

CIRCULAR EXTERNA No. 100-001-2023

(enero 18)

<Archivo interno entidad emisora>

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

PARA: REPRESENTANTES LEGALES DE LOS ÓRGANOS, ORGANISMOS Y ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL, DEPARTAMENTAL, DISTRITAL Y MUNICIPAL DE LOS SECTORES CENTRAL Y DESCENTRALIZADO.

DE: DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

ASUNTO: FORMULACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.

FECHA: ENERO 18 DE 2023.

El Departamento Administrativo de la Función Pública consciente de los retos y de las oportunidades que representa iniciar una nueva vigencia, recuerda a los órganos, organismos y entidades destinatarias de la presente circular, el compromiso que les asiste de publicar a más tardar el 31 de enero de 2023, el Plan de Acción y, en concreto, lo relacionado con el Plan Estratégico del Talento Humano.

Este Plan Estratégico tiene como propósito establecer las líneas de trabajo para lograr una gestión del talento humano exitosa en la que cada órgano, organismo y entidad pública, en el marco de sus competencias, sus recursos disponibles, su contexto y sus prioridades, cubra en todos sus aspectos el ciclo de vida del servidor público en su relación con el Estado.

Es importante mencionar que son parte este ciclo de vida, la planeación, el ingreso, el desarrollo y el retiro de los servidores públicos, lo que permite contribuir en la gestión estratégica del talento humano, a partir de la formulación del plan en cada vigencia, de manera sistemática, teniendo en cuenta las cinco (5) fases que se han propuesto en la elaboración del plan, tal y como se mencionan a continuación:

1. Diagnóstico
2. Planeación Estratégica
3. Ejecución
4. Seguimiento y Control
5. Análisis de resultados

Estas fases permiten entender cuáles son las necesidades de la entidad, así como poner en marcha la planeación con los recursos disponibles, utilizando aspectos tales como la innovación y la creatividad.

Así mismo, es necesario contar con la elaboración de tableros de control, que permitan medir la gestión y el impacto de las diferentes estrategias diseñadas por las áreas de talento humano de las entidades y contar con el análisis de resultados que logre evidenciar la calidad y la oportunidad de las acciones encaminadas a fortalecer el talento humano de las entidades públicas.

El plan estratégico debe estar enmarcado en la política de empleo público y de gestión del talento humano e incluir criterios tales como el mérito, las competencias laborales, el avance constante en el desarrollo y crecimiento de los mismos, la visión sistémica del trabajo diario con calidad y compromiso, encaminados a mejorar los estándares de productividad social.

Lo anterior debe ir acompañado con estrategias de gestión del cambio para la mejora continua, sin dejar de lado la integralidad en cada una de las acciones que se realizan, desde los diferentes roles de cada dependencia de la entidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano también debe contener las acciones en materia de capacitación, bienestar e incentivos e integrar el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de

Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La efectiva formulación e implementación del Plan Estratégico del Talento Humano, traerá como efecto, resultados transversales, tales como servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo, compromiso y eficiencia, que redunden en una mayor productividad y en el incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado.

Finalmente, invitamos a todos los órganos, organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial para que elaboren y publiquen su plan estratégico de talento humano, a más tardar el 31 de enero de 2023, en su respectiva página web de acuerdo con lo estipulado en el artículo [2.2.22.3.14](#) del Decreto 1083 de 2015.

Cordialmente,

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA

Director Departamento Administrativo de la Función Pública

Proyectó: María José Martínez / Yvonne Liliana Villarreal.

Revisó: Francisco Camargo Salas / Armando López



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA
n.d.
Última actualización: 30 de agosto de 2024 - (Diario Oficial No. 52.847 - 13 de agosto de 2024)

