



# Igualdad



**Plan de Bienestar  
Social e Incentivos  
2026**

**Alfredo Acosta Zapata**

Ministro de Igualdad y Equidad

**Tamara Matea Ospina Posse**

Viceministra de las Mujeres

**Andrés Felipe Rengifo Valderrama (E)**

Viceministro para las Poblaciones y Territorios Excluidos y la Superación de la Pobreza

**Pablo Mateo Zabala Vargas**

Viceministro de la Juventud

**Aura Benilda Tegria Cristancho**

Viceministra de Pueblos Étnicos y Campesinos

**Lida Magali Rodríguez Gutiérrez**

Secretaria General

**Yineth Carolina Camargo Rengifo**

Subdirectora de Talento Humano

**Equipo Subdirección de Talento Humano involucrado en la construcción del Plan:**

Vanessa Romero Bustos

Ana María Rodríguez Bastidas

**Coordinación:**

**Natalia del Pilar Molina Vanegas**

Jefa de Oficina Asesora de Planeación (E)

**Natalia del Pilar Molina Vanegas**

Jefe de Oficina de Saberes y Conocimientos Estratégicos

**Estructuración visual del documento realizada por:** Subdirección de Talento Humano

**Fecha de aprobación Versión 1:** 28 de enero de 2026. I Sesión Comité Institucional de Gestión y Desempeño

## Contenido

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	4
<b>I. Marco normativo y referentes .....</b>	5
<b>II. Objetivo general.....</b>	7
<b>III. Objetivos específicos .....</b>	7
<b>IV. Beneficiarios .....</b>	8
<b>V. Insumos.....</b>	8
<b>VI. Fases .....</b>	9
<b>VII. Caracterización de la población.....</b>	9
<b>VIII. Encuesta de necesidades de bienestar .....</b>	2
<b>IX. Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026</b>	10
<b>X. Incentivos .....</b>	1
<b>XI. Programa de desvinculación laboral asistida .....</b>	11
<b>XII. Programa de bilingüismo .....</b>	12
<b>XIII. Medición e intervención de Clima Organizacional.....</b>	13
<b>XIV. Recursos .....</b>	14
<b>XV. Seguimiento y evaluación al Plan .....</b>	15
<b>XVI. Control de cambios.....</b>	15

## PRESENTACIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio de Igualdad y Equidad para la vigencia 2026 se formula como una herramienta de la Gestión del Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el propósito de fortalecer el bienestar integral de las personas servidoras de la entidad y sus familias, en coherencia con el mandato institucional de promover la igualdad, la equidad y la justicia social desde la gestión interna de la entidad.

El Plan se proyecta como uno de los instrumentos orientados a la gestión del ciclo del servidor público, particularmente en la etapa de desarrollo. En este sentido, se concibe como un proceso permanente y flexible, que reconoce los desafíos institucionales asociados al fortalecimiento de capacidades, motivaciones, competencias y condiciones de bienestar de una población diversa, a las distintas modalidades de trabajo y a la presencia de servidoras y servidores públicos en los diferentes territorios del país.

El Plan se encuentra alineado con los lineamientos y el Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Decreto-Ley 1567 de 1998, los acuerdos sindicales vigentes, la matriz de autodiagnóstico y la metodología FURAG, y se fundamenta en los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar aplicada en diciembre de 2025. Estos insumos permitieron identificar las principales necesidades, intereses y expectativas de las personas servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad, orientando la formulación de un Plan pertinente, sostenible y con enfoque diferencial.

Desde una perspectiva estratégica, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se articula con el Plan Nacional de Desarrollo vigente y con los compromisos internacionales asumidos por el Estado colombiano, en particular con los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, promoviendo el trabajo decente, la salud y el bienestar, la igualdad, la reducción de brechas, la inclusión social y el fortalecimiento de instituciones sólidas. En este marco, incorpora de manera transversal los enfoques de inclusión social, diversidad e igualdad, reconociendo las realidades y contextos de las y los servidores públicos y fomentando el respeto por la diferencia como parte del quehacer institucional.

Representa el  
**compromiso** de la  
entidad con el fortalecimiento  
institucional y la construcción  
de una entidad más  
**humana, incluyente**  
**y cercana.**

En continuidad con lo desarrollado en la vigencia 2025, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se articula con el Plan Institucional de Capacitación y con el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, así como con los principios del Código de Integridad de la entidad, integrándolos de manera transversal en las actividades previstas. De esta forma, el Plan promueve comportamientos coherentes con la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia, la justicia, la empatía y la solidaridad, contribuyendo al fortalecimiento de la Política de Integridad y de la cultura organizacional.

Asimismo, el Plan reafirma la importancia de priorizar el cuidado del talento humano, reconociendo que este es el activo más importante con el que cuenta el Ministerio y el factor determinante para la productividad, la calidad del servicio, cumplimiento de los objetivos institucionales y la excelencia en la gestión pública.

Finalmente, representa la consolidación y continuidad de los avances alcanzados en la vigencia anterior, con un enfoque renovado que impulse la participación activa de las y los servidores y promueve un bienestar integral orientado al fortalecimiento de entornos laborales saludables, participativos e incluyentes que favorezcan el desarrollo personal, profesional, familiar y social.

## I. Marco normativo y referentes

El Plan de Bienestar Social 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". Parágrafo del artículo 36.
- **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". Título II, Sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **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". Artículo 3 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998.
- **Ley 1952 de 2019**, "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". Título IV, capítulo I.

- **Ley 2016 de 2020**, "Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 1857 de 2017**, "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1811 de 2016**, "por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito".
- **Ley 1221 de 2008**, "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 2088 de 2021**, "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones".
- **Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015**, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Título 10, sistemas de estímulos.
- **Decreto 1072 de 2015**, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo". Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.
- **Circular Externa 002-2025 de 2025**, "Implementación de acciones que promuevan la protección de los derechos menstruales de la mujer y personas menstruantes".
- **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 el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Guía de estímulos de los servidores públicos**, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Versión 1 - septiembre de 2018.
- **Resolución 820 de 2025**, "Por la cual se adoptan los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2025 celebrada entre SINTRAIGUALDAD, SUNET y el Ministerio de Igualdad y Equidad, se crea la Comisión de Seguimiento y se dictan otras disposiciones".

- **Resolución 1289 de 2025**, "Por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles, se reglamentan los descansos remunerados por lactancia, el incentivo de uso de bicicleta y se deroga la Resolución 836 de 2024".
- **Resolución 1266 de 2025**, "Por medio de la cual se adopta la política de teletrabajo, se crea la mesa técnica de teletrabajo y se implementa la modalidad de trabajo en casa en el Ministerio de Igualdad y Equidad".
- **Circular No. 12 de 2025**, acciones para la protección de los derechos menstruales de las mujeres y personas menstruantes.
- **Circular No. 35 de 2025**, día de descanso por fecha de cumpleaños.
- **Circular No. 59**, permiso remunerado por logros académicos.
- **Guía de desvinculación laboral.**

## II. Objetivo general

Contribuir al bienestar integral de las y los servidores del Ministerio de Igualdad y Equidad y sus familias, mediante la implementación de actividades y estrategias orientadas al fortalecimiento de su calidad de vida, el desarrollo personal y laboral, y la construcción de ambientes de trabajo saludables, incluyentes y participativos, que favorezcan la motivación, el compromiso, el sentido de pertenencia y la vocación por el buen servicio público.

## III. Objetivos específicos

- Promover la apropiación y el reconocimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos como una herramienta significativa para el desarrollo integral de las y los servidores, fortaleciendo la confianza institucional y proyectando una gestión cercana, empática y humana desde la Subdirección de Talento Humano.
- Estimular la participación de las y los servidores ubicados en los diferentes territorios y de aquellos vinculados bajo diferentes modalidades de trabajo.
- Ejecutar actividades e iniciativas que favorezcan un equilibrio de la vida laboral, personal y familiar, contribuyendo a la construcción de entornos de trabajo saludables.
- Implementar acciones orientadas al fortalecimiento de la salud mental a través del autocuidado y la promoción del bienestar emocional y psicosocial.
- Efectuar actividades que promuevan la inclusión, la diversidad, la multiculturalidad, el respeto por la diferencia, contribuyendo a la construcción de espacios laborales dignos, seguros y libres de discriminación.

- Fortalecer las competencias digitales de las personas servidoras mediante acciones de formación y apropiación tecnológica, que contribuyan a la transformación digital de la entidad.
- Desarrollar actividades encaminadas a promover en las y los servidores, la identidad institucional y vocación por el buen servicio público.
- Fortalecer la identidad organizacional y los principios institucionales a través de las experiencias y acciones programadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Desarrollar el programa de desvinculación laboral asistida, garantizando un proceso de retiro respetuoso y digno, que facilite la transición de las personas hacia nuevas etapas de su vida personal o laboral.
- Fortalecer el conocimiento y la apropiación de los incentivos de salario emocional, a través de acciones de difusión que contribuyan a generar un mayor impacto en la calidad de vida de las y los servidores.
- Fortalecer las competencias en una segunda lengua de las y los servidores a través de la implementación del programa de bilingüismo.

## 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 y que laboren en las diferentes modalidades habilitadas por la Entidad, indistintamente de su forma de vinculación. 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".

La participación de los integrantes del núcleo familiar de las y los servidores de la entidad en las actividades del Plan estará sujeto a la naturaleza de cada actividad, a la disponibilidad presupuestal y a los lineamientos definidos institucionalmente, incluidos los acuerdos sindicales vigentes.

Las y los servidores que se encuentren en situaciones administrativas como vacaciones, incapacidades o licencias, podrán participar de acuerdo con las condiciones específicas de cada actividad y la normativa aplicable.

## V. Insumos

Para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se tuvieron en cuenta los siguientes insumos normativos, técnicos y participativos:

- Normativa vigente
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026
- Caracterización de las y los servidores de la entidad

- Encuesta de necesidades 2026
- Resultados de la medición del Formulario Único de Avances a la gestión (FURAG) para las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad
- Matriz de autodiagnóstico política de Gestión Estratégica del Talento Humano
- Acuerdos sindicales suscritos por la entidad con las organizaciones sindicales SINTRAIGUALDAD y SUNET

## VI. Fases

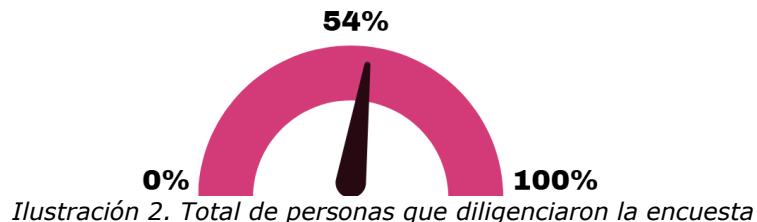
De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos tiene la siguiente metodología:



Ilustración 1. Fases del Plan de Bienestar Social e Incentivos

## VII. Caracterización de la población

Las acciones definidas en el Plan se construyeron a partir de los resultados de la encuesta “Identificación de necesidades para los Planes de la Gestión Estratégica del Talento Humano 2026”, aplicada durante el mes de diciembre, en la cual participaron 288 personas servidoras, lo que equivale al 54% de los empleos provistos a este corte, que correspondían a 535 servidores y servidoras con corte al 31 de diciembre de 2025.



En esta sección se presentan los principales datos sociodemográficos de las personas servidoras públicas de la entidad, los cuales constituyen un insumo fundamental para el diagnóstico y la estructuración del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

- **Sexo asignado al nacer**

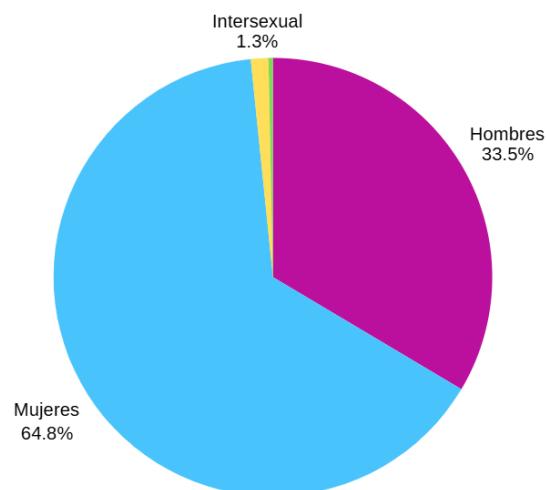


Ilustración 3. Sexo asignado al nacer

En relación con el sexo asignado al nacer, de las 288 personas que respondieron la encuesta, el 64,9% corresponde a mujeres (187 personas), el 33,3% a hombres (96 personas), una persona intersexual y 4 manifestaron preferir no informar esta condición. Estos resultados evidencian una mayor participación de mujeres en la planta de personal de la entidad.

- Rango etario**

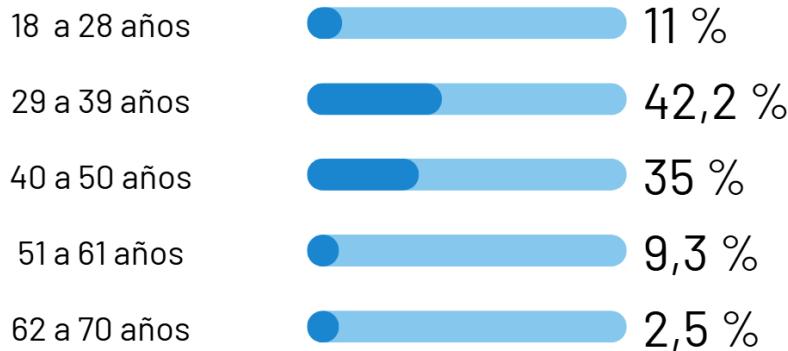


Ilustración 4. Rango etario

Respecto al rango etario, la mayoría de las personas encuestadas se concentra en el intervalo de los 29 y 39 años (42,3 %) y entre los 40 y 50 años (34,8 %), lo que evidencia una planta con alta presencia de personas en etapas de consolidación y madurez laboral. Los grupos de 18 a 28 años (11 %), 51 a 61 años (9,4 %) y 62 a 70 años (2,6 %) reflejan una diversidad generacional que demanda acciones de bienestar diferenciadas, acordes con las distintas etapas de vida y trayectorias laborales de las y los servidores.

- Autorreconocimiento étnico**

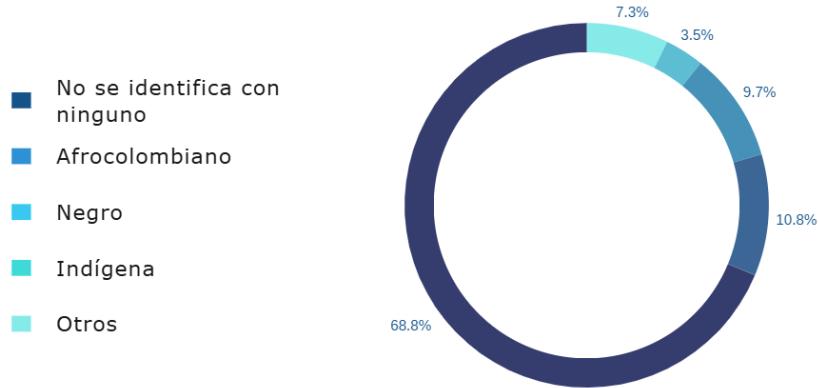
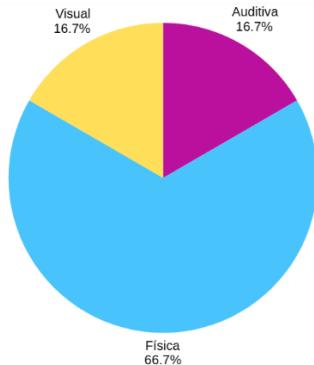


Ilustración 5. Autorreconocimiento étnico

En cuanto al autorreconocimiento étnico, el 69,0% de las personas encuestadas (198) manifestó no identificarse con ningún grupo étnico. Sin embargo, se evidencia diversidad étnica en la entidad: el 10.8% se autorreconoce como afrocolombiano (31 personas), el 9.7% como negra (31), el 3,2 % como indígena (10), el 0,6% como campesina (2) y el 0,6% como mestiza (2). Adicionalmente, se registran personas que se autorreconocen como palenquera, raizal, Rrom y blanca, cada una con un 0,3%. El 4,2% (13 personas) optó por no responder.

Esta variable evidencia la necesidad de incorporar acciones de bienestar con enfoque étnico y diferencial, orientadas al reconocimiento y respeto de la diversidad cultural presente en la entidad.

- **Personas con discapacidad**

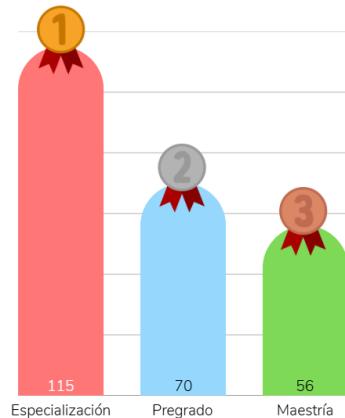


*Ilustración 6. Composición de personas con discapacidad*

Según lo identificado en la encuesta, 6 personas reportaron tener una discapacidad, de las cuales el 66,7% presenta discapacidad física, mientras que el 16,7% corresponde a discapacidad visual y el 16,7% a discapacidad auditiva. Esta información constituye un insumo clave para orientar acciones de bienestar con enfoque de accesibilidad, ajustes razonables y condiciones inclusivas que favorezcan la participación plena de las y los servidores en las actividades del Plan.

Frente a esta variable, es importante aclarar que, de acuerdo con el registro formal de la Subdirección de Talento Humano, al cierre de 2025 se encontraban vinculados 10 servidores y servidoras con discapacidad.

- **Nivel de escolaridad**

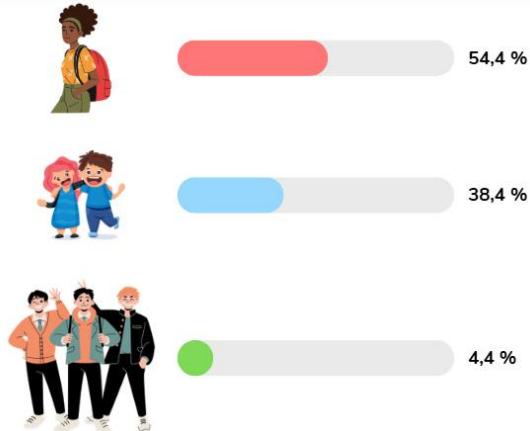


En relación con el máximo nivel de escolaridad alcanzado, se observa que la mayoría de las personas encuestadas cuenta con formación en educación superior. El 37,1% tiene especialización (115 personas), el 22,6% pregrado (70), el 18,1% maestría (56) y el 12,9% formación técnica (40), mientras que el 2,3% corresponde a nivel de bachillerato (7 personas).

*Ilustración 7. Nivel de escolaridad*

Esta caracterización evidencia un alto nivel de cualificación del talento humano, lo cual representa una oportunidad para fortalecer estrategias de desarrollo de competencias, formación continua y aprovechamiento del conocimiento al interior de la entidad.

- **Servidoras y servidores con hijas e hijos**



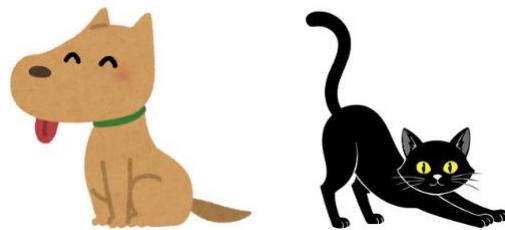
*Ilustración 8. Servidoras y servidores con hijos|*

En relación con las y los servidores con hijos, de las 288 personas que respondieron esta pregunta, el 38,9% (112) manifestó tener hijos. De este grupo, el 54,4% tiene un hijo (61 personas), el 38,4 % tiene dos hijos (43), el 4,4% tiene tres hijos (5) y el 2,7% manifestó tener más de tres hijos (3).

Esta información permite orientar acciones de bienestar enfocadas en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como en el diseño de actividades dirigidas a las familias de las y los servidores.

- **Servidoras y servidores con mascotas**

56.6 %      42.2 %



*Ilustración 9. Servidoras y servidores con mascotas*

Respecto a las y los servidores con mascotas, de las 288 personas que respondieron esta pregunta, el 31.2% (90) manifestó tener al menos una mascota. De este grupo, el 56,6% tiene perro (51 personas) y el 42,2 % tiene gato (38 personas) y una persona manifestó convivir con ambos.

Este resultado constituye un insumo para la formulación de acciones de bienestar y abre la oportunidad de promover espacios de encuentro, intercambio de experiencias y actividades simbólicas que fortalezcan este vínculo afectivo.

- **Servidoras y servidores con vivienda**



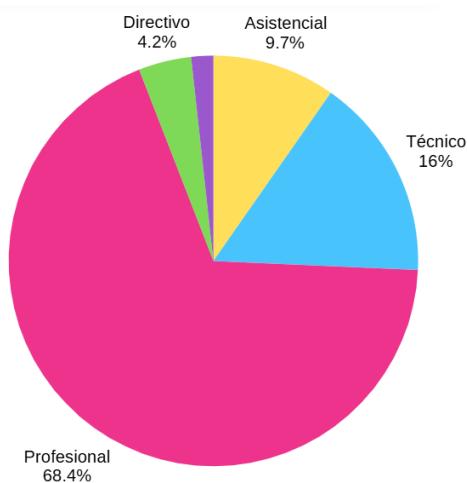
*Ilustración 10. Tipo de vivienda de las y los servidores*

En relación con la situación de vivienda, de las 288 personas que respondieron esta pregunta, el 52,1 % (150) manifestó vivir en arriendo, mientras que el 24,3 % (70) cuenta con vivienda propia y el 23,6 % (68) reside en vivienda familiar. Esta información permite identificar realidades socioeconómicas diversas y constituye un insumo para orientar acciones de bienestar que promuevan la estabilidad, orientación financiera y el acceso a información sobre beneficios y alternativas de acceso a vivienda, contribuyendo a la calidad de vida de las y los servidores.

## VIII. Encuesta de necesidades de bienestar

La Encuesta de Necesidades de Bienestar se constituye como un insumo clave para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026. Los resultados que se presentan en esta sección surgen de la encuesta “Identificación de necesidades para los Planes de la Gestión Estratégica del Talento Humano 2026”, aplicada en el mes de diciembre, y permiten identificar las percepciones, intereses y expectativas de las y los servidores del Ministerio de Igualdad y Equidad, orientando la definición de acciones de bienestar e incentivos acordes con las necesidades y realidades de las y los servidores del Ministerio de Igualdad y Equidad.

- **Participación en la encuesta según el nivel jerárquico**

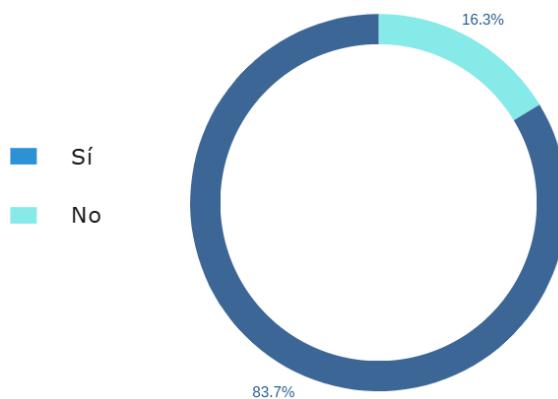


*Ilustración 11. Participación en la encuesta según nivel jerárquico*

En relación con la participación en la encuesta según el tipo de vinculación, la mayor proporción de respuestas corresponde a personas servidoras del nivel profesional, con un 68,4 %. Le siguen los niveles técnico (16 %), asistencial (9,7 %), directivo (4,2 %) y asesor (1,7 %).

Esta distribución refleja una participación mayoritaria del nivel profesional y permite contar con un panorama representativo de las percepciones y necesidades de los distintos niveles jerárquicos de la entidad, lo cual contribuye a la formulación de acciones de bienestar acordes con la diversidad de roles y responsabilidades.

- **Participación en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025**



*Ilustración 12. Participación en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025*

En relación con la participación en el Plan de Bienestar Social e Incentivos durante la vigencia 2025, de las 288 personas que respondieron esta pregunta,

el 83,7 % (241) manifestó haber participado en al menos una actividad, mientras que el 16,3 % (47) indicó no haber participado.

Las principales razones señaladas por quienes no participaron se relacionan, principalmente, con la falta de tiempo asociada a la alta carga laboral y los horarios no se ajustan a su disponibilidad. Adicionalmente, se identificaron situaciones relacionadas con condiciones de salud y con la falta de motivación o apoyo por parte de compañeros o superiores.

- Razones por las cuales considera importante participar en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos**



*Ilustración 13. Razones por las cuales considera importante participar en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos*

En relación con las razones por las cuales las y los servidores consideran importante participar en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, los resultados evidencian que la principal motivación se asocia con la promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal (26%), seguida de la mejora de la salud mental, mediante la reducción del estrés y la ansiedad (21%).

Asimismo, se reconoce que la participación en estas actividades contribuye a mejorar la productividad y el desempeño laboral (17%), aumentar la energía y motivación (14%) y fortalecer las relaciones interpersonales (14%). Un 9% de las personas encuestadas resaltó la importancia de estos espacios para compartir con su familia.

Estos resultados reafirman la relevancia del Plan de Bienestar Social e Incentivos como una estrategia integral que impacta positivamente tanto en el bienestar personal y familiar de las y los servidores como en su desempeño laboral y en la calidad del servicio público.

## Resultados Eje Equilibrio Psicosocial

- Actividades deportivas que prefieren desarrollar**



*Ilustración 14. Actividades deportivas que prefieren desarrollar*

En el ámbito deportivo, se indagó a las y los servidores sobre las actividades deportivas que prefieren desarrollar como parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos. Los resultados evidencian mayor interés en las caminatas ecológicas (25%), seguidas por el torneo de juegos tradicionales (18%) y el torneo de bolos (17%). Asimismo, se identificó preferencia por el ciclopaseo (12%), el torneo de fútbol (10%), las carreras atléticas (6%) así como por iniciativas como el Pet Day (7%).

Estos resultados permiten orientar la programación de actividades deportivas y recreativas que promuevan el bienestar físico, emocional y social y contribuyan al equilibrio entre la vida laboral y personal de las y los servidores.

- Actividades de recreación y ocio que prefieren desarrollar**



*Ilustración 15. Actividades de recreación y ocio que prefieren desarrollar*

En el ámbito recreativo y cultural, se consultó a las y los servidores sobre las actividades de ocio que prefieren desarrollar. Los resultados muestran una mayor inclinación por asistir a teatro y museos (30%), seguida de talleres de cocina (19%) y talleres de fotografía y artesanías (15%). Asimismo, se identificó interés en talleres de manualidades (13%), cursos para aprender un instrumento musical (13%) y talleres de pintura (6%), mientras que un 3% manifestó preferencia por otras actividades.

Estos resultados evidencian el interés de las y los servidores por espacios culturales y creativos que favorezcan la expresión artística, el esparcimiento y el fortalecimiento de vínculos sociales.

- Actividades de autocuidado que prefieren desarrollar**

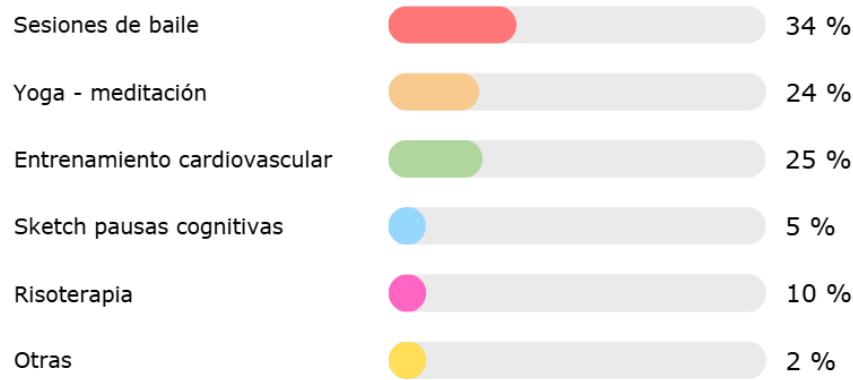


Ilustración 16. Actividades de autocuidado que prefieren desarrollar

En el ámbito de autocuidado, las y los servidores manifestaron mayor preferencia por sesiones de baile (34%), seguidas de entrenamiento cardiovascular (25%) y yoga y meditación (24%), lo que evidencia un interés significativo por actividades que integran movimiento, bienestar físico y manejo del estrés. Asimismo, se identificó interés en risoterapia (10%), pausas cognitivas (5%) y otras actividades (2%).

Estos resultados permiten orientar la oferta de actividades de autocuidado hacia acciones que promuevan la salud física, emocional y mental, contribuyendo a la prevención del estrés laboral y al fortalecimiento del equilibrio psicosocial de las y los servidores.

## Resultados Eje Salud Mental

- Talleres y jornadas de prevención y promoción en salud mental de mayor interés**



*Ilustración 17. Talleres y jornadas de prevención y promoción en salud mental de mayor interés*

En este eje, se consultó a las y los servidores sobre los talleres y jornadas de prevención y promoción en salud mental de mayor interés. Los resultados evidencian una mayor preferencia por hábitos de vida saludable (24%), seguida de la prevención del agotamiento laboral (burnout) (18%) y del liderazgo consciente y el cuidado emocional en los equipos (16%). Asimismo, se identificó interés en orientación psicológica (14%), manejo del estrés (13%), charlas y talleres en salud mental (10%) y fortalecimiento de la resiliencia y adaptación al cambio (5%).

Estos resultados orientan la priorización de acciones en salud mental enfocadas en la prevención, el autocuidado, el fortalecimiento de habilidades emocionales y la construcción de entornos laborales saludables y sostenibles.

## Resultados Eje Diversidad e Inclusión

- Talleres en pro de la diversidad e inclusión de mayor interés**



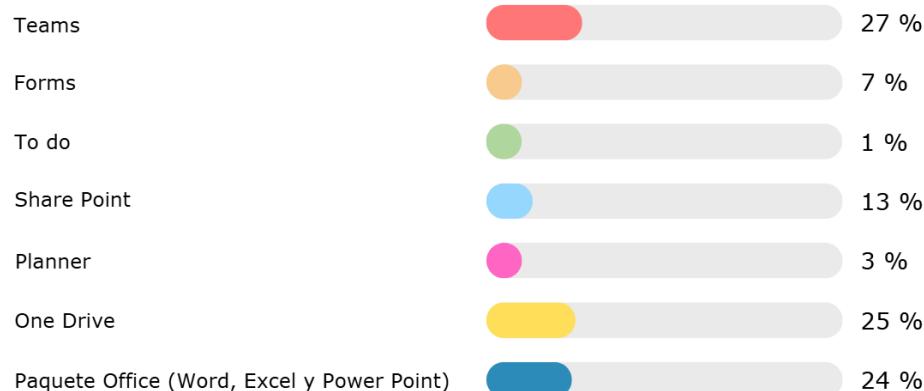
*Ilustración 18. Talleres en pro de la diversidad e inclusión de mayor interés*

En este marco, se consultó a las y los servidores sobre los talleres de mayor interés en materia de diversidad e inclusión. Los resultados evidencian una mayor preferencia por enfoque diferencial y de derechos humanos (27%), sensibilización en diversidad, inclusión y equidad (25%) y diversidad étnica y cultural (23%). Asimismo, se identificó interés en diversidad sexual y de género (12%) y en masculinidades positivas y corresponsabilidad (12%), mientras que un 1% manifestó interés en otras temáticas.

Estos resultados constituyen un insumo clave para orientar acciones formativas y de sensibilización que fortalezcan una cultura organizacional incluyente, respetuosa y libre de violencias, en coherencia con la misionalidad del Ministerio de Igualdad y Equidad.

## Resultados Eje Transformación Digital

- Herramientas colaborativas más utilizadas por las y los servidores**

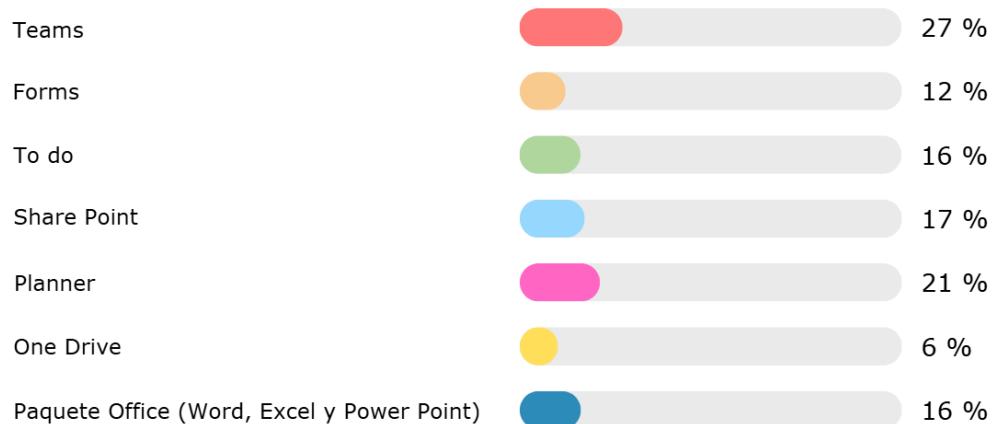


*Ilustración 19. Herramientas colaborativas más utilizadas por las y los servidores*

En este contexto, se consultó a las y los servidores sobre las herramientas colaborativas que utilizan con mayor frecuencia en el cumplimiento de sus funciones. Los resultados muestran un mayor uso de Microsoft Teams (27%), seguido de OneDrive (25%) y del paquete Office —Word, Excel y PowerPoint— (24%). Asimismo, se identificó el uso de SharePoint (13%), Microsoft Forms (7%), Planner (3%) y To Do (1%).

Estos resultados permiten identificar las herramientas con mayor nivel de apropiación por parte de las y los servidores y constituyen un insumo para orientar acciones de fortalecimiento de competencias digitales, estandarización de usos y promoción de buenas prácticas que contribuyan a la transformación digital.

- Herramientas colaborativas que más les gustaría aprender**



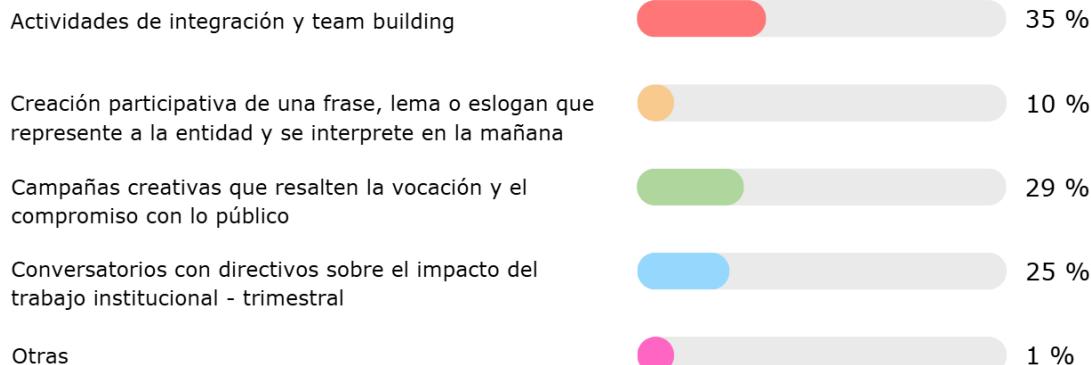
*Ilustración 20. Herramientas colaborativas que más les gustaría aprender*

En el marco del mismo eje, también se indagó sobre las herramientas digitales que las y los servidores manifestaron interés en aprender o fortalecer. Los resultados evidencian mayor interés en Microsoft Planner (21%), seguido de SharePoint (17%), To Do (16%) y el paquete Office —Word, Excel y PowerPoint— (16%). Asimismo, se identificó interés en Microsoft Forms (12%), Microsoft Teams (10%) y OneDrive (6%).

Estos resultados reflejan la necesidad de fortalecer competencias digitales asociadas a la planeación, organización del trabajo, gestión colaborativa y análisis de información.

## Resultados Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público

### • Acciones para fortalecer la identidad institucional y la vocación por el servicio público en la entidad



*Ilustración 21. Acciones para fortalecer la identidad institucional y la vocación por el servicio público en la entidad*

En este marco, se consultó a las y los servidores sobre las acciones que consideran prioritarias para fortalecer la identidad institucional y la vocación por el servicio público en la entidad. Los resultados evidencian una mayor preferencia por actividades de integración y team building (35%), seguidas de campañas creativas que resalten la vocación y el compromiso con lo público, como entrevistas informales (29%), y conversatorios con directivos sobre el impacto del trabajo institucional, con una periodicidad trimestral (25%). Asimismo, se identificó interés en la creación participativa de una frase, lema o eslogan institucional (10%), mientras que un 1 % manifestó otras alternativas.

Estos resultados orientan la formulación de acciones que promuevan espacios de encuentro, diálogo y reconocimiento del quehacer institucional, fortaleciendo la identidad organizacional, la apropiación del Código de Integridad y el compromiso de las y los servidores con el servicio público.

## IX. Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

Las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se desarrollarán con base en los 5 ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026:

- Eje Equilibrio Psicosocial
- Eje Salud Mental
- Eje Diversidad e Inclusión
- Eje Transformación Digital
- Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público

Igualmente, la implementación del programa como lo señala la guía del Departamento Administrativo de la 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 Familiar y otras entidades públicas como la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, entre otras.

Ejes	Temática
Equilibrio Psicosocial	Cumpleaños Divulgación de profesiones o efemérides Caminata ecológica Carrera atlética Torneo de bolos Torneo de juegos tradicionales Taller de cocina Madres lactantes/ sala amiga de la familia lactante Promoción de actividades culturales Conmemoración día internacional de la mujer Día del hombre Día del/a niño/a Día de la secretaria/auxiliar Día de la familia Día de la madre Día del padre Día del conductor Feria de servicios Feria institucional de emprendimientos Mascotas Intervención de Clima y Cultura Organizacional Actividades en el marco del programa de desvinculación laboral asistida
Salud Mental	Actividades de bienestar físico y autocuidado Talleres o jornadas de promoción y prevención en salud mental

Ejes	Temática
	Semana de la salud Estrategia sala de salud mental
Diversidad e Inclusión	Talleres o jornadas en pro de la diversidad e inclusión Conmemoración del día del orgullo LGBTQ+ Diversidad cultural y multicreencias
Transformación Digital	Curso herramientas colaborativas
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Charlas motivacionales de identidad, pertenencia y vocación del servicio público Día de las personas en servicio público Socialización Programa Servimos Programa Bilingüismo

*Tabla 1. Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026*

Ejes	Temática	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Equilibrio Psicosocial	Cumpleaños	■				■				■				■				■				■					
	Divulgación de profesiones o efemérides	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
	Caminata ecológica																								■		
	Carrera atlética																	■									
	Torneo de bolos																								■	■	
	Torneo de juegos tradicionales																		■								
	Taller de cocina																			■							
	Madres lactantes/ sala amiga de la familia lactante									■																	
	Promoción de actividades culturales													■													
	Conmemoración día internacional de la mujer													■													
	Día del hombre														■												
	Día del/a niño/a																		■								
	Día de la secretaria/auxiliar																			■							
	Día de la familia																								■		
	Día de la madre																								■		
	Día del padre																									■	
	Día del conductor																										■
	Feria de servicios									■																	
	Feria institucional de emprendimientos													■													
	Mascotas																■										
	Intervención de Clima y Cultura Organizacional																■		■		■		■		■		
	Actividades en el marco del programa de desvinculación laboral asistida																	■								■	
Salud Mental	Actividades de bienestar físico y autocuidado																■										

Ejes	Temática	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diversidad e Inclusión	Talleres o jornadas de promoción y prevención en salud mental																								
	Semana de la salud																								
	Estrategia sala de salud mental																								
Transformación Digital	Talleres o jornadas en pro de la diversidad e inclusión																								
	Conmemoración del día del orgullo LGBTQ+																								
	Diversidad cultural y multicreencias																								
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Curso herramientas colaborativas																								
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Charlas motivacionales de identidad, pertenencia y vocación del servicio público																								
	Día de las personas en servicio público																								
	Socialización Programa Servimos																								
	Programa Bilingüismo																								

Tabla 2. Cronograma temáticas priorizadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

Respecto a la programación aquí detallada, se precisa que está sujeta a modificaciones de acuerdo con la planeación y logística para su materialización.

## X. Incentivos

En cuanto al Sistema Nacional de Incentivos, se precisa que se encuentran regulados en los artículos 26 al 38, capítulo IV del 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 señala que las y 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.

Ahora bien, respecto al alcance de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios definidos en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, mediante Concepto 2455 de 2020, en referencia a la consulta elevada por el Ministerio de Transporte, estableció que:

*"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". (subrayado fuera de texto)*

En ese sentido, no será procedente otorgar beneficios dentro del plan 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.

Por su parte, sobre los beneficiarios de los programas de bienestar, dentro de los que se incluye los apoyos de educación formal, la referida Corporación conceptuó:

*"(...) 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 de 2019 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». (subrayado fuera de texto)*

En línea con lo anterior, si bien la normatividad vigente faculta la implementación del programa de apoyo educativo para las y los servidores del Ministerio vinculados en provisionalidad, es necesario precisar que su materialización no es viable en la vigencia 2026, en tanto no se ha desarrollado la reglamentación interna requerida para su puesta en marcha.

Adicionalmente, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, para el otorgamiento del apoyo educativo la servidora o el servidor deberá, entre otros requisitos, acreditar un nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año. Frente a este aspecto, resulta pertinente señalar que el Ministerio no ha adoptado ni implementado un sistema de evaluación del desempeño laboral aplicable a las personas vinculadas en provisionalidad.

Considerando lo anteriormente expuesto, 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.

### **Programa de Salario Emocional**

En un entorno organizacional cada vez más dinámico y exigente, la atracción, motivación y permanencia del talento humano se constituyen en factores estratégicos para el logro de los objetivos institucionales. Si bien la remuneración económica continúa siendo un elemento central en la relación laboral, hoy se reconoce que existen otras variables igualmente relevantes que inciden en la satisfacción, el compromiso y la calidad de vida de las personas servidoras públicas.

En este contexto, el concepto de salario ha evolucionado hacia una visión integral, que incorpora beneficios orientados a reconocer aspectos familiares, sociales y culturales. El reconocimiento, la conciliación entre la vida personal y laboral, la flexibilidad, la confianza y la construcción de entornos laborales dignos y seguros cobran un valor importante en la gestión del talento humano.

El salario emocional se concibe, así, como una herramienta complementaria a la compensación económica, orientada a fortalecer el bienestar integral, el sentido de pertenencia, la motivación y la productividad, mediante estrategias que generan vínculos emocionales entre las personas y la Entidad, y que tiene gran incidencia en el indicador de rotación y la permanencia laboral.

El Ministerio de Igualdad y Equidad, en cumplimiento de su misión de promover entornos dignos, inclusivos y equitativos, reconoce el bienestar y la calidad de vida laboral como ejes estratégicos para el fortalecimiento del compromiso con el servicio público y el cumplimiento de sus objetivos misionales.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, la aplicación del marco normativo vigente y de los compromisos derivados de los acuerdos sindicales suscritos por la entidad con las organizaciones sindicales SUNET y SINTRAIGUALDAD, la Entidad ha venido implementando diversas estrategias de bienestar e incentivos, tales como horarios flexibles, teletrabajo, permisos por logro académico, entre otros, orientados a mejorar la experiencia laboral de las y los servidores públicos.

Este programa se articula en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, priorizando una estrategia estructurada, coherente y sostenible que consolide, visibilice y potencie las acciones existentes, e incorpore nuevas iniciativas orientadas a la conciliación de la vida personal y laboral, el reconocimiento, el cuidado integral y la adaptación a los cambios organizacionales.

Las estrategias y acciones previstas en el Programa de Salario Emocional se organizan en tres dimensiones estratégicas, con el propósito de brindar claridad, coherencia y transparencia, y de facilitar la comprensión del impacto positivo que cada una de ellas tiene en la calidad de vida, el bienestar y el desempeño de las personas servidoras públicas. Estas dimensiones buscan fortalecer factores protectores, prevenir riesgos psicosociales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral, reconociendo que el equilibrio entre la vida personal y laboral es un elemento fundamental para el compromiso, la motivación y el desempeño institucional. Asimismo, promueven estilos de vida saludables, el reconocimiento del esfuerzo y la constancia, y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el compromiso, la responsabilidad, la productividad y la excelencia en el servicio público.

**Cuidamos a  
quienes construyen  
igualdad**

A continuación, se presentan las dimensiones que estructuran el Programa de Salario Emocional y las estrategias que las conforman.

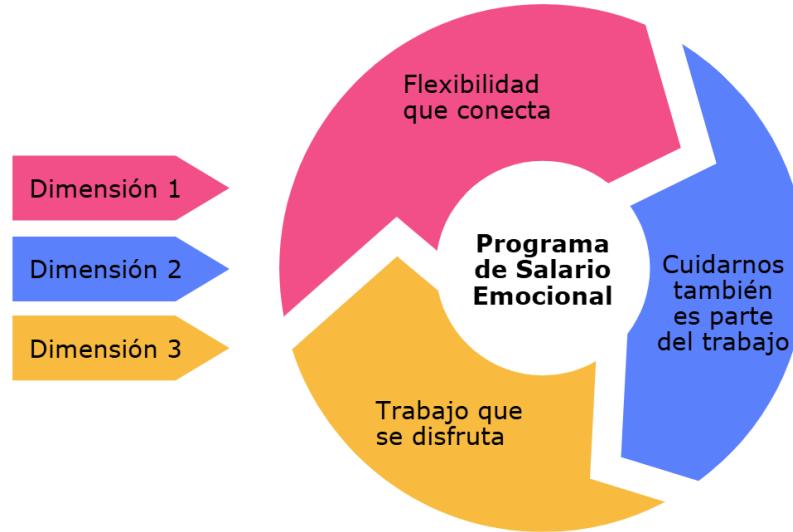


Ilustración 22. Dimensiones del Programa de Salario Emocional

### Dimensión 1: Flexibilidad que conecta

El Ministerio de Igualdad y Equidad reconoce las diferentes condiciones y contextos de sus servidoras y servidores y promueve modalidades de trabajo que facilita la conciliación entre la vida personal y laboral y contribuye a un mejor desempeño y productividad institucional.

Simultáneamente, estos esquemas de flexibilidad buscan fortalecer la confianza, la corresponsabilidad y la eficiencia, garantizando al mismo tiempo la continuidad y calidad del servicio público.

#### Estrategias:

- Horarios laborales flexibles

El Ministerio de Igualdad y Equidad, con el propósito de facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de las y los servidores públicos, mejorar la gestión de su tiempo, reducir niveles de estrés, favorecer la productividad y el sentido de pertenencia, garantizando al mismo tiempo la adecuada prestación del servicio, reglamentó y adoptó, mediante la Resolución No. 1289 de 2025, los horarios laborales flexibles, habilitando las siguientes jornadas:

1. De lunes a viernes, de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.
2. De lunes a viernes, de 7:30 a.m. a 4:30 p.m.
3. De lunes a viernes, de 8:30 a.m. a 5:30 p.m.
4. De lunes a viernes, de 9:00 a.m. a 6:00 p.m.
5. De lunes a viernes, de 9:30 a.m. a 6:30 p.m.

En cumplimiento de la resolución mencionada, la Subdirección de Talento Humano continuará con el trámite y autorización de las solicitudes de horarios laborales flexibles presentadas por las y los servidores públicos.

- **Teletrabajo**

El teletrabajo es una modalidad de organización laboral regulada por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1227 de 2022, que permite a las y los servidores públicos desarrollar sus funciones de manera total o parcial desde un lugar diferente a la sede de la entidad, mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En este marco, el Ministerio de Igualdad y Equidad adopta la política de teletrabajo mediante la Resolución No. 1266 de 2025, como una estrategia orientada a fortalecer el bienestar integral, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la eficiencia institucional y la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos. Esta modalidad se implementa conforme a la normatividad vigente y a los lineamientos internos establecidos, garantizando el cumplimiento de las funciones asignadas, la continuidad del servicio público y el respeto por los derechos y deberes laborales.

**Acciones priorizadas para la vigencia:**

- Incorporar actividades en modalidad virtual que faciliten la participación de las servidoras y los servidores a las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

**Dimensión 2: Cuidarnos también es parte del trabajo**

Promover el bienestar emocional, físico y familiar de las servidoras y los servidores, reconociendo momentos significativos de su vida personal y necesidades de cuidado y autocuidado, desde un enfoque empático, diferencial y centrado en la dignidad.

**Estrategias:**

- **Incentivo por uso de bicicleta**

El Ministerio de Igualdad y Equidad, mediante la Resolución No. 1289 de 2029 reglamentó las condiciones y procedimiento para acceder al permiso remunerado por uso de bicicleta, de conformidad con lo establecido en la Ley 1811 de 2016.

De esta manera, en cumplimiento de la resolución mencionada, la Subdirección de Talento Humano continuó con la verificación y autorización del incentivo por uso de bicicleta, mediante el cual se otorga medio día laboral remunerado por cada treinta (30) llegadas verificadas en bicicleta al lugar de trabajo. Este beneficio promueve hábitos de movilidad sostenible, al tiempo que fomenta la

salud, el bienestar y la corresponsabilidad ambiental entre las y los servidores públicos.

- **Permiso remunerado por cumpleaños**

Con el fin de generar un reconocimiento que favorezca la motivación y el equilibrio vida-trabajo de las y los servidores del Ministerio, la Entidad otorga un permiso remunerado por cumpleaños. Este permiso se encuentra reglamentado mediante la Circular N° 0035 del 11 de septiembre de 2025, en la que se establecen las condiciones y procedimiento para su disfrute. Además, en cumplimiento del Acuerdo Sindical suscrito por el Ministerio y las organizaciones sindicales SUNET y SINTRAIGUALDAD, se extendió el plazo para su disfrute hasta los seis meses posteriores a la fecha de cumpleaños.

- **Permiso remunerado por logros académicos**

En el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos y en cumplimiento de los acuerdos suscritos el 3 de julio de 2025 entre el Ministerio de Igualdad y Equidad y las organizaciones sindicales SUNET y SINTRAIGUALDAD, así como de lo dispuesto en la Circular No. 59 de 2025, la Entidad reconoce el esfuerzo académico de sus servidoras y servidores, mediante la autorización de un permiso remunerado por logros académicos.

El permiso aplica para las servidoras y los servidores públicos que obtengan título en programas académicos de pregrado o posgrado, debidamente reconocidos por la autoridad competente.

El beneficio consiste en un (1) día hábil de permiso remunerado, el cual podrá ser disfrutado a partir de la fecha de grado y hasta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a dicha fecha, previa solicitud y conforme a las condiciones y procedimiento establecidos en la Circular No. 59 de 2025.

Este incentivo tiene como propósito promover el desarrollo personal y profesional, contribuir al mejoramiento de la calidad de vida integral y fortalecer las competencias del talento humano al servicio de la Entidad.

- **Permiso remunerado por día de la familia**

En el marco de lo dispuesto en la Ley 1857 de 2017, el Ministerio de Igualdad y Equidad reconoce a sus servidoras y servidores públicos un permiso remunerado por el Día de la Familia, como incentivo de salario emocional dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

De conformidad con la normativa vigente, la Entidad ha dispuesto el otorgamiento de un (1) día hábil remunerado por cada semestre, para que las servidoras y los servidores puedan compartir con su núcleo familiar.

El disfrute de este permiso deberá ser concertado previamente con la jefatura inmediata, garantizando la continuidad del servicio. Una vez acordadas las

fechas, las jefaturas de cada dependencia deberán informar mediante memorando a la Subdirección de Talento Humano las fechas seleccionadas, siendo responsables de asegurar que no se afecte la prestación del servicio en la respectiva área.

Para la vigencia 2026, y teniendo en cuenta lo previsto en la Ley 2101 de 2021, que establece la reducción progresiva de la jornada laboral hasta cuarenta y dos (42) horas semanales y elimina la obligatoriedad del Día de la Familia una vez ajustada la jornada a dicho límite, este permiso podrá solicitarse únicamente durante el primer semestre del año, hasta una fecha límite que será definida por la Entidad y que no podrá ser posterior al 30 de junio o, de manera excepcional, hasta antes de la entrada en plena vigencia de la jornada laboral de 42 horas semanales.

Este beneficio tiene como propósito promover la integración familiar, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y el bienestar integral de las personas servidoras públicas.

- **Licencia menstrual**

En el marco del respeto y garantía de los derechos de las mujeres y personas menstruantes, y en concordancia con lo dispuesto en los artículos 13, 25 y 49 de la Constitución Política, que consagran los derechos a la igualdad, al trabajo y a la salud, el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la Circular Externa No. 100-002-2025, mediante la cual se establecen lineamientos para la protección de los derechos de las mujeres y personas menstruantes en el sector público.

En atención a lo anterior, y con el propósito de promover el bienestar integral, la equidad y la protección de la salud, el Ministerio de Igualdad y Equidad adopta, mediante la Circular No. 12 de 2025, los lineamientos para el acceso a la licencia menstrual, como un incentivo de salario emocional orientado a garantizar condiciones laborales dignas, incluyentes y respetuosas de los derechos laborales.

Este incentivo reconoce el derecho de las mujeres y personas menstruantes a acceder hasta a tres (3) días de trabajo en casa al mes, cuando, como consecuencia de los síntomas asociados al ciclo menstrual, se presente la imposibilidad de desarrollar la jornada laboral de manera presencial.

A través de la implementación de este incentivo, el Ministerio de Igualdad y Equidad reafirma su compromiso con la construcción de entornos laborales libres de discriminación, que reconozcan las realidades biológicas y sociales de las personas, y que contribuyan al bienestar físico, emocional y social. El reconocimiento y la protección de estos derechos fortalecen la equidad, promueven la salud integral y mejoran la calidad de vida, favoreciendo la participación plena de las mujeres y personas menstruantes en un entorno laboral respetuoso y garante de derechos.

- **Licencia por pérdida de mascota**

Este incentivo reconoce el vínculo afectivo que las servidoras y los servidores públicos establecen con sus animales de compañía y el impacto emocional que generan situaciones críticas asociadas a su enfermedad grave o fallecimiento, en la medida en que estos hacen parte de su entorno familiar y de apoyo emocional.

Se otorgará a las servidoras y los servidores un (1) día hábil de permiso remunerado por vigencia, en los casos de fallecimiento del animal de compañía o cuando se presenten situaciones médicas graves, urgentes o de especial cuidado que requieran su acompañamiento.

Este incentivo se concederá con fundamento en el principio de buena fe y estará orientado a atender situaciones excepcionales que impacten de manera significativa el bienestar emocional de la persona servidora, previa justificación de la situación conforme a los lineamientos que establezca la Entidad.

El beneficio contribuye al bienestar emocional y promueve una cultura organizacional empática, solidaria y cercana.

- **Licencia para actividades deportivas**

Con el propósito de promover estilos de vida saludables, el bienestar integral y la prevención de riesgos psicosociales, el Ministerio de Igualdad y Equidad fomentará la participación de las servidoras y los servidores públicos en actividades deportivas y recreativas, en el marco de las estrategias de bienestar institucional.

Este beneficio se otorgará mediante la figura de permiso remunerado, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, como una situación administrativa que permite ausentarse del servicio con justa causa, previa autorización de la jefatura inmediata y sin afectar la continuidad en la prestación del servicio público.

El permiso podrá concederse para la participación en actividades deportivas organizadas o avaladas por la Entidad, eventos institucionales de bienestar o representaciones deportivas oficiales, siempre que se encuentren debidamente justificadas.

**Acciones:**

- Actualizar la reglamentación para el disfrute del Día de la Familia considerando los ajustes introducidos por la Reforma Laboral, Ley 2466 de 2025.
- Modificar la Resolución 1289 de 2025, adoptando mecanismos alternativos que garanticen el ejercicio efectivo del derecho reconocido a las servidoras y los servidores públicos que se desplacen a su lugar de

trabajo en bicicleta, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016.

- Expedir la reglamentación correspondiente a la licencia por pérdida de mascota.
- Formalizar el procedimiento para el disfrute de la licencia para actividades deportivas.

### Dimensión 3: Trabajo que se disfruta

El Ministerio de Igualdad y Equidad reconoce la importancia de que sus servidoras y servidores se sientan en entornos de trabajo positivos, cercanos y motivadores, en los que se sientan acogidos, valorados y orgullosos de pertenecer a la Entidad.

De manera paralela, esta dimensión busca fortalecer el clima y la cultura organizacional, a través de espacios de encuentro, reconocimiento y experiencias significativas que humanicen el trabajo y reconozcan su compromiso institucional.

#### Estrategias:

- Un café para escucharnos

Este incentivo promueve una cultura de participación, escucha activa y reconocimiento, fortaleciendo la confianza entre las y los servidores y la alta dirección. Favorece un ambiente laboral en el que la gestión del cambio, el intercambio de experiencias y saberes, así como las ideas, inquietudes y propuestas, puedan compartirse de manera directa, transparente y constructiva, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el orgullo de hacer parte del Ministerio.

Para ello se crearán espacios periódicos de conversación con las dependencias, a través de encuentros como "Desayuno con...", "Café con..." o "Tardeando con...", orientados a fomentar el diálogo abierto, la participación institucional y el acercamiento entre las y los servidores y los equipos directivos.

Estos espacios podrán estar orientados a:

- Socializar temas de relevancia institucional o misional.
- Dar a conocer avances, retos y buenas prácticas de las diferentes dependencias.
- Abordar temáticas priorizadas para la gestión del cambio.
- Reconocer talentos, logros y aportes destacados de las y los servidores.
- Visibilizar la multiculturalidad, la diversidad y las experiencias institucionales.

Los encuentros se desarrollarán en formato de desayuno, café o conversatorio institucional y contarán con una agenda temática previamente definida por la

Subdirección de Talento Humano, en articulación con la Secretaría General y el Despacho del Ministro.

- **Viernes cultural**

El “Viernes Cultural” consiste en la habilitación periódica de un espacio institucional de encuentro, preferiblemente una vez al mes, destinado a la promoción de talentos, expresiones artísticas, culturales y recreativas, entre otras que puedan surgir.

Estos espacios podrán incluir, entre otras actividades:

- Presentaciones artísticas o musicales de talentos institucionales.
- Muestras culturales, dancísticas, literarias o teatrales.
- Espacios de lectura, poesía o narrativas orales.
- Exposiciones de artes plásticas, fotografía o manualidades.
- Actividades de integración cultural y recreativa.
- Conmemoraciones de fechas culturales o institucionales relevantes.

Las actividades se desarrollarán dentro de las instalaciones del Ministerio o en espacios institucionales definidos, en horarios concertados que no afecten la continuidad del servicio, y podrán articularse con campañas de bienestar, diversidad, inclusión y gestión del cambio.

La coordinación, programación y difusión de los “Viernes Culturales” estará a cargo de la Subdirección de Talento Humano, en articulación con las dependencias o servidores interesados y/o con el apoyo de las áreas misionales.

- **MIEntorno**

Esta estrategia busca fortalecer el clima laboral, el sentido de pertenencia y la motivación de las y los servidores públicos, a través de acciones sencillas y significativas de reconocimiento y cercanía institucional. MIEntorno promueve una cultura organizacional basada en el reconocimiento, la gratitud y la valoración cotidiana del esfuerzo, contribuyendo a generar entornos de trabajo más positivos, más solidarios.

También busca promover la construcción de vínculos de confianza entre las personas servidoras y la Entidad, reconociendo que pequeños gestos pueden tener un alto impacto en la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso institucional.

MIEntorno es una estrategia de bienestar orientada a sorprender positivamente a las y los servidores públicos mediante acciones espontáneas de reconocimiento, detalle y acompañamiento, que contribuyan a iniciar la semana con mayor motivación o a cerrar la jornada laboral con un mensaje de gratitud y valoración por el trabajo realizado.

La actividad podrá implementarse de manera periódica, preferiblemente una vez por trimestre, en días estratégicos como lunes o viernes, y consistirá en la entrega institucional de detalles simbólicos o refrigerios, tales como frutas, bebidas, snacks saludables u otros obsequios sencillos, acompañados de mensajes positivos, motivadores o de reconocimiento por parte de la Subdirección de Talento Humano.

Las acciones podrán desarrollarse mediante:

- Habilitación de puntos de entrega en áreas comunes del Ministerio.
- Entrega directa piso por piso o en las dependencias.
- Envío de piezas comunicativas digitales e impresas invitando a participar y a recibir el detalle institucional.

Las actividades estarán acompañadas de piezas de comunicación interna que refuercen mensajes de bienestar, gratitud, trabajo en equipo y orgullo institucional, y se desarrollarán garantizando la no afectación de la prestación del servicio.

La planeación, ejecución y seguimiento de la estrategia MIEntorno estará a cargo de la Subdirección de Talento Humano.

#### Acciones:

- Realizar la actividad “un café con...”, como mínimo una (1) vez por semestre.
- Realizar la actividad “viernes cultural”, como mínimo una (1) vez por bimestre.
- Implementar una intervención en el marco de la estrategia “MIEntorno”, como mínimo una (1) vez por mes.

#### Acciones comunes a todas las dimensiones:

- Divulgar periódicamente la Guía de Situaciones Administrativas.
- Tramitar solicitudes con la oportuna respuesta a través del Grupo de Gestión de Situaciones Administrativas de la Subdirección de Talento Humano.
- Aplicar la encuesta de percepción y satisfacción de los incentivos del Programa de Salario Emocional.

## XI. Programa de desvinculación laboral asistida

El Ministerio de Igualdad y Equidad, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, reconoce que el retiro laboral constituye una etapa significativa dentro del ciclo

de vida de las servidoras y los servidores públicos. Este proceso implica transformaciones personales, familiares, sociales y económicas que requieren un acompañamiento institucional oportuno, respetuoso y humano.

En este sentido, el Programa de Desvinculación Laboral Asistida se concibe como un componente integral del Plan de Bienestar Social e Incentivos, orientado a acompañar de manera estructurada a las personas que se encuentran próximas a su desvinculación de la entidad, especialmente aquellas en etapa prepensional, promoviendo una transición digna, cuidada y consciente, que reconozca su trayectoria, aporte institucional y bienestar integral. Para ello, se generaron las acciones pertinentes para identificar las y los servidores que constituirán la población objetivo del programa.

El programa se desarrollará a través de los siguientes componentes:

1. Sensibilización y preparación para el cambio  
Charlas y talleres orientados a la gestión del cambio, resiliencia, manejo del tiempo y construcción de proyecto de vida.
2. Orientación para la transición laboral y pensional  
Espacios de educación financiera, información sobre el sistema pensional, oportunidades de emprendimiento y generación de ingresos.
3. Gestión del conocimiento y cierre institucional. Con el propósito de brindar una orientación clara y acompañar de manera adecuada el proceso de desvinculación laboral, la Subdirección de Talento Humano socializa la Guía de Desvinculación y el enlace de la encuesta de desvinculación, orientada a recoger percepciones sobre la experiencia laboral y a generar insumos para la mejora institucional. De igual forma, se dispone el formato TH\_E-FO-002 – Informe de entrega del puesto de trabajo, como mecanismo para garantizar la adecuada transferencia de conocimiento y el cumplimiento de los procedimientos establecidos.

## XII. Programa de bilingüismo

El objetivo del Programa es capacitar a las y los servidores del Ministerio de Igualdad y Equidad en el idioma inglés mediante clases virtuales dictadas a través de la plataforma Sofía Plus del Sena. El programa, ha establecido la enseñanza de diferentes niveles de aprendizaje, en la modalidad virtual con una duración de 180 horas en cada uno.

### XIII. Medición e intervención de Clima Organizacional

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998, las entidades públicas deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos (2) años, y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención orientadas a mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral.

El clima organizacional constituye una dimensión fundamental de la calidad de vida laboral, con incidencia directa en la productividad, el desempeño institucional y el desarrollo integral del talento humano. Al respecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) lo define como el conjunto de percepciones compartidas que las y los servidores públicos construyen sobre las características de su entidad, incluyendo políticas, prácticas y procedimientos —formales e informales— que influyen en su comportamiento dentro de la organización.

Desde esta perspectiva, la medición del clima organizacional permite conocer cómo las y los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo, sus experiencias, motivaciones, expectativas y valores, información clave para realizar un diagnóstico que oriente la toma de decisiones y la formulación de acciones de mejora. Conforme a los lineamientos del DAFP, dicho diagnóstico debe servir de base para la definición, ejecución y evaluación de estrategias de intervención institucional.

El instrumento de medición del clima organizacional fue revisado de manera articulada con la Secretaría General y la Oficina de Saberes y Conocimientos Estratégicos, y se encuentra basado en la metodología tipo Likert.

La aplicación de la encuesta inició en el mes de diciembre de 2025 y se encuentra en proceso de diligenciamiento, con el propósito de alcanzar una muestra representativa que permita contar con un diagnóstico confiable para la definición de acciones de intervención orientadas al fortalecimiento del bienestar y la calidad de vida laboral en la entidad.

La encuesta es de carácter confidencial y su aplicación se realiza a través de la Caja de Compensación Familiar Cafam, entidad que consolidará y entregará a la Subdirección de Talento Humano resultados de carácter general y no individualizados. Esta metodología busca contribuir a la disminución de sesgos y a mitigar los temores asociados al diligenciamiento de este tipo de instrumentos en el sector público, promoviendo una participación libre, segura y transparente por parte de las y los servidores públicos.

Para el diagnóstico e intervención del clima organizacional, se consideran las siguientes variables definidas por el DAFP:

- Orientación organizacional: Nivel de claridad de las y los servidores sobre la misión, objetivos, estrategias, valores y políticas institucionales, así como sobre los procesos de planeación, distribución de funciones y asignación de recursos.
- Administración del talento humano: Percepción frente a los procesos de ubicación, capacitación, bienestar y satisfacción laboral, orientados al crecimiento personal y profesional.
- Estilo de dirección: Conjunto de conocimientos, habilidades y prácticas gerenciales utilizadas para guiar a personas y equipos hacia el logro de objetivos institucionales.
- Comunicación e integración: Flujo de información y retroalimentación, tanto horizontal como vertical, que fortalece la cohesión, la identificación institucional y el trabajo articulado.
- Trabajo en grupo: Grado de cooperación, interdependencia y compromiso entre las personas para el logro de propósitos comunes.
- Capacidad profesional: Conjunto integrado de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos que inciden en la autoestima, confiabilidad y desempeño laboral.
- Medio ambiente físico: Condiciones físicas del entorno laboral (iluminación, ventilación, seguridad, orden, mantenimiento, entre otros) que influyen positiva o negativamente en el desempeño de las funciones.
- Código de Integridad de manera complementaria.

## XIV. Recursos

Los recursos para la financiación del Plan corresponden a los recursos apropiados para ejecutar las actividades programadas en el presente Plan u otras a que haya lugar de acuerdo a necesidades o nuevas experiencias del Ministerio de Igualdad y Equidad, que para la vigencia 2026 asciende a CUATROCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$400.000.000), los cuales hacen parte del Presupuesto General de la Nación.

Para dar cumplimiento al Plan, el equipo de profesionales y contratistas aportarán desde sus saberes y capacidades técnicas para asegurar el cumplimiento y así aportar a la calidad de vida laboral de las y los servidores del MIE. Adicionalmente, el Ministerio se articulará y gestionará el apoyo de instituciones y grupos de valor tales como:

- Caja de Compensación Familiar
- ARL Positiva

- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Escuela superior de administración Pública – ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades adscritas al Programa Servimos

## XV. Seguimiento y evaluación al Plan

La Subdirección de Talento Humano realiza seguimiento trimestral a la ejecución de las actividades programadas dentro del Plan de Bienestar e Incentivos del 2026. A partir de la retroalimentación el Plan se irá 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 2026 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

Indicador	Fórmula del indicador
Cobertura de servidores/as en las actividades del Plan	(servidores participantes en las actividades del periodo / total de servidores inscritos en las actividades del periodo) * 100
Cumplimiento del Plan	(ΣPorcentaje de avance de cada componente* peso relativo)
Satisfacción de las personas beneficiarias de las actividades del Plan	(ΣPromedio de satisfacción de cada actividad / número de actividades)* 100
Ejecución de recursos asociada	(Presupuesto ejecutado / Presupuesto asignado)* 100

Ilustración 23. Indicadores del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

## XVI. Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción
1.0	28/01/2026	Se crea el Plan, el cual es presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



Ministerio de  
Igualdad y Equidad

