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera de la CRC, acompaña la atención de las necesidades que se presenten en los diferentes grupos internos de trabajo y la actualización de los perfiles y funciones de los cargos con el fin de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada uno de los grupos internos de trabajo.

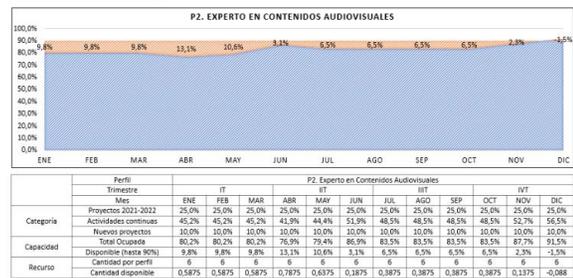
ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2023 - RECURSO COMPARTIDO



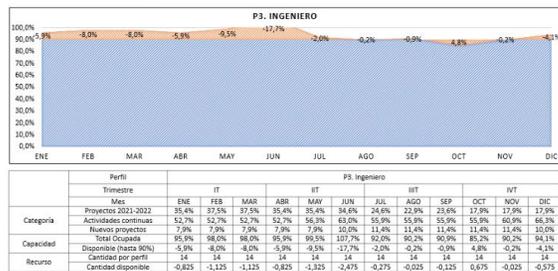
ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2023 - OCUPACIÓN POR RECURSO: ECONOMISTAS



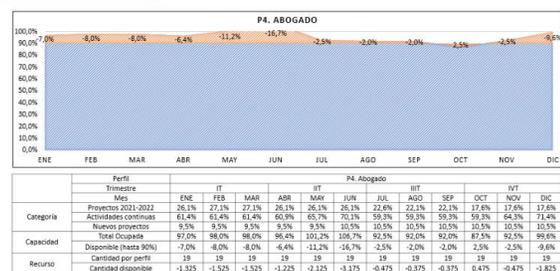
ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2023 - OCUPACIÓN POR RECURSO: HUMANIDADES



ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2023 - OCUPACIÓN POR RECURSO: INGENIEROS



ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2023 - OCUPACIÓN POR RECURSO: ABOGADOS



Tablas. Análisis de capacidad 2023 – Coordinación de Planeación Estratégica CRC

De acuerdo con la identificación de necesidades y la ampliación de planta, se estima que la CRC, cuenta con el personal necesario para el cumplimiento de los objetivos institucionales planteados para la vigencia 2024.

De esta manera se prevé un proceso de permanencia sujeta a los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso de concurso
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Respecto a al retiro de servidores, este implica la cesación del ejercicio de funciones públicas, aclarando que para los empleos de carrera, esta se da, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto administrativo.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 41 de la misma Ley, respecto a los casos que producen el retiro del servicio, correspondientes al retiro por pensión o jubilación por vejez, se identificó que, a 31 de diciembre de 2023, se cuenta con nueve (9) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

HOMBRES		MUJERES	
EDAD	CANTIDAD	EDAD	CANTIDAD
62 A 70	1	57 A 70	1
59 A 61	2	54 A 56	0
57 A 58	0	52 A 53	5

Para anticiparse a estas situaciones, la CRC se encuentra realizando el análisis correspondiente de las hojas de vida de los servidores de planta, tendiente a establecer con la debida antelación, el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizada.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles dado que son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los

casos., por lo anterior, estas vacancias serán generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Trimestralmente se procederá con la ejecución y seguimiento de las actividades correspondientes a este plan, por parte del proceso de Gestión del Talento Humano:

Actividad	Entregable	Unidad de Medida		Periodicidad
Elaborar, aprobar y publicar el Plan de Anual de Vacantes para la vigencia 2024.	Plan Anual de Vacantes	Plan elaborado, aprobado y publicado a 31 de enero de 2024	1 plan publicado	Anual
Cálculo de provisión de vacantes definitivas	Porcentaje de provisión de vacantes definitivas %	(No. de vacantes definitivas de carrera administrativa /No. de vacantes definitivas provistas) * 100	80%	Trimestral