



# Igualdad



**Plan Estratégico de  
Talento Humano**

**Vigencia 2025**

**Francia Elena Márquez Mina**  
Ministra de Igualdad y Equidad

**Claudia Jineth Álvarez Benítez**  
Secretaria General

**Constanza Pardo García**  
Subdirectora de Talento Humano

**Luis Gabriel Torres Granados**  
Subdirección de Talento Humano

**Edna Johana Tamayo Hurtado**  
Secretaria General

**Estructuración visual del documento realizada por:**

Oficina Asesora de Planeación

## Contenido

|   |    |
|---|----|
| Introducción .....  | 4  |
| I. Marco normativo y referentes .....   | 6  |
| II. Marco Estratégico .....   | 8  |
| III. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano .....                                     | 9  |
| IV. Política de Integridad .....  | 11 |
| V. Objetivo general.....  | 12 |
| VI. Objetivos específicos.....  | 13 |
| VII. Estructura Organizacional .....  | 13 |
| VIII. Planta de personal .....  | 14 |
| IX. Caracterización del Talento Humano .....  | 15 |
| X. Autodiagnóstico de la política de GETH.....  | 47 |
| XI. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano.....                                       | 50 |
| 1. Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos .....                                | 50 |
| 2. Plan de Bienestar Social e Incentivos .....  | 50 |
| 3. Plan Institucional de Capacitación (PIC) .....   | 50 |
| 4. Plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ..... | 51 |
| 5. Otros instrumentos.....  | 51 |
| XII. Seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano .....                                     | 53 |
| XIII. Financiación del Plan.....  | 55 |
| Bibliografía .....  | 56 |

## Introducción

El Ministerio de Igualdad y Equidad tiene como misión, formular, implementar, coordinar y evaluar políticas, planes, programas y proyectos para avanzar en la garantía del derecho a la igualdad y la equidad para todos los colombianos, especialmente de los sujetos de especial protección constitucional, con enfoque de derechos, de género, diferencial, étnico –antirracista, interseccional y territorial.

A partir de la plataforma estratégica definida para el Ministerio, se proponen dos objetivos estratégicos y uno operacional que se materializan a través de estrategias transformadoras. El objetivo operacional se plantea como un medio para cumplir los objetivos estratégicos a través de la gestión institucional que respalda a las áreas misionales del Ministerio, y la estrategia transformadora “Gobernanza interna” está contenida por toda acción que materialice el cumplimiento armónico y consensuado de los acuerdos institucionales mediante la operación integrada de las oficinas transversales, en función de coordinar y garantizar internamente el cumplimiento de la misionalidad y la visión del Ministerio del Igualdad y Equidad.

En línea con lo anterior, es necesaria la adopción del Plan Estratégico del Talento Humano del Ministerio de Igualdad y Equidad, que comprende la planeación para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro). Este plan se alinea con la Planeación Estratégica Institucional e integra el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Manual Operativo de Planeación y Gestión – MIPG en la Primera Dimensión, concibe al talento humano como *“el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos”, siendo el objetivo central “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas” y su propósito: “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, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos”.*

El presente documento se elaboró a partir del diagnóstico realizado en la Matriz de Autodiagnóstico del Talento Humano, alineado a la Planeación Estratégica Institucional, y en consonancia con lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017 que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, el diagnóstico de necesidades de Capacitación y de Bienestar e Incentivos. Asimismo, se tomó como referencia lo señalado en el “Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano”, emitido en julio de 2020 por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Ministerio de Igualdad y Equidad, reconoce que su mayor capital intelectual son las servidoras y servidores públicos. En este contexto, el presente Plan Estratégico de Talento Humano busca fortalecer las capacidades y habilidades de su talento humano, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo, respetuoso y estimulante, por lo cual en el presente plan se propone:

- Fortalecer la gestión del talento humano, identificando y desarrollando las competencias clave para el logro de nuestros objetivos.
- Fomentar la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.
- Mejorar la calidad de vida laboral y el bienestar de nuestros colaboradores.
- Potenciar la innovación y la creatividad en el desarrollo de nuestras funciones y la prestación de nuestros servicios.
- Impulsar la implementación de la Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política del Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

## 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**, “De la función pública”, título V, capítulo 2.
- **Ley 9 de 1979**, “Por la cual se dictan Medidas Sanitarias”.
- **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 Ley 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.

## II. Marco Estratégico<sup>1</sup>

El Ministerio de Igualdad y Equidad tiene como misión, formular, implementar, coordinar y evaluar políticas, planes, programas y proyectos para avanzar en la garantía del derecho a la igualdad y la equidad para todos los colombianos, especialmente de los sujetos de especial protección constitucional, con enfoque de derechos, de género, diferencial, étnico –antirracista, interseccional y territorial.

---

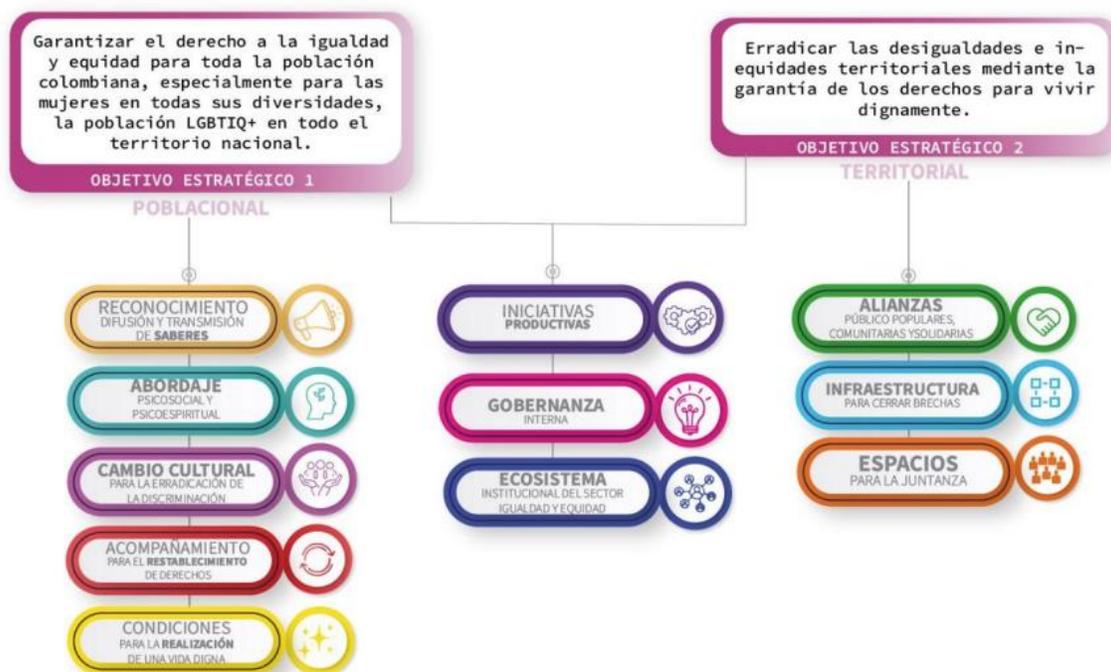
<sup>1</sup> Planeación Estratégica Institucional (2023). Ministerio de Igualdad y Equidad [https://www.minigualdadyequidad.gov.co/827/articles-277568\\_recurso\\_2.pdf](https://www.minigualdadyequidad.gov.co/827/articles-277568_recurso_2.pdf)

Partiendo de la definición de la Misión del Ministerio, se realizó un trabajo de cocreación en jornadas de trabajo internas a través de las cuales se construyó la siguiente apuesta institucional de largo plazo:

***El Ministerio de Igualdad y Equidad en servicio al Pueblo, se enraíza en la historia de Colombia como un hito permanente en la garantía de derechos que, de manera constante y concreta, cambia la realidad material de los sectores sociales, poblaciones, Pueblos y territorios históricamente excluidos, construyendo una sociedad donde la igualdad y la equidad son una realidad tangible, y donde cada persona, comunidad y Pueblo pueda vivir plenamente y en dignidad.***

A partir de la plataforma estratégica definida previamente, se proponen dos objetivos estratégicos y uno operacional que se materializan a través de estrategias transformadoras, como se observa en la siguiente ilustración.

**Ilustración 1. Articulación de las estrategias transformadoras con los objetivos estratégicos.**



**Fuente:** Planeación Estratégica Institucional (2023). Ministerio de Igualdad y Equidad.

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

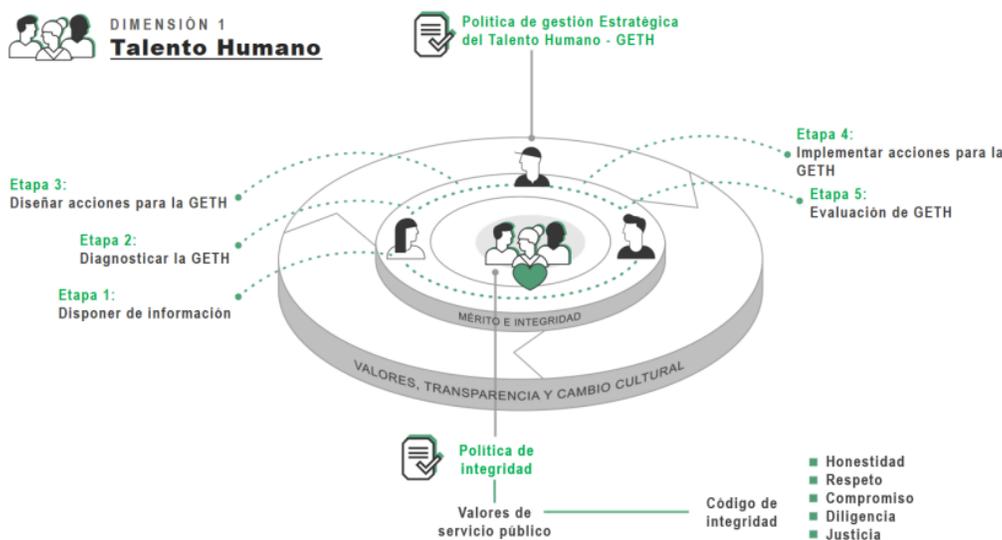
El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores

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

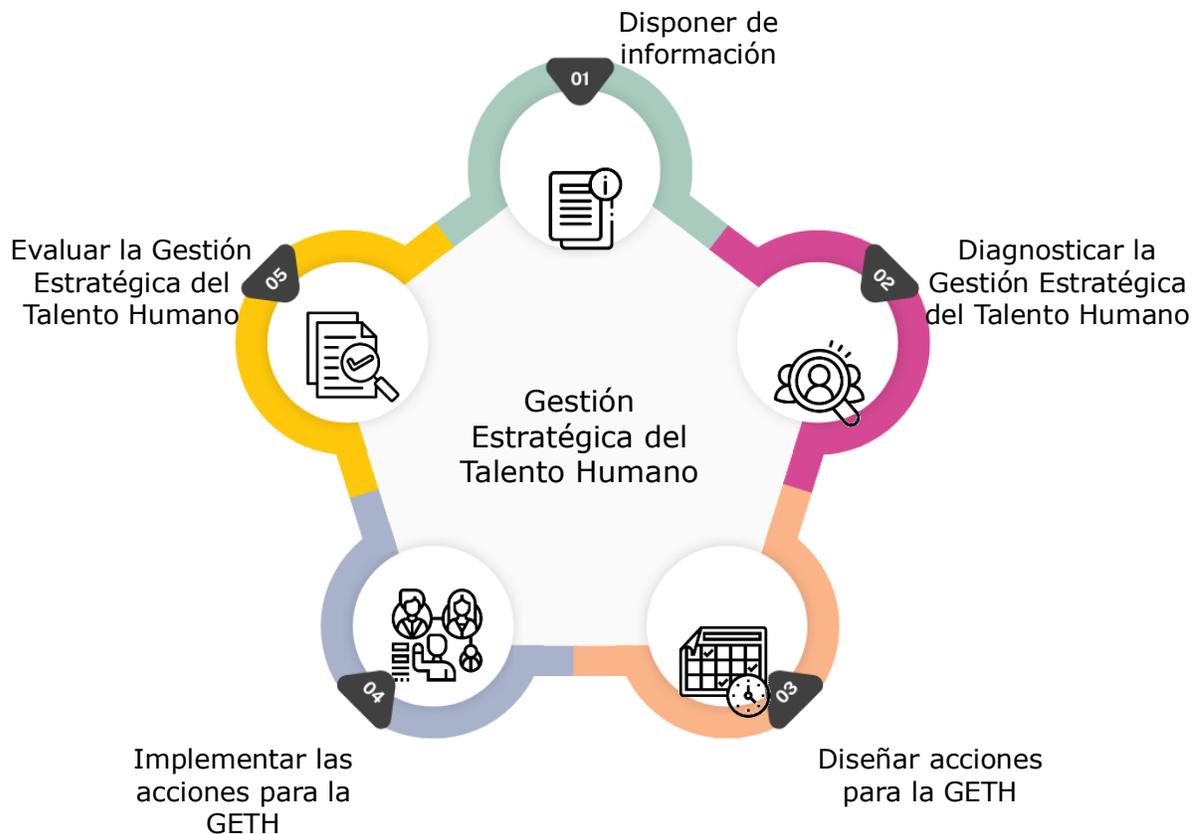
Dentro de esta dimensión, se establece la Política de **Gestión Estratégica del Talento Humano** que propende porque las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio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

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

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:

**Ilustración 3.** Fases para la implementación de la política de GETH



Fuente: Elaboración propia basado en el Manual Operativo MIPG, DAFP

#### IV. Política de Integridad

La Política de Integridad 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.<sup>3</sup>

La política de integridad pública 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 4. Triángulo de integridad pública



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

El Ministerio de Igualdad y Equidad comprometido con la Política de Integridad en la presente vigencia implementará el Código de Integridad y la Guía para la Gestión del Conflicto de Intereses. A su vez, tiene 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, lo cual se materializará a través de los programas de capacitación y bienestar.

## V. 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.

<sup>3</sup> Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión

## VI. Objetivos específicos

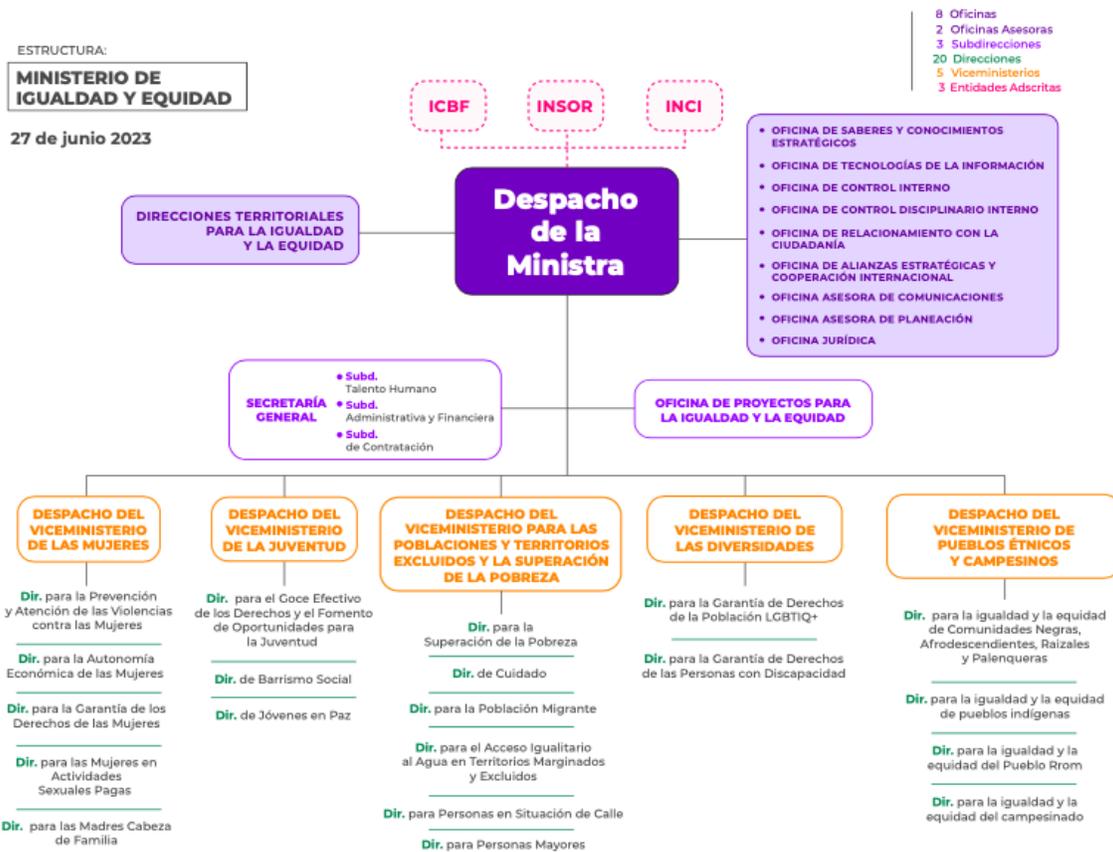
- Fortalecer la gestión del talento humano mediante la identificación, desarrollo y alineación de las competencias clave para el cumplimiento de los objetivos institucionales, asegurando el cumplimiento de los propósitos del Ministerio.
- Promover una cultura de respeto por la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades dentro del entorno laboral, promoviendo que las y los servidores públicos sean tratados con equidad y respeto.
- Fomentar una cultura organizacional que respete integralmente los derechos de los servidores y servidoras públicas, creando condiciones laborales que favorezcan su bienestar y desempeño, a través de programas que mejoren su calidad de vida y que ofrezcan espacios de esparcimiento e integración familiar, además de actividades que respondan a las necesidades detectadas.
- Promover y preservar la salud de todos los servidores y servidoras públicas, y contratistas de la entidad, implementando medidas preventivas para reducir la incidencia de enfermedades y accidentes laborales asociados a los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas, con el fin de garantizar el bienestar integral de la población trabajadora y consolidar la información para establecer las acciones de mejora continua dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## VII. 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 5. Organigrama Ministerio de Igualdad y Equidad



Fuente: Ministerio de Igualdad y Equidad

### VIII. Planta de personal

Conforme a lo establecido en el Decreto 1076 de 2023, modificado por el artículo 1° del Decreto 1220 de 2023, la planta de personal del Ministerio de Igualdad y Equidad está conformada por un total de setecientos cuarenta y cuatro (744) empleos, distribuidos por nivel jerárquico, como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 1.** Empleos por nivel jerárquico

| Nivel              | Cargos     | Porcentaje  |
|--------------------|------------|-------------|
| <b>Directivo</b>   | 70         | 9,40%       |
| <b>Asesor</b>      | 24         | 3,22%       |
| <b>Profesional</b> | 461        | 62,99%      |
| <b>Técnico</b>     | 111        | 14,91%      |
| <b>Asistencial</b> | 78         | 10,48%      |
| <b>Total</b>       | <b>744</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Decreto 1076 de 2023.

A 31 de diciembre de 2024, el Ministerio tiene provistos cuatrocientos ochenta y ocho (488) empleos, lo que corresponde al 66% de la planta del Ministerio, y doscientos cincuenta y seis (256) empleos vacantes sin proveer, es decir, el 34% de los empleos de la planta. (Ver Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos 2025)

## IX. 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 para diagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano 2025", que fue aplicada entre noviembre y diciembre de 2024, 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 noviembre de 2024, el universo de servidores y servidoras activos era de 460, de los cuales 346 (equivalente al 75,21%) 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:

**Tabla 2.** Rango etario servidores y servidoras MinIgualdad

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

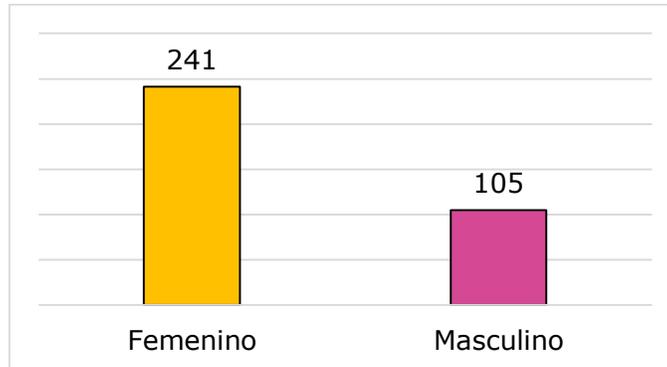
Fuente: Subdirección de Talento Humano

### b. Sexo asignado al nacer

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

que, en el Ministerio de Igualdad y Equidad por cada persona del sexo masculino, existen aproximadamente 2.3 personas del sexo femenino.

**Ilustración 6.** Sexo asignado al nacer

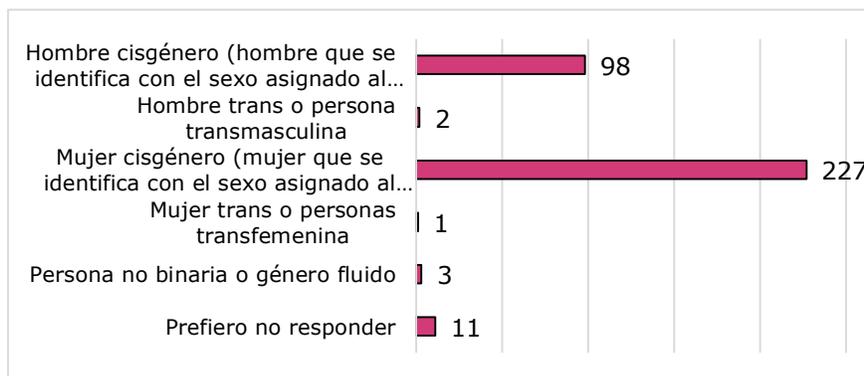


Fuente: Subdirección de Talento Humano

**c.** Identidad de género

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

**Ilustración 7.** Identidad de género

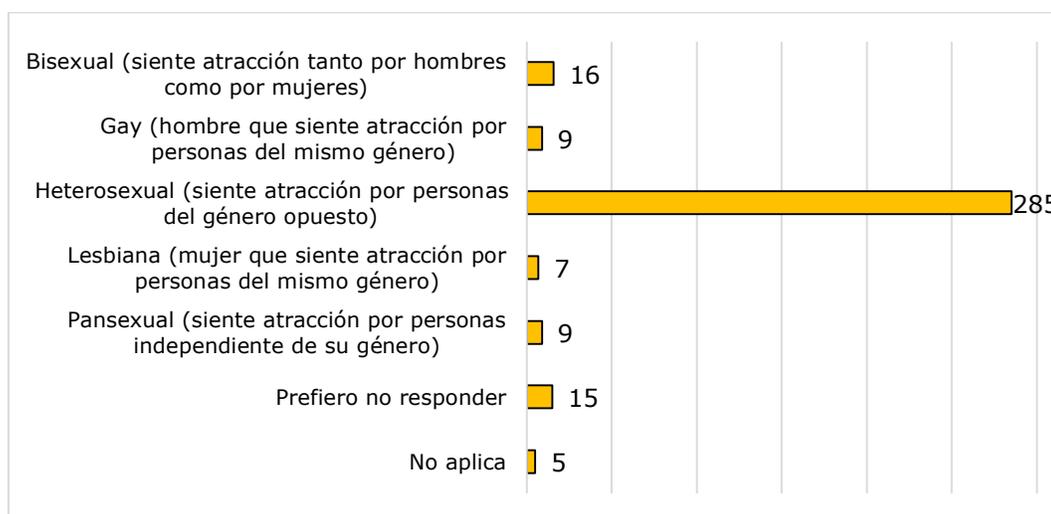


Fuente: Subdirección de Talento Humano

#### d. Orientación sexual

En lo que respecta a la orientación sexual de los servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad, los resultados de la encuesta indican que la mayoría de personas se identifica como heterosexuales, con 285 respuestas (79,17%). Las orientaciones bisexual y pansexual representan el 4,4% (16 respuestas) y 2,5% (9 respuestas) respectivamente. Las orientaciones gay y lesbiana suman el 4,4% (16 respuestas), con 9 respuestas de personas que se identifican como gay y 7 como lesbiana. Un 4,1% de los encuestados prefirió no responder (15 respuestas), mientras que 5 personas (1,4%) eligieron la opción 'No aplica'.

#### Ilustración 8. Orientación sexual



Fuente: Subdirección de Talento Humano

#### e. Identidad étnica

En términos del autorreconocimiento étnico de los servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad se muestra una notable diversidad en las identidades. Una parte significativa del personal se identifica como Afrodescendiente, con un 40%. Además, alrededor del 20% del personal se reconoce como mestizo o blanco, con categorías como "Mestiza", "Blanca" o "Criolla". También hay un 5% que se identifica con pueblos indígenas, como "Indígena", "Wayuu" o "Raizal". Sin embargo, un 15% de los servidores y servidoras no tiene un auto reconocimiento étnico definido, prefiere no responder o marca categorías como "Ninguna", y 20% "No me identifico" o "No lo sé".



**Tabla 3.** Municipio de residencia

| Ciudad       | Cantidad |
|--------------|----------|
| Bogotá       | 325      |
| La Calera    | 4        |
| Ocaña        | 2        |
| Cajicá       | 2        |
| Soacha       | 2        |
| Funza        | 1        |
| Chía         | 1        |
| Madrid       | 1        |
| Buenaventura | 1        |
| Chipaque     | 1        |
| Neiva        | 1        |

Fuente: Subdirección de Talento Humano

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

La distribución del personal según el tiempo de vinculación con el Ministerio muestra que el 59% de los servidores y servidoras tiene menos de 6 meses de antigüedad, lo que corresponde a 206 personas. El 34% lleva entre 6 meses y 1 año, sumando 116 servidores y servidoras, mientras que el 7% tiene más de un año de vinculación, lo que representa a 24 personas.

**Ilustración 11.** Distribución según tiempo de vinculación

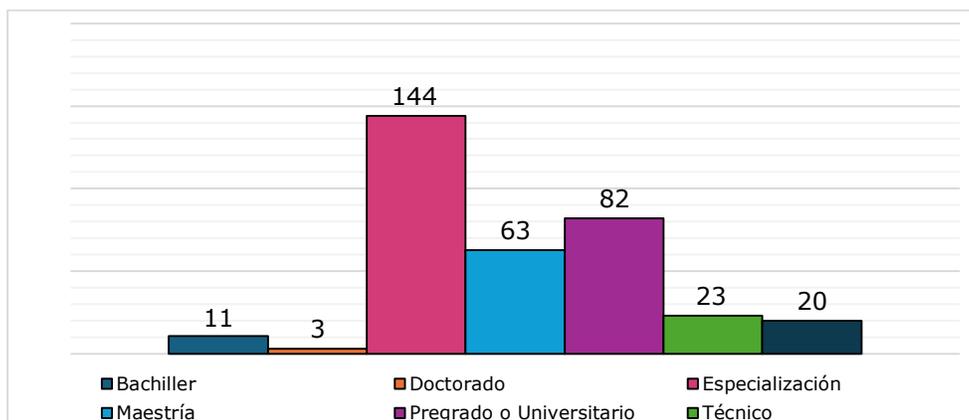
Fuente: Subdirección de Talento Humano

**i.** Nivel académico

En cuanto al máximo nivel académico de los servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad se evidencia que, el 42% del personal encuestado, es decir, 144 personas, ha completado una especialización, lo que representa el grupo más grande en términos de formación avanzada. Un 18% posee una maestría, lo que corresponde a 63 servidores y servidoras, mientras que un 24% tiene estudios de pregrado o universitarios, sumando 82 personas.

Además, un 7% tiene estudios de doctorado (3 personas), y un 7% ha cursado estudios técnicos o tecnológicos, con 23 y 20 personas, respectivamente. Solo un 3% del personal tiene el nivel de bachillerato, lo que equivale a 11 servidores y servidoras. Lo anterior se detalla en la siguiente ilustración:

**Ilustración 12.** Distribución según nivel de estudios

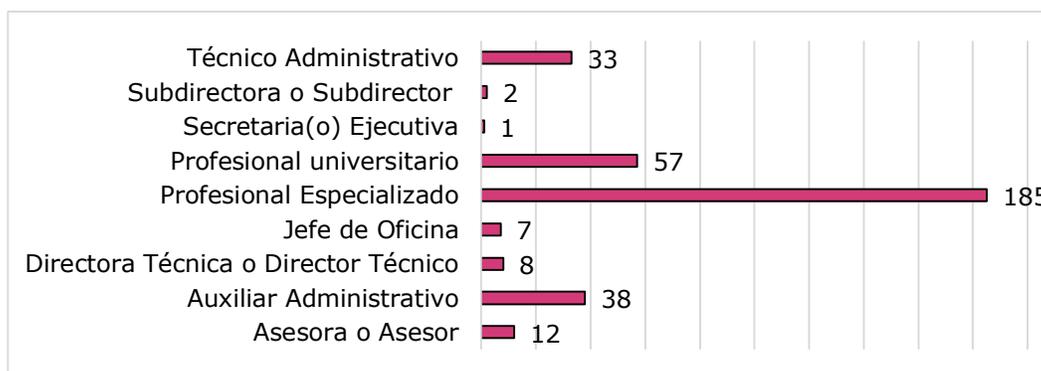


Fuente: Subdirección de Talento Humano

**j. Cargo en el Ministerio**

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

**Ilustración 13.** Distribución por cargo en la planta del MinIgualdad



Fuente: Subdirección de Talento Humano

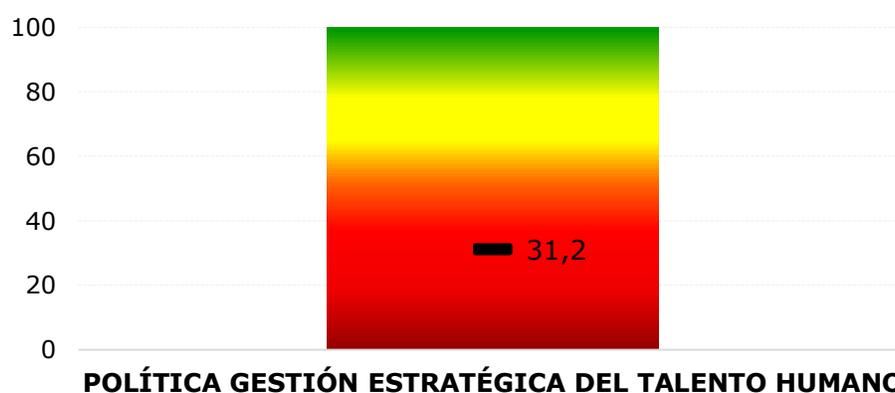
En el marco de la encuesta, se recolectó información sobre la composición familiar de los servidores y servidoras, así como sus necesidades e intereses de capacitación, condiciones laborales y aspectos relacionados con su bienestar, entre otros. Los resultados obtenidos se han integrado en los planes correspondientes para su abordaje.

## X. 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 2024. 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. A continuación, se presentan los resultados obtenidos para su respectiva evaluación:

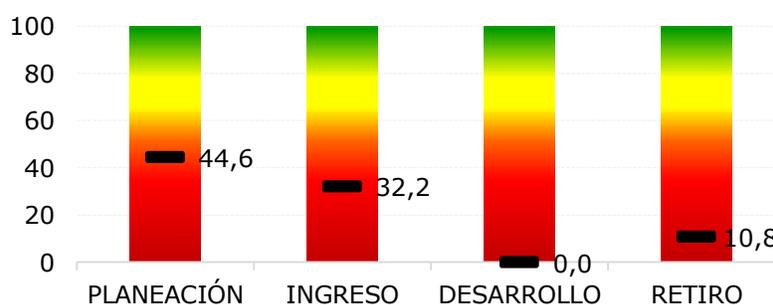
**Ilustración 14.** Resultado general autodiagnóstico política de GETH



Fuente: Subdirección de Talento Humano

Respecto al resultado general, se evidencia que el Ministerio se encuentra en un nivel básico-operativo (de acuerdo con la medición planteada por el DAFP), por lo que es necesario priorizar acciones que permitan cerrar las brechas correspondientes en vía de avanzar en la implementación de la política.

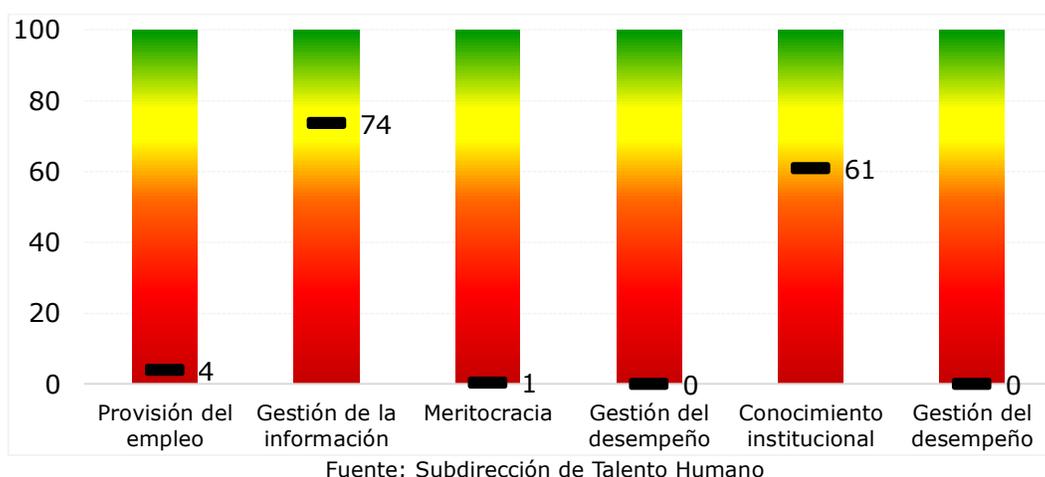
**Ilustración 15.** Resultados por componentes



Fuente: Subdirección de Talento Humano

El componente con menor nivel de implementación corresponde al ingreso, desarrollo y retiro, 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, provisión del empleo y gestión del desempeño, este comportamiento se explica en el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos.

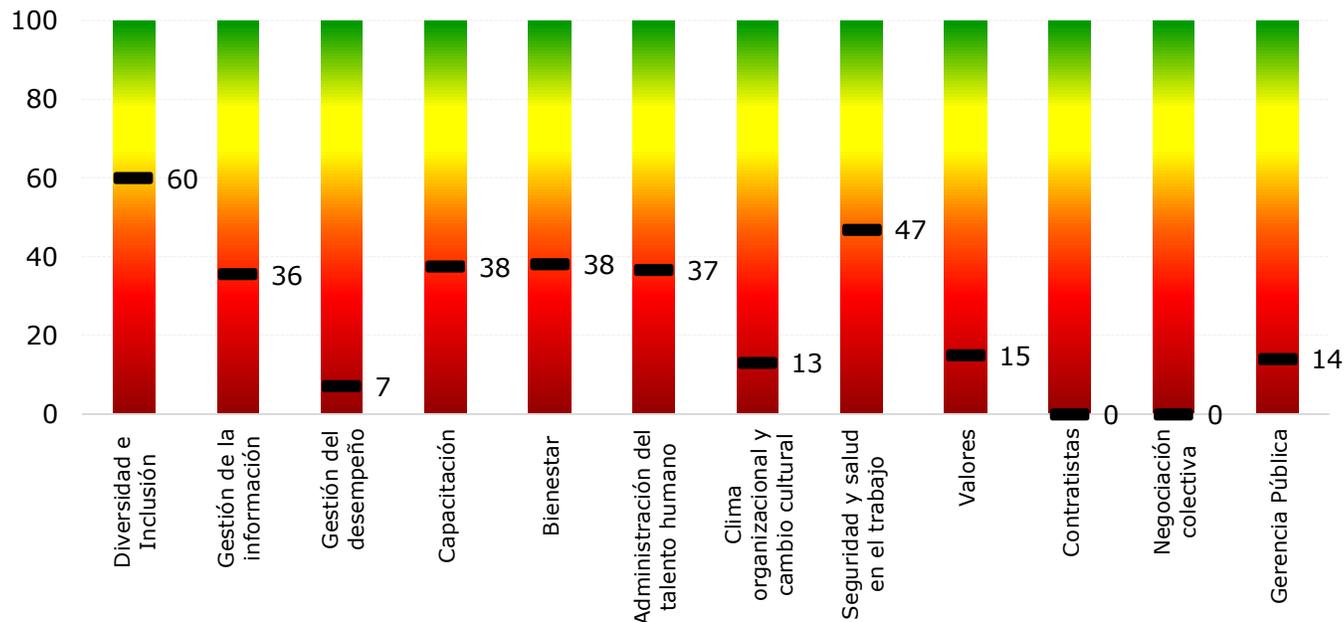
**Ilustración 16.** Calificación por categorías, componente de Ingreso



Al analizar el componente de desarrollo se identifican que entre los más bajos se encuentra negociación colectiva, por cuanto no se encuentra conformada organización sindical en la entidad. 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 llevará a cabo en la vigencia 2025. Asimismo, la entidad debe avanzar en la presente vigencia en el desarrollo del sistema de evaluación para el personal nombrado en provisionalidad.

El componente de contratistas y clima organizacional, se fundamenta en que para la vigencia 2024 el ministerio solo contaba con cinco personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, y al ser una entidad recientemente creada, conforme a la normativa vigente, el estudio de clima se debe realizar en la presente vigencia. (Ver Ilustración 17)

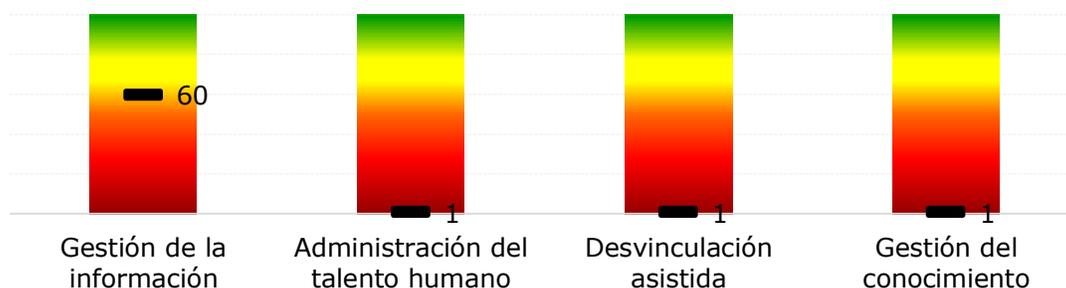
**Ilustración 17.** Calificación por categorías, componente de desarrollo



Fuente: Subdirección de Talento Humano

En cuanto al componente de retiro, se observa que se es necesario trabajar en estrategias para fortalecer las cuatro categorías gestión de la información, gestión del talento humano, desvinculación y gestión del conocimiento. (Ver ilustración 18)

**Ilustración 18.** Calificación por categorías, componente de Retiro



Fuente: Subdirección de Talento Humano

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

## **XI. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano**

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, articulando los siguientes planes:

### **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 2025 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– PIC 2025 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. Otros instrumentos**

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

##### **a. Evaluación del Desempeño Laboral**

Tal y como se planteó anteriormente, el Ministerio de Igualdad y Equidad no cuenta con servidores con derechos de carrera administrativa, la provisión de empleos se viene adelantando mediante nombramiento en provisionalidad y nombramiento ordinario para los empleos de libre nombramiento y remoción. Debido a esto, no se aplica el sistema de evaluación tipo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En ese sentido, durante la vigencia 2025 el Ministerio desarrollará y adoptará un sistema que permita la evaluación del desempeño laboral a los servidores y servidoras vinculados mediante provisionalidad.

## b. Gerentes públicos

Los gerentes públicos son servidores altamente capacitados, tanto en aspectos técnicos como gerenciales, que lideran las acciones estratégicas y coordinan la ejecución eficiente de las metas establecidas, garantizando el cumplimiento del Plan Estratégico del Ministerio. Su rol es clave para asegurar que los objetivos institucionales se alcancen de manera efectiva y alineada con las políticas públicas.<sup>4</sup>

En cuanto al seguimiento de la gestión de los Gerentes Públicos de la entidad, el Ministerio de Igualdad y Equidad aplicará el sistema de evaluación de gerencia pública adoptado mediante la Resolución No. 923 del 3 de diciembre de 2024, *"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"*, asegurando que se lleve a cabo un seguimiento continuo y riguroso del cumplimiento de los objetivos institucionales y los compromisos asumidos.

## c. Actualización del 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.

---

<sup>4</sup> Departamento Administrativo de la Función Pública

## XII. Seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. 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 de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el 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                             | Nombre del Indicador                                  | Formula   | Objetivo   |
|------------------------------------|---|---|--|
| Provisión de empleos y vinculación | Provisión de empleos                                  | (empleos provistos/empleos de la planta de personal)*100  | Establecer el porcentaje de empleos cubiertos en relación con la planta de personal.   |
| Bienestar Social e Incentivos      | Cumplimiento Plan de Bienestar Social e Incentivos    | (Actividades ejecutadas/actividades prioritizadas en el Plan)*100                                 | Medir la eficacia del Plan de Bienestar Social e Incentivos, asegurando que las actividades planificadas sean ejecutadas de acuerdo con lo previsto.                     |
|                                    | Promedio satisfacción de actividades Bienestar        | $\Sigma(\text{promedio de satisfacción de cada actividad})/\text{número de actividades}$          | 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. |
| Capacitación                       | Cumplimiento Plan Institucional de Capacitación (PIC) | (Actividades ejecutadas/actividades prioritizadas en el Plan)*100                                 | Medir la eficacia del Plan Institucional de Capacitación, asegurando que las actividades planificadas sean ejecutadas de acuerdo con lo previsto.                        |
|                                    | Valoración del aprendizaje                            | (Promedio de la valoración de los servidores que participaron en las actividades de capacitación) | Establecer la valoración del conocimiento adquirido por los servidores que participaron en las actividades de capacitación.  |
| Seguridad y Salud en el Trabajo    | Cumplimiento Plan Anual de Trabajo del SGSST          | (Actividades ejecutadas/actividades prioritizadas en el Plan)*100                                 | Medir el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo del SGSST, garantizando que las actividades de salud y seguridad en el trabajo   |

| Ámbito  | Nombre del Indicador  | Formula  | Objetivo   |
|---|---|--|--|
|   |   |  | sean implementadas conforme a lo previsto.   |
|   | Cobertura de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo   | (Número de servidores que participaron en las actividades /Servidores activos)*100   | Establecer el alcance de las actividades de seguridad y salud en el trabajo  |
| SIGEP   | Actualización SIGEP   | (servidores con SIGEP actualizado/Servidores activos)*100  | Medir el grado de actualización del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) entre los servidores y servidoras de la Entidad.   |
| Evaluación del Desempeño Laboral                                | Avance en la estructuración y adopción del sistema de evaluación de los servidores vinculados en provisionalidad. | (Actividades ejecutadas/actividades definidas en la hoja de ruta del proceso)*100  | Evaluar el progreso en la implementación de un sistema de evaluación del desempeño para los servidores vinculados en provisionalidad.  |
| Implementar la Política de Integridad                           | Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas                               | No. de servidores con publicación en el aplicativo SIGEP II / No. de servidores obligados  | Fortalecer la estrategia de conflictos de interés, para el reporte oportuno y para la identificación de posibles conflictos de interés, para su consolidación y reporte. Ejecución y evaluación de actividades de implementación del código de integridad. |
| Gestión del conocimiento  | Plan de gestión del conocimiento  | Actividades ejecutadas/actividades definidas en la hoja de ruta del proceso)*100   | Identificar, conservar y transferir el conocimiento tácito que poseen los servidores del Ministerio.   |
| Cumplimiento de las políticas de género, jóvenes y discapacidad |   | (No. de servidores jóvenes vinculados / No. de servidores de la planta de la entidad) * 100<br><br>(No. de servidoras vinculadas en empleos del nivel directivo / No. empleos del nivel directivo) * 100 | Implementar políticas orientadas a promover la inclusión en el empleo público.   |

| Ámbito | Nombre del Indicador | Formula  | Objetivo |
|--------|----------------------|--|----------|
|        |                      | (No. de servidores o servidoras con discapacidad / No. de servidores de la planta de la entidad) * 100 |          |

Tabla 1. Indicadores asociados al Plan Estratégico del Talento Humano

### XIII. 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 los planes que integran el presente plan.

## Bibliografía

- Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano (2020). Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Tomado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Documento+par%C3%A1metro+para+la+planeaci%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+talento+humano.pdf/b4f15987-5d90-ab4a-2205-cd4096f0de8c?t=1595866100756>
- Función Pública (2017). Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano. Dirección de Empleo Público. Disponible en: <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Gu%C3%ADa+estrat%C3%A9gica+talento+humano.pdf/9eef60cb-cfcd-e6f7-a350-accb72b23cb3?t=1670415873469>
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP Tomado de: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Planeación Estratégica Institucional (2023). Ministerio de Igualdad y Equidad [https://www.minigualdadyequidad.gov.co/827/articles-277568\\_recurso\\_2.pdf](https://www.minigualdadyequidad.gov.co/827/articles-277568_recurso_2.pdf)
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 1499 de 2017 - Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en la Ley 1753 de 2015.



Ministerio de  
Igualdad y Equidad

