



## Circular Externa 100-024 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

CIRCULAR EXTERNA No. 100-024

PARA: REPRESENTANTES LEGALES DE ENTIDADES Y ORGANISMOS 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: 23 de diciembre de 2021

El Departamento Administrativo de la Función Pública consciente de los retos y de las oportunidades que representa iniciar una nueva vigencia, recuerda a las entidades el compromiso que les asiste de publicar a más tardar el 31 de enero de 2022, el Plan de Acción y, en concreto, lo relacionado con el Plan Estratégico de 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 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 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 de los servidores, 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

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 y estímulo e integrar el Plan Anual de Vacantes, el Plan de previsión de recursos humanos, el plan institucional de capacitación (sic), el plan de incentivos institucionales y el plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La efectiva formulación e implementación del Plan Estratégico de 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.

En caso de requerirse, las entidades cuentan con los resultados del FURAG, así como, la medición de la EDI, la medición de clima organizacional, entre otros, así como, la matriz de autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano y su correspondiente plan de acción, instrumento que puede utilizarse como un punto de partida y que se encuentran alineados a las tendencias y requerimientos actuales de cara al 2022:

[https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Matriz\\_geth\\_vfinal.xlsx/152e5a4c-a66b-d43a-efa9-d10d0091bb8a?t=1638280159266](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Matriz_geth_vfinal.xlsx/152e5a4c-a66b-d43a-efa9-d10d0091bb8a?t=1638280159266)

Así mismo, se ha dispuesto para su consulta y apropiación el Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano, que sirve como elemento de guía:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Documento+par%C3%A1metro+para+la+planeaci%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+talento+humano.pdf/b4f15987-5d90-ab4a-2205-cd4096f0de8c?t=1595866100756>

Invitamos a todas las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional para que, en su plan estratégico de talento humano, incluyan un componente relacionado con el empalme atendiendo a la dinámica estatal después de las elecciones.

Finalmente, es importante señalar que este plan debe estar publicado a más tardar el 31 de enero de cada vigencia en la página web de las entidades atendiendo a lo estipulado en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

Cordialmente,

NERIO JOSÁ ALVIS BARRANCO

Director Departamento Administrativo de la Función Pública.

Revisó: Francisco Camargo - Director de Empleo Público

---

*Fecha y hora de creación: 2024-08-16 17:05:29*