



1. MARCO NORMATIVO APLICABLE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa Municipal para la Salud – EMSA se formula y adopta en cumplimiento de:

- Constitución Política de Colombia – artículos 123 y 209.
- Decreto Ley 1567 de 1998 – artículos 20 al 25.
- Ley 489 de 1998 – artículos 17, 22 y 90.
- Decreto 1083 de 2015 – artículos 2.2.10.1 y siguientes.
- Decreto 2865 de 2013 – Día Nacional del Servidor Público.
- Decreto 1857 de 2017 – Día de la Familia.
- Decreto 1499 de 2017, por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Dimensión Talento Humano).
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública sobre Bienestar Social e Incentivos.
- Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.
- Acuerdo E-005-2005 – Manual Específico de Funciones y requisitos de EMSA.

☞ **Dimensión MIPG impactada: Talento Humano – Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la calidad de vida laboral, el compromiso institucional, el desempeño y el sentido de pertenencia de los servidores públicos de EMSA – Lotería de Manizales, mediante la implementación de programas de bienestar social, estímulos e incentivos, en concordancia con MIPG y los lineamientos de Función Pública para la vigencia 2026.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover un ambiente laboral sano, participativo y motivador.
- Reconocer el desempeño, la permanencia y la contribución institucional de los servidores.
- Contribuir al desarrollo integral del servidor y su núcleo familiar.
- Mejorar los resultados de clima organizacional y desempeño institucional.
- Asegurar el cumplimiento de los criterios evaluados en FURAG.

4. ESTRUCTURA DEL PLAN

PRIMERA ÁREA: CALIDAD DE VIDA LABORAL

4.1 Evaluación del Desempeño

Actividades:





- Aplicación anual de la evaluación de desempeño.
- Socialización de resultados individuales y grupales.
- Formulación y seguimiento de planes de mejora.
- Sensibilización sobre mejora continua.

Beneficiarios:

Todos los funcionarios vinculados laboralmente a EMSA.

Alineación MIPG:

Gestión del Desempeño – Desarrollo de capacidades – Mejoramiento continuo.

4.2 Plan de Incentivos

4.2.1 Celebraciones Institucionales

Incluye:

- Día de la Mujer
- Día del Hombre
- Día de la Secretaria
- Día de la Madre
- Día del Padre
- Día Nacional del Servidor Público
- Amor y Amistad
- Actividad Navideña
- Horarios flexibles y trabajo en casa (casos justificados)
- “Alarga tu puente”
- Día por calamidad por fallecimiento de mascota
- Día por mudanza

Reconocimiento – bienestar emocional – conciliación vida laboral y familiar.

4.2.2 Incentivos Personales

Incluye:

- Día libre por cumpleaños.
- Reconocimiento por antigüedad (15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años).
- Incentivo por años de servicio (tabla definida).
- Día de la Familia (Decreto 1857 de 2017).

Condiciones generales:

- No acumulables.
- Concertados con jefe inmediato.
- Sujetos a necesidades del servicio.





4.3 Plan de Capacitación Formal

Modalidades:

- Inducción y reintroducción.
- Capacitación técnica y funcional.
- Estudios formales inherentes al cargo.

Financiación:

- 25 % Oficina de Formación y Capacitación – Alcaldía de Manizales.
- 75 % Plan Anual de Compras EMSA.

Alineación MIPG:

Desarrollo de competencias – aprendizaje organizacional.

SEGUNDA ÁREA: SERVICIOS SOCIALES

Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad

Actividades:

- Programas de medicina preventiva.
- Jornadas de vacunación.
- Exámenes ocupacionales.
- Prevención de cáncer (próstata, mama y cuello uterino).

Articulación:

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

TERCERA ÁREA: CLIMA LABORAL

Acciones:

- Medición de clima laboral mínimo cada dos (2) años.
- Análisis de resultados.
- Diseño y ejecución de planes de intervención.
- Evaluación de impacto.

Alineación FURAG:

Medición de ambiente laboral – acciones de mejora documentadas.





5. PRESUPUESTO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos será financiado con cargo al rubro presupuestal de Bienestar Social, sujeto a disponibilidad presupuestal de la vigencia 2026-2027

6. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN E INDICADORES

Indicador	Fórmula	Periodicidad
Ejecución del Plan de Bienestar	Actividades ejecutadas / Actividades programadas	Anual
Participación en actividades	Funcionarios participantes / Total funcionarios	Semestral
Clima laboral	Resultado encuesta	Bianual
Cobertura de incentivos	Beneficiarios / Total funcionarios	Anual
Satisfacción del servidor	Encuesta de percepción	Anual

MATRIZ FURAG – PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS EMSA 2026

Área	Programa / Actividad	Indicador FURAG	Evidencia	Responsable	Frecuencia
Calidad de Vida Laboral	Evaluación de desempeño	% de funcionarios evaluados	Formatos de evaluación, actas de socialización, planes de mejora	Área de Talento Humano	Anual
Calidad de Vida Laboral	Socialización de resultados	% de socialización realizada	Minutas de reunión, correos de comunicación interna	Área de Talento Humano / Jefes de Área	Anual
Calidad de Vida Laboral	Sensibilización y seguimiento a planes de mejora	% de planes implementados	Listado de asistencia a sesiones de sensibilización, seguimiento de planes	Área de Talento Humano	Anual
Calidad de Vida Laboral	Celebraciones (Día Mujer, Día Hombre, Día Madre, Día Padre, Día del Servidor Público, Amor y Amistad, Navidad, Día de la Secretaría)	% de actividades realizadas / % de funcionarios beneficiados	Fotos, actas de actividades, listas de asistencia, comunicados internos	Área de Talento Humano / Coordinadores de evento	Según calendario anual
Calidad de Vida Laboral	Horarios flexibles y trabajo en casa	Número de solicitudes aprobadas	Solicitudes documentadas, autorizaciones gerencia	Gerencia / Talento Humano	Permanente
Calidad de Vida Laboral	Alarga tu puente	Número de días otorgados	Solicitudes aprobadas, registro de asistencia	Talento Humano / Jefes Inmediatos	Anual
Calidad de Vida Laboral	Día por calamidad de mascota	Número de días otorgados	Solicitudes y registros de carné de vacunación	Talento Humano	Según necesidad
Calidad de Vida Laboral	Día por mudanza	Número de días otorgados	Solicitudes y evidencia de cambio de domicilio	Talento Humano / Jefes Inmediatos	Anual
Calidad de Vida Laboral	Incentivo por cumpleaños	% de funcionarios beneficiados	Solicitudes, registros de día libre	Talento Humano	Mensual





**LOTería DE
MANIZALES**
PARA GANARLA HAY QUE COMPRARLA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
EMPRESA MUNICIPAL PARA LA SALUD – EMSA.
VIGENCIA 2026-2027



SC-2000034



Área	Programa / Actividad	Indicador FURAG	Evidencia	Responsable	Frecuencia
Calidad de Vida Laboral	Reconocimiento por antigüedad	Número de funcionarios reconocidos	Actas de reconocimiento, certificados, fotos de evento	Talento Humano / Gerencia	Anual
Calidad de Vida Laboral	Incentivo por años de servicio	Número de días libres otorgados	Actas, registro de disfrute de días libres	Talento Humano / Gerencia	Anual
Calidad de Vida Laboral	Día de la Familia (Decreto 1857 de 2017)	% de funcionarios participando	Actas de eventos, fotos, listado de participantes	Talento Humano / Coordinación evento	Semestral
Calidad de Vida Laboral	Plan de Capacitación Formal	% de funcionarios capacitados / monto invertido	Certificados de formación, comprobantes de pago, convenios con universidades	Talento Humano / Oficina de Formación y Capacitación	Anual
Servicios Sociales	Promoción de la salud y prevención de enfermedad	% de funcionarios atendidos	Registros de exámenes médicos, campañas de vacunación, talleres	Talento Humano / Área de Salud Ocupacional	Semestral
Clima Laboral	Medición de clima laboral	Resultado encuesta	Encuesta aplicada, informe de resultados, plan de acción	Talento Humano / Gerencia	Cada 2 años
Clima Laboral	Estrategias de intervención	% de estrategias implementadas	Plan de acción documentado, actas de reuniones, evidencias fotográficas	Talento Humano / Gerencia	Según medición
Clima Laboral	Evaluación de impacto de clima laboral	Mejoras en indicadores de clima	Informe comparativo de encuestas, actas de seguimiento	Talento Humano	Bianual

El seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos se realizará conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y será reportado a través del FURAG, con el fin de garantizar el mejoramiento continuo y la satisfacción de los servidores públicos de EMSA – Lotería de Manizales.

Responsable:

Área de Gestión Administrativa – Talento Humano.

Proyectado: **YULI PAOLA MARIN LOAIZA**

Profesional Universitario
Gestión Administrativa

Elaborado por MCHV

📍 Calle 51C Carrera 15B Barrio La Asunción.
Manizales, Colombia

📞 PBX: (606) 8928057

🌐 www.loteriademanizales.com



Línea de Atención al Cliente 018000188057



emsa.loteriademanizales@gmail.com
notificacionesjudiciales@loteriademanizales.com

MZL
Manizales
del alma

