



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

**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D006  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página:1 de 13

# PlanAnualdeVacantes



**-LOTERIADECUNDINAMARCA-**

**-2022-**

**SECRETARIA GENERAL**



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

## **PLAN ANUAL DE VACANTES**

**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D006  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 2 de 13

### **CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. JUSTIFICACIÓN .....	3
2.1 ENLACE CON LOS OBJETIVOS DE CALIDAD/ESTRATÉGICOS .....	3
2.2 ENLACE CON LA PREMISA DE LA POLÍTICA DE CALIDAD INTEGRADA .....	4
3. NORMATIVIDAD.....	4
4. ALCANCE .....	6
5. OBJETIVOS .....	6
5.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	7
6. POLÍTICAS PARA LA PROVISIÓN DE LAS VACANTES .....	7
7. AJUSTES .....	12



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

## **PLAN ANUAL DE VACANTES**

**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D006  
Versión: 2  
Fecha: 31/01/2022  
Página:3 de 13

### **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.



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

## **PLAN ANUAL DE VACANTES**

**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D006

Versión: 2

Fecha: 31/01/2022

Página:4 de 13

### **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 el 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.



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

## PLAN ANUAL DE VACANTES

**AÑO 2022**

Código: 300-GH-D006

Versión: 2

Fecha: 31/01/2022

Página:5 de 13

**“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 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 de 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 1499 de 2017**, Por el 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

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b></p> <p align="center"><b>AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D006 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 6 de 13</p>
---	---	---

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.

**Decreto Ordenanza 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 037 de 2021**, Por el cual se aprueban los acuerdos 03, 04 y 05 del 03 de febrero de 2021, expedidos por la Junta Directiva de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca.

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.

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b></p> <p><b>AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D006 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página:7 de 13</p>
---	---	--

## 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 Secretaria

General, gestionada 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 de 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 igual condición; 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	

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b></p> <p><b>AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D006 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página:8 de 13</p>
---	---	--

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 300-GH-D003**

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

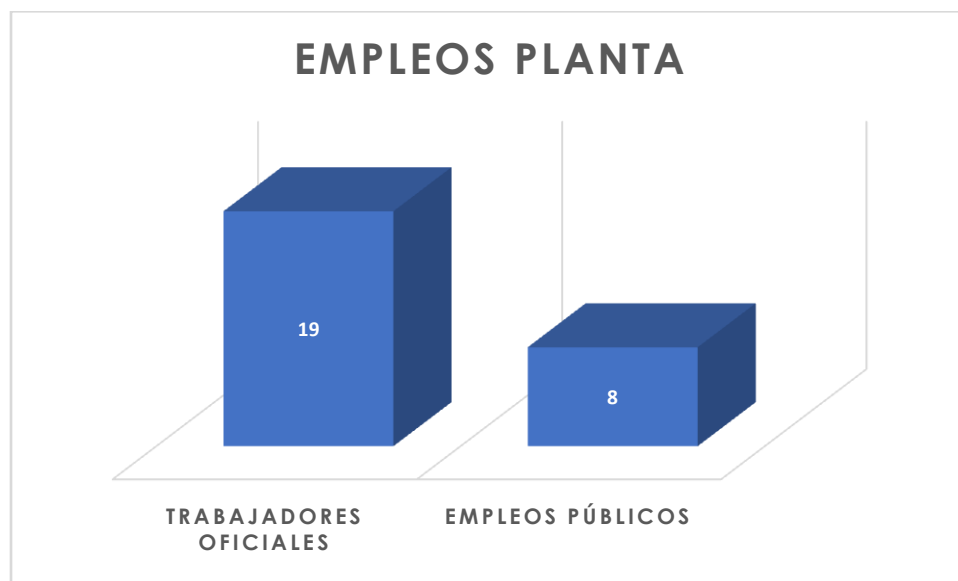
De acuerdo con su naturaleza jurídica como Empresa Industrial y Comercial del Departamento de Cundinamarca, la Lotería tiene en su planta de personal actual Ocho (8) empleos públicos de libre nombramiento y remoción y diecinueve (19) trabajadores oficiales con contrato de trabajo a término indefinido, distribuidos así:

%DISTRIBUCIÓN NIVEL DE LOS EMPLEOS				
Nivel del Empleo	Libre Nombramiento y Remoción		Trabajadores Oficiales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivo	2	0		
Asesor	1	2		
Profesional	1	1		1
Técnico		1	2	1
Asistencial			9	6
<b>TOTAL PLANTA</b>			<b>27</b>	

**Fuente: Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano 300-GH-D003.**

Adicionalmente a esto la empresa cuenta con (dos) 2 cargos vacantes.






<b>Trabajadores Oficiales</b>	19
<b>Empleos Públicos</b>	8

**6.2** Las funciones para los empleados públicos se establecieron mediante Resolución 049 de 2021 y las actividades de los trabajadores oficiales están descritas dentro de los contratos individuales de trabajo.

**Resolución 049 de 2021:** "Por el cual se expide el Manual Especifico de Funciones y de competencias laborales para los empleos públicos de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones"

**6.3** La formalidad para el nombramiento es la siguiente:

Ocho (8) 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 los cargos de Gerente General y Jefe de la Oficina de Control Interno los

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b>  <b>Lotería de Cundinamarca</b>  <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b></p> <p align="center"><b>AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D006  Versión: 2  Fecha: 31/01/2022  Página: 10 de 13</p>
---	---	---

cuales son 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 igual a la sección, departamento o área sea nombrado.

Adicionalmente, el plan de desempleo 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 establecidos en el decreto 037 de 2021.

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 exigen para el desempeño del cargo.


 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b></p> <p align="center"><b>AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D006 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página:11 de 13</p>
---	---	---

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 a la Secretaria General 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.

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b></p> <p><b>AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D006 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página:12 de 13</p>
---	---	---

**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 superior, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.2.3.4 "Títulos y certificados obtenidos en el exterior" del Decreto 1083 de 2015, el cual fue modificado y adicionado por el 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 Secretaría General realizará los ajustes necesarios teniendo en cuenta todos los lineamientos establecidos en el presente documento.

<b>ELABORÓ/ACTUALIZÓ</b>	<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>
Yiseth Patricia Martínez Martín <b>Nombre</b>	Yiseth Patricia Martínez Martín <b>Nombre</b>	Diego Andrés López H. <b>Nombre</b>	Esperanza Fandiño Estrada <b>Nombre</b>
Secretaría General <b>Cargo</b>	Secretaría General <b>Cargo</b>	Jefe Oficina Asesora de Planeación Informática <b>Cargo</b>	Gerente General <b>Cargo</b>
31/01/2022 <b>Fecha</b>	31/01/2022 <b>Fecha</b>	31/01/2022 <b>Fecha</b>	31/01/2022 <b>Fecha</b>

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b></p> <p><b>AÑO 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D006 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página:13 de 13</p>
---	---	---

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>No. Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción del Cambio</b>
1	27/03/2018	Se codificó nuevamente el Documento, desde la Versión 1 para adaptarlo a la codificación de las Tablas de Retención Documental.
2	31/01/2019	Se solicitó modificar el Plan para actualizarlo a los lineamientos del año 2019.
3	31/01/2020	Se solicitó modificar el Plan para actualizarlo a los lineamientos del año 2020.
4	28/01/2021	Se solicitó modificar el Plan para actualizarlo a los lineamientos del año 2021.
1	27/05/2021	Se codificó nuevamente el Documento desde la Versión 1, teniendo en cuenta que se creó el Código 300 para la Dependencia Secretaría General, por lo que se hace necesario incorporar este código a las Tablas de retención Documental y a los listados maestros del Sistema de Gestión Integrado. Lo anterior, en cumplimiento de la Resolución No. 049 de 2021 Manual de Funciones de empleados públicos.
2	31/01/2022	La Secretaría General modificó el documento para incluir los lineamientos para la vigencia de 2022.