



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO
HUMANO

CÓDIGO: TH – DI -PV

VERSION: 6

PLAN ANUAL DE VACANTES

LOTERIA DEL CAUCA

VIGENCIA 2026



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH – DI -PV

VERSION: 6

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
MARCO CONCEPTUAL	4
FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL	4
ESTIMACION DE LOS COSTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL PARA LA VIGENCIA 2026	10
CONTROL DE CAMBIOS.....	11



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH – DI -PV

VERSION: 6

INTRODUCCIÓN

La Lotería del Cauca, en cumplimiento de la Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a 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.”

El plan de previsión del talento humano de la lotería del Cauca, trazado para el año 2026, es un marco técnico de referencia para proveer las necesidades de personal. Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Talento Humano para la Lotería. Es una herramienta que busca consolidar y actualizar tanto la información correspondiente a la necesidad de personal para lograr los objetivos institucionales , mediante un proceso de planeación organizacional, así como determinar los lineamientos y la forma de provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, de acuerdo con los requerimientos de las áreas funcionales de la Entidad, bajo los criterios de racionalidad y austeridad en el uso de los recursos presupuestales asignados para el efecto.

Este instrumento busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Lotería del Cauca y garantizar la vinculación de los servidores públicos de acuerdo a las disposiciones legales vigente con el objetivo de dar cumplimiento a las necesidades de Talento Humano en la entidad.

No obstante, lo determinado en la citada Ley, la Lotería del Cauca, desde el año 2000 ha disminuido progresivamente su planta de personal, teniendo en cuenta el costo económico de la misma, lo cual, se ha visto reflejado en la disminución del gasto. sin embargo, dentro del plan de acción de la gestión de Talento Humano, se encuentra el ajuste de la planta de personal previo estudio técnico de la misma. Determinando y evidenciando el, estado actual de la planta de personal.

MARCO CONCEPTUAL

Servidores Públicos: La Constitución Política de 1991, en su artículo 133 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 1961, al definir al servidor público así:

"Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento".

Provisión: se entiende como el conjunto de mecanismos institucionales para suplir las vacancias de los empleados públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Nombramiento: Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL

La Lotería del Cauca, da cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta de personal; el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo dice:

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.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1°. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2°. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

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.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del

empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en la ley mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

ARTÍCULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

ARTÍCULO 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH – DI -PV

VERSION: 6

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso de selección y realizará la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos.

La Lotería del Cauca, para la vigencia 2026 cuenta con la siguiente Planta de Personal y está actualmente conformada por 30 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial así:

Planta actual Lotería del Cauca

No. CARGOS	NIVEL	CODIGO	GRADO	CARGO	N.J.	T.V.
Uno (1)	Directivo	50	4	Gerente	L.N.R	N
Uno (1)	Asesor	115	1	Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Talento Humano	L.N.R	N
Dos (2)	Directivo	6	2 1	Jefe Oficina de Control Interno y Jefe Oficina Administrativa, Financiera y de Recursos Humanos y Físicos	L.N.R	N
Uno (1)	Directivo	6	1	Jefe Oficina Comercial	L.N.R	N
Dos (2)	Profesional	219	2	Profesional Universitario	T.O.	CTO
Uno (1)	profesional	219	2	Profesional Universitario	E.C.	N
Tres (3)	Profesional	219	1	Profesional Universitario	T.O.	CTO
Uno (1)	Profesional	219	1	Profesional Universitario	L.N.R	N
Uno (1)	Profesional	201	1	Tesorero General	L.N.R	N



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH – DI -PV

VERSION: 6

Uno (1)	Técnico	367	5	Técnico Administrativo	E.C.	N
Dos (2)	Técnico	367	4	Técnico Administrativo	T.O.	CTO
Cuatro (4)	Técnico	367	3	Técnico Administrativo	T.O.	CTO
Uno (1)	Técnico	367	3	Técnico Administrativo	L.N.R	N
Cinco (5)	Técnico	367	2	Técnico Administrativo	T.O.	CTO
Dos (2)	Técnico	367	1	Técnico Administrativo	T.O.	CTO
Dos (2)	Asistencial	470	1	Auxiliar de Servicios Generales	T.O.	CTO

Vacantes

No.	Tipo de vacante	Ubicación dentro de la estructura organizacional	Nivel	Denominación	Código	Grado	Asignación Básica 2025	Requisito de estudio	Requisitos de experiencia	Propósito principal	Forma de Provisión Transitoria (Si aplica)	Avance en la provisión definitiva
1	Definitiva	Gerencia (Planeación)	Profesional	Profesional Universitario	219	1	5.907.232	Profesional	2 años	Dirigir el Control, coordinación y seguimiento	N.A.	N.A
2	Definitiva	Oficina Administrativa, Financiera y de Recursos Físicos	Directivo	Jefe Oficina Administrativa, Financiera y de Recursos Humanos y Físicos	6	1	10.049.610	Profesional	3 años experiencia profesional - 5 años experiencia específica o relacionada	Coordinar, ejecutar y controlar todas las actividades de índole administrativo	N.A.	N.A
3	Definitiva	Oficina de Control Interno	Directivo	Jefe Oficina de Control Interno	6	2	10.049.610	Profesional	3 años	Dirigir, controlar y ejecutar el sistema de control interno	N.A.	N.A
4	Definitiva	Oficina Comercial	Técnico	Técnico Administrativo	367	4	4.910.273	Bachiller	3 años	Apoyar la elaboración de los programas, planes y proyectos de mercadeo	N.A.	N.A
5	Definitiva	Oficina de Control Interno	Técnico	Técnico Administrativo	367	2	3.551.540	Bachiller	1 año	Labores Secretariales, y apoyo en el levantamiento y actualización	N.A.	N.A
6	Definitiva	Oficina Administrativa, Financiera y de Recursos Físicos	Asistencial	Auxiliar de servicios Generales	470	1	2.582.987	Bachiller	1 año	Diligencias de auxiliar en la correspondencia recibida y radicada	N.A.	N.A

De acuerdo a la información anterior, el plan debe servir para establecer la disponibilidad de personal con la que debe contar la entidad con el fin de cumplir a cabalidad con los objetivos institucionales y para ello, la Lotería del Cauca requiere realizar un estudio técnico de modernización para modificar la planta de personal de acuerdo a la necesidad, teniendo en cuenta las normas que regulan el tema.

N°	ESTRATEGIA	ACCIONES A IMPLEMENTAR	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCION
1	Determinar el estado de la planta de personal actualmente	Realizar una revisión de las necesidades en la Lotería del Cauca en cuanto al Talento humano y determinar el tipo de vinculación laboral con la entidad.	Equipo de Talento Humano	Semestral
2	Determinar las necesidades de personal	Verificar las necesidades de personal, identificando el perfil profesional según sea el caso.	Equipo de Talento Humano	Semestral
3	Convocatoria, selección y nombramiento de personal	Realizar el proceso de convocatoria para el cargo, selección del personal que cumpla con el perfil y nombrar a	Equipo de Talento Humano	Semestral



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH – DI -PV

VERSION: 6

		la persona en el cargo. Lo anterior, sujeto a los resultados de las dos acciones anteriores.		
--	--	--	--	--

ESTIMACION DE LOS COSTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL PARA LA VIGENCIA 2026

Concepto	Valor
PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	\$ 3.549.778.843
FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO	\$ 2.712.373.578
FACTORES SALARIALES COMUNES	\$ 2.712.373.578
Sueldo básico	\$ 2.165.047.108
Auxilio de transporte	\$ 3.852.000
Prima de servicio	\$ 183.857.263
Bonificación por servicios prestados	\$ 64.350.040
PRESTACIONES SOCIALES	\$ 295.267.167
Prima de navidad	\$ 192.782.565
Prima de vacaciones	\$ 102.484.602
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA	\$ 625.516.439
Aportes a la seguridad social en pensiones	\$ 264.979.393
Aportes a la seguridad social en salud	\$ 7.978.480
Aportes de cesantías	\$ 217.160.094
Aportes a cajas de compensación familiar	\$ 118.166.121
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 10.225.181
Aportes al ICBF	\$ 3.503.585
Aportes al SENA	\$ 3.503.585



**PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: TH – DI -PV

VERSION: 6

REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 211.888.826
PRESTACIONES SOCIALES	\$ 182.967.951
Vacaciones	\$ 157.143.060
Indemnización por vacaciones	\$ 12.160.280
Bonificación especial de recreación	\$ 13.664.611
Apoyo de sostenimiento aprendices SENA	\$ 24.920.875
Subsidio de anteojos	\$ 4.000.000

CONTROL DE CAMBIOS

DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE VIGENCIA	ACTA DE APROBACIÓN
Actualización de la vigencia, actualización de proyección de costos de personal, inclusión de las formas de cubrir las necesidades de personal.	2026	02 de enero de 2026

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Acta No. 02 del 27 de enero de 2026
Resolución No. 0076 de enero 27 de 2026

Proyectó y elaboró: Angie Daniela Laurido Fory
técnico administrativo grado 03
Revisó: Nelly Mercedes Becerra Gómez
Jefe oficina Jurídica y de Talento Humano