

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN – PGN

2026-2028

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1.OBJETIVO GENERAL	4
1.1. Objetivos Específicos.....	4
2. CONTEXTO GENERAL DEL PLAN	4
2.1. Alcance	4
2.2. Normatividad	5
2.3. Importancia y beneficios del plan	8
2.4. Metodología para la formulación del plan	8
2.5. Contexto estratégico – Alineación con los Planes y Sistemas de Gestión de la Entidad.....	9
2.6. Responsables y grupos de valor a quienes va dirigido el plan	10
3. ESTRUCTURA E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN.....	11
3.1. Fases de implementación	11
3.2. Programas, planes y componentes del plan	11
3.3. Aprobación y publicación del plan.....	14
3.4. Cronograma de implementación	14
4. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.....	15
4.1. Metas e indicadores del plan.....	15
5. GLOSARIO	15
6. CONTROL DE CAMBIOS	18

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano define la estrategia de gestión del talento humano de la entidad bajo principios de mérito, transparencia y desarrollo integral, constituye la hoja de ruta para garantizar una gestión de los servidores de la entidad, y así contar con funcionarios idóneos, comprometidos y con bienestar, de forma que contribuya al cumplimiento de la misión institucional.

Este plan reconoce al talento humano como eje fundamental para el logro de los objetivos institucionales, siendo los éste el activo más importante. Se busca articular todos los procesos del ciclo de vida laboral del servidor público [ingreso, desarrollo (permanencia) y retiro], promoviendo la transparencia, la productividad, la satisfacción laboral y el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Su diseño responde a un diagnóstico interno a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Procuraduría General de la Nación - MiPGN, normativa que en su anexo técnico determinó el alcance de la dimensión de Talento Humano y a las recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

La PGN mediante la Resolución N°. 127 del 2 de septiembre de 2025, adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, para brindar "...las herramientas que gestionen adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida laboral del servidor público [ingreso, desarrollo (permanencia) y retiro], con el compromiso de promover un ambiente de trabajo basado en los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad..."

ESTRUCTURA E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Fuente: Construcción Propia con base en lineamientos del Proceso

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

1.OBJETIVO GENERAL

Consolidar una gestión estratégica del talento humano en la Procuraduría General de la Nación, orientada al desarrollo integral, la idoneidad y el compromiso de los servidores públicos, mediante políticas, planes y programas que fortalezcan sus competencias técnicas, digitales, comportamentales y éticas, fomenten la inclusión, la equidad y el desarrollo de los servidores, promoviendo la innovación y la transformación digital. Todo ello para garantizar un servicio ético, transparente y eficiente que contribuya al cumplimiento de la misión institucional, a los objetivos estratégicos y a la generación de valor público, a través de la gestión adecuada en las etapas de ingreso, desarrollo (permanencia) y retiro, en coherencia con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

1.1. Objetivos Específicos

- Gestionar una vinculación meritocrática, transparente e inclusiva, fortaleciendo los procesos de selección, inducción, desarrollo y retiro, en coherencia con la normativa vigente y el principio de igualdad de oportunidades.
- Alinear la gestión estratégica del talento humano con los objetivos misionales y la planeación institucional, articulando el ciclo de vida del servidor público con las dimensiones del MiPGN, para generar valor público y mejorar la efectividad en la prestación del servicio.
- Promover ambientes laborales seguros, saludables y sostenibles, mediante la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), programas de bienestar e incentivos, salario emocional y acciones orientadas a la sostenibilidad ambiental con generación de valor público.
- Fortalecer las competencias técnicas, digitales, comportamentales y éticas a través de la cualificación de los servidores públicos mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación - PIC, incorporando enfoques de transformación digital, cibercultura, innovación y gestión del conocimiento.
- Consolidar una cultura organizacional basada en la ética, la probidad y los valores del servicio público, garantizando la integridad, la transparencia y la confianza ciudadana en la gestión institucional.

2. CONTEXTO GENERAL DEL PLAN

2.1. Alcance

El plan inicia con el diagnostico integral de la gestión del talento humano, continúa con la implementación de planes y programas para cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público y finaliza con el seguimiento y monitoreo, así como la implementación de planes de mejora continua que fortalezcan la gestión del talento humano.

Aplica para todos los servidores de la PGN según corresponda de acuerdo con la normatividad vigente.

Respecto a los contratistas, practicantes, pasantes y judicantes se aplicarán solamente las políticas, planes, programas y procedimientos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en su línea de Prevención y Promoción -P y P-.

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

2.2. Normatividad

LEY	DESCRIPCIÓN
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 2209 de 2022	Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006. artículo 18. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.

DECRETO LEY	DESCRIPCIÓN
Decreto Ley 1567 de 1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto Ley 262 de 2000.	Procuraduría General de la Nación. 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 PGN; se dictan normas para su funcionamiento; se modifica el régimen de carrera de la PGN, el de inhabilidades e incompatibilidades de sus servidores y se regulan las diversas situaciones administrativas a las que se encuentren sujetos.

DECRETO	DESCRIPCIÓN
Decreto 1851 de 2021	Por el cual se modifican los Decretos Ley <u>262</u> y <u>265</u> de 2000 con el fin de reconfigurar la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación, modificar el régimen de competencias internas, crear, fusionar cargos y determinar los funcionarios que los ocupaban a donde pasarán a ocupar los nuevos cargos que se creen, así como la reasignación o cambio de la estructura de funcionamiento y asignación de las diferentes funciones y cargos de los empleados y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo- en su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, señala las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y en su artículo 2.2.4.6.1. dispone que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos.
Decreto 1227 de 2022	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo”.
Decreto 1499 de 2017 relacionado con el marco del MIPG.	Por medio del cual se modifica el Decreto <u>1083</u> de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

ACUERDO	DESCRIPCIÓN
Acuerdo 001 de 2019	Adopta el reglamento de la Comisión de Personal de la entidad.

RESOLUCIÓN	DESCRIPCIÓN
Resolución 2013 del 6 de junio de 1986	Por la cual se reglamenta la organización de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud.
Resolución 262 de 26 de septiembre de 2006	Por medio de la cual se establece la Semana Cultural en la Procuraduría General de la Nación.
Resolución 207 de 04 de abril 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 253 del 9 de agosto de 2012	Por la cual se adopta el Manual específico de funciones por competencias laborales y requisitos de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público.
Resolución 232 del 4 de agosto de 2015	Por la cual se establecen parámetros para agilizar el sistema de calificación de servicios y se define el procedimiento a seguir frente a calificaciones faltantes de los servidores en carrera administrativa. – Procuraduría General de la Nación.
Resolución 528 de 13 de octubre de 2017	Por medio de la cual se promueve el uso de la bicicleta en la Procuraduría General de la Nación
Resolución 050 del 1 de febrero 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 809 del 12 de diciembre 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 0312 del 1 de febrero de 2019	Por medio de la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG – SST - Expedida por el Ministerio de Trabajo.
Resolución 529 del 24 de mayo de 2019	Por medio de la cual se adopta el sistema de seguimiento al desempeño laboral de los servidores públicos de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público nombrados en provisionalidad o en encargo.

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

RESOLUCIÓN	DESCRIPCIÓN
Resolución 1041 del 25 de noviembre 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 0444 de 4 de noviembre de 2020	Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad de los Servidores de la Procuraduría General de la Nación.
Resolución 124 de 2020 PGN - MiPGN	MiPGN: Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la PGN - Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Procuraduría General de la Nación — MIPGN, y se establece su estructura de implementación y operación.
Resolución 13 del 12 de enero de 2021	Por medio de la cual se crea la Mesa Técnica para la elaboración del proyecto del Plan Institucional de Capacitación de la Procuraduría General de la Nación y se dictan otras disposiciones
Resolución 035 del 4 de febrero de 2022	Por medio de la cual se definen, asignan y documentan las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles jerárquicos de la Procuraduría General de la Nación.
Resolución 151 del 12 de mayo de 2022	Por medio del cual se modifica y adiciona la Resolución No. 529 de 2019, que adoptó el sistema de Seguimiento al Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público Nombrados en Provisionalidad o en Encargo
Resolución 275 de 3 de agosto de 2022	Por medio de la cual se conforma el Comité de Emergencias en el Nivel Central, y en las Procuradurías Regionales y Provinciales de la Procuraduría General de la Nación.
Resolución 256 de 09 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 448 de 22 de noviembre de 2022	Por medio de la cual se adopta la Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Otras Sustancias Psicoactivas en la Procuraduría General de la Nación
Resolución 435 de 22 de diciembre 2022	Por medio de la cual se establece la Política de Prevención de acoso laboral, se define la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral de la Procuraduría General de la Nación.
Resolución 124 de 27 de marzo de 2023	Por medio de la cual se modifica la Resolución 035 de 2022, que define, asigna y documenta las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles jerárquicos de la Procuraduría General de la Nación.
Resolución 172 de 16 de mayo 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 210 de 30 de mayo de 2023	Por medio de la cual se establece la política de salario emocional en la Procuraduría General de la Nación
Resolución 340 de 7 de Julio de 2023	Por la cual se establece la Política de Seguridad Vial (PESV) en la Procuraduría General de la Nación.
Resolución 260 del 12 de julio de 2023	Por la cual se actualiza la reglamentación del Programa de Teletrabajo de la Procuraduría General de la Nación y se dictan otras disposiciones. En la PGN.
Resolución 396 del 29 de septiembre de 2023	Por medio de la cual se establece el horario de trabajo unificado y los horarios flexibles de trabajo para los servidores de la Procuraduría General de la Nación
Resolución 294 del 30 de agosto de 2024	Por medio de la cual se establece el beneficio de descanso compensado de tres (3) días laborables para ser disfrutados durante la semana de receso estudiantil y deroga la Resolución No. 264 de 2022
Resolución 455 del 02 de octubre de 2024	Por medio de la cual se conforma la brigada de emergencias de la Procuraduría General de la Nación

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

RESOLUCIÓN	DESCRIPCIÓN
Resolución 348 del 22 de octubre de 2024	Por la cual se modifica Resolución N°. 260 del 12 de julio de 2023.
Resolución 403 del 3 de diciembre de 2024	Por medio de la cual se establece un (1) día de descanso remunerado por motivo de cumpleaños a los servidores de la Procuraduría General de la Nación y se deroga la Resolución N°. 1099 de 2019.
Resolución 155 del 2 de abril de 2025	Por medio de la cual se actualiza y adopta la Política y Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Procuraduría General de la Nación
Resolución 111 del 22 de mayo de 2025	Por medio de la cual se modifica el artículo cuarto de la Resolución No. 396 del 29 de septiembre de 2023
Resolución 094 del 7 mayo de 2025	Por medio del cual se modifica la Resolución No. 529 de 2019, que adoptó el sistema de Seguimiento al Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público Nombrados en Provisionalidad o en Encargo
Resolución 193 del 13 de agosto 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

MANUAL	DESCRIPCIÓN
Manual Específico de Funciones y de Requisitos por Competencias Laborales (unificado)	Procuraduría General de la Nación.

2.3. Importancia y beneficios del plan

- Contribuye al bienestar físico, emocional y social de los servidores.
- Facilita el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales y de valor público.
- Contribuye al mejoramiento del clima y de la cultura organizacional.
- Fortalece las competencias y el compromiso de los servidores.
- Promueve ambientes laborales sanos y armónicos.
- Genera sentido de pertenencia a la entidad.
- Incrementa la satisfacción de la ciudadanía al contar con servidores públicos más capacitados y comprometidos.
- Potencia competencias y capacidades, reduciendo brechas laborales.
- Cumple con los estándares de gestión pública y control interno.
- Fortalece la cultura de integridad y el cumplimiento de normas.

2.4. Metodología para la formulación del plan

Se aplica el ciclo PHVA (Planear–Hacer–Verificar–Actuar), mediante el diagnóstico interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Procuraduría General de la Nación (MiPGN); análisis de riesgos (MECI); alineación con planes estratégicos, planes operativos y definición de indicadores.

Planear

- **Diagnóstico integral:**
 - ✓ Aplicación de instrumento de medición de clima organizacional.

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

- ✓ Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de los resultados del MiPGN.
- ✓ Diagnóstico de necesidades de capacitación de acuerdo con normatividad interna.
- ✓ Análisis de riesgos: Identificación de riesgos asociados a la gestión del talento humano en el marco de MiPGN.
- ✓ Alineación estratégica: Articulación del plan con el Plan Estratégico Institucional, el MiPGN y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 (ejes: Paz Total, Territorio y Ambiente, Mujer e Inclusión, Transformación Digital, Ética y Competencias).

Hacer

- ✓ Implementación de planes y programas en las etapas del ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia y retiro).
- ✓ Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Programa de Bienestar, Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- ✓ Desarrollo de estrategias de transformación cultural y liderazgo ético, fomentando la innovación, la digitalización y la inclusión.

Verificar

- ✓ Monitoreo mediante la matriz de GETH, indicadores de gestión y resultados de la dimensión de talento humano en el MiPGN.
- ✓ Evaluación periódica de la eficiencia y eficacia de los programas de capacitación, bienestar e incentivos, y del cumplimiento de metas de vinculación y desarrollo.
- ✓ Seguimiento a la gestión del conocimiento y la retención de capacidades críticas.

Actuar

- ✓ Definición e implementación de planes de mejora continua a partir de los hallazgos de auditorías internas y/o externas, evaluaciones y resultados del MiPGN.
- ✓ Ajustes normativos, metodológicos y procedimentales que fortalezcan la gestión del talento humano.
- ✓ Retroalimentación a la alta dirección y socialización de avances con los servidores, para garantizar transparencia y corresponsabilidad.

2.5. Contexto estratégico – Alineación con los Planes y Sistemas de Gestión de la Entidad

Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MiPGN

Actualmente la PGN, cuenta con un Modelo Integrado de Planeación y Gestión adoptado del MIPG denominado – MiPGN , el cual se define como un “marco de referencia que permite, dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar, controlar y mejorar la gestión de la entidad, con el fin de generar resultados que logren los objetivos institucionales según sus funciones constitucionales y legales, y así satisfacer las necesidades de sus grupos de interés, con integridad y calidad en el servicio prestado a la sociedad”.

En la estructura de MiPGN encontramos dentro de las dimensiones operacionales la Dimensión de Talento Humano, cuyo propósito es gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público [ingreso, desarrollo (permanencia) y retiro], conforme a las prioridades estratégicas de la entidad y las normas que les rigen en materia de personal, partiendo de la premisa que todas las personas que laboran en la PGN, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo al logro de la misión institucional.

La Dimensión de Talento Humano busca optimizar la gestión del talento humano a través de la formulación de estrategias e implementación de planes y programas que garanticen el ingreso y permanencia de personal idóneo, el trabajo en condiciones dignas, la protección de los derechos y garantías laborales que posibiliten

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

contar con un talento humano competente que responda a las necesidades de los ciudadanos; garantizando en las etapas de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores, el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Al aplicar la política de Talento Humano y el Plan Estratégico de Talento Humano, de manera integrada y articulada con MiPGN, se aporta al cumplimiento de la misionalidad.

En el Anexo Único de la Resolución 124 de 2020 N°.5.1 de MiPGN dentro de la Dimensión de Talento Humano, se establecen los atributos y actividades para constatar que la PGN ha logrado la consolidación de esta dimensión así:

DT1. Talento Humano que responde a la estructura óptima de la entidad, debidamente vinculado mediante el mérito para atender los requerimientos misionales.

DT2. Talento Humano fortalecido en sus conocimientos y competencias, a partir del sostenimiento de adecuadas condiciones de seguridad, salud y bienestar.

DT3. Talento humano con alto desempeño soportado en equipo directivo con amplia habilidad de liderazgo para alcanzar resultados institucionales.

DT4. Talento humano comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia, ejerciendo en su actuación los valores del servicio público

DT5. Talento humano motivado y comprometido por medio de la implementación de planes y programas de salario emocional, teletrabajo, incentivos y el mejoramiento de las condiciones laborales.

Plan Estratégico Institucional-PEI

La Procuraduría General de la Nación (PGN), apoyada por su 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 del PEI, la gestión se orienta a través de objetivos que fortalecen las competencias técnicas, digitales, comportamentales y éticas de los servidores, promoviendo acciones para mejorar sus conocimientos, capacidades, habilidades y compromiso fomentando la inclusión, la equidad y el desarrollo integral, promoviendo la innovación y la transformación digital.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026-2028 se integrará y articulará con el PEI, el Plan de Acción Institucional. Así mismo cumple las normas vigentes en materia de gestión de talento humano.

2.6. Responsables y grupos de valor a quienes va dirigido el plan

RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
Alta Dirección	Se compromete con el desarrollo e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano, a través del aseguramiento de la disponibilidad de recursos para su cumplimiento y la asignación de líneas de autoridad y responsabilidad.
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano. Realiza el seguimiento a las acciones definidas para la implementación del Plan.
Secretaría General	Responsable de impartir las directrices y los lineamientos del direccionamiento de la Gestión Integral del Talento Humano, en coordinación con las instrucciones del Procurador General de la Nación.

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
Líderes de proceso y equipos de trabajo	Implementan los lineamientos, y documentación establecida para el proceso de talento humano, con oportunidad y calidad. Consolidan información relacionada con el Plan Estratégico de Talento Humano, así como la elaboración y presentación de los informes necesarios acorde con su competencia y responsabilidad. Efectúan seguimiento al cumplimiento de los lineamientos del Plan acorde con su competencia y responsabilidad.
Dependencias y grupos de trabajo del proceso de talento humano	Proponen para aprobación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan y realizan las modificaciones que correspondan. Coordinan la implementación del Plan. Efectúan monitoreo al cumplimiento de los lineamientos del Plan. Presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño los resultados obtenidos.
Oficina de Control Interno	Realiza seguimiento a la implementación del Plan en los términos que se establezcan.

3. ESTRUCTURA E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

3.1. Fases de implementación

Implementación del Plan Estratégico de Talento Humano

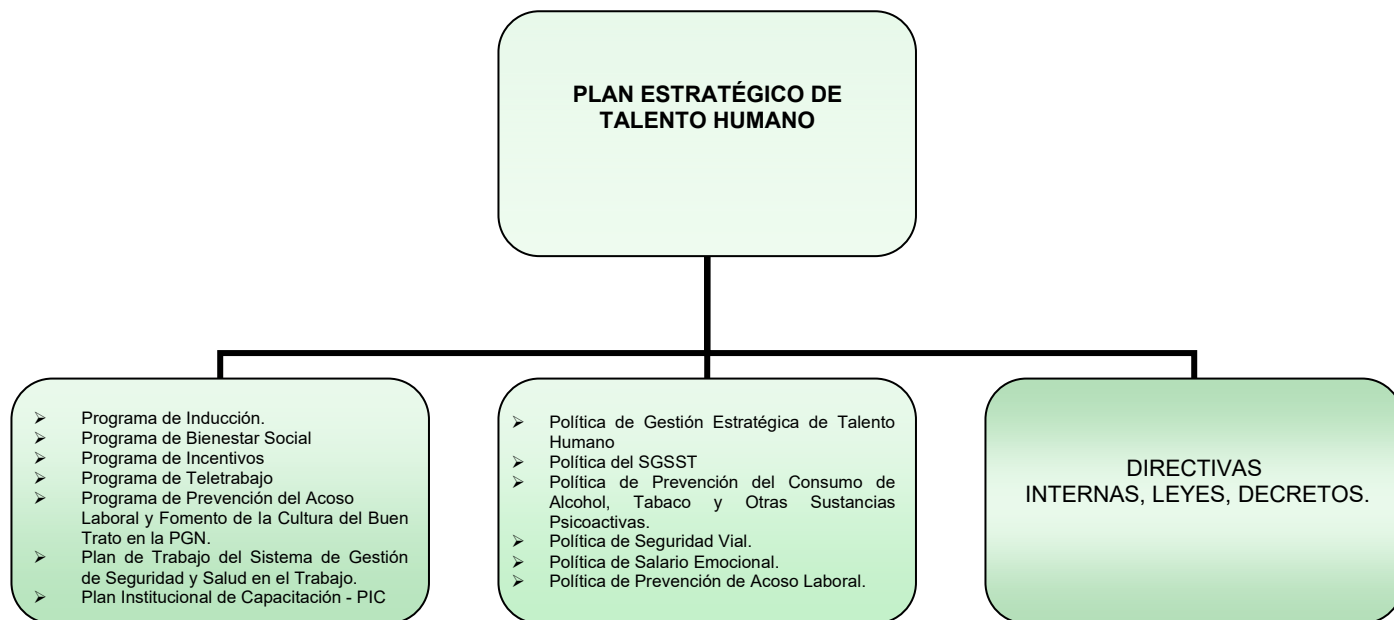


Fuente: Construcción Propia con base en lineamientos del Proceso

3.2. Programas, planes y componentes del plan

A continuación, se relacionan los componentes a través de los cuales se desarrollará el Plan Estratégico de Talento Humano, así:

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01



ETAPAS CICLO DE VIDA LABORAL DEL SERVIDOR DE LA PGN	COMPONENTES DEL PLAN
INGRESO	- Concurso de mérito para la provisión de empleos de carrera administrativa. - Directivas internas para la vinculación, Leyes, Decretos - Programa de Inducción
DESARROLLO Y PERMANENCIA	BIENESTAR Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Programa de Bienestar Social
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Otras Sustancias Psicoactivas - Política de Seguridad Vial - Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SST
	INCENTIVOS - Política de Salario Emocional - Programa de Incentivos - Programa de Teletrabajo
	CAPACITACIÓN Plan Institucional de Capacitación - PIC (incluye actividades de reintroducción)
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO - Calificación de servicios (servidores de carrera) - Seguimiento al desempeño laboral (provisionalidad, encargo)
	PREVENCIÓN ACOSO LABORAL

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

ETAPAS CICLO DE VIDA LABORAL DEL SERVIDOR DE LA PGN	COMPONENTES DEL PLAN
	- Política de Prevención de Acoso Laboral. - Programa de prevención del acoso laboral y fomento de la cultura del buen trato en la PGN.
RETIRO	Directivas internas, Leyes, Decretos.

Actividades de gestión

Etapa ciclo de vida laboral del servidor público	Línea de gestión	Actividades
Ingreso	Vinculación del personal de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura de la entidad.	Actualizar cuando se requiera la estructuración del empleo, el contenido funcional y las competencias que se encuentran contempladas en el Manual Específico de Funciones y de Requisitos por Competencias Laborales.
		Ejecutar el proceso de selección y vinculación, a través de concurso de mérito en atención a las directrices de la alta dirección.
		Vinculación de servidores públicos mediante figuras diferentes al concurso de méritos.
Desarrollo (permanencia)	Fortalecer el desarrollo del personal, mediante acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento del desempeño y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad, en el marco de la Política Estratégica de Talento Humano de la PGN.	Disponer, considerar y evaluar la información que permita conocer las necesidades, intereses y expectativas de los servidores, para identificar requerimientos relacionados con capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.
		Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación según las herramientas estructuradas para tal fin (Diagnostico de necesidades).
		Elaborar un Programa de Bienestar Social, Programa de Inducción, Programa de Incentivos, Programa de Teletrabajo, Programa de Prevención del Acoso Laboral y Fomento de la Cultura del Buen trato en la PGN, Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, partiendo de un diagnóstico de necesidades a través de un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores de la Entidad.
		Llevar un registro de las actividades de bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación, entre otros.
	Capacidad de gestionar y mantener el talento humano con altos índices de desempeño y cumplimiento de resultados	Establecer un plan de acuerdos o concertar compromisos laborales con los servidores de la Procuraduría General de la Nación, dependiendo el tipo de vinculación.
		Realizar de forma periódica la calificación de servicios o el seguimiento al desempeño laboral cumpliendo con la reglamentación establecida.
	Capacidad de preparar y disponer de equipo directivo enfocado en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo.	Diseñar, ejecutar y supervisar programas de liderazgo enfocado en la alta dirección y los líderes de procesos.
		Fomentar desde la Alta Dirección un ambiente que involucre a todos los servidores de la entidad, creando sentido de pertenencia en el proceso de transformación institucional, a través de las actividades relacionadas con el Desarrollo de Personal.

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

Etapa ciclo de vida laboral del servidor público	Línea de gestión	Actividades
	Capacidad de otorgar a los servidores beneficios dirigidos a mejorar su calidad de vida e incentivar el compromiso y la excelencia en el desempeño	Implementar planes y programas de salario emocional dirigidos a fomentar el bienestar en los servidores.
		Otorgar estímulos dirigidos a reconocer el desempeño con estándares de calidad y eficiencia incentivando la excelencia.
		Implementar el programa de teletrabajo priorizando servidores bajo las condiciones establecidas por la entidad, con el fin de mejorar su calidad de vida atendiendo los lineamientos institucionales y legales.
	Capacidad para garantizar a los servidores condiciones de seguridad y salud en el trabajo y ambientes laborales sanos.	Velar por generar y mantener condiciones de seguridad y salud en el trabajo que generen bienestar físico y mental en los servidores.
		Implementar mecanismos de prevención y control del acoso laboral y la promoción de la cultura del buen trato con el fin de fomentar ambientes laborales sanos y armónicos.
Retiro	Actividades de preparación para su retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.	Desarrollar actividades de preparación para los servidores próximos a pensionarse.
		Implementar mecanismos para que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad.

Corresponde a cada una de las dependencias o grupos que lideran las citadas actividades, velar por el cumplimiento de la normatividad vigente, la reglamentación interna de los planes y programas a su cargo y adelantar las acciones necesarias para su ejecución y actualización cuando sea necesario.

3.3. Aprobación y publicación del plan

El plan debe ser aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y publicado en la intranet y página web de la entidad.

3.4. Cronograma de implementación

Se establecerán actividades, con responsables, recursos asignados y tiempos definidos, articulados al Plan de Acción Institucional.

Se define un cronograma:

- Enero: Diagnóstico y diseño de planes y programas.
- Febrero - diciembre: Ejecución de planes y programas.
- Trimestral: Seguimiento y medición.

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

4. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

4.1. Metas e indicadores del plan

La medición del cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano se establece mediante un esquema de monitoreo de los planes y programas que lo integran. Los resultados se reportarán semestralmente al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

5. GLOSARIO

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Bienestar Laboral: “Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad. El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral. Es decir, cada año las entidades deben elaborar el “Programa de Bienestar Social”, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.” (Cartilla “Sistema de Estímulos. Orientaciones metodológicas”, 2012).

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

Capacitación: Proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (Chiavenato, 2007, p.386).

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

Dimensiones: La Dimensión es un conjunto de políticas y atributos misionales y operacionales, que ejecutadas mediante procesos, recursos, metodologías e indicadores permiten transformar insumos en resultados, orientados al logro de los objetivos de MIPGN.

Empleo público: Es el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona según las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado (Artículo 2º del Decreto 770 de 2005).

Evaluación de Desempeño: Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. (CNSC, 2018).

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión adoptado por la Procuraduría General de la Nación - MiPGN: Es un marco de referencia dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar, controlar y mejorar la gestión de la entidad, con el fin de generar resultados que logren los objetivos institucionales según sus funciones constitucionales y legales, y así satisfacer las necesidades de sus grupos de interés, con integridad y calidad en el servicio prestado a la sociedad, siendo este modelo la base operativa fundamental sobre la cual se debe soportar la gobernanza institucional.

Necesidades: A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Plan Institucional de Capacitación – PIC: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública (DAFP).

Programa de Salud Ocupacional: En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Congreso, 2012).

Programa de Bienestar Social: conjunto de actividades y proyectos que debe organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; elevando los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor con la entidad en la cual labora.

Retiro: Es el proceso en el cual se termina el ciclo de vida laboral por parte de un funcionario a través de las diferentes causales de retiro determinadas por la normatividad vigente.

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia, establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

SIGEP: El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, es una herramienta que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y gestión del recurso humano al servicio del Estado. Contiene información de todas las entidades del sector público nacionales y territoriales, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios y prestaciones, entre otros. Asimismo, sobre el talento humano al servicio de las entidades públicas, en cuanto a hojas de vida, la declaración de bienes y rentas, entre otros. (Centro de Innovación Pública Digital, 2010).

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Congreso, 2012).

Teletrabajo: Forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Trabajo, 2014)

Vinculación: Es el proceso que tiene como objetivo el reclutamiento, selección e ingreso de nuevo personal en una entidad de acuerdo con la normatividad vigente.

Código de Integridad: Conjunto de valores definidos por el Gobierno Nacional para todos los servidores públicos (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia).

SIGLAS:

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil SIG: Sistema Integrado de Gestión

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.

DGH: División de Gestión Humana

IEMP: Instituto de Estudios del Ministerio Público

MECI: Modelo Estándar de Control Interno.

MiPGN: Modelo Integrado de Planeación y Gestión PGN.

PAI: Plan de Acción Institucional

PEI: Plan Estratégico Institucional.

PIC: Plan Institucional de Capacitación.

SGC: Sistema de Gestión de Calidad

SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

SIGEP: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo.

	PLAN: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PROCESO: TALENTO HUMANO	Versión	1
		Fecha	12/02/2026
		Código	TH-PL-01

6. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN DEL DOCUMENTO QUE MODIFICA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
12/02/2026	1	Creación del documento