



PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

VIGENCIA 2026



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL RECURSO
HUMANO

Código: GAF-PL-02

Versión: 06

Fecha de aprobación:
09/01/2026

Página **2** de **9**

Tabla de contenido

1. Introducción	3
2. Objetivo	4
2.1 Objetivos Específicos.....	4
3. Alcance	4
4. Planta de personal de la Lotería del Quindío E.I.C.E. – Vigencia 2026	4
5. Metodología para la provisión:	5
6. Selección	6
7. Movilidad	6
8. Retiro.....	7
9. Procedimiento para la provisión de cargos:	7
10. Identificación de las fuentes de financiación.	8
11. Responsabilidades	8
12. Bibliografía.....	9



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL RECURSO
HUMANO

Código: GAF-PL-02

Versión: 06

Fecha de aprobación:
09/01/2026

Página **3** de **9**

1. Introducción

El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para la vigencia 2026 constituye una herramienta de planeación estratégica que permite identificar, analizar y proyectar las necesidades de personal de la entidad, con el fin de garantizar la disponibilidad oportuna y adecuada del talento humano requerido para el cumplimiento eficiente de su misión institucional.

Este plan tiene como propósito fortalecer la gestión del talento humano mediante la consolidación y actualización de los lineamientos asociados a la planta de personal provista, así como la identificación de las necesidades actuales y futuras de cada una de las áreas que conforman la entidad, permitiendo adelantar acciones orientadas al mejoramiento continuo de los procesos de gestión humana y al desempeño organizacional.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Plan Anual de Previsión del Recurso Humano se concibe como un instrumento obligatorio de actualización anual, que permite estructurar la gestión del talento humano como una estrategia organizacional, orientada a la identificación, aprovechamiento y desarrollo de las capacidades de los servidores públicos y trabajadores oficiales, y a la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos institucionales.

Fundamento normativo

De conformidad con el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos, los cuales deberán contemplar, como mínimo, los siguientes aspectos:

- El cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones y competencias laborales, para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de las competencias institucionales.
- La identificación de las formas de provisión de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- La estimación de los costos de personal derivados de las medidas adoptadas y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Así mismo, las entidades deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de sus funciones, atendiendo criterios de racionalización del gasto y eficiencia administrativa, conforme a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

	<p align="center">LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</p>	Código: GAF-PL-02
		Versión: 06
		Fecha de aprobación: 09/01/2026
		Página 4 de 9

2. Objetivo

El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para la vigencia 2026 tiene como objetivo establecer la disponibilidad y proyección del personal requerido por la entidad, con el fin de fortalecer el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de las capacidades del talento humano, y la planificación oportuna de las necesidades presentes y futuras de personal, en coherencia con los objetivos institucionales.

La información consignada en el presente plan servirá como insumo para la formulación y articulación de los demás planes, programas y estrategias de la gestión del talento humano de la entidad.

2.1 Objetivos Específicos

- Determinar las necesidades de talento humano requeridas para atender los compromisos, funciones y responsabilidades presentes y futuras de la Lotería del Quindío E.I.C.E.
- Identificar las formas de provisión para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal durante la vigencia 2026, considerando las modalidades de ingreso, movilidad, capacitación y formación.
- Estimar los costos asociados a las necesidades de personal y asegurar su financiación con cargo al presupuesto asignado para la vigencia 2026.

3. Alcance

El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano será de aplicación general a toda la planta de personal de la Lotería del Quindío E.I.C.E. y tiene como propósito calcular los empleos necesarios para atender las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias institucionales.

Así mismo, el plan permite identificar las formas de provisión de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia 2026, considerando medidas de ingreso, movilidad, capacitación y formación, y estimar los costos asociados, con el fin de asegurar la disponibilidad y financiación del recurso humano requerido.

4. Planta de personal de la Lotería del Quindío E.I.C.E. – Vigencia 2026

La Lotería del Quindío E.I.C.E. cuenta con una planta de personal estructurada, con funciones, competencias y requisitos claramente definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, necesaria para el cumplimiento de su misión institucional y la adecuada prestación del servicio público.

La planta de cargos se encuentra clasificada en los siguientes niveles jerárquicos:

	LOTería DEL QUINDÍO PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Código: GAF-PL-02
		Versión: 06
		Fecha de aprobación: 09/01/2026
		Página 5 de 9

PLANTA DE PERSONAL LOTERIA DEL QUINDIO 2026					
Nº de cargos	Nivel	Denominación del cargo	Código	Grado	Naturaleza del cargo
1	DIRECTIVO	Gerente	050	09	Libre Nombramiento y Remoción
1	DIRECTIVO	Jefe de Control Interno	006	02	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

La Lotería del Quindío cuenta con una planta de cargos con funciones definidas, competencias y requisitos exigidos para su desempeño, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Profesional y Nivel Asistencial.

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos. Estos cargos corresponden a empleos de gerencia pública.
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de conocimientos propios de una formación profesional, y que, de acuerdo con su complejidad y competencias exigidas, pueden implicar funciones de coordinación, supervisión y control de procesos y áreas institucionales.
- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican actividades de apoyo y complementarias a las tareas propias de los niveles directivo y profesional, o labores caracterizadas por el predominio de actividades operativas o de simple ejecución.

5. Metodología para la provisión:

La previsión del recurso humano en la Lotería del Quindío E.I.C.E. se realiza de manera planificada y sistemática, con el fin de garantizar la provisión oportuna de los cargos y la continuidad en la prestación del servicio.

Para la vigencia 2026, el Profesional del área de Gestión Administrativa y Financiera, o quien este designe, proyectará durante los primeros quince (15) días hábiles del año la información correspondiente a los cargos vacantes y mantendrá actualizado de manera mensual el cuadro de la planta de personal de la entidad.

	LOTería DEL QUINDÍO PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Código: GAF-PL-02
		Versión: 06
		Fecha de aprobación: 09/01/2026
		Página 6 de 9

Así mismo, cada vez que se presente una vacancia definitiva o temporal, por cualquier causa legalmente establecida, se realizará la actualización correspondiente, con el propósito de mantener vigente la información de previsión de cargos y facilitar la toma de decisiones oportunas en materia de provisión del recurso humano.

De conformidad con lo anterior, se establece que la Lotería del Quindío E.I.C.E. garantiza la provisión adecuada y oportuna de los cargos vacantes, atendiendo las vacancias de manera eficiente, conforme a las necesidades del servicio y a la normatividad vigente.

6. Selección

La provisión de los empleos en la Lotería del Quindío E.I.C.E. se realizará conforme a la naturaleza del cargo y de acuerdo con la normatividad vigente que regula el empleo público y las relaciones laborales en las entidades del Estado.

Los empleos de **libre nombramiento y remoción** podrán proveerse mediante encargo o nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Para tal efecto, se identificarán de manera periódica las vacantes que se generen por cualquiera de las causales previstas en la ley, garantizando que la provisión se realice conforme a los principios de mérito, idoneidad y necesidad del servicio.

La provisión de estos empleos se efectuará mediante nombramiento ordinario, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos de estudio, experiencia y competencias exigidas para el desempeño del cargo.

Los empleos correspondientes a **trabajadores oficiales** serán provistos mediante contrato individual de trabajo a término fijo, el cual podrá ser prorrogado automáticamente por el mismo término inicial pactado, siempre que ninguna de las partes manifieste su intención de dar por terminado el contrato con una antelación mínima de treinta (30) días, de conformidad con la normatividad laboral vigente.

7. Movilidad

La movilidad del personal constituye un mecanismo que permite optimizar el uso del talento humano y garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Una de las formas de provisión de los empleos públicos es el **encargo**, el cual se realizará cuando se requiera proveer un empleo en vacancia temporal o definitiva con un servidor público o trabajador oficial que se encuentre en servicio activo y que cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

Para la procedencia del encargo se deberán cumplir las siguientes condiciones:

- El empleo a proveer deberá encontrarse en vacancia temporal o definitiva.



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL RECURSO
HUMANO

Código: GAF-PL-02

Versión: 06

Fecha de aprobación:
09/01/2026

Página **7** de **9**

- Los empleos deberán pertenecer a la misma categoría o tener funciones y requisitos afines o similares.
- El encargo se efectuará por necesidades del servicio y no podrá implicar condiciones menos favorables para el servidor encargado.

En cuanto a los traslados internos o reasignación de funciones, la Lotería del Quindío E.I.C.E. realizará dichas reasignaciones de acuerdo con las necesidades del servicio, especialmente en los cargos del nivel asistencial, garantizando el cumplimiento de las funciones institucionales y la eficiencia administrativa.

8. Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas o laborales y se realizará conforme a las causales establecidas en la Constitución Política y la ley.

La competencia para disponer el retiro de los trabajadores de la Lotería del Quindío E.I.C.E. corresponde al Gerente de la entidad, previa verificación del cumplimiento del procedimiento legal y administrativo aplicable, y se efectuará mediante el correspondiente acto administrativo o contractual, según el tipo de vinculación.

Tratándose de una Empresa Industrial y Comercial del Estado, regida en materia laboral por la Ley 6 de 1945, el retiro de los trabajadores oficiales podrá darse, entre otras causales, por el vencimiento del término pactado en el contrato de trabajo.

La remoción de los empleos de libre nombramiento y remoción se efectuará de manera discrecional, mediante acto administrativo no motivado, conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004.

9. Procedimiento para la previsión de cargos:

Cuando se presente una vacante en la planta de personal de la Lotería del Quindío E.I.C.E., el procedimiento para su provisión será el siguiente:

- Verificar la existencia de la vacante y revisar los requisitos de estudio y experiencia establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Revisar las hojas de vida de los servidores o aspirantes que cumplan con los requisitos, habilidades y competencias requeridas para el cargo.
- Verificar, con base en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, que la hoja de vida postulada cumpla con los requisitos de estudio y experiencia exigidos.
- Realizar la entrevista correspondiente, utilizando el formato institucional establecido *GAF-P01-R-01 Entrevista de Personal*.
- Entregar al aspirante la lista de chequeo de hoja de vida, con el fin de que gestione los documentos requeridos para el proceso de vinculación.
- Recepcionar, revisar y verificar la documentación aportada por el aspirante, constatando el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios.
- En caso de cumplir con los requisitos:
- Para empleos de libre nombramiento y remoción, elaborar la Resolución de Nombramiento y el acta de posesión.



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL RECURSO
HUMANO

Código: GAF-PL-02

Versión: 06

Fecha de aprobación:
09/01/2026

Página **8** de **9**

- Para empleos de trabajador oficial, elaborar el contrato individual de trabajo.
- Realizar la afiliación del nuevo servidor o trabajador a los sistemas de seguridad social integral: salud, pensiones, riesgos laborales y caja de compensación familiar.
- Ejecutar el proceso de inducción institucional, de acuerdo con el formato *GAF-P-02-R-01 Registros de Inducción y Reinducción al Personal*.

En caso de retiro del servidor o trabajador:

- Recepcionar la carta de renuncia o el documento que dé origen al retiro.
- Elaborar la Resolución de aceptación de la renuncia, declaratoria de insubsistencia o el acto administrativo que corresponda, según el tipo de vinculación.
- Diligenciar el formato de retiro y el respectivo paz y salvo por parte del servidor.
- Entregar el formato de lista de chequeo de paz y salvo al área administrativa para la liquidación de prestaciones sociales.
- Verificar el cumplimiento de los requisitos documentales para el retiro mediante el formato de lista de chequeo correspondiente.
- Elaborar el acto administrativo de liquidación de prestaciones sociales.
- Notificar el acto administrativo y, una vez ejecutoriado, adelantar los trámites presupuestales (CDP, RP y orden de pago) para su remisión al área de tesorería y efectuar el pago correspondiente.
- Archivar copia de todos los documentos en la historia laboral del servidor.

10. Identificación de las fuentes de financiación.

Para la vigencia 2026, el costo total estimado de la planta de personal de la Lotería del Quindío E.I.C.E., provista en un cien por ciento (100%), corresponde a **\$1.643.005.939**.

La entidad garantizará la disponibilidad presupuestal y la financiación de los empleos que se encuentren en vacancia y que sean provistos durante la vigencia 2026, de conformidad con el presupuesto aprobado y las normas de ejecución presupuestal vigentes.

11. Responsabilidades

La responsabilidad de elaborar, presentar, ejecutar y actualizar el Plan Anual de Previsión del Recurso Humano corresponde al Profesional del Área de Gestión Administrativa y Financiera de la Lotería del Quindío E.I.C.E., o a quien haga sus veces, quien deberá realizar las actualizaciones necesarias cada vez que se presenten vacantes en la planta de personal.

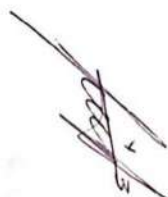
	LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Código: GAF-PL-02
		Versión: 06
		Fecha de aprobación: 09/01/2026
		Página 9 de 9

12. Bibliografía

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
Lineamientos para la elaboración del Plan de Previsión del Recurso Humano.
- Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015.



RICARDO EMILIO MUÑOZ ARBEALEZ
Gerente de la Lotería del Quindío



YULIETH MILENA CRUZ BERNAL
P.E Gestión Administrativa y Financiera

ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Yulieth Milena Cruz Bernal Cargo: P.E. Gestión Comercialización y sorteo	Revisado por: Katherine Segura Poveda Cargo: Contratista Gestión Calidad	Aprobado por: Ricardo Emilio Muñoz Arbeláez Cargo: Gerente