

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



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

PLAN DE BIENESTAR

SOCIAL E INCENTIVOS

2025



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

2025 Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Plan de Bienestar Social e Incentivos 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	5
4. MARCO JURÍDICO	6
4.1 NORMATIVIDAD NACIONAL Y DISTRITAL.....	6
4.2 NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL.....	7
5. MARCO CONCEPTUAL	8
5.1 TÉRMINOS Y DEFINICIONES	8
5.2 ACTORES Y FACILITADORES.....	10
6. MARCO ESTRATÉGICO Y DIAGNÓSTICO	11
6.1 CONFORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO	11
6.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	13
6.3 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA ADMINISTRATIVA	14
7. EJECUCIÓN	17
7.1 PRIMERA ESFERA - OPTIMIZACIÓN INTEGRAL DEL TALENTO	17
7.2 SEGUNDA ESFERA - GESTIÓN AL DÍA	21
7.3 TERCERA ESFERA - IMPULSANDO EL TALENTO	22
8. ACTIVIDADES ESCENCIALES DE VALOR	24
8.1 ESTÍMULOS.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
8.2 INCENTIVO NO PECUNIARIO DE RECONOCIMIENTO	24
8.3 INCENTIVO NO PECUNIARIO POR ANTIGÜEDAD	24
8.4 NO MONETARIOS.....	24
9. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN	26
10. CONTROL DE CAMBIOS	27

1. INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de fortalecer el bienestar y desarrollo integral de sus servidores públicos, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025. Este plan se enmarca dentro de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), siguiendo el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA) para impactar positivamente el bienestar y desempeño de la comunidad universitaria.

Basado en experiencias previas que resaltaron la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 integra estrategias enfocadas en el desarrollo integral de los servidores. Su propósito es contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, fortalecer la cultura organizacional y mejorar el entorno laboral.

El plan se estructura en torno al ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), alineado con el Plan Estratégico de Talento Humano 2025. Su enfoque inclusivo y equitativo busca mejorar la calidad de vida de los colaboradores, promoviendo la excelencia, el compromiso y el crecimiento profesional.

Con esta iniciativa, la Universidad Distrital reafirma su compromiso con el desarrollo de su talento humano, reconociéndolo como un factor clave para la generación de valor público y el progreso institucional.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar, ejecutar y hacer seguimiento a actividades que mejoren la calidad de vida de los Servidores Públicos y sus familias, promoviendo con esto el incremento de la productividad, la motivación, el crecimiento individual, además del fortalecimiento de la cultura organizacional y la apropiación de los principios y valores institucionales, mediante el esparcimiento, integración, formación y desarrollo personal.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Propiciar la participación de los Servidores Públicos de la entidad en actividades internas y externas dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida de estos y asociadas a las condiciones individuales, familiares y sociales.
2. Crear experiencias significativas que impulsen la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento del aporte realizado por los Servidores Públicos para alcanzar los objetivos institucionales.
3. Fomentar estrategias y buenas prácticas que propicien un equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores, contribuyendo a la consolidación de un clima laboral satisfactorio.
4. Desarrollar una cultura organizacional basada en la promoción y prevención, ofreciendo espacios para el desarrollo de actividades orientadas a la potenciación de las dimensiones; intelectual, afectiva, biológica, recreativa y social de los funcionarios de la Universidad y de su grupo familiar.
5. Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio público, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas está dirigido a todos los servidores públicos de la institución, incluyendo personal administrativo, docentes y directivos. Asimismo, el plan contempla la inclusión de otros actores que interactúan con la Universidad, dentro del marco de las acciones orientadas a fortalecer la comunidad universitaria.

4. MARCO JURÍDICO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta el diseño, implementación y seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

4.1 NORMATIVIDAD NACIONAL Y DISTRITAL

- **Constitución Política de 1991**
- **Ley 30 de 1992**, *"Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior"*
- **Ley 734 de 2002**, *"Por la cual se expide el código disciplinario único"*
- **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 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 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 1800 de 2019**, *"Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo"*
- **Decreto 166 de 2010**, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., *"Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"*
- **Decreto 545 de 2011**, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., *"Por medio del cual se adopta la Política Pública para las Familias de Bogotá, D. C."*
- **Decreto 62 de 2014**, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., *"Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre*

identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones"

- **Decreto 86 de 2014**, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., *"Por medio del cual se declara el día del servidor público en el distrito capital"*
- **Resolución 946 de 2007**, Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá *"Por la cual se adopta el reglamento para los planes, programas y subprogramas de Capacitación y Estímulos y se define el procedimiento para la participación de los servidores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D C"*, con sus respectivas modificaciones.
- **Directiva 012 de 2015**, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. - Secretaría Distrital de Planeación, *"Lineamientos para la implementación de la estrategia ambientes laborales inclusivos"*
- **Directiva 002 de 2017**, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., *"Lineamientos de bienestar en las entidades distritales"*
- **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"*
- **Circular 016 de 2017**, Departamento Administrativo del Servicio Civil, en relación a: *"Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales"*
- **Circular 008 de 2018**, Departamento Administrativo de la Función Pública, *"Lineamientos para la ejecución de los planes de bienestar en las entidades distritales"*
- **Circular 014 de 2017, Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá**, *"Licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante"*

4.2 NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL

- **Resolución 440 de 2019**, *"Por medio de la cual se implementa el Acuerdo Colectivo firmado entre los Sindicatos de Trabajadores de la Universidad Distrital Sintraud y Asepap y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas el 22 de agosto de 2019"*
- **Acuerdo 010 de 1996**, Consejo Superior Universitario, Universidad Distrital Francisco José De Caldas, *"Por el cual se expide el Estatuto de Bienestar Institucional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas"*

5. MARCO CONCEPTUAL

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se basa en una concepción integral del bienestar, alineándose con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030. Este plan se integra a partir de un conjunto de programas y beneficios diseñados para atender las necesidades del individuo, promoviendo su desarrollo humano y contribuyendo a los objetivos institucionales.

El concepto de bienestar adoptado abarca diversas dimensiones, conforme al modelo de Desarrollo a Escala Humana. Según Manfred Max-Neef, reconocido por el DAFP, el estado de bienestar se logra al satisfacer todas las necesidades humanas básicas, clasificadas en dos grupos: Axiológicas (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad) y Existenciales (formas de hacer, ser, tener y estar).

Además, este plan, guiado por la misión institucional, busca crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público y su entorno, aumentando niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con la institución. Se establece una estrecha relación con la educación formal, incorporada en los programas de Bienestar Social e Incentivos, regida por las normas de estímulos.

El documento considera las disposiciones del DAFP, que definen la educación formal como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, siguiendo un ciclo lectivo regular con pautas curriculares progresivas. En este contexto, se destaca la importancia de motivar a los servidores para que aporten lo mejor de sí, fortaleciendo la cultura organizacional basada en el servicio a la comunidad.

Así, el Plan de Bienestar Social e Incentivos constituye un instrumento que va más allá de los estímulos tradicionales, abordando las diversas necesidades humanas, promoviendo el desarrollo integral, y consolidando una cultura organizacional que fomente la satisfacción y el compromiso de los servidores públicos con la institución y su entorno.

5.1 TÉRMINOS Y DEFINICIONES

1. **Bienestar.** Es el estado integral de satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, reconocido en distintas dimensiones de la persona. No se

limita únicamente al entorno laboral, abarcando aspectos tanto axiológicos (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad) como existenciales (formas de hacer, ser, tener y estar). Además, puede describirse como el estado vital de una persona, caracterizado por la satisfacción con la propia vida, la experiencia frecuente de emociones positivas y el disfrute de una salud física y psíquica acorde a las expectativas individuales.

2. **Calidad de vida.** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).
3. **Calidad de vida laboral.** Es lo que siente un trabajador en relación con cada aspecto laboral, incluyendo en este el ámbito económico, beneficios, seguridad, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y relación con la organización (Schwartz, 2018).
4. **Clima laboral.** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
5. **Cultura organizacional.** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).
6. **Incentivos:** De acuerdo con Función Pública (2007), el incentivo debe ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.



5.2 ACTORES Y FACILITADORES

El Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Subsecretaría de Gestión Institucional - Dirección de Gestión del Talento Humano establecen las directrices para la Oficina de Talento Humano de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Estas pautas permiten la planificación, estructuración, desarrollo, seguimiento y evaluación de la implementación del plan.

En tal sentido, la Oficina de Talento Humano de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas lleva a cabo las siguientes actividades:

1. Identificar las necesidades de bienestar de las diversas dependencias de la Universidad.
2. Recopilar y analizar las necesidades de Bienestar.
3. Poner en funcionamiento el Comité de Bienestar Laboral.
4. Formular el Plan de Bienestar Social e Incentivos y transmitir el mismo.
5. Presentación del Plan de Bienestar Social e Incentivos a otras organizaciones del sector en el Servicio Civil Distrital.
6. Inscribir las actividades de Bienestar a las que hubiere lugar.
7. Coordinar el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
8. Ejecutar y desarrollar el Plan de Bienestar Social e Incentivos.
9. Evaluar el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

El Comité de Bienestar Laboral tendrá la función de favorecer las actividades de:

1. Diseñar el programa de Bienestar de acuerdo con las necesidades organizacionales.
2. Participar en la realización de actividades consensuadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.
3. Realizar el seguimiento a la Ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

6. MARCO ESTRATÉGICO Y DIAGNÓSTICO

La formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se fundamenta en la necesidad de fortalecer el bienestar y desarrollo integral de sus servidores públicos. Para ello, se han integrado los resultados y lecciones aprendidas de vigencias anteriores, garantizando una mejora continua en su ejecución. Además, el plan está alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en especial con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, asegurando coherencia con los objetivos institucionales y con las necesidades de la comunidad universitaria.

La identificación de necesidades para la formulación del plan ha sido un proceso participativo que ha involucrado espacios de diálogo con los servidores públicos y sus representantes, directivos y demás actores de la comunidad universitaria, así como el análisis de experiencias previas en la Universidad. Estos insumos han permitido estructurar un conjunto de estímulos e incentivos orientados a mejorar la calidad de vida laboral y fortalecer el sentido de pertenencia con la institución.

Asimismo, el análisis de prácticas implementadas en otras entidades ha servido como referente para ajustar estrategias y promover acciones que respondan a las particularidades del talento humano de la Universidad.

6.1 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	Periodo 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

6.2 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

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)

6.3 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA ADMINISTRATIVA

Por 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

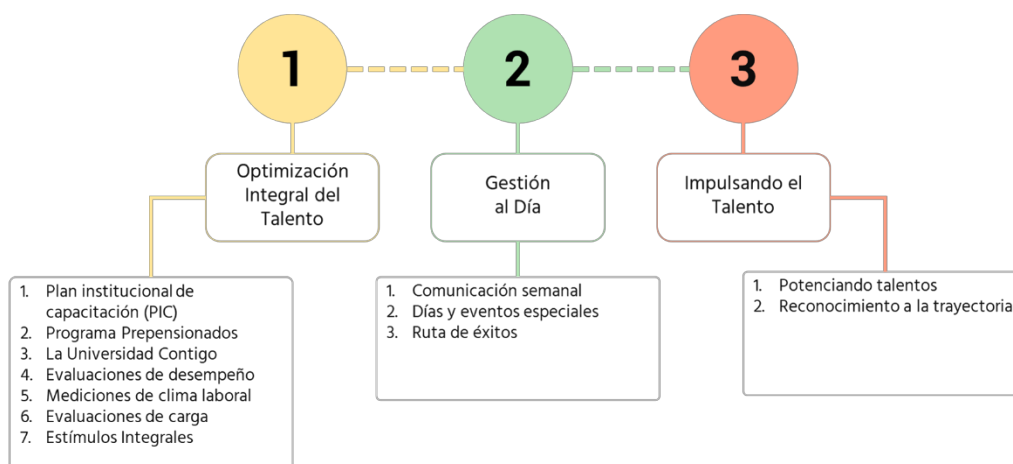
Nivel jerárquico	0 a 5	5 a 10	10 a 15	15 a 20	20 a 25	25 a 30	30 a 35	35 a 40	40 a 45
Directivo	8	0	2	7	2	0	0	1	0
Asesor	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional	6	0	2	2	18	19	0	2	1
Técnico	0	0	0	1	4	5	0	0	0
Asistencial	0	0	2	6	22	46	0	5	4
Totales	18	0	6	16	46	70	0	8	5

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.

7. EJECUCIÓN

Las actividades a ejecutar en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, la Oficina de Talento Humano, con el objetivo de propiciar y garantizar condiciones óptimas de trabajo que permitan a los Servidores Públicos de la entidad, desarrollar sus capacidades y talentos, implementa el modelo de tres esferas, las cuales se interrelacionan y complementan con miras a brindar crecimientos sostenibles y constantes en los indicadores de Bienestar y en definitiva, en la Calidad de Vida Laboral de todos los integrantes de la Comunidad Universitaria.



Fuente: Oficina de Talento Humano

7.1 PRIMERA ESFERA - OPTIMIZACIÓN INTEGRAL DEL TALENTO

En la primera esfera, se busca integrar un grupo de actividades dirigidas a potenciar las capacidades de los Servidores Públicos de la Universidad. Todas ellas enfocadas en comprender las características de estos y su relación con las funciones que llevan a cabo dentro de la Institución, para de esta manera, aplicar Planes de Trabajo y Acción que coadyuven a alcanzar las metas institucionales y así buscar de manera versátil e innovadora contribuir en la mejora continua de los resultados.

De esta forma, la Oficina de Talento Humano es la responsable de diseñar, implementar, evaluar y mejorar, las actividades asociadas a dicho componente, teniendo como prioridad las siguientes, sin menoscabo de la posibilidad de integración de nuevas actividades en la órbita de esta esfera:

Plan institucional de capacitación (PIC-TH)

El propósito fundamental de este Plan es abordar de manera integral las necesidades y requisitos de formación y capacitación de los Servidores Públicos de la Universidad Distrital. Su enfoque se centra en potenciar y fortalecer las competencias laborales del personal a través de la coordinación y ejecución de actividades formativas, tanto internas como externas.

Este plan se distingue por su compromiso con el desarrollo integral de los Servidores Públicos de la Universidad Distrital, procurando la consolidación de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos. La iniciativa busca no solo el cumplimiento de los objetivos institucionales, sino también contribuir al crecimiento personal y profesional de cada individuo dentro de la Entidad.

Se pone un énfasis significativo en la optimización de la competitividad laboral, reconociendo la importancia de mantenerse actualizado en un entorno dinámico. Además, se subraya la orientación a resultados de alta calidad, destacando la relevancia de aplicar los aprendizajes de manera efectiva en la práctica laboral diaria. En resumen, este Plan no solo busca satisfacer las necesidades de formación, sino también potenciar el rendimiento y el impacto positivo de los Servidores Públicos de la Universidad Distrital en su entorno laboral.

Programa Prepensionados

El Programa de Prepensionados de la Universidad Distrital, "Tú trayectoria, Tú recompensa", reconoce la labor de los servidores públicos y les ofrece un espacio de aprendizaje y preparación para la jubilación, facilitando una transición positiva. Su enfoque promueve la planificación del retiro, el aprovechamiento del tiempo libre, el cuidado de la salud y el acceso a alternativas ocupacionales e inversiones, con directrices legales para una toma de decisiones informada. Además, busca proporcionar herramientas para el empoderamiento personal, facilitar la adaptación a nuevas dinámicas sociales, impulsar la transferencia de conocimientos y valorar la trayectoria de los servidores.

La Universidad Contigo

El proceso de inducción y reintroducción está diseñado para facilitar la adaptación e integración de los servidores públicos a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. La inducción permite a los nuevos integrantes familiarizarse con la cultura institucional, sus valores y objetivos, además de proporcionar información clave sobre sus funciones y responsabilidades. Se hace especial énfasis en aspectos fundamentales como la seguridad y salud laboral, garantizando que los nuevos servidores comprendan el entorno en el que desempeñarán sus labores.

Este proceso busca reducir el tiempo de adaptación y optimizar la productividad desde el inicio, promoviendo una integración efectiva con la institución. Más allá de la capacitación funcional, la inducción se concibe como una herramienta estratégica para fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso de los

servidores públicos, alineando sus expectativas con la misión y visión de la Universidad.

Por su parte, la reinducción está dirigida a los servidores públicos que ya forman parte de la institución, con el propósito de actualizar conocimientos, reforzar su compromiso y consolidar el sentido de pertenencia. A través de este proceso, se generan espacios para la actualización de información relevante, permitiendo que el personal se mantenga alineado con los cambios, estrategias y mejores prácticas dentro de su campo laboral.

Al fortalecer el vínculo con la Universidad y fomentar un ambiente de trabajo dinámico y actualizado, la reinducción contribuye a la construcción de una cultura organizacional sólida. Esto no solo beneficia el desempeño individual, sino que también impulsa el trabajo en equipo y la consecución de los objetivos institucionales, asegurando que la Universidad cuente con un talento humano capacitado, motivado y comprometido con su desarrollo.

Evaluaciones de desempeño

En la Universidad Distrital, el proceso de evaluaciones de desempeño se lleva a cabo en el marco de la normatividad vigente y con base a los requerimientos propios de la Institución. Esta práctica es esencial para el desarrollo integral de los empleados y el crecimiento continuo de la Universidad.

Este es un proceso sistemático de medición y análisis del rendimiento laboral de cada Servidor Público, alineado con las metas y objetivos institucionales. La evaluación abarca habilidades, conocimientos, competencias y comportamientos específicos relacionados con cada puesto de trabajo.

Para los funcionarios, este proceso proporciona beneficios valiosos, como la identificación de fortalezas y debilidades, el establecimiento de objetivos y metas claras, y la oportunidad de recibir capacitación y desarrollo personalizado. Estos elementos contribuyen a aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo.

A nivel institucional, la evaluación del desempeño facilita la identificación de talentos y la personalización de estrategias de desarrollo. Además, fortalece la comunicación y colaboración entre los miembros del equipo, estableciendo objetivos claros que mejoran la eficiencia y efectividad de la entidad. La mejora de la productividad y el rendimiento se convierte en un resultado directo, alineando a la Universidad con sus metas y objetivos estratégicos.

Mediciones de clima laboral

La Medición de Clima Organizacional de la Oficina de Talento Humano tiene como propósito identificar y analizar las condiciones del ambiente laboral, permitiendo implementar estrategias para fortalecer los aspectos positivos y corregir áreas de



oportunidad. Este proceso busca fomentar un entorno de trabajo armónico y productivo, alineado con los valores institucionales.

La evaluación del clima laboral permite reconocer dinámicas internas y posibles conflictos, facilitando la aplicación de medidas que mejoren la interacción entre los servidores públicos. Se analizan factores psicológicos, organizacionales y humanos que influyen en la motivación, el desempeño y la calidad del trabajo, asegurando un ambiente propicio para el crecimiento profesional y el bienestar de los colaboradores.

Esta medición proporciona información clave para la toma de decisiones estratégicas, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional. Un ambiente laboral positivo no solo mejora la satisfacción y compromiso del talento humano, sino que también impacta directamente en la eficiencia y el logro de los objetivos institucionales.

Evaluaciones de carga

La Evaluación de Cargas Laborales es una estrategia diseñada para optimizar los procesos operativos, ajustar la distribución de recursos y mejorar el ambiente laboral de los servidores públicos. Su propósito es revisar los métodos de trabajo en concordancia con los manuales institucionales, proporcionando insumos técnicos para mejorar la eficiencia y reconfigurar procedimientos.

Este proceso permite una asignación equilibrada de responsabilidades, fortaleciendo la calidad del servicio y fomentando la colaboración entre equipos. Al optimizar la operatividad, se alinean las actividades con los objetivos institucionales, asegurando un desempeño eficiente y un entorno que favorezca el desarrollo profesional.

Estímulos Integrales

La Oficina de Talento Humano garantiza el cumplimiento y seguimiento de los convenios establecidos entre la Universidad y sus servidores, asegurando condiciones laborales óptimas. El bienestar del talento humano se concibe como un equilibrio entre factores físicos, mentales, sociales y económicos, elementos clave para un entorno de trabajo saludable y productivo.

Para fortalecer este compromiso, se realiza un seguimiento continuo a las negociaciones dirigidas a mejorar el bienestar de los servidores públicos. Estas acciones buscan optimizar las condiciones laborales y promover un ambiente que favorezca su desarrollo integral, contribuyendo al fortalecimiento de la comunidad universitaria.

7.2 SEGUNDA ESFERA - GESTIÓN AL DÍA

La Oficina de Talento Humano implementa estrategias de comunicación para difundir y socializar los planes orientados al bienestar de los servidores públicos. A través de canales informativos actualizados y accesibles, se busca fortalecer la participación, generar mayor empatía y fomentar el sentido de pertenencia en los proyectos institucionales.

Para ello, diseña, implementa, evalúa y mejora continuamente sus estrategias de comunicación, asegurando que la información llegue de manera clara y efectiva a toda la comunidad universitaria. Estas acciones facilitan la cooperación y el compromiso con las iniciativas dirigidas a impactar positivamente el bienestar.

Comunicaciones periódicas

La Oficina de Talento Humano emplea diversos canales de comunicación para promover estrategias que favorezcan entornos laborales adecuados para el desarrollo integral de los servidores públicos. Estas estrategias se ajustan a las necesidades institucionales y a las condiciones en las que desempeñan sus funciones.

A través de contenidos creativos e innovadores, se fomenta la adopción de hábitos saludables y productivos que contribuyan a mejorar la calidad de vida del talento humano de la Universidad Distrital. Más que una labor informativa, esta iniciativa fortalece la integración y coordinación entre las áreas responsables del bienestar institucional, asegurando un enfoque interdisciplinario en la gestión del talento humano.

Días y eventos especiales

La mejora del clima laboral en la Universidad requiere la construcción de relaciones basadas en la confianza, el sentido de pertenencia y el compañerismo. Fortalecer la motivación y el compromiso de los servidores públicos es fundamental para generar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Las celebraciones de fechas especiales juegan un papel clave en este proceso, ya que fomentan la integración y el reconocimiento dentro de la comunidad universitaria. Para ello, la Universidad desarrolla campañas que conmemoran momentos significativos, tanto a nivel individual como institucional, reforzando los lazos entre la institución y sus servidores públicos.

Estos espacios promueven un ambiente en el que los servidores se sientan valorados, lo que impacta directamente en su moral, motivación y sentido de pertenencia. Como resultado, se fortalecen la satisfacción laboral, el compromiso institucional y la productividad del equipo.

Ruta de éxitos

Para promover un entorno institucional positivo, la Universidad implementa estrategias que replican eventos y situaciones orientadas al reconocimiento y crecimiento de su comunidad.

La Oficina de Talento Humano destaca los logros y avances en distintos ámbitos, abarcando tanto la gestión administrativa como otros sectores del ecosistema universitario. Esta iniciativa refuerza la integración y consolida una visión de universidad inclusiva y participativa.

7.3 TERCERA ESFERA - IMPULSANDO EL TALENTO

La Oficina de Talento Humano busca reconocer y potenciar los talentos de los servidores públicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, proporcionando espacios para su crecimiento y valorando sus aportes a la institución.

Además, se promueve el desarrollo de habilidades individuales y colectivas, fortaleciendo la creatividad y la sinergia en los equipos de trabajo. A través de estas iniciativas, se generan herramientas que fomentan la empatía, la cooperación y el sentido de servicio dentro de la comunidad universitaria.

Este enfoque permite crear un entorno donde los servidores puedan compartir sus capacidades y conocimientos, enriqueciendo la inteligencia colectiva de la institución. Al mismo tiempo, se les brinda la oportunidad de fortalecer sus habilidades en beneficio propio y del equipo de trabajo, reconociendo el valor del salario emocional en la motivación y el bienestar laboral.

El reconocimiento no solo se enfoca en los resultados, sino también en la trayectoria, el compromiso y el sentido de pertenencia de los servidores con la Universidad. Para ello, la Oficina de Talento Humano diseña, ejecuta y evalúa estrategias que consolidan esta visión y garantizan su impacto dentro de la comunidad universitaria.

Potenciando talentos

La Oficina de Talento Humano parte del principio de que cada servidor público posee habilidades que pueden ser desarrolladas, independientemente de su formación académica o funciones dentro de la institución. Con este enfoque, impulsa iniciativas que permiten visibilizar y fortalecer estas capacidades, creando espacios que favorecen la integración, el reconocimiento y el crecimiento personal.

Estas estrategias buscan resaltar la diversidad de talentos dentro de la comunidad universitaria, entendiendo que su desarrollo contribuye al fortalecimiento del entorno laboral. Más allá de las competencias profesionales, se promueve un



ambiente donde cada individuo es valorado por sus aportes únicos, consolidando una cultura organizacional inclusiva y colaborativa.

Al fomentar la expresión y el desarrollo de estas habilidades, se mejora la experiencia laboral y se refuerza el sentido de pertenencia de los servidores públicos con la institución, generando un impacto positivo en su desempeño y bienestar.

Reconocimiento a la trayectoria

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas reconoce y valora la trayectoria de sus servidores públicos, destacando su contribución al crecimiento institucional, al cumplimiento de los objetivos y al fortalecimiento de la identidad universitaria.

Para honrar su dedicación, se organizan eventos y actividades que resaltan el compromiso de quienes han dedicado años de servicio a la Universidad. Estas iniciativas buscan visibilizar el sentido de pertenencia de los funcionarios y reconocer el impacto de su labor en la consolidación de la misión institucional.

A través de estos reconocimientos, se destaca la importancia de su experiencia y aporte a la comunidad universitaria, subrayando el legado que han construido y su papel fundamental en el desarrollo de la institución.

8. ACTIVIDADES ESCENCIALES DE VALOR

8.1 INCENTIVO NO PECUNIARIO DE RECONOCIMIENTO

POR EXCELENTE LABOR

El plan de incentivos no pecuniarios estará conformado por un conjunto de actividades encaminadas a seleccionar individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Para conceder los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de sus resultados frente al mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que haya desempeñado su labor y su funcionamiento como equipo de trabajo. Así mismo, se tendrá en cuenta el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción, los cuales se seleccionarán de acuerdo a los criterios de excelencia y los aportes significativos al servicio que presta a la Institución.

El servidor público que tenga un reconocimiento por su excelente labor, recibirá como incentivo: Encargos, comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo.

8.2 INCENTIVO NO PECUNIARIO POR ANTIGÜEDAD

Se reconocerá la antigüedad en la prestación del servicio de los funcionarios, para ello se desarrollará una ceremonia, donde se distinguirá a los empleados, teniendo en cuenta aquellos trabajadores que hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicio en la Institución, igualmente un reconocimiento especial a los servidores por la labor cumplida, los cuales pueden ser por escrito, virtual o físico.

8.3 NO MONETARIOS

OTORGADOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CADA NIVEL Y DE LA ENTIDAD (NO PECUNIARIOS)

Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.

1. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional que bien pueden ser de carácter institucional o de interés personal.
2. Programas de turismo social (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación).
3. Día compensatorio.



4. Plan vacacional escogido.
5. Actividades socioculturales y recreativas.
6. Financiación de investigaciones o de estudios en el exterior.

La asignación de incentivos se basará en la gestión registrada, utilizando la información proporcionada por la Oficina Asesora de Planeación, la Oficina de Control Interno y otras dependencias pertinentes para garantizar una medición objetiva del desempeño. También se considerará la participación en actividades organizadas por la Oficina de Bienestar Universitario, el Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y los programas de Capacitación, así como los resultados de evaluaciones de desempeño previas.

Las actividades y acciones en el marco de los Incentivos No Monetarios estarán determinadas por el presupuesto aprobado, en concordancia con la legislación vigente, los acuerdos y demás instrumentos normativos. Mientras se define su implementación, se gestionará el apoyo de aliados estratégicos de la Universidad, como la Caja de Compensación Familiar y la ARL, entre otros.

9. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

A continuación, se presentan las herramientas para medir el cumplimiento del plan, considerando las actividades programadas, las metas establecidas, los resultados obtenidos y la ejecución presupuestal.

Para ello, se establecerán indicadores específicos que reflejen el estado real de la implementación, permitiendo evaluar el desarrollo de actividades clave, el grado de cumplimiento de los objetivos y el impacto en el talento humano y la comunidad.

El seguimiento y control del plan se documentará mediante un sistema estructurado que incluye:

Reportes periódicos de diferentes instancias como lo son:

- Informes de ejecución
- Plan de Acción Institucional (PAI) y sus componentes
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión (FURAG)
- Plan de Acción Anual
- Plan De Ética y Transparencia Pública (PETP)
- Matriz Integral de Riesgos

Medición mediante indicadores

Los indicadores son herramientas esenciales para medir los resultados en el contexto organizacional. Su importancia radica en que proporcionan datos cuantitativos objetivos, permitiendo evaluar con precisión los aciertos y oportunidades de mejora de la institución.

Nombre del Indicador	Fórmula del Indicador	Periodicidad	Tipo de Indicador
Satisfacción de los servidores públicos que participan en las actividades de bienestar	Encuesta / Criterios: 1. Cobertura 2. Satisfacción 3. Logística	Semestral	Impacto




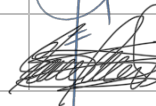
Fuente: Oficina de Talento Humano

10. 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 de Bienestar Social e Incentivos	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.