

# Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022

**Coordinación Ejecutiva**

**Coordinación de Gestión  
Administrativa y Financiera**

Coordinadora:  
Zoila Vargas Mesa  
Diana Wilches Torres  
Líder: Martha Valenzuela

Enero 2022

— [www.crccom.gov.co](http://www.crccom.gov.co) —

 @CRCCol  /CRCCol  /CRCCol  CRCCOL

## 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 2021 .....</b>	<b>4</b>
<b>Análisis de la disponibilidad de personal .....</b>	<b>5</b>
<b>Programación de medidas de cobertura .....</b>	<b>6</b>

# 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

Plan de Previsión de recursos humanos 2022		Código de Proyecto: NA		<b>Página 3 de 11</b>
Elaborado por: Gestión Administrativa y Financiera	Actualizado: 7/1/2022	Revisado por: Zoila Varga Coordinadora Ejecutiva	Revisión No. 1	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019				

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 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 2021, de la siguiente manera:

<b>CARGOS</b>	<b>PLANTA DCTO 90 DE 2010, DTO 1770 DE 2013, Resol. 5878 de 2020 y Resolución 6026 de 2020</b>
<b>Denominación y Nivel</b>	<b>No. Cargos</b>
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 2021

En el 2021 se adelantó análisis, distribución de cargas de trabajo la cual se ilustra en el siguiente cuadro y refleja la distribución y seguimiento adelantada por parte de la Coordinación de Planeación Estratégica, en acompañamiento de los diferentes grupos internos de trabajo:

### CARGAS DE TRABAJO 2021

<b>TRIMESTRE</b>	<b>% CARGAS DE TRABAJO</b>
Primer Trimestre	101,04%

Segundo Trimestre	100,63%
Tercer Trimestre	99,98%
Cuarto Trimestre	97,78%
<b>Promedio</b>	<b>99,86%</b>

**Tabla. Distribución de cargas /Colaboradores 2021**

La Comisión de Regulación de Comunicaciones para el desarrollo de actividades y proyectos encaminados al cumplimiento de su quehacer misional y al desarrollo de su Agenda Regulatoria, cuenta con un equipo de asesores de diferentes perfiles (abogados, ingenieros, economistas, expertos en contenidos audiovisuales, etc.), quienes son asignados a las diferentes actividades y proyectos con una carga de trabajo estimada de acuerdo con la necesidad de estas, con el fin de cumplir los hitos y metas establecidas en los tiempos estimados. Para la vigencia 2021 el promedio de las cargas de trabajo de la Entidad fue de 99,86%, lo que significa que la cantidad de trabajo asignado a los diferentes asesores alcanza el 100% de exigencia de acuerdo con la jornada laboral establecida por la Entidad.

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:

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

<b>Cargo</b>	<b>Código</b>	<b>GRADO</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Vacancia definitiva</b>
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	0
Profesional Especializado	2028	19	6	0
Profesional Especializado	2028	18	2	0
Profesional Especializado	2028	17	3	0
Profesional Especializado	2028	14	1	0
Profesional Universitario	2044	11	9	1
Profesional Universitario	2044	8	2	0
Profesional Universitario	2044	6	1	0
Profesional Universitario	2044	5	1	0
Profesional Universitario	2044	2	4	1
Profesional Universitario	2044	1	1	0
Técnico Administrativo	3124	18	4	0
Secretario Ejecutivo LNR	4210	24	2	0
Secretario Ejecutivo	4210	24	2	0
Conductor Mecánico LNR	4103	19	4	0
Conductor Mecánico	4103	19	4	0
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
<b>Total</b>			<b>117</b>	<b>4</b>

**Tabla. Disponibilidad de personal de la CRC a 31 de diciembre de 2021**

## 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, particularmente los relacionados con la Agenda

Regulatoria 2022-2023, la CRC en 2022 tomará las medidas pertinentes para contar con el personal necesario para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Es así como acorde con los establecido en el artículo 2.2.1.4.1 de Decreto 1800 de 2019, la entidad evaluará de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el estudio de cargas de trabajo a fin de determinar el personal necesario para atender las necesidades presentes y futuras derivadas de la misionalidad de la entidad.

### Proyectos e iniciativas del eje estratégico Bienestar y Derecho de los Usuarios y audiencias

Eje	PROYECTO/ACTIVIDAD	2022				2023			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Bienestar y Derechos de los Usuarios y Audiencias	1.1. Estudio de impacto de sistemas de acceso para personas con discapacidad auditiva.				Publicación				
	1.2. Actualización de medidas de protección a la niñez y adolescencia			Propuesta regulatoria	Decisión Regulatoria				
	1.3. Representación en los contenidos audiovisuales en la televisión abierta en Colombia	Publicación							
	1.4. Medición de calidad de los servicios de comunicaciones		Publicación		Publicación				
	1.5. Revisión de las condiciones de calidad en la prestación de los servicios de telecomunicaciones	Propuesta Regulatoria	Decisión Regulatoria						
	1.6. Medición de riesgos al pluralismo informativo – Industria audiovisual Fase II	Publicación							
	1.7. Revisión integral Régimen de Protección de los Derechos de los Usuarios del Sector Postal – Fase II				Propuesta Regulatoria	Decisión Regulatoria			
	1.8. Actualización del Registro de Números Excluidos y Revisión de las causales de rechazo de la Portabilidad Numérica Móvil				Propuesta Regulatoria	Decisión Regulatoria			
	1.9. Revisión integral y actualización de indicadores del régimen de calidad de los servicios postales - Fase II	Decisión Regulatoria							

### Proyectos e iniciativas del eje estratégico Mercados y competencia

2. Mercados y competencia	2.1. Régimen de Acceso e Interconexión	Decisión Regulatoria							
	2.2. Análisis del mercado de servicios de envíos postales masivos.	Decisión Regulatoria							
	2.3. Compartición de infraestructuras para el despliegue de redes y la masificación de servicios de telecomunicaciones		Propuesta regulatoria	Decisión Regulatoria					
	2.4. Mercados relevantes de contenidos audiovisuales				Propuesta Regulatoria	Decisión Regulatoria			
	2.5. Necesidades Regulatorias en Radiodifusión Sonora	Publicación							
	2.6. Nuevo Esquema de Numeración fija								
	2.7. Observatorio de Inversión					Publicación			
	2.8. Promoción de despliegue de infraestructura								
	2.9. Promoción de la conectividad en zonas de difícil acceso	Propuesta regulatoria	Decisión Regulatoria						
	2.10. Revisión de los esquemas de remuneración móvil		Decisión Regulatoria						
	2.11. Revisión de los mercados de servicios fijos	Propuesta regulatoria	Decisión Regulatoria						
	2.12. Revisión del mercado portador 2021	Decisión Regulatoria							

### Proyectos e iniciativas de los ejes estratégicos de Innovación y mejora regulatoria, Gestión de grupos de valor y Fortalecimiento Institucional

Eje	PROYECTO/ACTIVIDAD	2022				2023			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
3. Innovación y mejora regulatoria	3.1. Revisión del Régimen de Reportes de Información para contenidos audiovisuales	Decisión Regulatoria							
	3.2. Actualización y mejora normativa en materia de Contenidos	Decisión Regulatoria							
	3.3. Barómetro de pluralismo informativo en el ecosistema audiovisual colombiano				Publicación				
	3.4. Estudio plataformas OTT 2022					Publicación			
	3.5. Evaluación ex post del marco regulatorio de la CRC								
	3.6. I+D+i para el fortalecimiento del sector de comunicaciones								
	3.7. Implementación Sandbox Regulatorio								
	3.8. Implementación del Título de Reportes de Información de la Resolución CRC 5050 de 2016								
Gestión de grupos de valor	4.1. Reporte de industria de los sectores de comunicaciones			Publicación					
	4.2. Pedagogía del ecosistema audiovisual y la participación ciudadana								
Fortalecimiento institucional	5.1. Implementación de tecnologías emergentes en la operación de la entidad								



Para el 2022, la CRC cuenta con recursos aprobados en el presupuesto general de la nación (Ley 2159 del 2021), por valor de 20.584 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 2022 aproximadamente el 20% 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 2021, es importante precisar que los motivos de retiro presentados correspondieron a:

- Mejor oportunidad laboral con mayor ingreso
- Ciclo cumplido, el funcionario siente que ya cumplió su etapa en la CRC
- Carga laboral
- Para adelantar estudios en el exterior
- Jubilación
- Asumir nuevos retos a nivel profesional

Como se evidencia, corresponde a motivos de carácter personal y en busca de mejor asignación salarial, son motivos que se salen del control institucional.

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.

Plan de Previsión de recursos humanos 2022		Código de Proyecto: NA		<b>Página 9 de 11</b>
Elaborado por: Gestión Administrativa y Financiera	Actualizado: 7/1/2022	Revisado por: Zoila Varga Coordinadora Ejecutiva	Revisión No. 1	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019				

## ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN

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

Como quiera que se presente una vacante, se procede con la identificación de la necesidad en el grupo interno de trabajo correspondiente, se procede con la revisión de la viabilidad de encargo si corresponde derechos de carrera para cubrir la vacante en modalidad de encargo, para luego realizar la respectiva verificación del cumplimiento de requisitos para el encargo según con lo establecido con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la ley 1960 del 27 de junio de 2019, y así proceder con el encargo.

Igualmente, y atendiendo al proceso de concurso de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil en el que se encuentra la CRC, según sea el caso se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal que rige su provisión en período de prueba y demás normas que se relacionen con la provisión de los cargos a través del concurso de méritos de ascenso o abierto.

Plan de Previsión de recursos humanos 2022		Código de Proyecto: NA		Página 10 de 11	
Elaborado por: Gestión Administrativa y Financiera		Actualizado: 7/1/2022		Revisado por: Zoila Varga Coordinadora Ejecutiva	
				Revisión No. 1	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019					

No obstante lo anterior y según sea la necesidad del servicio, se procederá con nombramiento en provisionalidad, mientras se surte el proceso correspondiente al concurso de méritos para la provisión definitiva.

Igualmente, para 2022 dentro del marco legal de la Ley de Garantías, se aplicará lo establecido en la CIRCULAR CONJUNTA 100-006 DE 2021 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo De La Presidencia De La República.

---

Plan de Previsión de recursos humanos 2022		Código de Proyecto: NA		<b>Página 11 de 11</b>
Elaborado por: Gestión Administrativa y Financiera	Actualizado: 7/1/2022	Revisado por: Zoila Varga Coordinadora Ejecutiva	Revisión No. 1	
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019				