

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024

Coordinación Ejecutiva
Coordinadora Zoila Vargas

**Coordinación de Gestión
Administrativa y Financiera**

Coordinadora Diana Wilches

Enero 2024

CONTENIDO

1

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	3
INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.....	4
Cargas de trabajo	4
ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	6
PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA	9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCIÓN

El presente documento se elabora dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina que "1. *Todas las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a). Cálculo de los empleados necesarios para atender 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 periodo 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.*"

Es así como, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.

Por lo anterior se define el Plan de Previsión de recursos humanos como un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Además, es de considerar que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFFP, ha establecido tres lineamientos de política a través de los cuales se brinda la orientación conceptual y metodológica para que los organismos y entidades de la Administración Pública Colombiana desarrollen el proceso de planeación de recursos humanos, a saber:

Plan de previsión de recursos humanos 2024		Página 3 de 10	
Martha Valenzuela	Actualizado: 15/01/2023	Revisado por: GAF / Coordinación Ejecutiva	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

- Gestión integral del talento humano.
- Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional.
- Racionalización de la oferta de empleo público.

A través de estos lineamientos se busca que el proceso de planeación de los recursos humanos se constituya en una práctica permanente en las entidades y organismos públicos, que inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los cometidos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

OBJETIVOS

El objetivo general del Plan de Previsión del Recurso Humano de la Comisión de Regulación de Comunicaciones -CRC, es establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

Como Objetivos Específicos, se identifican los siguientes:

- ❖ Realizar el análisis de las necesidades de personal.
- ❖ Realizar el análisis de la disponibilidad de personal.
- ❖ Realizar la programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades

ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Este análisis consiste en el ejercicio para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere la CRC para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal.

Es así como la CRC, para el desarrollo de actividades y proyectos encaminados al cumplimiento de su quehacer misional y al desarrollo de su Agenda Regulatoria, cuenta con un pool de asesores y profesionales de diferentes perfiles (abogados, ingenieros, economistas, perfiles con experiencia en contenidos audiovisuales, etc.), quienes son asignados a las diferentes actividades y proyectos con una carga de trabajo estimada de acuerdo con la complejidad de estas, con el fin de cumplir los hitos y metas establecidas en los tiempos estimados.

Cargas de trabajo

Plan de previsión de recursos humanos 2024		Página 4 de 10	
Martha Valenzuela	Actualizado: 15/01/2023	Revisado por: GAF / Coordinación Ejecutiva	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

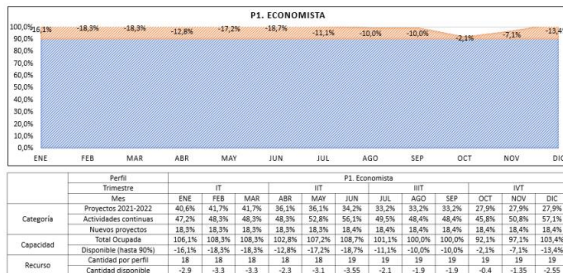
En la CRC, la Coordinación de Planeación Estratégica en articulación permanente con la Coordinación Ejecutiva y demás Grupos Internos de Trabajo, es la encargada de identificar las necesidades y proponer los ajustes de recursos humanos necesarios para mitigar el impacto de los cambios y la materialización de riesgos que afecten el cumplimiento del Plan Estratégico de la Entidad.

Dicha coordinación es la encargada del seguimiento de la ejecución de los proyectos, cumplimiento de hitos, disponibilidad de recursos humanos y retrasos, con el propósito suministrar la información correspondiente que permita la adecuada toma de decisiones sobre la gestión de la Entidad; a su vez, identifica las necesidades de recursos para el cumplimiento de la Agenda Regulatoria para cada vigencia, de acuerdo con las necesidades de recursos de cada uno de los grupos internos de trabajo, frente a lo cual realizó para 2023 el siguiente análisis:

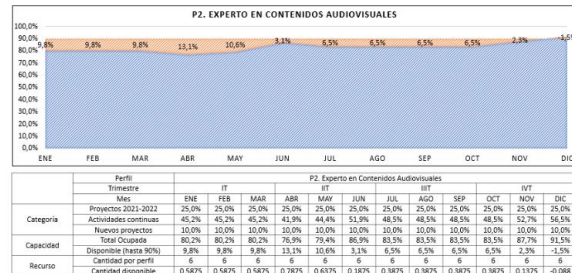
ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2023 - RECURSO COMPARTIDO



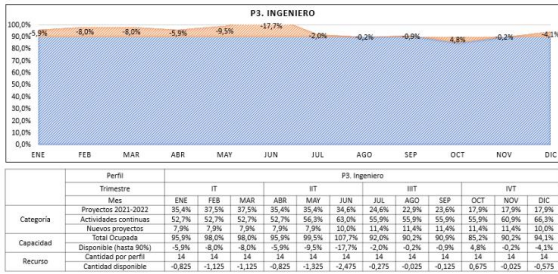
ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2023 - OCUPACIÓN POR RECURSO: ECONOMISTAS



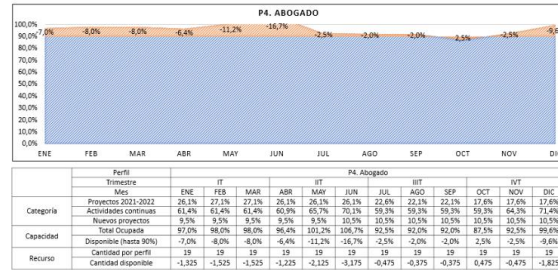
ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2023 - OCUPACIÓN POR RECURSO: HUMANIDADES



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

ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

No obstante lo anterior, 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 a adelantar en 2023, el respectivo proceso correspondiente a la ampliación de su planta de personal, requiriendo los recursos económicos para cubrir los gastos de personal necesarios, así como los recursos tecnológicos para garantizar la adecuada realización de las actividades en la CRC. Es así como, en virtud del estudio técnico adelantado para la Formalización Laboral de la Planta de Personal de la CRC, se identificaron las necesidades de recursos que dieron lugar a la creación de 33 nuevos cargos en la planta de personal de la Entidad: 13 Asesores, 16 Profesionales Especializados y 4 Profesionales Universitarios; de 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 se materializó 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

Con corte al 31 de diciembre de 2023, se cuenta con una planta de personal provista de la siguiente manera:

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:

NOMBRE DE LA DEPENDENCIA	NUMERO DE EMPLEOS DISTRIBUIDO POR NIVELES Y DENOMINACIONES DEL EMPLEO					TOTAL EMPLEOS
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
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

PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, para 2024 la CRC, adelanta la provisión de cargos de acuerdo con la disponibilidad, que para el 2024, la CRC cuenta con recursos aprobados en el presupuesto general de la nación (Ley 2342 de 2023 – Decreto 2295 de 2023), por valor de \$26.537 millones por el rubro de gastos de personal, y a su vez, cuenta con recursos por valor de \$5.700 millones en previo concepto, los cuales serán trasladados al rubro de gastos de personal, una vez se expida el decreto de asignación salarial para el 2024.

Por otra parte, la CRC con el fin de continuar con la formulación y ejecución de planes y programas necesarios para la atención de las necesidades planteadas en los diferentes ciclos de vida del servidor público de la CRC (Ingreso/Desarrollo/Retiro), ha previsto los recursos que ha identificado como necesarios para 2024, para adelantar entre otros: Plan Institucional de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y salud en el trabajo, Inducción y reinducción, Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, lo anterior encaminado a la implementación de acciones efectivas que procuren las rutas de Creación de Valor.

La Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera de la CRC, contribuye a la atención de las necesidades que se presenten 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.

Como medidas de provisión se tienen en cuenta:

Vacancia definitiva: En cuanto a la provisión de vacantes definitivas de carrera administrativa, en el año 2023 la CRC avanzó en la materialización de la vinculación por concurso de méritos Nación 3, actividad que continuará realizando en el 2024, según corresponda el uso de lista de elegibles de dicho concurso. Adicionalmente, continuará, con el registro de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en la Plataforma SIMO 4.0, en atención a 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.

Por otro lado, y de acuerdo con la información suministrada por la CNSC, en el segundo semestre de 2023, para 2024 la CRC procederá según corresponda, con el proceso de concurso de méritos Nación 6 para 5 empleos de carrera.

Encargos: La CRC, procederá a la provisión por Encargo, de acuerdo con lo dispuesto en la Circular Conjunta 117 de 2019, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Circular Externa 0007 de 2021 - Comisión Nacional del Servicio Civil y demás normas que surjan sobre la materia.

Empleos de libre nombramiento y remoción: A este respecto, de acuerdo con la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el

Plan de previsión de recursos humanos 2024		Página 9 de 10	
Martha Valenzuela	Actualizado: 15/01/2023	Revisado por: GAF / Coordinación Ejecutiva	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en dicha ley. En concordancia con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, en caso de vacancia de empleos de libre nombramiento y remoción, estos podrán ser provistos a través de encargo con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumplan con el perfil para su desempeño mientras se provee el cargo en forma definitiva.

Ahora bien, en atención a la iniciativa del Gobierno Nacional respecto al Plan de formalización del Empleo Público en Colombia, y lineamientos en materia de contratación por prestación de servicios, la CRC estará atenta a las instrucciones que surjan sobre el particular en el 2024.

Por otro lado, para la formulación de los planes de Talento Humano, la CRC tiene en cuenta el Informe Consolidado de Retiro, el cual arroja el análisis de la información correspondiente al proceso de retiro de servidores de la entidad, el cual para la vigencia 2023, indicó que los motivos de retiro presentados correspondieron a:

- Mejor oportunidad laboral con mayor ingreso
- Ciclo cumplido / Sobrecarga laboral
- Jubilación
- Asumir nuevos retos a nivel profesional

Si bien los motivos presentados obedecen en su mayoría a motivos personales, también se identifica la manifestación de la necesidad que tiene la entidad de trabajar para mejorar la distribución y asignación de cargas de trabajo en los funcionarios para 2024.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Desde el proceso de Gestión del Talento Humano, trimestralmente se procederá con la ejecución y seguimiento de las actividades correspondientes a este plan, de acuerdo con las siguientes actividades:

Actividad	Entregable	Unidad de Medida	Meta	Periodicidad
Elaborar, aprobar y publicar el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2024.	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Plan elaborado, aprobado y publicado a 31 de enero de 2024	1 plan publicado	Anual
Cálculo del Nivel de provisión de la planta de personal	Porcentaje de provisión de la planta de personal %	(No. de empleos provistos / No. de empleos de la planta) * 100	80%	Trimestral
Cálculo del nivel de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal %	Porcentaje de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal %	((No. de vacantes de la planta a 1/1/2024 - (No. de vacantes de la planta a cierre de trimestre) / No. de vacantes de la planta a 1/01/2024))*100	Incremento respecto al trimestre anterior	Trimestral