



Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025

Coordinación Ejecutiva
Coordinadora: Zoila Vargas

**Coordinación de Gestión
Administrativa y Financiera**
Coordinadora: Diana Wilches
Líder: Martha Valenzuela

Enero 2025

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	4
2. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	4
3. ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2025.....	5
4. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	iError! Marcador no definido.
5. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA.....	6
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	7

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025	NA	Página 2 de 8
Elaborado por: Diana Wilches / Martha Valenzuela Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 15/01/2025 Fecha de vigencia: 13/01/2025

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCIÓN

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.*", se procede con la formulación del presente plan.

De este modo, el Plan de Previsión de Recursos Humanos para 2025, 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 Sistema de Bienestar e Incentivos, el cual contiene entre otros, 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.

Es así como, 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.

Además, es de considerar, que el Departamento Administrativo de la Función Pública ha formulado 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:

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025	NA	Página 3 de 8
Elaborado por: Diana Wilches / Martha Valenzuela	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 15/01/2025
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025



- 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.

1. OBJETIVOS

El objetivo general del presente Plan de Previsión del Recurso Humano de la Comisión de Regulación de Comunicaciones -CRC, es establecer la disponibilidad de personal con 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.

1.1. Objetivos Específicos

- 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

2. 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.

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025	NA	Página 4 de 8
Elaborado por: Diana Wilches / Martha Valenzuela	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 15/01/2025
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025



3. ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2025

En la CRC, la Coordinación de Planeación y Gestión en articulación permanente con la Coordinación Ejecutiva y demás Grupos Internos de Trabajo, es la encargada de identificar las necesidades y proponer la priorización 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 realiza 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 2025 el siguiente análisis:



Tablas. Análisis de capacidad 2025 – Información extraída de los reportes presentados por la Coordinación de Planeación y Gestión de la CRC

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 grupo de asesores y profesionales de diferentes perfiles (abogados, ingenieros, economistas, perfiles con experiencia en contenidos

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025	NA	Página 5 de 8
Elaborado por: Diana Wilches / Martha Valenzuela Versión No. 5	Revisado por: Zoila Vargas Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de revisión: 15/01/2025 Fecha de vigencia: 13/01/2025



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, contando a la fecha con una planta de personal aprobada de 150 cargos, recurso que se puede encontrar con mayor detalle en el Plan Anual de Vacantes 2025

PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

De acuerdo con lo anterior, identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, para 2025 la CRC, adelanta la provisión de cargos de acuerdo con la disponibilidad de recursos aprobados en el presupuesto general de la nación (Decreto 1621 del 30 de diciembre de 2024), por valor de \$ 33.946 millones por el rubro de gastos de personal, y a su vez, cuenta con recursos por valor de \$2.154 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 2025.

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 2025, 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 2024, la CRC procedió vinculación por concurso de méritos Nación 3, actividad que continuará realizando en el 2025, según corresponda el uso y la vigencia de listas 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, sobre el avance en el proceso de concurso de méritos Nación 6, la CRC procederá según corresponda, con la vinculación que se genere y, para el año 2025, dado que se presentan 10 vacantes definitivas a 31 de diciembre de 2024, la entidad estará a tentar a las disposiciones establecidas por la CNSC, para que sean incluidas en el

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025	NA	Página 6 de 8
Elaborado por: Diana Wilches / Martha Valenzuela	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 15/01/2025
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025



próximo concurso de méritos. Para esto, se estimó un costo aproximado de \$63.645.582, considerando un valor por vacante de \$4.895.814, valor que se tendrá en cuenta para gestionar la apropiación de recursos en 2025 o cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil, así lo estime.

Encargos: La CRC, procederá con la provisión por Encargo, según aplique, de acuerdo con lo dispuesto en su Resolución interna CRC 177 de 2024 mediante la cual adoptó el *Instructivo para la provisión de vacantes temporales o definitivas generadas en empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la CRC mediante la figura del encargo, el cual aplica cada vez que se presenta una vacante de carrera administrativa, susceptible a proveer mediante encargo* y según dispongan las 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 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 con el nombramiento ordinario de libre nombramiento y remoción que cumplan con el perfil para su desempeño mientras se provee el cargo en forma definitiva.

Por otro lado, respecto a la iniciativa del Gobierno Nacional respecto al Plan de formalización del Empleo Público en Colombia, dado que, desde diciembre de 2023 la CRC finalizó su proceso de formalización del empleo fase I, en 2025 la entidad seguirá atenta a los lineamientos sobre la materia y sobre contratación por prestación de servicios.

Por otro lado, se tiene en cuenta en la formulación de planes de Talento Humano, el Informe Consolidado de Retiro, el cual arroja el análisis de la información correspondiente al proceso de retiro de servidores de la entidad presentado en el año 2024, es importante precisar que los motivos de mayor recurrencia en el retiro correspondieron a:

- Ganó concurso de méritos en otra entidad
- Mejor asignación salarial
- Mejor Oferta Laboral

4. 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:

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025	NA	Página 7 de 8
Elaborado por: Diana Wilches / Martha Valenzuela	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 15/01/2025
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025



Actividad	Entregable	Unidad de Medida	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	Anual
Cálculo del Nivel de provisión de la planta de personal	Porcentaje de provisión de la planta de personal %	No. de empleos provistos sobre No. de empleos de la planta por 100	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 /1/2025 menos No. de vacantes de la planta a cierre de trimestre, sobre No. de vacantes de la planta a 1/01/2025	Trimestral

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025	NA	Página 8 de 8
Elaborado por: Diana Wilches / Martha Valenzuela	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 15/01/2025
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025