

Plan de Previsión de Recursos Humanos





	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-DI-PR
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 1

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
1. METODOLOGIA	3
1.1 Etapa 1	3
Determinación de las necesidades de personal de la entidad:	4
1.2 Etapa 2: Análisis de la disponibilidad de personal.....	4
1.3 Etapa 3: Programación de medidas de cobertura	5
2. DIAGNOSTICO:	7
2.1. Planta actual Lotería del Cauca	7
2.2. VACANTES:.....	8
3. ESTIMACION DE LOS COSTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL PARA LA VIGENCIA 2021	8

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano (E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, www.loteriadelcauca.gov.co

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-DI-PR
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 1


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.”*

No obstante, lo determinado en la citada Ley, la Lotería del Cauca, desde el año 2000 progresivamente ha disminuido su planta de personal, teniendo en cuenta que el costo económico de la misma, desde esa época constituye el 50% del presupuesto que corresponde al gasto de funcionamiento y aunque se han suprimido hasta la fecha ocho (8) cargos, reflejada la disminución en el gasto, sin embargo dentro del plan de acción de la gestión de Talento Humano, está el ajuste de la planta de personal previo estudio técnico de la misma, porque debe modificarse las funciones de algunos cargos enfocados a la misión de la Empresa, por esta razón, se determinará el estado actual de la planta de personal pero sin provisión de los cargos vacantes hasta tanto se realice el estudio técnico para el ajuste de funciones, todo este proceso debe surtirse bajo el parámetro de garantizar la ejecución del objeto para lo cual fue creada la Lotería del Cauca.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano (E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, www.loteriadelcauca.gov.co

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-DI-PR
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 1

1. METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrolla a través de tres etapas: Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

1.1 Etapa 1.

El análisis de las necesidades de personal Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

Para realizar este ejercicio la Lotería del Cauca en el año 2021 contratará servicios profesionales para que realicen el estudio y análisis de cargas laborales con el fin de determinar las necesidades actuales de la empresa.


Definición de responsables: el jefe de recursos humanos serán el responsable de coordinar la elaboración del diagnóstico; sin embargo, debe contar con el apoyo de la alta dirección y con la participación de todos los jefes de área y especialmente, del jefe de la oficina de planeación o quien haga sus veces. Es muy importante tomar como marco de referencia los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales
- Los planes, programas y proyectos de la entidad y cada dependencia.
- Las funciones y responsabilidades de cada área.
- La planta de personal de la entidad.

Identificación de las necesidades de personal por dependencia: cada jefe de área, de manera individual o con su grupo de trabajo, debe realizar el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para llevar a cabo los planes, programas y proyectos a su cargo. Este ejercicio también se puede desarrollar en el seno de los comités directivos de cada entidad, previa revisión de los planes, programas y proyectos de las dependencias y de los pesos asignados a cada uno dentro del plan anual de gestión. Es importante tener en cuenta que el diagnóstico de necesidades de personal debe ir de la mano de la revisión y análisis del nivel de desarrollo tecnológico de la entidad (dotación de computadores, software disponible, acceso a internet, Intranet o correo electrónico, etc.) con el fin de minimizar el costo de la realización de las tareas y lograr los resultados previstos con la calidad esperada y en el tiempo oportuno.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano (E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, www.loteriadelcauca.gov.co

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-DI-PR
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 1

Paralelamente a este ejercicio, el jefe de personal debe proyectar las futuras vacantes que puedan presentarse, ya sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse, porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cuanto su titular se encuentra en periodo de prueba o por cualquier otro motivo que pueda generar una vacante.

Determinación de las necesidades de personal de la entidad:

Una vez se cuente con esta información, el jefe de personal en coordinación con la Oficina de Planeación la consolidará con el fin de determinar las necesidades globales de la Empresa. Como resultado del cálculo del número de empleos necesarios para atender las funciones y responsabilidades de una entidad se pueden identificar requerimientos superiores a los empleos aprobados oficialmente en sus plantas de personal; para ello es importante tener en cuenta que cualquier modificación que se desee hacer a la misma, debe estar respaldada por los estudios técnicos correspondientes aprobados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y contar con la viabilidad presupuestal.

La consolidación de la información podrá ser discutida en una plenaria del comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad con el propósito de hacer un análisis general y llegar a un consenso sobre las necesidades reales y que sean viables de cubrir.

1.2 Etapa 2: Análisis de la disponibilidad de personal

En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que las entidades tengan consolidada, organizada y, en lo posible sistematizada, la respectiva información, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos.

De manera indicativa, se presentan a continuación unas categorías de información con sus correspondientes variables para caracterizar a su personal, determinar el estado actual de los recursos humanos y definir las diferentes alternativas para satisfacer necesidades cuantitativas y cualitativas; sin embargo, cada entidad podrá contemplar otras categorías que considere le permitirán tener un panorama más claro en el tema.


A. Datos por servidor:

- Nivel alcanzado de educación formal
- Resumen de capacitaciones de carácter informal y no formal (relacionada con el tipo de actividades propias de la organización)
- Tiempo de servicio en la entidad y en otras entidades
 - Conocimientos
 - Habilidades
 - Edad
 - Género

B. Perfil de cada empleo:

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano (E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, www.loteriadelcauca.gov.co

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-DI-PR
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 1

- Requisitos
- Funciones
- Conocimientos, habilidades y demás competencias requeridas para su desempeño

C. Estadísticas:

- Distribución de cargos por dependencias o planes y proyectos de la entidad.
- Número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza.
- Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros).
- Movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas)
- Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.).
- Empleados próximos a pensionarse.
- Vacantes temporales
- Composición de la planta de personal por rangos de edad y por género.
- Distribución de cargas de trabajo por dependencia.

D. Proyección sobre futuros movimientos

- funcionarios que, dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

E. Análisis

- Comportamiento de la evaluación del desempeño
- Impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar.

F. Comparativos

- Montos salariales y de horas extras frente a lo presupuestado.
- Cantidad real de empleados frente a la presupuestada

1.3 Etapa 3: Programación de medidas de cobertura


Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, el jefe de personal contrasta las dos informaciones, de lo cual se pueden detectar situaciones como las siguientes:

- Que la entidad presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.
- Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requeridos.
- Que se presenten excesos de recursos humanos.

Las conclusiones del ejercicio de contraste de necesidades de personal y de disponibilidad de personal deben ser presentadas oportunamente, por cuanto a partir de ellas se definirán

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano (E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, www.loteriadelcauca.gov.co

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-DI-PR
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 1

las alternativas para atender las situaciones detectadas. Para ello se deben adoptar medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas. Sin embargo, se deben privilegiar las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente lo cual redundará en mejorar la eficiencia y en mejores oportunidades de desarrollo del personal.

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas.

Medidas Internas:


En caso de déficit de personal, la entidad podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- ✓ **Capacitación y desarrollo:** en el plan institucional de capacitación, la entidad debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.
- ✓ **Reubicación de personal:** analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas. Al respecto, conviene que la entidad tenga políticas claramente definidas; en ausencia de éstas se pueden realizar encuestas para indagar los intereses de los servidores sobre el área donde desean trabajar de acuerdo con sus expectativas y perfiles.
- ✓ **Manejo de situaciones administrativas tales como:** Encargos: medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva. Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
- ✓ **Transferencia del conocimiento** que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (pensionados, por ejemplo).
- ✓ Creación, dentro de la planta de personal y previo estudio técnico aprobado por el DAFP, de empleos temporales de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio. Para ello las entidades deberán atender los parámetros normativos y metodológicos establecidos para el manejo adecuado de esta alternativa.

En caso de excesos de personal, la entidad podrá proceder al retiro servidores de acuerdo con los procedimientos y normatividad que regula esta materia. Dados los efectos sociales que este tipo de medidas causan en quienes se ven afectadas, es importante el desarrollo de actividades de preparación para el cambio y atenuar los efectos negativos que ello pueda generar tanto en quienes se van como en los que quedan en la organización.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano (E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, www.loteriadelcauca.gov.co

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-DI-PR
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 1

Medidas Externas: Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades). Frente a los procesos de selección es importante que la entidad tenga presente la importancia de tener datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras. Al respecto, los planes institucionales de vacantes (que se presentarán más adelante) se constituyen en una herramienta fundamental para la planeación de los procesos de selección.


2. DIAGNOSTICO:

2.1. Planta actual Lotería del Cauca

No. CARGOS	NIVEL	CODIGO	GRADO	CARGO	N.J.	T.V.
Uno (1)	Directivo	050	04	Gerente	L.N.R	N
Uno (1)	Asesor	115	01	Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Talento Humano	L.N.R	N
Dos (2)	Directivo	006	02	Jefe Oficina de Control Interno y Jefe Oficina Administrativa, Financiera y de Recursos Humanos y Físicos	L.N.R	N
Uno (1)	Directivo	006	01	Jefe Oficina Comercial	L.N.R	N
Dos (2)	Profesional	219	02	Profesional Universitario	T.O.	CTO
Uno (1)	profesional	219	02	Profesional Universitario	E.C.	N
Tres (3)	Profesional	219	01	Profesional Universitario	T.O.	CTO
Uno (1)	Profesional	219	01	Profesional Universitario	L.N.R	N
Uno (1)	Profesional	201	01	Tesorero General	L.N.R	N
Uno (1)	Técnico	367	05	Técnico Administrativo	E.C.	N
Dos (2)	Técnico	367	04	Técnico Administrativo	T.O.	CTO
Cuatro (4)	Técnico	367	03	Técnico Administrativo	T.O.	CTO
Uno (1)	Técnico	367	03	Técnico Administrativo	L.N.R	N
Cinco (5)	Técnico	367	02	Técnico Administrativo	T.O.	CTO
Dos (2)	Técnico	367	01	Técnico Administrativo	T.O.	CTO
Dos (2)	Asistencial	470	01	Auxiliar de Servicios Generales	T.O.	CTO

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano (E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, www.loteriadelcauca.gov.co

	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-DI-PR
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 1

2.2. VACANTES:

No.	Tipo de vacante	Ubicación dentro de la estructura organizacional	Nivel	Denominación	Código	Grado	Asignación Básica 2021	Requisito de estudio	Requisitos de experiencia	Propósito principal	Forma de Provisión Transitoria (Si aplica)	Avance en la provisión definitiva
1	Definitiva	Gerencia (Planeación)	Técnico	Técnico Administrativo	367	03	2.387.610	Tecnológico	2 años	Labores Secretariales	N.A.	N.A

3. ESTIMACION DE LOS COSTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL PARA LA VIGENCIA 2021

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano (E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, www.loteriadelcauca.gov.co

**PROCESO TALENTO HUMANO****CÓDIGO: TH-DI-PR****PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS****VERSIÓN: 1**

2.1.1.01.1	SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NOMINA	1,892,220,798
2.1.1.01.1.01	Sueldos de Personal de Nómina	1,404,532,236
2.1.1.01.1.02	Gastos de Representación	5,000,000
2.1.1.01.1.03	Bonificación por Servicios Prestados	40,965,529
2.1.1.01.1.04	Auxilio de Transporte	2,591,928
2.1.1.01.1.05	Prima de Servicios (Bonificación Semestral)	117,044,353
2.1.1.01.1.06	Prima de Vacaciones	65,213,919
2.1.1.01.1.07	Bonificación Especial por Recreación	13,042,784
2.1.1.01.1.08	Prima de Navidad	135,862,330
2.1.1.01.1.09	Horas Extras y Días Festivos	0
2.1.1.01.1.10	Vacaciones	99,994,675
2.1.1.01.1.11	Indemnización por Vacaciones	7,973,044
2.1.1.01.1.12	Indemnizaciones Laborales	0
2.1.1.01.2	SERVICIOS PERSONALES INDIRECTOS	239,036,856
2.1.1.01.2.01	Honorarios Profesionales	206,796,457
2.1.1.01.2.02	Remuneración de Aprendices SENA	13,000,000
2.1.1.01.2.03	Remuneración por Servicios Técnicos	19,240,399
2.1.1.01.3	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA AL SECTOR PUBLICO	141,905,463
2.1.1.01.3.01	Aportes Seguridad Social E.P.S.	1,002,960
2.1.1.01.3.02	Aportes Seguridad Social A.F.P.	131,539,065
2.1.1.01.3.03	Cotización a Riesgos Profesionales	7,263,438
2.1.1.01.3.04	Aportes I.C.B.F.	1,050,000
2.1.1.01.3.05	Aportes al SENA	1,050,000
2.1.1.01.4	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA AL SECTOR PRIVADO	92,128,260
2.1.1.01.4.01	Aportes Seguridad Social E.P.S. Privados	3,150,000
2.1.1.01.4.02	Aportes Seguridad Social A.F.P. Privados	23,387,280
2.1.1.01.4.03	Aportes Cajas de Compensación Familiar	65,590,980
2.1.2	GASTOS GENERALES	494,055,662
2.1.2.02	GASTOS DE ADMIN. Y OPERACIÓN	494,055,662


Teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en la entidad se adopten medidas internas como lo son la Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento.

Para tal fin es pertinente remitirse al Plan Estratégico de Talento Humano, el cual comprende entre otros, el Plan Institucional de Capacitación que contiene los diferentes programas de capacitación, educación y transferencia del conocimiento que se adelantarán en la vigencia de 2021.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano (E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, www.loteriadelcauca.gov.co



	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-DI-PR
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 1

Así mismo, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se ha empleado y se continuará empleando las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales.

En cuanto a la Reubicación de empleos y servidores, la Oficina de Talento Humano adelantará la verificación y conveniencia de las permutas de cargos dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.

Es importante manifestar que adicional a las medidas internas que se van a tomar, la alta Dirección ha considerado pertinente adelantar una reforma administrativa o un estudio de cargas laborales, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la Guía para la medición de cargas de trabajo en las entidades públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública. Es pues necesario cuantificar la carga laboral de los procesos de la entidad para planificar los procesos de gestión humana y determinar la capacidad actual de la misma para responder los requerimientos de la Empresa y sus procesos. Este estudio de necesidades de personal, la identificación de los perfiles y los niveles, contenidos en este estudio son una herramienta que nos permitirán una mejor planeación del recurso humano.

APROBACIÓN DEL PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS DE LA LOTERÍA DEL CAUCA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021 se entiende aprobado y firmado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, por medio del Acta N° 004 – 2021 del 28 de enero de 2021.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Lorena Martínez Álvarez Profesional Universitario G2	María Cristina Revelo Avila Jefe Jurídica y de Talento Humano (E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Cra. 7 # 1N-66 Edificio Lotería del Cauca – Popayán, www.loteriadelcauca.gov.co