

Plan Anual de Vacantes 2023

Coordinación Ejecutiva
Coordinadora Zoila Vargas

**Coordinación de Gestión
Administrativa y Financiera**

Coordinadora Diana Wilches

Enero 2023

— www.crccom.gov.co —

 @CRCCol  /CRCCol  /CRCCol  CRCCOL

CONTENIDO

| | |
|---|----------|
| Introducción | 3 |
| 1. Contexto Estratégico | 3 |
| 2. Contexto Normativo | 4 |
| 3. Definiciones | 5 |
| 4. Alcance | 7 |
| 5. Desarrollo del Plan de Vacantes | 7 |

| | | | |
|--|-------------------------|---|----------------|
| Plan Anual de Vacantes 2023 | | Página 2 de 12 | |
| 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 Anual de Vacantes CRC

Introducción

El Plan de Vacantes de la Comisión de Regulación de Comunicaciones, hace parte del Plan Estratégico de Talento Humano, y se constituye como un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los cargos de la planta de personal identificados en vacancia definitiva, para proceder a proveerlos según corresponda; identificando perfiles y número de cargos existentes y atendiendo a las necesidades de la CRC, no solo en términos de cantidad, sino también en calidades requeridas, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de la Entidad.

1. Contexto Estratégico

El plan anual de vacantes está alineado al Plan Estratégico de la CRC, formulado para la vigencia 2021-2025, particularmente al Pilar de Fortalecimiento institucional, que establece, que como parte de la estrategia de la CRC, se dará prioridad al desarrollo de capacidades internas que permitan a la Entidad modernizar y agilizar sus procesos, mejorar la toma de decisiones, así como digitalizar y simplificar las interacciones y trámites de los grupos de valor ante la Comisión; lo anterior a través del objetivo estratégico: *"Generar un ambiente y cultura organizacional que propicien la adopción de los valores institucionales, la responsabilidad social y el cumplimiento de los objetivos de la entidad"*.

| | | |
|---|--|--|
| Propósito Superior: Una Colombia con servicios de comunicaciones que mejoren la calidad de vida de toda la ciudadanía. | | |
| Misión: Regular los mercados de comunicaciones bajo criterios de mejora normativa para proteger los derechos de la ciudadanía, promover la competencia, la inversión, la calidad de los servicios y el pluralismo informativo. | | |
| Visión 2025: Consolidar un ambiente regulatorio innovador, simple, dinámico, transparente, plural y con usuarios empoderados, que contribuya al desarrollo del país. | | |
| P1. Bienestar y derechos de usuarios y audiencias | P2. Gestión de grupos de valor | P3. Mercado y competencia |
| O1. Garantizar un marco regulatorio actualizado para la protección de los derechos de los usuarios y audiencias, y la prestación de servicios con condiciones de calidad | O4. Fortalecer el posicionamiento de la CRC como el regulador único y convergente de los servicios de telecomunicaciones, postal y de contenidos audiovisuales | O6. Promover el acceso, uso eficiente y compartición de infraestructura de comunicaciones y otros sectores para aumentar la oferta de servicios y el despliegue de redes |
| O2. Garantizar el pluralismo informativo en los contenidos audiovisuales y la formación de audiencias | O5. Fomentar la participación en la actividad regulatoria de los grupos de valor, el empoderamiento de los usuarios, la formación de audiencias y la apropiación de la regulación por parte de los agentes regulados | O7. Fomentar la competencia y la inversión en los mercados de comunicaciones para garantizar la asequibilidad a servicios de calidad |
| O3. Promover la apropiación del marco regulatorio y la disposición de herramientas que faciliten el ejercicio de derechos y la toma de decisiones de los usuarios y audiencias | | O8. Resolver controversias entre los agentes del sector de las comunicaciones de manera oportuna |
| P4. Innovación y mejora regulatoria | | |
| O9. Fortalecer un ciclo regulatorio flexible, transparente y participativo que promueva la innovación en el sector de comunicaciones | O10. Fortalecer la aplicación de criterios de mejora regulatoria para garantizar una regulación eficiente que involucre, de manera activa, a todos los grupos interesados en su diseño, construcción, divulgación y comunicación | O11. Consolidar un marco de gobernanza de datos que garantice su disponibilidad, integridad, usabilidad y oportunidad. |
| P5. Fortalecimiento institucional | | |
| O12. Generar un ambiente y cultura organizacional que propicie la adopción de los valores institucionales, la responsabilidad social y el cumplimiento de los objetivos de la entidad | O13. Fomentar la eficiencia, agilidad en los procesos, con el fin de facilitar la gestión del ciclo de política regulatoria y demás actividades misionales | O14. Impulsar y fortalecer la transformación digital de la Entidad, a fin de soportar de manera eficiente y efectiva los procesos asociados a la estrategia de la misma. |

Fuente: Elaboración propia.

Imagen. Coordinación de Planeación CRC

| | | | |
|--|-------------------------|---|-----------------------|
| Plan Anual de Vacantes 2023 | | | Página 3 de 12 |
| Martha Valenzuela | Actualizado: 03/01/2023 | Revisado por: GAF / Coordinación Ejecutiva | Revisión No. 1 |
| Formato aprobado por: Relaciónamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 08/08/2022 | | | |

2. Contexto Normativo

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes corresponde a los lineamientos dados por la normatividad como se expone a continuación:

Ley 909 de 2004

Artículo 14 Literal d) de la Ley 909 de 2004, establece que al Departamento administrativo de la Función Pública - DAFP le corresponde: *"Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil"*.

Artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). *"Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos"* y en su literal b) artículo 15, *"Elaborar el plan de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas"*.

Decreto 1083 de 2015

"Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. *Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos"*.

"Artículo 2.2.4.9. *Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional"*.

"Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. *Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto de convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.*

"Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. *Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo"*.

| | | | |
|--|-------------------------|---|----------------|
| Plan Anual de Vacantes 2023 | | Página 4 de 12 | |
| 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 | | | |

"Artículo 2.2.5.3.3 *Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo".*

"Artículo 2.2.5.5.42 *Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera".*

"Artículo 2.2.22.3. *Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes."*

Decreto 1499 de 2017

Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, establece las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

3. Definiciones

EMPLEO PÚBLICO: El artículo 2º del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como *"el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado"* Igualmente señala que las competencias laborales funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

| | | | |
|--|-------------------------|---|----------------|
| Plan Anual de Vacantes 2023 | | Página 5 de 12 | |
| 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 | | | |

PLANTA GLOBAL: Número de cargos permanentes aprobados para el funcionamiento de la Entidad.

PROVISION: Formas de ocupar un cargo de planta.

CLASIFICACION SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES: Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.

NIVEL DIRECTIVO: Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.

NIVEL ASESOR: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

NIVEL PROFESIONAL: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

NIVEL TÉCNICO: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

NIVEL ASISTENCIAL: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

SIMO: Sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad. Aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la que se presentan empleos vacantes de entidades del Estado.

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera.

| | | | |
|--|-------------------------|---|-----------------------|
| Plan Anual de Vacantes 2023 | | | Página 6 de 12 |
| 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 | | | |

4. Alcance

La información correspondiente a las vacancias que se generen en la CRC se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras, buscando establecer cuáles son las necesidades de planta, para dar cumplimiento a las funciones y objetivos de la entidad.

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, el cual amplió la planta de personal de la CRC en 15 cargos, cantidad de cargos que estaba por debajo de los cargos totales requeridos con motivo de estas nuevas funciones y competencias otorgadas a la entidad.

Adicionalmente, con ocasión 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 se 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 suscribieron las Resoluciones CRC 5878 de 2020, y 6026 de 2020, por medio de las cuales se modificó la planta de personal de la Comisión de Regulación de Comunicaciones, quedando conformada la planta de personal de la CRC, a diciembre 31 de 2020, con un total de 117 cargos.

5. Desarrollo del Plan de Vacantes

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en la CRC, en cuanto a:

- 1) Cálculo de los colaboradores necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- 2) 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.
- 3) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

| | | | |
|--|-------------------------|---|----------------|
| Plan Anual de Vacantes 2023 | | Página 7 de 12 | |
| 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

El Plan de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

Para el 2023, de cara al concurso de méritos Nación 3, adelantado por la Comisión Nacional de Servicio Civil para proveer las vacantes definitivas de la planta de personal de la CRC, se atenderá al proceso de vinculación en periodo de prueba de quienes por mérito hayan superado el proceso de selección de dicho concurso y atendiendo al orden de las listas de elegibles y de la normatividad vigente sobre la materia se adelantarán los procesos de vinculación y desvinculación de personal en provisionalidad.

Por otra parte, de la planta de personal de la CRC, se relacionan en la siguiente tabla, cargos sin proveer a 31 de diciembre de 2022, teniendo en consideración que las vacantes de los niveles profesional, y técnico allí indicadas, serán provistas con ocasión al concurso Nación 3, como se indicó anteriormente:

| Cargo | Código | GRADO | Cantidad | Sin proveer |
|--------------------------------|--------|-------|----------|-------------|
| Experto de Comisión Reguladora | 90 | 0 | 7 | 1 |
| Profesional Especializado | 2028 | 24 | 3 | 0 |
| Profesional Especializado | 2028 | 23 | 3 | 2 |
| Profesional Especializado | 2028 | 22 | 10 | 1 |
| Profesional Especializado | 2028 | 21 | 9 | 2 |
| Profesional Especializado | 2028 | 19 | 6 | 2 |
| Profesional Especializado | 2028 | 18 | 2 | 1 |
| Profesional Especializado | 2028 | 17 | 3 | 1 |
| 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 | 0 |
| Profesional Universitario | 2044 | 1 | 1 | 0 |
| Técnico Administrativo | 3124 | 18 | 4 | 1 |
| Secretario Ejecutivo LNR | 4210 | 24 | 2 | 0 |
| Secretario Ejecutivo | 4210 | 24 | 2 | 0 |

| Cargo | Código | GRADO | Cantidad | Sin proveer |
|------------------------|--------|-------|------------|-------------|
| 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 | 1 |
| Asesor | 1020 | 12 | 2 | 0 |
| Asesor | 1020 | 9 | 6 | 0 |
| Asesor | 1020 | 7 | 2 | 0 |
| Total | | | 117 | 13 |

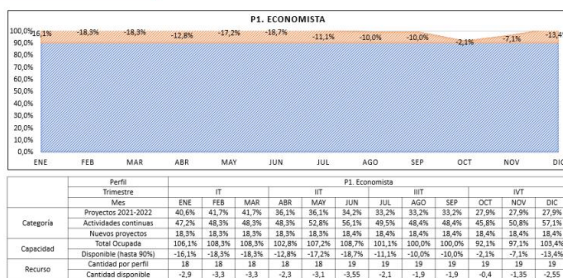
Tabla. Disponibilidad de personal de la CRC a 31 de diciembre de 2022

Ahora bien, frente a esta vacancia y las necesidades identificadas, desde la Coordinación de Planeación Estratégica se cuenta con el análisis de necesidades de recurso humano para el cumplimiento de Agenda Regulatoria 2023:

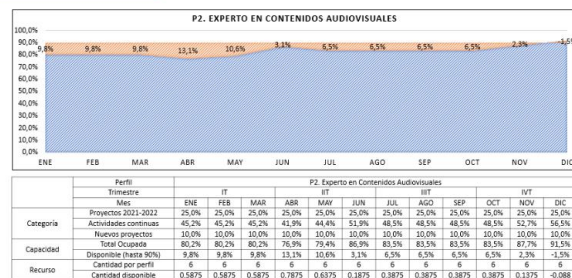
ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2023 - RECURSO COMPARTIDO



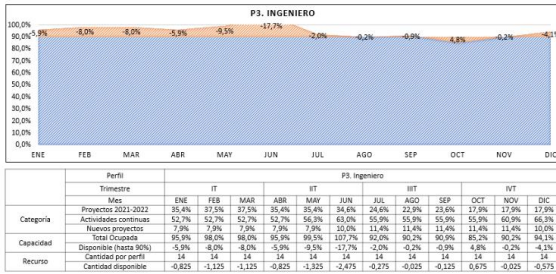
ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2023 - OCUPACIÓN POR RECURSO: ECONOMISTAS



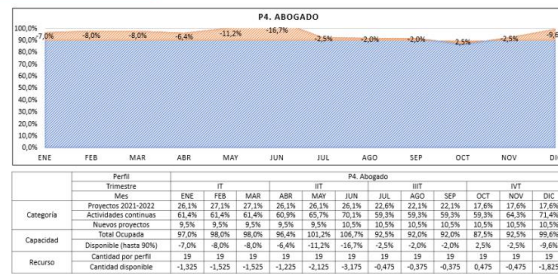
ANÁLISIS DE CAPACIDAD 2023 - OCUPACIÓN POR RECURSO: HUMANIDADES



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

En atención a este análisis y contando con la vinculación del personal que hace parte del concurso mencionado, se contará con el personal necesario para el cumplimiento de los objetivos institucionales planteados para la vigencia 2023,

• **Movilidad:**

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

• **Permanencia:**

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso de concurso
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

- **Retiro:**

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 41 de la misma Ley, respecto a los casos que producen el retiro del servicio, correspondientes al retiro por pensión o jubilación por vejez, se identificó que, a 31 de diciembre de 2022, se cuenta con nueve (8) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

| HOMBRES | |
|---------|----------|
| EDAD | CANTIDAD |
| 62 A 70 | 1 |
| 59 A 61 | 2 |
| 57 A 58 | 0 |

| MUJERES | |
|---------|----------|
| EDAD | CANTIDAD |
| 57 A 70 | 5 |
| 54 A 56 | 0 |
| 52 A 53 | 0 |

Para anticiparse a estas situaciones, la CRC se encuentra realizando el análisis correspondiente de las hojas de vida de los servidores de planta, tendiente a establecer con la debida antelación, el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizada.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán

en su debido momento, y son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

Metodología de Provisión a Mediano Plazo:

La Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera de la CRC, contribuye a la atención de las necesidades que se presenten en las diferentes dependencias 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.

En caso de presentarse vacantes, luego de proveer los cargos en vacancia definitiva, se procederá de acuerdo con lo dispuesto en la Circular 7 de 2021 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la demás normatividad que rija sobre la materia, respecto al procedimiento de provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargos y nombramientos provisionales.

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.

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 Anual de Vacantes 2023 | | Página 12 de 12 | |
| 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 | | | |