



Circular Externa 100-003 de 2026 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 - 003 - 2026

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

DE: DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA.

ASUNTO: FORMULACION Y PUBLICACION DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO Y CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA DE EMPLEO PUBLICO Y LA POLITICA DE INTEGRIDAD PUBLICA.

CIUDAD Y FECHA: BOGOTA D.C., 20 DE ENERO DE 2026.

El Departamento Administrativo de la Función Pública recuerda a los órganos, organismos y entidades públicas destinatarias de la presente Circular Externa, el compromiso legal que les asiste de publicar a más tardar el 31 de enero de 2026, el Plan de Acción al que hace referencia el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 reglamentado mediante Decreto 612 de 2018 (compilado en el Decreto 1083 de 2015) y en concreto, lo relacionado con el Plan Estratégico del Talento Humano con el fin de garantizar la debida planificación, transparencia y ejecución de los objetivos institucionales para la presente vigencia, ya su vez fortalecer la Política de integridad Pública.

1. Plan Estratégico del Talento Humano

El Plan Estratégico del Talento Humano tiene como propósito establecer las líneas de trabajo para lograr una gestión y administración del talento humano exitosa e integra, por lo que, cada órgano, organismo y entidad pública, de acuerdo con sus competencias, recursos disponibles, su contexto y sus prioridades, deberá dar completa aplicación a lo allí dispuesto, con la finalidad de fortalecer integralmente los aspectos del ciclo de vida de las y los servidores públicos y dignificar con ello el empleo público.

Así mismo, es importante mencionar que son parte del ciclo de vida, 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 su formulación, teniendo en cuenta las cinco (5) fases que se mencionan a continuación: i) Diagnóstico; ii) Planeación Estratégica; iii) Ejecución; iv) Seguimiento y Control; v) Análisis de Resultados. Estas fases permiten entender las necesidades de las entidades, así como, poner en marcha la planeación con los recursos disponibles, utilizando aspectos como la innovación y la creatividad. Lo anterior, debe ir acompañado de estrategias para la gestión del cambio y la mejora continua en los procesos a cargo de las áreas de talento humano y/o quien haga sus veces.

Adicionalmente, es necesario elaborar y establecer tableros de control, los cuales permitan medir la gestión y el impacto de las diferentes estrategias diseñadas por las áreas de talento humano, y contar con el análisis de resultados que logren evidenciar la calidad y la oportunidad de las acciones encaminadas a su fortalecimiento.

Así las cosas, el Plan Estratégico del Talento Humano 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 las y los servidores públicos, la vocación del servicio público, valores del código de integridad, la visión sistémica del trabajo diario con calidad, cultura de la integridad y compromiso, la gestión de los datos e información, encaminados a mejorar la calidad del servicio público en el Estado.

De igual manera, este plan también debe contener las acciones en materia de Gerencia Pública; Política de integridad; Formalización del Empleo Público; Sistema de información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II; Servidor 4.0; Formación y Capacitación; Evaluación del desempeño; Bienestar e incentivos, que incluyen aspectos tales como: horarios flexibles, teletrabajo, bilingüismo, entorno laboral saludable, salas de lactancia, uso de la bicicleta, entre otros. En este sentido, se busca a través de la gestión estratégica del talento humano consolidar entornos laborales diversos e inclusivos en el sector público en armonía con el principio constitucional del mérito, siempre recordando la importancia de cumplir con la normatividad vigente relacionada con el ingreso de jóvenes, personas con discapacidad, mujeres y otros grupos poblacionales al empleo público.

igualmente, el Plan Estratégico de Talento Humana debe integrar el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan institucional de Capacitación (incluyendo las ejes definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030), el Plan de Bienestar e Incentivos institucionales (incluyendo las ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026), el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa de Desvinculación Asistida y estrategias relacionadas con la integridad. Para tal efecto, se podrá consultar en el siguiente enlace las instrumentos y herramientas disponibles al respecto:

<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geh>

2. Sistema de información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II

Par otra parte, se les recuerda a las órganos, organismos y entidades destinatarias de la presente circular, mantener actualizada la información del Sistema de información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II, recordando que el registro, la actualización y la gestión de la información en el SIGEP es responsabilidad de las representantes legales de las instituciones públicas, y el seguimiento permanente por parte de los jefes de control interno, de acuerdo con lo señalado en el artículo [2.2.17.7](#) del Decreto [1083](#) de 2015. Así mismo, se debe gestionar la presentación de la declaración de bienes y rentas por parte de todos los servidores públicos en los términos establecidos en el artículo [2.2.16.1](#) y subsiguientes del mencionado decreto.

3. Aplicativo para la integridad Pública (Ley [2013](#) de 2019 y el Decreto [830](#) de 2021)

Las entidades públicas deben prender (SIC) porque las y los servidores públicos de los cargos directivos, contratistas y demás sujetos obligados, así como, a las Personas Expuestas Políticamente (PEP) conforme lo establece la Ley [2013](#) de 2019 y el Decreto [830](#) de 2021, para el registro, la actualización, el cargo de sus declaraciones y la publicación de información relativa a bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta y complementarios, a través del Aplicativo para la integridad Pública disponible en el siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdcii/>

El cumplimiento de esta obligación constituye un deber de transparencia y probidad en el ejercicio de la función pública, fortalece la confianza ciudadana y garantiza el control social, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, disciplinarias o legales a que haya lugar para su inobservancia.

4. Código de integridad del Servicio Público (Ley [2016](#) de 2020)

la presente circular la obligación de adoptar, implementar y evaluar el impacto del Código de integridad a través del Test de percepción sobre integridad como una herramienta pedagógica y preventiva orientada a fortalecer la cultura de la legalidad, la ética pública y la integridad institucional. La información al respecto se encuentra disponible a través del siguiente enlace:
<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/integridad-y-transparencia>

Adicionalmente, se les recuerda a las destinatarios de la presente circular, la designación al interior de la entidad de un servidor o servidora pública como Gestor de integridad para la implementación de la Política de integridad, de acuerdo con lo consagrado par la Circular Conjunta No. 100-004-2025 expedida par la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la Republica y este Departamento Administrativo.

5. Diversidad e inclusión

En concordancia con las orientaciones impartidas par este Departamento Administrativo, se recomienda incorporar de manera transversal dentro del Plan Estratégico del Talento Humana, las siguientes componentes de salud integral, inclusión y gobernanza:

Salud Integral y Permiso Menstrual (Circular Externa 100-002 y Conjunta 100-005 de 2025): Es importante mencionar que, en el Plan de Bienestar se incorporen acciones para la promoción de la salud física y mental de las mujeres. Esto incluye la implementación del permiso menstrual como una medida de equidad, garantizando que las personas menstruantes que presenten síntomas incapacitantes puedan acceder a este beneficio bajo criterios de confianza y flexibilidad. Así mismo, fortalecer las estrategias de medicina preventiva con enfoque de genera.

Gobernanza y Agenda de Genera (Circular Externa 100-009 de 2025): Se invita a las Comités de Gestión y Desempeño institucional incluir de forma permanente en su agenda el seguimiento a las metas de equidad. Se insta para que los planes de acción reporten avances específicos en la paridad en cargos de decisión y el impacto de las políticas de inclusión dentro de la entidad pública.

Par otro lado, se recuerda el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 modificada par la Ley 2424 de 2024 y reglamentada mediante el Decreto 0859 de 2025, en lo referente a garantizar la participación adecuada de las mujeres en el Máximo Nivel Decisorio y Otras Niveles decisorios, así:

- Mínima el cincuenta por ciento (50%) de los cargos del Máximo Nivel Decisorio, serán desempeñados par mujeres;

- Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de Otras Niveles Decisorios, serán desempeñados par mujeres.

Lo anterior, en cumplimiento de la normativa vigente y la Directiva No. 021 del 19 de diciembre de 2025 expedida par el Procurador General de la Nación.

Inclusión de la Población LGBTIQ+ (Circular Externa 100-012 de 2025): Es importante que se establezcan acciones concretas para eliminar las barreras de acceso de personas con orientaciones sexuales e identidades de genera diversas en el empleo público. Esto implica la sensibilización del talento humano para prevenir la discriminación y la adecuación de sistemas de información que respeten la identidad de genera de las y las servidores públicos. La incorporación de estos lineamientos requiere las áreas de Talento Humana realicen un diagnostico que identifique necesidades específicas de las mujeres y la población LGBTIQ+. En este sentido, es importante que las entidades adelanten acciones que permitan construir ambientes más diversos, competitivos, innovadores y libres de discriminación, buscando promover la igualdad y el respeto a los derechos y oportunidades.

Vinculación de personas con Discapacidad: En atención con lo establecido en el artículo 29 de la Ley 909 de 2004 modificado para el artículo 6 de la Ley 2418 de 2024 y de acuerdo con lo reglamentado en el Decreto 1401 de 2025, será de competencia de las entidades identificar el numero de plazas de empleos de carrera administrativa a reservarse en un 7% de las vacantes que serán ofertadas en la modalidad de ascenso y en un 7% de las vacantes que serán ofertadas en la modalidad de ingreso, para ser ocupadas para personas con discapacidad, de acuerdo el procedimiento que determine la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.

Por otra parte, se debe dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 2011 de 2017 compilado en el Decreto 1083 de 2015 sobre los porcentajes de vinculación de personas con discapacidad.

Jóvenes en el Estado: Se recuerda a las entidades el cumplimiento del artículo 14 de la Ley 1780 de 2016 y el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019 en lo relacionado con dar prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, garantizando que cuando adelanten modificaciones de la planta de personal permanente o temporal que conlleve a la creación de empleos, el 10% de los nuevos empleos debe ser para este grupo poblacional. Así mismo, atendiendo a lo estipulado en el párrafo 1 del artículo 6 de la Ley 2214 de 2022, el cual establece que se deberá garantizar que al menos un 10% de los cargos en provisionalidad sean ocupados por jóvenes entre 18 y 28 años, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.

6. Informes en materia de Empleo Público

Con la finalidad de cumplir con la responsabilidad de las entidades para el fortalecimiento del Empleo Público se insta a las órganos, organismos y entidades destinatarias la obligación a cumplir con las solicitudes de las siguientes reportes por parte de la Dirección de Empleo Público: Reporte Personas con Discapacidad (Vigencia Trimestral); Mas Jóvenes en el Estado (Vigencia Trimestral); Plantas en la Entidad (Vigencia Trimestral); Ley de Cuotas (Vigencia Anual); Plan Anual de Vacantes (Vigencia Anual).

Finalmente, se recuerda a todos los órganos, organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial que deben publicar en su página web el Plan Estratégico del Talento Humano, a más tardar el 31 de enero de 2026, e implementar este en beneficio de las y los servidores públicos.

Cordialmente,

MARIELA BARRAGÁN BELTRÁN

Directora Departamento Administrativo de la Función Pública

Proyecto: Yvonne Liliana Villareal - Kevin Alexander Sogamoso Duarte -Dirección de Empleo Público

Reviso: Luis Fernando Nuñez - Dirección Jurídica

Aprobó: Francisco Camargo Salas - Director de Empleo Público / Juan Manuel Reyes Álvarez - Director Jurídico

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 19:14:56