

"Por una Universidad orientada a
la acción con ideas que construyen"



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

PLAN ANUAL DE VACANTES

2025



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

2025 Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Plan Anual de Vacantes 2025

Grupo de trabajo para la construcción del plan

Deiby Xavier Duarte Rodríguez

Cps. Profesional Especializado

Iván Oswaldo Jiménez Higuera

Cps. Profesional Especializado

Andrea Carolina Hospital Gordillo

Jefe de Oficina de Talento Humano

Elverth Santos Romero

Vicerrector Administrativo y Financiero

Bogotá, Colombia, enero de 2025

www.udistrital.edu.co

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS.....	5
2.1 OBJETIVO GENERAL	5
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3. ALCANCE	6
4. MARCO JURÍDICO	7
4.1 NORMATIVIDAD NACIONAL Y DISTRITAL.....	7
4.2 NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL.....	8
5. DEFINICIONES	9
6. MARCO CONCEPTUAL	10
7. MARCO ESTRATÉGICO Y DIAGNÓSTICO	12
7.1 CONFORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	12
7.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	14
7.3 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA ADMINISTRATIVA.....	17
8. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL	20
9. PROVISIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO.....	21
10. ACCIONES	22
11. ACTIVIDADES ESCENCIALES DE VALOR	24
12. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN.....	25
13. CONTROL DE CAMBIOS	26

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes 2025 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas es un eje estratégico en la gestión del talento humano. Su propósito principal es identificar y proveer vacantes mediante un proceso de selección basado en mérito, equidad y transparencia, garantizando la incorporación de profesionales altamente calificados.

Este instrumento permite un análisis detallado y una gestión eficiente de la información sobre los cargos vacantes, además de proyectar la planificación de la dotación de personal a futuro.

El plan está alineado con el Direccionamiento Estratégico de la Universidad, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la metodología de evaluación FURAG, asegurando coherencia con los objetivos institucionales. Asimismo, responde a las necesidades de talento humano en distintos procesos, contribuyendo a la optimización operativa, la mejora del desempeño y el cumplimiento de metas estratégicas.

En su implementación, el Plan Anual de Vacantes garantiza que cada puesto sea ocupado por personas comprometidas y con las competencias necesarias, fortaleciendo la calidad y eficiencia de los servicios prestados por la Universidad.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Administrar y actualizar de forma precisa la información concerniente a los puestos de trabajo vacantes definitivos en la entidad, con el propósito de planificar y administrar de manera efectiva la provisión de cargos a lo largo del periodo respectivo. Esto en búsqueda del cumplimiento cabal de los objetivos institucionales, contribuyendo así a la generación de valor y al fortalecimiento de la estructura de talento humano en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar, analizar y gestionar de manera integral las vacantes con el propósito de proveer los empleos de acuerdo con los lineamientos estratégicos y operativos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
2. Analizar detalladamente las necesidades de personal en el corto y mediano plazo, a fin de discernir los requerimientos específicos para la dotación de personal de planta, garantizando una alineación efectiva con los objetivos institucionales.
3. Disponer del personal idóneo y debidamente cualificado para ocupar los puestos vacantes, asegurando la continuidad y eficacia en la prestación de los servicios universitarios.
4. Proyectar la demanda de personal, efectuando un análisis riguroso de los requerimientos actuales y futuros, con el propósito de anticipar y atender las necesidades de recursos humanos en consonancia con el desarrollo institucional.
5. Definir con precisión la provisión temporal de los empleos, en aquellos casos en que sea pertinente, de acuerdo con los lineamientos normativos y legales aplicables.
6. Adelantar de manera oportuna y eficiente los procesos de provisión definitiva de las vacantes existentes en la planta permanente de personal, garantizando una gestión ágil y efectiva.
7. Buscar la provisión definitiva de los cargos en vacancia permanente, acorde con la normatividad vigente y aplicable, asegurando la idoneidad y el mérito en los procesos de selección y nombramiento.

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes engloba la totalidad de los cargos que conforman la estructura de planta de la institución, abarcando desde la etapa inicial de identificación, actualización y administración de las vacantes, hasta culminar con la provisión de los empleos necesarios para el adecuado funcionamiento y operación de la entidad. Este proceso se extiende a la ejecución de acciones destinadas a cumplir con los objetivos estratégicos y metas institucionales, así como a la consecución de los resultados previamente definidos, con el fin último de generar valor y contribuir al fortalecimiento de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

El Plan de Vacantes funge como una herramienta de gestión que facilita la identificación y selección rigurosa de los procesos y procedimientos necesarios para la provisión objetiva de los empleos vacantes. A través de un enfoque sistemático y controlado, se abordan aspectos tales como la estimación de costos asociados al personal ocupante de los puestos vacantes y la garantía de su financiamiento con el presupuesto asignado, garantizando de esta manera la sustentabilidad y coherencia financiera en el proceso de provisión de cargos.

4. MARCO JURÍDICO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta el diseño, implementación y seguimiento del Plan de Anual de Vacantes:

4.1 NORMATIVIDAD NACIONAL Y DISTRITAL

- **Constitución Política de 1991**
- **Ley 443 de 1998**, *"Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa 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 581 de 2000**, *"Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones"*
- **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 1780 de 2016**, *"Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"*
- **Ley 1955 de 2019**, *"Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad"*
- **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"*
- **Decreto 1567 de 1998**, *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"*
- **Decreto 1227 de 2005**, *"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998"*
- **Decreto 2482 de 2012**, *"Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión"*
- **Decreto 1083 de 2015**, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*
- **Decreto 648 de 2017**, *"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"*

- **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"*
- **Circular 004 de 2019**, Departamento Administrativo de la Función Pública, *"Aplicación Ley 581 del 2000 - Ley de Cuotas / Vigilancia Preventiva"*
- **Circular Externa 11 de 2017**, Departamento Administrativo de la Función Pública, *"Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada con las organizaciones sindicales de empleados públicos"*
- **Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil expedido el 13 de agosto de 2019** para la *"Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para desempeñar Empleos de Libre Nombramiento"*

4.2 NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL

- **Resolución 297 de 2019**, *"Por la cual se reglamenta el funcionamiento y operativización de los Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño Institucional, como instancias de apoyo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y se corrige la Resolución de Rectoría No. 163 de mayo 9 de 2019"*
- **Resolución 003 de 2022**, *"Por medio del cual se autoriza al Rector a realizar unos nombramientos en la planta administrativa de la institución y se dictan otras disposiciones"*
- **Acuerdo 011 de 1988**, *"Por el cual se expide el reglamento de personal administrativo de los empleados públicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas"*
- **Acuerdo 03 de 1997**, *"Por el cual se expide el estatuto general de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas"*
- **Acuerdo 09 de 2018**, *"Plan Estratégico de Desarrollo Institucional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas 2018-2030. Consejo Superior Universitario"*
- **Acuerdo 15 de 2023**, *"Por el cual se fija la planta de cargos administrativos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y se subroga el Acuerdo No 012 de 2023"*
- **Resolución 001 de 2024**, *"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones para los cargos de planta global del personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas"*

5. DEFINICIONES

Se detallan los niveles jerárquicos de la Universidad Distrital, establecidos en la Resolución 001 de 2024 "Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones para los cargos de planta global del personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas"

1. **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
2. **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
3. **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, le pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
4. **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en las labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
5. **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el procedimiento de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

6. MARCO CONCEPTUAL

La 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", conjuntamente con el Decreto 1227 de 2005, que reglamenta parcialmente la mencionada Ley y el Decreto-Ley 1567 de 1998, así como el Decreto 1083 de 2015, mediante el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, constituyen los fundamentos normativos que respaldan la adopción de los Planes Estratégicos del Talento Humano. Asimismo, estos instrumentos legales establecen los principios esenciales que deben regir el ejercicio de la gerencia pública, así como los lineamientos pertinentes en relación a la provisión de empleo público y su desarrollo administrativo.

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, dispone que las unidades de personal o sus equivalentes tienen la responsabilidad de elaborar y actualizar anualmente los Planes de Previsión de Recursos Humanos. Estos planes tienen como finalidad:

1. Realizar un cálculo de los empleados necesarios para atender las demandas presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
2. Identificar las modalidades para cubrir las necesidades tanto cuantitativas como cualitativas de personal para el periodo anual, teniendo en cuenta las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
3. Estimar todos los costos asociados al personal resultantes de las medidas previamente mencionadas y asegurar su financiamiento con el presupuesto asignado.

En el contexto del empleo público, el artículo 2 del Decreto 770 de 2005 lo define como *"el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, así como las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de cumplir con los planes de desarrollo y los objetivos del Estado"*. Igualmente, se especifica que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán determinados por los organismos o entidades pertinentes, sujeto a lo establecido por el Gobierno Nacional, excepto para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén consignados en la Constitución Política o en la legislación vigente.

La dimensión del Talento Humano se concibe como el núcleo central del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), ya que su principal propósito es proporcionar a las entidades públicas las herramientas necesarias para que su gestión sea eficaz, a través de acciones y estrategias destinadas a fortalecer el

talento humano en las diferentes etapas del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro. Esto se encuentra en consonancia con los procesos, metas y objetivos misionales de la Universidad Distrital, y está enlazado con la dimensión del direccionamiento estratégico, la planeación y la normativa vigente.

El 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", establece que las entidades estatales, en concordancia con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), deben formular y establecer el Plan de Acción Institucional (PAI) y sus seis planes componentes:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Estratégico de Talento Humano
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de Incentivos Institucionales
6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, la Universidad Distrital, mediante la Resolución 297 de 2019, que reglamenta el funcionamiento y operativización de los Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño Institucional, como instancias de apoyo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El Plan Anual de Vacantes tiene como finalidad proyectar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, así como las necesidades de planta, el procedimiento de selección, los perfiles y el número de cargos existentes que deben ser objeto de provisión, con el propósito de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se ofrecen en la Universidad Distrital. La actualización de la información de las vacantes debe realizarse a medida que estas sean cubiertas o surjan otras.

7. MARCO ESTRATÉGICO Y DIAGNÓSTICO

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolla teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento, “Lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes”, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En el mismo sentido, según el MIPG, es crucial disponer de información oportuna y actualizada para que el Plan Estratégico del Talento Humano cuente con insumos fiables y logre una gestión efectiva, generando impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. En este contexto, la Universidad Distrital posee información actualizada sobre el Talento Humano. A partir de esta información, se elabora un diagnóstico detallado para la Gestión Estratégica del Talento Humano, utilizando diversas herramientas de evaluación.

7.1 CONFORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Según el Acuerdo No. 015 del 23 de junio de 2023, la planta de personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas está conformada por 238 cargos, distribuidos de la siguiente manera:

DENOMINACIÓN DEL CARGO	UBICACIÓN	CÓDIGO	GR	Q CARGOS
Rector de Universidad	Despacho del rector	067	05	1
Asesor	Despacho del rector	105	01	1
Secretario Ejecutivo	Despacho del rector	425	07	1
Vicerrector de Universidad	Planta administrativa	077	04	2
Decano de Universidad	Planta administrativa	008	03	7
Secretario General de Universidad	Planta administrativa	052	02	1
Jefe de Oficina	Planta administrativa	006	01	9
Jefe de Oficina	Planta administrativa	115	03	3
Lider de Programa	Planta administrativa	206	12	2
Lider de Programa	Planta administrativa	206	11	2
Lider de Programa	Planta administrativa	206	10	1
Lider de Programa	Planta administrativa	206	09	2
Lider de Proyecto	Planta administrativa	208	09	6
Profesional Especializado	Planta administrativa	222	08	7
Profesional Especializado	Planta administrativa	222	07	9
Profesional Universitario	Planta administrativa	219	06	12
Profesional Universitario	Planta administrativa	219	05	5
Profesional Universitario	Planta administrativa	219	04	9
Profesional Universitario	Planta administrativa	219	03	1
Profesional Universitario	Planta administrativa	219	02	3
Profesional Universitario	Planta administrativa	219	01	14
Tesorero General	Planta administrativa	201	09	1
Almacenista General	Planta administrativa	215	09	1
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	09	1

Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	08	2
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	07	1
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	06	1
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	05	7
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	04	3
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	03	2
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	02	1
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	01	3
Auxiliar Administrativo	Planta administrativa	407	09	1
Auxiliar Administrativo	Planta administrativa	407	08	2
Auxiliar Administrativo	Planta administrativa	407	06	9
Auxiliar Administrativo	Planta administrativa	407	04	5
Auxiliar Administrativo	Planta administrativa	407	03	5
Auxiliar Administrativo	Planta administrativa	407	02	27
Secretario Ejecutivo	Planta administrativa	425	07	3
Secretario	Planta administrativa	440	05	12
Secretario	Planta administrativa	440	01	40
Conductor Mecánico	Planta administrativa	482	03	1
Conductor Mecánico	Planta administrativa	482	02	3
Auxiliar de Servicios Generales	Planta administrativa	470	02	9

Planta administrativa

En tal sentido, a continuación, se relaciona el inventario de los cargos de planta de la Universidad Distrital con corte al 31 de diciembre 2024:

Planta Global	Cargos Totales	Ocupados	Vacantes
Planta administrativa	238	169	69
Trabajadores oficiales	29	28	1
Docentes	577		
Totales	844	197	70

Fuente: Oficina de Talento Humano

Es fundamental indicar que existen 17 trabajadores oficiales y 90 funcionarios de planta administrativa en condición de prepensionados.

Asimismo, se relaciona detalladamente la composición de la Planta Administrativa de acuerdo a los niveles jerárquicos y naturaleza de la vinculación.

Nivel Jerárquico	Cargos	Ocupados	Vacantes	Carrera Administrativa	Provisionalidad	Período Fijo	Nombramiento Ordinario	Docente en comisión	Carrera encargo y comisión activa
Directivo	20	20	0	0	0	1	8	10	1
Asesor	4	4	0	0	0	0	3	1	0
Profesional	75	50	25	4	33	0	2	0	11
Técnico	21	10	11	2	7	0	0	0	1
Asistencial	118	85	33	13	62	0	0	0	10
Totales	238	169	69	19	102	1	13	11	23

Fuente: Oficina de Talento Humano

7.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

A continuación, se presenta en detalle la estructura y composición de la planta administrativa, con el objetivo de brindar mayor claridad para la implementación de las acciones previstas.

Por naturaleza del cargo

Naturaleza del cargo	Cantidad	RP %
Periodo fijo	1	0.4%
Nombramiento ordinario	25	10.5%
Carrera administrativa	212	89.1%
Totales	238	100.0%

Fuente: Oficina de Talento Humano

Por nivel jerárquico

Nivel jerárquico	Cantidad	RP %
Directivo	20	8.4%
Asesor	4	1.7%
Profesional	75	31.5%
Técnico	21	8.8%
Asistencial	118	49.6%
Totales	238	100.0%

Fuente: Oficina de Talento Humano

Relación de cobertura de cargos de planta por nivel

Nivel Jerárquico	Cargos	Ocupados	Vacantes	% Cobertura
Directivo	20	20	0	100.0%
Asesor	4	4	0	100.0%
Profesional	75	50	25	66.7%
Técnico	21	10	11	47.6%
Asistencial	118	85	33	72.0%
Totales	238	169	69	71.0%

Fuente: Oficina de Talento Humano

De lo anterior es posible asegurar que del total de cargos que se requieren en la Planta Administrativa (238), se encuentran cubiertos el 71%, teniendo 69 vacantes, a los cual se hacen las siguientes observaciones:

- De acuerdo al Plan Indicativo, Eje transformador 4 de Talento Humano y Bienestar se contempla un lineamiento de acción para la promoción de la formalización laboral a través de la proyección de la ampliación de la planta administrativa y profesionalización de la misma.
- Los cargos de nivel Directivo y Asesor se encuentran totalmente cubiertos.
- Los cargos de nivel Profesional tienen una vacancia del 33.3%
- Los cargos de nivel Técnico tienen una vacancia del 52.4%

- Los cargos de nivel Técnico tienen una vacancia del 28.0%

El déficit identificado se atribuye a las siguientes circunstancias:

En el ejercicio fiscal de 1995, se llevó a cabo la última convocatoria para el llenado de vacantes permanentes. Tras agotarse la lista de candidatos elegibles, se procedió a cubrir las vacantes de manera provisional hasta el año 2012. A partir de dicha fecha, únicamente se han efectuado dos nombramientos en vacancia definitiva por orden judicial: uno en 2014 y otro en 2019.

La Universidad Distrital, en virtud de la autonomía que le confiere la Constitución Política para establecer sus estatutos o reglamentos y la facultad de organizar su propia estructura interna, se encuentra en la necesidad de modificar y actualizar sus estatutos con el objetivo de incorporar la categoría de "Personal Administrativo". La mencionada modificación ya ha sido delineada en el proyecto de reforma estatutaria que actualmente se desarrolla internamente en la Universidad, con miras a llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes. Este asunto reviste particular prioridad para la Alta Dirección, dado que, con esta aprobación, se daría mayor eficiencia al proceso de provisión de personal.

En el ejercicio fiscal de 2022, el Consejo Superior Universitario emitió la Resolución 003 de 2022, *"Por medio del cual se autoriza al Rector a realizar unos nombramientos en la planta administrativa de la institución y se dictan otras disposiciones"*. El artículo 2º de dicha resolución dispone que la administración debe presentar, en un plazo de seis (6) meses a partir de la expedición de este acto administrativo, un plan que, para su formulación, contemple las contribuciones de las asociaciones sindicales y la comisión de personal de la universidad. Este plan tiene como objetivo abordar de manera integral la formalización de las relaciones laborales en la Institución. Se espera que dicho plan contemple una propuesta detallada de estructura, requisitos y funciones, así como una jerarquía de cargos y una escala salarial. Además, deberá incluir una estimación precisa de los costos y gastos, así como las fuentes de financiación necesarias para la implementación de la estructura y el correspondiente concurso público, cerrado o mixto, según sea pertinente. El cronograma para la ejecución de estas actividades también deberá ser parte integral de este plan. En virtud de lo dispuesto en el artículo 1 de esta resolución, las vacantes en la planta administrativa de la institución podrán ser llenadas únicamente después de la aprobación por parte del Consejo Superior Universitario del plan mencionado y la ejecución de los concursos derivados del mismo.

Partiendo de lo anterior, y buscando dar cumplimiento cabal a las necesidades detectadas y expuestas, se celebra el 20 de diciembre de 2023, el Contrato Interadministrativo Nro. 002030 de 2023, entre la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y la Universidad de Pamplona, cuyo objeto es: *"Contratar la*

prestación de servicios especializados de consultoría, para realizar la redefinición de la estructura de cargos de la planta de personal administrativo, mediante estudios de alineación estratégica, macroestructura organizacional y cargas laborales cuyo resultado soporte la modificación y ampliación de la planta requerida para la prestación del servicio educativo"

Este acuerdo busca en primer lugar, realizar una evaluación clara y precisa de los procesos inherentes a cada cargo, con el fin de determinar de manera efectiva las necesidades de personal de la institución; en segundo lugar, pretende rediseñar y optimizar los procesos existentes para mejorar el uso de los recursos y talentos disponibles en la Universidad; finalmente, establece estándares y referencias que orientan a la Institución y a sus miembros en la toma de decisiones, enfocados en el consenso y la objetividad como principios fundamentales.

Asimismo, el 04 de enero de 2024, se emite la Resolución 01, *"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones para los cargos de planta global del personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas"*, cuyo artículo primero establece: *"adoptar el Manual Específico de Funciones para los Cargos en la Planta Global de Personal Administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, cuyas funciones deberán ser cumplidas por los servidores públicos con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión, objetivos y funciones que la Ley y la normatividad vigente, contenido en el documento anexo que hace parte integral de la presente Resolución"*.

Mediante resolución 536 del 18 de diciembre de 2024, *"Por medio de la cual se modifica la Resolución de Rectoría No.01-2024" por la cual se adopta el Manual específico de funciones para los cargos de planta global del personal administrativo de personal administrativo de la Universidad Distrital'*, se aprueba modificación al manual para ampliar los perfiles de niveles técnicos.

De igual forma, el 03 de abril de 2024, es emitida la Resolución 122, *"Por la cual se actualiza y se modifica la Resolución 426 de 29 de agosto de 2016 y se dictan otras disposiciones"*, dirigida a regular y optimizar los procedimientos de evaluación de desempeño, con el objetivo de proporcionar herramientas para facilitar la toma de decisiones en el contexto de la profesionalización y el desarrollo continuo de la planta administrativa de la Universidad.

En este sentido, se continuará con la implementación de las acciones previstas para avanzar en el proceso de formalización del talento humano, con un enfoque especial en el seguimiento y control para su optimización y mejora continua.

Planta de docentes

Facultad	Totales	Carrera Administr.	Com. No Remuner.	Susp. por investig.
Artes-ASAB	36	35	1	0
Ciencias Matemáticas y Naturales	30	30	0	0
Ciencias y Educación	141	140	1	0
Ingeniería	150	149	1	0
Medio Ambiente y Recursos Naturales	102	102	0	0
Tecnológica	118	117	0	1
Totales	577	573	3	1

Fuente: Oficina de Talento Humano

Planta de vinculación especial

Facultad	Totales	TCO	MTO	HC
Artes – ASAB	221	40	25	156
Ciencias Matemáticas y Naturales	86	23	0	63
Ciencias y Educación	457	43	23	391
ILUD	70	2	0	68
Ingeniería	332	43	10	279
Medio Ambiente y Recursos Naturales	220	29	11	180
Tecnológica	264	39	17	208
Totales	1650	219	86	1345

Fuente: Oficina de Talento Humano

* Ocasional Tiempo Completo (TCO)

* Ocasional Medio Tiempo (MTO)

* Hora Cátedra (HC)

7.3 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA ADMINISTRATIVAPor género

Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	RP % Muj.Nivel	RP % Hom.Nivel
Directivo	9	11	45%	55%
Asesor	2	2	50%	50%
Profesional	19	31	38%	62%
Técnico	3	7	30%	70%
Asistencial	49	36	58%	42%
Totales	82	87		

Fuente: Oficina de Talento Humano

- En los niveles Profesional y Técnico, la representación femenina es significativamente menor (38% y 30%, respectivamente). Esto indica la necesidad de estrategias de equidad de género en la contratación y promoción en estos niveles.
- En el nivel Asistencial, la representación femenina es predominante, alcanzando el 58%
- Aunque en el nivel Directivo los hombres representan el 55%, hay una presencia femenina significativa (45%), lo que indica avances en la equidad de género en altos cargos. En el nivel Asesor, la paridad es total (50%-50%), reflejando una distribución equitativa en este segmento.
- Lo anterior evidencia el cumplimiento de la Ley de Cuotas por parte de la institución, reflejando su compromiso con la normatividad en todas las instancias universitarias.

Por rango de edad

Nivel jerárquico	20 a 30	30 a 40	40 a 50	50 a 60	50 a 60	> a 60
Directivo	0	3	6	0	9	2
Asesor	0	0	3	0	1	0
Profesional	0	2	8	0	25	15
Técnico	0	0	0	0	5	5
Asistencial	0	0	17	0	28	40
Totales	0	5	34	0	68	62

Fuente: Oficina de Talento Humano

- La distribución etaria del personal administrativo de la Universidad Distrital muestra una concentración significativa en rangos de edad superiores a los 50 años, especialmente en los niveles Asistencial y Profesional. Esto sugiere la necesidad de implementar estrategias de planificación de relevo generacional, garantizando la transferencia de conocimiento y la sostenibilidad del talento humano en la institución.
- La ausencia de personal en el rango de 20 a 30 años y la baja representación en el rango de 30 a 40 años en todos los niveles jerárquicos evidencian un desafío en la atracción de talento joven. Esta situación podría limitar la renovación y diversidad generacional en la Universidad, por lo que resulta fundamental implementar estrategias que fomenten la incorporación de profesionales jóvenes a la planta administrativa.
- La incorporación de talento joven impulsa la sostenibilidad administrativa y la adopción de nuevas tecnologías, aportando innovación, metodologías ágiles y eficiencia en los procesos institucionales.
- El nivel Directivo está compuesto en gran medida por personas mayores de 50 años. Esto evidencia la necesidad de desarrollar estrategias de sucesión y formación de líderes internos para asegurar la continuidad de la gestión institucional y evitar impactos en la operación por retiros próximos.

Por antigüedad

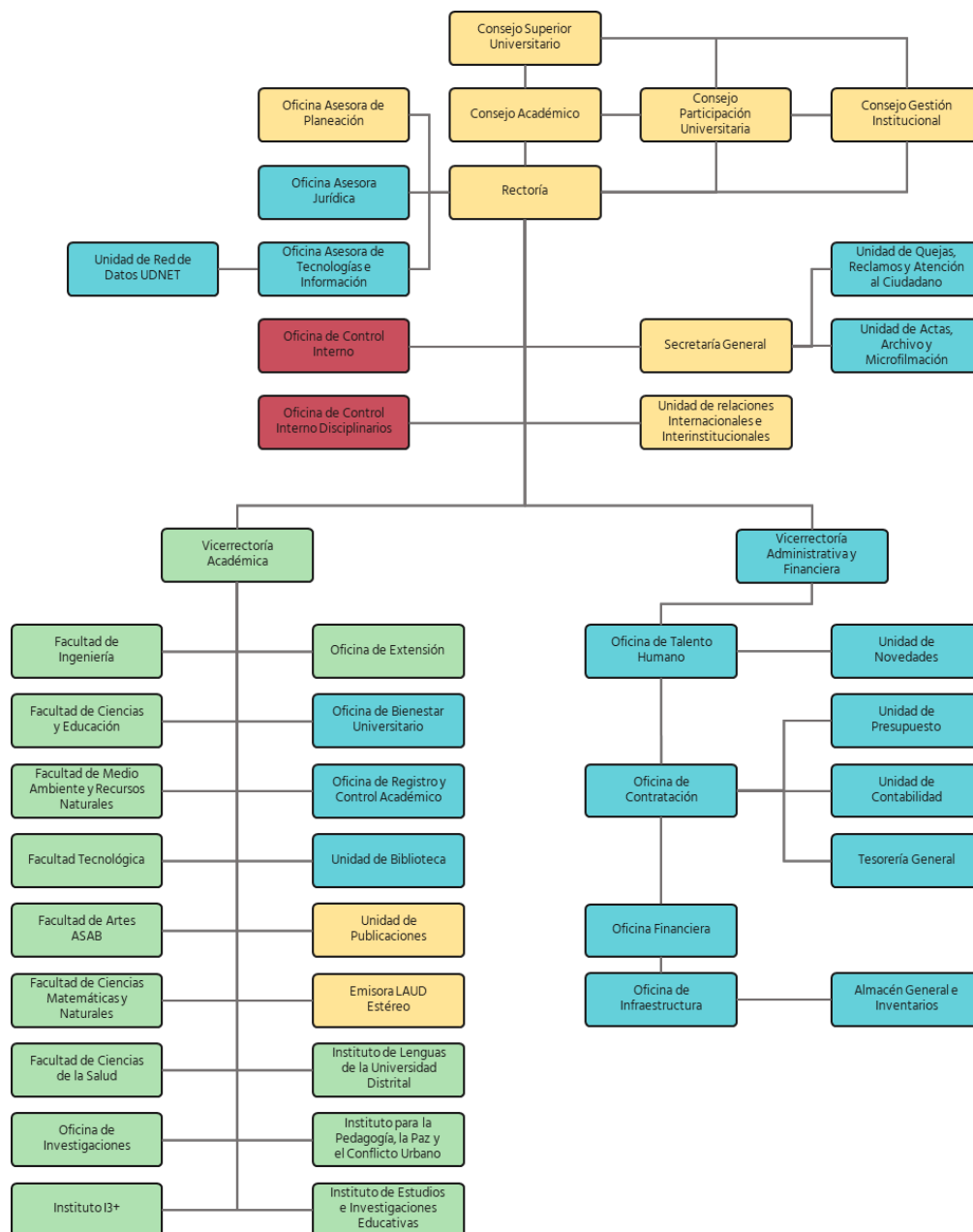
Nivel jerárquico	0 a 5	5 a 10	10 a 15	15 a 20	20 a 25	25 a 30	30 a 35	35 a 40	40 a 45
Directivo	8	0	2	7	2	0	0	1	0
Asesor	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional	6	0	2	2	18	19	0	2	1
Técnico	0	0	0	1	4	5	0	0	0
Asistencial	0	0	2	6	22	46	0	5	4
Totales	18	0	6	16	46	70	0	8	5

Fuente: Oficina de Talento Humano

- La mayor parte del personal en los niveles Profesional y Asistencial ha trabajado en la institución durante más de 25 años, lo que evidencia estabilidad laboral. Sin embargo, esto también plantea la necesidad de estrategias de relevo generacional y transferencia de conocimiento para garantizar la continuidad de la operación institucional.
- En todos los niveles jerárquicos, se observa una baja incorporación de talento nuevo, especialmente en los niveles Técnico y Asistencial. Esto podría generar un déficit de renovación del personal a mediano y largo plazo, por lo que es clave fortalecer estrategias de atracción de nuevos talentos.
- En el nivel Directivo, la distribución del personal es equilibrada entre quienes tienen menos de 5 años de antigüedad y aquellos con más de 10 años de servicio. Esta combinación representa una oportunidad clave para implementar nuevas estrategias basadas en la experiencia acumulada de administraciones anteriores, permitiendo evaluar su impacto y optimizar su potencial de cara a la gestión institucional.
- Aprovechar la experiencia del personal con mayor antigüedad fortalece la estrategia organizacional de la Universidad, optimizando la gestión y consolidando su cultura institucional. Para capitalizar este conocimiento, es esencial implementar mentorías, transferencia de saberes y desarrollo de liderazgo, asegurando la formación de nuevas generaciones de servidores públicos.

8. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

A continuación, se presenta el Organigrama Institucional vigente para la fecha de preparación de este Plan:



Fuente: Diseño interno de la Oficina de Talento Humano con base al organigrama vigente para la UDFJC

9. PROVISIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

La Oficina de Talento Humanos informará sobre los cargos vacantes, cada vez que se modifique la planta por razón a una vacancia definitiva de los empleos por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Así mismo, según lo establecido en la Resolución 003 de 2022 “Por medio del cual se autoriza al Rector a realizar unos nombramientos en la planta administrativa de la institución y se dictan otras disposiciones”, se resalta que: sin perjuicio de lo anterior, la Oficina de Talento Humano ha informado que en la planta de personal administrativa de la Universidad existen cargos en vacancia temporal o definitiva, por lo que se hace necesario, para el correcto funcionamiento de la Universidad, proceder, como medida de corto plazo, a los nombramientos de aquellos cuyas actividades impactan de manera directa la función misional de la Institución. Que la planta administrativa ha disminuido con el paso del tiempo, debido a factores como:

- i. retiro del servicio por:
 - a. declaratoria de insubsistencia,
 - b. renuncia regularmente aceptada,
 - c. haber obtenido la pensión de jubilación o vejez,
 - d. invalidez absoluta,
 - e. edad de retiro forzoso,
 - f. destitución por proceso disciplinario y
 - g. muerte; y
- ii. un escaso número de personal profesional, técnico y asistencial nombrado en la misma.

Además de estar la planta de personal congelada, por decisión de la Alta Dirección.

10. ACCIONES

A continuación, se detallan las acciones a llevar a cabo:

- Realizar nombramiento de empleos de Libre Nombramiento y Remoción: Nombramiento ordinario, de carácter discrecional del Rector de la Universidad Distrital. Para su provisión se surtirá el proceso según lo establecido en la normatividad aplicable. Mientras se surte los procesos para la provisión definitiva, se acudirá a evaluar el personal de la planta de personal que ostente cargos en titularidad bien en empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Carrera Administrativa para ser provistos mediante encargo, previamente la verificación que los candidatos cumplan con los requisitos del empleo.
- Realizar la provisión de los empleos de Carrera Administrativa: La provisión de los empleos de Carrera Administrativa es reglada, por tanto, se debe tener en cuenta el marco normativo existente sobre la materia, por lo cual se acatarán las directrices de los órganos competentes, en este caso la Comisión Nacional del Servicio Civil, para proveer los cargos en vacancia definitiva y en vacancia temporal.
- Provisionar cargos: Los empleos en vacancia definitiva o temporal de la planta global, se proveerán a través de la figura de encargo, de manera preferente o con nombramiento en provisionalidad, cuando una vez realizado el procedimiento vigente, no haya servidor de Carrera Administrativa que cumpla los requisitos para ser encargado.

Lo anterior, dando cumplimiento a los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019, que establecen el encargo como derecho preferente de los empleados inscritos en Carrera Administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias temporales o definitivas. Por lo anterior, el servidor público en período de prueba o con nombramiento provisional, no es sujeto de encargo. De igual manera, tanto para encargos como para nombramientos en provisionalidad en empleos de carrera administrativa, previamente se realizará el respectivo estudio de verificación de requisitos detallados en la Resolución interna reglamentaria.

- Permanencia: La permanencia de los servidores de la Universidad Distrital, está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:
 - Mérito: A los cargos de Carrera Administrativa se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y

- realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de esta.
 - Cumplimiento: Todos los funcionarios deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
 - Evaluación: El empleado público de Carrera Administrativa y el de Libre Nombramiento y Remoción, colaborarán activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
 - Promoción de lo público: Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en equipo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la administración pública.
- Realizar el retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de Carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la Ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado.

En tanto a la competencia para efectuar la remoción en empleos de Libre Nombramiento y Remoción, es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004. De igual manera, teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la Universidad Distrital, sólo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5: Pensión de Jubilación y 7: Edad de retiro forzoso.

Actividad de gestión	Acción	Responsable	Fecha de cumplimiento
Plan Anual de Vacantes	Gestionar la provisión de las vacantes de planta administrativa	Oficina de Talento Humano	31/12/2025
	Gestionar la provisión de los Prepensionados identificados		31/12/2025
	Apoyar en la gestión respetiva para la provisión de los docentes de planta.		31/12/2025

Fuente: Oficina de Talento Humano

11. ACTIVIDADES ESCENCIALES DE VALOR

Todas las actividades de valor tienen como puntos comunes:

1. Los responsables de la ejecución y control son el Rector, el Vicerrector administrativo y financiero y el jefe Oficina de Talento Humano.
2. Los recursos corresponden a la asignación para el periodo respectivo
3. La meta de ejecución es del 100%
4. El periodo de ejecución y control va desde el 01 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025.

INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN	
Objetivo estratégico Asociado al Plan-Plan Estratégico UD 2018-2030	L4. Garantizar, gestionar y proveer las condiciones institucionales para el cumplimiento de las funciones universitarias y el bienestar de su comunidad.
Dimensión del MIPG asociada	Dimensión 1. Talento humano
Nombre del plan	Plan Anual de Vacantes 2025
Periodo de ejecución	Del 01/01/2025 al 31/12/2025
Responsables	Rector - Vicerrector Administrativo y Financiero - Jefe Oficina de Talento Humano
Objetivo General	Administrar y actualizar de forma precisa la información concerniente a los puestos de trabajo vacantes definitivos en la entidad, con el propósito de planificar y administrar de manera efectiva la provisión de cargos a lo largo del periodo respectivo. Esto en búsqueda del cumplimiento cabal de los objetivos institucionales, contribuyendo así a la generación de valor y al fortalecimiento de la estructura de talento humano en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
Presupuesto total	Vigencia 2025

Actividad de valor	Producto o Servicio
Analizar la planta de personal, las vacantes generadas e identificar su costo	Informe de análisis de planta y vacantes
Hacer nombramiento de empleos de Libre Nombramiento y Remoción	Acto administrativo
Hacer la provisión de vacantes temporales aplicando procedimiento interno de encargo	Acto administrativo

Fuente: Oficina de Talento Humano

12. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

El seguimiento y control de ejecución al Plan Anual de Vacantes, se registra a través de reportes periódicos de diferentes instancias como lo son, para la vigencia 2025:

- Informes de ejecución
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
- Registro en SIDEAP
- Plan de Acción anual




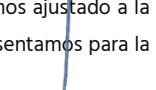
El Talento Humano juega un rol protagónico pues debe liderar y desarrollar, atraer y comprometer, transformar y reinventar.

13. CONTROL DE CAMBIOS

El presente Plan será modificado de acuerdo a las novedades que se presenten mes a mes dentro de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Se detallan todos los cambios que se realicen al documento:

Fecha	Motivo	Versión
20-01-2025	Estructura Inicial del Plan Anual de Vacantes	V1

Actividad	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Deiby Xavier Duarte Rodríguez	CPS. Profesional Especializado	
Revisó	Iván Oswaldo Jiménez Higuera	CPS. Profesional Especializado	
Aprobó	Andrea Carolina Hospital Gordillo	Jefe Oficina de Talento Humano	
Aprobó	Elverth Santos Romero	Vicerrector Administrativo y Financiero	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a la norma y disposiciones legales y/o técnicas; por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del señor Rector de la Universidad.			