

# Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023

**Coordinación Ejecutiva**  
Coordinadora Zoila Vargas

**Coordinación de Gestión  
Administrativa y Financiera**

Coordinadora Diana Wilches

Enero 2023

## CONTENIDO

<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>3</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>Análisis de las necesidades de personal.....</b>	<b>3</b>
<b>Cargas de trabajo .....</b>	<b>4</b>
<b>Análisis de la disponibilidad de personal .....</b>	<b>iError! Marcador no definido.</b>
<b>Programación de medidas de cobertura .....</b>	<b>5</b>

Plan de previsión de recursos humanos 2023		<b>Página 2 de 7</b>	
Martha Valenzuela	Actualizado: 03/01/2023	Revisado por: GAF / Coordinación Ejecutiva	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

## Introducción

En la Comisión de Regulación de Comunicaciones, el presente plan surge 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 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."

Por lo anterior se define que el Plan de Previsión de recursos humanos es 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.

## Análisis de las necesidades de personal

La Comisión de Regulación de Comunicaciones 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.

Es así como actualmente la CRC cuenta con una planta de personal aprobada con 117 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:

Plan de previsión de recursos humanos 2023			<b>Página 3 de 7</b>
Martha Valenzuela	Actualizado: 03/01/2023	Revisado por: GAF / Coordinación Ejecutiva	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

CARGOS	PLANTA DCTO 90 DE 2010, DTO 1770 DE 2013, Resol. 5878 de 2020 y Resolución 6026 de 2020
Denominación y Nivel	No. Cargos
NIVEL DIRECTIVO	7
NIVEL ASESOR	39
NIVEL PROFESIONAL	55
NIVEL TECNICO	4
NIVEL ASISTENCIAL	12
<b>TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS</b>	<b>117</b>

Tabla Planta de personal de la CRC

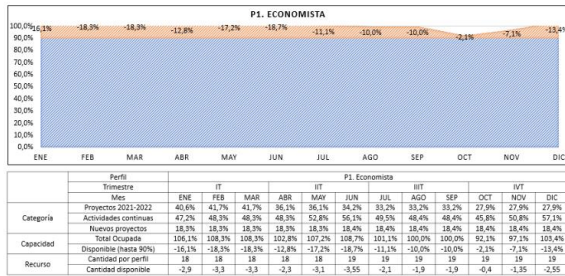
## Cargas de trabajo

En la CRC, la Coordinación de Planeación Estratégica, siendo 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 y siendo la coordinación encargada del seguimiento de la ejecución de los proyectos, cumplimiento de hitos, disponibilidad de recursos humanos y retrasos, con el propósito de contribuir en la toma de decisiones sobre la gestión de la Entidad, identifica las cargas de trabajo de acuerdo con las necesidades de recursos de cada uno de los grupos internos de trabajo, frente a lo cual realizó para 2023 un análisis de necesidades de recurso humano para el cumplimiento de Agenda Regulatoria 2023, y demás actividades misionales y administrativas a desarrollar, identificando como se muestra a continuación, las capacidades de recurso por perfil:

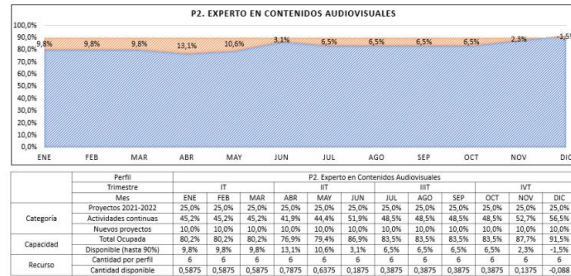
### ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2023 - RECURSO COMPARTIDO



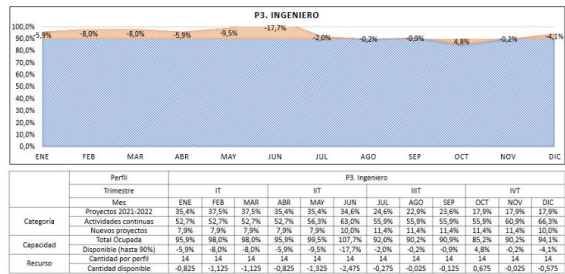
**ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2023 - OCUPACIÓN POR RECURSO: ECONOMISTAS**



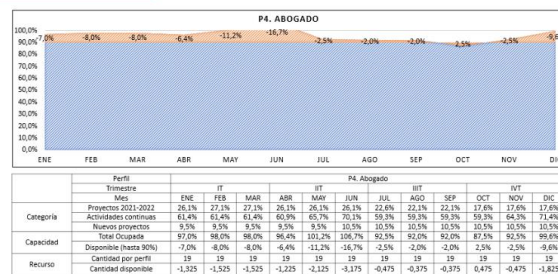
**ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2023 - OCUPACIÓN POR RECURSO: HUMANIDADES**



**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**

Por otro lado, es importante indicar que la Entidad cuenta para 2023, con los recursos tecnológicos suficientes para el equipo humano que confirma su planta de personal, así como con la asignación presupuestal requerida para su funcionamiento.

No obstante, 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 y Colombia Compra Eficiente, en caso de darse la ampliación de la planta de personal o la creación de una planta temporal, la CRC requerirá de recursos económicos para cubrir los gastos de personal generados, así mismo requerirá adquirir nuevos recursos tecnológicos para garantizar la adecuada realización de las actividades en la CRC.

**Programación de medidas de cobertura**

Para el 2023, la CRC cuenta con recursos aprobados en el presupuesto general de la nación (Ley 2276 de 2022 – Decreto 2590 de 2022), por valor de \$22.819 millones por el rubro de gastos de personal.

Tal como se mencionó anteriormente, y teniendo en cuenta los cargos de la planta de personal asignados, se requiere contar con contratos de prestación de servicios para apoyar el desarrollo de

algunas de las actividades misionales de la entidad. Es así como, de los recursos asignados a los proyectos de inversión, la CRC destinará para 2023 aproximadamente el 27% para la contratación de dichos apoyos.

No obstante lo anterior y en atención a la iniciativa del Gobierno Nacional respecto al Plan de formalización del Empleo Público en Colombia, en 2023 la CRC atenderá a los lineamientos indicados sobre la materia, aunando sus esfuerzos en actualizar, identificar su recurso, sus necesidades de ampliación y/o contratación según corresponda, con la finalidad de contar con el recurso humano necesario para cumplir con los objetivos institucionales de esta y futuras vigencias.

**Informe Consolidado de Retiro:** En el análisis de la información correspondiente al proceso de retiro de servidores de la entidad presentado en el año 2022, es importante precisar que los motivos de retiro presentados correspondieron a:

- Mejor oportunidad laboral con mayor ingreso
- Ciclo cumplido / Sobrecarga laboral
- Para adelantar estudios en el exterior
- 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.

Ahora bien, 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 2022, 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, que para la CRC, han sido de alto impacto como lo muestran los resultados de Clima Organizacional obtenidos en las últimas mediciones y que reconocen las estrategias adoptadas en cada vigencia.

## ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN

Plan de previsión de recursos humanos 2023		<b>Página 6 de 7</b>	
Martha Valenzuela	Actualizado: 03/01/2023	Revisado por: GAF / Coordinación Ejecutiva	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			

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:

**Encargos:** 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, orientan los lineamientos a todas las entidades públicas sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

**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 cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta 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.

## METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

A la hora 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.

Por otro lado, y en atención a la iniciativa del Gobierno Nacional respecto al Plan de formalización del Empleo Público en Colombia, en 2023 la CRC atenderá a los lineamientos indicados sobre la materia, aunando sus esfuerzos en actualizar, identificar su recurso, sus necesidades de ampliación y/o contratación según corresponda, con la finalidad de contar con el recurso humano necesario para cumplir con los objetivos institucionales de esta y futuras vigencias.

Plan de previsión de recursos humanos 2023		<b>Página 7 de 7</b>	
Martha Valenzuela	Actualizado: 03/01/2023	Revisado por: GAF / Coordinación Ejecutiva	Revisión No. 1
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022			