BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	**CÓDIGO:**	**VERSIÓN:**	**PÁGINA:**
15/09/2026	GTH-PRC11	07	1 de 6

1. OBJETIVO

Planear, programar, coordinar, ejecutar y hacer seguimiento permanente al conjunto de acciones de bienestar social e incentivos a fin de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias; propendiendo por generar un clima organizacional que manifieste en los servidores motivación y compromiso para el cumplimiento de la misión institucional.

2. DEFINICIONES

BENEFICIO: todos aquellos pagos en metálico o en especie con que la organización retribuye a quienes en ella trabajan.

BIENESTAR SOCIAL: procesos permanentes orientados a crear mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción eficacia eficiencia efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

CALIDAD DE VIDA: son todos aquellos elementos que hacen que la vida de una persona o de un grupo de personas sea digna cómoda agradable y satisfactoria que tenga bienestar en el área (física salud seguridad) bienestar materia (ingresos pertenencias) bienestar social (relaciones personales familia amigos compañeros de trabajo comunidad) desarrollo (productividad educación trabajo) bienestar emocional (autoestima religión espiritualidad).

CLIMA ORGANIZACIONAL: se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad

ESTÍMULOS: es un reconocimiento una muestra oportuna de afecto que vuelve a engendrar el entusiasmo inicial con que la gran mayoría de los servidores ingresó a la Entidad.

INCENTIVOS: se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades consecuente con un comportamiento deseable el cual (estímulo) al ser satisfactor de una necesidad del servidor público adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

3. MARCO LEGAL

Ley 100 de 23 de diciembre de 1993. por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones ARTICULO 8 Conformación del sistema de seguridad social integral. El sistema de seguridad social integral es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios.

BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	**CÓDIGO:**	**VERSIÓN:**	**PÁGINA:**
15/09/2026	GTH-PRC11	07	2 de 6

Ley 909 de 23 de septiembre de 2004. por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Modificados algunos artículos por la Ley 1960 de 2019.

Decreto 1567 de 05 de agosto de 1998. por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Art 6 modificada ley 1960 de 2019 y decreto 894 de 2017 - Art 16 adicionado decreto 894 de 2017.

Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015. por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. En lo relacionado con Bienestar Social e Incentivos.

Decreto reglamentario 1072 de 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Adicionado decreto 120 de 2020 - Adicionado decreto 688 de 2021 - Adicionado decreto 154 de 2021.

Resolución No. 193 de 2019. Por la cual se crea el Sistema de Gestión y Desempeño de la Unidad Administrativa Especial (UAE) Contaduría General de la Nación (CGN) y se dictan otras disposiciones.

Resolución No. 384 de 2024. Por medio de la cual se reglamenta el Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos de los servidores públicos en la Contaduría General de la Nación.

Norma Técnica Colombiana ISO 9001-2015. Sistema de Gestión de la Calidad

Norma Técnica Colombiana ISO 14001- 2015. Sistema de Gestión Ambiental

Norma Técnica Colombiana ISO IEC 27001-2022. Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información

Norma Técnica Colombiana ISO IEC 45001-2018. Sistemas de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo

4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- N/A

5. DOCUMENTOS ANEXOS

- Reporte de actividades
- Planillas de asistencia
- Actas Comité de Capacitación bienestar y estímulos
- Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos

BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	**CÓDIGO:**	**VERSIÓN:**	**PÁGINA:**
15/09/2026	GTH-PRC11	07	3 de 6

6. PROCEDIMIENTO

No	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Realizar el Diagnóstico de necesidades de Bienestar Social e Incentivos	Realizar un diagnóstico con los diferentes grupos internos de trabajo de la Entidad indagando básicamente sobre necesidades y expectativas de los Servidores Públicos en materia de protección y servicios sociales e incentivos.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales Servidores Públicos	Informe Tabulación de la Encuesta
2	Proyectar el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos	Realizar el Consolidado de las necesidades de Bienestar Social e Incentivos identificadas por los Servidores, determinar las fechas institucionales de la Entidad, identificar las fechas conmemorativas, las recomendaciones de la evaluación del riesgo psicosocial y/o Medición del Clima Organizacional y proyectar el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos. **Nota**: una vez asignado el presupuesto, se programan las actividades para su ejecución.	Servidor Público/o Contratista Asignado	Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos
3	Socializar el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos	Se socializa el Plan Anual de Bienestar social e Incentivos a la Comisión de personal y	Coordinador GIT de Talento Humano Y Prestaciones	Acta Comité de Capacitación, Bienestar Social e incentivos

BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	**CÓDIGO:**	**VERSIÓN:**	**PÁGINA:**
15/09/2026	GTH-PRC11	07	4 de 6

		al Comité de Capacitación, Bienestar Social y e incentivos para que realicen sugerencias y recomendaciones. Se analizan las sugerencias y recomendaciones de la Comisión de Personal y del Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos si las hay y posteriormente se remite al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para ser aprobado.	Sociales	
4	Aprobar el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos	El coordinador del GIT de Talento Humano presenta el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su respectiva aprobación	Coordinador GIT de Talento Humano Y Prestaciones Sociales	Acta Comité Institucional de Gestión y Desempeño
5	Socializar el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos a los servidores públicos de la CGN	Se socializa el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos en la intranet y en la web de la Entidad para que sea de conocimiento de todos los servidores públicos de la CGN.	Servidor Público o contratista	Publicación en Intranet y web
6	Coordinar la logística	De acuerdo con el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos aprobado, se coordina lo pertinente para llevar a cabo las actividades.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales Servidor Público o contratista Asignado	N/A

BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	**CÓDIGO:**	**VERSIÓN:**	**PÁGINA:**
15/09/2026	GTH-PRC11	07	5 de 6

7	Ejecutar las actividades de Bienestar Social e Incentivos	Llevar a cabo las distintas actividades de Bienestar Social e Incentivos programadas mediante convenios, acuerdos y/o contratos con la Caja de Compensación Familiar, con otras entidades con particulares ya sean deportivas, recreativas, artísticas y culturales, jornadas desalud y demás actividades que Contribuyan al desarrollo integral del servidor público y el de sus familias.	Coordinador GIT de Talento Humano Y Prestaciones Sociales Servidor Público o contratista asignado	Planillas de asistencia y Control de entrega de beneficios y facturas si aplica
8	Realizar seguimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos	La persona responsable de las actividades de Bienestar en compañía con el Coordinador del GIT de Talento Humano realiza el seguimiento a la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos con el fin de determinar el estado de ejecución presupuestal del rubro correspondiente.	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales Servidor Público o contratista asignado	Informe de seguimiento a las actividades programadas
9	Presentar modificaciones del Plan de Bienestar Social e Incentivos	El coordinador del GIT de Talento Humano debe presentar a consideración del Comité Institucional de Gestión y Desempeño las modificaciones y cambios en las actividades que se	Coordinador GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
PROCESO:	GESTIÓN HUMANA		
FECHA DE APROBACIÓN:	**CÓDIGO:**	**VERSIÓN:**	**PÁGINA:**
15/09/2026	GTH-PRC11	07	6 de 6

		requiera. **Nota:** En caso de que se requiera una modificación del plan, se realiza esta actividad.		
10	Realizar y presentar Informe del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos	La persona responsable de llevar a cabo el plan de bienestar debe realizar informe de ejecución de las distintas actividades y variables pertinentes al programa para ser presentado por el Coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales al ordenador del gasto.	Coordinador GIT de Talento Humano Y Prestaciones Sociales	Informe anual

Nota. La totalidad de la ejecución de las actividades descritas deben ser alineadas a las Políticas del Sistema Integrado de Gestión Institucional (Política de la calidad, Política Ambiental, Política de la SST, Política de la Seguridad de la Información, Políticas de Gestión y desempeño institucional - MIPG) lo que contribuirá al cumplimiento misional, la satisfacción de las partes interesadas, la mejora del desempeño ambiental, proporcionar un lugar seguro y saludable previniendo lesiones y deterioro de la salud, asegurar la integridad, disponibilidad y confiabilidad de la información recibida y generada y el éxito sostenido de la CGN.

Revisado por: Alexandra Quemba Gómez	Aprobado Por: Freddy Armando Castaño Pineda
LÍDER DEL PROCESO AL QUE PERTENECE EL PROCEDIMIENTO	**REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN LÍDER DEL PROCESO DE PLANEACIÓN INTEGRAL (E)**