



Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026

Coordinación Ejecutiva

Coordinadora: Zoila Vargas

Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera

Coordinadora: Diana Wilches

Líder: Martha Valenzuela

Enero 2026

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
DEFINICIÓN Y ALCANCE	3
1. OBJETIVOS	4
2. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	4
2.1. ANÁLISIS DE CAPACIDAD	4
3. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA	6
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	8

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026	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: 23/01/2026 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 plan de previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026.

Este plan se formula en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, en el marco de las políticas de Desarrollo Administrativo, específicamente en el eje de Gestión del Talento Humano. Esta gestión se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, garantizando la observancia del principio de mérito para la provisión de empleos, el fortalecimiento de competencias, la vocación de servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada en la consecución de resultados, teniendo en cuenta instrumentos como el Plan Institucional de Capacitación, el Sistema de Bienestar e Incentivos, que abarca aspectos como el Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano se consolida como un factor estratégico de la administración pública, orientado tanto al bienestar y desarrollo de los servidores, como a la obtención de resultados eficientes que permitan cumplir los fines esenciales del Estado y las funciones misionales de la entidad, establecidos en el Plan de acción 2026 y en la Agenda Regulatoria 206 – 2027.

DEFINICIÓN Y ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna, con el fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichas necesidades de manera oportuna y eficaz.

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026	NA	Página 3 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: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha establecido tres lineamientos que orientan conceptual y metodológicamente el proceso de planeación de recursos humanos en las entidades públicas, la Gestión integral del talento humano, la articulación de la planeación del recurso humano con la planeación organizacional y la racionalización de la oferta de empleo público. Estos lineamientos buscan que la planeación de recursos humanos se convierta en una práctica permanente, iniciando con la previsión de necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, la valoración del talento actualmente vinculado y la implementación de acciones para cubrir las brechas identificadas.

1. OBJETIVOS

El objetivo general del presente Plan de Previsión del Recursos Humanos de la Comisión de Regulación de Comunicaciones -CRC, corresponde a 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

- Identificar las necesidades de personal de la entidad de la CRC y su capacidad para atender los retos establecidos para la vigencia.
- Realizar la programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades

2. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

La revisión de necesidades 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 el personal, que permita para garantizar el desarrollo de actividades y proyectos orientados al cumplimiento de su misión institucional, la ejecución de la Agenda Regulatoria y el Plan de Acción, para lo cual se cuenta con un equipo multidisciplinario de asesores y profesionales con perfiles diversos (abogados, ingenieros, economistas, especialistas en contenidos audiovisuales, humanistas, entre otros).

Estos profesionales son asignados a las distintas iniciativas en función de la complejidad y alcance de cada proyecto, estableciendo una carga de trabajo estimada que permita cumplir los hitos y metas previstas dentro de los plazos definidos.

2.1. ANÁLISIS DE CAPACIDAD

En la CRC, desde 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

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026	NA	Página 4 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: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

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.

Para realizar esta revisión de recursos se parte de la disposición de empleos por niveles y perfiles que, para la CRC, corresponde a la siguiente distribución para el 2026, lo cual se encuentra establecido en el Manual de Funciones y Competencias laborales.

FERFIL	NUMERO DE EMPLEOS DISTRIBUIDO POR NIVELES					TOTAL EMPLEOS
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
COMISIONADOS	7	0	0	0	0	7
INGENIERO ELECTRÓNICO / TELEC.	0	14	12	0	0	26
ABOGADO	0	13	21	0	0	34
ECONOMISTA	0	14	8	0	0	22
INGENIERO INDUSTRIAL	0	2	5	0	0	7
INGENIERO DE SISTEMAS	0	2	10	0	0	12
HUMANIDADES	0	2	0	0	0	2
CONTADOR	0	1	11	0	0	12
COMUNICADOR S	0	2	4	0	0	6
ADMINISTRADOR	0	2	4	0	0	6
TECNICO	0	0	0	4	0	4
ASISTENCIAL	0	0	0	0	12	12
TOTAL EMPLEOS	7	52	75	4	12	150

Tabla. Resumen de empleos en la CRC a 31 de diciembre de 2025

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026	NA	Página 5 de 8
Elaborado por: Diana Wilches/ Martha Valenzuela	Revisado por: Zoila Vargas	Fecha de revisión: 23/01/2026
Versión No. 5	Aprobado por: Relaciones con Grupos de Valor	Fecha de vigencia: 13/01/2025

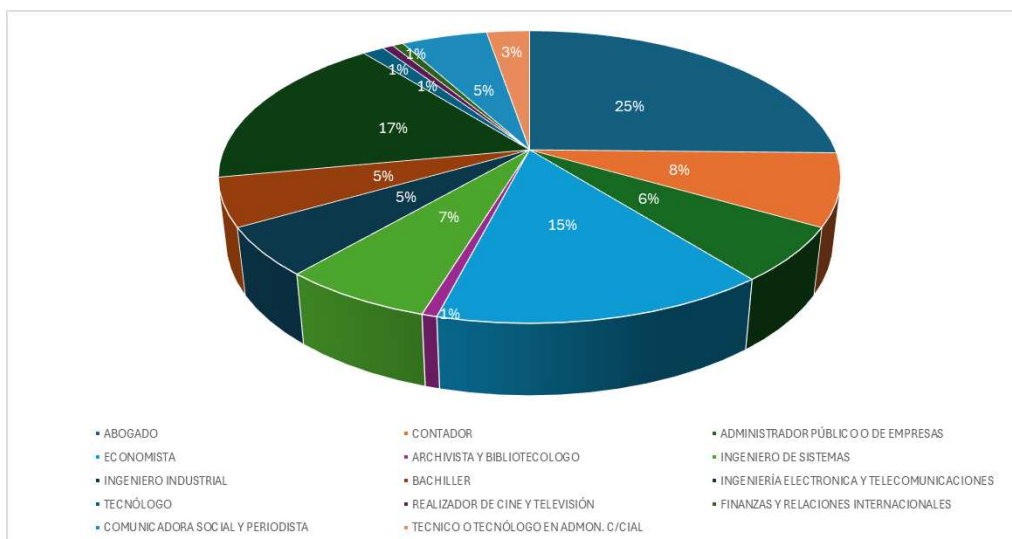


Tabla. Datos por perfil académico 2025

De este modo, la Coordinación de Planeación y Gestión, realiza la asignación de recursos para atender las diferentes actividades y proyectos a realizar por la entidad, y a su vez hace seguimiento de la ejecución de estos, 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.

3. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

De acuerdo con lo anterior, identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, para 2026 la CRC, adelanta la provisión de cargos de acuerdo con la disponibilidad de recursos aprobados en el presupuesto general de la nación (Decreto 1477 del 30 de diciembre de 2025), por valor de \$ 36.777 millones por el rubro de gastos de personal, y a su vez, cuenta con recursos por valor de \$460 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 2026.

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 económicos que ha identificado como necesarios para 2026, para adelantar entre otros: Plan Institucional de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y salud en el trabajo, Inducción y reinducción, Medición, análisis y mejoramiento

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026	NA	Página 6 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: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025



del clima organizacional, lo anterior encaminado a la implementación de acciones efectivas que procuren las rutas de Creación de Valor.

A continuación, se presenta la distribución de estos recursos:

Temática	\$ 420.343.000
Programa de fortalecimiento / Capacitación	\$ 257.500.000
Bienestar y calidad de vida	\$ 126.175.000.
Seguridad y salud en el trabajo	\$ 26.368.000
Otras políticas de gestión	\$ 10.300.000

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 y 2025, la CRC procedió vinculación por concurso de méritos Nación 3 y Nación 6, actividad que continuará realizando en el 2026, según corresponda el uso y la vigencia de listas de elegibles, por lo que para el primer trimestre del año se espera la posesión de los funcionarios que llegan a los cuatro cargos pendientes de nación 6.

Por otro lado, y de acuerdo con lo solicitado por la CNSC, la CRC procedió con el cargue en el SIMO de las 16 vacantes definitivas de cargos de carrera administrativa que se encontraban vigentes a 31 de diciembre de 2025, los cuales, de acuerdo con lo que en su momento indique la CNSC, serán incluidos en los siguientes concursos de méritos, y dependiendo la vigencia en que se adelanten dichos concursos, se realizará la provisión presupuestal correspondiente de acuerdo con lo que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026	NA	Página 7 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: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025

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, 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 2025, es importante precisar que los motivos de mayor recurrencia en el retiro correspondieron a:

- Por haber ganado concurso de méritos en otra entidad
- Mejor asignación salarial

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:

Actividad	Entregable	Unidad de Medida	Periodicidad
Elaborar, aprobar y publicar el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026.	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Plan elaborado, aprobado y publicado a 31 de enero de 2026	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

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026	NA	Página 8 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: 23/01/2026 Fecha de vigencia: 13/01/2025