



**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**

**Y**

**PROGRAMA DE INCENTIVOS**

**PARA LOS SERVIDORES DE LA PROCURADURÍA  
GENERAL DE LA NACIÓN**

**2023**

**Abril 2023**



<b>PRESENTACIÓN</b> .....	3
<b>PRIMERA PARTE</b> .....	4
<b>1. Contexto del Programa de Bienestar Social</b> .....	4
<b>1.1 Objetivos del Programa de Bienestar Social</b> .....	4
<b>1.2 Contenido</b> .....	5
<b>1.3 Evaluación y método de medición de resultados</b> .....	5
<b>1.4 Responsables</b> .....	5
<b>2. Justificación del Programa 2023</b> .....	6
<b>2.1 Encuesta “Intereses y necesidades-Encuesta 2022”</b> .....	6
<b>2.2 Resultados de la encuesta y apreciaciones</b> .....	7
<b>3. Cronograma de actividades</b> .....	10
<b>3.1 Nivel central</b> .....	10
<b>3.2 Nivel territorial</b> .....	12
<b>3.2.1 Actividades del nivel territorial por programa</b> .....	13
<b>4. Divulgación del Programa</b> .....	13
<b>5. Entidades que apoyan la ejecución del Programa</b> .....	13
<b>1. Contexto del Programa de Incentivos</b> .....	14
<b>1.1 Objetivos</b> .....	14
<b>1.2 Cobertura</b> .....	14
<b>1.3 Conformación del Comité de Estímulos</b> .....	15
<b>1.4 Funciones del Comité</b> .....	15
<b>2. Apertura anual de convocatoria</b> .....	15
<b>3. Cronograma</b> .....	16
<b>4. Divulgación</b> .....	16
<b>5. Cierre del proceso</b> .....	16
<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	17



## **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."

En cumplimiento de lo anterior, desde el Grupo de Gestión de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo-GGBSST de la División de Gestión Humana, se proyecta y ejecuta anualmente este sistema, abordando los dos programas -bienestar social e incentivos- a partir de la planeación establecida para cada uno de ellos.

El presente documento da a conocer el alcance que para la vigencia 2023 tiene el Sistema de Estímulos, como factor estratégico para el logro de los objetivos de la entidad y la conciliación entre la vida laboral y familiar de los servidores.

La primera parte del documento se enfoca en el contexto y desarrollo del Programa de Bienestar Social abordando los resultados de la encuesta de intereses y necesidades, aplicada a nivel nacional entre septiembre y octubre del 2022 y su correspondiente representatividad en la planeación del año 2023.

La segunda parte, hace referencia al Programa de Incentivos y su proyección para el presente año, a partir de la divulgación de la resolución que da apertura al proceso.

El compromiso institucional en el desarrollo del Sistema de Estímulos es crucial para mantener a los servidores motivados y lograr un buen desempeño y cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, así como reforzar el sentido de pertenencia a la entidad.



## PRIMERA PARTE

### 1. Contexto del Programa de Bienestar Social

El Proceso de Bienestar del Grupo de Gestión de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, en adelante GGBSST tiene como misión fomentar programas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores, impactando positivamente sus relaciones interpersonales, productividad y vida familiar.

El diseño del Programa de Bienestar para la presente vigencia está soportado por los resultados de la encuesta “Intereses y necesidades-Encuesta 2022” aplicada a los servidores de la PGN entre septiembre y octubre del 2022 y los resultados de las encuestas de satisfacción de las actividades realizadas.

#### 1.1 Objetivos del Programa de Bienestar Social

De acuerdo con el artículo 259 del Decreto Ley 262 de 2000 y retomados en el artículo segundo de la Resolución 941 de 2019 “Por medio de la cual se establece el Programa de Bienestar Social para los servidores de la Procuraduría General de la Nación, a nivel nacional” son objetivos del Programa de Bienestar Social:

- 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.
- Promover la probidad a través de la difusión de los valores institucionales propios de la entidad, en función de instaurar la cultura del respeto y del servicio público, privilegiando la responsabilidad social y ética administrativa, de modo que se genere compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
- Impulsar el clima y satisfacción organizacional en la Procuraduría General de la Nación mediante encuestas de satisfacción, en razón de implementar acciones de mejora respecto a los puntos más relevantes.
- Promover en los servidores hábitos de vida y trabajo saludable.
- Coadyuvar a satisfacer las necesidades de los servidores de la Procuraduría General de la Nación y sus familias, proporcionando posibilidades de



realización y desarrollo personal, social y organizacional, así como proveer los medios que contribuyan a mejorar las condiciones y el ambiente laboral impactando su productividad para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales.

## **1.2 Contenido**

En concordancia con el artículo tercero de la Resolución N° 941 de 2019, las actividades del plan de Bienestar programadas están inmersas en los siguientes programas:

Acondicionamiento físico, recreación y deporte, Lúdico y vacacional, Cultura y arte, Capacitación no formal, Promoción de la salud y prevención de la enfermedad, Promoción para la adquisición de vivienda, Programa de orientación psicológica “Estar Bien”, Promoción de servicios, Clima laboral, Preparación al pre pensionado, Cultura organizacional, y Compensación emocional, entre otros.

## **1.3 Evaluación y método de medición de resultados**

Anualmente, la coordinación del GGBSST 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 los programas 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.

En el 2023 se trabajará con los indicadores de satisfacción en la ejecución de las actividades a nivel central y a nivel territorial.

## **1.4 Responsables**

En el nivel central es responsable de la formulación, divulgación, ejecución, seguimiento, evaluación e implementación de acciones de mejora (de ser necesario)

el Proceso de Bienestar Social, la coordinación del GGBSST, mientras que, en el nivel territorial, son los Coordinadores Administrativos o quienes hagan sus veces con la asesoría del nivel central.

## **2. Justificación del Programa 2023**

La planeación proyectada atiende en primer lugar, a lo dispuesto en el Decreto Ley 262 de 2000, a la Resolución N° 941 de 2019, al análisis de los resultados de las encuestas de satisfacción de los eventos realizados en 2022, junto con las sugerencias registradas por los servidores, las cuales arrojaron un nivel de satisfacción del 93%, además de los informes registrados anteriormente.

Las actividades programadas para esta vigencia serán presenciales y/o virtuales según determine la coordinación del grupo.

### **2.1 Encuesta “Intereses y necesidades-Encuesta 2022”**



Con el apoyo del Departamento de Fidelización Empresarial sección de Consultoría en Gestión Humana de la Caja de Compensación Familiar de CAFAM, entre septiembre y octubre de 2022, se aplicó la encuesta “Intereses, necesidades-Encuesta 2022” dirigida a los 4.108 funcionarios de la PGN, obteniendo una muestra de 1113 que corresponde al 27% de la población total y con margen de confiabilidad del 99%.

\* Población total de servidores en octubre 3 de 2022

La encuesta contó con tres módulos: Datos sociodemográficos, Dinámica familiar y Bienestar laboral y la interpretación de los resultados se realizó del siguiente modo: un informe nacional, un informe de nivel central que concierne particularmente a Bogotá - Cundinamarca y 31 informes que corresponden a las regionales, estas

últimos que, si bien no son representativos para la toma de decisiones, permite identificar tendencias en los intereses de los servidores.

## 2.2 Resultados de la encuesta y apreciaciones

### Módulo 1: Datos Sociodemográficos

Según la muestra que dio respuesta a la encuesta el 58% son del género femenino y el 42% género masculino. La Generación X concentra el mayor porcentaje encuestados con el 47% que van en edades de 41 a 55 años. Casados 45%. Solo el 1% tiene alguna condición de discapacidad y el 15% tiene algún integrante de su familia en esta condición. El 91% manifestó no pertenecer a ninguna etnia.



El 39% son del nivel profesional, siendo esta categoría la más alta. Entre 6 y 10 años de servicios se encuentra el 27% de los encuestados. El nivel educativo más alto fue Especialización con el 47% de respuestas.

Los resultados indican también que el 66% de los servidores trabajan en los niveles técnico y profesional, mientras la población restante se distribuye en operativo, directivo, asesor y administrativo.

Se destaca que el 84% de los servidores han alcanzado grado de profesional universitario y, de estos, el 65% cuentan con especialización, maestría y doctorado, lo que indica un alto nivel de formación académica en la Procuraduría General de la Nación.

También resulta interesante observar que, mientras el 48% de los trabajadores indican que no tienen casa propia, sólo el 17% considera este aspecto como una de las metas más importantes de su vida.

## Módulo 2: Dinámica familiar

En los estratos socioeconómicos 3 y 4 viven el 68% de los servidores, en vivienda propia el 39%, seguido de arrendada con el 29%. Como meta 2023 a destacar está el 21% que proyecta pagar deudas, cercano con el 19% planea viajar con su familia y la situación financiera le preocupa al 35%.



El 32% tiene dos hijos y el 29% uno.  
El 51% tiene hijos entre 18 y 25 años y el 28% su núcleo familiar está conformado por 3 personas seguido del 26% que lo conforman 4 personas.

El 13% informa que está pagando las cuotas del crédito hipotecario de su vivienda, sin embargo, el 21% señala que su meta más importante es el pago de deudas; lo que permite inferir que un número importante de funcionarios están pagando créditos de consumo y no de inversión.

Es importante observar que mientras el 75% de los funcionarios informa que tiene hijos, el 30% dice que su estado civil es de soltero, más aún, sólo el 61% están casados o en unión libre; de estos datos es posible concluir que más del 5% de los servidores son padres o madres solteros o sin familia nuclear constituida, lo que señala una dinámica particular en sus relaciones parentales.

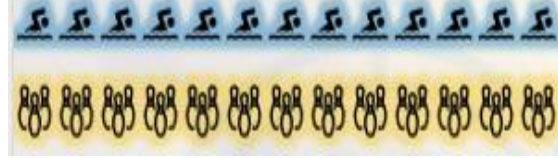
## Módulo 3: Bienestar Laboral

El 80% de los servidores están interesados en participar en actividades deportivas, prefiriendo el 17% la natación



seguido de bolos correspondiente al 16%.

Interesados en que sus hijos hagan parte de escuelas deportivas fueron el 28% eligiendo para ello el patinaje



El 87% tiene interés en participar en actividades lúdicas siendo la más apetecida las caminatas ecológicas seleccionadas por el 37% y el 25% día de sol y salida recreativa.

Cultura y arte tuvo acogida por el 90% de los encuestados eligiendo como prioridad entradas a cine 55% y lo más cercano, clases de danzas 18%.



En cursos libres, las preferencias estuvieron muy cercanas porcentualmente.

Curso de fotografía 29%, artesanías y manualidades 28% y bellas artes 22% representado esto último en música, pintura y escritura.


Con relación a los servicios que se ofrecen a través de las ferias de servicios, el 79% respondió que sí los usan El 63% de los servidores eligieron hacer viajes, compra o mejora de vivienda el 43% y recreación 40%. El 83% le interesan los programas y actividades de salud eligiendo temas como hábitos de vida saludables el 58% y lejos con el 14% jornadas de promoción de salud para la familia. Temas de relaciones familiares y proyecto de vida despertaron el interés del 60% de los encuestados.

En relación con las actividades de bienestar laboral, la principal recomendación es la de atender los intereses manifiestos en los datos, sin embargo, es importante observar que más del 77% de los servidores manifiestan su interés de participar en todas las

modalidades y dinámicas propuestas, lo que indica un acertado diseño del plan existente; sin embargo, sólo el 21% manifiesta que participa en éstas.

En este sentido, también resulta recomendable tener en cuenta los temas de tiempo y carga laboral ya que están relacionados con el 60% de los casos en los que los servidores no participan. Sólo el 18% señala que las actividades no son de su interés o las consideran repetitivas.

### 3. Cronograma de actividades



Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social, se atendieron tanto en el nivel central como el regional, las preferencias evidenciadas en los resultados de la encuesta y la disponibilidad de recursos para la realización de las actividades.

Desde la administración se trabaja en la asignación de presupuesto que permita la realización de actividades complementarias que serán definidas una vez se tenga el presupuesto.

#### 3.1 Nivel central

#	Programa	ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
1	Programa Acondicionamiento físico recreación y deportes	Zona Activa	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
		Acondicionamiento Físico y deportes (16 disciplinas)		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	Programa cursos no formal	Curso y/o talleres cortos					1						1		2
3	Programa Cultura y Arte	Actividad cultural			1			1				1			3
4	Programa Estar Bien	Actividades de psicoeducación (familia)				1				1					2
5	Programa Lúdico y Vacacional	Actividad recreativa para los hijos de los servidores						1	1						2
		Actividad recreativa semana de receso para los										1			1

#	Programa	ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
		hijos de los servidores													
		Caminatas ecológicas			1		1		1		1				4
6	Programa de PYP	Educación para la salud		1				1				1			3
7	Programa de promoción de servicios	Ferías (universidades, turismo, vehículos)				1									1
		Ferías (universidades, turismo, vehículos)							1						1
		Ferías (universidades, turismo, vehículos)									1				1
		Feria de kermes												1	1
8	Programa de adquisición de vivienda	Charlas o feria de vivienda			1						1				2
9	Programa de Cultura Organizacional	Charla sobre cultura organizacional		1						1			1		3
		Día del secretario y secretarías				1									1
		Día de la madre					1								1
		Día del padre						1							1
		Día de los niños										1			1
		Semana cultural											1		1
		Día del conductor							1						1
		Introducción a la cultura organizacional Sembrando PGN	1		1		1		1		1		1		6
		Socialización a la cultura Organizacional contratistas		1				1		1				1	4
		Socialización a la cultura Organizacional Judicantes					1					1			2
10	Programa compensación emocional	Lactancia Materna		1			1			1					3
		Clausura de CCI												1	1
11	Programa pre pensionados	Taller charlas informativa				1			1			1			3
12	Programa de clima laboral	Actividad de clima laboral			1						1				2
		<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>75</b>

### 3.2 Nivel territorial

Regional	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total
Amazonas			1		1								2
Antioquia			1		1		1	1	1	1	1		7
Arauca			1	1		1			1			1	5
Atlántico				1				1					2
Bolívar			1			1			1				3
Boyacá			1			1							2
Caldas			1			1		1					3
Caquetá			1			1							2
Casanare					1								1
Cauca			1			1							2
Cesar		1											1
Chocó			1		1			1					3
Córdoba			1	1				1					3
Guainía											1		1
Guaviare							1						1
Huila								1		1			2
La Guajira			1			1			1				3
Magdalena				1			1			1			3
Meta					1	1				1			3
Nariño				1		1				1			3
Norte de Santander			1				1		2				4
Putumayo			1		1								2
Quindío			1			1		1		2			5
Risaralda			1		1					2			4
San Andrés													0
Santander				1		1		1	1			1	5
Sucre			1		1	1	1	1				1	6
Tolima			1		1			1					3
Valle		1		1					1	1			4
Vaupés													0
Vichada									1				1
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>86</b>



### 3.2.1 Actividades del nivel territorial por programa

PROGRAMA	TOTAL ACTIVIDADES
Acondicionamiento físico recreación y deportes	10
Capacitación no formal	4
Cultura organizacional	5
Cultura y arte	3
Lúdico y vacacional	26
Promoción de la salud y prevención de la enfermedad	22
Promoción de servicios	16
<b>Total</b>	<b>86</b>

## 4. Divulgación del Programa

El GGBSST divulga el programa a través en la página web de la entidad, del correo electrónico o publicidad de las actividades por sus demás medios digitales como las pantallas o la intranet, invitando a cada una de las actividades programadas. En el nivel territorial les corresponde a los Coordinadores Administrativos o quien haga sus veces realizar la divulgación.

## 5. Entidades que apoyan la ejecución del Programa

Desde la coordinación del GGBSST, 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.

## SEGUNDA PARTE

### 1. Contexto del Programa de Incentivos



El Programa de Incentivos se enmarca en el Sistema de Estímulos de acuerdo con el Decreto Ley 262 de 2000 y específicamente dentro del Programa de Calidad de vida laboral de acuerdo con la resolución 941 de 2019.

El programa se trabaja sobre vigencia vencida, toda vez que es necesario cerrar el año para conocer los resultados de desempeño de los servidores y trabajos postulados.

#### 1.1 Objetivos

Contemplados en el Artículo 256 del Decreto Ley 262:

- 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 2023, contempla las siguientes etapas iniciando en el mes de marzo y finalizando 26 de noviembre con la sesión de proclamación:

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

Soporte normativo del Programa de Bienestar Social:

- 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 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 N°941 de 2019, *“Por medio de la cual se establece el Programa de Bienestar Social para los servidores de la Procuraduría General de la Nación a nivel nacional”.*
- Resolución N°1041 de 2019, *“Por medio de la cual se establece el horario de trabajo de los servidores de la Procuraduría General de la Nación y la flexibilidad del mismo”.*
- Resolución N°1099 de 2019, *“Por medio de la cual se establece y reglamenta la concesión de medio (1/2) día de descanso por motivo de cumpleaños a los servidores de la Procuraduría General de la Nación y se delega una facultad”*
- 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”*



- Resolución N°.452 de 2022 *“Por medio de la cual se implementa la concesión de una jornada laboral para compartir con la familia, a los servidores de la Procuraduría General de la Nación”*