 <b>CONTADURÍA</b> <small>GENERAL DE LA NACIÓN</small>	<b>BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>			
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>		
	<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> 25-10-2021	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PRC11	<b>VERSIÓN:</b> 2	<b>PAG.</b> 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.

 <b>CONTADURÍA</b> <small>GENERAL DE LA NACIÓN</small>	<b>BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>			
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>		
	<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> 25-10-2021	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PRC11	<b>VERSIÓN:</b> 2	<b>PAG.</b> 6

**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.

**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. Art 3 derogado ley 1033 de 2006 - Art 5 adicionado ley 1093 de 2006 - Art 7 adicionado decreto 894 de 2017 - Art 21 adicionado decreto 894 de 2017 - Art 24 modificado ley 1960 de 2019 - Art 29 modificado ley 1960 de 2019 - Art 31 modificado ley 1033 de 2006 y ley 1960 de 2019, derogado por ley 1033 de 2006 - Art 46 modificado decreto nacional 019 de 2012.

**Resolución 148 de 26 de abril de 2004.** Por la cual se crean Grupos Internos de Trabajo en la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación.

**Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Adicionado decreto 1800 de 2019, Adicionado decreto 2365 de 2019, adicionado y modificado decreto 648 de 2017, modificado decreto 1499 de 2017

**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.

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


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

**Norma Técnica Colombiana ISO IEC 27001-2013.** Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información.

**Decreto 1499 de 11 de septiembre de 2017.** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

**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.

**Norma Técnica Colombiana ISO 45001-2018.** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

	<b>BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>			
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>		
	<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> 25-10-2021	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PRC11	<b>VERSIÓN:</b> 2	<b>PAG.</b> 6

#### 4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos

#### 5. DOCUMENTOS ANEXOS

Reporte de actividades

Planillas de asistencia

Actas Comité de Capacitación bienestar y estímulos

#### 6. PROCEDIMIENTO

N°	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.	Servidor Público /o Contratista Asignado	Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos
3	Comunicar el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos.	Se comunica el Plan Anual de Bienestar social e Incentivos a la Comisión de personal y 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	Coordinador GIT de Talento Humano Y Prestaciones Sociales	Acta Comité de Capacitación, Bienestar Social e incentivos



**BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

**PROCESO**

**GESTIÓN HUMANA**

**FECHA DE APROBACIÓN:**  
25-10-2021

**CÓDIGO:**  
GTH-PRC11

**VERSIÓN:**  
2

**PAG.**  
6

		Capacitación, Bienestar Social y Estímulos si las hay y posteriormente se remite al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para ser aprobado.		
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	Solicitar presupuesto para el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos.	Una vez aprobado el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, el Coordinador del GIT de Talento Humano solicita al Secretario(a) General el presupuesto requerido para el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos.  <b>Nota:</b> El presupuesto de debe pedir antes de planear las actividades	Coordinador GIT de Talento Humano Y Prestaciones Sociales  Secretario(a) General.	Presupuesto de la Contaduría General de la Nación para la vigencia.
6	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 de la Entidad para que se tenga de conocimiento de todos los servidores públicos de la CGN.	Servidor Público o contratista Asignado	Publicación en Intranet.
7	Coordinación de la logística	De acuerdo con el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos aprobado y se coordina lo necesario y pertinente a recursos logísticos para llevar a cabo las actividades	Coordinador GIT de Talento Humano Y Prestaciones Sociales  Servidor Público o contratista Asignado	Cotizaciones y facturas



**BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

**PROCESO**

**GESTIÓN HUMANA**


**FECHA DE APROBACIÓN:**  
25-10-2021

**CÓDIGO:**  
GTH-PRC11

**VERSIÓN:**  
2

**PAG.**  
6

8	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 y con particulares ya sean deportivas, recreativas, artísticas y culturales, jornadas de salud 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.
9	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
10	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 requiera.  <b>Nota:</b> En caso de que se requiera una modificación del plan, se realiza esta actividad	Coordinador GIT de Talento Humano Y Prestaciones Sociales	Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
11	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 de Talento Humano a consideración del Contador General de la Nación	Coordinador GIT de Talento Humano Y Prestaciones Sociales  Servidor Público o contratista asignado	Informe anual.

 <b>CONTADURÍA</b> <small>GENERAL DE LA NACIÓN</small>	<b>BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>			
	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN HUMANA</b>		
	<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> 25-10-2021	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PRC11	<b>VERSIÓN:</b> 2	<b>PAG.</b> 6

**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: <b>LÍDER DEL PROCESO          GESTIÓN HUMANA</b>	Aprobado por: <b>REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN          LÍDER DE PROCESO PLANEACIÓN          INTEGRAL</b>
---	--