



PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025



**LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN ANUAL DE VACANTES**

Código: GAF-PL-05

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página **2** de **6**

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	3
1. Objetivo	4
2. Objetivos específicos	4
3. Alcance.....	4
4. Planta lotería del Quindío.....	4
5. Normatividad	5
6. Glosario.....	5



LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: GAF-PL-05

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página **3** de **6**

Introducción

La Lotería del Quindío es una entidad clave en la generación de recursos para la salud y el bienestar del departamento. Su operación requiere no solo el cumplimiento de la normatividad vigente, sino también el fortalecimiento de competencias en servicio al cliente, estrategias de comercialización, transformación digital y ética empresarial.

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Lotería del Quindío, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el total cumplimiento de las funciones de la entidad. Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento posesión o por contrato de trabajo si es trabajador oficial.



LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: GAF-PL-05

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página 4 de 6

1. Objetivo

El Plan Anual de Vacantes de la lotería del Quindío tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual para la provisión de los diferentes empleos vacantes, con el fin de que la Lotería cuente con el talento humano necesario y establecido en la planta de personal para el cumplimiento de sus funciones.

2. Objetivos específicos

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

3. Alcance

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo en la Lotería de Quindío, en cuanto a:

- Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

4. Planta lotería del Quindío

La Lotería del Quindío tiene definida su estructura administrativa de acuerdo al Manual de Funciones, Competencias y Requisitos el cual se encuentra establecido mediante Resolución 001 de 09 de enero de 2024, y sus resoluciones modificatorias, de acuerdo a lo anterior la planta de personal de la entidad está conformada por 14 funcionarios de planta, siete (6) cargos de libre nombramiento, uno (1) de periodo y siete (6) trabajadores oficiales, para lo cual a continuación se relacionará el número de cargos asignados; a la fecha catorce (13) cargos están provistos y el cargo del conductor está vacante.



LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: GAF-PL-05

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página 5 de 6

PLANTA PERSONAL LOTERIA DEL QUINDIO

Nº de cargo	Nivel	Denominación del cargo	Código	Grado	Naturaleza del cargo
1	Directivo	Gerente	50	9	Libre nombramiento y remoción
1	Directivo	Jefe de Control Interno	006	2	Empleados públicos de periodo fijo
5	Profesional	Profesionales Especializados	222	10	Libre nombramiento y remoción
6	Asistencial	Auxiliares Administrativos	470	04	Trabajadores oficiales
1	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	480	07	Trabajadores oficiales

5. Normatividad

Ley 909 de 2004: Literal b) artículo 15, el cual prescribe "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".

Decreto 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3º, el cual prescribe "Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".

Decreto 1083 de 2015: "Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes."

Manual de Funciones y competencias de la Lotería del Quindío, resolución No 001 del 09 de enero de 2024.

6. Glosario

Vacante de empleo: se refiere a un puesto remunerado creado recientemente o no ocupado, o que está a punto de quedar libre, para el cual el empleador: a) está tomando medidas activas y está preparado para tomar otras al objeto de encontrar un candidato idóneo ajeno a la empresa en cuestión, y b) tiene la intención de cubrirlo inmediatamente o en un plazo de tiempo determinado.

Empleo Público: El artículo 2º del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como "el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para



**LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN ANUAL DE VACANTES**

Código: GAF-PL-05

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página **6** de **6**

llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado". Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

CAROLINA JARAMILLO QUINTERO
Gerente de la Lotería del Quindío

ALEJANDRO ALBERTO ARIAS MORA
P.E Gestión Administrativa y Financiera