



# Igualdad



**Plan Estratégico del  
Talento Humano  
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:**

Marlon Guevara Rodríguez

Karen Alejandra Rivera Rojas

**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.....	6
II. Marco Estratégico.....	8
III. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano .....	9
IV. Objetivos .....	11
V. Estructura Organizacional.....	12
VI. Planta de personal.....	13
VII. Caracterización del Talento Humano .....	14
VIII. Autodiagnóstico de la política de GETH.....	19
IX. Desarrollo del Plan Estratégico .....	21
X. Seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano .....	27
XI. Financiación del Plan.....	31



## PRESENTACIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG reconoce al talento humano como el eje fundamental para el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En este marco, la Dimensión 1: Talento Humano se orienta a la gestión integral de las servidoras y los servidores públicos a lo largo de su ciclo de vida (ingreso, desarrollo y retiro), y se desarrolla a través de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad.

En particular, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano tiene como propósito que las entidades públicas cuenten con un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya de manera efectiva al cumplimiento de la misión institucional, promoviendo al mismo tiempo el desarrollo personal y laboral de quienes prestan sus servicios al Estado. Su implementación se materializa mediante el Plan Estratégico de Talento Humano y de sus planes subsidiarios: el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El Ministerio de Igualdad y Equidad tiene como misión formular, implementar, coordinar y evaluar políticas, planes, programas y proyectos orientados a garantizar el derecho a la igualdad y la equidad para toda la población colombiana, con especial énfasis en los sujetos de especial protección constitucional y bajo enfoques de derechos, de género, diferencial, étnico-antirracista, interseccional y territorial. En coherencia con esta misión y con la Planeación Estratégica Institucional, la gestión del talento humano se constituye en un factor habilitador de la estrategia transformadora de Gobernanza Interna, orientada a fortalecer la articulación y operación de las dependencias que para el cumplimiento de la misionalidad del Ministerio.

Ahora bien, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1075 de 2013<sup>1</sup>, la Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Igualdad y Equidad es la responsable de formular e implementar las políticas, planes y programas relacionados con la gestión del talento humano. Asimismo, en cumplimiento de la Resolución No. 1022 de 2024, mediante la cual se adopta el MIPG y se crea el Sistema Integrado de Gestión en el Ministerio, dicha Subdirección ejerce el liderazgo de las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad.

---

<sup>1</sup> Decreto 1075 del 29 de junio de 2013 “Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones”.

En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Igualdad y Equidad establece la planeación necesaria para gestionar de manera adecuada el talento humano durante la vigencia correspondiente, integrando los instrumentos de planeación del empleo público y del desarrollo del personal, de conformidad con lo dispuesto en el marco normativo vigente.

El presente Plan fue formulado a partir del diagnóstico realizado mediante la Matriz de Autodiagnóstico del Talento Humano, alineado con la Planeación Estratégica Institucional y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, así como con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el *Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano*.

## I. Marco Normativo y referentes

El Plan Estratégico del Talento Humano y los planes que lo integran, se estructuran con el siguiente marco normativo, cuyas especificidades se encuentran en cada Plan:

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, Título V, capítulo 2.
- **Ley 100 de 1993**, "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 489 de 1998**, "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."
- **Ley 776 de 2002**, "Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales".
- **Ley 909 de 2004**, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 1064 de 2006**, "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
- **Ley 1474 de 2011**, "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- **Ley 1562 de 2012**, "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo".
- **Ley 1960 de 2019**, "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 2281 de 2023**, "Por medio de la cual se crea el Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones".
- **Decreto 2400 de 1968**, "Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones".
- **Decreto Ley 1295 de 1994**, "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- **Decreto Nacional 1072 de 2015**, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", y los Decretos que lo modifican y adicionan.
- **Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015**, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- **Decreto 1499 de 2017**, "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".

- **Decreto 612 de 2018**, "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- **Decreto 815 de 2018**, "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".
- **Decreto 1075 de 2023**, "Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones".
- **Decreto 1076 de 2023**, "Por el cual se establece la Planta de Personal del Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones".
- **Resolución 4566 de 2016**, expedida por el Ministerio de Trabajo "Por la cual se crea el Programa "Estado Joven" de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, se establecen las condiciones para su puesta en marcha y se dictan otras disposiciones".
- **Resolución 667 de 2018**, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, "Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas".
- **Resolución 1166 de 2018**, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, "Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones".
- **Resolución 0312 de 2019**, expedida por el Ministerio de Trabajo "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes".
- **Resolución 178 de 2024**, expedida por el Ministerio de Igualdad y Equidad, "Por medio de la cual se ajusta y adiciona el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del Ministerio de Igualdad y Equidad".
- **Resolución No. 923 de 2024**, emitida por el Ministerio de Igualdad y Equidad, "Por la cual se adopta la metodología para la concertación, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión de conformidad con la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos y el nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública".
- **Resolución 1022 de 2024**, expedida por el Ministerio de Igualdad y Equidad, "Por medio de la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se crea el Sistema Integrado de Gestión en el Ministerio de Igualdad y Equidad".
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030**, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.
- **Programa Nacional de Bienestar 2023—2026**, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Circular Externa 100-001 de 2025**, Por la cual se reglamenta la formulación y publicación del Plan Estratégico del Talento Humano.

- **Documento parámetro para la planeación estratégica de talento humano**, Departamento Administrativo de la Función Pública.

## II. Marco Estratégico

El Ministerio de Igualdad y Equidad, de acuerdo con la Ley 2281 de 2023, se crea con el objeto de diseñar, formular, adoptar, dirigir, coordinar, articular, ejecutar fortalecer y evaluar las políticas, planes, programas, estrategias, proyectos y medidas para contribuir en la eliminación de las desigualdades económicas, políticas y sociales; impulsar el goce del derecho a la igualdad; el cumplimiento de los principios de no discriminación y no regresividad; la defensa de los sujetos de especial protección constitucional, de población vulnerable y de grupos históricamente discriminados o marginados, incorporando y adoptando los enfoques de derechos, de género, diferencial, étnico-racial e interseccional.

Para direccionar su accionar, el Ministerio de Igualdad y Equidad formuló su Plan Estratégico Institucional, considerando el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "*Colombia potencia mundial de la vida*", las macrometas y apuestas del Gobierno Nacional y la agenda global 2030 suscrita por Colombia en la cumbre de las Naciones Unidas, relacionada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El Plan Estratégico Institucional define la plataforma estratégica del Ministerio, a partir de sus enfoques orientadores inmersos en la Ley de creación de la entidad y declarados de manera explícita en la Resolución 668 de 2024; estos enfoques constituyen los ejes articulados de los sistemas, políticas, estrategias, planes y proyectos de la Entidad. De igual manera, declara la misión y visión de la Entidad.

A partir de la plataforma estratégica definida, el Plan Estratégico Institucional propone dos objetivos estratégicos y uno operacional que se materializan a través de estrategias transformadoras, como se observa en la siguiente ilustración:



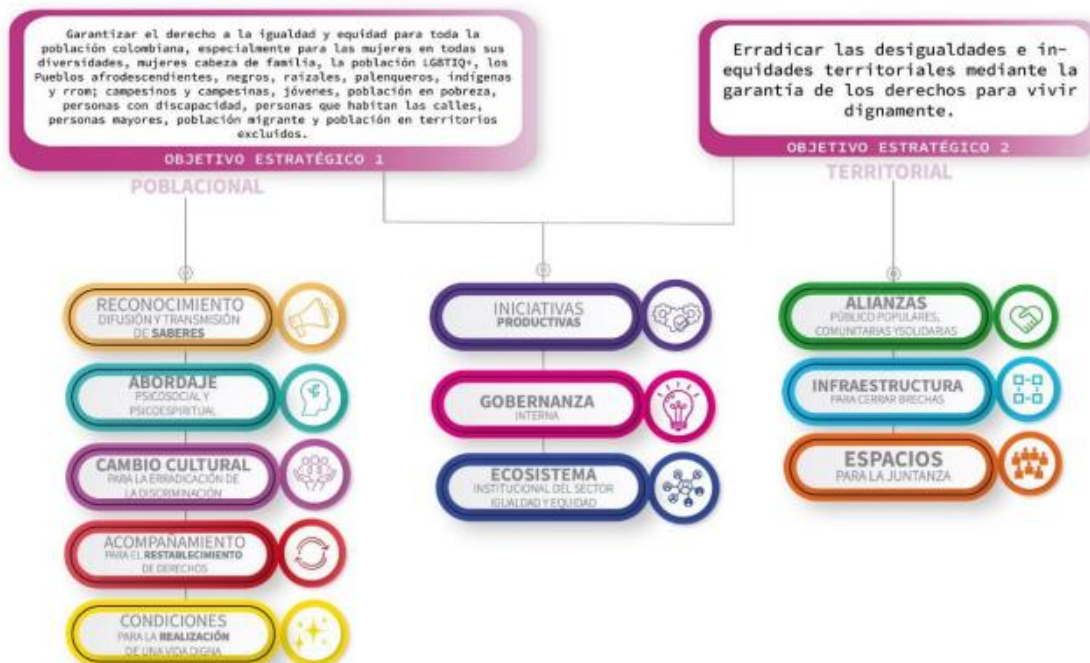


Ilustración 1. Objetivos y estrategias transformadoras  
Fuente: Plan Estratégico Institucional Ministerio de Igualdad y Equidad

El Plan Estratégico Institucional puede consultarse en el link de [Transparencia y Acceso a la Información Pública](#).

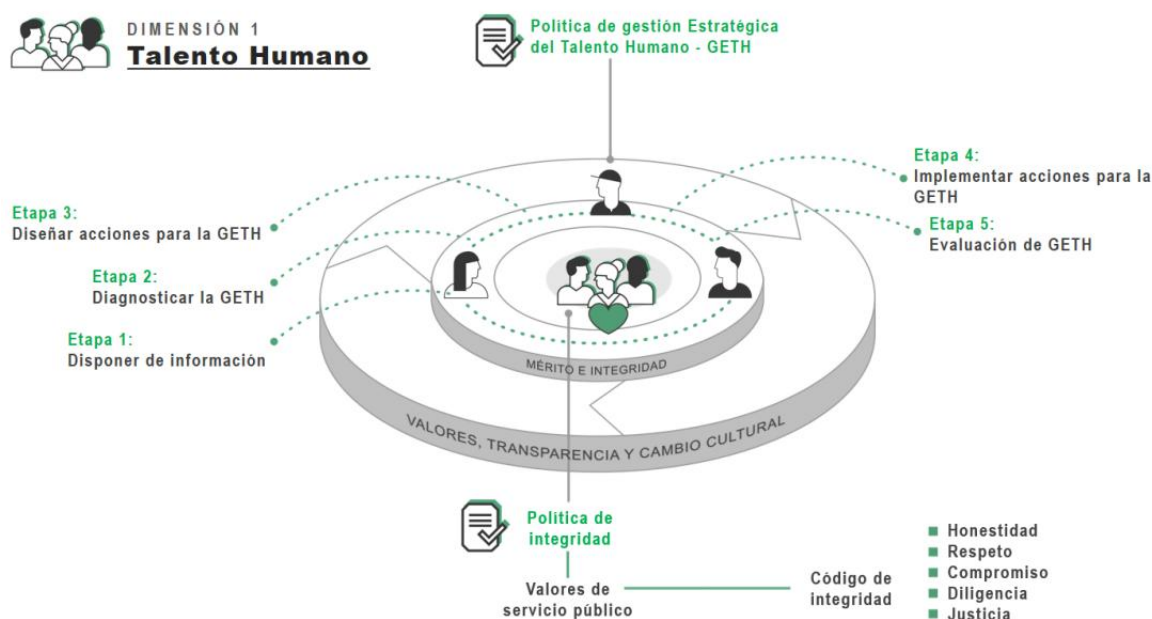
### III. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un marco de referencia que proporciona a las entidades públicas herramientas para dirigir y planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar, y controlar la gestión institucional para generar resultados que garanticen los derechos, resuelvan las necesidades y problemas de la ciudadanía.

MIPG se estructura a partir de siete (7) Dimensiones y diecinueve (19) políticas de gestión y desempeño. La primera dimensión, la de Talento Humano, representa el corazón del modelo y se centra en la gestión de los servidores y servidoras públicas como el capital estratégico para el cumplimiento de los objetivos institucionales. El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a

través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.<sup>2</sup>



*Ilustración 2. Dimensión de Talento Humano, Modelo Integrando de Planeación y Gestión*  
*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

Dentro de esta dimensión, se establece la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano que propende porque las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. La Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad.

Según establece el Manual Operativo de MIPG, para la implementación de una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, se deben tener en cuenta las siguientes etapas:

<sup>2</sup> Manual Operativo MIPG, versión 6. Departamento Administrativo de la Función Pública.



*Ilustración 3. Fases para la implementación de la política de GETH*  
*Fuente: Elaboración propia a partir del Manual Operativo MIPG, DAFP*

## IV. Objetivos

### Objetivo general

Planear, implementar y evaluar acciones orientadas al desarrollo integral de las servidoras y servidores públicos del Ministerio de Igualdad y Equidad, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, actuando en el marco de los principios del Código de Integridad.

### Objetivo específicos

- Fortalecer la gestión del talento humano mediante la identificación, desarrollo y alineación de las competencias clave para el cumplimiento de los objetivos institucionales, asegurando el cumplimiento de los propósitos del Ministerio.
- Consolidar una cultura organizacional orientada al respeto por la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, garantizando un trato equitativo y respetuoso para todas las servidoras y los servidores públicos.
- Fortalecer el bienestar integral del talento humano, mediante la implementación de programas y acciones que promuevan condiciones laborales adecuadas, el respeto efectivo de los derechos de las servidoras y los servidores públicos, y el mejoramiento de su calidad de vida,

incluyendo espacios de integración, esparcimiento y conciliación entre la vida laboral y familiar, de acuerdo con las necesidades identificadas.

- Promover y preservar la salud de las servidoras y los servidores públicos y de los contratistas de la Entidad, mediante la implementación de medidas de prevención y control orientadas a reducir la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales asociados a los riesgos derivados de las actividades desempeñadas, con el propósito de garantizar el bienestar integral de la población trabajadora y fortalecer la toma de decisiones y las acciones de mejora continua en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## **V. Estructura Organizacional**

El Ministerio de Igualdad y Equidad, se crea, mediante la Ley 2281 de 2023, con el objeto de diseñar, formular, adoptar, dirigir, coordinar, articular, ejecutar fortalecer y evaluar. las políticas, planes, programas, estrategias, proyectos y medidas para contribuir en la eliminación de las desigualdades económicas, políticas y sociales; impulsar el goce del derecho a la igualdad; el cumplimiento de los principios de no discriminación y no regresividad; la defensa de los sujetos de especial protección constitucional, de población vulnerable y de grupos históricamente discriminados o marginados, incorporando y adoptando los enfoques de derechos, de género, diferencial, étnico - racial e interseccional.

Mediante el Decreto 1075 de 2023 se adopta la estructura del Ministerio, como se observa a continuación:



Ilustración 4. Organigrama Ministerio de Igualdad y Equidad  
Fuente: Ministerio de Igualdad y Equidad

## VI. Planta de personal

La planta de personal del Ministerio de Igualdad y Equidad fue establecida mediante el Decreto 1076 de 2023; y está conformada por un total de setecientos cuarenta y cuatro (744) empleos, de los cuales treinta y ocho (38) corresponden a la planta estructural y setecientos seis (706) a la planta global, distribuidos por nivel jerárquico, como se observa en la siguiente gráfica:



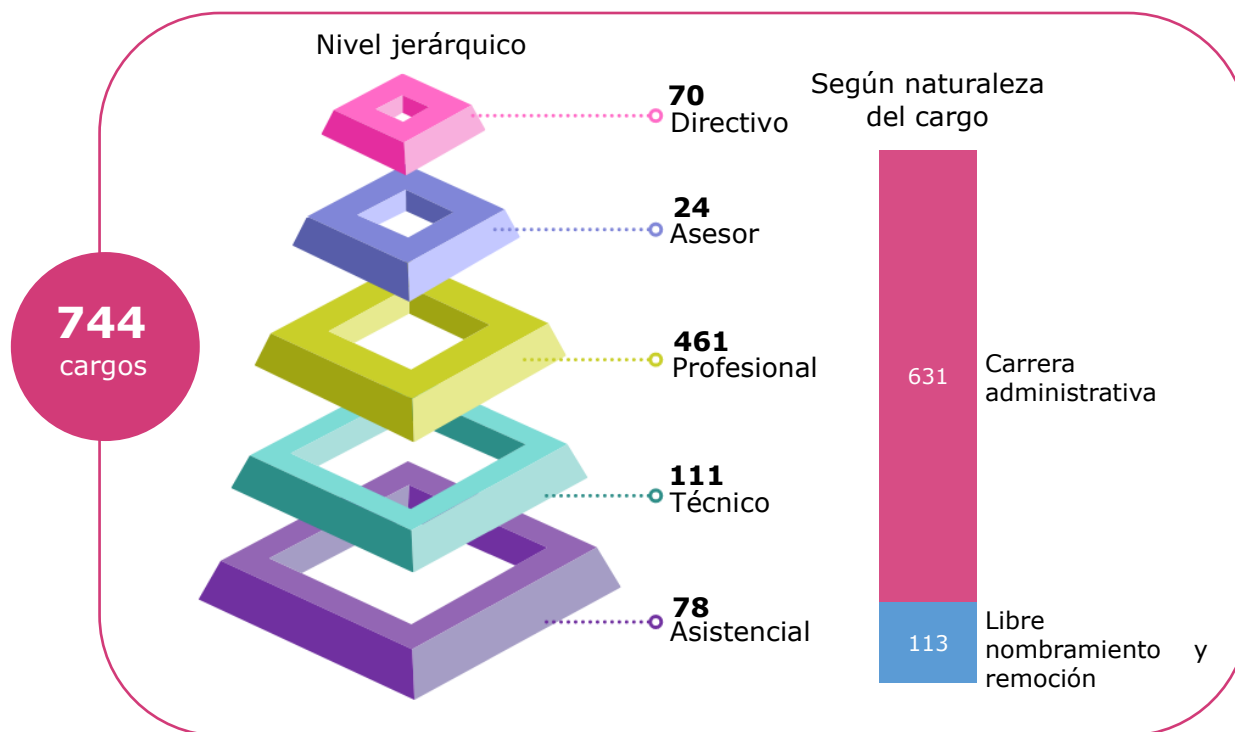


Ilustración 5. Empleos por nivel y naturaleza

Al corte del 31 de diciembre de 2025, el Ministerio de Igualdad y Equidad alcanzó los quinientos treinta y cinco (535) empleos provistos, alcanzando un indicador de provisión general del 71,9%.

## VII. Caracterización del Talento Humano

Con el fin de obtener información relevante para el diseño de las estrategias, programas y planes de la Gestión del Talento Humano, la Subdirección de Talento Humano lideró la aplicación de la encuesta "*Identificación de necesidades Planes de la Gestión Estratégica de Talento Humano*", que fue aplicada entre diciembre de 2025 y enero de 2026, y proporciona insumos para la planificación de la gestión estratégica del Talento Humano, mediante la caracterización de los servidores y servidoras públicas del Ministerio de Igualdad y Equidad y sus necesidades, intereses y expectativas.

A diciembre de 2025, el universo de servidores y servidoras activos era de 535, de los cuales 288 (equivalente al 53,8%) respondieron a la encuesta. A continuación, se presentan los principales resultados del análisis de la encuesta:

### a. Rango etario

En cuanto a los rangos etarios de los servidores y servidoras del Ministerio, se tiene lo siguiente:

Rango etario	Cantidad de personas	Proporción
18 a 28 años	31	10,76%
29 a 39 años	127	44,10%
40 a 50 años	98	34,03%
51 a 61 años	25	8,68%
62 a 70 años	7	2,43%
<b>Total general</b>	<b>288</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 1. Rango etario servidoras y servidores MinIgualdad  
Fuente: Encuesta identificación de necesidades

### b. Sexo asignado al nacer

En cuanto al sexo asignado al nacer, se observa que el 65% de los servidores (187 personas) les fue asignado el sexo femenino, mientras que el 33%, equivalente a 96 personas, les fue asignado el sexo masculino; una persona se registra como intersexual (0,35%); mientras que el 1,7% restante no respondió. Así, se identifica que, en el Ministerio de Igualdad y Equidad por cada persona del sexo masculino, existen aproximadamente 1.9 personas del sexo femenino.

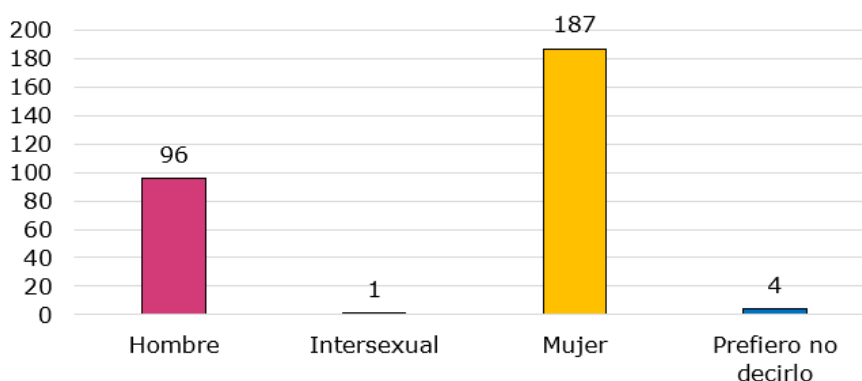
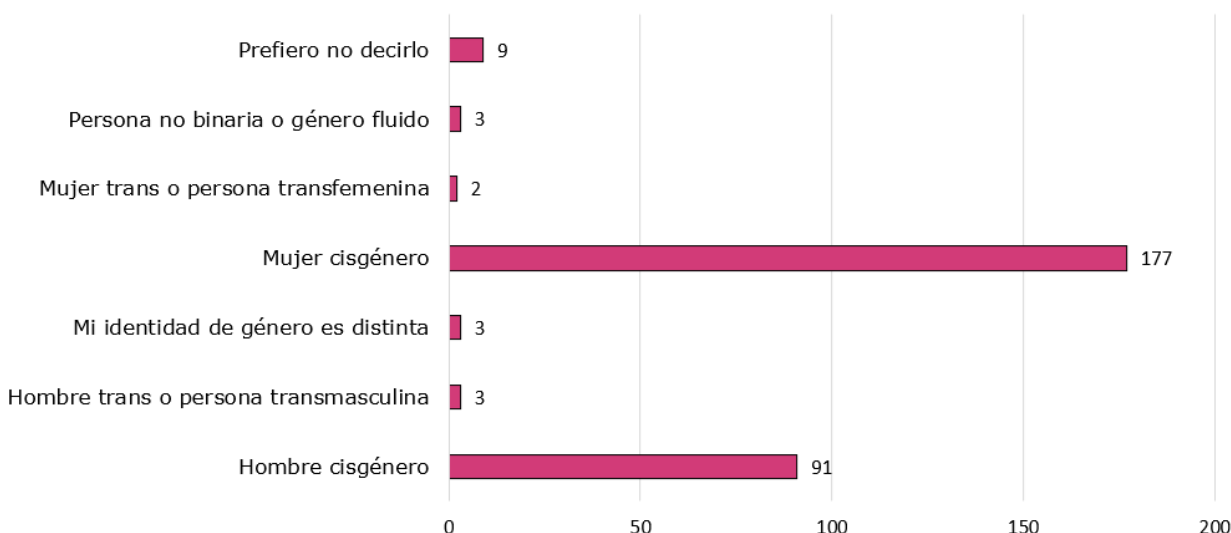


Ilustración 6. Sexo asignado al nacer  
Fuente: Encuesta identificación de necesidades

### c. Identidad de género

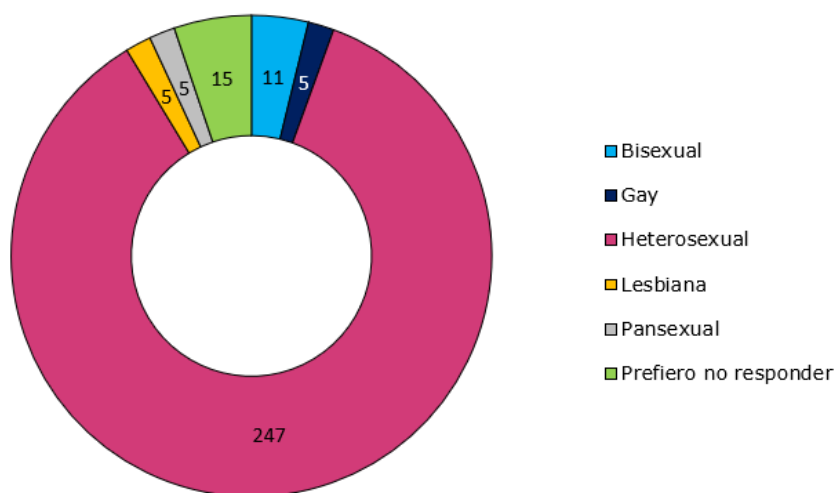
De los servidores y servidoras, el 61,46% (177 personas) se identifica como mujer cisgénero, mientras que un 31,6% (91 personas) se identifica como hombre cisgénero. Además, hay una representación más pequeña de personas trans y no binarias: solo 3 personas se identifican como hombres trans o transmasculinos, 2 personas se identifican como mujer trans o transfemenina, y 3 personas se identifican como no binarias o de género fluido. También, hay un 3,1% (9 personas) que prefirió no responder a la pregunta sobre su identidad de género.



*Ilustración 7. Identidad de género*  
Fuente: Encuesta identificación de necesidades

#### d. Orientación sexual

En relación con la orientación sexual de las servidoras y los servidores del Ministerio, los resultados de la encuesta evidencian que la mayoría de las personas encuestadas se identifica como heterosexual, con 247 respuestas, lo que corresponde al 85,8%. La orientación bisexual representa el 3,8%, equivalente a 11 respuestas. Por su parte, las orientaciones gay, lesbiana y pansexual registran cada una 5 respuestas, lo que corresponde al 1,7% respectivamente. Finalmente, 15 personas, equivalentes al 5,2%, optaron por no responder esta pregunta.



*Ilustración 8. Orientación sexual*  
Fuente: Encuesta identificación de necesidades

### e. Estado civil

Los resultados evidencian que la mayoría de las personas encuestadas se encuentra soltera, representando el 55,90% del total (161 personas). En segundo lugar, se ubican quienes reportan estar en unión libre, con el 20,83% (60 personas), seguidos por las personas casadas, que corresponden al 18,06% (52 personas). En menor proporción se identifican las personas separadas (2,78%), divorciadas (2,08%).

Estado civil	Cantidad de personas	Proporción
Casado/a	52	18,06%
Divorciado/a	6	2,08%
Separado/a	8	2,78%
Soltero/a	161	55,90%
Unión libre	60	20,83%
<b>Total general</b>	<b>288</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 2. Estado civil

Fuente: Encuesta identificación de necesidades

### f. Identidad étnica

Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de las personas encuestadas (68,75%) no se identifica con ningún grupo étnico. No obstante, se evidencia la presencia de diversidad étnica y cultural en la Entidad, destacándose la identificación como afrocolombiana(o) (10,76%) y negra(o) (9,72%), lo que refleja una participación relevante de población afrodescendiente. Asimismo, el 3,47% se identifica como indígena, mientras que otros grupos como campesino, palenquero, raizal y Rrom presentan porcentajes menores. Adicionalmente, el 4,51% de las personas optó por no responder.

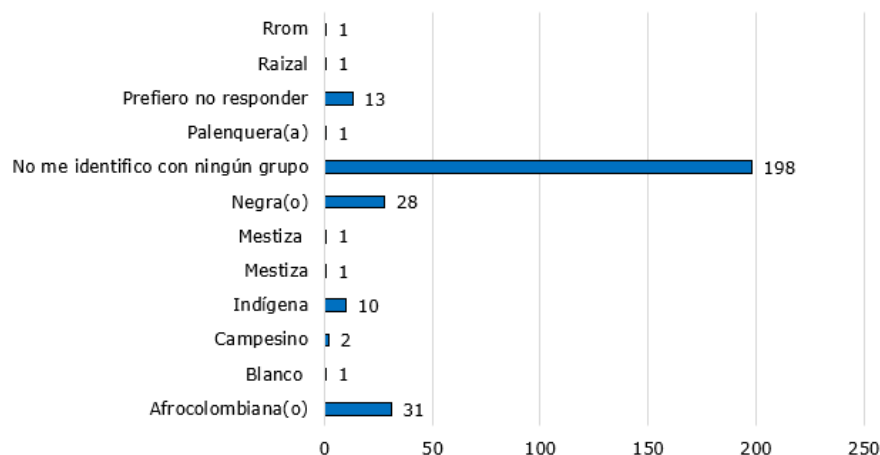


Ilustración 9. Identidad étnica

Fuente: Encuesta identificación de necesidades

### g. Discapacidad

El análisis de la información sobre discapacidad entre los servidores y servidoras del Ministerio muestra que un 97,9% del personal (282), no reporta tener alguna discapacidad, mientras que solo un 2,1% (6 personas) indica tener algún tipo de discapacidad.

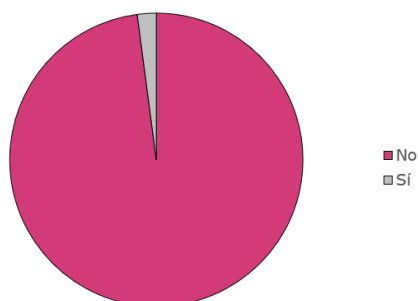


Ilustración 10. Proporción de servidores con discapacidad

Tipo de discapacidad	Cantidad de personas
Auditiva	1
Física	4
Visual	1
<b>Total general</b>	<b>6</b>

Tabla 3. Tipo de discapacidad

La encuesta también permitió identificar el tipo de discapacidad que poseen y si el servidor o servidora cuenta con certificado de discapacidad; así de las seis (6) personas, la mitad manifestó contar con certificado.

### h. Nivel académico

En cuanto al máximo nivel académico de los servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad se evidencia que, el 39,9% del personal encuestado, es decir, 115 personas, ha completado una especialización, lo que representa el grupo más grande en términos de formación avanzada. Un 19,4% posee una maestría, lo que corresponde a 56 servidores y servidoras, mientras que un 24,3% tiene estudios de pregrado o universitarios, sumando 70 personas. Además, un 13,9% ha cursado estudios técnicos (40 personas). Solo un 2,4% del personal tiene el nivel de bachillerato, lo que equivale a 7 servidores y servidoras. Lo anterior se detalla en la siguiente ilustración:

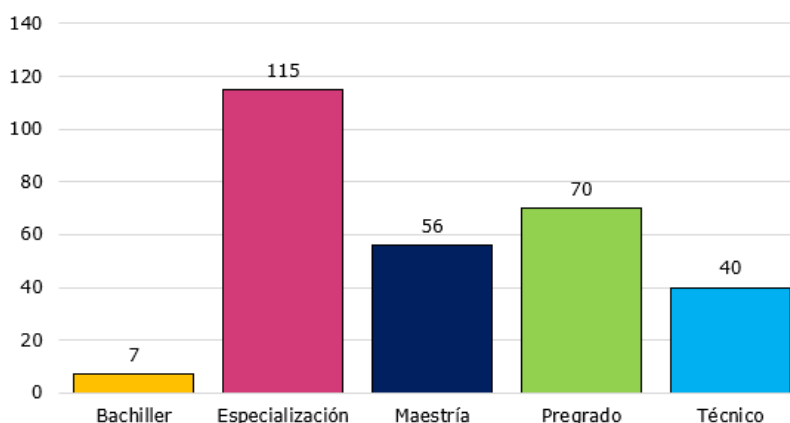


Ilustración 11. Distribución según nivel de estudios  
Fuente: Encuesta identificación de necesidades



### i. Personas a cargo

Los resultados de la encuesta indican que el 64,24% de las personas encuestadas (184 personas) manifiesta ser cabeza de familia o tener personas a cargo, mientras que el 35,76% (104 personas) señala no encontrarse en esta condición.

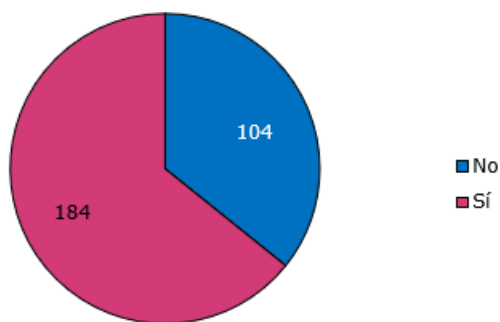


Ilustración 12. Proporción de servidores madres cabezas de familia o con personas a cargo

Número de personas a cargo	Respuestas
1	76
2	69
3	26
4	12
5	1
<b>Total general</b>	<b>184</b>

Tabla 4. Cantidad de personas a cargo

Al analizar el número de personas a cargo entre quienes reportaron esta situación (184 personas), se observa que la mayoría tiene una (41,30%) o dos personas a cargo (37,50%), lo que representa el 78,80% del total. En menor proporción, el 14,13% reporta tener tres personas a cargo, el 6,52% cuatro personas, y de manera marginal, el 0,54% indicó tener cinco personas a cargo.

En conjunto, estos resultados evidencian que, aunque predominan núcleos de cuidado pequeños y medianos, una parte del talento humano asume responsabilidades familiares significativas.

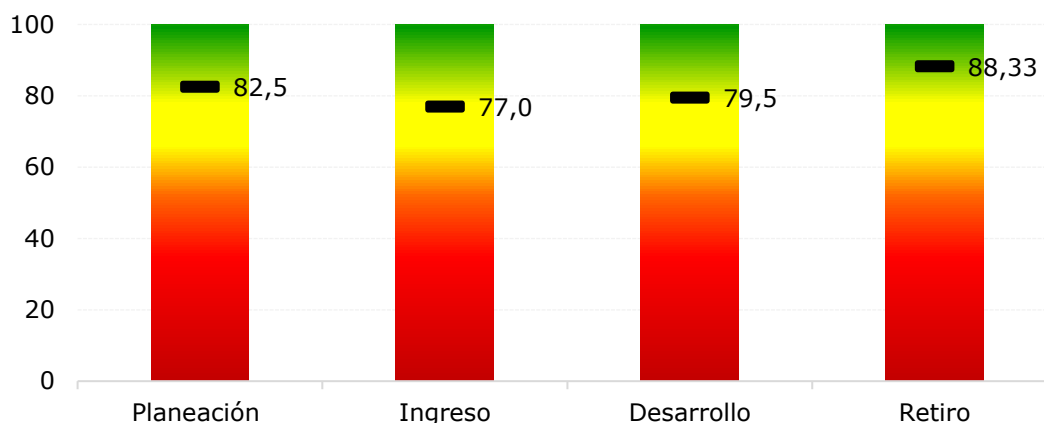
## VIII. Autodiagnóstico de la política de GETH

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha desarrollado una herramienta de autodiagnóstico que permite a las entidades del sector público evaluar internamente el cumplimiento de los requisitos y lineamientos establecidos por la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

Esta herramienta facilita el monitoreo de los avances en la implementación de la política, asegurando que las instituciones se alineen con los estándares y objetivos definidos. En este contexto, y con el propósito de medir el progreso del Ministerio de Igualdad y Equidad en relación con dicha política, la Subdirección de Talento Humano aplicó el instrumento correspondiente, con corte al 31 de diciembre de 2025. A través de este proceso, se obtuvieron resultados clave que permiten analizar el grado de avance en cada uno de los componentes y categorías asociados a la política. Identificando que en el Ministerio la Gestión Estratégica del Talento Humano se encuentra en el nivel de **Transformación** con un 80,4%, lo que significa que:

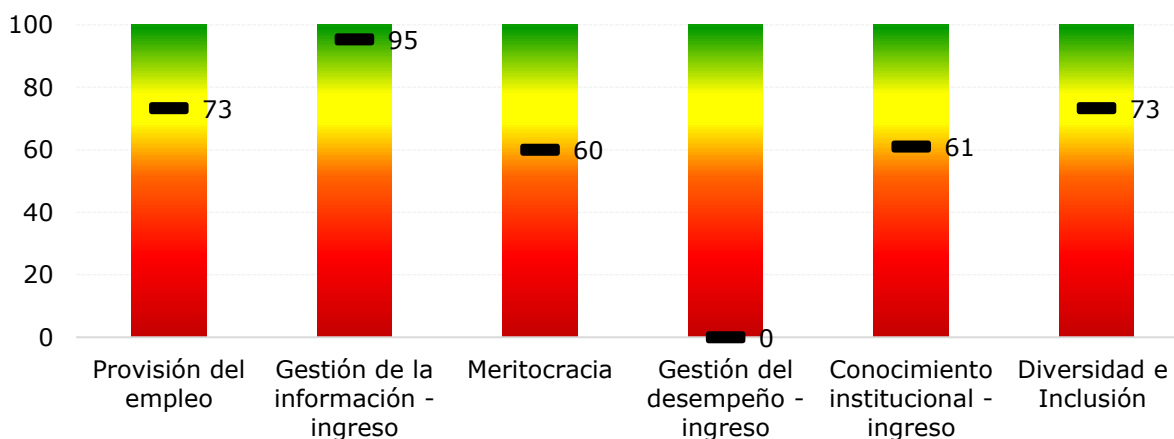
- La entidad ya no solo cumple requisitos básicos, sino que desarrolla activamente la gestión estratégica del talento humano.
- Se están implementando actividades que van más allá del cumplimiento legal, buscando generar beneficios adicionales.
- Aún existen áreas débiles o aspectos a fortalecer para alcanzar la máxima madurez (Consolidación), donde las buenas prácticas se vuelven parte de la cultura organizacional y contribuyen directamente a los resultados de la entidad.

Producto de la revisión diagnóstica se evidencia el nivel por cada uno de los componentes principales de la Gestión Estratégica del Talento Humano:



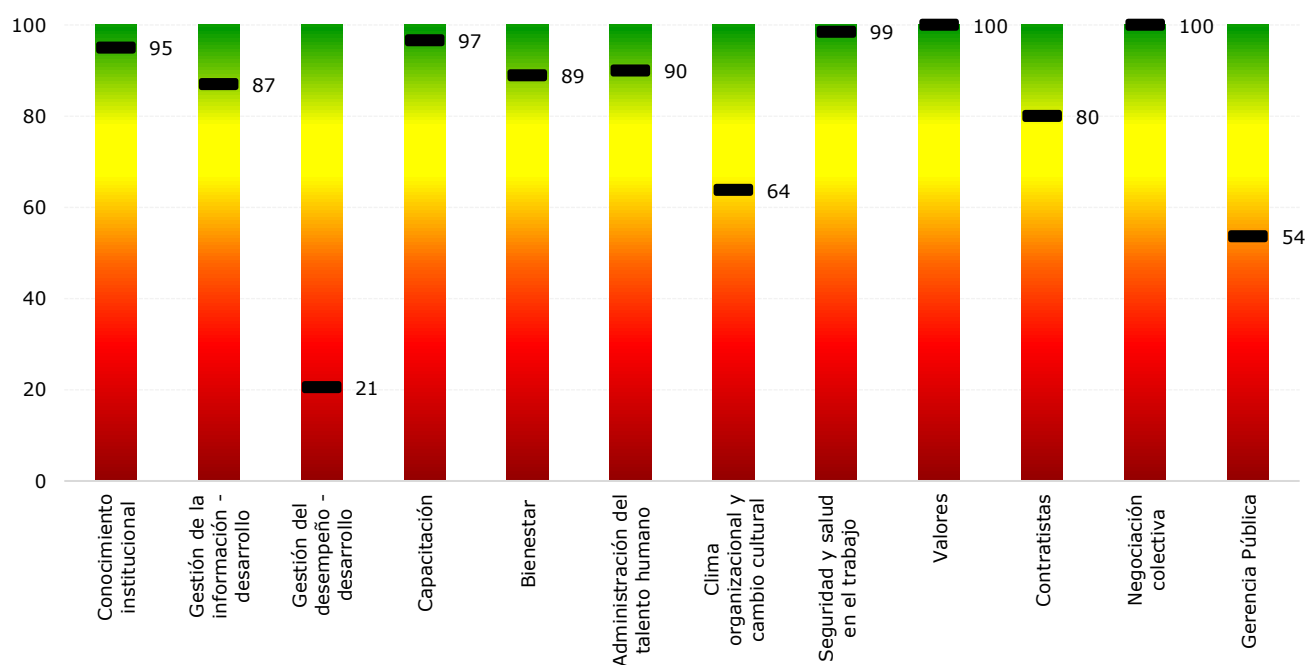
*Ilustración 13. Resultados por componente*  
Fuente: Matriz de autodiagnóstico de GETH

Los componentes con menor nivel de implementación son ingreso y desarrollo que es donde la entidad debe enfocar sus estrategias, acciones y objetivos. Al analizar las categorías de cada componente identificamos que, para el caso del ingreso, la categoría más baja corresponde a la meritocracia y a la gestión del desempeño, comportamiento se explica en el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos



*Ilustración 14. Calificación por categorías, componente de ingreso*  
Fuente: Matriz de autodiagnóstico de GETH

Al analizar el componente de desarrollo se identifican que entre los más bajos se encuentra Gestión del desempeño y gerencia pública, explicado en que el Ministerio mediante la Resolución 923 de 2024, adopta la metodología para la concertación, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión de conformidad con la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos y el nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública, cuya implementación se encuentra en proceso. Asimismo, la entidad debe avanzar en la presente vigencia en el desarrollo del sistema de evaluación para el personal nombrado en provisionalidad.



*Ilustración 15. Calificación por categorías, componente de desarrollo*  
Fuente: Matriz de autodiagnóstico de GETH

Es de señalar, que las rutas a intervenir sirvieron de insumo para la identificación de las líneas del presente plan.

## IX. Desarrollo del Plan Estratégico

El Plan Estratégico del Talento Humano prioriza los planes, estrategias, programas y acciones que contribuyen al desarrollo integral de las servidoras y servidores públicos del Ministerio de Igualdad y Equidad a lo largo del ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo y retiro). Este Plan propende porque la entidad cuente con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. En ese sentido, consideran los siguientes elementos:

### **1. Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos**

Son instrumentos que buscan administrar y actualizar la información sobre las vacancias definitivas de los empleos de la planta de personal del Ministerio de Igualdad y Equidad, con el propósito de que la Entidad pueda planificar su provisión.

### **2. Plan de Bienestar Social e Incentivos**

Las acciones propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, tienen el propósito de mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose ésta última como la existencia de un ambiente con condiciones laborales percibidos por el talento humano institucional, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los(as) servidores(as), para lo cual se requiere la participación y compromiso del personal directivo del Ministerio, de los servidores(as) públicos(as) y sus familias.

En dicho sentido, el mencionado Plan comprende ejes que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los(as) servidores(as), de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

### **3. Plan Institucional de Capacitación (PIC)**

Con el fin de desarrollar su capital humano y fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que le apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de sus servidores(as), a la generación y producción de conocimiento, a la innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de valor, el Ministerio de Igualdad y Equidad, elaboró su Plan Institucional de Capacitación.

Complementando lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 del Ministerio de Igualdad y Equidad se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP. El Plan Institucional de Capacitación 2026 del Ministerio de Igualdad y Equidad, está integrado por los programas de inducción, reinducción, entrenamiento y reentrenamiento en el puesto de trabajo y capacitación que están orientados al fortalecimiento de las competencias de los(as) servidores(as) y a la optimización de su desempeño.

#### 4. Plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

La Seguridad y Salud en el Trabajo en la actualidad representa una de las herramientas de gestión más relevantes para mejorar la calidad de vida laboral en las entidades y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la Entidad promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud que debe estar sincronizada con el mejoramiento de los procesos, la calidad, productividad, desarrollo del talento humano y reducción de costos operacionales.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en adelante SG-SST, está orientado a lograr una adecuada gestión de los riesgos identificados, que permita mantener el control de estos, para lo cual el Ministerio de Igualdad y Equidad, ha diseñado y establecido lineamientos para la estructuración y desarrollo del presente Sistema de Gestión, con el objeto de prevenir los riesgos ocupacionales con miras a lograr el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores.

El plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una herramienta práctica metodológica de planeación que puntualiza las actividades a desarrollar, de modo que pueda tenerse una perspectiva de las acciones, responsables, recursos y fechas de ejecución, por medio de un cronograma específico, a fin de realizar seguimiento a la ejecución de estos, facilitando así, el proceso de evaluación y ajustes.

#### 5. Otras temáticas estratégicas

En el marco del Plan Estratégico del Talento Humano, la Subdirección de Talento Humano prioriza las siguientes temáticas:

##### a. Evaluación del Desempeño Laboral

La Ley 909 de 2004 dispuso en su Capítulo II del Título VI la necesidad y obligatoriedad de evaluar a las y los servidores públicos de carrera administrativa. Así, el artículo 38 de esta ley planteó que:

**"ARTÍCULO 38. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.** *El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.*

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, establece:



**"ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición.** *La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio"*

Respecto a lo anterior, es importante precisar que, en razón de decisión adoptada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-161 de 2024, a través de la cual se declaró INEXEQUIBLE la Ley 2281 de 2023, *"Por medio de la cual se crea el Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones"*, y ante la incertidumbre jurídica de la continuidad de la Entidad, el Ministerio ha venido realizando nombramientos en provisionalidad en los empleos de carrera administrativa, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad, y conforme al procedimiento previsto y la normativa vigente aplicable.

Ahora bien, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante concepto No. 2-2009-07345 del 08 de mayo de 2009 sobre el tema de la evaluación de los empleados provisionales, sostuvo:

*"En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios de carrera o en período de prueba, esta evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalafonados".*

En igual sentido, el Concepto 042541 de 2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública aclara que *"las entidades podrán evaluar a los provisionales a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, o podrá emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera, en período de prueba o de libre nombramiento y remoción"*.

Bajo este contexto, para la vigencia 2026 se prioriza el desarrollo y adopción del sistema que permita la evaluación del desempeño laboral a los servidores y servidoras vinculados mediante provisionalidad, junto con las herramientas requeridas para su correcta implementación. De igual manera, formalizará lo correspondiente para las y los servidores que ocupan empleos de libre nombramiento y remoción, diferentes a los Gerentes Públicos.

## **b. Gerencia Pública**

El literal c del artículo 2 de la Ley 909 de 2004 estableció como principio de la Función Pública que la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.

Los acuerdos de gestión son instrumentos donde se concretan compromisos adoptados por las personas que ostentan la calidad de gerentes públicos con sus superiores jerárquicos. En estos, se describen los resultados esperados en términos de cantidad y calidad.

Los empleos de naturaleza gerencial cumplen con las siguientes características: i) corresponden a empleos del nivel directivo; ii) son empleos de libre nombramiento y remoción; iii) su nominación no depende del Presidente o Presidenta de la República; iv) estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

Al interior del Ministerio la Resolución No. 923 de 2023 establece la metodología para la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión para la evaluación del rendimiento de las y los gerentes públicos de la Entidad.

En cuanto al seguimiento de la gestión de los Gerentes Públicos de la entidad, la Subdirección de Talento Humano aplicará el sistema de evaluación de gerencia pública adoptado mediante la Resolución No. 923 de 2024, asegurando que se lleve a cabo un seguimiento continuo y riguroso del cumplimiento de los objetivos institucionales y los compromisos asumidos.

## **c. Actualización Sistema de Información y Gestión del Empleo Público para el Estado Colombiano – SIGEP II**

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) es una herramienta que permite consolidar, administrar y procesar la información de carácter institucional relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, salarios, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, en relación con la operación, registro, actualización y gestión del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público en cada uno de sus módulos, la Subdirección de Talento Humano promoverá la actualización de las vinculaciones, desvinculaciones y demás situaciones administrativas generadas durante la vigencia. Para garantizar su cumplimiento se promoverán ejercicios de seguimiento y alertas, cuando se requiera.

En ese mismo sentido, frente al proceso de declaración de bienes y rentas, se promoverá la actualización de las Declaraciones de Bienes y Rentas de las y los funcionarios del Ministerio de Igualdad y Equidad en la plataforma SIGEP II. Así

mismo, se actualizarán permanentemente las bases de datos que permitan ver reflejada la situación actualizada de la planta de personal del Ministerio en el SIGEP II y los demás sistemas de información de la entidad.

#### **d. Acuerdos sindicales**

Durante el primer semestre de la vigencia, en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 243 de 2024, la administración adelantó el proceso de negociación colectiva con las organizaciones sindicales de trabajadores presentes en el Ministerio de Igualdad y Equidad, SUNET y SINTRAIGUALDAD. Así, el 6 de mayo de 2025 se instaló la mesa de negociación para analizar los 97 puntos establecidos en el pliego unificado de solicitudes. Una vez adelantado el respectivo proceso de negociación, el 3 de julio las partes suscribieron el acta, a través de la cual se consolidaron los acuerdos y desacuerdos resultantes del ejercicio, con un total de 64 acuerdos a implementar en el periodo 2025-2026.

Por su parte, mediante la Resolución 820 de 2025 se adoptaron los acuerdos sindicales y se creó la Comisión de Seguimiento, cuya secretaría técnica está a cargo de la Subdirección de Talento Humano, responsable de consolidar la información sobre el avance de los acuerdos.

En atención a lo descrito anteriormente, durante la vigencia, la Subdirección de Talento humano promoverá el cumplimiento a los acuerdos pactados y realizará el seguimiento correspondiente.

#### **e. Política de Integridad**

La política de Integridad es una de las dos políticas que desarrollan la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esta política tiene como propósito institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general, a partir de: i) la apropiación de los valores del servicio público; ii) fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio; y iii) la apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía.

La política se concibe a partir del funcionamiento de un triángulo que articula, acciones que desarrollan las entidades, los servidores y los ciudadanos. Cada uno de estos actores, a través de la interacción de sus responsabilidades y atributos, generan acciones para consolidar la integridad en el servicio a través de entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos comprometidos y probos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables.



*Ilustración 16. Triángulo de integridad*  
*Fuente: Departamento Administrativo de Función Pública*

De acuerdo con lo definido en la Resolución 1022 de 2024, la Subdirección de Talento Humano funge como líder de la política de Integridad, lo que implica que es la responsable de articular las dependencias e instancias para avanzar en su correcta implementación.

En ese sentido, para la vigencia 2026 se prioriza la formulación, implementación y seguimiento al Plan de Acción de la política que permita movilizar sus componentes principales: el Código de Integridad y la gestión de conflictos de intereses con el reto de avanzar hacia una cultura de integridad pública, para que los valores, principios y normas éticos del servicio estén alineados en la defensa del interés público.

## **X. Seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano**

El seguimiento a la ejecución y cumplimiento de las metas priorizadas en el Plan Estratégico del Talento Humano se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral d. Aunado a lo anterior, se elaborarán y presentarán los informes ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área.

Además, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el Formulario Único de

Registro de Avances a la Gestión (FURAG). Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la Entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez. Entre otros, se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:



Ámbito	Descripción de la meta	Indicador	Formula del indicador	Meta
Provisión de empleos y vinculación	Mantener el 100% de los empleos de la planta de personal del Ministerio provistos al 31 de enero de 2026, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2025 y la Ley 996 de 2005.	Porcentaje de provisión de empleos	(No. de empleos provistos/ No. de empleos de la planta del Ministerio provistos con corte al 31 de enero de 2026)*100	100%
	Cumplir con el porcentaje de personas jóvenes vinculadas de conformidad con la Ley 2214 de 2022.	Porcentaje de vinculación de jóvenes	(Servidores jóvenes vinculados [personas hasta 28 años]/ servidores de la planta de la entidad)*100	10%
	Cumplir con el porcentaje de participación mínima del 50% de mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios.	Porcentaje de mujeres en cargos de dirección	(servidoras vinculadas en empleos de dirección /empleos del nivel directivo [nivel directivo y asesor de carácter decisorio])*100	50%
	Cumplir con el porcentaje de servidoras y servidores con discapacidad vinculados de conformidad con lo definido en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 2011 de 2017.	Porcentaje de servidores con discapacidad	(servidores o servidoras con discapacidad/ Empleos de la planta del MIE) * 100	3%
	Implementar la matriz de información con la caracterización de empleos y servidores.	Porcentaje de servidores y servidoras con caracterización.	(No. de servidoras y servidores con caracterización / No. de servidoras y servidores vinculados al Ministerio) * 100	100%
Bienestar Social e Incentivos	Medir la eficacia del Plan de Bienestar Social e Incentivos, asegurando que las actividades planificadas sean ejecutadas de acuerdo con lo previsto.	Cumplimiento Plan de Bienestar Social e Incentivos	(Actividades ejecutadas/actividades priorizadas en el Plan)*100	100%
	Evaluar el nivel de satisfacción de los servidores y servidoras con respecto a las actividades de bienestar, asegurando que las iniciativas generen un impacto positivo.	Promedio satisfacción actividades de Bienestar	$\Sigma(\text{promedio de satisfacción de cada actividad})/\text{número de actividades}$	4
Capacitación	Medir la eficacia del Plan Institucional de Capacitación, asegurando que las actividades planificadas sean ejecutadas de acuerdo con lo previsto.	Cumplimiento Plan Institucional de Capacitación (PIC)	$\Sigma$ del porcentaje de avance de los componentes definidos en el PIC * peso ponderado de cada componente	100%
Seguridad Salud en Trabajo	Elaborar y ejecutar plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo.	Porcentaje de ejecución del plan de trabajo	(N° de actividades ejecutadas en el periodo/N° actividades programadas para el periodo)*100	100%

Ámbito	Descripción de la meta	Indicador	Formula del indicador	Meta
	Monitorear el comportamiento de la accidentalidad, con el fin de implementar acciones de prevención y corrección de los agentes causantes.	Frecuencia de la accidentalidad	$(N^{\circ} \text{ accidentes de trabajo del periodo} / N^{\circ} \text{ total de Colaboradores activos del periodo}) * 100$	1,5%
	Monitorear el ausentismo por causa médica, con el fin de implementar actividades en promoción y prevención de la salud.	Tasa de Ausentismo por Incapacidades Laborales y Comunes	$(\text{No. de días de ausencia por incapacidad laboral y común en el periodo} / (\text{No. de días de trabajo programados en la entidad para el periodo} * \text{el número de servidores activos del periodo})) * 100$	1,6%
	Cumplir con las capacitaciones de prevención programados en el periodo	Cumplimiento de capacitaciones	$(\text{Capacitaciones ejecutadas} / \text{Capacitaciones planificadas}) * 100$	90%
Evaluación del Desempeño Laboral	Evaluar el progreso en la implementación de un sistema de evaluación del desempeño para los servidores vinculados en provisionalidad.	Avance en la estructuración y adopción del sistema de evaluación de los servidores vinculado en provisionalidad.	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{actividades definidas en la hoja de ruta del proceso}) * 100$	100%
Integridad	Medir el grado de cumplimiento de las acciones definidas en el Plan de Acción de la Política de Integridad, con el fin de monitorear su implementación efectiva y oportuna, evaluar el impacto en la cultura organizacional y fortalecer la gestión ética y transparente en el Ministerio.	Porcentaje de avance en la implementación del Plan de Acción de la Política de Integridad	$\Sigma \text{ del porcentaje de avance de los componentes definidos en el Plan de Acción de la Política de Integridad} * \text{peso ponderado de cada componente}$	100%
SIGEP	Medir el grado de actualización del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) entre los servidores y servidoras de la Entidad.	Actualización SIGEP	$(\text{servidores con SIGEP actualizado} / \text{Servidores activos}) * 100$	100%

Tabla 5. Indicadores asociados al Plan Estratégico del Talento Humano

## **XI. Financiación del Plan**

Los recursos para la financiación del Plan corresponden a los recursos del Presupuesto General de la Nación que fueron asignados y se encuentran descritos en cada uno de sus planes subsidiarios.

### **Control de cambios**

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción</b>
1.0	XX/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

