



Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los Lunes, Hágase Rico

**PLAN ANUAL DE
VACANTES**

Código: 220-GH-D005
Versión: 3
Fecha: 28/01/2021
Página: 1 de 8

Plan Anual de Vacantes



**- LOTERIA DE CUNDINAMARCA -
- 2021 -
OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

1. INTRODUCCIÓN

La Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" en el numeral b del artículo 15, estableció como una de las responsabilidades de las Unidades de Personal de las entidades, o quien haga sus veces, "Elaborar el plan anual 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".

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento que tiene como propósito, la administración y actualización de la información sobre los cargos vacantes de la Entidad, a fin de establecer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

2. JUSTIFICACIÓN

2.1. ENLACE CON LOS OBJETIVOS DE CALIDAD / ESTRATÉGICOS

Promover el desarrollo laboral de los funcionarios y el mejoramiento del clima organizacional, con el fin de mejorar su desempeño y aporte al logro de los objetivos de la Empresa.

2.2. ENLACE CON LA PREMISA DE LA POLÍTICA DE CALIDAD INTEGRADA

Se han implementado mecanismos estructurados de planificación de sus actividades y de prevención de los riesgos asociados a ellas y a las personas que las realizan, lo que le permite operar de manera controlada, transparente, segura y confiable, cumpliendo los requisitos aplicables.

3. NORMATIVIDAD

Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 785 de 2005, Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004."

Decreto 2482 de 2012: "Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión", ha previsto en el literal c) del artículo 3º. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así: "Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión 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 otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. "**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. "

"**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 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano".

Decreto Ordenanzal 000434 de 2020, emitido por la Gobernación de Cundinamarca, por medio del cual se establece la estructura orgánica de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca.

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.

Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública y tiene por

objeto reglamentar el régimen de administración de personal, la competencia y procedimiento para el nombramiento, posesión y revocatoria del nombramiento, vacancia y formas de provisión de los empleos, movimientos de personal y las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público en los órdenes nacional y territorial.

Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 Único reglamentario del sector de función pública, en lo relacionado con las competencias generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Convención Colectiva de Trabajo vigente entre los trabajadores oficiales y la Empresa.

4. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes, aplica a todos los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo Identificar las necesidades existentes dentro de la planta de personal de la entidad, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, cumpliendo con la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por la Gobernación de Cundinamarca.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las directrices emanadas de la Gobernación de Cundinamarca
- b. Establecer los mecanismos para garantizar la adecuada provisión de las vacantes que puedan presentarse en la Empresa.
- c. Realizar la provisión de los empleos en vacancia definitiva o temporal, garantizando la prestación del servicio.

6. POLITICAS PARA LA PROVISIÓN DE LAS VACANTES

6.1 La Oficina Administrativa y Financiera, gestiona de manera integral el talento humano en la Empresa por lo que le corresponde elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo de manera permanente cada año.

Dentro del plan de vacantes la institución se acoge a lo estipulado en la convención colectiva la empresa “cuando se presenten vacantes o promociones que impliquen ascensos para los trabajadores la empresa los llenará preferiblemente con el personal a su servicio, teniendo en cuenta la antigüedad, experiencia e idoneidad del trabajador en igualdad de condiciones; en caso de que se presenten dos o más trabajadores para ocupar la vacante se preferirá al más antiguo”.

En cumplimiento de lo anterior la Lotería de Cundinamarca utiliza los siguientes parámetros para el ascenso de los trabajadores oficiales:

ANTIGÜEDAD	PUNTOS	TOTAL PUNTOS
10 AÑOS	25	40
11 A 20 AÑOS	5	
21 A 30 AÑOS	5	
31 EN ADELANTE	5	

EXPERIENCIA RELACIONADA	PUNTOS	TOTAL PUNTOS
3 AÑOS	15	30
DE 3 A 5 AÑOS	7	
DE 5 EN ADELANTE	8	

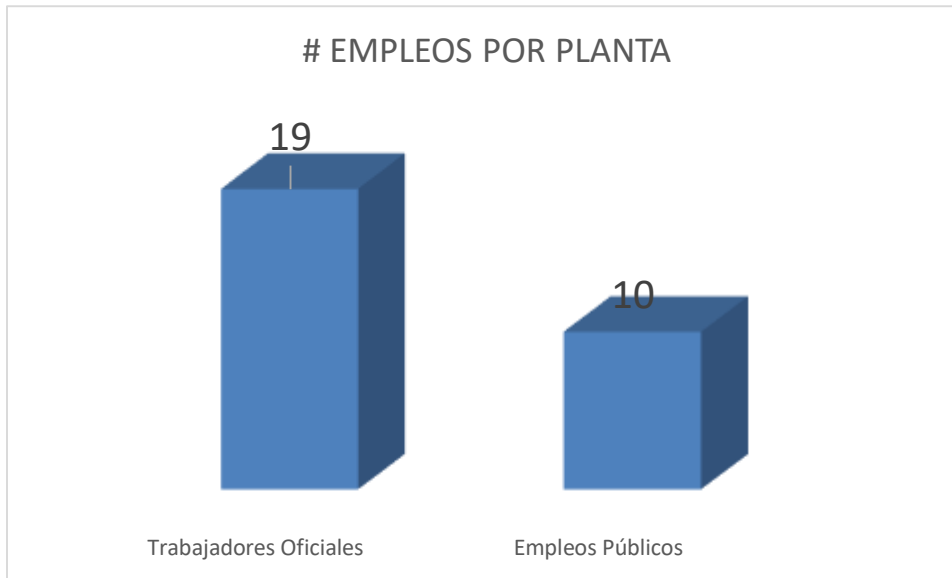
Fuente: Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano 220-GH-D002.

IDONEIDAD (ESTUDIO CERTIFICADO)	PUNTOS	TOTAL PUNTOS
BACHILLER	10	30
PROFESIONAL	10	
ESPECIALIZACION	10	

De acuerdo con su naturaleza jurídica como Empresa Industrial y Comercial del Departamento de Cundinamarca, la Lotería tiene en su planta de personal actual diez (10) empleados públicos de libre nombramiento y remoción y diecinueve (19) trabajadores oficiales con contrato de trabajo a término indefinido, distribuidos así:

% DISTRIBUCIÓN NIVEL DE LOS EMPLEOS				
Nivel del Empleo	Libre Nombramiento y Remoción		Trabajadores Oficiales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivo	3	2		
Asesor		2		
Profesional	1	1		
Técnico		1	2	1
Asistencial			9	7
TOTAL	10		19	

Fuente: Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano 220-GH-D002.



Trabajadores Oficiales	19
Empleos Públicos	10

6.2 Las funciones para los empleados públicos se establecieron mediante el Decreto 00037 del 26 de febrero de 2008 expedido por el Gobernador de Cundinamarca y el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los Trabajadores Oficiales de la Lotería de Cundinamarca se expidió mediante el Decreto No. 000332 del 26 de diciembre de 2005.

6.3 La formalidad para el nombramiento es la siguiente:

Nueve (9) empleados públicos de libre nombramiento y remoción, los cuales deben ser nombrarlos por la Gerencia General mediante Acto administrativo, con el cumplimiento de los requisitos definidos en el manual de funciones y de competencias laborales y

El cargo de Jefe de la Oficina de Control Interno el cual es nombrado por

el Gobernador de Cundinamarca, de conformidad con lo establecido en la Ley 1474 de 2011. Para lo cual los requisitos están definidos en el decreto nacional No. 989 DE 2020, *"Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial"*

6.4 De conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo vigente entre la Empresa y sus Trabajadores Oficiales, cuando se presenten vacantes en un cargo de trabajador oficial, la Empresa los llenará preferiblemente con el personal a su servicio, teniendo en cuenta la antigüedad, experiencia e idoneidad del trabajador en igualdad de condiciones. En caso de que se presenten dos (2) o más trabajadores para ocupar la vacante, se preferirá al más antiguo. Así mismo, cuando amplíe la planta de personal, el trabajador que ingrese lo hará por el cargo inferior a la sección, departamento o área sea nombrado.

Adicionalmente, el plan de desempeño suscrito por la Empresa señala que los cargos que queden vacantes de los trabajadores oficiales que se pensionen, no podrán ser cubiertos con nuevos nombramientos, sino que deberán eliminarse.

Los requisitos para el nombramiento y para ejercer los empleos en la Lotería de Cundinamarca son:

1. Reunir los requisitos y competencias que la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales exijan para el desempeño del cargo.
2. No encontrarse inhabilitado para desempeñar empleos públicos de conformidad con la Constitución y la ley.
3. No estar gozando de pensión o tener edad de retiro forzoso, con excepción de los casos señalados en la ley.

4. No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.
5. Tener definida la situación militar, en los casos a que haya lugar.
6. Tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.
7. Ser nombrado y tomar posesión, mediante Acta los empleados públicos y Contrato de Trabajo a Término Indefinido los Trabajadores Oficiales.

6.5 Le corresponde al jefe de la Oficina Administrativa y Financiera antes que se efectúe el nombramiento y la posesión o la firma del Contrato:

1. Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.

2. Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios, judiciales y de medidas correctivas del aspirante, dejando las constancias respectivas.

“PARÁGRAFO 1º. No se podrán exigir al aspirante constancias, certificaciones o documentos para el cumplimiento de los requisitos que reposen en la entidad.

PARÁGRAFO 2º. Cuando los requisitos para el desempeño de un cargo estén señalados en la Constitución, la ley o los decretos reglamentarios, los manuales de funciones y de competencias laborales se limitarán a hacer transcripción de estos, por lo que no podrán establecer otros requisitos.

PARÁGRAFO 3º. Quienes hayan adelantado estudios de pregrado o de postgrado en el exterior, podrán acreditarlos con la presentación de los certificados expedidos por la correspondiente institución de educación

Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los Lunes, Hágase Rico	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 220-GH-D005 Versión: 2 Fecha: 24/01/2020 Página: 9 de 8
--	---	--

superior, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.2.3.4 del Decreto 648 de 2017.

PARÁGRAFO 4º. Los nombramientos tendrán efectos fiscales a partir de la fecha de la posesión.”

7. AJUSTES.

Cuando se requiera la modificación del presente plan, la Oficina Administrativa y Financiera realizará los ajustes necesarios teniendo en cuenta todos los lineamientos establecidos en el presente documento.

ELABORÓ/ACTUALIZÓ	REVISÓ	APROBÓ
Doris Castañeda Peláez Nombre	Carlos Hernando Valdés Cruz Nombre	Carlos Gabriel García Prieto Nombre
Técnico Administrativo Coordinadora de Calidad Cargo	Jefe Oficina Administrativa y Financiera Cargo	Gerente General Cargo
27/12/2018 Fecha	28/12/2018 Fecha	31/12/2018 Fecha
Diego López Hernández Jefe Oficina Asesora de Planeación e Informática	Yiseth Martínez Martín Jefe Oficina Administrativa y Financiera	Yenny Dianith Barrios Gomez Gerente General
28/01/2021	28/01/2021	28/01/2021

CONTROL DE CAMBIOS		
No. Versión	Fecha	Descripción del Cambio
1	31/12/2018	Elaborar y Codificar el documento Plan Anual de Vacantes e incluirlo en el Listado Maestro de Información Documentada.

Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los Lunes, Hágase Rico

**PLAN ANUAL DE
VACANTES**

Código: 220-GH-D005
Versión: 2
Fecha: 24/01/2020
Página: 9 de 8

2	24/01/2020	Se solicitó modificar el Plan, para adaptarlo a los lineamientos del año 2020.
3	28/01/2021	Actualizar el Plan con los lineamientos para el año 2021.

Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los Lunes, Hágase Rico

**PLAN ANUAL DE
VACANTES**

Código: 220-GH-D005
Versión: 2
Fecha: 24/01/2020
Página: 9 de 8