

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021

Dirección Ejecutiva

Líder: Zoila Vargas Mesa.
Coordinadora Ejecutiva

Enero de 2021

CONTENIDO

Introducción	3
Análisis de las necesidades de personal	3
Análisis de la disponibilidad de personal	6
Programación de medidas de cobertura	7

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 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 a 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, mediante el cual se amplió la planta de personal de la CRC en 15 cargos. Posteriormente, en virtud 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 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 suscribió la Resolución CRC 5878 de 2020, "Por medio de la cual se modifica la planta de personal de la Comisión de Regulación de Comunicaciones", creando 10

Plan de Previsión de recursos humanos 2021		Código de Proyecto: NA		Página 3 de 13
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019				

cargos, de acuerdo con la asignación presupuestal asignada para la CRC, dejando así a 31 de diciembre 2019 una planta de personal de 91 cargos en total.

No obstante, para dar cumplimiento a las funciones asignadas a esta Comisión mediante la Ley 1978 de 2019, la CRC continuó con los trámites correspondientes buscando contar con más cargos en su planta, que permitieran el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas por la ley. Es así como, mediante la Resolución 6026 de 2020 "Por medio de la cual se modifica la planta de personal de la Comisión de Regulación de Comunicaciones", se crearon 26 cargos adicionales, quedando finalmente, conformada la planta de personal de la CRC, a diciembre 31 de 2020, de la siguiente manera:

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	
TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS	117	

Tabla Planta de personal de la CRC

Cargas de trabajo 2020

En el 2020 se adelantó análisis, distribución y priorización de cargas de trabajo la cual se ilustra en el siguiente cuadro y refleja la distribución y seguimiento que semanalmente se adelantó por parte de la Coordinación de Planeación Estratégica, en acompañamiento de los diferentes grupos internos de trabajo:

Perfil	Colaborador	Cargo	AJSC	CA	CE	DR	GAD	GAF	IDi	PE	RCA	TSI	Total
Ab	Adriana Santisteban	Asesor 07	4	5	1	2			2		2		16
Ab	Laura Martínez	Asesor 15				4			1		1		6
Ab	Camila Gutiérrez	Asesor 16				6					2		8
Ab	Victor Sandoval	Asesor 16	11			3							14
Ab	David Agudelo	Asesor 17	2			6			1		1		10
Ab	Maria Sepúlveda	Contat.	3	1	1	1	1				2		9
Ab	Alejandro Delgado	Contat.							2		2		4
Ab	Armando Monsalve	Contat.		1							2		3
Ab	Camilo Romero	Contat.	2	1		3			1		1		8

Perfil	Colaborador	Cargo	AJSC	CA	CE	DR	GAD	GAF	Idi	PE	RCA	TSI	Total
Ab	Estefany Martínez	Prof. 01	2		1						1		4
Ab	Laura M Arzayús	Prof. 01	5	1		1			1		1		9
Ab	Catalina Castellanos	Prof. 02	4	1							1	1	7
Ab	Diego Ramírez	Prof. 02	3		1	1			1		1		7
Ab	José Acevedo	Prof. 02	6	1	1				1		1		10
Ab	Juan Simón López	Prof. 08	3	1					1	2			7
Ab	Juan Pablo Osorio	Prof. 19	7	1		1							9
Ab	Juan Pablo García	Prof. 21	3			2	1		1			3	10
Ab	Tatiana Moreno	Prof. 21	6			4			1		1		12
Ab	Mireya Garzón	Prof. 22	2	2	4	2			2		1	1	14
Ad	Juan Hernández	Asesor 17					3		3		1		7
Ad	Diego Alvarez	Contat.				3	1				1		5
Ad	Camilo Rodriguez	Prof. 05		1			1				2	1	5
Com	Erik Barbosa	Contat.									1		1
Com	Rocio Quinche	Contat.		1							1		2
Com	Elizabeth Parra	Prof. 14									1		1
Ec	Jhan Camilo Pulido	Asesor 09				3	2	1	1	1			8
Ec	Madeleine Gil	Asesor 09				2	5	1			1		9
Ec	Rafael Cuervo	Asesor 09	1			5	1					2	9
Ec	Lina Quevedo	Asesor 12				3	1				1		5
Ec	John Jairo Tejada	Asesor 14				2	2		2		1	1	8
Ec	Juan Fernando Plazas	Asesor 14				1	2		3	1	1		8
Ec	Guillermo Velásquez	Asesor 15				6					2		8
Ec	Lorena Vivas	Asesor 15				3	1		3		1		8
Ec	Luz Miriam Díaz	Asesor 15							1	2	2		5
Ec	Yeison Loaiza	Asesor 15				4	1						5
Ec	Nicolle Cárdenas	Contat.				1	3	1			2		7
Ec	Carlos Camelo	Contat.				3	2		3				8
Ec	José David Soba	Prof. 02				1	4	1			1		7
Ec	Victor Baldrich	Prof. 11				1	4	1	1		1		8
Ec	Isabella Russi	Prof. 21		1		2	2		1				6
Ec	Laura Hernandez	Prof. 22				3	1						4
Ec	Luis Carlos Ricaurte	Prof. 22				4	1	1					6
Hum	Juan Pablo Monge	Contat.	1	8							2		11
Hum	Diego Godoy	Contat.		9							1	2	12
Hum	Ricardo Ramírez	Contat.		6					2				8
Hum	Sergio Urquijo	Contat.		7			1		2	1			11
I.E	Olga Cortés	Asesor 09				2	3				1		6
I.E	Julián Lucena	Asesor 14	4			3	1	1	1		1		11
I.E	Hugo Romero	Asesor 16	2		1	4			1		3		11
I.E	Julián Farías	Asesor 9	4			4			1				9
I.E	Camilo Acosta	Contat.	1	1		1					2		5
I.E	Fausto Heredia	Contat.									2		2
I.E	Carlos Ruiz	Contat.	4			5	1		1				11
I.E	Celso Andrés Forero	Contat.	4			1	1	2	1		1		10
I.E	David Murillo	Contat.					3	1	2		1		7
I.E	Juan Diego Loaiza	Contat.	4			4		1	2			1	12

Perfil	Colaborador	Cargo	AJSC	CA	CE	DR	GAD	GAF	IDi	PE	RCA	TSI	Total
I.E	Mauricio Gómez	Contat.	1			2	3		4	1			11
I.E	Natalia Quevedo	Contat.				1	1		4		3	2	11
I.E	Oscar García	Contat.	5	1			1		2				9
I.E	Carlos Rueda	Prof. 19	4			6			1		1		12
I.S	Ana María Cely	Contat.									1		1
I.S	Fabian Hernández	Contat.					1						1
I.S	Fabrizio Vargas	Contat.					1	1				2	4
I.S	Humberto Prada	Contat.				1					1		2
I.S	Claudia Camacho	Prof. 18	1										1

Tabla. Distribución proyectos / Colaboradores 2020

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

Cargo	Cantidad en planta
Denominación y Nivel	No. Cargos
NIVEL DIRECTIVO	7
NIVEL ASESOR	39
NIVEL PROFESIONAL	55
NIVEL TECNICO	4
NIVEL ASISTENCIAL	12
TOTAL	117

Cargo	Código	GRADO	Cantidad	Vacancia definitiva
Experto de Comisión Reguladora	90	0	7	0
Profesional Especializado	2028	24	3	3
Profesional Especializado	2028	23	3	3
Profesional Especializado	2028	22	10	9
Profesional Especializado	2028	21	9	9
Profesional Especializado	2028	19	6	6
Profesional Especializado	2028	18	2	2
Profesional Especializado	2028	17	3	2
Profesional Especializado	2028	14	1	1

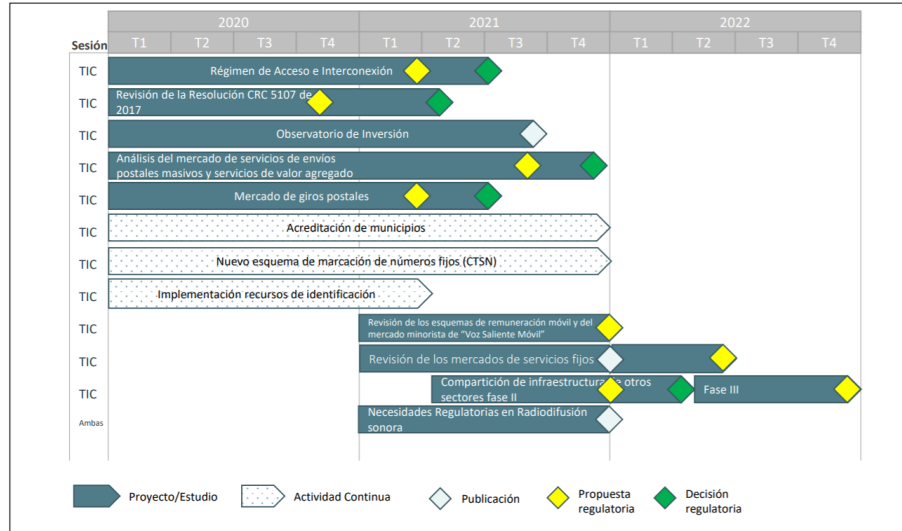
Profesional Universitario	2044	11	9	9
Profesional Universitario	2044	8	2	2
Profesional Universitario	2044	6	1	0
Profesional Universitario	2044	5	1	1
Profesional Universitario	2044	2	4	4
Profesional Universitario	2044	1	1	1
Técnico Administrativo	3124	18	4	1
Secretario Ejecutivo LNR	4210	24	2	0
Secretario Ejecutivo	4210	24	2	1
Conductor Mecánico LNR	4103	19	4	0
Conductor Mecánico	4103	19	4	3
Asesor	1020	18	1	0
Asesor	1020	17	9	0
Asesor	1020	16	7	0
Asesor	1020	15	7	0
Asesor	1020	14	5	0
Asesor	1020	12	2	0
Asesor	1020	9	6	0
Asesor	1020	7	2	0
Total			117	57

Tabla. Disponibilidad de personal de la CRC

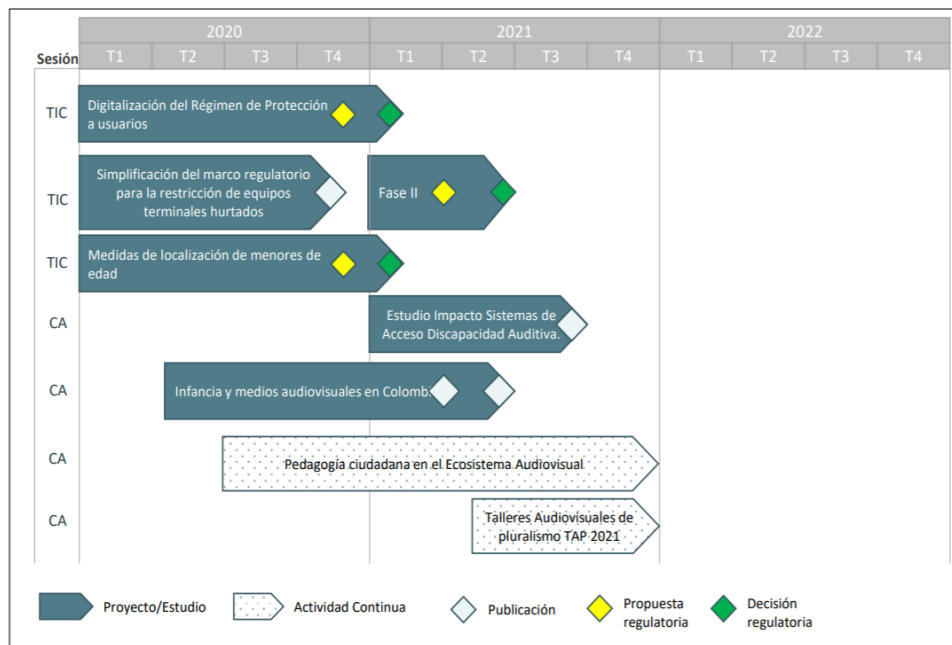
Programación de medidas de cobertura

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.

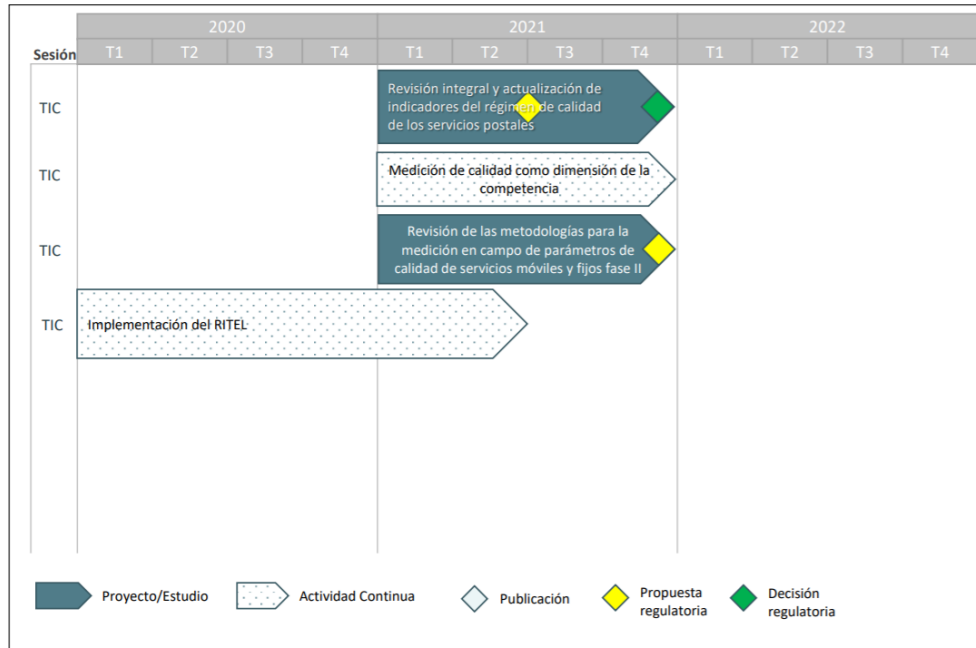
Proyectos e iniciativas del eje estratégico Promoción de la Competencia



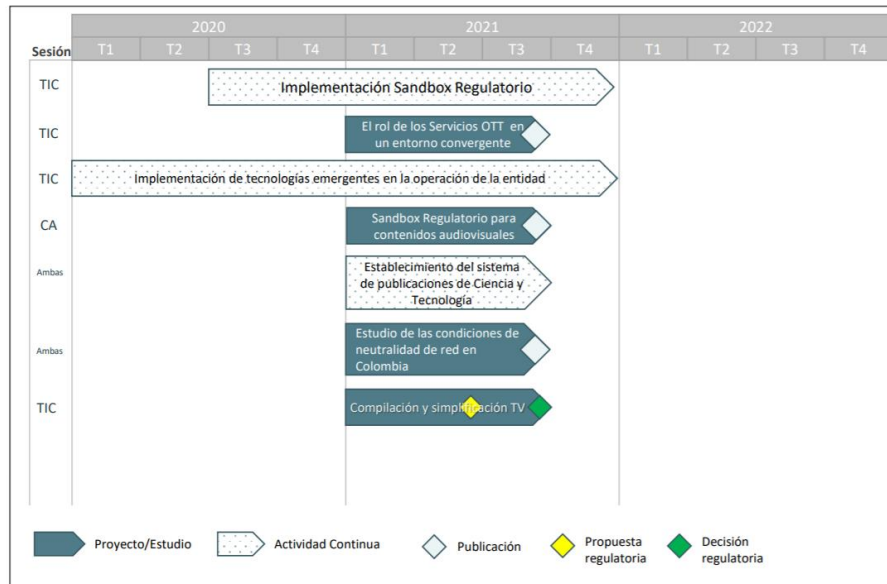
proyectos e iniciativas del eje estratégico Protección de Usuarios y Audiencias



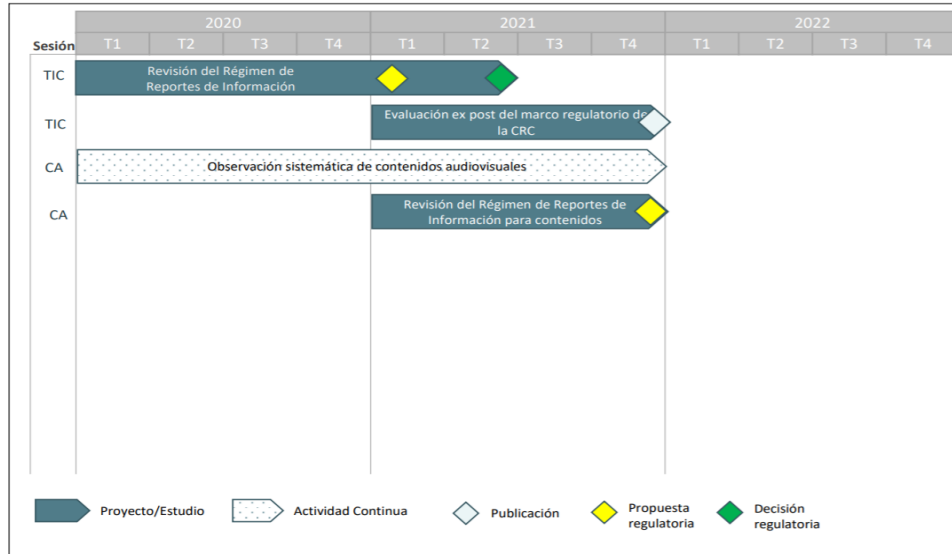
Proyectos e iniciativas del eje estratégico Calidad de los Servicios



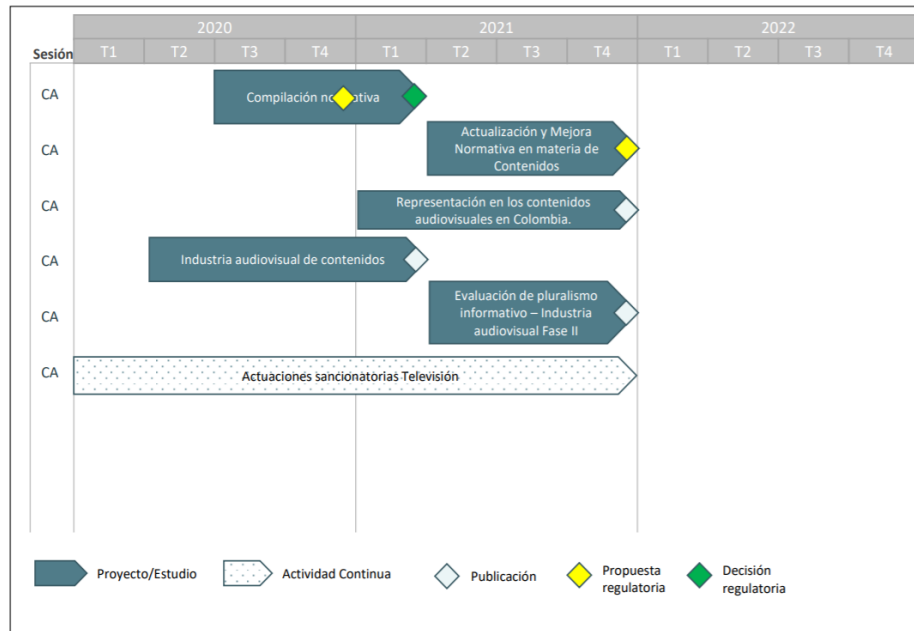
Proyectos e iniciativas del eje estratégico Innovación



Proyectos e iniciativas del eje estratégico Explotación de Datos



Proyectos e iniciativas del eje estratégico Pluralismo informativo



A continuación, se muestra como referencia la distribución de cargas para atención de temas misionales durante el 2020 por grupo interno de trabajo:

COORDINACIÓN	HORAS EJECUTADAS MISIONALES	% DEL TOTAL X GIT
AJSC	9115	14%
CA	2050	3%
CE	707	1%
DR	32821	51%
GAD	8265	13%
GAF	90	0%
I+D+i	5950	9%
PE	1247	2%
RCA	3349	5%
TSI	246	0%
TOTAL	63840	100%

Tabla. Cargas de trabajo 2020

Para año 2021 la CRC cuenta, como se mencionó anteriormente, con una planta de personal conformada por 117 cargos, buscando con esto asumir las nuevas responsabilidades que le fueron asignadas por la Ley 1978 de 2019. Para el caso de los cargos que cumplen con las características para pertenecer a carrera administrativa, se adelantarán los trámites correspondientes de acuerdo con las disposiciones que sobre la materia establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil, para adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos en vacancia definitiva de la Planta de Personal de la CRC.

En tanto se cubran las vacantes definitivas mediante concurso de méritos, procederá a cubrir temporalmente las vacantes mediante nombramientos provisionales o mediante encargo cuando haya servidores con derechos de carrera que puedan ser encargados.

No obstante, de acuerdo con la expedición de la Ley 1960 de 2019, la CRC estará atenta a los lineamientos dados para adelantar procesos de concurso de ascenso en caso de que aplique.

Para el 2021, la CRC cuenta con recursos aprobados en el presupuesto general de la nación (Ley 2063 de 2020), por valor de 20.344 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 aproximadamente el 15% para la contratación de dichos apoyos.

INFORME CONSOLIDADO DE RETIRO

En el análisis de la información correspondiente al proceso de retiro de servidores de la entidad presentado en el año 2020, es importante precisar que los motivos de retiro presentados correspondieron a:

- Motivos personales
- Pocas posibilidades de ascenso
- Independencia
- Salario
- Personal – Familiar
- Mejor oferta por desarrollo personal – Pocas posibilidades de ascenso

Como se evidencia, corresponde a motivos de carácter personal – familiar y en busca de mejor asignación salarial, son motivos que salen del control institucional. No obstante, en respuesta al tema salarial los cargos creados en 2020 complementan la planta en grados más altos como se muestra a continuación:

No. de cargos	Nivel	Código	Grado
Uno (1)	Asesor	1020	17
Dos (2)	Asesor	1020	16
Uno (1)	Asesor	1020	15
Dos (2)	Asesor	1020	14
Uno (1)	Asesor	1020	07
Tres (3)	Profesional Especializado	2028	24
Tres (3)	Profesional Especializado	2028	23
Dos (2)	Profesional Especializado	2028	22
Dos (2)	Profesional Especializado	2028	21
Dos (2)	Profesional Especializado	2028	19
Uno (1)	Profesional Especializado	2028	18
Uno (1)	Profesional Especializado	2028	17
Cinco (5)	Profesional Universitario	2044	11

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 2021, 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.

Plan de Previsión de recursos humanos 2021		Código de Proyecto: NA		Página 13 de 13
Zoila Varga Mesa Coordinadora Ejecutiva	Actualizado: 26/01/2021	Revisado y Aprobado: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Revisión No. 1	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019				