

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
AÑO 2026**

1

Enero 2026

CONTENIDO	
INTRODUCCIÓN.....	3
PRESENTACIÓN	3
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 2026	5
3.1 Trabajo realizado	5
3.2 Registro mensual encuesta de satisfacción*.....	7
3.3 Asistencias registradas por tipo de actividad	7
3.4 Encuesta intereses y necesidades “Calidad de Vida” 2025	8
Datos socio demográficos	9
Resultados de la encuesta	10
4 PROGRAMACIÓN 2026	17
5 DIVULGACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	24
MARCO NORMATIVO	24
CAPITULO 2	26
PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	26
1. CONTEXTO DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS	26
1.1 Objetivos	26
1.2 Cobertura	26
1.3 Conformación del Comité de Estímulos	26
1.4 Funciones del Comité.....	26
2. APERTURA ANUAL DE CONVOCATORIA.....	27
3. CRONOGRAMA	27
4. DIVULGACIÓN	27
5. CIERRE DEL PROCESO.....	28
MARCO NORMATIVO	28

INTRODUCCIÓN

La Procuraduría General de la Nación (PGN), apoyada por la alta dirección, cuenta con una Política de Gestión Estratégica del Talento Humano que articula el ciclo de vida laboral del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro). Esto se realiza mediante la formulación e implementación de planes, programas y proyectos, con el fin de contribuir al cumplimiento de la misión institucional y de los objetivos de la entidad, utilizando las herramientas, mecanismos e instrumentos asociados en el Sistema de Gestión de Calidad – SGC. Dentro de estos programas se incluye el Programa de Bienestar Social y Programa de Incentivos.

PRESENTACIÓN

El Decreto Ley 262 de 2000, regula en su artículo N° 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."

3

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 responde a la programación y alcance del Programa de Bienestar Social 2026 de acuerdo con el trabajo realizado en 2025, los niveles de satisfacción de las actividades, la asistencia a estas y la encuesta intereses y necesidades "*Calidad de Vida*" aplicada en 2025 son elementos que se constituyen en el insumo base para la ejecución del programa.

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.

4

2 CONTENIDO

2.1 Lo que orienta el trabajo

En concordancia con el artículo tercero de la 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”* 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 y compensación emocional.

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 (ahora PAD) 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 está a cargo de la División de Gestión Humana y la aprobación final corresponderá a la Secretaría General en concordancia con la ya mencionada resolución N° 172 de 2023.

5

3 JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA 2026

La programación como se mencionó está basada en el trabajo realizado en la vigencia 2025, los resultados y el análisis de las encuestas de satisfacción de las actividades ejecutadas, las asistencias registradas por tipo de actividad y los resultados de la encuesta intereses y necesidades “Calidad de Vida” aplicada en 2025.

3.1 Trabajo realizado

Acciones para el fortalecimiento del ambiente laboral

Durante la vigencia se desarrollaron múltiples actividades orientadas a promover el bienestar integral, la integración y el reconocimiento del talento humano de la entidad. Entre las iniciativas más destacadas se encuentran la realización de 10 caminatas institucionales con 352 participantes, jornadas recreativas en Cafam Melgar para 107 servidores y celebraciones especiales del Día de la Mujer, Día del Hombre, Día de las Secretarías, Día de la Madre y Día del Padre, que contaron con la participación de cientos de funcionarios en un ambiente de reconocimiento y

gratitud. Asimismo, se llevaron a cabo ferias de emprendimientos, la Feria de las Regiones y sesiones de clima laboral mediante metodologías de Team Building y LEGO Serious Play, logrando fortalecer el trabajo en equipo, la comunicación y la cohesión. En total, 1.480 funcionarios recibieron obsequios en la celebración de Amor y Amistad y se promovieron espacios de integración como concursos, actividades culturales y celebraciones institucionales.

Bienestar familiar, salud y compensación emocional

La entidad consolidó una oferta robusta de actividades familiares y de salud. En el marco del bienestar familiar, 147 niños participaron en la celebración del Día de los Niños y más de 300 hijos de funcionarios disfrutaron de jornadas vacacionales. Asimismo, 60 beneficiarios adultos mayores participaron en actividades de esparcimiento y 1.140 personas asistieron al cierre anual de gestión con familias. En salud, se desarrollaron cinco semanas de higiene oral, tamizajes, ferias saludables, charlas médicas y jornadas de orientación psicológica, alcanzando a cientos de servidores y sus familias. El Centro de Cuidado Infantil PROCUNA mantuvo una asistencia promedio mensual de 27 menores, se entregaron 55 kits de lactancia y se ofrecieron charlas y talleres especializados. Además, se ampliaron 80 alianzas estratégicas a nivel nacional, con beneficios en educación, cultura, deporte, turismo, salud y bienestar general.

6

Cultura, deporte, servicios institucionales y atención regional

El componente cultural tuvo un crecimiento significativo con el programa PROCURARTE, exposiciones artísticas, la Semana Cultural —que reunió a 590 asistentes—, visitas guiadas a museos, la reactivación del coro institucional y clases permanentes de danza. En deporte, 551 funcionarios participaron en 17 disciplinas deportivas, 365 hicieron uso del gimnasio institucional y se desarrollaron torneos internos y externos, incluyendo la participación en la Copa Cafam y torneos interinstitucionales. La sede central fortaleció sus servicios con coworking, consulta médica y odontológica sin costo, ferias de turismo, vivienda y vehículos, así como ferias outlet con descuentos para los servidores y sus familias. A nivel territorial se llevaron a cabo 76 actividades recreativas, deportivas y culturales con 1.115 participantes, y mediante el contrato 124-2025 se realizaron jornadas de cine, caminatas ecológicas, actividades recreo-deportivas y cierres de gestión en 58 municipios, beneficiando a más de 2.000 servidores. Finalmente, se avanzó en inclusión con el primer curso certificado para cuidadores y el taller “Un mundo más accesible”, dirigido a población con discapacidad y sus familias.

3.2 Registro mensual encuesta de satisfacción*

GRUPO DE GESTIÓN DE BIENESTAR Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2025														
ACTIVIDAD	CUMPLIMIENTO	NIVEL ANUAL ALCANZADO	NIVEL MENSUAL ALCANZADO											
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	CUMPLIMIENTO EN LA SATISFACCIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	91%	93%	94%	90%	85%	91%	90%	96%	92%	90%	92%	92%	92%
Realizar la medición de la satisfacción de los participantes en las actividades del Programa de Bienestar Social	Valor promedio de la sumatoria de respuestas (insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho).	2306	34,3	76	215	54	219	345	115	217	430	200	237	163
	Número total de personas encuestadas	2.529	37	81	240	63	241	384	120	235	476	217	257	178

*La encuesta de satisfacción solo se aplica en el nivel central población que representa el 50% aprox. de los servidores del nivel nacional.

La satisfacción de los participantes con el Programa de Bienestar Social en el nivel central tiene una meta establecida del 80%. En la vigencia 2025 se obtuvo el **91% de satisfacción**, lo que corresponde a un **desempeño sobresaliente** de acuerdo con el rango de valoración establecido en el Sistema de Calidad así:

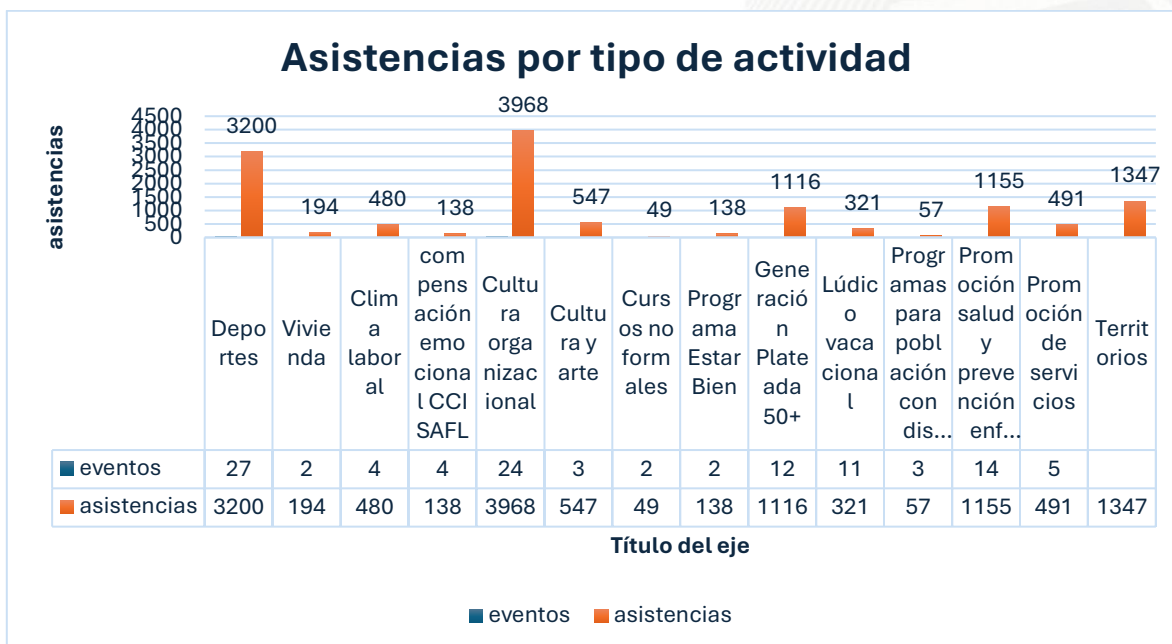
Desempeño sobresaliente entre el 76% y 100%

Desempeño satisfactorio: entre el 50% y 75.9%

Desempeño inaceptable: entre 0 y 49.9%

7

3.3 Asistencias registradas por tipo de actividad



En la vigencia 2025 se realizaron a nivel nacional 14 tipos de actividades (representados en 113 eventos) con 13.200 asistencias aproximadamente, lo que en promedio da cuenta de 117 asistencias promedio por evento.

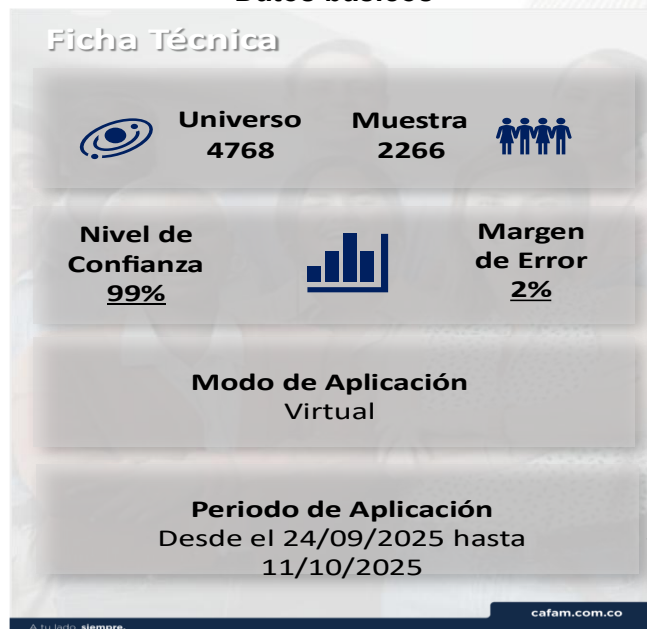
La gráfica muestra un pico de asistencia en actividades como deportes que tiene periodicidad diaria, otro pico lo presenta el grupo de actividades de cultura organizacional que hace referencia a fechas especiales como día de la madre, el padre, el conductor, secretarías y secretarios, del niño, cierre de gestión, entre otras. También se presentan picos importantes en promoción de la salud y prevención de la enfermedad y Generación Plateada 50+ de la PGN (programa para personas de 50 años o más). Le siguen en orden descendente cultura y arte, promoción de servicios, clima laboral, actividades lúdico-vacacionales, feria de vivienda, compensación emocional, Programa de Orientación Psicológica “Estar Bien”, programa para personas con discapacidad, cerrando con cursos no formales.

3.4 Encuesta intereses y necesidades “Calidad de Vida” 2025

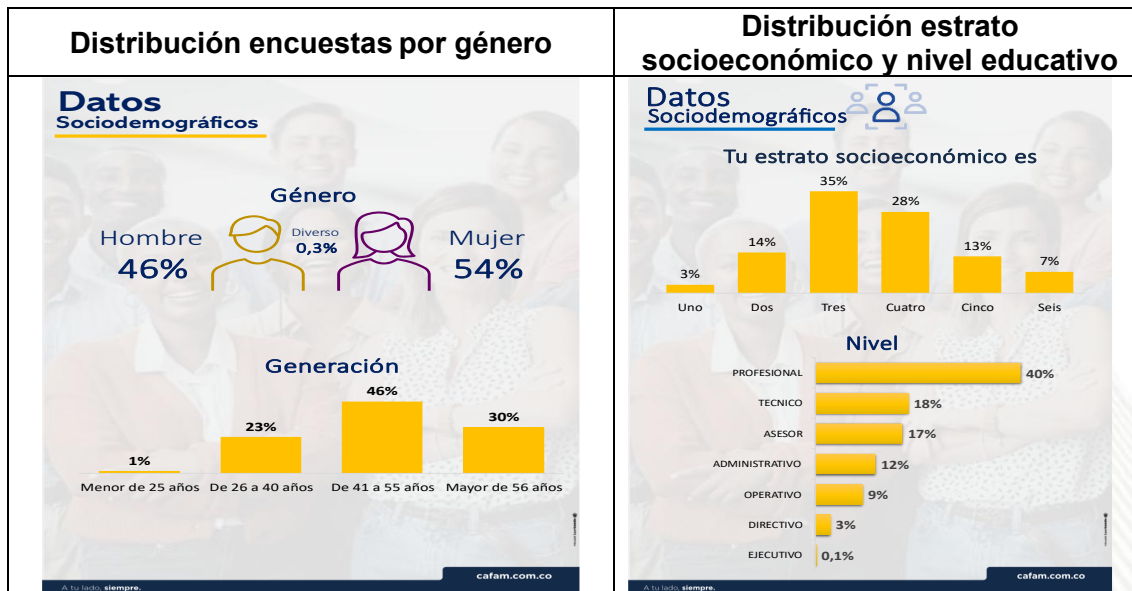
Objetivo de la encuesta: Diseñar planes de bienestar laboral con una visión estratégica de la gestión humana, para que incida de manera positiva en el desempeño de los trabajadores, su compromiso con la organización y su bienestar laboral, personal y familiar

8

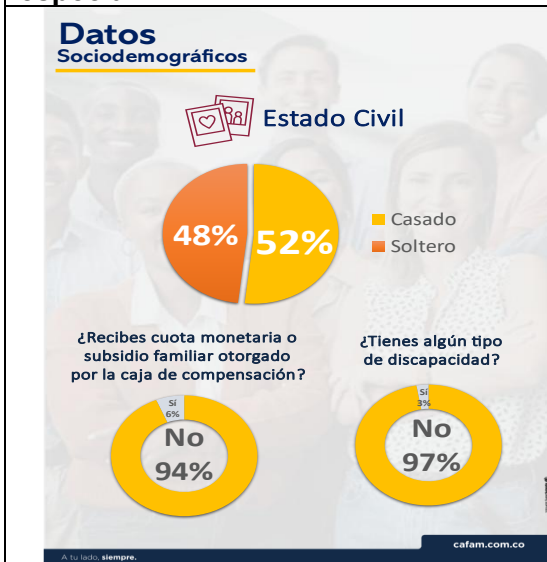
Datos básicos



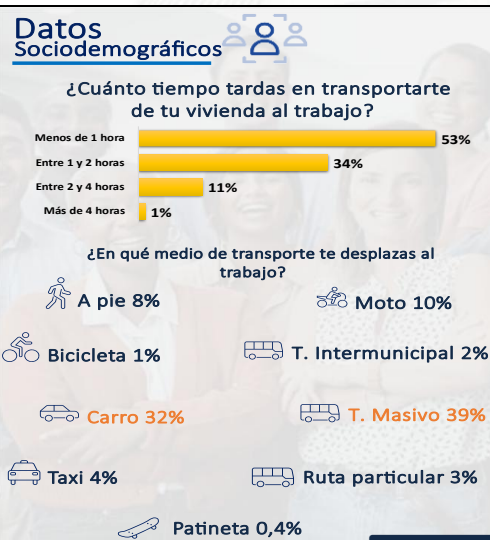
Datos socio demográficos



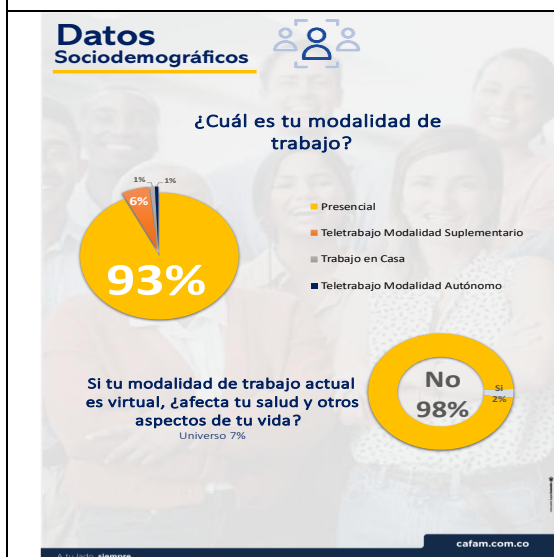
Estado civil-subsidio y condición especial



Medio de transporte utilizado



Modalidad de trabajo



La encuesta aplicada a 2.266 servidores (de 4.768) muestra que la mayoría son mujeres (54%).

Pertenecen principalmente a los estratos 3 y 4, y tienen nivel profesional (40%).

El 52% está casado, solo el 6% recibe subsidios y el 3% reporta discapacidad. Más de la mitad tarda menos de una hora en desplazarse al trabajo y el 93% labora presencialmente, mientras que dentro del 7% restante solo un 2% presenta dificultades de salud asociadas a su modalidad laboral.

Resultados de la encuesta

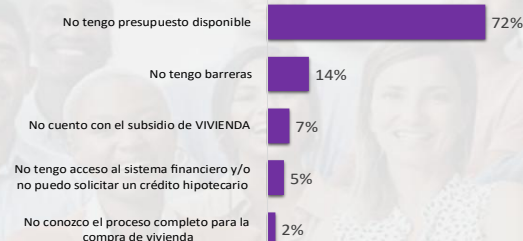
Vivienda



Vivienda

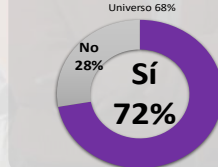
¿Cuál ha sido la principal barrera por la cual no lo has podido lograr?

Universo 68%



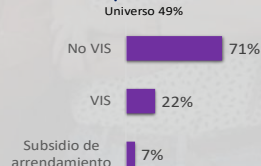
¿Te interesaría adquirir un subsidio de vivienda?

Universo 68%



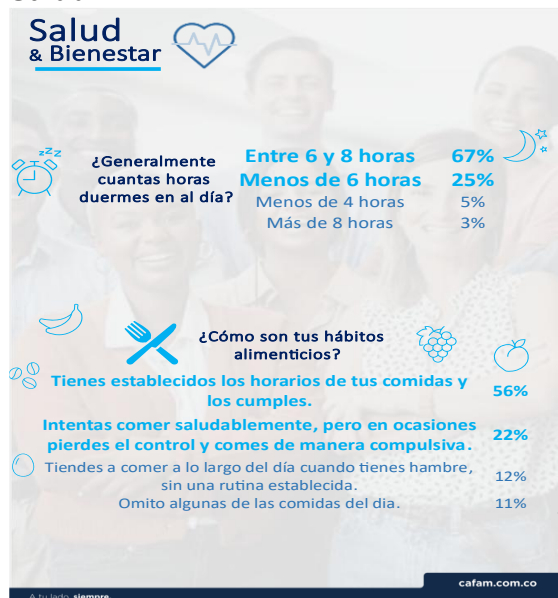
¿Qué tipo de subsidio?

Universo 49%



El 48% de los servidores tiene vivienda propia, mientras que un 33% vive en arriendo y un 35% expresa intención de comprar vivienda. Sin embargo, esta meta se ve limitada porque el 72% no cuenta con los recursos necesarios ni con capacidad financiera suficiente, y el mismo porcentaje espera acceder a un subsidio; además, un 5% no puede utilizar el sistema financiero por endeudamiento o reportes negativos.

Salud

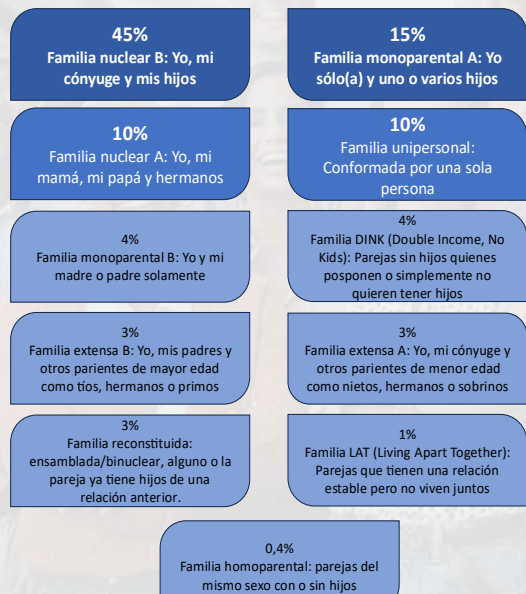


Adicional a la información de las gráficas presentadas, se evidencia en otros ítems de salud que, aunque el 82% de los servidores considera que en la entidad puede mantener hábitos y un estilo de vida saludable, persisten riesgos importantes en salud mental: el 47% siente afectación emocional y el 30% no percibe tener buena salud mental, principalmente por el trabajo (23%) y la situación financiera (19%). Además, el 57% está interesado en recibir apoyo psicológico y, entre quienes reportan afectación, el 66% la asocia al estrés. En hábitos de bienestar, el 67% tiene buen sueño y el 56% buena alimentación, y los deportes más practicados son atletismo, ciclismo, natación, fútbol, caminata y bolos. Asimismo, el 48% considera que las pausas activas promueven la salud.

Dinámica familiar

Dinámica Familiar

Tu familia es:

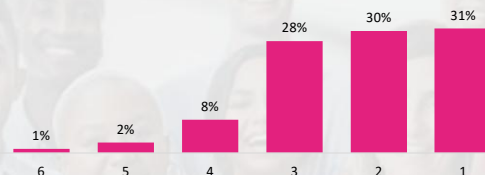


A tu lado, siempre.

cafam.com.co

Dinámica Familiar

¿Con cuántas personas convives (sin incluirte)?



Parentesco y ocupación de las personas con quienes convive

Hijo/a	7,6%
Empleado	1,8%
Estudiante	4,8%
Independiente	0,5%
Sin empleo	0,5%

Esposa	6,3%
Empleado	3,2%
Estudiante	0,1%
Hogar	0,8%
Independiente	1,4%
Pensionado	0,4%
Sin empleo	0,4%

Esposo	5,8%
Empleado	3,0%
Hogar	0,0%
Independiente	1,5%
Pensionado	0,8%
Sin empleo	0,5%

Madre	4,3%
Empleado	1,0%
Hogar	1,2%
Independiente	0,2%
Pensionado	1,2%
Sin empleo	0,6%

Hermano/a	1,5%
Empleado	0,7%
Estudiante	0,2%
Independiente	0,3%
Sin empleo	0,2%

Padre	0,5%
Empleado	0,1%
Independiente	0,0%
Pensionado	0,2%
Sin empleo	0,1%

Aparecen en los resultados otros parentescos como suegro, primo, tío y madrina con porcentajes inferiores al 0,3%

A tu lado, siempre.

cafam.com.co

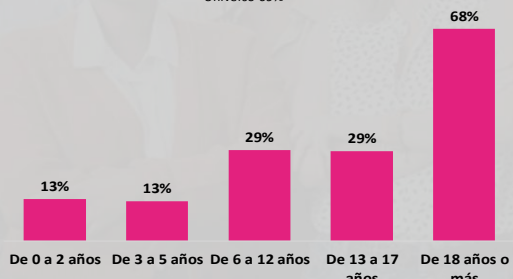
12

Dinámica Familiar

¿Tienes hijos?



Rangos de edad de los hijos
Universo 69%



*Pregunta de selección múltiple

A tu lado, siempre.

cafam.com.co

El informe muestra que el 45% de los servidores convive con su cónyuge e hijos, familiares como padres con hijos sin pareja (15%), quienes viven con padres y hermanos (10%) y quienes viven solos (10%), además de otros once tipos de conformaciones. Entre quienes tienen hijos, el 69% son mayores de edad.

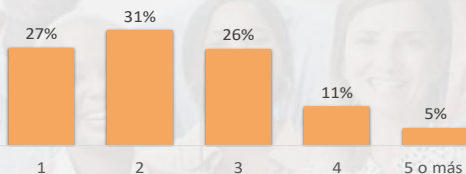
El 11% vive con cuatro o más personas, el 31% no tiene hijos. En otras respuestas se encuentra que una proporción importante tiene responsabilidades de cuidado: 28% con adultos mayores, 8% con personas con discapacidad y 16% con enfermedades crónicas. Además, el 54% tiene mascotas.

Economía familiar

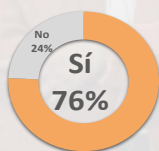
Economía Familiar



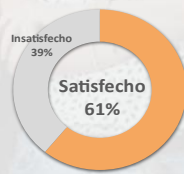
¿Cuántas personas dependen económicamente de ti? (Incluyéndote)



¿Los ingresos de tu hogar alcanzan a cubrir todos los gastos mensuales?



Frente a tu situación financiera, te sientes



A tu lado, siempre.

cafam.com.co

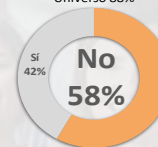
Economía Familiar



¿Tienes deudas?



¿Las cuotas de tus deudas superan la mitad de tu salario mensual?



¿Qué tipo de deudas tienes?



*Pregunta de selección múltiple

cafam.com.co

A tu lado, siempre.

13

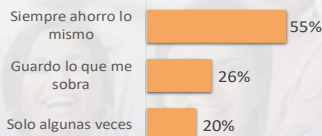
Economía Familiar



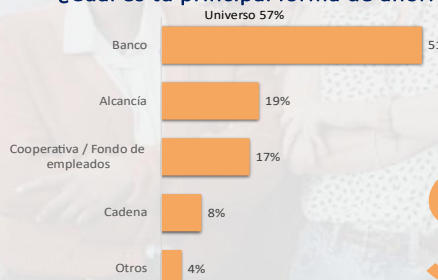
¿Ahorras?



¿Cuáles son tus hábitos de ahorro?



¿Cuál es tu principal forma de ahorro?



*Pregunta de selección múltiple

cafam.com.co

A tu lado, siempre.

En economía familiar se encuentra que el 39% de los funcionarios no se siente satisfecho con su situación económica, mientras que el 88% tiene deudas y, dentro de este grupo, el 42% enfrenta obligaciones mensuales que superan la mitad de su salario. Aun así, el 76% logra cubrir sus gastos mensuales.

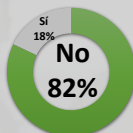
En otras preguntas se encuentra que el 13% cuenta con emprendimientos familiares, principalmente en alimentos, servicios y vestuario; el 56% manifiesta necesitar capacitación en temas financieros, y el 38% destina parte de su ahorro a vivienda y emergencias.

Educación

Educación



¿Actualmente estas
estudiando?



Indique que se encuentra estudiando
Universo 18%



cafam.com.co

A tu lado, siempre.

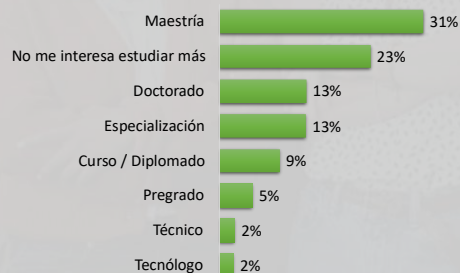
Educación



¿Cuál es tu último nivel de estudio aprobado?



Estaría más satisfecho si pudiera estudiar...



cafam.com.co

A tu lado, siempre.

El informe muestra que la Procuraduría General de la Nación cuenta con un personal altamente formado: solo el 17% no tiene título profesional y el 69% posee estudios de posgrado, principalmente especializaciones (46%), seguido de maestrías (22%) y doctorados (1%). Aunque el 77% quisiera continuar estudiando —en especial una maestría, deseada por el 31%— solo el 18% está cursando estudios actualmente.

Tiempo libre & recreación

Tiempo libre & Recreación

¿Compartes suficiente tiempo con tu Familia?



¿Cuál es la principal barrera en el uso del tiempo libre?

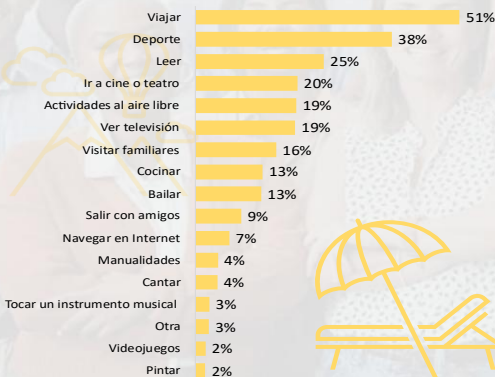
No tengo ninguna barrera	31%
Falta de dinero	26%
Mi tiempo libre no coincide con el de mi familia	20%
No me queda tiempo libre	9%
Otros	5%
Los integrantes de mi familia no compartimos los mismos gustos de tiempo libre	4%
Falta de motivación para salir	4%
No sé cómo acceder a las ofertas	1%

A tu lado, siempre.

cafam.com.co

Tiempo libre & Recreación

De las siguientes actividades, ¿Cuál es tu favorita?



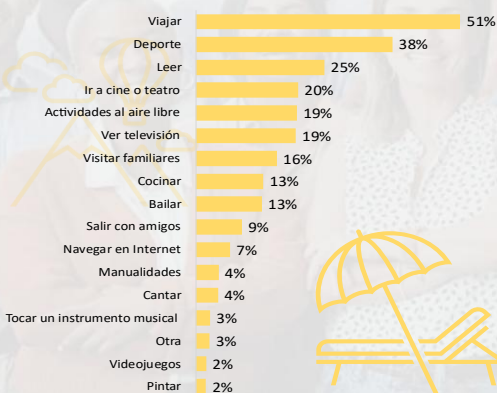
A tu lado, siempre.

cafam.com.co

15

Tiempo libre & Recreación

De las siguientes actividades, ¿Cuál es tu favorita?



A tu lado, siempre.

cafam.com.co

El informe muestra que el 32% de los servidores no comparte tiempo libre con su familia, principalmente por falta de dinero (26%), porque sus horarios no coinciden (20%) o por falta de tiempo (9%), mientras que el 31% no reporta barreras para disfrutarlo.

Las actividades preferidas en su tiempo libre son los viajes, seguidos del deporte y de actividades culturales como leer, cine y teatro.

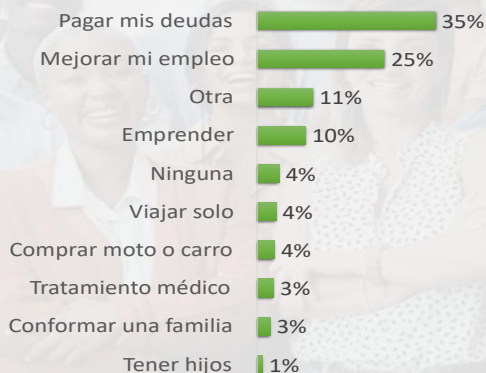
En otra pregunta se evidencia que disfrutar en familia, el turismo vuelve a ser la opción principal (44%), seguido de actividades sociales como salir a restaurantes, asistir a espectáculos o reunirse con amigos (16%), así como actividades al aire libre y culturales (14%).

Proyecto de vida

Proyecto de Vida



¿Cuál es la meta **PERSONAL** más importante que actualmente quieres lograr?



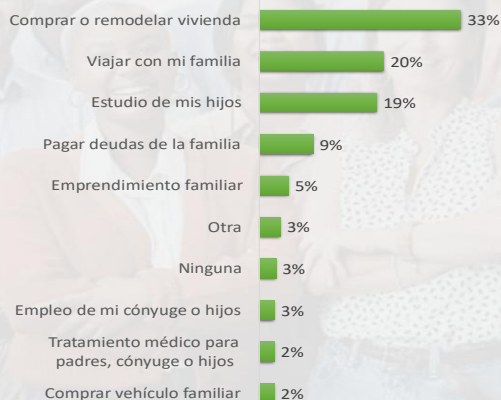
A tu lado, siempre.

cafam.com.co

Proyecto de Vida



¿Cuál es la meta **FAMILIAR** más importante que actualmente quieres lograr?



A tu lado, siempre.

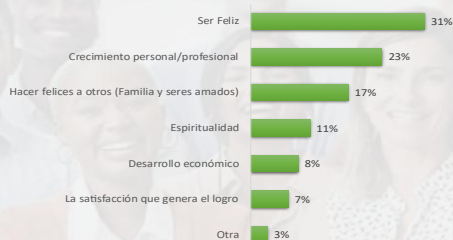
cafam.com.co

16

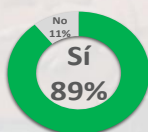
Proyecto de Vida



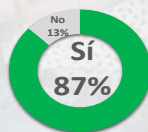
¿Cuál es tu principal motivación en este momento de tu vida?



¿Tu trabajo favorece la realización de mi proyecto de vida **PERSONAL**?



¿Tu trabajo favorece la realización de mi proyecto de vida **PROFESIONAL**?



A tu lado, siempre.

cafam.com.co

El gráfico muestra que, entre las metas personales de los servidores, la prioridad es pagar sus deudas (35%), seguida de mejorar su empleo (25%) y emprender un negocio (10%). Sin embargo, en las metas familiares, el pago de deudas ocupa un lugar menor (9%), mientras que comprar vivienda es la principal aspiración (33%), seguida de viajar (20%). Aunque el 88% reconoce tener deudas, solo un 35% expresa intención de enfocarse en pagarlas. En términos motivacionales, ser feliz es lo más importante para el 31%, seguido del crecimiento personal (23%). También se reafirma el interés por adquirir o remodelar vivienda (33%), coherente con el porcentaje de funcionarios que viven en arriendo y desean comprar casa.

El análisis de resultados de la encuesta se encuentra registrado en la *Presentación Informe Nacional de Calidad de Vida 2025*, que forma parte integral de este documento.

4 PROGRAMACIÓN 2026

La planeación de actividades para la vigencia 2026 se fundamenta en los insumos derivados del trabajo desarrollado durante 2025, entre ellos los resultados de las encuestas de satisfacción, los registros de asistencia por tipo de actividad, los hallazgos de la encuesta intereses y necesidades “Calidad de Vida” y la retroalimentación directa de los usuarios, quienes a través de comentarios y sugerencias han señalado aspectos a fortalecer, sumado a la experiencia y juicio técnico de los servidores responsables de la programación. Este análisis integral ha permitido identificar tendencias, necesidades y oportunidades de mejora que se articulan con un enfoque de mejora continua. Como resultado, se han implementado acciones como la distribución mensual coordinada entre las actividades para facilitar la participación, la continuidad y ampliación de contenidos de acuerdo con las temáticas mejor valoradas y con mayor preferencia, optimización de los procesos de comunicación de la programación, incorporación de talleres prácticos en lugar de sesiones informativas, mayores acciones presenciales y actividades al aire libre entre otros aspectos logísticos contemplados. Estas mejoras, junto con la experiencia y criterio técnico de los servidores responsables de la programación, permiten proyectar una oferta 2026 pertinente, accesible y alineada con las expectativas de la población atendida.

17

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 sin costo, como EPS, fondos de pensiones, cooperativas, Cajas de Compensación Familiar entre otras.

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

Para la vigencia 2026 se adelanta gestión con la Caja de Compensación Familiar CAFAM para desarrollar las IX Olimpíadas Recreo Deportivas y actividades de apoyo a los programas de Bienestar Social de los territorios, información que se amplía más adelante en este documento.

Programación Nivel Territorial

REGIONAL	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	Total
Amazonas			1		1		1		1		1		5
Antioquia		1	1	1	1	1	1	1		1		1	9
Arauca			1		1		1		1			1	5
Atlántico			2	2	1		1		1	1	1		9
Bolívar			1				1		1	1			4
Boyacá						1		1		1			3
Caldas			1	1	1						1		4
Caquetá		1	1	1	2	1		2	1	2	1		12
Casanare					1		1		1		1		4
Cauca			1	1	1				1	1	1		6
Cesar			1		1	1	1		1		1		6
Chocó		1	1			1			1		1		5
Córdoba		1		1	1	1			1			1	6
Cundinamarca			4						4				8
Guainía				1			1					1	3
Guaviare			1		1	1			1		1		5
Huila		1	1	1	2	1				1	2	1	10
La guajira		1		1	1			1		1			5
Magdalena			1	1				1	1				4
Meta				1		1		1		1			4
Nariño			1	1	1		1	1		1	2		8
Norte de Santander			2	1	1	1	1	1			2		9
Putumayo		1	2	1	1	1	1	1		1	1		10
Quindío		1	1		1	1	1		1	1	1	1	9
Risaralda			1		1	1		1			1	1	6
San Andrés		1	1		1	1	1		1	1			7
Santander					1			1		1		1	4
Sucre			1		1	1		1		1	1	1	7
Tolima					1	1			1	1	1		5
Valle			1	1	1	2				1	1		7
Vaupés		2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	13
Vichada			1								1		2
Total general	0	11	30	18	26	19	14	14	20	19	23	10	204

Distribución actividades por departamento



Programación Nivel Central

Actividad		ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dici	Total
Acondicionamiento físico recreación y deportes	Gimnasio - Zona Activa					1	1	1	1	1	1	1	1	8
	Entrenamientos en 15 disciplinas deportivas		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		10
	Torneos internos		1		1				1	1	1			5
	Olimpiadas							1						1
Cursos no formales	Curso no formal (manualidades)						1					1		2
Cultura y Arte	Actividad cultural (Visita a museos)			1					1					2
Estar Bien	Actividades de psicoeducación				1					1				2
Lúdico y Vacacional	Actividad recreativa para los hijos de los servidores						1				1		1	3
	Días recreativo y de sol		1				1			1				3
	Caminatas ecológicas		1	1	1	1		1	1	1				7
Promoción de la salud y prevención de la enfermedad	Actividades de salud (Jornada donación de sangre)			1					1					2
	Actividades de salud (Jornada de perfil lipídico)					1						1		2

Actividad		en e	feb	ma r	abr	ma y	jun	jul	ag o	sep	oct	no v	di c	Total
	Campañas Sobre Higiene del Sueño y Descanso Reparador									1				1
	Actividades de salud (Cancer de próstata y mama)						1				1			2
Promoción de servicios	Feria de turismo		1											1
	Ferias educativas				1						1			2
Adquisición de vivienda	Charlas o feria de vivienda				1						1			2
Cultura Organizacional	Actividades de cultura organizacional					1	1		1					3
	Día de la mujer			1										1
	Día del hombre			1										1
	Día del secretario y secretarías				1									1
	Día de la madre					1								1
	Día del padre						1							1
	Día del conductor							1						1
	Día de los niños										1			1
	Semana cultural											1		1
	Introducción a la cultura organizacional Sembrando PGN			1			1			1			1	4
	Socialización a la cultura organizacional contratistas		1				1			1				3
Compensación emocional	Charla Lactancia Materna				1				1	1				3
	Clausura de CCI												1	1
Discapacitados	Actividad lúdico-recreativa exclusiva para funcionarios y/o familiares con discapacidad					1						1		2
	Curso para cuidadores							1						1
Preparación para persona próximas a pensionarse	Generación Plateada 50 +			1	1	1		1		1	1	1		7
Clima laboral	Medición clima laboral								1					1
	Actividad de clima laboral							1		1				2
TOTAL		0	6	8	9	8	10	8	9	12	9	7	4	90

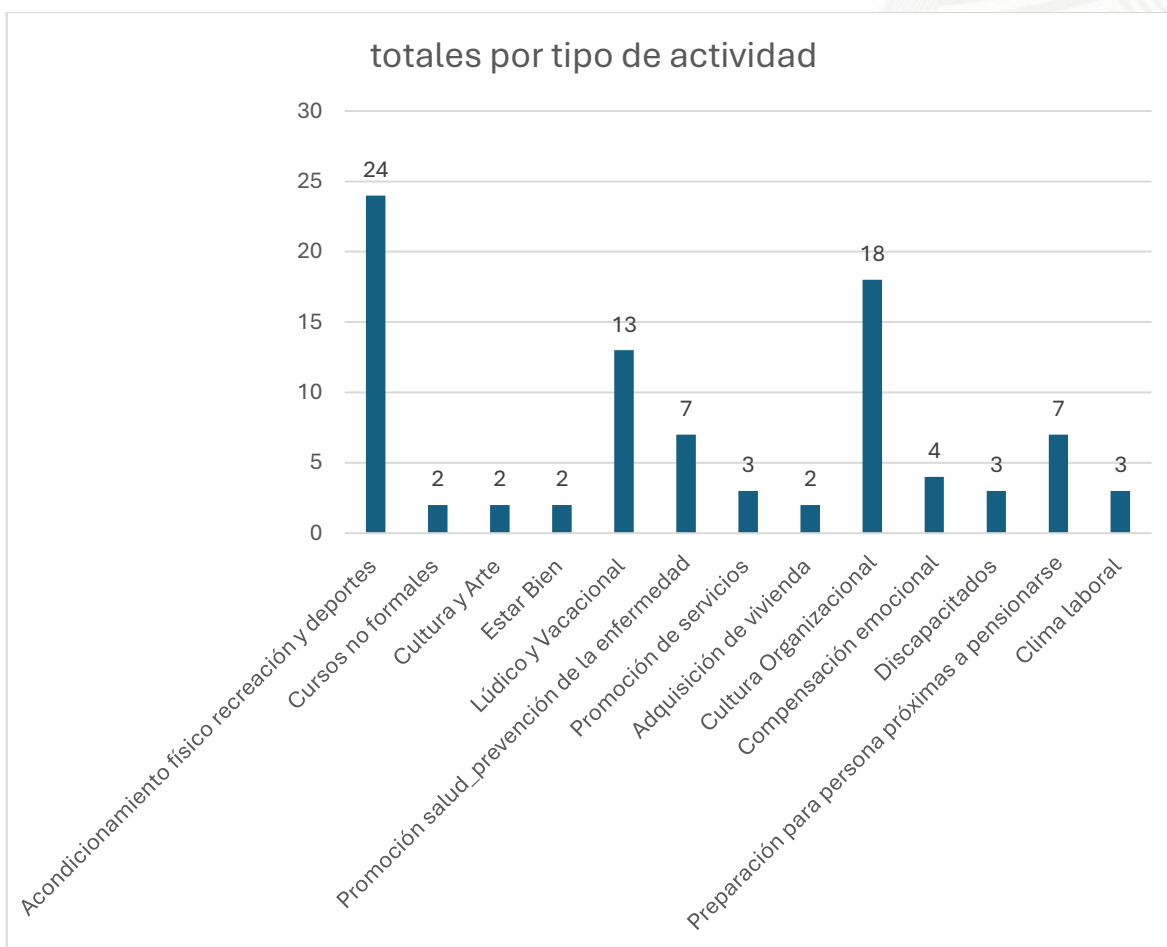
*XI Olimpiadas recreo deportivas 2026

Se destaca la realización de este evento que convocará 800 participantes en 15 disciplinas, durante 4 días.

Disciplinas por equipo: baloncesto femenino, voleibol mixto, fútbol 5 y 11 masculino, fútbol 5 femenino, bolos, tejo, mini tejo.

Disciplinas individuales: tenis de campo, tenis de mesa, ajedrez, atletismo, billar, natación, ciclismo,

Distribución actividades



Otras actividades para el fortalecimiento de la cultura y el bienestar organizacional

Corresponden a acciones que surgen como respuesta a necesidades y expectativas institucionales en temas que requieren ser resaltados en la cultura de la entidad 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 y de la acogida que tuvieron en la implementación en el 2025, se programan nuevamente, estas son:

Contratación como apoyo a la gestión de actividades

Para la vigencia 2026, se adelanta un proceso de contratación estratégica para la ejecución de las actividades de bienestar a nivel territorial, en el que se incluyen actividades para entretenimiento en familia, (tardes de parques temáticos o recreativos, tarde de cine), actividades de la creatividad o afición, cierre de gestión y proyecto de vida. Actividades que resaltan de manera prioritaria la integración entre los colaboradores en todo el territorio nacional, consolidando así el bienestar como un pilar fundamental de la gestión humana. Estas acciones, están encaminadas a beneficiar a 2450 servidores a nivel territorial y a sus familias

22

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:
3. Pieza trimestral de 3 valores a trabajar en ese periodo.
4. 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.
5. Postulación trimestral de los mejores compañeros que representan esos valores.

6. 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.

Conocer el PEI es impulsar nuestro propósito institucional

Este concurso tiene como objetivo promover el conocimiento y la apropiación del PEI de la PGN, fortaleciendo la cultura organizacional y el sentido de pertenencia a través de la participación activa de los servidores.

Contempla las siguientes acciones:

1. Campaña de comunicación y divulgación en los medios institucionales
2. Convocatoria e Inscripción
3. Ronda clasificatoria, semifinal y final
4. Premiación tres primeros puestos y reconocimiento de participación al cuarto y quinto puesto

23

Procurarte

Se creo como una plataforma para artistas y talentos de la entidad y la ciudadanía en general- expertos y principiantes de las artes visuales, plásticas, escénicas y performance, literarias, gráficas, sonora y de música.

En 2025 se realizaron 8 eventos culturales que tuvieron una acogida importante debido a la calidad, maestría y belleza de las exposiciones presentadas.

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

5 DIVULGACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

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, son los responsables de divulgar y socializar la programación de actividades.

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.

24

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”*
17 Grupo de Gestión de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo Carrera 5 No. 15-80 Piso 6° Pbx: 5878750 Ext: 10661 www.procuraduria.gov.co
- 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) Procura de la Procuraduría General de la Nación y se dictan otras disposiciones”*

CAPITULO 2

PROGRAMA DE INCENTIVOS

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.

26

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 vigente 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 2026, 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

27

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.

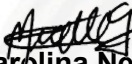
28

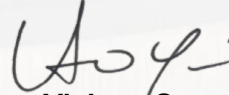
Normas internas:

- Resolución N°.193 de 2025 *“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del Programa de Incentivos para los servidores de la Procuraduría General de la Nación y se dictan otras disposiciones”*

Aprobó:


Gabriel José Romero
Secretario General (E)


Diana Carolina Negrette
Jefe División Gestión Humana


Andrea Viviana Socarrás
Coordinadora Grupo de
Gestión de Bienestar y
Seguridad y Salud en el
Trabajo