



COMISIÓN DE REGULACIÓN
DE COMUNICACIONES
REPÚBLICA DE COLOMBIA

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Gestión Administrativa y Financiera
Gestión del Talento Humano
Coordinador: Andrés Gutiérrez Guzmán

Enero de 2019



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia



@CRCCol



/CRCCol



/CRCCol



CRCCol

WWW.CRCOM.GOV.CO

CONTENIDO

| | |
|--|----------|
| Introducción..... | 3 |
| Análisis de las necesidades de personal..... | 3 |
| Análisis de la disponibilidad de personal | 6 |
| Programación de medidas de cobertura | 6 |

| | | | |
|--|-------------------------------------|--|----------------|
| Plan de Previsión de recursos humanos 2019 | Gestión Administrativa y Financiera | Página 2 de 8 | |
| Martha Valenzuela / Andrés Gutiérrez | Actualizado: 23/01/2019 | Revisado por: Gestión de Talento Humano | Revisión No. 0 |
| Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019 | | | |

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Introducción

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 un 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 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, de ampliación de la planta de personal de la CRC en 15 cargos. La planta actual de la Entidad se relaciona a continuación, la cual a diciembre 31 de 2018 se presentó provista así:

| | | | |
|--|-------------------------------------|--|----------------|
| Plan de Previsión de recursos humanos 2019 | Gestión Administrativa y Financiera | Página 3 de 8 | |
| Martha Valenzuela / Andrés Gutiérrez | Actualizado: 23/01/2019 | Revisado por: Gestión de Talento Humano | Revisión No. 0 |
| Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019 | | | |

| CARGOS | PLANTA DTO 90 DE 2010 y DTO 1770 DE 2013 | PLANTA PROVISTA A 31 DE DICIEMBRE DE 2018 |
|---------------------------------|--|--|
| Denominación y Nivel | No. Cargos | No. Cargos |
| NIVEL DIRECTIVO | 3 | 3 |
| NIVEL ASESOR | 31 | 29 |
| NIVEL PROFESIONAL | 36 | 35 |
| NIVEL TÉCNICO | 4 | 4 |
| NIVEL ASISTENCIAL | 7 | 7 |
| TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS | 81 | 77 |

Tabla. Planta de personal de la CRC

La CRC cuenta con la información que semana a semana se consolida como cargas de trabajo necesarias en cada uno de los diferentes procesos la organización, para el logro de los objetivos institucionales. Dicha información es revisada por los coordinadores de los grupos internos de trabajo.

| PERFIL | PERSONA | CARGO | APOYO Regulatorio | APOYO Esporádico | LIDER Regulatorio | LIDER Esporádico | TOTAL ACTIVIDADES | DISEÑO RREGULATORIO | ANÁLISIS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN | CAPITAL INTELLECTUAL | RELACIONAMIENTO CON AGENTES | PLANEACIÓN ESTRATÉGICA | ASESORÍA JURÍDICA Y SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS | COORDINACIÓN EJECUTIVA | GESTIÓN ADMIN. Y FINANCIERA | TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS INFORMACIÓN | TOTAL PROCESOS |
|--------|-------------------------|----------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|------------------------|---|-------------------------|-----------------------------|---------------------------|--|---------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| A | David Agudelo | Asesor 17 | 8 | 0 | 0 | 0 | 8 | 3 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| A | Fabio Restrepo | Asesor 16 | 10 | 0 | 2 | 0 | 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| A | Camila Gutiérrez | Asesor 16 | 4 | 0 | 3 | 0 | 7 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| A | Victor Sandoval | Asesor 15 | 7 | 0 | 1 | 0 | 8 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| A | Laura Cristina Martínez | Asesor 09 | 8 | 0 | 0 | 0 | 8 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| A | Jair Quintero | Asesor 07 | 9 | 1 | 0 | 0 | 9 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| A | Luz Mireya Garzón | Profesional 22 | 8 | 0 | 3 | 0 | 11 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 11 |
| A | Tatiana Moreno | Profesional 19 | 6 | 0 | 1 | 0 | 7 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| A | Juan Pablo Garcia | Profesional 21 | 5 | 0 | 1 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| A | Lina Ardila | Profesional 19 | 9 | 0 | 1 | 0 | 10 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| A | Johana Puentes | Profesional 02 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| A | Juan Pablo Osorio | Profesional 08 | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| A | Vacante | Profesional 01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A | Alejandro Delgado | Contratista | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| A | Armando Monsalve | Contratista | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| E | Guillermo Velásquez | Asesor 15 | 4 | 0 | 2 | 0 | 6 | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| E | Yeison Loaiza | Asesor 15 | 6 | 0 | 1 | 0 | 7 | 2 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| E | Lorena Vivas | Asesor 15 | 3 | 0 | 2 | 0 | 5 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| E | John Jairo Tejeda | Asesor 14 | 4 | 1 | 2 | 1 | 7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| E | Javier Lesmes | Asesor 14 | 2 | 0 | 7 | 0 | 9 | 0 | 5 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| E | Sebastian Henao | Asesor 12 | 7 | 1 | 4 | 0 | 11 | 0 | 4 | 3 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| E | Jhan Camilo Pulido | Asesor 09 | 5 | 0 | 2 | 0 | 7 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| E | Lina Quevedo | Asesor 09 | 8 | 0 | 2 | 0 | 10 | 3 | 1 | 0 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| E | Rafael Cuervo | Profesional 22 | 6 | 0 | 1 | 0 | 7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| E | Viviana Vanegas | Profesional 22 | 4 | 1 | 3 | 0 | 7 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| E | Madeleine Gil | Profesional 21 | 4 | 0 | 3 | 0 | 7 | 0 | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |

| PERFIL | PERSONA | CARGO | APOYO Regulatorio | APOYO Esporádico | LIDER Regulatorio | LÍDER Esporádico | TOTAL ACTIVIDADES | DISEÑO RREGULATORIO | ANÁLISIS Y GESTION DELA INFORMACIÓN | CAPITAL INTELECTUAL | RELACIONAMIENTO CON AGENT | PLANEACIÓN ESTRATÉGICA | ASESORÍA JURÍDICA Y SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS | COORDINACIÓN EJECUTIVA | GESTIÓN ADMIN. Y FINANCIERA | TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS INFORMACIÓN | TOTAL PROCESOS |
|--------|-------------------------|----------------|-------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|---------------------|-------------------------------------|---------------------|---------------------------|------------------------|---|------------------------|-----------------------------|------------------------------------|----------------|
| A | David Agudelo | Asesor 17 | 8 | 0 | 0 | 0 | 8 | 3 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| A | Fabio Restrepo | Asesor 16 | 10 | 0 | 2 | 0 | 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| A | Camila Gutiérrez | Asesor 16 | 4 | 0 | 3 | 0 | 7 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| A | Victor Sandoval | Asesor 15 | 7 | 0 | 1 | 0 | 8 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| A | Laura Cristina Martínez | Asesor 09 | 8 | 0 | 0 | 0 | 8 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| A | Jair Quintero | Asesor 07 | 9 | 1 | 0 | 0 | 9 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| A | Luz Mireya Garzón | Profesional 22 | 8 | 0 | 3 | 0 | 11 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 11 |
| E | Daniel Hernández | Profesional 11 | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 3 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| E | José Soba | Profesional 02 | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 | 1 | 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| IE | Hugo Romero | Asesor 16 | 5 | 0 | 5 | 0 | 10 | 4 | 0 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| IE | Miguel Durán | Asesor 16 | 2 | 0 | 7 | 0 | 9 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 8 |
| IE | Felipe Sarmiento | Asesor 16 | 4 | 1 | 6 | 0 | 10 | 0 | 0 | 4 | 1 | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| IE | Julian Lucena | Asesor 15 | 4 | 0 | 3 | 0 | 7 | 0 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| IE | Juan Manuel Hernández | Asesor 09 | 7 | 0 | 2 | 0 | 9 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| IE | Olga Cortés | Profesional 21 | 11 | 0 | 1 | 0 | 12 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 11 |
| IE | Andres Julian Farías | Profesional 19 | 6 | 0 | 3 | 0 | 9 | 4 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| IE | Carlos Rueda | Profesional 11 | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| IE | Oscar Agudelo | Secretario | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| IE | Natalia Quevedo | Contratista | 3 | 0 | 5 | 0 | 8 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| IE | Juan Diego Loaliza | Contratista | 4 | 0 | 2 | 0 | 6 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| IE | Sebastian Sánchez | Contratista | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| IE | Fausto Heredia | Contratista | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| IE | Camilo Acosta | Contratista | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| IS | Humberto Prada | Contratista | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| IS | Maribel Hernández | Profesional 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| IS | Claudia Camacho | Profesional 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| IS | Ana Maria Cely | Profesional 11 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| IS | Diana Rojas | Contratista | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| C | Juan Manuel Velazco | Contratista | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| C | Rocío Quinche | Contratista | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| C | Erik Barbosa | Contratista | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| AE | Camilo Rodríguez | Profesional 05 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| CS | Yamile Mateus | Profesional 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CS | Elizabeth Parra | Profesional 14 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Co | Marisol Guerrero | Profesional 21 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| T | Andrés Caro | Técnico adm | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |

Tabla. Distribución proyectos /Personal

Este diagnóstico cuenta con la revisión y análisis del nivel de desarrollo tecnológico de la entidad (dotación de computadores, software disponible, acceso a internet, Intranet o correo electrónico, etc.) con el fin de minimizar el costo de la realización de las tareas y lograr los resultados previstos con la calidad esperada y en el tiempo oportuno.

Análisis de la disponibilidad de personal

En la CRC adelanta la provisión de cargos de acuerdo con la disponibilidad que se relaciona a continuación:

| Cargo | Cantidad en planta |
|--------------------------------|--------------------|
| Experto de Comisión Reguladora | 3 |
| Profesional Especializado | 23 |
| Profesional Universitario | 13 |
| Técnico Administrativo | 4 |
| Secretario Ejecutivo | 3 |
| Conductor mecánico | 4 |
| Asesor | 31 |
| TOTAL | 81 |

| Cargo | Código | Grado | Cantidad planta | Vacancia definitiva | Carrera |
|---------------------------|--------|-------|-----------------|---------------------|---------|
| Profesional Especializado | 2028 | 22 | 8 | 7 | 1 |
| Profesional Especializado | 2028 | 21 | 7 | 6 | 1 |
| Profesional Especializado | 2028 | 19 | 4 | 4 | |
| Profesional Especializado | 2028 | 18 | 1 | 1 | |
| Profesional Especializado | 2028 | 17 | 2 | 1 | 1 |
| Profesional Especializado | 2028 | 14 | 1 | 1 | |
| Profesional Universitario | 2044 | 11 | 4 | 4 | |
| Profesional Universitario | 2044 | 8 | 2 | 1 | 1 |
| Profesional Universitario | 2044 | 6 | 1 | 0 | 1 |
| Profesional Universitario | 2044 | 5 | 1 | 1 | |
| Profesional Universitario | 2044 | 2 | 4 | 4 | |
| Profesional Universitario | 2044 | 1 | 1 | 1 | |
| Técnico Administrativo | 3124 | 18 | 4 | 1 | 3 |
| Secretario Ejecutivo | 4210 | 24 | 3 | 1 | 1 |
| Conductor mecánico | 4103 | 19 | 4 | 3 | 1 |

Tabla. Disponibilidad de personal de la CRC

Programación de medidas de cobertura

Revisión constante de las cargas de trabajo de los funcionarios: De acuerdo con la proyección de necesidades para atender a los diferentes proyectos, frente a la disponibilidad presupuestal, la CRC tomará las medidas pertinentes para contar con el personal necesario para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, mediante la revisión permanente de las cargas de trabajo por perfil.

| | |
|--|-----------------------------------|
| | Estudio / Actividad continua |
| | Identificación del problema |
| | Publicación propuesta regulatoria |
| | Decisión regulatoria |

| Eje | Iniciativa | 2019 | | | | 2020 | | | |
|------------------------------------|---|------|----|----|----|------|----|----|----|
| | | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T |
| Bienestar usuarios | Divulgación del Régimen de Protección de Usuarios | | | | | | | | |
| | Centro de análisis del comportamiento de los usuarios de telecomunicaciones Post[<i>data</i>] | | | | | | | | |
| | Régimen de protección de los usuarios del Sector Postal – Fase II | | | | | | | | |
| | Revisión de las condiciones de portabilidad numérica móvil y compensación automática por llamadas caídas | | | | | | | | |
| Calidad | Régimen de calidad de los servicios postales – Fase II | | | | | | | | |
| Competitividad y desarrollo | Revisión de medidas asociadas a restricciones para la operación de equipos terminales móviles en Colombia | | | | | | | | |
| | Revisión del régimen de reportes de información | | | | | | | | |
| | Revisión del régimen de Acceso, Uso e Interconexión | | | | | | | | |
| | Revisión del régimen de homologación de equipos terminales | | | | | | | | |
| | Revisión de la definición de los mercados relevantes en el sector postal | | | | | | | | |
| | Revisión del mercado de giros postales y aprovechamiento de la red de giros para promover la inclusión financiera en Colombia | | | | | | | | |
| | Desarrollo de un régimen de grandes impositores y servicios de valor agregado | | | | | | | | |
| | Monitoreo y análisis de tarifas y planes de los servicios de telecomunicaciones en Colombia | | | | | | | | |
| Innovación | Estudio sobre la penetración de las redes móviles actualmente desplegadas en Colombia | | | | | | | | |
| | Análisis de aspectos regulatorios asociados a la neutralidad de red | | | | | | | | |
| | El rol de los servicios OTT en el sector de las comunicaciones en Colombia | | | | | | | | |
| | Retos de la definición de mercados en nuevos entornos, en el marco de las competencias de la CRC | | | | | | | | |
| | Capital intelectual como dinamizador del conocimiento | | | | | | | | |

Tabla. Agenda Regulatoria -2019- 2020

| Grupo Interno de Trabajo | Horas Asignadas | Horas Ejecutadas | % por GIT |
|---|----------------------------|-----------------------------|------------------|
| Análisis y Gestión de la Información | 9828 | 9405,25 | 7,79% |
| Asesoría Jurídica y Solución de Controversias | 9645 | 9562 | 7,92% |
| Capital Intelectual | 7337 | 6841,75 | 5,67% |
| Comité de Comisionados | 60 | 59 | 0,05% |
| Control Interno | 92 | 88 | 0,07% |
| Coordinación Ejecutiva | 8690 | 8686,5 | 7,20% |
| Diseño Regulatorio | 18340 | 17644,5 | 14,62% |
| Planeación Estratégica | 5761 | 5700,75 | 4,72% |
| Relacionamiento con Agentes | 14879 | 15045,65 | 12,47% |
| Tecnologías y Sistemas de Información | 7240 | 7035 | 5,83% |
| Gestión Administrativa y Financiera | 41836 | 40624,25 | 33,66% |
| Total general | 123708 | 120692,65 | 100% |

Tabla. Cargas de trabajo 2018

Teniendo en cuenta que a 31 de diciembre de 2018 se dio inicio al proceso previo a convocatoria para proveer los cargos en vacancia definitiva en la CRC, se procederá en el 2019 con la gestión correspondiente ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Si bien para el año 2019 siguiendo los lineamientos de austeridad del Gobierno Nacional, la CRC no contempla presentar proyectos de reestructuración de su planta de personal, en caso de ser aprobado el proyecto de Ley de Modernización del Sector TIC, esta entidad deberá adelantar los trámites correspondientes para contar con la planta de personal adecuada, que le permita asumir las nuevas responsabilidades que le asigne dicha Ley.