



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

RESOLUCIÓN No. 227
(02 SEP 2025)

"Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano"

EL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial, las conferidas en el numeral 7° del artículo 7° del Decreto Ley 262 de 2000, modificado por el artículo 2 del Decreto Ley 1851 de 2021, y

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004¹ en el numeral 2 del artículo 3, referente al campo de aplicación consigna: *"Las disposiciones contenidas en esta ley se aplicarán, igualmente, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige, a los servidores públicos de las carreras especiales tales como: (...) Procuraduría General de la Nación (...).*

Que la citada Ley, en su artículo 15 define a las unidades de personal de las entidades como la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública, y les asigna, dentro de sus funciones la de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el Decreto 1083 de 2015² dispone en el artículo 2.2.22.2.1 que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la del Talento Humano.

Que el párrafo del mismo artículo señala que las políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

Que el artículo 2.2.22.3.14³ del Decreto 1083 de 2015, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que el Modelo Integrado e Planeación y Gestión - MIPG concibe al talento humano como *"el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar*

¹ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

² Cuyo título 22 de la parte 2 del libro 2 fue sustituido por el artículo 1° del Decreto 1499 de 2017.

³ Adicionado por el artículo 1° del Decreto 612 de 2018.



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

RESOLUCIÓN No. 227
(02 SEP 2025)

“Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano”

los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos”⁴, siendo el propósito de esta Dimensión “ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos”.

Que, por su parte, la Procuraduría General de la Nación, organismo autónomo de control de orden constitucional, a la que se le reconoce con un sistema de carrera de carácter especial, reglamentó el “SISTEMA DE INGRESO Y RETIRO DEL SERVICIO, MOVIMIENTOS DE PERSONAL, SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACION Y CALIDADES PARA LOS AGENTES DEL MINISTERIO PÚBLICO” a través del Decreto Ley 262 de 2000, Título XII.

Que, mediante Resolución 124 del 12 de marzo de 2020 se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Procuraduría General de la Nación - MIPGN, normativa que a través de su anexo técnico determinó el alcance de la dimensión de Talento Humano, así:

“El propósito de la dimensión de Talento Humano es apoyar la gestión adecuada del ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad y las normas que les rigen en materia de personal, partiendo de la consideración que todas las personas que laboran en la Procuraduría General de la Nación, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Esta Dimensión orienta la adecuada aplicación de las normas que rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

En tal sentido, desarrolla el proceso de ingreso y desarrollo de los servidores, garantizando 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.”

Como parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano, se hace necesario adoptar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, atendiendo lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad específica que regula la materia al interior de la Procuraduría General de la Nación, teniendo en cuenta que se constituye en un

⁴ https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/56548624/2024-12-18_Manual_operativo_mipg_6V-publicada.pdf/0a5653af-7639-bda1-ec7a-6cdded14d7da4?t=1746645145494. Página 17. Consulta 27-08-2025.



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

RESOLUCIÓN No. 227

(02 SEP 2025)

"Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano"

instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Procuraduría General de la Nación.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1: Objeto. Adoptar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Procuraduría General de la Nación que contiene las herramientas necesarias para gestionar 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.

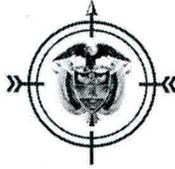
ARTÍCULO 2: Ámbito de aplicación. Las disposiciones descritas en este acto administrativo se aplican a todos los servidores públicos de la entidad, indistintamente del tipo de nombramiento.

PARÁGRAFO: 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-.

ARTÍCULO 3: Liderazgo de la política. El desarrollo e implementación de esta política está a cargo de la Secretaría General, la División de Gestión Humana y sus grupos internos de trabajo, la Oficina de Selección y Carrera, y el Instituto de Estudios del Ministerio Público, dentro del ámbito de sus competencias.

ARTÍCULO 4: Componentes de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Se tendrán en cuenta las siguientes políticas, planes, programas y procedimientos que inciden en el ciclo de vida laboral del servidor en las etapas de ingreso, desarrollo (permanencia) y retiro, que a su vez hacen parte del Plan Estratégico de Talento Humano, sus modificaciones y adiciones:

ETAPAS CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR DE LA PGN	COMPONENTES DE LA POLÍTICA
INGRESO	<ul style="list-style-type: none">• Documentos del Sistema de Gestión de Calidad para la vinculación de personal.• Diseño y ejecución de concursos para la provisión de empleos de carrera administrativa.• Programa de Inducción



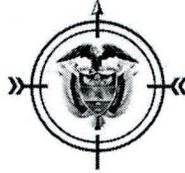
PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

RESOLUCIÓN No. 227

(02 SEP 2025)

“Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano”

ETAPAS CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR DE LA PGN	COMPONENTES DE LA POLÍTICA
DESARROLLO Y PERMANENCIA	BIENESTAR <ul style="list-style-type: none">• Programa de Bienestar Social:• Actividades de promoción y prevención en salud• Recreación• Cultura• Deportes• Clima Laboral• Cultura Organizacional
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO <ul style="list-style-type: none">• 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
	GESTIÓN DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS <ul style="list-style-type: none">• Procedimientos en el Sistema de Gestión de Calidad para la gestión de las situaciones administrativas.
	INCENTIVOS <ul style="list-style-type: none">• Política de Salario Emocional• Programa de Incentivos• Programa de Teletrabajo
	CAPACITACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Plan Institucional de Capacitación
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO <ul style="list-style-type: none">• Calificación de servicios• Seguimiento al desempeño laboral
	PREVENCIÓN ACOSO LABORAL <ul style="list-style-type: none">• Política de Prevención de Acoso Laboral.



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

RESOLUCIÓN No. 227
(02 SEP 2025)

“Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano”

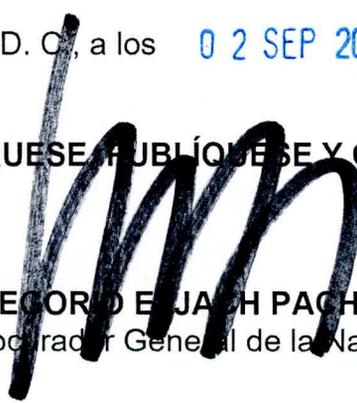
ETAPAS CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR DE LA PGN	COMPONENTES DE LA POLÍTICA
	<ul style="list-style-type: none">Programa de prevención del acoso laboral y fomento de la cultura del buen trato en la PGN.
RETIRO	<ul style="list-style-type: none">Procedimiento de Acompañamiento en el RetiroProcedimientos en el Sistema de Gestión de Calidad para el retiro de personal.

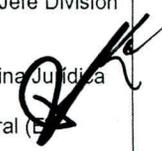
ARTÍCULO 5: Corresponde a cada una de las Dependencias o Grupos de Gestión que lideran los citados componentes, velar por el cumplimiento de la normatividad general y la reglamentación interna de los planes y programas a su cargo y adelantar las acciones necesarias para su ejecución y actualización cuando sea necesario.

ARTÍCULO 6: Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Se expide en la ciudad de Bogotá, D. C., a los 02 SEP 2025

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


GREGORIO E. JARAMA PACHECO
Procurador General de la Nación

Proyectó	Revisó	Aprobó
Camila García Chaparro Asesora DGH 	Andrea Socarrás Yani – Coordinadora Grupo Bienestar SST Sandra Patricia Castaño Giraldo – Asesor Oficina Jurídica 	Diana Carolina Negrette Guzmán – Jefe División de Gestión Humana (A) 
Diana Castiblanco Zuleyma Murillo – Profesional DGH 	Jaime Andrés Becerra- Asesor Secretaría General  Osman Delgado Rueda – Asesor Secretaría General 	Aura Yineth Correa Niño – Jefe Oficina Jurídica  Julián Fernández - Secretario General 