



Ítem	Descripción
Entidad	EMSA – Lotería de Manizales
Dependencia responsable	Talento Humano
Vigencia	2026
Tipo de empleos	Libre nombramiento y remoción / Empleados oficiales
Régimen de carrera	No aplica

EMSA – Lotería de Manizales **no cuenta con empleos de carrera administrativa**, por lo tanto, el presente plan **no contempla procesos de mérito ni concursos**, y se ajusta a la naturaleza jurídica de los empleos existentes.

Situación actual de la entidad:

Durante la vigencia objeto del presente Plan Anual de Vacantes, **EMSA – Lotería de Manizales no presenta vacantes definitivas ni temporales** en su planta de personal. No obstante, el plan se mantendrá actualizado en caso de presentarse novedades administrativas.

CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Cargo	Tipo de empleo	Naturaleza del trabajador
Gerente	Libre nombramiento y remoción	Empleado público
Director Técnico	Libre nombramiento y remoción	Empleado público
Profesional Especializado – Gestión Jurídica	Libre nombramiento y remoción	Empleado público
Profesional Universitario – Mercadeo y Distribución	Trabajador oficial	Trabajador oficial
Profesional Universitario – Sistemas	Libre nombramiento y remoción	Empleado público
Profesional Universitario – Gestión Administrativa	Libre nombramiento y remoción	Empleado público
Profesional Universitario – Gestión Contable y Presupuestal	Libre nombramiento y remoción	Empleado público
Profesional Universitario – Gestión Financiera	Libre nombramiento y remoción	Empleado público
Profesional Universitario – Control Interno	Periodo Fijo 2026-2029	Empleado público
Técnico Operativo II	Trabajador oficial	Trabajador oficial
Técnico Operativo I (3 cargos)	Trabajador oficial	Trabajador oficial
Secretaría Ejecutiva	Trabajador oficial	Trabajador oficial
Ayudante	Trabajador oficial	Trabajador oficial

1. Marco Normativo

El presente Plan Anual de Vacantes se elabora en cumplimiento de los lineamientos del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, específicamente en la **Dimensión Talento Humano**, y de conformidad con la normatividad vigente expedida por el **Departamento**





Administrativo de la Función Pública, entre ellas:

- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 1499 de 2017
- Lineamientos del MIPG – Talento Humano
- Manual de Funciones y Competencias Laborales de EMSA – Lotería de Manizales

Dado que EMSA – Lotería de Manizales **no cuenta con empleos de carrera administrativa**, el presente plan se enfoca exclusivamente en:

- Empleos de **libre nombramiento y remoción**
- **Empleados oficiales**, conforme al régimen laboral aplicable

2. Objetivo

Planificar y gestionar de manera anticipada la provisión de vacantes definitivas y temporales de EMSA – Lotería de Manizales, garantizando la continuidad del servicio, el cumplimiento de los objetivos institucionales y la adecuada administración del talento humano, en concordancia con el MIPG y la normatividad vigente.

3. Alcance

El Plan Anual de Vacantes aplica para todos los cargos existentes en la planta de personal de EMSA – Lotería de Manizales clasificados como:

- **Empleos de libre nombramiento y remoción**
- **Empleos correspondientes a empleados oficiales**

No aplica para empleos de carrera administrativa, dado que la entidad no cuenta con este tipo de vinculación.

4. Diagnóstico de la Planta de Personal

EMSA – Lotería de Manizales cuenta con una planta de personal conformada por cargos administrativos y operativos necesarios para el cumplimiento de su objeto misional.

Durante la vigencia se pueden presentar vacantes por las siguientes causas:

- Renuncia
- Retiro por pensión
- Terminación del vínculo laboral
- Creación de nuevos cargos
- Vacantes temporales (licencias, comisiones, incapacidades prolongadas)





La identificación de las vacantes se realizará con base en el seguimiento permanente a la planta de personal y a las novedades de talento humano.

5. Identificación de Vacantes

5.1 Vacantes Definitivas

Corresponden a los cargos que quedan disponibles de manera permanente y cuya provisión se realizará conforme a su naturaleza jurídica:

- **Libre nombramiento y remoción:** provisión directa por nominador, previa verificación de requisitos.
- **Empleados oficiales:** provisión conforme a las normas laborales y procedimientos internos definidos por la entidad.

5.2 Vacantes Temporales

Vacantes generadas por situaciones administrativas como licencias, comisiones o incapacidades, las cuales podrán ser cubiertas mediante encargos, nombramientos provisionales o contratos, según aplique.

6. Estrategias de Provisión de Vacantes

Para la provisión de las vacantes identificadas, EMSA – Lotería de Manizales aplicará las siguientes estrategias.

- Verificación del **Manual de Funciones y Competencias Laborales**
- Evaluación del perfil y competencias requeridas
- Selección basada en criterios de mérito, experiencia y competencias
- Provisión oportuna para garantizar la continuidad del servicio
- Articulación con el **Plan Estratégico de Talento Humano**

7. Cronograma de Ejecución

Actividad	Responsable	Periodicidad
Identificación de vacantes	Talento Humano	Permanente
Actualización del Plan Anual de Vacantes	Talento Humano	Anual
Provisión de vacantes	Nominador / Gerencia	Según necesidad
Seguimiento y reporte	Talento Humano	Semestral

8. Seguimiento, Control Y Reporte

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes se realizará mediante:





- Reportes periódicos del área de Talento Humano
- Verificación del cumplimiento en el marco del MIPG
- Inclusión de avances en el FURAG
- Evaluación por parte de Control Interno

Los resultados servirán como insumo para la mejora continua del proceso de gestión del talento humano.

9. Articulación con el MIPG

El Plan Anual de Vacantes se articula con:

- Dimensión Talento Humano del MIPG
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación

Contribuyendo al fortalecimiento institucional y a la mejora continua de la gestión pública.

Proyectado: **YULI PAOLA MARIN LOAIZA**
Profesional Universitario
Gestión Administrativa

Elaborado por MCHV

