



PLAN ANUAL DE VACANTES

LOTERIA DEL HUILA

TALENTO HUMANO

2025

1

Página





INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes de la Lotería del Huila tiene como propósito garantizar la cobertura adecuada de los puestos vacantes que se generan en la entidad promoviendo una gestión eficiente de los recursos humanos, para cumplir los objetivos operacionales, administrativos y estratégicos, además de dar cumplimiento a lo estipulado en el literal b) numeral 2 Artículo 15 de la Ley 909 de 2004.

OBJETIVO GENERAL

Identificar las vacantes que permita gestionar de manera eficiente la provisión de los recursos humanos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Lotería del Huila, garantizando la estabilidad operativa, el desarrollo del personal y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Objetivos específicos

- Identificar las vacantes dentro de la entidad, analizando el perfil de cada puesto de trabajo estructurando la gestión del talento Humano.
- Optimizar la selección de personal con el fin de garantizar desarrollo y el ajuste de los nuevos funcionarios a las necesidades de la entidad.

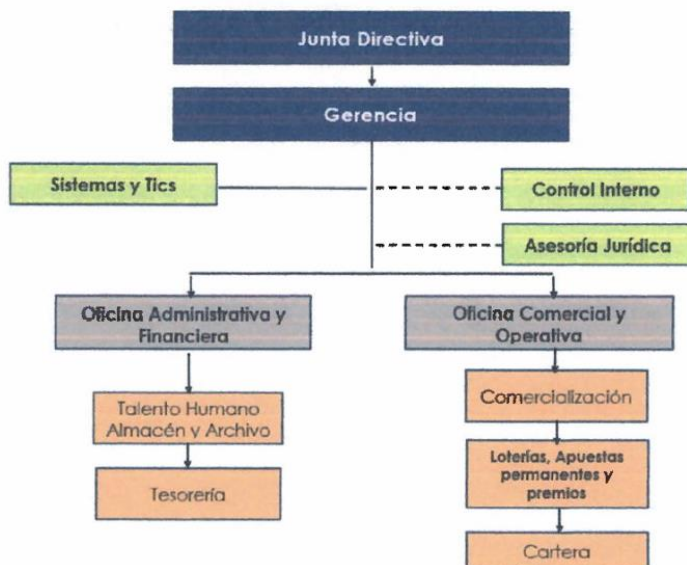
ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes cubrirá todas las vacantes dentro de la Lotería del Huila, independientemente de si estas son causadas por renuncias, jubilaciones, traslados u otras situaciones que afecten la disponibilidad del personal.

CONTEXTO O DIAGNOSTICO

Estructura Orgánica de la Loteria del Huila



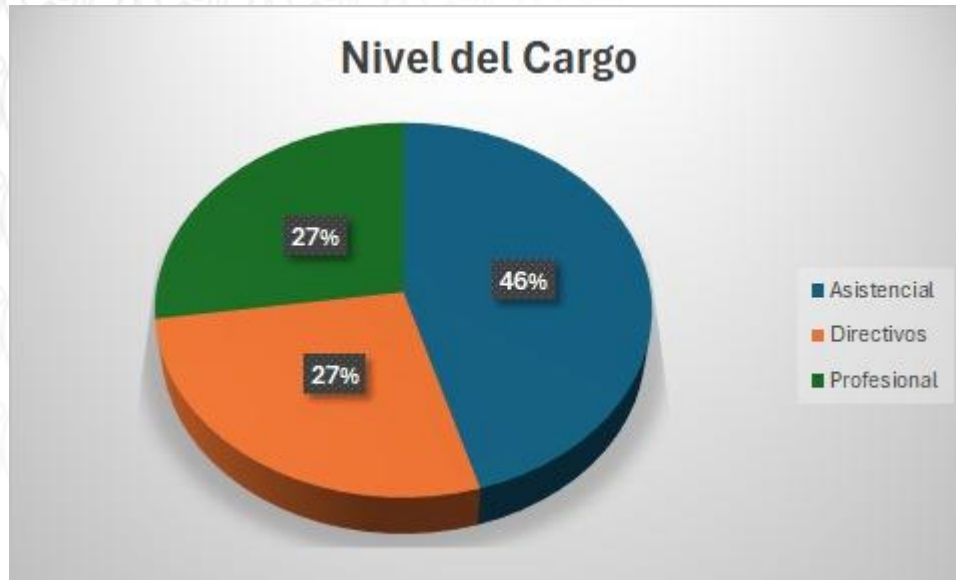


Planta de personal de la Lotería del Huila

Que mediante acuerdo No. 11 de 2022 del 19 de diciembre se modifica la planta de personal de la EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGOS DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA, el cuales se encuentran caracterizados así:

Código	Grado	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo	Número de Cargos
050 03	03	Gerente General	Libre Nombramiento y Remoción	1
006 12	12	Jefe de Oficina	Libre Nombramiento y Remoción	2
201 06	06	Tesorero General	Libre Nombramiento y Remoción	1
219 04	04	Profesional Universitario	Libre Nombramiento y Remoción	1
Total		Total Empleados Públicos		5
N/A	04	Profesional Universitario	Trabajador Oficial	1
N/A	20	Secretaria Ejecutiva	Trabajador Oficial	1
N/A	18	Auxiliar Administrativo	Trabajador Oficial	3
Total		Trabajadores Oficiales		5
N/A	N/A	Secretaria	Planta Transitoria	1

En la EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGOS DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA, los empleos de planta de personal distribuyen de la siguiente manera:



3.3. Tipo de vinculación de los funcionarios



PLANIFICACIÓN DE LA PROVISIÓN DE PERSONAL

- **Definición de Cargos y Perfiles:**
 - ✓ Para **funcionarios de libre nombramiento y remoción**, identificar qué puestos clave podrían requerir cambios a mediano plazo. Estos puestos pueden ser ocupados con base en un proceso de selección flexible, teniendo en cuenta las competencias necesarias y la alineación con los objetivos estratégicos.
 - ✓ Para **trabajadores oficiales**, definir las habilidades y conocimientos específicos requeridos para cubrir las vacantes de los puestos.
- **Determinación de Modalidad de Contratación:**
 - ✓ Para los cargos de libre nombramiento y remoción, puede optarse por convocatorias internas.
 - ✓ Para los trabajadores oficiales, se puede definir si es más conveniente hacer convocatorias abiertas, para cubrir las vacantes.

METODOLOGIA PROVISION DE EMPLEOS

Plan de vacantes se desarrollara de forma clara y estructurada, de modo que permita un proceso de ejecución en la contratación eficiente y organizada, cada vez que ocurra una vacancia.

Selección

Las vacantes generadas por los empleos de libre nombramiento y remoción se proveen mediante nombramiento ordinario. Las generadas por los cargos de trabajadores oficiales será provistos mediante contrato de trabajo, previo cumplimiento de los requisitos.

El procedimiento para cubrir estas vacantes es el siguiente:

La Gerencia envía a la Dirección de Talento Humano, las hojas de vida de los candidatos para proveer el cargo, bien sea mediante encargo o nombramiento, para la revisión del cumplimiento de los requisitos exigidos en el Acuerdo No.012 del 19 de diciembre de 2022, Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

Movilidad

Criterios para proveer los cargos vacantes siempre y cuando cumpla con los requisitos de empleo a cubrir:

- a) El cargo debe estar vacante en forma definitiva o temporal.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Se proveen cargos mediante la figura del encargo, siempre y cuando el funcionario encargado cumpla con los requisitos del empleo para el cual será encargado y las necesidades del servicio lo ameriten.
- d) El encargo es procedente siempre y cuando no desmejore las condiciones del servidor.
- e) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.

En cuanto a los traslados internos en la lotería, estos se deberán primordialmente:

- a) Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio. El traslado se efectúa mediante Resolución emanada de la Gerencia.

Permanencia

Está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en Manual de funciones y reglamento interno de trabajo.

Retiro

Implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Está regulado en la Constitución y la Ley y debe efectuarse mediante acto administrativo.

Los trabajadores oficiales además del incumplimiento de sus funciones, es viable prever las circunstancias consagradas en la Pensión de Jubilación y edad de retiro forzoso, así como las renunciaciones que no son predecibles, se atienden en el momento de acuerdo con los criterios de selección, competencias laborales y Manual Específico de funciones.

Estrategia para el Proceso de Selección de Vacantes

- **Para funcionarios de libre nombramiento y remoción:**

1. **Evaluación de competencias:** Asegurarse de que el candidato seleccionado tenga las competencias necesarias (liderazgo, conocimientos técnicos, capacidad de gestión, etc.).
 - **Para trabajadores oficiales:**
 1. **Convocatorias internas y externas:** En este caso, dependiendo de la naturaleza del puesto, se pueden abrir concursos internos para empleados que ya estén familiarizados con el trabajo o hacer llamados abiertos para atraer nuevos candidatos.
 2. **Contratación temporal o definitiva:** Dependiendo de la vacante, ofrecer contratos temporales o permanentes, siempre basados en los requerimientos organizacionales.

Monitoreo y Evaluación del Proceso

Para evaluar la efectividad de la provisión a mediano plazo. Se pueden incluir el tiempo promedio de cobertura de vacantes, la calidad del personal contratado, y la retención de talento.

NORMATIVIDAD

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

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

Decreto 2482 de 2012 artículo 3 literal c) Gestion del Talento Humano

Proyecto:	Revisó:	Aprobó:
Claudia Miryan Polo Zuleta P.U. Área Talento Humano – Almacén y Archivo	Yenny Cristina Méndez Mosquera Asesor jurídico	Comité Institucional de Gestion y Desempeño

Versión	Fecha de Versión	Descripción del cambio
1	2025-01-31	Publicada