



COMISIÓN DE REGULACIÓN
DE COMUNICACIONES
REPÚBLICA DE COLOMBIA

PLAN ANUAL DE VACANTES

Gestión Administrativa y Financiera
Gestión del Talento Humano

Coordinador: Andrés Gutiérrez Guzmán

Enero de 2019



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

 @CRCCol  /CRCCol  /CRCCol  CRCCol

WWW.CRCOM.GOV.CO

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1.OBJETIVOS	4
2.GENERALIDADES	5
Contexto estratégico	5
Contexto normativo.....	5
Diagnóstico para la formulación del plan.....	7
3.DESARROLLO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	9
MAPA DE RUTA	Error! Bookmark not defined.

Plan Anual de Vacantes	Gestión Administrativa y Financiera	Página 2 de 14	
Martha Valenzuela / Andrés Gutiérrez	Actualizado: 23/1/2019	Revisado por: Gestión de Talento Humano	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del CRC, con el fin de programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de previsión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

Plan Anual de Vacantes	Gestión Administrativa y Financiera	Página 3 de 14	
Martha Valenzuela / Andrés Gutiérrez	Actualizado: 23/1/2019	Revisado por: Gestión de Talento Humano	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

1.OBJETIVOS

Objetivo General

El Plan de Vacantes de la Comisión de Regulación de Comunicaciones tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la previsión del talento humano en la CRC, con fin de identificar sus necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

Objetivos Específicos

- a) Definir la forma de previsión de los empleos vacantes.
- b) Buscar la previsión definitiva de los cargos vacantes.

Plan Anual de Vacantes	Gestión Administrativa y Financiera	Página 4 de 14	
Martha Valenzuela / Andrés Gutiérrez	Actualizado: 23/1/2019	Revisado por: Gestión de Talento Humano	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

2.GENERALIDADES

Contexto estratégico

El plan anual de vacantes está alineado a la misión y visión de la entidad y contribuye al logro del objetivo correspondiente al proceso de Gestión del Talento Humano de la CRC, Vincular, desarrollar, motivar y retener colaboradores competentes que contribuyan al logro de los objetivos institucionales propiciando un ambiente de bienestar integral; así como las actividades de retiro y trámites administrativos asociados a sus funciones.

Contexto normativo

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, corresponde a los lineamientos dados por el Ley 909 de 2004, como se expone a continuación:

Ley 909 de 2004

Artículo 14 Literal d) de la Ley 909 de 2004, establece que al 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

Plan Anual de Vacantes	Gestión Administrativa y Financiera	Página 5 de 14	
Martha Valenzuela / Andrés Gutiérrez	Actualizado: 23/1/2019	Revisado por: Gestión de Talento Humano	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

"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.

Plan Anual de Vacantes	Gestión Administrativa y Financiera	Página 6 de 14	
Martha Valenzuela / Andrés Gutiérrez	Actualizado: 23/1/2019	Revisado por: Gestión de Talento Humano	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

Diagnóstico para la formulación del plan

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 de las funciones y objetivos de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa y financiera, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

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

La planta actual de la Entidad se relaciona a continuación, la cual, a diciembre 31 de 2018, se presentó provista en su totalidad:

Plan Anual de Vacantes	Gestión Administrativa y Financiera	Página 7 de 14	
Martha Valenzuela / Andrés Gutiérrez	Actualizado: 23/1/2019	Revisado por: Gestión de Talento Humano	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

CARGOS	PLANTA DCTO 90 DE 2010 y DTO 1770 DE 2013
Denominación y Nivel	No. Cargos
NIVEL DIRECTIVO	3
NIVEL ASESOR	31
NIVEL PROFESIONAL	36
NIVEL TECNICO	4
NIVEL ASISTENCIAL	7
TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS	81

Tabla Planta de personal de la CRC

La planta actual de la Entidad se relaciona a continuación, la cual a diciembre 31 de 2018 se presentó provista así:

CARGOS	PLANTA DTO 90 DE 2010 y DTO 1770 DE 2013	PLANTA PROVISTA A 31 DE DICIEMBRE DE 2018
Denominación y Nivel	No. Cargos	No. Cargos
NIVEL DIRECTIVO	3	3
NIVEL ASESOR	31	29
NIVEL PROFESIONAL	36	35
NIVEL TÉCNICO	4	4
NIVEL ASISTENCIAL	7	7
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS	81	77

Tabla. Planta de personal de la CRC

Si bien para el año 2019 siguiendo los lineamientos de austeridad del Gobierno Nacional, la CRC no se contempla presentar proyectos de reestructuración de su planta de personal, en caso de ser aprobado el proyecto de LEY de Modernización del Sector TIC, esta entidad deberá adelantar los trámites correspondientes para contar con la planta de personal adecuada, que le permita asumir las nuevas responsabilidades que le asigne dicha Ley.

3. 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:

- 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.

3.1 DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

3.1.1 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, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Plan Anual de Vacantes	Gestión Administrativa y Financiera	Página 9 de 14	
Martha Valenzuela / Andrés Gutiérrez	Actualizado: 23/1/2019	Revisado por: Gestión de Talento Humano	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

3.1.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de sus 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 1083 de 2015, modificado por el decreto 815 de 2018; clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- 1) Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

3.2. 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*".

Plan Anual de Vacantes	Gestión Administrativa y Financiera	Página 10 de 14	
Martha Valenzuela / Andrés Gutiérrez	Actualizado: 23/1/2019	Revisado por: Gestión de Talento Humano	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

El Subdirector de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y el plan, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por la CRC, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

3.2.1. Metodología de Previsión a Corto Plazo:

- **Selección:**

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La previsión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. 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 la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Teniendo en cuenta que la CRC está iniciando proceso de concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, para proveer los cargos de carrera en vacancia definitiva de carácter provisional, lo hace de acuerdo con la IT_6008 Reclutamiento, selección, vinculación y retiro.

- **Movilidad:**

Otra de las formas de previsión 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.

Plan Anual de Vacantes	Gestión Administrativa y Financiera	Página 11 de 14	
Martha Valenzuela / Andrés Gutiérrez	Actualizado: 23/1/2019	Revisado por: Gestión de Talento Humano	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

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.

Plan Anual de Vacantes	Gestión Administrativa y Financiera	Página 12 de 14	
Martha Valenzuela / Andrés Gutiérrez	Actualizado: 23/1/2019	Revisado por: Gestión de Talento Humano	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			

- **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 el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la CRC solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

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

De acuerdo con lo anterior, a 31 de diciembre de 2018, en esta condición al momento no se encuentran funcionarios que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron nueve (9) 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	1
54 A 56	4
52 A 53	1

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.

3.2.2 Metodología de Previsión a Mediano Plazo:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual de la CRC.

Por otro lado, teniendo en cuenta que ya se dio inicio al proceso previo a convocatoria para proveer los cargos en vacancia definitiva en la CRC, se procederá en el 2019 con la gestión correspondiente ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Plan Anual de Vacantes	Gestión Administrativa y Financiera	Página 14 de 14	
Martha Valenzuela / Andrés Gutiérrez	Actualizado: 23/1/2019	Revisado por: Gestión de Talento Humano	Revisión No. 5
Formato aprobado por: Relacionamiento con Agentes: Fecha de vigencia: 23/01/2019			