Función Pública

Circular 100-001 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

CIRCULAR EXTERNA No. 100-001-2024

(ENERO 19)

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

DE: DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ASUNTO: FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO - FORMULACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

FECHA: 19 DE ENERO DE 2024

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 a las que se les dirige la presente Circular, el compromiso que les asiste de publicar a más tardar el 31 de enero de 2024, el Plan de Acción al que hace referencia el Decreto 612 de 2018 y, en concreto, lo relacionado con el Plan Estratégico del Talento Humano.

En este sentido, y con el propósito de avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para la administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con el fin de continuar con el cumplimiento de lo establecido en el artículo 82 del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "*Colombia Potencia Mundial de la Vida*", amablemente se les recuerda a las entidades destinatarias de la presente Circular, atender los lineamientos, en el marco de la formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia, previstos en la Circular conjunta No. 100-005-2022 - LINEAMIENTOS DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD - VIGENCIA 2023, y en la Circular Conjunta No. 100- 006-2023, las que podrán consultar en nuestra página www.funcionpublica.gov.co

En consecuencia, dada la importancia que reviste el programa de formalización del empleo público, agradecemos su disposición para el diligenciamiento y entrega oportuna de todos. aquellos reportes que sean requeridos por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, como líder de este proceso transformador de las administraciones públicas.

En relación con el Plan Estratégico del Talento Humano, que tiene como propósito establecer las líneas de trabajo para lograr una gestión del talento humano exitosa, cada órgano, organismo y entidad pública, en el marco de sus competencias, sus recursos disponibles, su contexto y sus prioridades, deberá dar completa aplicación a lo allí dispuesto, con el fin de cubrir todos sus aspectos el ciclo de vida del servidor público en su relación con el Estado.

Así mismo, es importante mencionar que son parte este ciclo de vida, la planeación, el ingreso, el desarrollo, el crecimiento y el retiro de las y los servidores públicos, lo que permite contribuir en la gestión estratégica del talento humano, a partir de la formulación del plan en cada vigencia, teniendo en cuenta las cinco (5) fases que se mencionan a continuación:

Diagnóstico Planeación Estratégica Ejecución Seguimiento y Control 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 como la innovación y la creatividad.

Cabe resaltar, que se hace necesario recabar en lo relacionado con la formalización del empleo público, es decir, que esta acción hará parte del plan estratégico del talento humano en las fases correspondientes y deberá incorporar las acciones planteadas en la Circular 100-005-2022 LINEAMIENTOS DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD - VIGENCIA 2023 y en la 100-006 AVANCE EN EL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD - VIGENCIA 2023 - "PLAN DE DESARROLLO 2022- 2026: COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA"

Lo anterior implica la adecuación de planes, así como el reporte de la información, cuando sea requerida, ya que son acciones de carácter obligatorio de conformidad con lo dispuesto en las sentencias de las Altas Cortes.

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 logren evidenciar la calidad y la oportunidad de las acciones encaminadas a su fortalecimiento en cada una de las entidades públicas.

El plan estratégico debe estar enmarcado en la política de empleo público y de gestión estratégica 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, integridad y compromiso, encaminados a mejorar los estándares de productividad social para nuestro país.

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

El Plan Estratégico del Talento Humano también debe contener las acciones en material 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 positivos y transversales, que se reflejarán en servidoras y servidores públicos con un mejor nivel de bienestar, desarrollo, compromiso y eficiencia, que redunden en una mayor productividad social 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 (art. 115 de la C.P.), a que elaboren y publiquen su Plan Estratégico del Talento Humano, a más tardar el 31 de enero de 2024, 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 - DEP / David Espeleta - DEP / Andrés González-DEP

Revisó: Francisco Camargo Salas / Gerardo Duque Armando López /Jesús Amado.

Fecha y hora de creación: 2025-12-16 09:36:04