PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2025

DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

LOTERIA DEL META
La llanerita de los colombianos

Tabla de contenido

Pág

INTRODUCCIÓN 3

1. OBJETIVOS 4

2. ALCANCE Y RESPONSABLES 4

3. DEFINICIONES 4

4. MARCO NORMATIVO 5

5. DESARROLLO 6

5.1. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL 6
5.2. PLAN ANUAL DE VACANTES 9
5.3. PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 9
5.4. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES 10

6. REFERENCIAS 11

Elaboró	Revisó	Aprobó
Dorelly Diaz Martínez Profesional Universitario – Talento Humano	Diana Patricia Noreña Useche Subgerente Administrativo y Financiero	Wilintong Ortiz Arias Gerente

INTRODUCCIÓN

La Lotería del Meta, empresa Comercial del Estado, de conformidad con la normatividad que regule la materia deberá implementar el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos teniendo en cuenta las Políticas y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos son instrumentos que buscan administrar y actualizar la información sobre las vacancias definitivas de los empleos de carrera administrativa en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., con el propósito que la Entidad pueda planificar su provisión, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.

La información que permite este análisis tiene corte a 31 de diciembre de 2024, permitiendo así planear las estrategias de provisión para la vigencia 2025. Estos Planes permiten gestionar el talento humano en forma estratégica, creando valor a través de la Ruta del Análisis de Datos establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, generando a la Entidad una fuente de información que impacta en el desarrollo, conocimiento y bienestar de los/las servidores/as.

El responsable de gestionar y presentar el Plan y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al procedimiento de Gestión Organizacional del área de Talento Humano o quien haga sus veces en la Loteria del MetaC.

1. OBJETIVOS

Diseñar estrategias para la provisión del talento humano a partir de la identificación de necesidades de personal de la Lotería del Meta, contribuyendo al adecuado cumplimiento de sus metas y objetivos mediante la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción, de periodo y trabajador oficial.

2. ALCANCE Y RESPONSABLES

Este plan inicia con el diagnostico e identificación del talento humano de la planta de personal de la Lotería del Meta, continua con la definición de estrategias para la provisión de vacantes por parte de la Subgerencia Administrativa y Financiera de la entidad y finaliza con el seguimiento y control de estas estrategias por parte de control interno.

3. DEFINICIONES

- **EICE:** Empresa Industrial y Comercial del Estado.
- **Empleo Público:** 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.
- **Libre Nombramiento y Remoción:** Persona que puede ser nombrada y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo. Es decir, el órgano o persona, puede disponer libremente del cargo ratificando o removiendo al titular, mediante ejercicio exclusivo de la facultad discrecional, teniendo en cuenta la virtud de las funciones que le son propias al cargo de libre nombramiento y remoción, (de dirección, manejo, conducción u orientación institucional), se toman las decisiones de mayor trascendencia (adopción de políticas o directrices fundamentales) para la entidad o la empresa.
- **Encargo:** Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en la normatividad vigente.
- **Nombramiento Ordinario:** Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.
- **Trabajador Oficial:** Son las personas que trabajan en la construcción y sostenimiento de obras públicas y de acuerdo a la naturaleza jurídica de la entidad en las empresas

industriales y comerciales del estado.

- **Vacancia definitiva:** Un empleo se encuentra en vacancia definitiva cuando no cuente con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción que lo desempeñe (construcción propia). Las causales que generan la vacancia definitiva de un empleo público se encuentran establecidas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el Decreto Nacional 648 de 2017, a saber:
  1. Por renuncia regularmente aceptada.
  2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
  3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
  4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
  5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
  6. Por revocatoria del nombramiento.
  7. Por invalidez absoluta.
  8. Por estar gozando de pensión.
  9. Por edad de retiro forzoso.
  10. Por traslado.
  11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
  12. Por declaratoria de abandono del empleo.
  13. Por muerte.
  14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
  15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.
- Vacancia Temporal: Un empleo se encuentra en vacancia temporal cuando el empleado que lo desempeña esté en una situación administrativa que lo separa temporalmente del servicio activo (construcción propia). Las causales que generan la vacancia temporal de un empleo público se encuentran establecidas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el Decreto Nacional 648 de 2017, adicionado por el Decreto Nacional 770 de 2021, a saber:
  1. Vacaciones.
  2. Licencia.
  3. Permiso remunerado
  4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.

5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.
8. Descanso compensado.

- **GETH:** Gestión Estratégica del Talento Humano.
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **PETH:** Plan Estratégico de Talento Humano.
- **SIGEP:** Sistema de Información y Gestión del Empleo Público

4. MARCO NORMATIVO

- **Decreto 3135 de 1968,** artículo 5. Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.
- **Ley 100 de 1993,** Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 909 de 2004,** La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.
- **Decreto 1083 de 2015,** En su artículo 2.2.22.3, literal C) expresa que la Gestión del Talento Humano cuenta con varios planes dentro de los cuales se contempla el Plan Anual de Vacantes.

5. DESARROLLO

5.1. Estructura de la planta de personal

El plan anual de vacantes y previsión del talento humano es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos con los que cuenta la entidad y su forma de provisión.

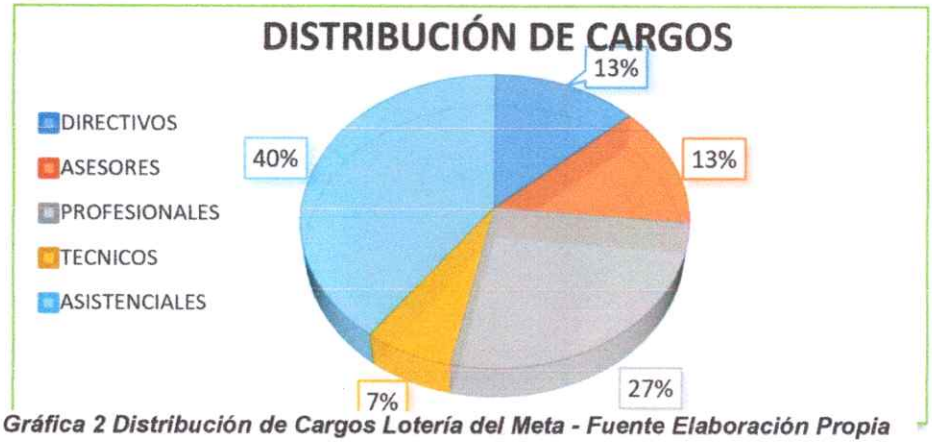
Actualmente se cuenta con 15 empleos, con asignación presupuestal y funciones definidas en el manual de funciones según acuerdo 020 de 2020, los cuales se encuentran distribuidos como se evidencia en la siguiente tabla:

GERENCIA			
NIVEL DIRECTIVO			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Gerente	039	02
NIVEL ASISTENCIAL			
N. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Auxiliar Administrativo (Recepción)	0407	03
1	Conductor	0480	01
TOTAL CARGOS GERENCIA= 3			
OFICINA JURÍDICA Y APUESTAS PERMANENTES			
NIVEL ASESOR			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Jefe Oficina Asesora	115	01
TOTAL CARGOS OFICINA JURÍDICA Y APUESTAR PERMANENTES= 1			
OFICINA DE CONTROL INTERNO			
NIVEL ASESOR			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Jefe Oficina Asesora	115	02
TOTAL CARGOS OFICINA DE CONTROL INTERNO= 1			
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			
NIVEL DIRECTIVO			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Subgerente Administrativa y Financiera	039	02
Subtotal	1		
NIVEL PROFESIONAL			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Profesional Universitario (Talento Humano)	0219	04
1	Profesional Universitario (Contabilidad)	0219	04
1	Profesional Universitario (Sistemas)	0219	04
1	Profesional Universitario (Comercial)	0219	03
Subtotal	4		
NIVEL TÉCNICO			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Técnico Operativo (Comercial)	0314	01
Subtotal	1		
NIVEL ASISTENCIAL			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Auxiliar Administrativo (Cartera)	0407	02

1	Auxiliar Administrativo (Comercial)	0407	03
1	Auxiliar Administrativo (Archivo)	0407	03
1	Auxiliar Administrativo (Mensajería)	0407	03
Subtotal	4		
TOTAL CARGOS SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA = 10			
TOTAL DE CARGOS LOTERÍA DEL META = 15			

Tabla 1 Planta de personal Lotería del Meta - Fuente Elaboración Propia

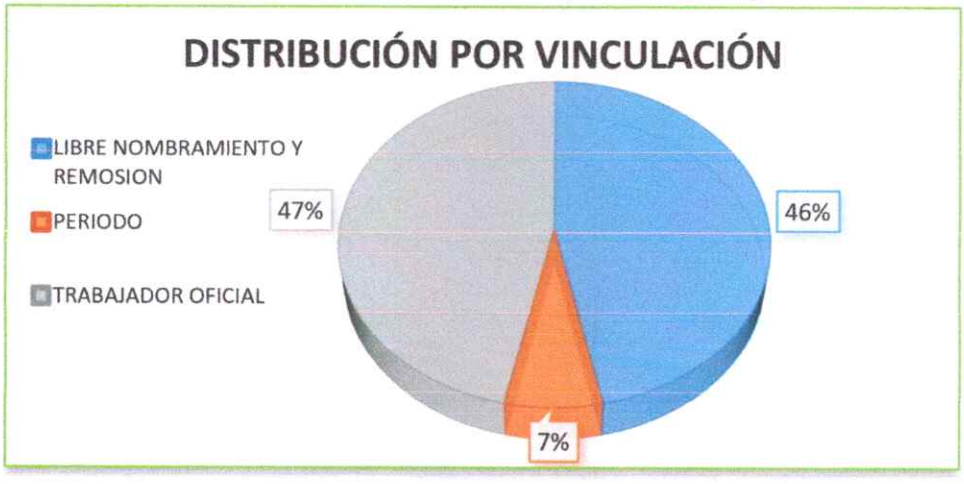
Según el nivel jerárquico, la composición del personal de planta de la entidad es la siguiente:



Gráfica 2 Distribución de Cargos Lotería del Meta - Fuente Elaboración Propia

De los 15 cargos provistos en la actualidad por la Lotería del Meta, 7 son de naturaleza de Libre Nombramiento y Remoción, 1 de periodo fijo y 7 cargos de trabajadores oficiales.

En cuanto al tipo de vinculación, la distribución de planta es la siguiente:



Gráfica 3 Distribución de Vinculación Lotería del Meta - Fuente Elaboración Propia

5.2. Vacantes

Este plan es una herramienta que permite a la Lotería del Meta estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes en su planta de personal, con el fin de programar la provisión 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.

De acuerdo con la Información presentada en el numeral *5.1 Estructura de la Planta de Personal* se observó que la entidad no cuenta con vacantes a proveer para la presente vigencia, toda vez que se cuenta con la provisión de los cargos definidos en el Manual de Funciones vigente.

La Planta de Personal de la Lotería del Meta para la vigencia fiscal de 2025 se encuentra respaldada por los recursos definidos mediante acuerdo No. 007 del 30 de octubre de 2024 "Por el cual se aprueba el presupuesto de ingresos, gastos, costos y disposiciones de la empresa comercial Lotería del Meta para la vigencia 2025, dentro del cual se encuentre el gasto del presupuesto de funcionamiento.

5.2.1. Pre-pensionados

Se realizó caracterización de los Pre pensionados en la Lotería del Meta, con base en lo establecido en la normatividad vigente, dicha condición la ostentan aquellos servidores a los cuales les faltan 3 años para cumplir la edad de pensión (mujeres 57 años y hombres 62 años).

ÁREA	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	SUBTOTAL
Gerencia	0	0	0	1	1
Subgerencia Administrativa y Financiera	0	0	0	2	2
Oficina Asesoría Jurídica	0	0	0	0	0
Oficina de Control Interno	0	0	0	0	0
			TOTAL		**3**

CARGOS EN PROVISION POR PRE-PENSIONADOS			
NIVEL ASISTENCIAL			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Conductor	0407	03
1	Auxiliar Administrativo (Comercial)	0407	03
1	Auxiliar Administrativo (Mensajería)	0407	03

5.3. Plan de Previsión del Talento Humano

Este plan consiste en analizar la información de la estructura de planta a partir de la cual se determinara la previsión de empleos que se presentan en la planta de personal de la Lotería del Meta, de acuerdo a las situaciones administrativas las cuales pueden generar una vacancia temporal o definitiva entre las cuales encontramos retiro forzoso, retiro por pensión de vejez, retiro por pensión por invalidez, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otras situaciones que conlleven a la separación de un funcionarios del cargo por un tiempo prolongado, lo cual puede ocasionar la afectación y normal funcionamiento de las áreas y equipos de trabajo.

La Lotería del Meta de acuerdo a las situaciones que se presenten durante el transcurso de la vigencia, realizará el proceso para suplir dicha vacancia, cuando se presente. Para la presente vigencia se realizó un diagnóstico del estado actual de la planta global de la entidad, en el cual se refleja el contexto del talento humano, con base en los cargos definidos en el manual de funciones vigente, validando los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez las vacantes disponibles con corte a 30/01/2025.

Una vez finalizado el diagnóstico se pudo concluir que la entidad cuenta con la totalidad de sus 15 cargos provistos por talento humano idóneo de acuerdo a las funciones de cada cargo, por lo cual no se cuenta con vacantes a proveer, siempre y cuando no se presente ninguna situación administrativa, en caso de presentarse alguna vacancia se procederá a su provisión de acuerdo a la normatividad legal vigente aplicable a la entidad (EICE).

De conformidad con lo anterior, se puede establecer que la Lotería del Meta provee adecuada y oportunamente los cargos vacantes.

5.4. Metodología para la Provisión de Vacantes

La provisión general de los empleos vacantes de la planta de personal de la Lotería del Meta, se realizará atendiendo la metodología y normas que regulan la provisión de los empleos públicos, así:

- De libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos de conformidad con la Ley y el manual de funciones, competencia y requisitos vigente de la Lotería del Meta.
- La provisión de los empleos de trabajador oficial será realizada mediante un contrato de trabajo en los términos del Decreto 3135 de 1968 y demás normatividad complementaria.

6. REFERENCIAS

- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) - Departamento Administrativo de la Función Pública – Abril 2018.
- Manual de Funciones Vigente Lotería del Meta.