



PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

DIVISIÓN DE GESTIÓN HUMANA

**GRUPO DE GESTIÓN DE BIENESTAR
Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**SISTEMA DE ESTIMULOS
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
PROGRAMA DE INCENTIVOS
2025**

Abril 2025



Contenido	
CAPITULO 1	4
1 CONTEXTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	4
1.1 Misión	4
1.2 Objetivos del Programa de Bienestar Social.....	4
2 CONTENIDO	4
2.1 Lo que orienta el trabajo	4
2.2 Evaluación y método de medición de resultados	5
2.3 Responsables	5
3 JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA 2025	5
3.1 Ficha Técnica Encuesta “Intereses & Necesidades-Encuesta 2024”	6
3.2 Resultados actividades dirigidas a los servidores y familias	6
4 ALGUNAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	9
5 PROGRAMACIÓN 2025.....	10
6 INICIATIVAS.....	13
Reconocimiento “Valores en Acción”	13
Talentos Artísticos.....	14
Servidores y Familias en Condición de Discapacidad y Cuidadores	15
7 DIVULGACIÓN DEL PROGRAMA.....	15
8 ENTIDADES QUE APOYAN LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA	16
MARCO NORMATIVO	16
CAPITULO 2	18
1. CONTEXTO DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS	18
1.1 Objetivos	18
1.2 Cobertura	18
1.3 Conformación del Comité de Estímulos	18
1.4 Funciones del Comité.....	18
2. APERTURA ANUAL DE CONVOCATORIA	19
3. CRONOGRAMA.....	19
4. DIVULGACIÓN.....	20
5. CIERRE DEL PROCESO	20
MARCO NORMATIVO	20



PRESENTACIÓN

El Decreto Ley 262 de 2000, regula en su artículo 255 el Sistema de Estímulos de los empleados de la Entidad así: "El sistema de estímulos de los empleados de la entidad estará conformado por el conjunto de políticas, planes y programas de bienestar social e incentivos. Tiene por objeto elevar los niveles de eficiencia, desarrollo y bienestar de los servidores de la Procuraduría General en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales."

El Grupo de Gestión de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, proyecta y ejecuta anualmente el Programa de Bienestar Social y desde la Secretaría Técnica del Comité de Estímulos a cargo del jefe de la División de Gestión Humana, se desarrolla el Programa de Incentivos.

El presente documento da a conocer entonces la programación y el alcance que para la vigencia 2025 tiene el Programa de Bienestar Social como factor estratégico para el logro de los objetivos de la entidad y la conciliación entre la vida laboral y familiar de los servidores y está soportado en los resultados de las encuestas de satisfacción de las actividades realizadas y los resultados de la encuesta "Intereses & Necesidades-Encuesta 2024" aplicada a los servidores de la Entidad con apoyo de la Caja de Compensación Familiar Cafam.



CAPITULO 1

1 CONTEXTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

1.1 Misión

El Programa de Bienestar Social tiene como propósito fomentar actividades que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores, impactando positivamente sus relaciones interpersonales, productividad y vida familiar.

1.2 Objetivos del Programa de Bienestar Social

De acuerdo con el artículo 259 del Decreto Ley 262 de 2000 son objetivos del Programa de Bienestar los siguientes:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial de los servidores, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de la cultura del servicio público, que privilegian la responsabilidad social y la ética administrativa de tal forma que se genere compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
- Velar porque los programas y servicios sociales que presten los organismos especializados de protección y prevención social a los empleados y a su grupo familiar sean idóneos y respondan a la calidad exigida por la entidad, cuando estos sean prestados por terceras personas. Así mismo, propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

2 CONTENIDO

2.1 Lo que orienta el trabajo

En concordancia con el artículo tercero de la Resolución No. 172 de 2023 *“Por medio de la cual se reglamenta el diseño, implementación y ejecución del Programa de Bienestar Social para los servidores de la Procuraduría General de la Nación a*



nivel nacional y se derogan otras disposiciones” las actividades del Programa de Bienestar Social están enmarcadas en los ámbitos de salud, recreación, cultura, deportes, Personas próximas a pensionarse, clima y cultura organizacional, compensación emocional entre otros intereses expresados por los servidores y contemplados dentro de las encuestas anteriormente mencionadas.

2.2 Evaluación y método de medición de resultados

Anualmente, la Coordinación del Grupo de Gestión de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo presenta a la División de Gestión Humana y a la Secretaría General, el informe de gestión con el fin de evaluar el cumplimiento de los objetivos e indicadores para estimar el cumplimiento de las actividades y determinar las acciones de mejora que se requieran.

La medición del desempeño se realiza mediante las encuestas de satisfacción aplicadas en cada evento, de la percepción del equipo de trabajo que ejecuta el programa, así como reportes de la ejecución de actividades día a día, informe de gestión trimestral y anual, reuniones de análisis estratégico (RAE), informe cualitativo, análisis de indicadores de gestión, evaluación anual de las actividades realizadas, reportes del Plan Anual Institucional-PAI y resultados de alianzas, convenios y acuerdos de cooperación.

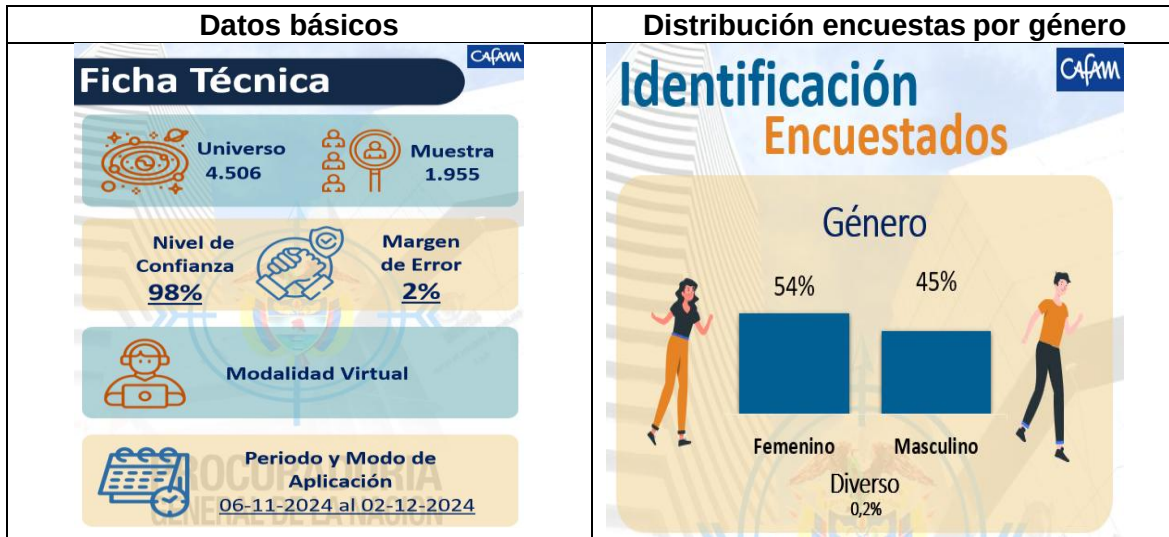
2.3 Responsables

A nivel central, le corresponde al Grupo de Gestión de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, programar las actividades. A nivel territorial, les corresponde a las coordinaciones administrativas o quienes hagan sus veces, con el acompañamiento del nivel central y la aprobación del (la) Procurador(a) Regional de Instrucción. La revisión y aprobación estará a cargo de la División de Gestión Humana y la aprobación final corresponderá a la Secretaría General en concordancia con la ya mencionada resolución No. 172 de 2023.

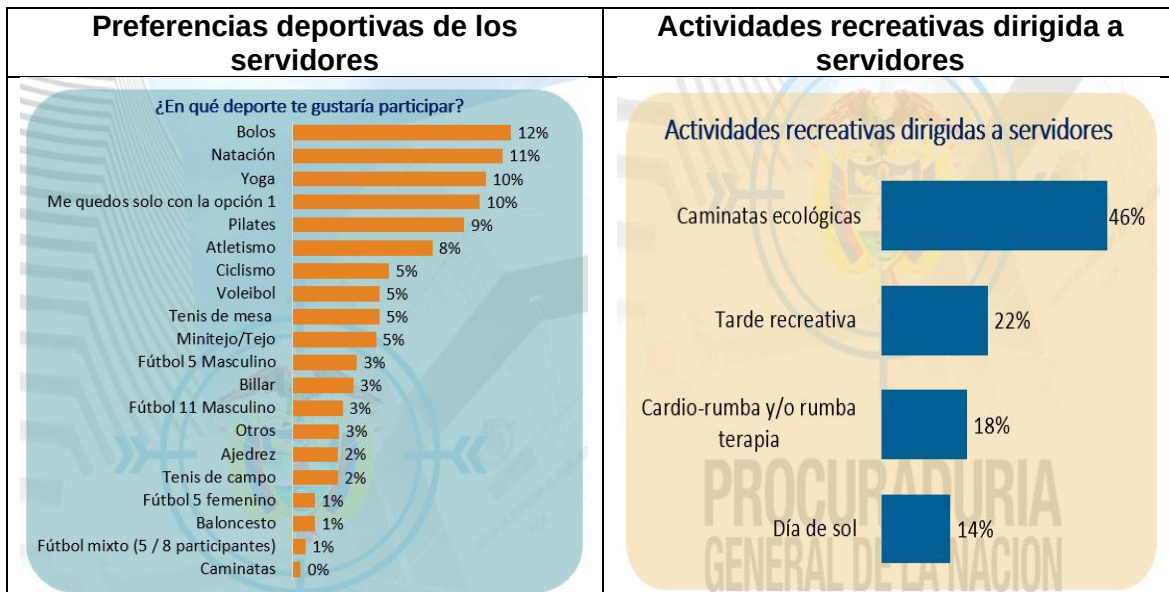
3 JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA 2025

La programación está basada en los resultados de las encuestas de satisfacción de las actividades realizadas, los resultados de la encuesta “Intereses & Necesidades-Encuesta 2024”, de la mano con los datos que arroja la evaluación y resultados de la vigencia inmediatamente anterior.

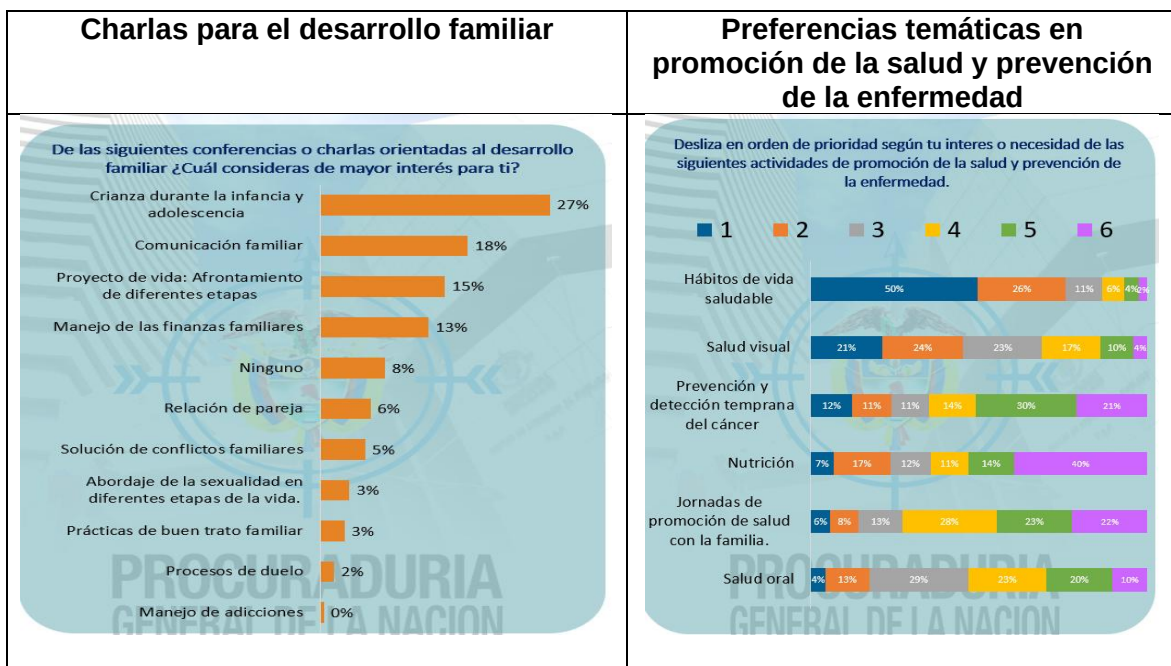
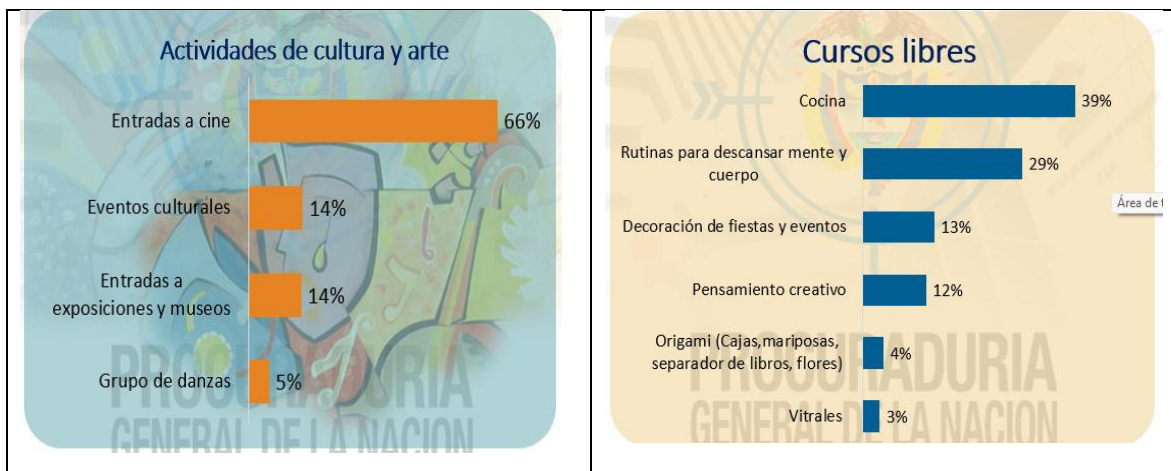
3.1 Ficha Técnica Encuesta “Intereses & Necesidades-Encuesta 2024”



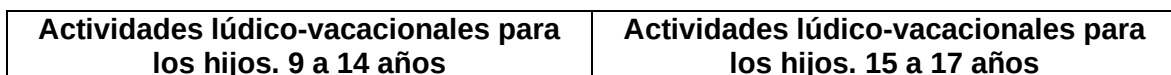
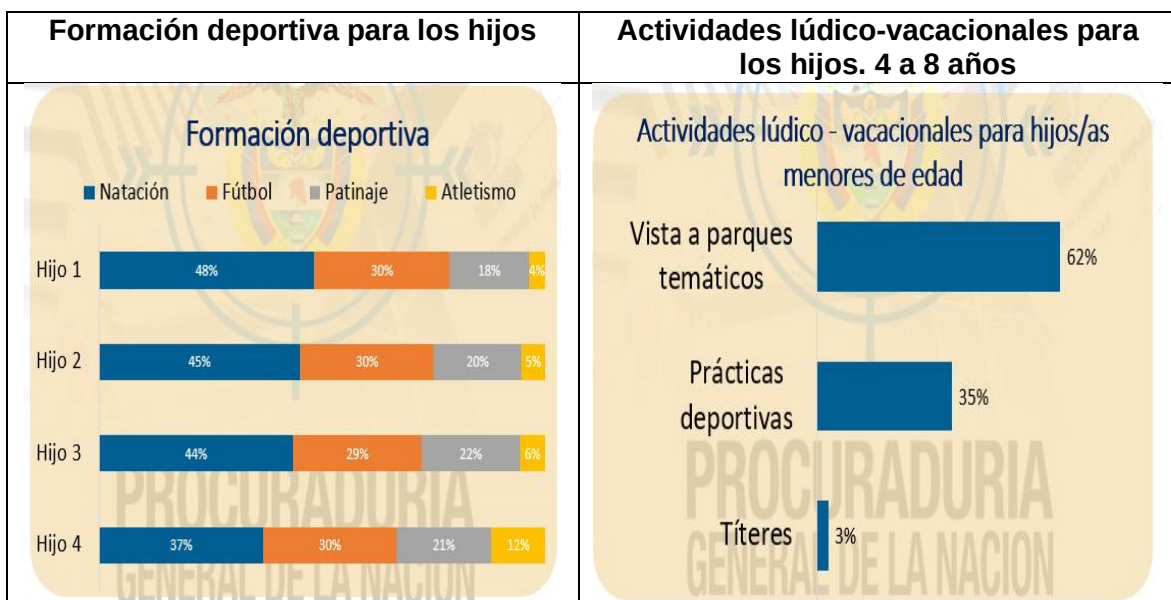
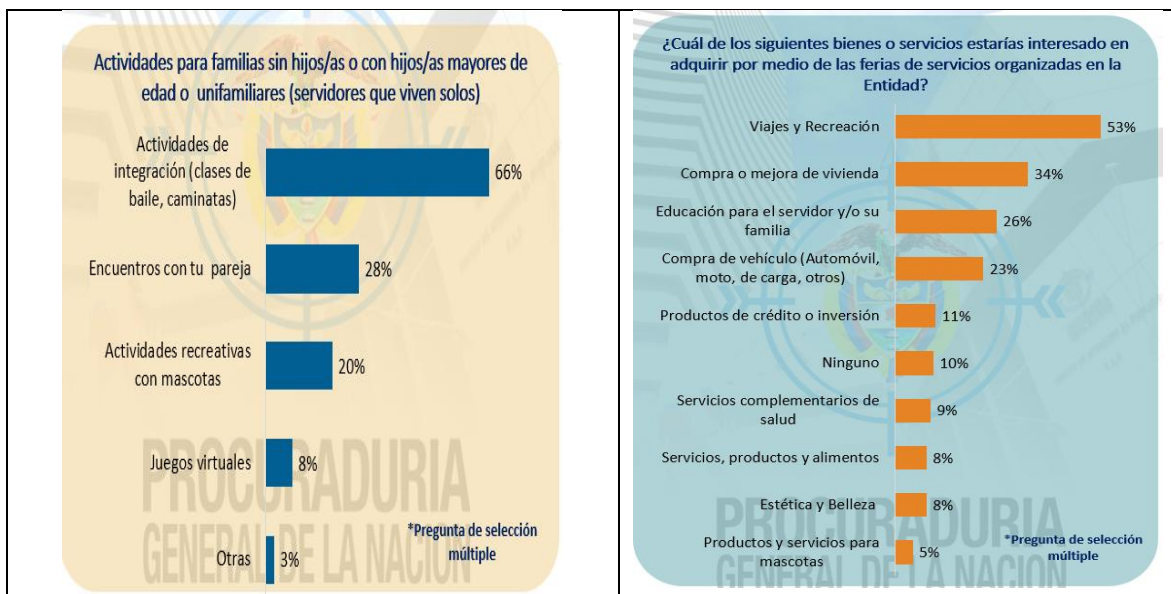
3.2 Resultados actividades dirigidas a los servidores y familias

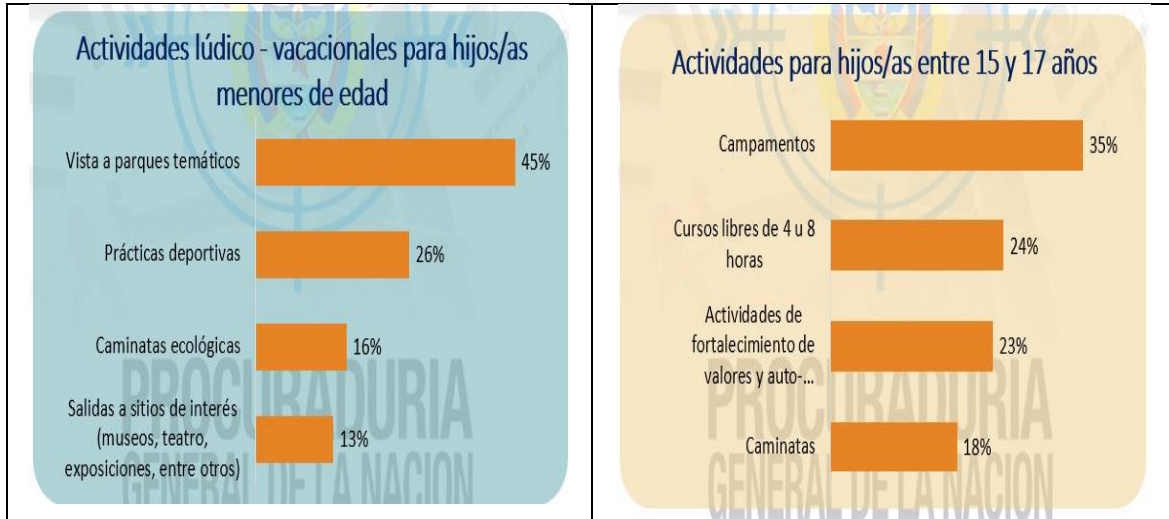


Actividades de cultura y arte	Cursos libres de interés
-------------------------------	--------------------------



Familias sin hijos o hijos mayores o unifamiliares	Bienes y servicios de interés
---	--------------------------------------





4 ALGUNAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Los datos sociodemográficos no presentan variación significativa con relación al año anterior.
- Existen diferencias importantes respecto de la conformación de las familias, lo que obliga a orientar las actividades observando estas particularidades.
- Desde el nivel educativo que se considera alto en tres cuartas partes de la población, se requiere levantar micro resultados para perfilar apropiadamente las acciones.
- Recomendable plantear rutas específicas para atender intereses de grupos étnicos y población con discapacidad que representan un porcentaje muy bajo pero que no debe ser descuidado o sumado a la población total.
- El 20% manifiesta no tener interés en actividad deportiva. En este sentido, es recomendable implementar acciones de promoción en las que se resalte la importancia el ejercicio físico al momento de pensar en la plenitud o la felicidad de los seres humanos.
- Los porcentajes obtenidos demuestran que es evidente la asertividad con la que se ha diseñado el plan de bienestar, pero es recomendable abordar su promoción desde una perspectiva ontológica en la que los servidores de la Entidad identifiquen con mayor claridad cuál es el impacto que éstas pueden generar para sus vidas.



- Existe una clara conciencia de la importancia de la integración familiar. Los datos indican que todas las acciones orientadas a la cohesión de la familia, el buen trato, las relaciones familiares y el manejo de emociones, tienen excelente recibo por parte de los servidores

5 PROGRAMACIÓN 2025

En un ejercicio consecuente con los resultados de la Encuesta de Intereses & Necesidades 2024, las encuestas de satisfacción, el Grupo de Gestión de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, de la mano con la información de seguimiento mencionado en el numeral 2.2 “Evaluación y método de medición de resultados”, relacionado en este documento, se diseñó la programación 2025 y que para los territorios el trabajo se realizó en conjunto con las Coordinadores Regionales.

Desde los datos y análisis obtenidos para el nivel nacional y particularmente para cada uno de los departamentos, es posible ofrecer una programación que además de tener en cuenta cada respuesta, tuvo como ingrediente adicional, una conjugación de variables de acuerdo con las características socio demográficas de la población encuestada, dando como resultado, mayor especificación en el diseño de la programación buscando tocar intereses de grupos o segmentos poblacionales.

La programación también está determinada por el acceso a recursos disponibles y/o la gestión que se lleve a cabo con otras entidades que ofrezcan actividades gratuitas, como EPS, fondos de pensiones, cooperativas, Cajas de Compensación Familiar entre otras.

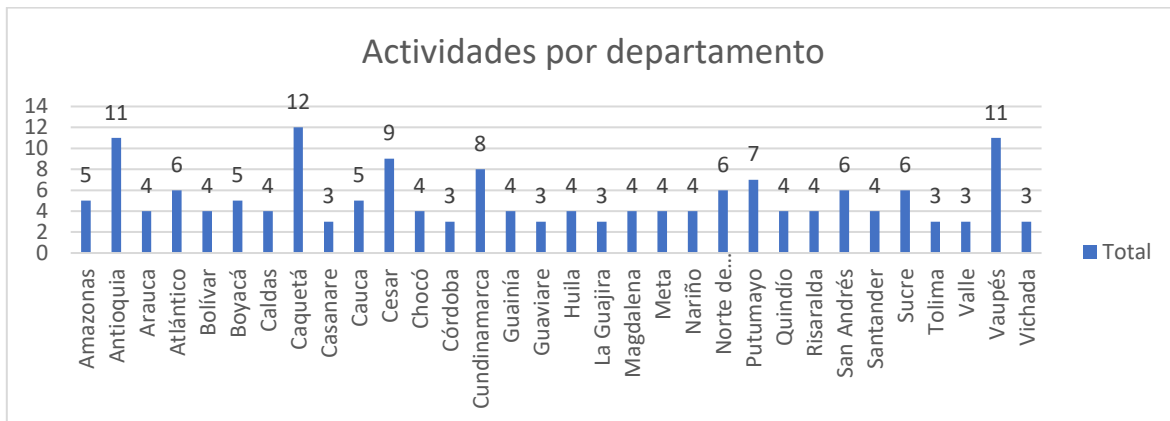
Otra línea de trabajo con la que se fortalece las acciones de bienestar hacia los funcionarios de la Entidad es a través de las alianzas que se gestionan desde este grupo en diferentes temas comerciales, educativos, recreativo, de salud entre otros.

A continuación, se presenta la programación.

NIVEL TERRITORIAL

Departamento	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	Total general
AMAZONAS		1		1		1		1		1		5
ANTIOQUIA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
ARAUCA		1		1			1			1		4
ATLÁNTICO			1		1	1		1	1	1		6
BOLÍVAR		1		1		1		1				4
BOYACÁ			2		1	1		1				5
CALDAS		1	1	1		1						4
CAQUETÁ	1	3	1	1	1		2	1		2		12
CASANARE				1			1	1				3
CAUCA		1	1	1			1	1				5
CESAR	2	1		1	1	1		1	1	1		9
CHOCÓ		1	1		1			1				4
CÓRDOBA		1		1		1						3
CUNDINAMARCA		3		3		1	1		1			8
GUAINÍA			1			1		1		1		4
GUAVIARE		1		1			1					3
HUILA					1		1		1		1	4
LA GUAJIRA		1	1						1			3
MAGDALENA		1		1	1		1					4
META			1			1		1	1			4
NARIÑO		1		1	1	1						4
NORTE DE SANTANDER		1		1		1	1		1	1		6
PUTUMAYO	1	1		1	1	1	1		1			7
QUINDÍO		1			1			1			1	4
RISARALDA			1	1			1		1			4
SAN ANDRÉS	1	1			1	1			1		1	6
SANTANDER				1			1	1			1	4
SUCRE		1		1	1		1		1		1	6
TOLIMA				1				1			1	3
VALLE				1		1			1			3
VAUPÉS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
VICHADA		1					1		1			3
Total general	7	23	13	21	14	16	16	16	14	10	8	166

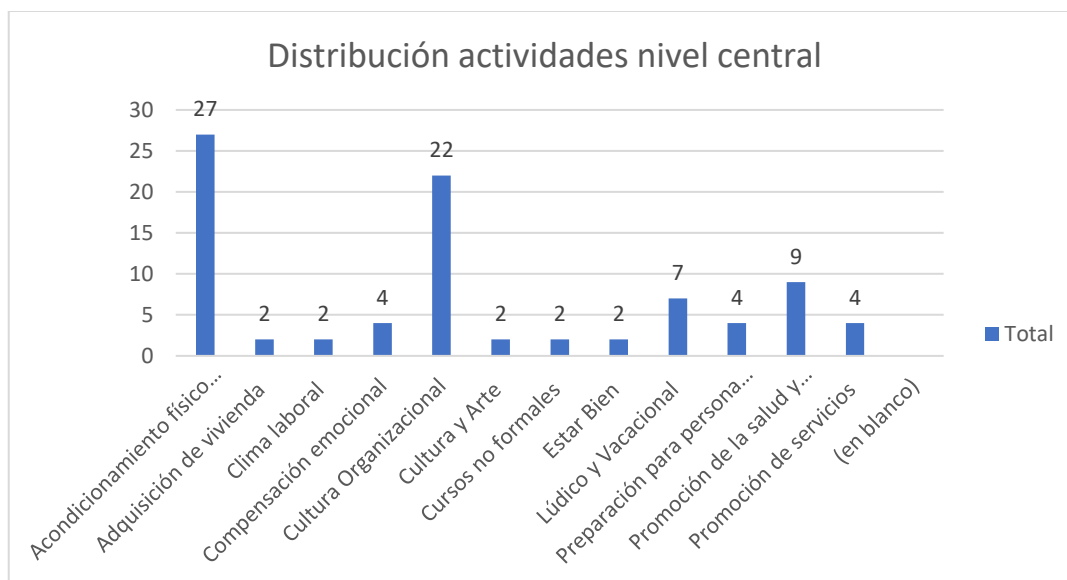
Distribución actividades



NIVEL CENTRAL.

PROGRAMACIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2025													
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTALES
Gimnasio - Zona Activa	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Acondicionamiento Físico y deportes (Futbol 11 masculino y futbol 5 femenino, futbol 5 masculino, Tenis de mesa, Ajedrez, Bolos, Ciclismo, Natación, Voleibol mixto, Tejo, Mini tejo, Atletismo, tenis de campo, billar)		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		10
Torneos internos			1		1			1	1		1		5
Curso y/o taller cortos (fotografía y manualidades)							1			1			2
Actividad cultural				1				1					2
Actividades de psicoeducación						1		1					2
Actividad recreativa para los hijos de los servidores							1						1
Días recreativo					1		1						2
Caminatas ecológicas			1			1		1		1			4
Actividades de salud (Feria de vida saludable)								1					1
Actividades de salud (polizumba)										1			1
Semana de Higiene Oral			1		1		1		1		1		5
Actividades de salud (Cancer de prostata y mama)						1				1			2
Ferias vehículos (feb), turismo (mar), educativa (may y Oct)		1	1		1					1			4
Charlas o feria de vivienda					1				1				2
Actividades de cultura organizacional						1			1		1		3
Día de la mujer			1										1
Día del secretario y secretarias				1									1
Día de la madre					1								1
Día del padre						1							1
Día del conductor							1						1
Día de los niños										1			1
Cierre de fin de año											1		1
Semana cultural											1		1
Introducción a la cultura organizacional Sembrando PGN			1			1		1		1		1	5
Socialización a la cultura organizacional contratistas				1			1				1		3
Socialización a la cultura organizacional Judicantes			1		1				1				3
Charla Lactancia Materna		1		1					1				3
Clausura de CCI												1	1
Charlas y Taller informativa		1		1	1								3
Taller experiencial CAFAM							1						1
Actividad de clima laboral				1				1					2
TOTAL	1	5	9	8	10	8	9	9	8	9	8	3	87

Distribución de actividades



6 INICIATIVAS

Corresponden a acciones que surgen como respuesta a necesidades y expectativas institucionales en temas que requieren ser resaltados en la cultura de la entidad y que con base en la experticia de los miembros del equipo de trabajo del Grupo de Gestión de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo es posible anticipar gran impacto e innovación. Las presentes iniciativas que entran a complementar de manera armónica el Plan de bienestar 2025, estas son:

Reconocimiento “Valores en Acción”

La propuesta de reconocimiento al servidor “Valores en acción” tiene como objetivo reconocer trimestralmente a los servidores que mejor representen los valores de la Procuraduría General de la Nación por dependencias a nivel Nacional. La actividad permitirá fomentar la cultura organizacional basada en valores, motivar a los servidores a adoptar comportamientos y actitudes positivas en el área de trabajo y propiciar un mejor clima laboral y satisfacción de los funcionarios. El documento principal y de apoyo para la ejecución de la actividad es El Código de Integridad de los Servidores de la PGN.

Contempla las siguientes acciones:



1. Campaña de comunicación: video de invitación y contextualización de la iniciativa
2. Socialización:
 - Pieza trimestral de 3 valores a trabajar en ese periodo.
 - Mensualmente dentro del trimestre se publicarán videos de los servidores a nivel nacional compartiendo el significado de esos valores y experiencias relacionadas con estos en la dependencia.
3. Postulación trimestral de los mejores compañeros que representan esos valores.
4. Reconocimiento colectivo a nivel nacional por medio de video tipo collage con fotos de los postulados, nombres y frases significativa de los valores trabajados en ese trimestre.

El ciclo anterior se repetirá hasta socializar los 9 valores que contempla el Código de Integridad.

Procurarte

Se proyecta como una plataforma creada para que artistas y talentos de la entidad y la ciudadanía en general - *Expertos o principiantes de las artes visuales, plásticas, escénicas y performance, literarias, gráficas, sonora y de música* - tengan un espacio donde mostrar su talento, curar y transformar realidades a través del arte.

Esta iniciativa nace con fundamento en el artículo 70 de la Constitución Política de Colombia, en virtud del cual se reconoce el derecho a la cultura como fundamental, así como un deber del Estado, fundamento de la nacionalidad y se a su vez, se enmarca en los compromisos internacionales que el país ha asumido, como la Convención sobre la Diversidad de las Expresiones Culturales de la UNESCO (2005).

Un espacio de encuentro, memoria y creación colectiva, utilizando esta vitrina de exposición que brinda la entidad, rescatando nuestras raíces y la cultura en las regiones.

Por su parte Procurarte, al interior de la entidad contribuye al bienestar, al enriquecimiento del buen ambiente laboral, al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la creatividad, la motivación y la integración entre los funcionarios.

Contempla las siguientes acciones:

1. Sala de exposiciones
2. Conversatorios sobre arte
3. Talleres con artistas de trayectoria nacional e internacional
4. Convocatoria para conocer los talentos a nivel nacional en las diferentes modalidades presentadas
5. Levantamiento de base de datos de los talentos
6. Invitación a actividades anuales que se realizan en la entidad.



7. Exaltación de los talentos

Servidores y Familias en Condición de Discapacidad y Cuidadores

El trabajo adelantado con esta población en el transcurso de varios años, a partir de acciones puntuales y esporádicas, permite identificar que se requiere un proceso de intervención y acompañamiento estructurado, que procure la inclusión social y mejora de la calidad de vida de los funcionarios y/o familiares en condición de discapacidad y extensible a quienes ejercen el rol de cuidadores, teniendo en cuenta que estos últimos han manifestado reiteradamente la necesidad de recibir orientación y apoyo.

Contempla las siguientes acciones:

1. Acciones 2025
 - Campañas de concientización y sensibilización sobre asistencia básica a personas en condición de discapacidad.
 - Charlas dirigidas a la población objetivo, con el apoyo del Programa ESTAR BIEN.
 - Actividades recreativas dirigida especialmente a la población objetivo, con el apoyo de CORPARQUES.
 - Difusión permanente, través de los canales institucionales, de actividades y servicios ofrecidos por entidades públicas y privadas, para población en condición de discapacidad y cuidadores.
 - Gestión de alianzas con entidades públicas del sector.
2. Diagnóstico de los funcionarios de la Entidad: En paralelo a la intervención 2025, se trabajará en el levantamiento de información sociodemográfica de los servidores, sus familias y cuidadores, para diseñar el programa basado en información confiable y medible para la vigencia 2026.

7 DIVULGACIÓN DEL PROGRAMA

El Grupo de Gestión de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo divulgará el Programa Nacional de Bienestar Social en la página web de la entidad y por los canales de comunicación oficiales institucionales. Adicionalmente, en el nivel territorial, las coordinaciones administrativas o quienes hagan sus veces, serán las responsables de divulgar y socializar la programación de actividades.



8 ENTIDADES QUE APOYAN LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

Desde la Coordinación del Grupo de Gestión de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, a nivel central, y Coordinaciones Administrativas, y/o quien haga sus veces a nivel territorial, se gestionan alianzas con entidades como cajas de compensación familiar, entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías, entre otras entidades.

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia. Artículo 52 y 70.
- Decreto N° 1567 de 1998. *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”*
- Decreto N°1083 de 2015. *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
- Decreto Ley N°262 de 2000. *“Por el cual se modifican la estructura y la organización de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público; el régimen de competencias interno de la Procuraduría General; se dictan normas para su funcionamiento; se modifica el régimen de carrera de la Procuraduría General de la Nación, el de inhabilidades e incompatibilidades de sus servidores y se regulan las diversas situaciones administrativas a las que se encuentren sujetos”.*

Normas internas:

- Resolución 262 de 2006, *“Por medio de la cual se establece la realización de la Semana Cultural en la Procuraduría General de la Nación”.*
- Resolución 207 de 2008, *“Por medio de la cual se establece el programa de acondicionamiento físico, recreación y deporte y se adopta el Manual Deportivo de la Procuraduría General de la Nación”.*
- Resolución N°528 de 2017, *“Por medio de la cual se promueve el uso de la bicicleta en la Procuraduría General de la Nación”.*
- Resolución N°050 de 2018 *“Por medio de la cual se implementa la política de las Salas Amigas de la Familia Lactante en la Procuraduría General de la Nación”*



- Resolución N°809 de 2018, *“Por medio de la cual se crea el programa de orientación psicológica para los servidores de la Procuraduría General de la Nación, denominado “Estar Bien”.*
- Resolución 567 de 2018, *“Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 207 de 2008, Artículo 2° y modifica el programa de acondicionamiento físico recreación y deporte de la Procuraduría General de la Nación”.*
- Resolución 270 de 2021, *“Por medio de la cual se organiza los grupos que conforman la División de Gestión Humana, se redistribuyen funciones y se derogan unas disposiciones”.*
-
- Resolución N°172 de 2023 *“Por medio de la cual se reglamenta el diseño, implementación y ejecución del Programa de Bienestar Social para los servidores de la Procuraduría General de la Nación a nivel nacional y se derogan otras disposiciones”*
- Resolución 256 de 9 de agosto de 2022 *“Por medio de la cual se crea y regula el programa Centro de Cuidado Infantil (CCI) Procuna de la Procuraduría General de la Nación y se dictan otras disposiciones”*



CAPITULO 2

1. CONTEXTO DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS

1.1 Objetivos

- Crear condiciones favorables para que el desarrollo del trabajo y el desempeño laboral cumplan con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño con niveles de excelencia.

1.2 Cobertura

Para la categoría de mejor servidor, podrán acceder quienes hayan alcanzado el nivel de excelencia dentro de la calificación anual de servicios (superior a 960 puntos), que hagan parte del escalafón de carrera administrativa, y que adicionalmente demuestren un aporte o valor agregado a la labor encomendada dentro de la dependencia a la cual se encuentren adscritos. Adicionalmente en la categoría de mejor grupo de trabajo podrán participar todos los servidores de la entidad, sin importar su tipo de vinculación, ni nivel jerárquico.

1.3 Conformación del Comité de Estímulos

Para la gestión del Sistema de Estímulos el Procurador General de la Nación conforma un comité para la gestión de los planes de incentivos, integrado por el Viceprocurador o su delegado, el Secretario General, el Director del Instituto de Estudios del Ministerio Público, el representante de los empleados en la Comisión de Personal y uno de los representantes de los empleados inscritos en carrera.

1.4 Funciones del Comité

- Recomendar anualmente el mejor empleado de carrera de la Procuraduría General y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como los mejores grupos de trabajo de la entidad, teniendo en cuenta las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño
- Recomendar a la Secretaría General la implementación de proyectos que garanticen el desarrollo del plan de estímulos de la entidad
- Recomendar al Procurador General la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de estímulos
- Preparar para la firma del Procurador General de la Nación los planes de estímulos, así como los requisitos y condiciones en que éstos deban concederse
- Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores grupos de trabajo y de los empleados



- Las demás que le asignen la Ley o el Procurador General

2. APERTURA ANUAL DE CONVOCATORIA

El Programa de Incentivos inicia desde la publicación de la resolución de la vigencia que se emite en el primer semestre de cada año que contempla entre otros la reglamentación del programa, principios y fines, requisitos, proceso de evaluación de postulaciones y oferta de incentivos.

Posterior a la resolución se publica la circular de apertura del programa con su respectivo cronograma y se habilita el micrositio en la intranet, que contiene toda la información, los documentos de referencia y formatos correspondientes para presentar las postulaciones.

3. CRONOGRAMA

La programación del desarrollo del programa para el 2025, contempla las siguientes etapas:

ETAPA	INICIO
1. Firma de la resolución de apertura del programa	Día 0
2. Apertura convocatoria y divulgación del proceso.	15 días
3. Postulación e inscripción.	20 días
4. Verificación cumplimiento de requisitos.	20 días
5. Remisión del listado de admitidos al Comité.	10 días
6. Recepción de observaciones del Comité.	10 días
7. Atención a observaciones del Comité.	5 días
8. Publicación lista de admitidos.	10 días
9. Reclamaciones de inadmitidos.	5 días
10. Respuesta reclamaciones.	10 días
11. Radicación de trabajos de grupos admitidos.	10 días
12. Evaluación y elección Mejor Servidor por Nivel y preselección finalistas Mejor Grupo de Trabajo.	30 días
13. Sustentación de trabajos preseleccionados.	15 días
14. Evaluación y elección Mejor Grupo de Trabajo.	15 días
15. Publicación Mejores Servidores y Mejor Grupo de Trabajo.	30 días
16. Proclamación Mejores Servidores y Mejor Grupo de Trabajo.	Según programación del Despacho



4. DIVULGACIÓN

Desde la División de Gestión Humana se divulga el Programa de Incentivos en la página web de la entidad, la intranet y a través de correo electrónico invitando a la participación y dando a conocer la resolución, el cronograma de trabajo y los formatos para registrar las postulaciones.

5. CIERRE DEL PROCESO

Una vez se evalúan propuestas y se definen ganadores, desde el Despacho de la Procuradora General de la Nación, se realiza sesión pública de proclamación de ganadores. Con esta actividad se cierra el ciclo para iniciar el año siguiente con el proceso.

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia. Artículo 52 y 70.
- Decreto N° 1567 de 1998. *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”*
- Decreto N°1083 de 2015. *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
- Decreto Ley N°262 de 2000. *“Por el cual se modifican la estructura y la organización de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público; el régimen de competencias interno de la Procuraduría General; se dictan normas para su funcionamiento; se modifica el régimen de carrera de la Procuraduría General de la Nación, el de inhabilidades e incompatibilidades de sus servidores y se regulan las diversas situaciones administrativas a las que se encuentren sujetos”.*
- Decreto Ley 1851 de 2021, Numeral 37 del artículo 2, el cual faculta al Procurador General de la Nación para expedir los planes de incentivos no pecuniarios para los servidores de la entidad.

Normas internas:

- Resolución N°.116 de 2022 *“Por medio de la cual se reglamenta el programa de incentivos para los servidores de la Procuraduría General de la Nación”*