

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Gestión Administrativa y Financiera
Gestión del Talento Humano

Enero de 2020

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 2019	Gestión Administrativa y Financiera	Página 2 de 9	
Martha Valenzuela/ Diana Wilches / Andrés Gutiérrez	Actualizado: 10/1/2020	Revisado por: Regulación de Infraestructura	Revisión No. 6
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

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 un 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, de ampliación de la planta de personal de la CRC en 15 cargos.

Plan de Previsión de recursos humanos 2019	Gestión Administrativa y Financiera	Página 3 de 9	
Martha Valenzuela/ Diana Wilches / Andrés Gutiérrez	Actualizado: 10/1/2020	Revisado por: Regulación de Infraestructura	Revisión No. 6
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			

Por otro lado, en razón a 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”, a partir de la fecha de su expedición, en el 2019 dio inicio a los trámites correspondientes para lograr una ampliación de planta que le permita asumir de manera adecuada las nuevas funciones encomendadas, sin embargo, y aunque la CRC cuenta con los recursos económicos para financiar esta ampliación, los techos presupuestales del sector impiden que para 2020 se adelante la totalidad de la modificación requerida. Es así como la CRC se verá en la necesidad de recurrir a la figura de contratación directa de servicios profesionales de apoyo a la gestión para poder asumir sus nuevos retos.

La planta actual de la Entidad se relaciona a continuación, la cual a diciembre 31 de 2019 se presentó provista así:

CARGOS	PLANTA DTO 90 DE 2010 y DTO 1770 DE 2013	PLANTA PROVISTA A 31 DE DICIEMBRE DE 2019
	No. Cargos	No. Cargos
NIVEL DIRECTIVO	3	3
NIVEL ASESOR	31	29
NIVEL PROFESIONAL	36	35
NIVEL TÉCNICO	4	4
NIVEL ASISTENCIAL	7	6
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS	81	77

Tabla. Planta de personal de la CRC

La CRC cuenta con la información que semana a semana se consolida como cargas de trabajo necesarias en cada uno de los diferentes procesos la organización, para el logro de los objetivos institucionales. Dicha información es revisada por los coordinadores de los grupos internos de trabajo.

QUI	PERFIL	PERSONA	CARGO	APOYO Regulatorio	APOYO Esporádico	LIDER Regulatorio	LÍDER Esporádico	TOTAL ACTIVIDADES	DISEÑO RREGULATORIO	GOBIERNO Y ANÁLISIS DE DATOS	I+D+i	RELACIONAMIENTO CON AGENTES	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	ASESORÍA JURÍDICA Y SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS	COORDINACIÓN EJECUTIVA	GESTIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	Tecnologías y sistemas de información	TOTAL PROCESOS
A	David Agudelo	Asesor 17	5	0	2	0	7	4	0	1	1	0	1	0	0	0	0	7
A	Fabio Restrepo	Asesor 16	7	0	3	0	10	1	1	2	1	1	3	1	0	0	0	10
A	Camila Gutiérrez	Asesor 16	6	0	1	0	7	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0	7
A	Victor Sandoval	Asesor 15	4	0	6	0	10	2	0	0	1	0	7	0	0	0	0	10
A	Laura Cristina Martínez	Asesor 09	6	0	1	0	7	4	0	1	1	0	1	0	0	0	0	7
A	Jair Quintero	Asesor 07	8	0	1	0	9	4	0	1	2	0	2	0	0	0	0	9
A	Luz Mireya Garzón	Profesional 22	4	0	5	0	9	2	0	0	1	0	3	3	0	0	0	9
A	Juan Pablo García	Profesional 21	5	0	2	0	7	0	1	1	1	0	4	0	0	0	0	7
A	Tatiana Moreno	Profesional 19	9	0	2	0	11	2	1	2	1	0	4	1	0	0	0	11
A	Adriana Santisteban	Profesional 19	5	0	2	0	7	0	1	2	1	0	3	0	0	0	0	7
A	Juan Pablo Osorio	Profesional 08	6	0	1	0	7	1	0	0	1	0	4	1	0	1	0	7
A	Johana Puentes	Profesional 02	6	0	3	0	9	1	0	0	2	0	6	0	0	0	0	9
A	José Alfredo Acevedo	Profesional 01	4	0	2	0	6	0	0	0	1	0	5	0	0	0	0	6
E	Guillermo Velásquez	Asesor 15	5	0	0	0	5	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5
E	Yeison Loaiza	Asesor 15	3	0	2	0	5	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5
E	Lorena Vivas	Asesor 15	4	0	0	0	4	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	4
E	John Jairo Tejeda	Asesor 14	4	0	3	0	7	3	0	2	1	1	0	0	0	0	0	7
E	Javier Lesmes	Asesor 14	3	0	3	0	6	2	3	0	1	0	0	0	0	0	0	6
E	Sebastian Henao	Asesor 12	3	0	5	0	8	2	1	4	1	0	0	0	0	0	0	8
E	Jhan Camilo Pulido	Asesor 09	4	0	2	0	6	3	1	0	1	1	0	0	0	0	0	6
E	Lina Quevedo	Asesor 09	3	0	0	0	3	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
E	Rafael Cuervo	Profesional 22	2	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3
E	Sergio Murillo	Profesional 22	5	0	1	0	6	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	6
E	Madeleine Gil	Profesional 21	3	0	3	0	6	1	4	0	1	0	0	0	0	0	0	6
E	Daniel Hernández	Profesional 11	5	0	0	0	5	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	5
E	José Soba	Profesional 02	5	0	0	0	5	1	3	0	1	0	0	0	0	0	0	5
IE	Hugo Romero	Asesor 16	4	0	3	0	7	2	0	2	3	0	0	0	0	0	0	7
IE	Felipe Sarmiento	Asesor 16	4	1	3	0	7	4	0	1	1	1	1	0	0	0	0	8
IE	Julian Lucena	Asesor 14	8	0	4	0	12	3	1	3	1	0	4	0	0	0	0	12
IE	Juan Manuel Hernández	Asesor 09	8	0	1	0	9	2	0	1	2	1	3	0	0	0	0	9
IE	Olga Cortés	Profesional 21	4	0	2	0	6	3	1	0	2	0	0	0	0	0	0	6
IE	Andres Julian Fariás	Profesional 19	11	0	3	0	14	5	0	3	1	0	5	0	0	0	0	14
IE	Carlos Rueda	Profesional 11	5	0	0	0	5	2	0	1	1	0	1	0	0	0	0	5
IE	Natalia Quevedo	Contratista	5	0	2	0	7	1	1	2	3	0	0	0	0	0	0	7
IE	Juan Diego Loaiza	Contratista	2	0	3	0	5	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	4
IE	Sebastian Sánchez	Contratista	2	0	1	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
IE	Fausto Heredia	Contratista	3	0	0	0	3	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3
IE	Camilo Acosta	Contratista	1	0	1	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
IS	Humberto Prada	Contratista	8	0	0	0	8	0	5	1	2	0	0	0	0	0	0	8
IS	Gustavo Chacón	Profesional 22	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
IS	Claudia Camacho	Profesional 18	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
IS	Ana Maria Cely	Profesional 11	3	0	0	0	3	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3
IS	Diana Rojas	Contratista	1	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
IS	Fabrizio Vargas	Contratista	2	0	1	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
C	Juan Manuel Velazco	Contratista	2	0	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
C	Rocio Quinche	Contratista	2	0	1	0	3	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	2
C	Erik Barbosa	Contratista	2	0	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2

Tabla. Distribución proyectos / Personal 2019

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

Cargo	Cantidad en planta
Experto de Comisión Reguladora	3
Profesional Especializado	23
Profesional Universitario	13
Técnico Administrativo	4
Secretario Ejecutivo	3
Conductor mecánico	4
Asesor	31
TOTAL	81

Cargo	Código	Grado	Cantidad planta	Vacancia definitiva	Carrera
Profesional Especializado	2028	22	8	7	1
Profesional Especializado	2028	21	7	6	
Profesional Especializado	2028	19	4	4	
Profesional Especializado	2028	18	1	1	
Profesional Especializado	2028	17	2	1	1
Profesional Especializado	2028	14	1	1	
Profesional Universitario	2044	11	4	4	
Profesional Universitario	2044	8	2	1	
Profesional Universitario	2044	6	1	0	1
Profesional Universitario	2044	5	1	1	
Profesional Universitario	2044	2	4	4	
Profesional Universitario	2044	1	1	1	
Técnico Administrativo	3124	18	4	1	3
Secretario Ejecutivo	4210	24	3	1	1
Conductor mecánico	4103	19	4	3	1

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.

Tabla 1. Iniciativas regulatorias de la Agenda Regulatoria CRC 2020 - 2021

EJE ESTRATÉGICO	ACTIVIDADES Y PROYECTOS	1T-2020	2T-2020	3T-2020	4T-2020	1T-2021	2T-2021	3T-2021
Bienestar Social	Digitalización del régimen de protección de los derechos de los usuarios de servicios de comunicaciones							
	Medidas de localización de menores de edad							
	Simplificación del marco regulatorio para la restricción de equipos terminales hurtados							
	Interacción con grupos de valor y atención a consultas y solicitudes							
Calidad	Medición de calidad como dimensión de la competencia							
	Monitoreo de la información de los servicios de comunicaciones y postales reportada por los agentes regulados							
	Revisión de indicadores de calidad para el servicio de televisión abierta							
	Revisión integral y actualización de indicadores del régimen de calidad de los servicios postales.							
Competitividad, desarrollo e inversión	Actuaciones administrativas de solución de controversias							
	Compartición de infraestructura de otros servicios en la prestación de servicios de telecomunicaciones							
	Compilación y simplificación del marco regulatorio en materia de Televisión.							
	Análisis de mercado de servicios de envíos masivos y servicios de valor agregado.							
	Estudio de condiciones regulatorias para favorecer la adopción 5G							
	Estudio de la dinámica de los servicios Over-The-Top (OTT) para el sector de comunicaciones y audiovisuales en Colombia							
	Medidas asociadas a cambios en numeración de redes de telefonía fija (Comité Técnico de Numeración)							
	Revisión de la Guía de buenas prácticas para el despliegue de infraestructura							
	Revisión de la Resolución CRC 5107 de 2017							
	Observatorio de Inversión en el sector TIC							
	Promoción al despliegue de infraestructura							
	Revisión de la definición de los mercados relevantes en el sector postal							
	Revisión del mercado de giros postales y aprovechamiento de la red de giros para promover la apropiación de estos servicios y el comercio electrónico en Colombia							
	Revisión del régimen de Acceso, Uso e Interconexión							
	Revisión del régimen de homologación de equipos terminales							

EJE ESTRATÉGICO	ACTIVIDADES Y PROYECTOS	1T-2020	2T-2020	3T-2020	4T-2020	1T-2021	2T-2021	3T-2021
	Revisión del Régimen de Reportes de Información							
	Revisión de los criterios para la prestación del SPU							
Innovación	Cierre de brechas en la implementación de los lineamientos de la Política de Gobierno Digital							
	Implementación Sandbox Regulatorio para la innovación en servicios de comunicaciones							
	Plataforma de intercambio de datos de la CRC							
	Implementación de tecnologías emergentes para la Transformación Digital							

	Formulación del problema
	Propuesta de alternativas regulatorias
	Implementación normativa y cierre de proyecto
	Actividad continua
	Hito o entregable de actividad continua o estudio

A continuación se muestra como referencia la distribución de cargas durante el 2019 por grupo interno de trabajo:

Grupo Interno de Trabajo	"Horas Asignadas"	"Horas Ejecutadas"	% por GIT
Asesoría Jurídica y Solución de Controversias	10727	11845	9,94%
Comité de Comisionados	17	17	0,01%
Control Interno	0	3	0,00%
Coordinación Ejecutiva	8412	8579	7,20%
Diseño Regulatorio	16389	17044	14,31%
Gestión Administrativa y Financiera	33186	35763	30,02%
Gobierno y Análisis de Datos	8577	8726	7,32%
Investigación, Desarrollo e Innovación	5436	6309	5,30%
Planeación Estratégica	10828	11701	9,82%
Relacionamiento con Agentes	11328	11813	9,91%
Tecnologías y Sistemas de Información	7561	7341	6,16%
TOTAL GENERAL	112461	119141	100,00%

Tabla. Cargas de trabajo 2019

Para año 2020 la CRC estará atenta a la aprobación de ampliación de planta que sea aprobada con ocasión a la Ley 1978 de 2019, la cual permita asumir las nuevas responsabilidades que le asigna dicha Ley, para proceder según corresponda con la Comisión Nacional del Servicio Civil, a 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 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.

Por otro lado, dado que la CRC se encuentra pendiente de la aprobación de ampliación de su la Planta de Personal, para poder asumir de manera adecuada las nuevas funciones asignadas por la Ley 1978 de 2019, se verá en la necesidad de recurrir a la figura de contratación directa de servicios profesionales de apoyo a la gestión para poder asumir sus nuevos retos.

Para el 2020, la CRC cuenta con recursos aprobados en el presupuesto general de la nación, por valor de 12.350 millones, con los cuales se asumen los gastos de la planta actual, así como los cargos de 4 comisionados adicionales, creados mediante la Ley 1978 de 2019.

Tal como se mencionó anteriormente, y teniendo en cuenta los recursos para la planta de personal asignados, se requiere contar con contratos de prestación de servicios para apoyar el desarrollo de las actividades misionales, particularmente aquellas asignadas por la ley en comentario. Es así como, de los recursos asignados a los proyectos de inversión, la CRC destinará aproximadamente el 10% para la contratación de dichos apoyos.

Plan de Previsión de recursos humanos 2019	Gestión Administrativa y Financiera	Página 9 de 9	
Martha Valenzuela/ Diana Wilches / Andrés Gutiérrez	Actualizado: 10/1/2020	Revisado por: Regulación de Infraestructura	Revisión No. 6
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 5/11/2019			