



# Igualdad



**Vigencia 2025**

**Francia Elena Márquez Mina**

Ministra de Igualdad y Equidad

**Claudia Jineth Álvarez Benítez**

Secretaría General

**Constanza Pardo García**

Subdirectora de Talento Humano

**María Angélica Moreno Carvajal**

Secretaría General

**Edna Johana Tamayo Hurtado**

Secretaría General

**Ana María Rodríguez Bastidas**

Subdirección de Talento Humano

## Contenido

Introducción.....	6
I. Marco Normativo .....	8
II. Objetivo general.....	9
III. Objetivos específicos.....	9
IV. Beneficiarios.....	9
V. Fuentes de información para la estructuración del plan. ....	10
1. CARACTERIZACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES.....	10
VI. Resultados del diagnóstico de necesidades de bienestar.....	15
VII. Encuesta de detección de necesidades de bienestar e incentivos (Percepción de las y los servidores).....	21
VIII. Plan de actividades de bienestar.....	29
IX. Cronograma .....	31
X. Plan de estímulos y reconocimiento .....	6
XI. Estudio de clima laboral.....	10
XII. Mecanismos de evaluación .....	11
XIII. Recursos para la implementación del plan .....	12
<b>Bibliografía.....</b>	<b>1</b>

## Introducción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, el objetivo de los programas de bienestar e inventivos es promover la satisfacción y desarrollo de los servidores, para de esta manera elevar sus niveles de eficiencia y así contribuir al cumplimiento de las metas institucionales.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 establece que los programas institucionales de bienestar buscarán intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

A su vez, el Decreto señala que los planes de incentivos se enmarcan en los planes de bienestar social, y tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

En julio de 2022 se publicó el documento “EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y DE RESULTADOS DE LA POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO” por el Departamento Nacional de Planeación realizado por UT Oportunidad Estratégica – Economía Urbana – SEI en el marco del Contrato DNP-955-2021. El referido informe contiene las recomendaciones de la evaluación institucional y de resultados de la política de empleo público, con el fin de mejorar su diseño e implementación. En este contexto, el informe señala que es necesario establecer un sistema de bienestar e incentivos homogéneo para los servidores públicos en el nivel nacional y territorial, que incida en la motivación, el desempeño laboral y la retención.

En este sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó el “Programa Nacional de Bienestar 2023-2026”, que buscan contribuir a mejorar la calidad de vida personal, laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos, teniendo en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de que las entidades públicas puedan planificar, estructurar y evaluar sus programas de bienestar.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, la Subdirección de Talento Humano, aplicó en el mes de diciembre de 2024 la encuesta de diagnóstico, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de las y los funcionarios y su núcleo familiar, insumo para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025, como instrumento de la Ruta de la Felicidad de la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Reconocemos que cada persona que integra esta institución aporta un conjunto único de habilidades, experiencias, conocimientos y saberes, lo que enriquece

nuestra labor de construir una sociedad más justa e igualitaria, por ello presentamos el Plan de Bienestar e Incentivos del Ministerio de Igualdad y Equidad, que busca fortalecer el entorno laboral, así como, propiciar el desarrollo integral del servidor(a), el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, el reconocimiento por el buen desempeño laboral y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

## I. Marco Normativo

El Plan de Bienestar e Incentivos, se fundamenta en las siguientes disposiciones normativas:

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, “De la función pública”, título V, capítulo 2 / artículo 53°
- **Ley 909 de 2004** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 1952 de 2019**, modificada por la Ley 2094 de 2021 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.
- **Ley 1960 de 2019** “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 2016 de 2020** “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 2294 de 2023** Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.
- **Decreto ley 1567 de 1998** “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- **Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **Decreto 1499 de 2017** “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- **Decreto 612 de 2018** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026** expedida por Función Pública.

- **Guía de estímulos de los servidores públicos** - Versión 1 - Septiembre de 2018. Departamento Administrativo de la Función Pública.

## II. Objetivo general

Formular e implementar estrategias y acciones que propicien el bienestar laboral, el desarrollo integral y mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores públicos del Ministerio de Igualdad y Equidad, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, y desarrollando programas que fomenten la identidad, la vocación por el buen servicio público, y contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, mediante la motivación y el reconocimiento por el buen desempeño.

## III. Objetivos específicos

- Fortalecer la cultura organizacional del ministerio, mediante acciones que conecten con el propósito superior de la entidad – transformar la vida de las y los ciudadanos.
- Implementar actividades que promuevan el bienestar físico, mental y emocional de las y los funcionarios públicos, en armonía con la protección del medio ambiente y el entorno laboral.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad, la igualdad y la inclusión en el Ministerio, posicionándolo como un lugar seguro para trabajar.
- Desarrollar estrategias para un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.
- Establecer un sistema de incentivos que reconozca el buen desempeño de las y los servidores, y que contribuya a retener el talento humano.

## IV. Beneficiarios

El Plan de Bienestar e Incentivos está dirigido a las y los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la entidad. Asimismo, podrán beneficiarse de los programas de bienestar sus familias, que conforme a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.2, parágrafo 2 "... se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor".

## V. Fuentes de información para la estructuración del plan.

Para la formulación del plan se tuvieron en cuenta fuentes diagnosticas como la caracterización de las y los servidores, los resultados de la encuesta de detección de necesidades y el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026.

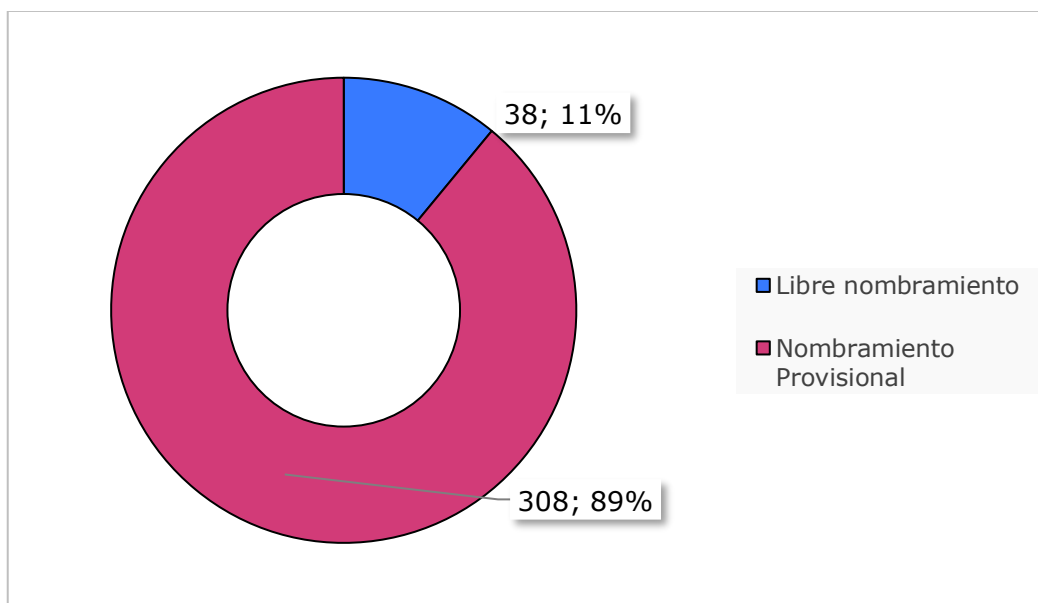
### 1. CARACTERIZACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES

Con el objetivo de recabar información clave para el diseño de los planes, programas y estrategias del Talento Humano dirigidos a los servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad, la Subdirección de Talento Humano lideró la aplicación de la encuesta de perfil sociodemográfico. Esta iniciativa busca proporcionar una base sólida para la toma de decisiones y la implementación de acciones alineadas con las necesidades y características del personal. A continuación, se presentan los principales resultados:

#### a. Distribución según tipo de vinculación

De acuerdo con los resultados de la encuesta se evidencia que el 89% de los servidores y servidoras del Ministerio se encuentra vinculado mediante nombramiento provisional, lo que equivale a 308 personas, mientras que el 11% se encuentra vinculado en empleos de libre nombramiento y remoción.

**Ilustración 1.** Distribución del talento humano según tipo de vinculación

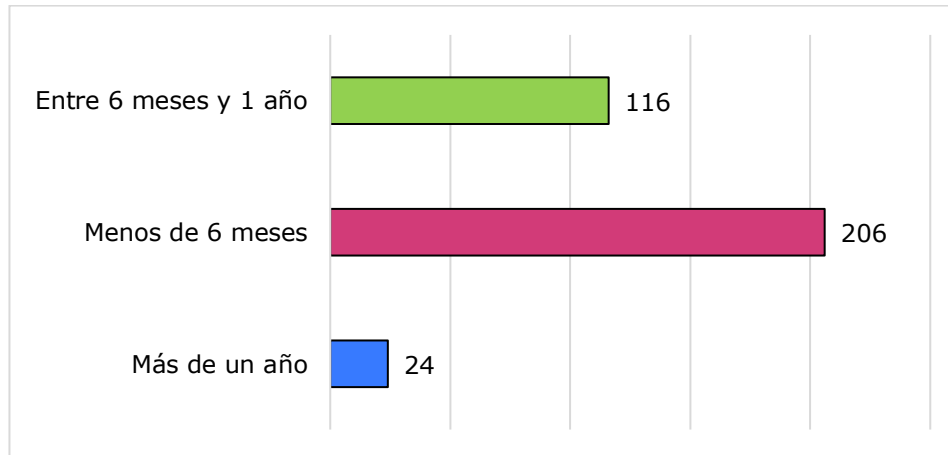


Fuente: Subdirección de Talento Humano

**b. Tiempo de vinculación en la entidad**

Con respecto al tiempo de antigüedad en la entidad, la encuesta muestra que el 59% de los servidores y servidoras tiene menos de 6 meses de antigüedad, lo que corresponde a 206 personas. El 34% lleva entre 6 meses y 1 año, sumando 116 servidores y servidoras, mientras que el 7% tiene más de un año de vinculación, lo que representa a 24 personas.

**Ilustración 2.** Distribución según tiempo de vinculación

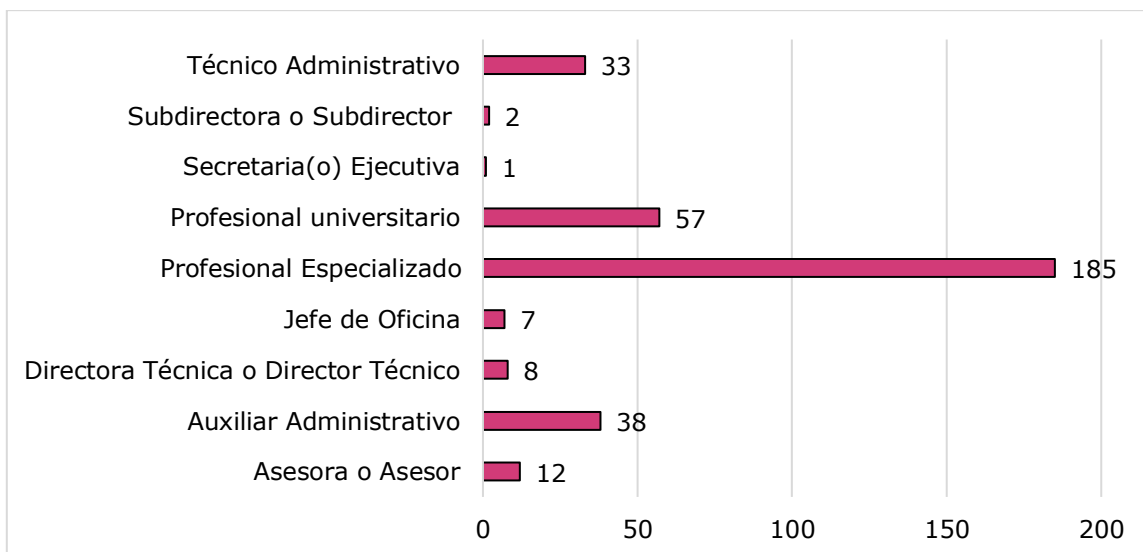


Fuente: Subdirección de Talento Humano

**c. Clasificación según la denominación del empleo en el Ministerio**

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se tiene la siguiente distribución por cargo dentro del Ministerio:

**Ilustración 3.** Distribución de las y los servidores por tipo de empleo

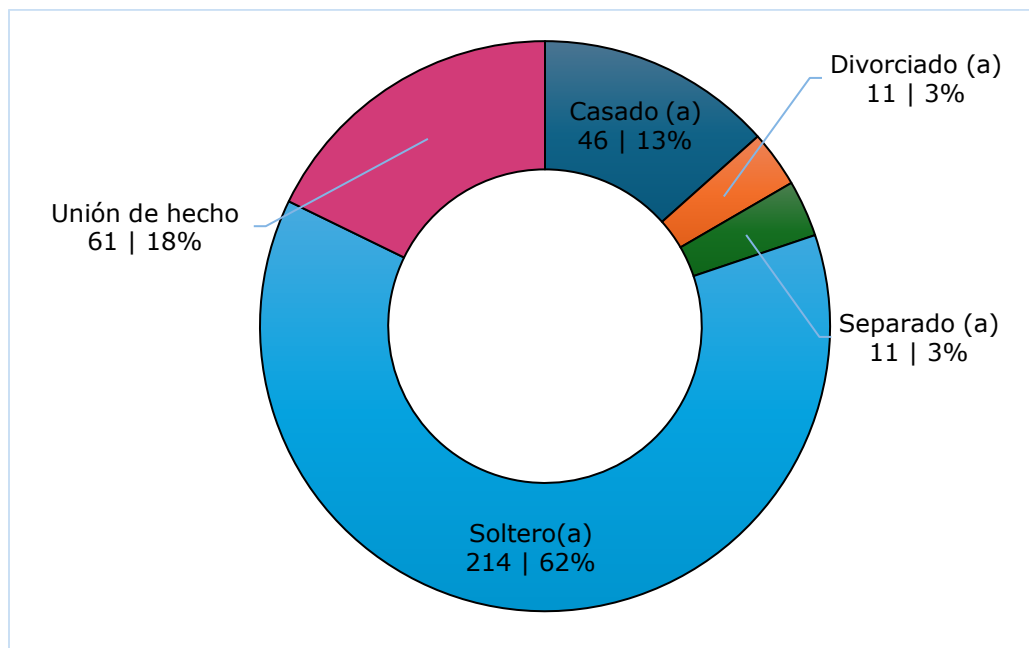


Fuente: Subdirección de Talento Humano

#### d. Estado civil

El análisis del estado civil de los servidores y servidoras del Ministerio muestra que la mayoría, con un 62%, se identifica como soltero o soltera, lo que corresponde a 214 personas. Le sigue el 18% que se encuentra en una unión de hecho, con un total de 61 personas. El 13% está casado o casada, lo que representa a 46 servidores y servidoras, mientras que un 3% se encuentra divorciado o separado, con 22 personas en total, como se muestra en el siguiente gráfico:

**Ilustración 4.** Distribución de los y las servidoras según su estado civil

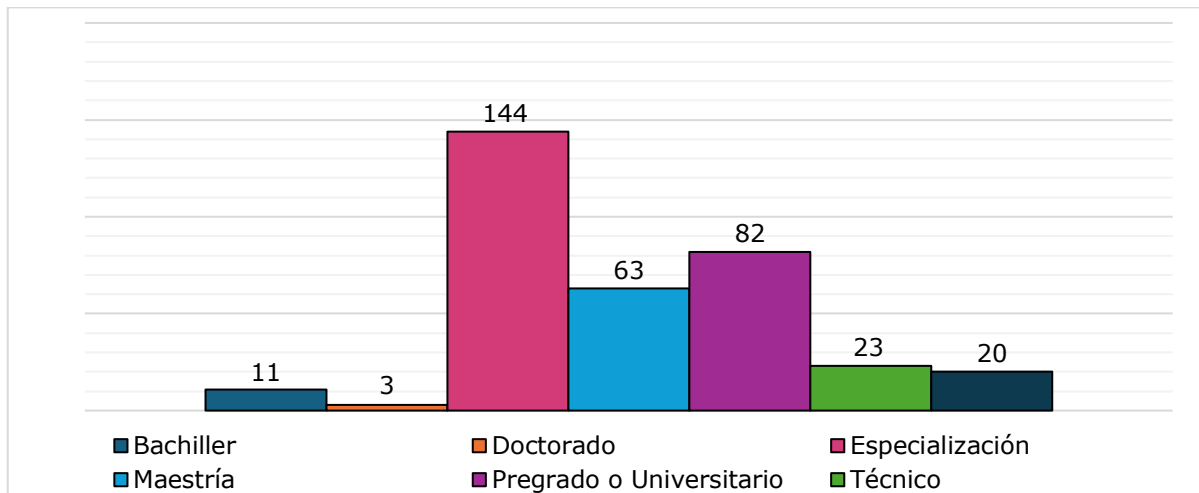


Fuente: Subdirección de Talento Humano

#### e. Nivel académico

En cuanto al máximo nivel académico de los servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad se evidencia que, el 42% del personal encuestado, es decir, 144 personas, ha completado una especialización, lo que representa el grupo más grande en términos de formación avanzada. Un 18% posee una maestría, lo que corresponde a 63 servidores y servidoras, mientras que un 24% tiene estudios de pregrado o universitarios, sumando 82 personas. Además, un 7% tiene estudios de doctorado (3 personas), y un 7% ha cursado estudios técnicos o tecnológicos, con 23 y 20 personas, respectivamente. Solo un 3% del personal tiene el nivel de bachillerato, lo que equivale a 11 servidores y servidoras. Lo anterior se detalla en la siguiente ilustración:

**Ilustración 5.** Distribución de los y las servidoras según su nivel de estudios



Fuente: Subdirección de Talento Humano

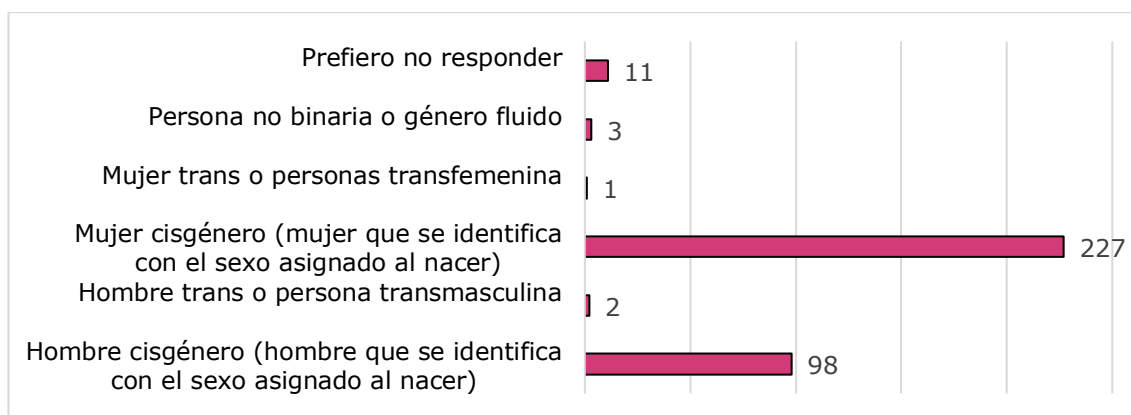
**f.** Sexo asignado al nacer

En cuanto al sexo asignado al nacer, se observa que el 70% de los servidores (241 personas) les fue asignado el sexo femenino, mientras que el 30% restante, equivalente a 105 personas, les fue asignado el masculino.

**g.** Identidad de género

De los servidores y servidoras, el 66% (227 personas) se identifica como mujer cisgénero, mientras que un 28% (98 personas) se identifica como hombre cisgénero. Asimismo, hay una representación de personas trans y no binarias: solo 2 personas se identifican como hombres trans o transmasculinos, 1 persona se identifica como mujer trans o transfemenina, y 3 personas se identifican como no binarias o de género fluido. También hay un 3% (11 personas) que prefirió no responder a la pregunta sobre su identidad de género.

**Ilustración 6.** Identidad de género de los y las servidores del Ministerio



Fuente: Subdirección de Talento Humano



## VI. Resultados del diagnóstico de necesidades de bienestar

Desde la Subdirección de Talento Humano se aplicó la encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar dirigida a los y las servidoras públicas de planta de la Entidad (489), con corte al 20 de diciembre de la presente vigencia, 346 servidores (as) participaron en el diligenciamiento de la encuesta correspondiente al 70% de la planta. A continuación, se detallan los resultados.

### a. Rangos etarios de las y los servidores

En cuanto a los rangos etarios de los servidores y servidoras del Ministerio, la mayor población se concentra entre los 30 a los 39 con un 40%, le sigue el rango de 40 a 50 con un 30%. Los menores de 30 años representan el 14% y los mayores de 50 años el 11%.

**Tabla 1.** Rango etario de los servidores y las servidoras

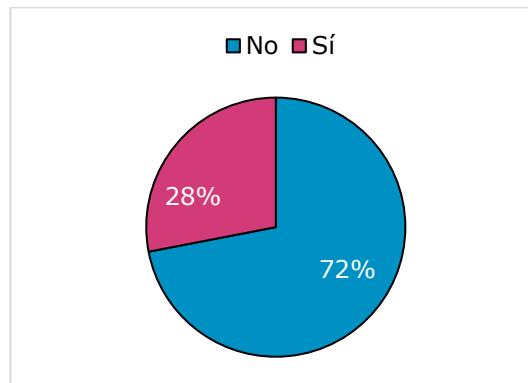
Rango etario	Cantidad de personas	Proporción
20-24	14	4,0%
25-29	33	9,5%
30-34	70	20,2%
35-39	67	19,4%
40-44	57	16,5%
45-49	45	13,0%
50-54	21	6,1%
55-59	10	2,9%
60-64	4	1,2%
65-69	2	0,6%
<b>Total, general</b>	<b>346</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

### b. Composición familiar

De acuerdo con las estadísticas, 97 servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad son padres o madres solteros, mientras que 249 no lo son. Esto indica que aproximadamente un 28% de los empleados tienen la responsabilidad de criar a sus hijos e hijas sin el apoyo de una pareja.

**Ilustración 6.** Porcentaje de servidores y servidoras madres/padres de familia



Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

En complemento a la variable anterior, el 47% tienen hijos(as), hijastros(as) o custodios; el 53% no tienen hijos. Así, la siguiente tabla relaciona el número de hijos, hijastros o custodios de los servidores y servidoras de la entidad:

**Tabla 2.** Rango etario hijos, hijastros o custodios

Rango etario	Cantidad
De 0 a 11 meses	7
Entre 1 año y 4 años	23
Entre 5 y 12 años	79
Entre 13 y 17 años	80
Entre 18 y 25 años	63
Mayores de 26 años	34
<b>Total</b>	<b>286</b>

Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

Por otra parte, en la consulta si cuentan con hijos(as), hijastros(as) o custodios con discapacidad, se indica que, de 164 participantes, el 93 % no cuentan con hijos(as) o custodios con discapacidad, mientras que el 7% si tienen hijos(as) o custodios con discapacidad que dependen económicamente de los servidores (as); dato importante para tener presente como espacios de bienestar incluyentes.

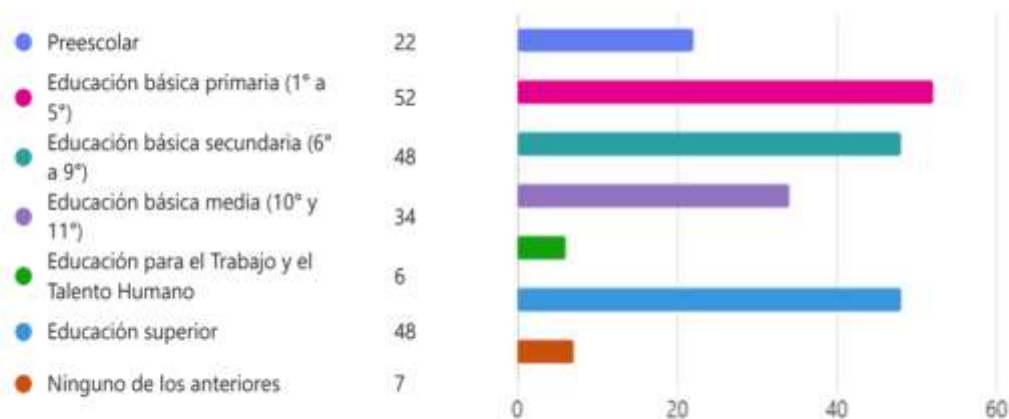
**Ilustración 10.** Proporción servidores y servidoras con hijos o hijas con discapacidad



Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

En cuanto al nivel académico de los hijos, de los 164 que manifestaron tener hijos(as), hijastros(as) o custodios, el 24 % se encuentran en educación básica primaria, el 22% en educación básica secundaria, el 22% en educación superior; el 16 % en Básica media; el 10% se encuentran en nivel preescolar, el 3% en nivel técnico; y el 3% en ningún nivel académico.

**Ilustración 11.** Nivel de escolaridad de los hijos(as), hijastros(as) o custodios

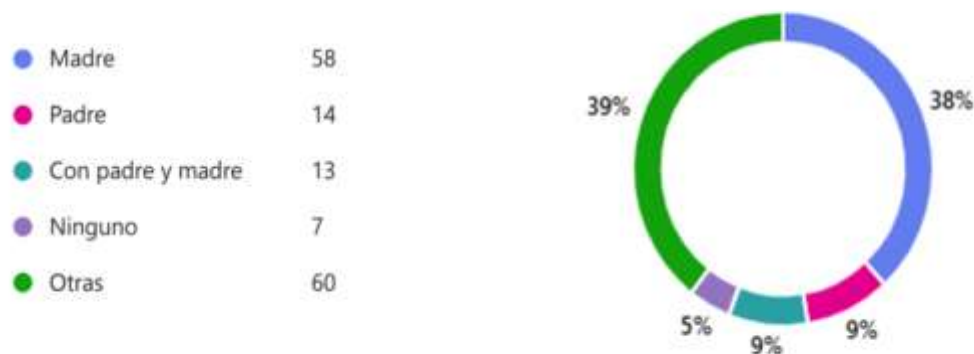


Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

Frente a la consulta si conviven con otro miembro de su núcleo familiar tenemos que 142 participantes de la encuesta, el 38% convive con su figura materna, el 39% con otros, un 9% con padre y un 9% con padre y madre. Quienes manifestaron convivir con otro miembro de su núcleo familiar, identificando lo siguiente:

- Un número significativo de estos servidores y servidoras (58) conviven con su madre, siendo la situación de convivencia más común.
- 13 servidores y servidoras conviven con su madre y padre.
- Quienes respondieron otras personas conviven con sus hermanos, con su pareja o cónyuge.
- Existen situaciones diversas, como convivencia con abuelos, hijos, sobrinos, tías, primos y mascotas.
- Un servidor mencionó convivir con su tía que tiene discapacidad cognitiva.
- 7 personas señalaron que no convivían con nadie, y otras no especificaron con quién vivían.

**Ilustración 12.** Miembros de la familia con quienes conviven



Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

Como complemento a esta variable se indago por la edad de los padres, encontrando que el 44% de los padres se encuentran en el rango de mayor a 65 años, 39% entre el rango de 56 a 65 años y 12% entre 46 a 55 años.








**Ilustración 13.** Rango de edad de los padres de las y los servidores



Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

Como séptima variable, de los servidores encuestados, el 52% indicaron que conviven con mascotas en sus hogares, el 48% restante señalaron que no tienen mascotas en su hogar; adicional de 206 participantes el 51% tienen perros, 42% tienen gatos y un 4% otras especies; datos que permiten planificar iniciativas o eventos de participación de los funcionarios con sus mascotas. El 38% tienen mascota de apoyo emocional. La siguiente tabla agrupa las principales mascotas:

**Tabla 3.** Convivencia con mascotas servidores y servidoras

Mascota		Frecuencia
	Solo gatos	68
	Solo perros	84
	Gatos y perros	18
	Gatos, perros y aves	2
	Gatos, perros y peces	3
	Solo aves	2
	Conejos	1

Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

**c.** Tipo de vivienda

En cuanto a la situación de vivienda, de 343 encuestados, 57% residen en arriendo, seguido de un 22% en vivienda propia y 21% en vivienda familiar; lo que permite organizar actividades o programas de programas de educación financiera y asesoría sobre ahorro para la compra de vivienda con entidades aliadas. Importante mencionar que el 94.7% reside en Bogotá y el 5.2% en municipios aledaños (Cajicá, Funza, Chía, Mosquera, la Calera, Madrid, Soacha) y otros.

**Ilustración 14.** Tipo de vivienda

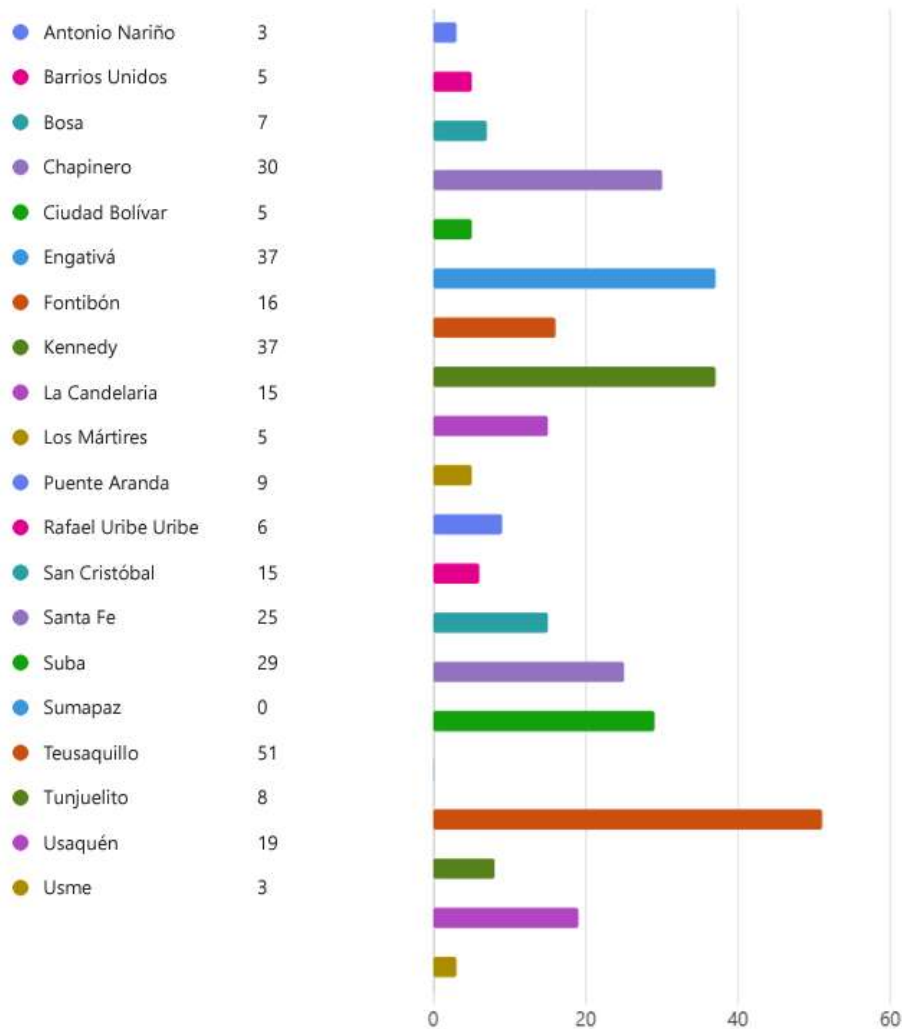


Fuente: de necesidades de Bienestar 2024

**d.** Lugar de residencia

Por otra parte, de 325 encuestados, el 15% reside en la localidad de Teusaquillo seguido de un 11% en la localidad de Engativá y Kennedy, 9% en la localidad de Chapinero.

**Ilustración 15.** Rango de edad de los padres de las y los servidores

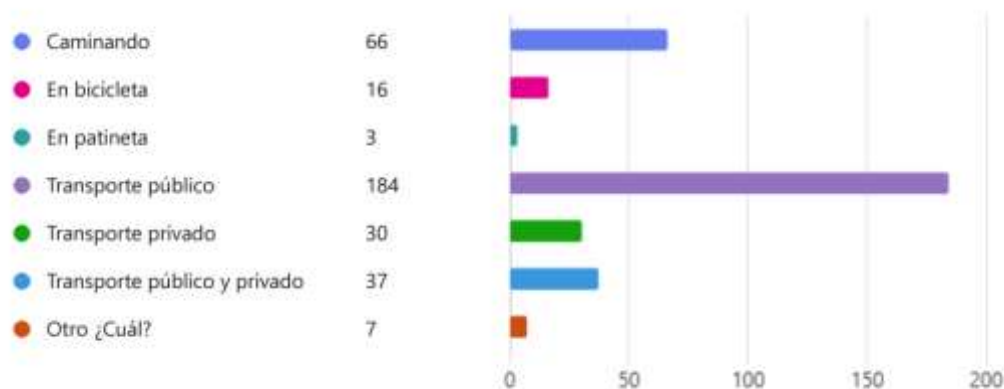


Fuente: de necesidades de Bienestar 2024

**e.** Movilidad

En complemento a lo anterior, de los participantes de la encuesta, el 54% se desplaza en transporte público; 19% realizando la actividad caminando, 10% en transporte público y privado y un 4% se moviliza en bicicleta.

### Ilustración 16. Medio de desplazamiento al lugar de trabajo



Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

#### f. Hábitos de las y los servidores

En cuanto a la práctica de ejercicio físico, el 56.1% (194) de los servidores y servidoras realiza actividad física regularmente, mientras que el 43.9% (152) no lo hace. De aquellos que practican ejercicio, la frecuencia varía: el 43.3% (84) lo hace dos veces a la semana o menos, el 40.2% (78) lo realiza tres veces a la semana o menos, y el 16.5% (32) alcanza una frecuencia de cinco veces a la semana o más.

La anterior información, contribuye a la consolidación de los programas de entorno laboral saludable que se desarrollan en articulación con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

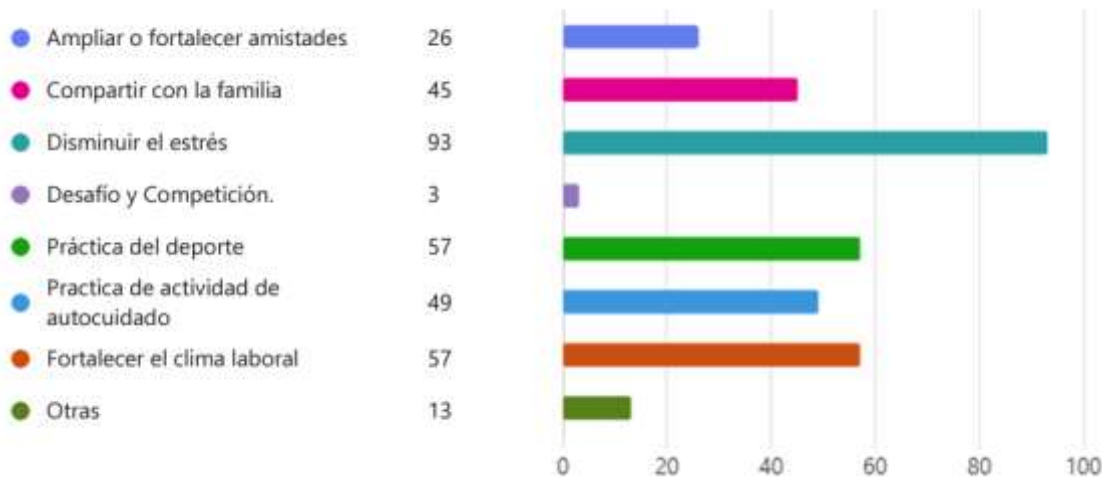
## VII. Encuesta de detección de necesidades de bienestar e incentivos (Percepción de las y los servidores)

Como se ha indicado en el presente documento en el mes de diciembre de 2024, se llevó a cabo la aplicación de la encuesta de Diagnóstico de Necesidades mediante el uso del correo electrónico. El objetivo de esta encuesta fue identificar y determinar oportunidades de desarrollo y bienestar. La encuesta fue completada por 346 servidores(as), lo que representa el 70% de la población total de la entidad. A continuación, se dan a conocer los resultados:

En primera medida se consultó sobre los motivos por los cuales los servidores(as) participarían en las actividades de bienestar.

De 343 participantes, el 27% de la población encuestada prefiere participar para disminuir el estrés, 16% para práctica del deporte y fortalecer el clima laboral y un 14% para actividades de autocuidado.

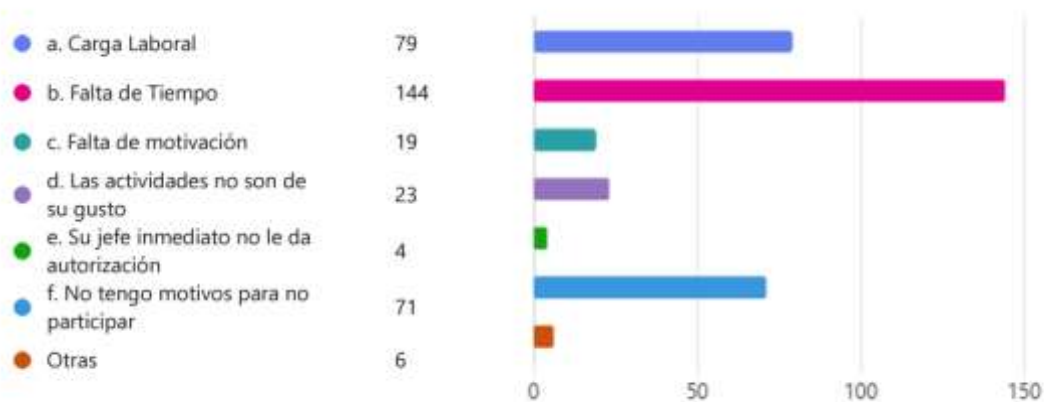
**Ilustración 17.** Motivación para participar de las actividades de bienestar



Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

En contraste y de 346 participantes, los motivos por los cuales no participaría se reflejan el 41% por falta de tiempo, 22% por carga laboral y 20% no cuenta con motivos para no participar; de ahí que desde la subdirección de TH y sus aliados trabajaran por establecer un cronograma propicio para la participación sin afectar la prestación del servicio.

**Ilustración 18.** Motivos por los cuales no participa de las actividades de bienestar

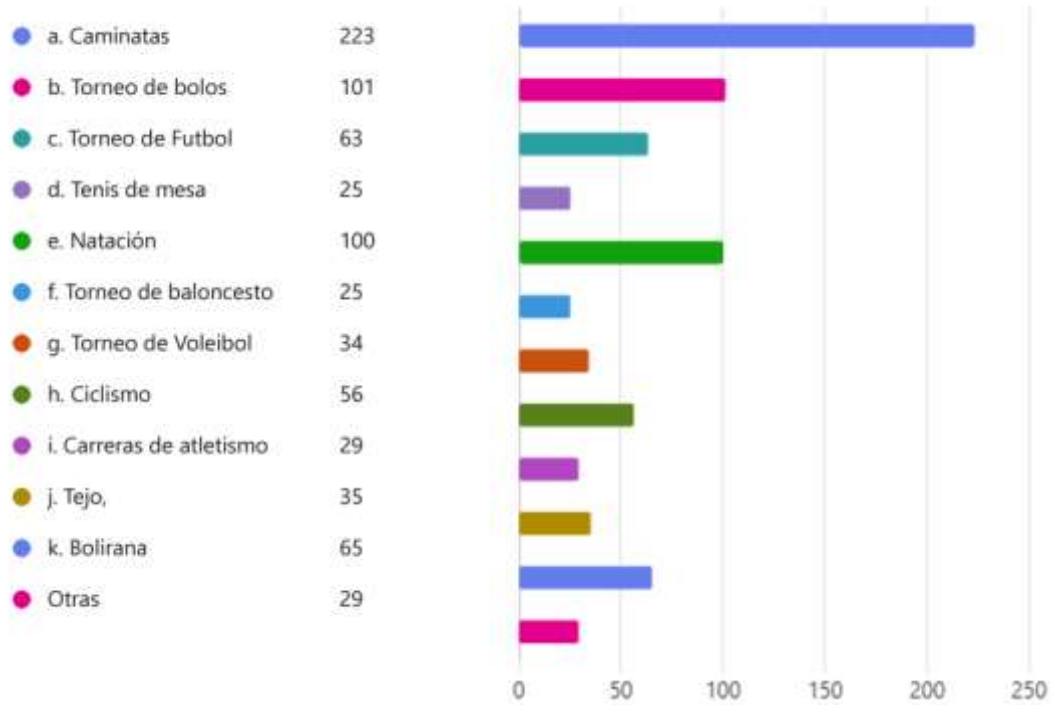


Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

De otra parte, con el fin de fortalecer la salud física y mental de los servidores y servidoras se consultó sobre cuales actividades deportivas son de su preferencia para participar. El mayor porcentaje de interés se concentra en la realización de caminatas con un 67%, seguido de torneo de bolos y natación con 29% y Bolirana con 18% como nuevas opciones para incentivar la participación. Así mismo según recursos se contemplaría la continuidad de los torneos de futbol,

voleibol y carrera de atletismo que se desarrollaron en este 2024 con una importante participación de servidoras y servidores.

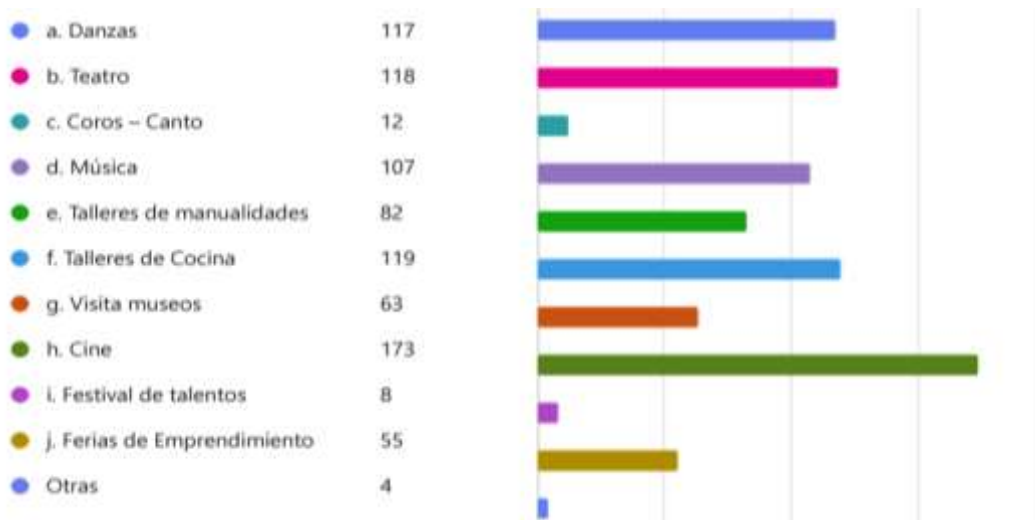
**Ilustración 19.** Principales actividades deportivas



Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

Frente a la pregunta de cuál es la preferencia de los funcionarios en las actividades culturales: cine ocupa el primer lugar con 50%, seguido de talleres de cocina y teatro con 34% y danzas en 33%.

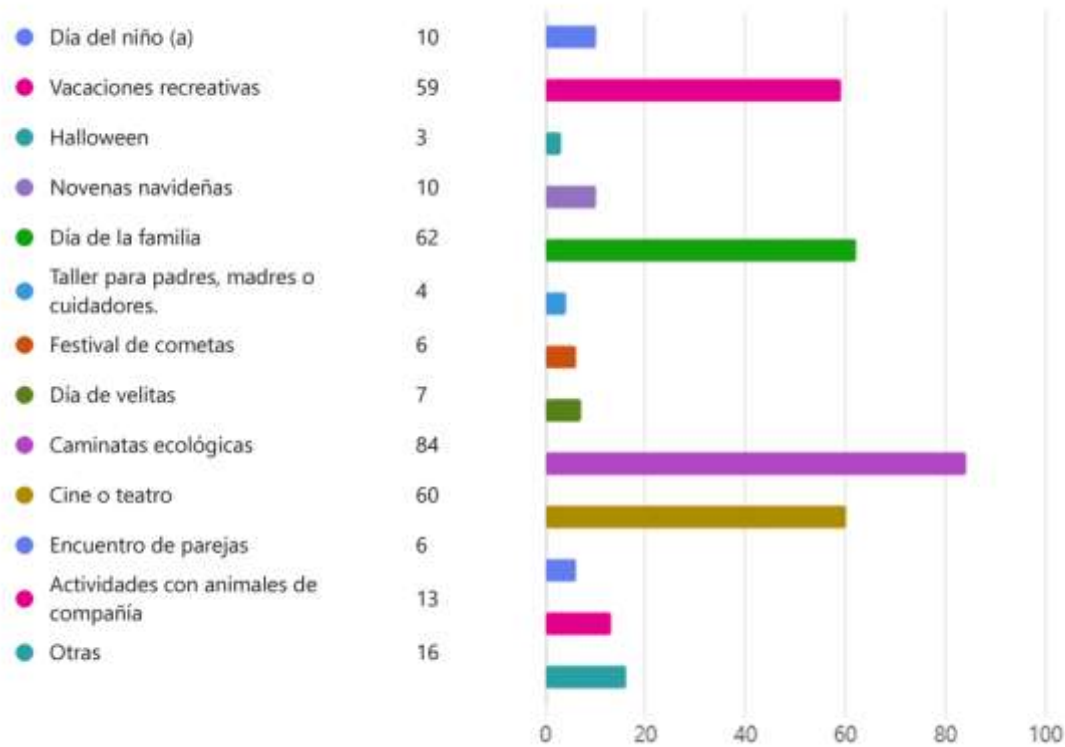
**Ilustración 20.** Principales actividades culturales



Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

En cuanto a las actividades familiares se identifica un 24% de participación en caminatas ecológicas, 18% en día de la familia y 17% entre vacaciones recreativas y cine o teatro.

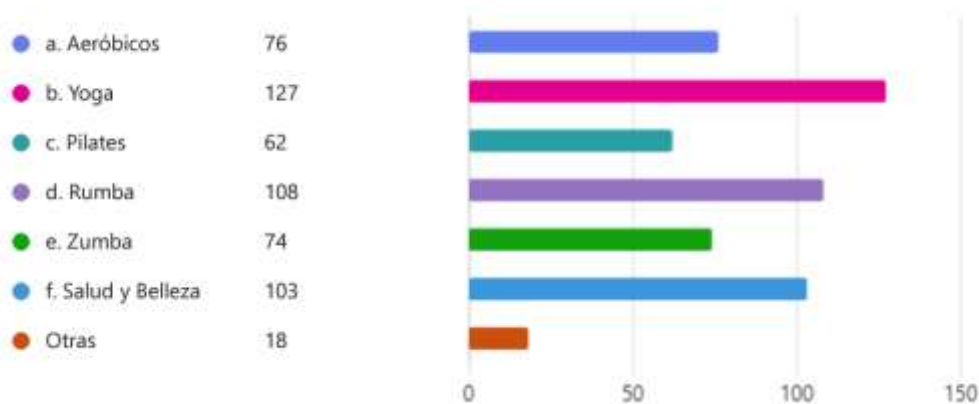
**Ilustración 21.** Actividades familiares de preferencia de las y los servidores



Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

De las actividades de autocuidado se evidencia una mayor preferencia de 36 % en Yoga, 31% Rumba y 29% Salud y Belleza.

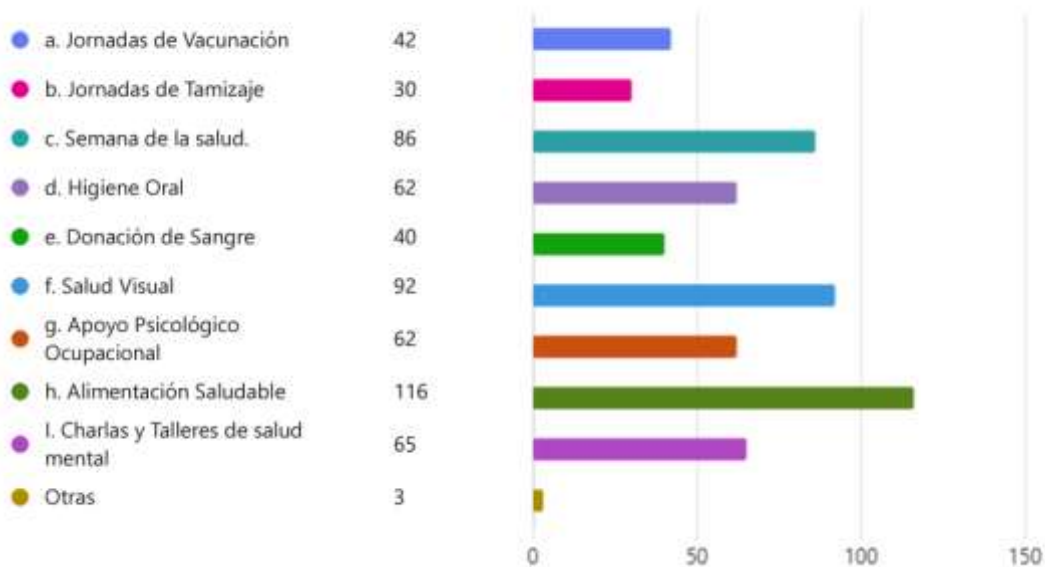
**Ilustración 22.** Preferencia de actividades de autocuidado



Fuente: encuesta de necesidades de Bienestar 2024

En concordancia con lo anterior, se consulta igualmente por las actividades de prevención y promoción de la salud, evidenciando un mayor interés en participar de talleres o actividades de alimentación saludable con 33%, salud visual 26% y semana de la salud con 24%.

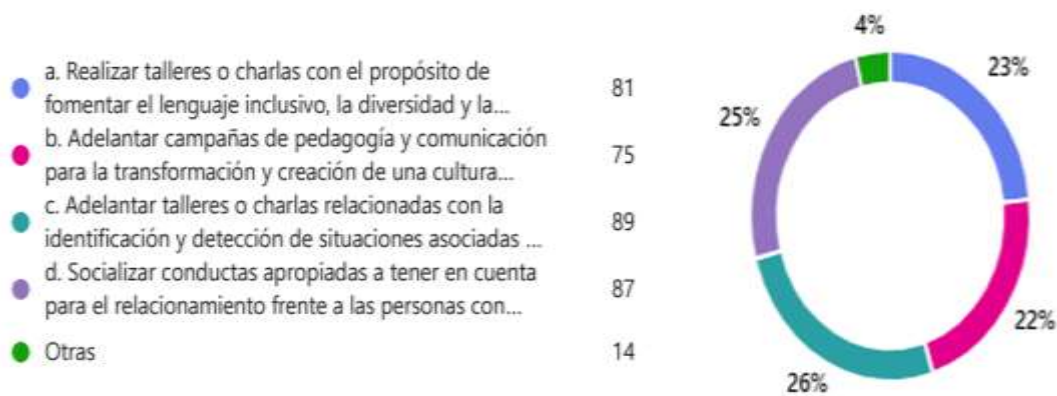
**Ilustración 23.** Preferencia en la promoción y prevención de la salud



Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

De 346 participantes, el 26% manifiesta interés hacia la participación en talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas a acoso laboral, sexual, violencia física/ psicológica/económica y por prejuicio. Seguida de un 25% para socializar conductas apropiadas a tener en cuenta en el relacionamiento frente a personas con discapacidad y con un 23% en talleres para fomentar el lenguaje inclusivo, la diversidad y la equidad.

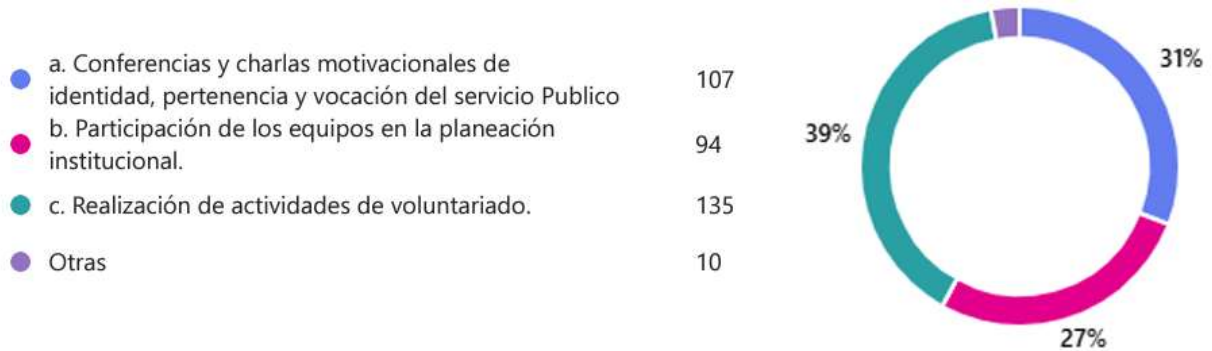
**Ilustración 24.** Preferencia en actividades de diversidad e inclusión



Fuente: encuesta de necesidades de Bienestar 2024

En temas de Identidad y vocación de servicio la mayor parte de la población participaría en la realización de actividades de voluntariado con un 39%, actividades que podrían contemplarse en programas de atención a población vulnerable y marginada en Bogotá y otras ciudades. Igualmente, en la participación de charlas motivacionales de identidad, pertenencia y vocación del servicio público en un 32%. Así mismo se buscará implementar actividades y/o charlas con el fin de interiorizar los principios definidos en el Código de Integridad del Ministerio fortaleciendo así el sentido de pertenencia e identidad con la entidad.

**Ilustración 25.** Preferencia en actividades de identidad y vocación por el servicio



Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

Su vez, se indagó por los beneficios del programa servimos, donde se refleja que un 5% de las personas encuestadas están familiarizadas con el programa servimos, mientras que un 95% desconoce el programa; en respuesta a esto desde la Subdirección de Talento Humano, se llevaran a cabo acciones para aumentar el conocimiento del programa, permitiendo así que más servidores se beneficien de los servicios ofrecidos en temas de educación, salud, vivienda y turismo, entre otros.

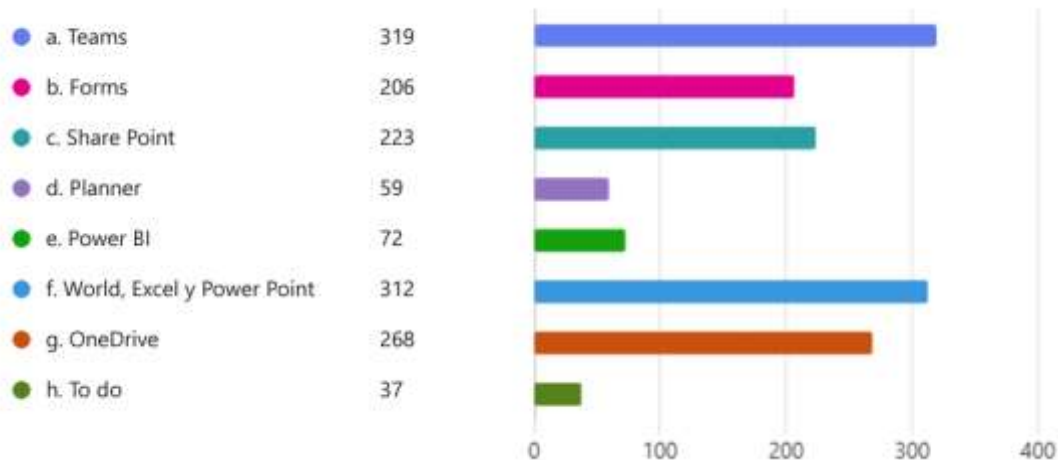
**Ilustración 26.** Programa servimos



Fuente: encuesta de necesidades de Bienestar 2024

En relación a la **TRANSFORMACIÓN O CULTURA DIGITAL** en el Ministerio encontramos que según grafico de participación, las herramientas colaborativas que más conocen y manejan los servidores son el Teams, Office 365 y One drive. Sin embargo, se hace necesario enfocar las actividades de capacitación en las aplicaciones de planeer, power BI y to do como herramientas para fortalecer conocimientos y habilidades digitales.

**Ilustración 27.** Uso de herramientas ofimáticas



Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

Otro aspecto importante en el marco de los programas de bienestar, es conocer el uso de los servicios de la Caja de Compensación, que para el Ministerio de Igualdad y Equidad corresponde a la Caja de Compensación Familiar CAFAM.

De acuerdo con las estadísticas, 71 servidores y servidoras del Ministerio han utilizado los servicios de la caja de compensación CAFAM, mientras que 272 no lo han hecho. Esto indica que solo el 21% de los empleados acceden a estos beneficios.

De los 71 servidores y servidoras que han utilizado los servicios de la caja de compensación CAFAM, la mayoría (19) ha accedido a los servicios de recreación. Otros beneficios utilizados incluyen salud (7), turismo (5), y convenios con aliados (8), así como eventos culturales, educación, capacitación y bienestar, aunque en menor cantidad. También se mencionan servicios adicionales como crédito, droguerías, y subsidios monetarios, aunque de forma más esporádica. Esto muestra que los servicios más demandados son los relacionados con el esparcimiento y la salud, mientras que los beneficios educativos y financieros tienen una menor utilización.

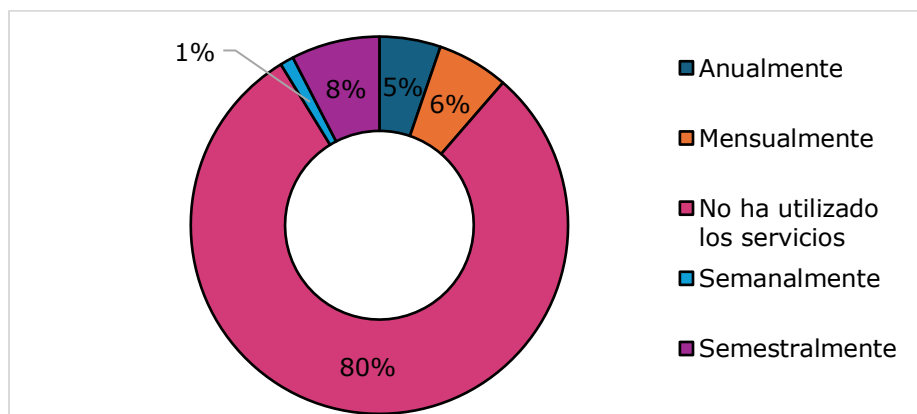
**Tabla 4.** Uso de los servicios de la Caja de Compensación Familiar CAFAM

Servicio	Frecuencia
Recreación	19
Salud	7
Turismo	5
Convenios con aliados (cupones de descuento)	8
Eventos culturales	3
Educación	2
Capacitación	2
Bienestar	2
Crédito	1
Droguerías	1
Subsidio monetario	1
Ninguno	1

Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

Respecto a la frecuencia en el uso de los servicios, se tienen los siguientes resultados:

**Ilustración 28.** Frecuencia en el uso de los servicios de la Caja de Compensación Familiar



Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

Ahora bien, al analizar las razones por las cuales los servidores y servidoras no utilizan los servicios de la caja de compensación CAFAM se revela que la principal barrera es el desconocimiento de los servicios disponibles, con 111 menciones al respecto. Esto sugiere que existe una falta de información o comunicación efectiva sobre los beneficios que ofrece CAFAM, lo cual podría estar limitando su uso. Además, un 64% de los encuestados mencionaron que la distancia a las sedes dificulta el acceso a los servicios, lo que indica que la ubicación geográfica es un factor importante que impide que los empleados aprovechen los servicios.

Otras razones incluyen altos precios (20 respuestas), baja oferta de servicios (19 respuestas) y la limitación de cupos disponibles (11 respuestas), lo que podría generar una percepción de que los beneficios no son lo suficientemente atractivos o accesibles. También se identificaron factores como la falta de tiempo y la disponibilidad de sedes limitadas como obstáculos adicionales.

Finalmente, es importante resaltar que los resultados de esta encuesta se han analizado y utilizado como insumo para la definición del plan de bienestar e incentivos 2025, buscando fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de las y los servidores públicos.

## VIII. Plan de actividades de bienestar.

El proceso de construcción del presente plan se fundamenta en la caracterización de las servidoras y servidores vinculados a la planta de la entidad, en el diagnóstico de las necesidades de bienestar y en las bases del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. También son fuente de información los resultados de la encuesta de clima laboral, el Índice de Desempeño Institucional (FURAG) y la encuesta de riesgo psicosocial, entre otros, no obstante, el Ministerio realizará los referidos estudios de clima y riesgo psicosocial en la presente vigencia, y entrará a cumplir con el diligenciamiento del FURAG a partir de 2025.

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el plan nacional de bienestar, a partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023, se llevará a cabo las siguientes etapas:

**Diagnóstico.** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social, laboral e Incentivos, así mismo la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2025.

**Formulación y sensibilización.** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2025.

**Planeación e implementación.** Durante esta etapa se programan y ejecutan las actividades en el marco del plan.

**Seguimiento y evaluación.** En esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar laboral, social e incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador.

**Tabla 5.** Plan de actividades de bienestar por eje temático

<b>Eje Plan Nacional de Bienestar 2023-2026</b>	<b>Componente</b>	<b>Actividad</b>
<b>EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	<b>Actividades Deportivas</b>	Caminatas, torneo de bolos, natación, bolirana.
		Torneos de voleibol, fútbol, atletismo
<b>EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	<b>Actividades Culturales</b>	Cine
		Talleres de cocina
		Teatro, danzas
<b>IDENTIDAD Y VOCACIÓN</b>	<b>Actividades Institucionales</b>	Día del servidor público
		Día de la secretaria(o)
		Feria de Bienestar y Servicios (oferta de vivienda y educación)
		Vacaciones recreativas
		Actividades de Voluntariado
		Charlas motivacionales de identidad, pertenencia y vocación del servicio público
		Interiorización de principios del código de integridad
		Programa desvinculación asistida
		Socialización Programa servimos
		Cierre de gestión
<b>DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</b>	<b>Celebraciones especiales</b>	Día internacional de la mujer
		Día del hombre
		Día del niño
		Día de la Madre
		Día del padre
		Cumpleaños
		Día de la Familia
		Día del Género
		Programa Bilingüismo
		Día conmemorativo a la profesión u oficio
		Amor y amistad
		Halloween
		Mascotas
Navidad-novenas		
<b>DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</b>	<b>Equidad y Genero</b>	Día de la no violencia contra la mujer
		Día LGTBIQ+
		Talleres de lenguaje inclusivo
		Charlas de acoso laboral, sexual, violencia psicológica, física, económica.
		Talleres de comportamientos asociados al relacionamiento de Personas con discapacidad (PcD)
<b>SALUD MENTAL</b>		Yoga
		Rumba

Eje Plan Nacional de Bienestar 2023-2026	Componente	Actividad
	<b>Actividades físicas y mentales</b>	Salud y belleza
		Alimentación saludable
		Salud visual
		Semana de la salud
		Madres lactantes /Salas Amigas
<b>TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	<b>Desarrollo competencias técnicas</b>	Funcionalidades Kactus
		Capacitación en power BI
		Capacitación en Planner
		Capacitación en To do

Fuente: Subdirección de Talento Humano

## IX. Cronograma

Se plantea un cronograma de desarrollo de las actividades para la presente vigencia en el marco de los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

Igualmente, la implementación del programa como lo señala la guía del Función Pública, se realiza teniendo en cuenta los datos cuantitativos y cualitativos que reflejen la realidad de las servidoras y los servidores públicos que permitan identificar información detallada de variables tales como edad; nivel educativo; número de hijos, estado civil; si cuenta o no con vivienda propia; si domina o no una segunda lengua; cuáles son sus hobbies y gustos, entre otras; así como los resultados del diagnóstico de necesidades antes mencionado y, con ello poder adelantar estrategias e iniciativas encaminadas a satisfacer las necesidades actuales de sus servidoras y servidores públicos, lo cual se verá reflejado en la mejora de su calidad de vida, su productividad y la prestación del servicio a los grupos de valor de acuerdo con la misionalidad de cada entidad.

A su vez, es de precisar que el cronograma planteado puede tener modificaciones, por factores externos, y está sujeto a la oferta de los aliados estratégicos como la Caja de Compensación y otras entidades públicas como la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, entre otras.













## X. Plan de estímulos y reconocimiento

En cuanto al sistema nacional de incentivos, se precisa que se encuentran regulados en los artículos 26 al 38, capítulo IV del citado Decreto Ley 1567 de 1998, destacando que el artículo 30 establece que con el fin de reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios a que tendrán derecho todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

Por su parte la Ley 1960 de 2019, señaló que los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Sobre el tema, es pertinente acudir al Concepto 2455 de 20201 del Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, originado en consulta elevada por la Ministra de Transporte en los siguientes términos:

*"- ¿A la luz de lo dispuesto en el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por la Ley 1960 de 2019, los empleados públicos vinculados al Ministerio de Transporte mediante nombramiento provisional tienen derecho a ser beneficiarios de los programas de bienestar social de la entidad?"*

*- ¿En los programas de bienestar social que adelanta la entidad, es viable contemplar el estímulo de educación formal y no formal para los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional y sus hijos, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998? ¿Se podría entender que este artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 modificó el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015?"*

Al absolver la anterior consulta, esa Corporación con respecto a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios consideró:

*"Advierte la Sala que los planes a los que se refiere el artículo 30 del Decreto Ley 1567, esto es, planes pecuniarios y no pecuniarios, no están dirigidos a todos los empleados del respectivo organismo o entidad, puesto que expresamente la norma señala a los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, que se encuentran en los niveles jerárquicos indicados, con lo cual quedan excluidos los niveles asesor y directivo y los nombrados en provisionalidad".*

Y continúa la referida Corporación conceptuando frente al desarrollo normativo, sobre los beneficiarios de los programas de bienestar, dentro de los que se incluye la educación formal.

*"(...) Del análisis abordado, puede concluirse que son beneficiarios de los programas de bienestar social todos los servidores públicos de la entidad, independientemente de su tipo de vinculación. Todos, por consiguiente, tienen acceso a la educación no formal y a los apoyos para la educación formal que como parte de los incentivos del sistema de bienestar deben regular internamente los organismos y entidades a las cuales se aplica el Decreto Ley 1567 de 1998, con las modificaciones de la Ley 1960 de 2019, en el tema de la consulta.*

*Las restricciones a los empleados con nombramiento provisional, dentro del sistema de bienestar, desaparecieron en tanto el principio de profesionalización consagrado en la Ley 1960 tiene como destinatarios a todos los servidores públicos de los organismos y entidades del sector público, en los sistemas de capacitación y de bienestar.*

*El cambio de principio rector del sistema nacional de capacitación denominado en el Decreto Ley 1567 de 1998, «prelación de los empleados de carrera», por el principio de «profesionalización del servidor público» extendido al sistema de bienestar, en virtud de la Ley 1960 de 2019, implica la ampliación de sus destinatarios, además de recoger una transformación en el espíritu de ambos sistemas, con base en los cuales deberán ser regulados e interpretados en adelante”.*

Conforme a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, para el otorgamiento de apoyo educativo, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

En virtud de las disposiciones normativas transcritas y lo conceptuado por el Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, en la presente vigencia la Subdirección de Talento Humano, desarrollará las herramientas para implementar el programa de apoyo educativo para los servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad a partir de la siguiente vigencia.

En este mismo sentido, no será procedente otorgar beneficios dentro del plan anual de incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los empleados vinculados con carácter provisional, teniendo en cuenta que dicha Corporación consideró que los planes a los que se refiere el artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998, no están dirigidos a todos los empleados del respectivo organismo o entidad, dado que la norma expresamente estipula que solo son beneficiarios de éstos los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, que se encuentran en los niveles jerárquicos allí citados, con lo cual quedan excluidos los niveles asesor y directivo y quienes están nombrados en provisionalidad.

El Ministerio de Igualdad y Equidad comprometido con el bienestar y desarrollo integral de las y los servidores, a través de la Subdirección de Talento Humano implementará el “Programa de Salario Emocional” orientado al reconocimiento por el buen desempeño y la contribución al cumplimiento de los objetivos y

metas institucionales, que cumpla con las disposiciones normativas vigentes en esta materia y lo señalado por el Consejo de Estado.

Así las cosas, a continuación, se muestran los resultados de la encuesta de Diagnóstico de Necesidades que fue aplicada desde la Subdirección de Talento Humano del Ministerio.

#### a. Horario de Trabajo

De 343 participantes de la encuesta el 91% manifiesta conocer los horarios flexibles que implementó el Ministerio mediante las Resoluciones 68 y 836 del 2024 y el 9% no las conoce. Desde la Subdirección de Talento Humano se trabajará para asegurar que todos los empleados conozcan y comprendan los horarios flexibles, para maximizar su beneficio, comunicando a través de correos electrónicos y/o boletines internos en nuestra plataforma [intranet - Organization home](#) logrando así una mayor adopción y satisfacción entre las y los servidores

#### **Ilustración 29.** Conoce los horarios flexibles que adopto el Ministerio



Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

Como complemento a lo anterior, el 30% se siente beneficiado con los horarios y el 70% no, lo cual hace importante abordar las preocupaciones de la mayoría que no se sienten beneficiados por los horarios flexibles, evaluando el ajuste de las políticas en este sentido.

De 340 participantes, el 36% considera que el Ministerio debe implementar otros horarios, mientras que un 64% considera que los horarios actuales son adecuados y no ven la necesidad de implementar otros horarios

Frente a otros horarios que podría implementar el Ministerio teniendo en cuenta la normativa los servidoras y servidores (96 participantes) sugieren:

- Trabajo en casa por desplazamiento y como salario emocional, la opción de una vez a la semana para madres con hijos.
- Teletrabajo
- Trabajo Virtual-hibrido
- Horario de 07: 30 am a 4:30 pm

- Horario de 08: 30 am a 5:30 pm
- Horario de 06:30 am a 03:30 pm
- Horario de 06:00 am a 03:00 pm
- Horario de 09:30 am a 06:30 pm
- Horario de 12:00 m a 08:45 pm
- Horario de 10:00 am a 07:00 pm
- Licencia menstrual para personas menstruantes

#### b. Desconexión laboral

En cuanto si ha sido contactado por su superior inmediato, para asignarle trabajo o atender reuniones, en horarios por fuera de la jornada laboral, los datos indican que, de 340 participantes, el 29% ha sido contactado fuera de su jornada laboral, mientras que el 71% no lo ha sido. Desde la Subdirección de Talento Humano se implementarán acciones para fomentar una cultura por el equilibrio entre la vida laboral y familiar, así como, la divulgación de las disipaciones sobre desconexión laboral.

#### Ilustración 30. Ha sido contactado fuera de la jornada laboral



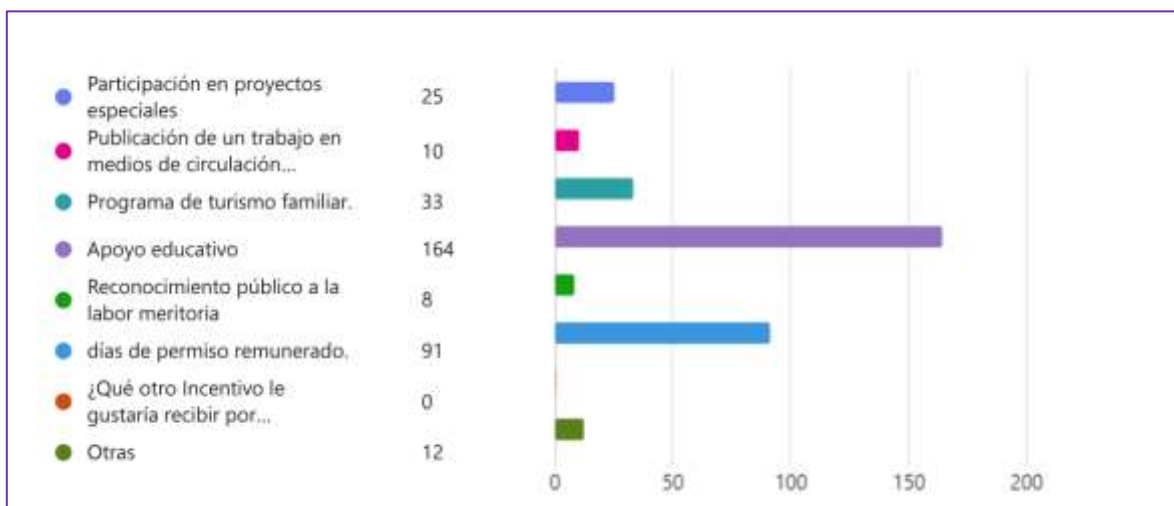
Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

#### c. Estímulos e incentivos

De otra parte, se consultó sobre los incentivos de interés de las servidoras y los servidores, con el fin de identificar los aspectos que podrían hacer parte del Programa de Salario Emocional.

De 343 participantes de la encuesta, el 47.8% le gustaría recibir incentivos en apoyo educativo, 26.5 % en días de permiso remunerado, le sigue programas de turismo y participación en proyectos especiales.

### Ilustración 31. Estímulos e incentivos de preferencia de las y los servidores



Fuente: Encuesta de necesidades de Bienestar 2024

En este orden de ideas, la Subdirección de Talento Humano en la presente vigencia diseñará e implementará en conjunto con la Caja de Compensación un Programa de Salario Emocional, que incorpore estímulos para el desarrollo integral de las y los servidores y el reconocimiento por el desempeño laboral.

## XI. Estudio de clima laboral

Conforme a lo dispuesto por el Decreto 1083 de 2015, con el fin de mantener niveles adecuados de la calidad de vida laboral, las entidades están en la obligación de medir el clima laboral cada dos años con el fin definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, siendo este un programa de bienestar de calidad de vida laboral para los empleados de las entidades públicas.

En línea con lo anterior, el Ministerio de Igualdad y Equidad a través de la Subdirección de Talento Humano realizará el diagnóstico del clima organizacional del Ministerio y las estrategias de intervención, en relación a las siguientes variables:

**Orientación organizacional:** Claridad de las y los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

**Administración del talento humano:** Nivel de percepción de las y los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

**Estilo de dirección:** Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

**Comunicación e integración:** Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

**Trabajo en grupo:** Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

**Capacidad profesional:** Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de las y los funcionarios, que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

**Medio ambiente físico:** Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de las y los servidores públicos.

## XII. Mecanismos de evaluación

La Subdirección de Talento Humano realiza seguimiento trimestral a la ejecución de las actividades programadas dentro del Plan de Bienestar e Incentivos del 2025. A partir de la retroalimentación el Plan se ira ajustando de manera que se optimice el proceso. A su vez, la Comisión de Personal y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizará seguimiento en el marco de sus funciones.

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2025 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

**Tabla 6.** Indicadores

Indicador	Fórmula del Indicador
Cobertura de servidores (as) de planta en las actividades del Plan	$\frac{\text{Número de servidores (as) participantes en las actividades del Plan en el periodo}}{\text{Número total de servidores (as) inscritos o convocados a las actividades del Plan en el periodo}} * 100$

Cumplimiento al Plan	Actividades ejecutadas/Actividades programadas
Porcentaje de satisfacción de los beneficiarios respecto a las actividades del plan.	Promedio de las encuestas de evaluación de las actividades de bienestar.

### **XIII. Recursos para la implementación del plan**

Para el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos del 2025 se ha destinado un presupuesto de MIL QUINIENTOS MILLONES DE PESOS (\$1.500.000.000) que se ejecutara en el marco de un contrato para la prestación de servicios de apoyo para las actividades del Plan de Bienestar e incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Capacitación, con la caja a la que se le adjudique el contrato.

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos además el Ministerio se articulará y gestionará el apoyo instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- ARL Positiva
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Escuela superior de administración Pública – ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Otras entidades del sector

## Bibliografía

- Función Pública (2017). Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano. Dirección de Empleo Público. Disponible en:  
[https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12\\_Documento\\_programa\\_nacional\\_de\\_bienestar\\_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048)
- Función Pública (2020). Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano. Tomado de:  
<https://www1.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>
- Departamento Nacional de Planeación UT Oportunidad Estratégica – Economía Urbana – SEI Contrato DNP-955-2021. (Julio 2022). EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y DE RESULTADOS DE LA POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO Producto 5. Informe de recomendaciones de la evaluación. Tomado de:  
[https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/0/Producto\\_5\\_informe\\_de\\_recomendaciones\\_v3.pdf/45160f76-7a8a-e6eb-d2e4-1633997f08f3?t=1667270867951](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/0/Producto_5_informe_de_recomendaciones_v3.pdf/45160f76-7a8a-e6eb-d2e4-1633997f08f3?t=1667270867951)
- Departamento Nacional de Planeación UT Oportunidad Estratégica – Economía Urbana – SEI Contrato DNP-955-2021. (Julio 2022). EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y DE RESULTADOS DE LA POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO Producto 4. Informe de Resultados de la Evaluación y Segunda Entrega de la Documentación de las Bases de Datos de la Evaluación. Tomado de:  
[https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/0/Producto+4\\_informe\\_resultados\\_v4.pdf/8e257bdf-cad8-7341-5f4b-644199fc15c6?t=1667270850391](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/0/Producto+4_informe_resultados_v4.pdf/8e257bdf-cad8-7341-5f4b-644199fc15c6?t=1667270850391)
- Función Pública (2023). Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Dirección de Empleo Público. Disponible en:  
[https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12\\_Documento\\_programa\\_nacional\\_de\\_bienestar\\_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048)
- Función Pública (2024). Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo. Tomado de:  
<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Planeación Estratégica Institucional (2024). Ministerio de Igualdad y Equidad. Disponible en:

[https://www.minigualdadyequidad.gov.co/827/articles-277568\\_recurso\\_38.pdf](https://www.minigualdadyequidad.gov.co/827/articles-277568_recurso_38.pdf)

- Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- Decreto 1499 de 2017 - Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en la Ley 1753 de 2015.



Ministerio de  
Igualdad y Equidad

