

1. Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de EMSA – Lotería de Manizales para la vigencia 2026 es un instrumento de planeación que permite identificar, analizar y gestionar de manera preventiva los posibles riesgos asociados a la disponibilidad del talento humano, con el fin de garantizar la continuidad del servicio y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La entidad **no cuenta con empleos de carrera administrativa**, por lo cual la gestión del talento humano se desarrolla a través de cargos de **libre nombramiento y remoción**, **empleados oficiales** y un **cargo de período fijo**, conforme a la normatividad vigente aplicable a su naturaleza jurídica.

Este plan se formula con base en el **Plan Anual de Vacantes 2026**, y se alinea con el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, constituyéndose en un insumo para el **Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG**.

2. Marco Normativo

- Constitución Política de Colombia – Artículo 125.
- Ley 909 de 2004 (en lo aplicable).
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1499 de 2017 – MIPG.
- Normatividad laboral aplicable a empleados oficiales.
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

3. Diagnóstico de la Planta de Personal – Vigencia 2026

3.1 Estructura de la Planta de Personal

Para la vigencia 2026, EMSA – Lotería de Manizales cuenta con una **planta de personal de quince (15) cargos**, distribuida de la siguiente manera:

Tipo de vinculación	Número de cargos
Libre nombramiento y remoción	7
Empleados oficiales	7
Cargo de período fijo (2026–2029)	1
Total	15

Dado que la entidad **no administra empleos de carrera administrativa**, la previsión del recurso humano se orienta a garantizar la **provisión oportuna**, la **estabilidad operativa** y la **continuidad institucional**, de acuerdo con la naturaleza de cada tipo de vinculación.



3.2 Análisis del Plan Anual de Vacantes 2026

De conformidad con el Plan Anual de Vacantes 2026 aprobado, EMSA – Lotería de Manizales no presenta vacantes definitivas ni temporales durante la vigencia.

En consecuencia, el presente Plan de Previsión no proyecta ni cuantifica vacantes, sino que se orienta a anticipar escenarios eventuales derivados de:

- Terminación de vínculos laborales.
- Finalización de períodos legales.
- Decisiones administrativas de libre nombramiento y remoción.
- Situaciones propias de los empleados oficiales (retiros, traslados o novedades laborales).

La previsión del talento humano se enfoca en **evitar interrupciones del servicio y asegurar la provisión oportuna de los cargos críticos**, sin aplicación de procesos de concurso de méritos.

4. Objetivos del Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026

Objetivo General

Planificar y asegurar la disponibilidad del talento humano requerido por EMSA – Lotería de Manizales durante la vigencia 2026, considerando que la entidad no cuenta con empleos de carrera administrativa.

Objetivos Específicos

- Anticipar riesgos asociados a eventuales vacantes inesperadas.
- Articular el Plan de Previsión con el Plan Anual de Vacantes 2026.
- Garantizar la provisión oportuna de los cargos conforme a su naturaleza jurídica.
- Fortalecer la gestión del talento humano en el marco del MIPG.
- Contribuir al cumplimiento de los compromisos del FURAG 2026.

5. Identificación de Necesidades de Talento Humano – 2026

Para la vigencia 2026, EMSA – Lotería de Manizales identifica como prioritarias las siguientes necesidades:



- Garantizar la continuidad de los **7 cargos de libre nombramiento y remoción**, teniendo en cuenta su naturaleza discrecional.
- Asegurar la estabilidad y el adecuado desempeño de los **7 empleados oficiales**.
- Mantener la provisión del **cargo de período fijo 2026–2029**.
- Reducir riesgos asociados a vacantes inesperadas en cargos estratégicos.

Estas necesidades no implican la existencia de vacantes actuales, sino acciones preventivas de gestión del talento humano.

6. Estrategias de Previsión de Recursos Humanos

6.1 Provisión de Empleos

En caso de presentarse vacantes durante la vigencia 2026, EMSA – Lotería de Manizales aplicará las siguientes estrategias, conforme a la normatividad vigente:

- Provisión directa de cargos de libre nombramiento y remoción por parte del nominador, previa verificación de requisitos.
- Gestión oportuna de la vinculación y continuidad de los empleados oficiales, de acuerdo con la normativa laboral vigente.
- Seguimiento permanente al cargo de período fijo para garantizar su estabilidad durante el período legal.

Nota técnica: Al no existir empleos de carrera administrativa, no se adelantan procesos de concurso de méritos ni encargos propios de dicho régimen.

6.2 Gestión del Conocimiento y Continuidad Operativa

- Implementación de planes de empalme en cargos directivos y estratégicos.
- Articulación con el Plan de Bienestar e Incentivos.
- Fortalecimiento de competencias técnicas, administrativas y misionales.

6.3 Desarrollo y Bienestar del Talento Humano

- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026.
- Acciones de bienestar laboral orientadas al clima organizacional.
- Fortalecimiento de competencias técnicas y misionales.

7. Articulación con el MIPG

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026 se articula con la **Dimensión de Talento Humano del MIPG**, enfocándose en:

- Planeación del talento humano acorde con la naturaleza jurídica de la entidad.



PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSOS HUMANOS
EMSA – Lotería de Manizales
Vigencia 2026

- Desarrollo integral del servidor.
- Cultura organizacional, integridad y mejora continua.

8. Articulación con el FURAG

Este plan sirve como soporte para el reporte del **FURAG**, especialmente en los aspectos relacionados con:

- Planeación del talento humano.
- Gestión del empleo público sin carrera administrativa.
- Uso efectivo de instrumentos de planeación.
- Seguimiento y mejora de la gestión institucional.

9. Indicadores de Seguimiento – 2026

Indicador	Meta
Provisión oportuna de cargos	100%
Continuidad de cargos estratégicos	100%
Ejecución del Plan de Capacitación	≥ 90%
Cargos con plan de empalme	100%

10. Vigencia

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos rige del **1 de enero al 31 de diciembre de 2026**, y podrá ser actualizado conforme a cambios en la planta de personal, en el Plan Anual de Vacantes o en la normatividad vigente

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