



Igualdad



Plan de Bienestar Social e Incentivos

2026

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 (E)

Viceministra(o) de Pueblos Étnicos y Campesinos

Viceministra(o) de las Diversidades

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:

María José Pérez Hoyos

Jefa de Oficina Asesora de Planeación

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: X de enero de 2026

Contenido

PRESENTACIÓN	4
I. Marco Normativo y referentes.....	5
II. Objetivo general.....	7
III. Objetivos específicos	7
IV. Beneficiarios	8
V. Insumos.....	9
VI. Fases	10
VII. Caracterización de la población.....	10
VIII. Encuesta de necesidades de bienestar	16
IX. Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026	24
X. Incentivos y estrategia de salario emocional.....	29
XI. Programa de desvinculación laboral asistida	32
XII. Programa de bilingüismo	33
XIII. Medición e intervención de Clima Organizacional.....	33
XIV. Recursos	34
XV. Seguimiento y evaluación al Plan	35

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 el subcomponente 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

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

igualdad, reconociendo las realidades y contextos de las y los servidores públicos y fomentando el respeto por la diferencia como parte del quehacer institucional.

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 como un 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.
- **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.
- **Guía de desvinculación laboral asistida.**

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. 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".

No obstante, el alcance de participación de los integrantes del núcleo familiar 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. En este sentido, para aquellas actividades e incentivos dirigidos a hijos e hijas de las y los servidores públicos, la participación se circunscribirá a menores de 18 años, conforme a lo acordado en los escenarios de concertación sindical.

Las y los servidores que se encuentren en situaciones administrativas como vacaciones, incapacidad o licencia, 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
- FURAG
- Matriz de autodiagnóstico
- Acuerdos sindicales vigentes

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 la planta de la entidad, conformada por 535 servidores y servidoras con corte al 31 de diciembre de 2025.

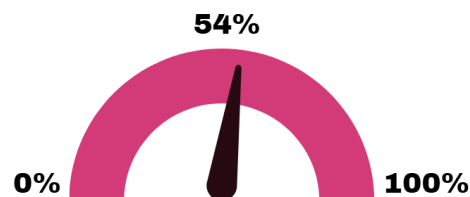


Ilustración 2 Total de personas que diligenciaron la encuesta

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**

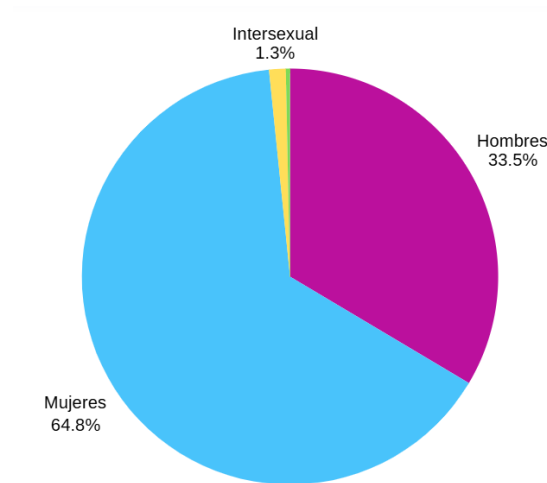


Ilustración 3 Sexo asignado al nacer

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**

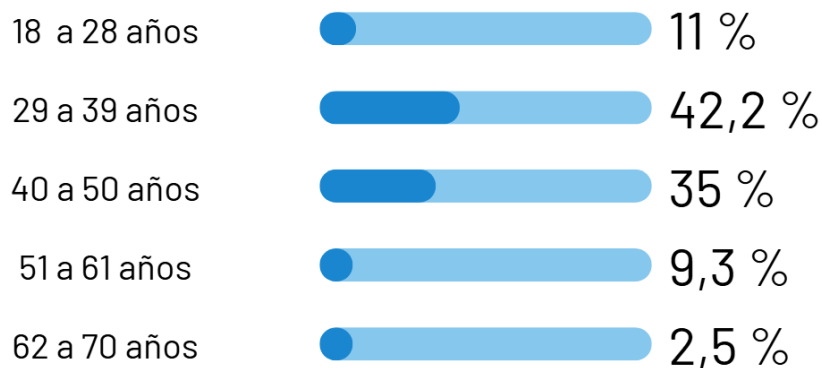


Ilustración 4 Rango etario

Respecto al rango etario, la mayoría de las personas encuestadas se concentra entre 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**

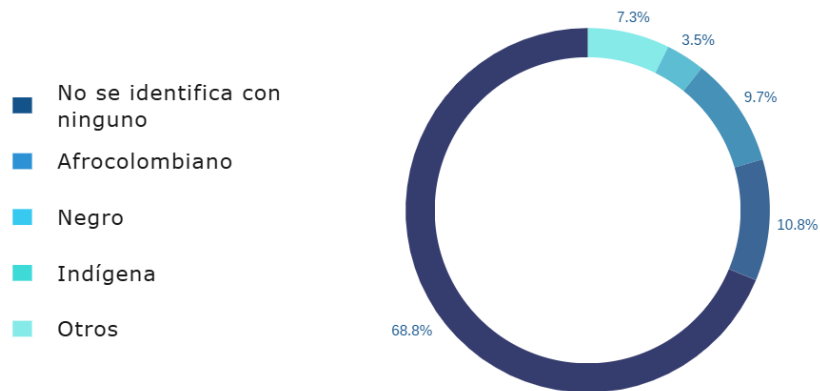


Ilustración 5 Autorreconocimiento étnico

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**

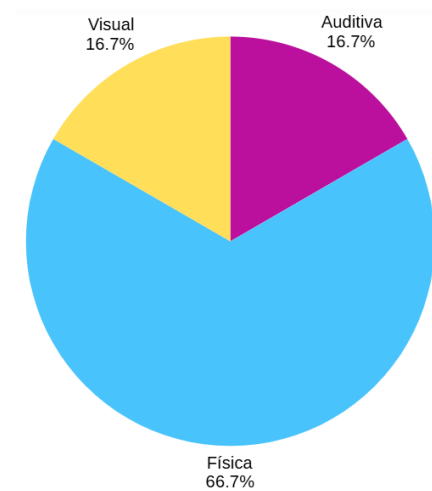


Ilustración 6 Composición de personas con discapacidad

Respecto a las personas con discapacidad que participaron en la encuesta, 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.

- **Nivel de escolaridad**

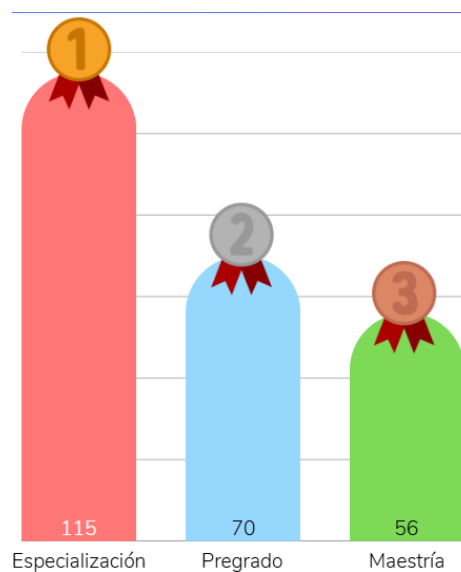


Ilustración 7 Nivel de escolaridad

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).

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 hijos**

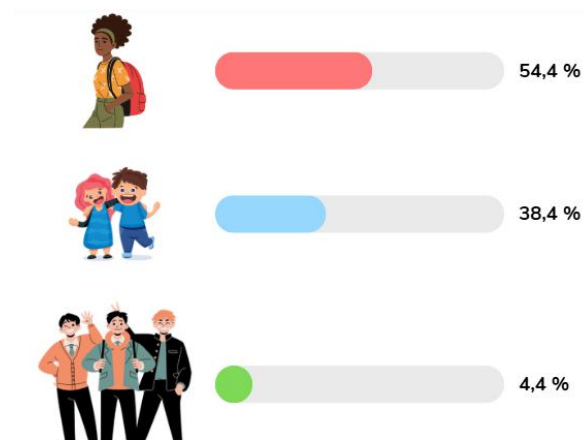


Ilustración 8 Servidoras y servidores con hijos

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**



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 servidoras 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 servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad.

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

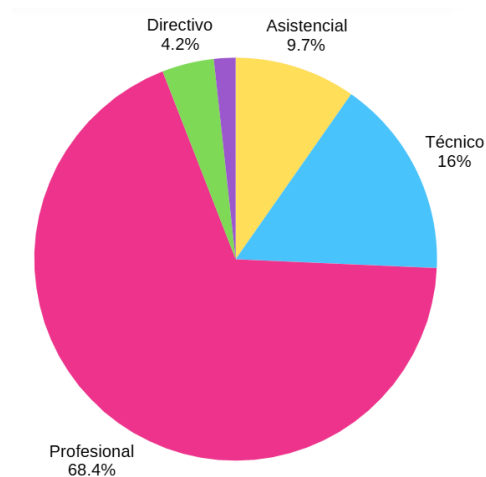


Ilustración 11 Participación en la encuesta según nivel jerárquico

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**

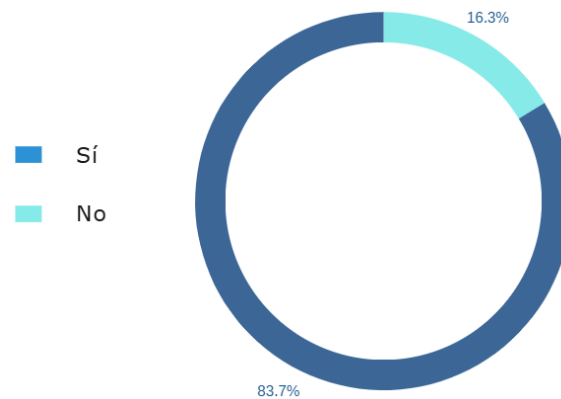


Ilustración 12 Participación en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025

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**

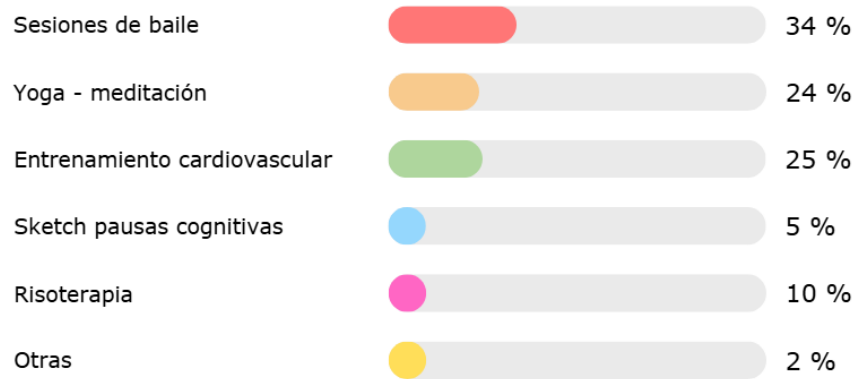


Ilustración 16 Actividades de autocuidado que prefieren desarrollar

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**

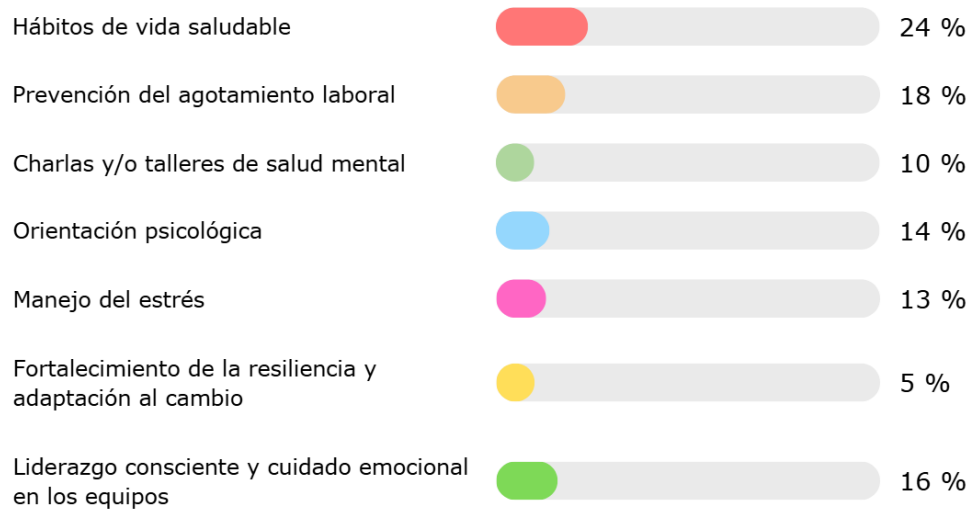


Ilustración 17 Talleres y jornadas de prevención y promoción en salud mental de mayor interés

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

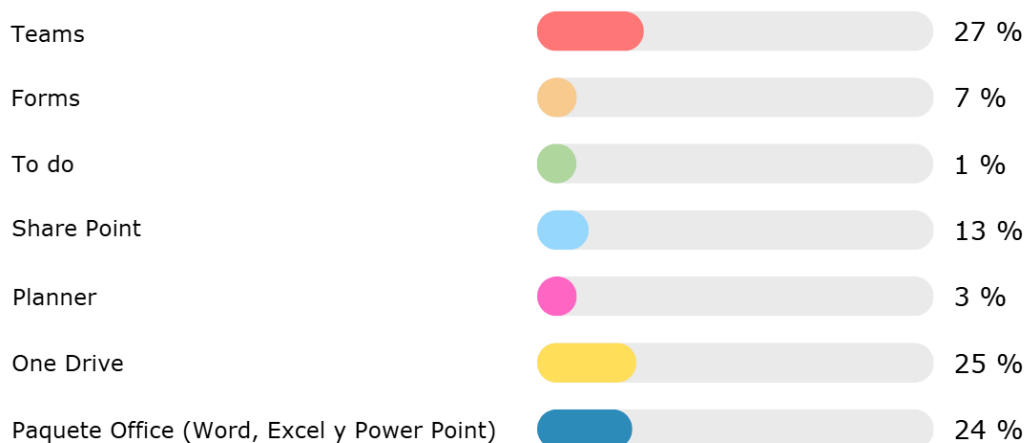


Ilustración 19 Herramientas colaborativas más utilizadas por las y los servidores

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**

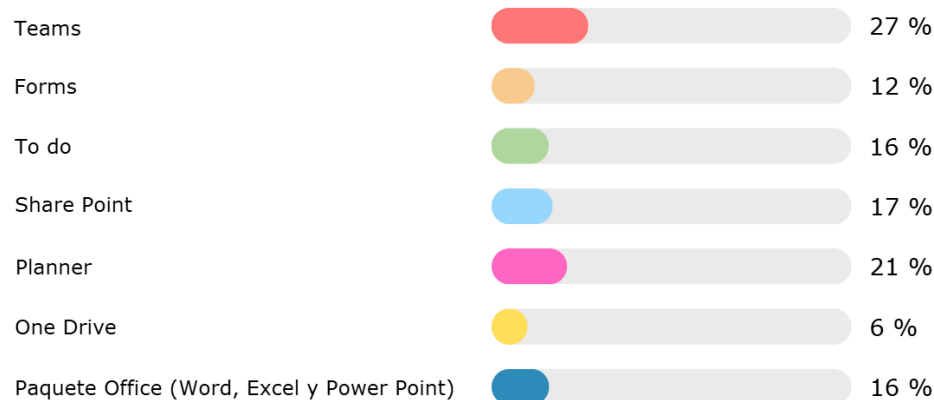


Ilustración 20 Herramientas colaborativas que más les gustaría aprender

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**

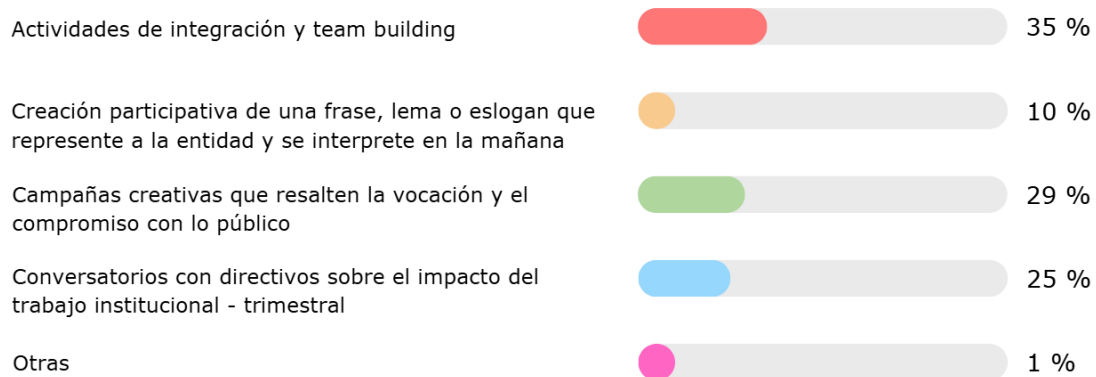


Ilustración 21 Acciones para fortalecer la identidad institucional y la vocación por el servicio público en la entidad

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 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	ACTIVIDAD
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Caminatas
	Torneo de bolos
	Torneo de juegos tradicionales
	Taller de cocina
	Madres lactantes / salas amigas
	Actividades culturales
	Cumpleaños
	Divulgación de profesiones o efemérides
	Conmemoración día internacional de la mujer
	Día del hombre

EJES	ACTIVIDAD
	Día del/a niño/a
	Día de la secretaria/o
	Día de la familia
	Día de la madre
	Feria de servicios
	Intervención de Clima y Cultura organizacional
	Feria institucional de emprendimientos
	Pet day
	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 y promoción en salud mental
	Semana de la salud
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Talleres o jornadas en pro de la diversidad e inclusión
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Curso herramientas colaborativas
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Interiorización de principios del Código de Integridad
	Charlas motivacionales de identidad, pertenencia y vocación del servicio público

EJES	ACTIVIDAD
	Socialización Programa Servimos
	Programa Bilingüismo

Tabla 1 Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

Ejes	Actividades	Meses																			
		Ene				Feb				Mar				Abr				May			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identidad y vocación por el servicio público	Socialización Programa servimos																				
Equilibrio Psicosocial	Madres lactantes /Salas Amigas																				
Salud mental	Actividades de bienestar físico y autocuidado																				
Equilibrio Psicosocial	Promoción de actividades culturales																				
Equilibrio Psicosocial	Cumpleaños																				
Equilibrio Psicosocial	Día conmemorativo a la profesión u oficio																				
Identidad y vocación por el servicio público	Programa de bilingüismo																				
Equilibrio Psicosocial	Conmemoración del Día internacional de la mujer																				
Equilibrio Psicosocial	Día del hombre																				
Equilibrio Psicosocial	Día del niño																				
Equilibrio Psicosocial	Día de la secretaria(o)																				

Ejes	Actividades	Meses																			
		Ene				Feb				Mar				Abr				May			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Equilibrio Psicosocial	Día de la familia																				
Equilibrio Psicosocial	Día de la madre																				
Identidad y vocación por el servicio público	Charlas motivacionales de identidad, pertenencia y vocación del servicio público																				
Equilibrio Psicosocial	Torneo de bolos																				
Equilibrio Psicosocial	Torneo de juegos tradicionales																				
Equilibrio Psicosocial	Feria de servicios																				
Identidad y vocación por el servicio público	Interiorización de principios del Código de Integridad																				
Equilibrio Psicosocial	Caminata ecológica																				
Equilibrio Psicosocial	Taller de cocina																				
Equilibrio Psicosocial	Feria de emprendimiento institucional																				
Equilibrio Psicosocial	Pet day																				
Salud mental	Semana de la salud																				
Equilibrio Psicosocial	Actividades en el marco del Programa de Desvinculación asistida																				
Diversidad e inclusión	Talleres o jornadas en pro de la diversidad e inclusión																				

Ejes	Actividades	Meses															
		Ene				Feb				Mar				Abr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Equilibrio Psicosocial	Intervención de Clima y Cultura organizacional																
Transformación digital	Curso herramientas colaborativas																

Tabla 2 Cronograma de actividades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

X. Incentivos y estrategia de salario emocional

Frente a los Programas de Incentivos, el artículo 26 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispuso:

“Artículo 26. Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

1. crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos”.

En línea con este marco normativo, y considerando las particularidades de la Entidad, creada en el año 2023, y ante la ausencia de normatividad interna para regular la implementación de incentivos como apoyo a la educación formal, mejores servidores públicos y mejores equipos de trabajo, para la vigencia 2025 la Subdirección de Talento Humano implementó estrategias orientadas a favorecer las condiciones y bienestar de las y los servidores del Ministerio de Igualdad y Equidad que incluyen permisos remunerados por cumpleaños, implementación de la licencia menstrual, incentivo por el uso de la bicicleta, implementación de horarios laborales flexibles y la implementación de la modalidad de Teletrabajo.

- **Día de descanso 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.

- **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.

- **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.

- **Horarios 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.

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	$(\text{servidores participantes en las actividades del periodo} / \text{total de servidores inscritos en las actividades del periodo}) * 100$
Cumplimiento del Plan	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{actividades programadas}) * 100$
Porcentaje de satisfacción de las personas beneficiarias de las actividades del Plan	$\sum (\text{Promedio de satisfacción de cada actividad} / \text{número de actividades}) * 100$

Tabla 3 Indicadores Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026



Ministerio de
Igualdad y Equidad

