



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

UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2025



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

2025 Universidad Distrital Francisco José de Caldas
Plan Estratégico de Talento Humano 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

**PLAN ESTRÁTÉGICO DE
TALENTO HUMANO 2025**

*"Por una universidad orientada a la acción
con ideas que construyen"*

Oficina de Talento Humano

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.....	9
5. MARCO CONCEPTUAL	10
6. MARCO ESTRATÉGICO	13
7. DIAGNÓSTICO	15
7.1 CONFORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	15
7.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	17
7.3 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA ADMINISTRATIVA.....	20
8. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL	23
9. MODELO DE OPERACIÓN DE PROCESOS	24
10. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	25
10.1 PLANEACIÓN DE INGRESOS.....	26
<i>Plan Anual de Vacantes (PAV)</i>	26
<i>Plan de Previsión de Talento Humano (PPTH)</i>	26
10.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	27
<i>Plan Institucional de Capacitación (PIC-TH)</i>	27
<i>Plan de Bienestar Social e Incentivos</i>	28
<i>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	28
10.3 GESTIÓN DE LOS RETIROS.....	29
<i>Programa de Prepensionados (PPP)</i>	29
10.4 PLANES Y ACCIONES COMPLEMENTARIAS.....	29
<i>Actividades de inducción y reinducción</i>	29
<i>Plan de mejoramiento clima organizacional</i>	30
<i>Plan de mejoramiento del FURAG</i>	30
10.5 INTEGRACIÓN PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRÁTÉGICOS	30
10.6 RECURSOS PRESUPUESTADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PETH.....	30
11. ACTIVIDADES ESCENCIALES DE VALOR	31
12. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN.....	33
13. CONTROL DE CAMBIOS	35



1. INTRODUCCIÓN

La Gestión Estratégica del Talento Humano en la Administración Pública es un pilar clave para responder a la complejidad y dinamismo institucional. En la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) es una herramienta fundamental que, alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la normativa vigente, fortalece la modernización estatal y la mejora continua de la calidad de vida del talento humano.

El PETH integra políticas estratégicas como estímulos, integridad, ética y desarrollo de competencias, promoviendo la atracción, retención y estímulo de servidores altamente capacitados. Su enfoque en la modernización y fortalecimiento institucional responde a los desafíos del entorno político, social y tecnológico, garantizando una gestión alineada con el Plan Nacional de Desarrollo, las políticas distritales y el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital.

Este plan se basa en los principios del empleo público, destacando mérito, competencias, productividad, gestión del cambio, integridad y diálogo. Además, cumple con los requisitos metodológicos del FURAG del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), contribuyendo al desempeño institucional y la generación de valor público.

Para lograr un bienestar integral, el PETH fomenta la articulación entre la Oficina de Talento Humano, Bienestar Universitario y Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando una gestión eficiente, coordinada y orientada a la excelencia.



2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar, evaluar y promover el desarrollo integral y mejoramiento permanente de la calidad de vida del Talento Humano a través de acciones que permitan fortalecer integralmente el equipo de Servidores Públicos en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, alineando las capacidades, competencias y conocimientos con los valores de estos con los objetivos institucionales, produciendo con ello impactos positivos en el ambiente de trabajo, la calidad de vida laboral, la prestación de servicios a la comunidad universitaria y los ciudadanos, el fortalecimiento de la gestión interna, la satisfacción del talento humano y la generación de valor público.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Gestionar la vinculación, permanencia y retiro de Servidores Públicos con base en integridad y legalidad, persiguiendo la mejora continua de las condiciones laborales en la Entidad.
2. Ejecutar y hacer seguimiento al estudio de cargas laborales para la ampliación y profesionalización de la Planta de Personal.
3. Establecer un proceso meritocrático para proveer vacantes de manera oportuna, garantizando así la eficiencia en la estructura organizacional.
4. Optimizar las competencias de los Servidores Públicos a través del Plan Institucional de Capacitación, asegurando desempeño excepcional y alineamiento con demandas laborales, fortaleciendo habilidades necesarias en sus roles específicos.
5. Establecer y ejecutar un Plan de Bienestar Integral orientado a mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la Institución, enfocándose en actividades de esparcimiento, integración familiar y reconocimiento, para fomentar un ambiente laboral positivo y fortalecer el bienestar general de los servidores.
6. Implementar estrategias de seguridad y salud en el trabajo para prevenir enfermedades y accidentes laborales, garantizando condiciones de vida seguras y saludables a los servidores públicos, y promoviendo hábitos de vida saludables.



3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas es el instrumento de gestión que guía la administración integral del talento humano en la institución. Abarca desde la identificación de necesidades hasta las actividades de seguimiento y control, asegurando una gestión estratégica y sostenible de todos los cargos que conforman la estructura de planta.

El PETH se fundamenta en principios clave como orientación a resultados, excelencia y calidad, toma de decisiones basada en evidencias, aprendizaje e innovación, enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual y mejora continua. Su propósito es fortalecer el desempeño y bienestar de los servidores públicos, docentes, trabajadores oficiales y demás actores que contribuyen al cumplimiento de la misión universitaria.

En coherencia con el ejercicio de planeación estratégica institucional, el PETH articula variables estratégicas clave como talento humano, docencia e investigación, transformación digital, procesos y procedimientos, y comunicación, asegurando su integración con las estrategias globales de la Universidad. Su implementación no solo responde a las normativas vigentes en materia de gestión pública y laboral, sino que también promueve un ambiente de trabajo saludable, equitativo y orientado al desarrollo de capacidades, impactando de manera positiva en la calidad educativa y administrativa.



4. MARCO JURÍDICO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta el diseño, implementación y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano:

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 1221 de 2008**, "Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones"
- **Ley 1361 de 2009**, "Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia"
- **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"
- **Ley 2088 de 2021**, "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"
- **Ley 2191 de 2022**, "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral"
- **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 884 de 2012**, "Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones"
- **Decreto 1083 de 2015**, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- **Decreto 648 de 2017**, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"
- **Decreto 894 de 2017**, "Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera"



- **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 2365 de 2019**, "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 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 el ingreso de los jóvenes al servicio público"
- **Decreto 491 de 2020**, "Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica"
- **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"
- **Acuerdo 761 de 2020, Concejo de Bogotá, D.C.**, "Por medio del cual se adopta el Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI"
- **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 006 de 2021, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital**, "Instrucciones en materia de Gestión del Talento Humano en



"cumplimiento del Acuerdo Laboral 2020 suscrito con organizaciones sindicales de empleados públicos de entidades y organismos distritales"

- **Circular 100-024 de 2021, Departamento Administrativo de la Función Pública**, "Formulación y publicación del plan estratégico del talento humano"
- **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"

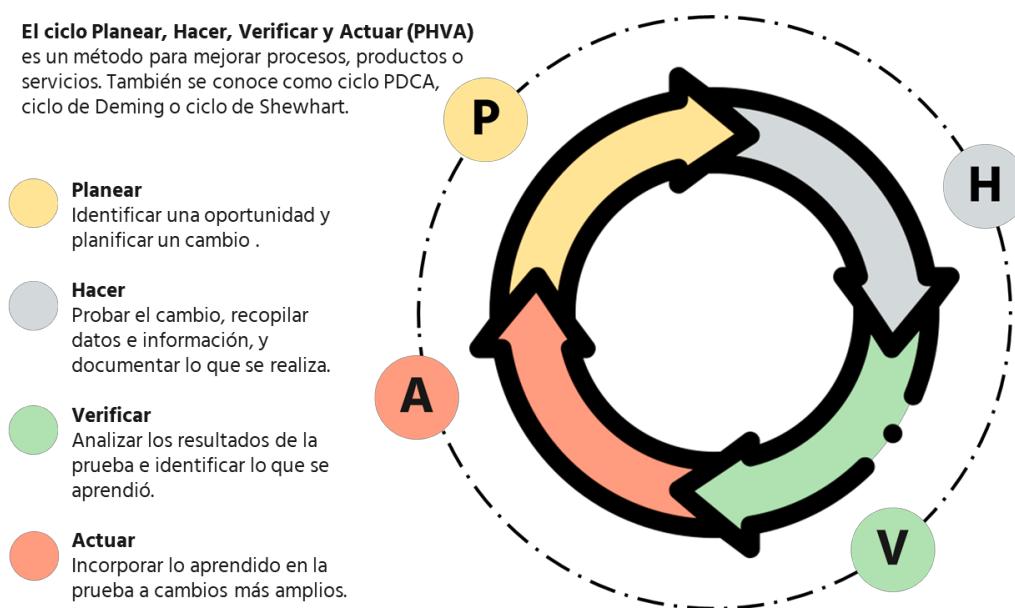
4.2 NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL

- **Resolución 163 de 2019**, "Por la cual se ajusta el Sistema Integrado de Gestión de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas - SIGUD, se implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, como su Marco de Referencia, y se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño"
- **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"
- **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. MARCO CONCEPTUAL

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se enmarca en la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 - 2030, que tiene como objetivo *"Gestionar el potencial del Talento Humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar"*, apalancándose además, en el ciclo de Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), para mejorar procesos e implementar cambios, enfocándose en la mejora continua y optimización en beneficio de los Servidores Públicos de Universidad Distrital.



Fuente: Diseño interno de la Oficina de Talento Humano

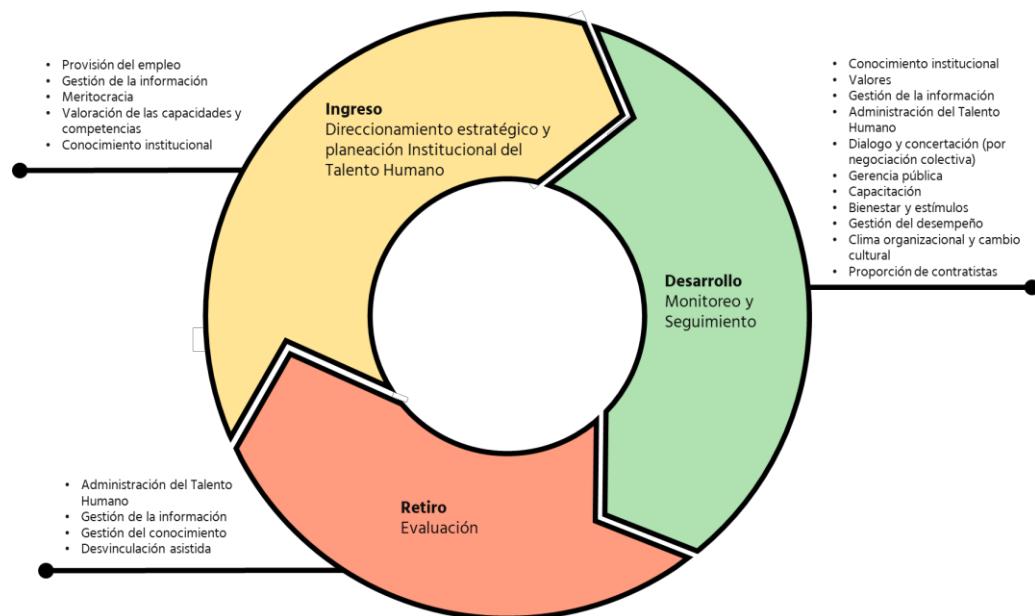
Normativas como la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005 y el Decreto Ley 1567 de 1998, proporcionan el marco legal para la Gestión Estratégica del Talento Humano. Partiendo de ello, la Universidad Distrital adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) mediante la Resolución 163 de 2019, donde se reconoce la dimensión del Talento Humano como una parte fundamental dentro de dicho Modelo y en todos los procesos relacionados a la Gestión Pública.

Así, la estrategia se alinea con dicho Modelo (MIPG), destacando al Talento Humano como factor crucial para alcanzar el éxito. En tal sentido, la implementación de esta política busca mejorar las condiciones laborales de los



servidores públicos, aumentando su calidad de vida y productividad mediante las rutas de creación de valor y sus temáticas, que permiten acciones a través del fortalecimiento del talento humano.

En el mismo orden de ideas, en la Universidad Distrital, la gestión estratégica se basa en pilares como el mérito, competencias, desarrollo, productividad, gestión del cambio, integridad, diálogo y concertación, esto en búsqueda de hacer el empleo público atractivo y competitivo, proponiendo que el modelo se base en tres (3) premisas: Planeación de ingresos, Desarrollo del Talento Humano y Retiro.



Fuente: Diseño interno de la Oficina de Talento Humano

Partiendo de lo anterior, puede observarse la GETH como un grupo de prácticas y acciones que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales, enfocándose en la atracción, desarrollo y retención del talento humano. En este contexto, la articulación estratégica con la planeación institucional es crucial, y el diagnóstico a través de diversos métodos facilita la identificación de fortalezas y áreas de mejora.

Siguiendo con la misma línea, la aplicación de una GETH definida adecuadamente y organizada con base a evidencias relevantes, en conjunto con las "Rutas de creación de valor" definidas por el MIPG, impacta positivamente en la gestión pública, aumentando sustancialmente la efectividad de los diversos planes que integran el PETH.

De esta manera, es fundamental hacer énfasis en que estas rutas creadoras de valor se encuentran definidas de la siguiente forma:



1. **La felicidad nos hace productivos:** seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, trabajo en casa, desconexión laboral, ambiente físico, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.
2. **Del crecimiento – Liderando talento:** Capacitación, Gerencia Pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
3. **Del servicio – Al Servicio de los ciudadanos:** Capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural e integridad.
4. **De la calidad – Hacer las cosas bien:** Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
5. **Del análisis de datos – Conociendo el talento:** Que permite tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso.

Asimismo, estas rutas apuntan a lograr 4 objetivos básicos:

1. Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso.
2. Mayor productividad del estado.
3. Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el estado.
4. Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el estado.

Por otra parte, 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 del estado, de acuerdo 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 6 planes componentes:



Fuente: Diseño interno de la Oficina de Talento Humano



6. MARCO ESTRATÉGICO

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2025 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se enmarca dentro de los principales instrumentos de planeación institucional y políticas gubernamentales en materia de educación y gestión del talento humano. Su diseño responde a las directrices del Plan Estratégico de Desarrollo (PED) 2018-2030, el Proyecto Universitario Institucional, y el proyecto institucional de la Rectoría 2021-2025. Además, se articula con los lineamientos del Gobierno Nacional y Distrital, asegurando coherencia con las políticas de educación, innovación y modernización del sector público.

El PETH está alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en particular con su Dimensión 1: Talento Humano, garantizando la implementación de estrategias para el desarrollo organizacional. Un eje clave en esta estrategia es la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), que orienta el bienestar, la formación, la retención y el fortalecimiento de competencias del personal universitario.

Asimismo, el Plan Estratégico de Talento Humano se alinea con la misión, visión y objetivos de la Universidad, consolidando una estrategia institucional que refuerza su compromiso con la excelencia académica, la formación integral y el desarrollo sostenible.

Visión: Para el 2030 la Universidad Distrital Francisco José de Caldas será reconocida, nacional e internacionalmente, como una institución de alta calidad en la formación de ciudadanos responsables y profesionales del mejor nivel, en la producción de conocimiento científico, artístico y de innovación tecnológica; propósitos que desplegará en los campos de la docencia, la investigación y la extensión.

Misión: La Universidad Distrital Francisco José de Caldas es un espacio social y una organización institucional, ente autónomo del orden distrital, que tiene entre sus finalidades la formación de profesionales especializados y de ciudadanos activos; la producción y reproducción del conocimiento científico, además de la innovación tecnológica y la creación artística. Impulsa el diálogo de saberes y promueve una pedagogía, capaz de animar la reflexión y la curiosidad de los estudiantes; además, fomenta un espíritu crítico en la búsqueda de verdades abiertas; en la promoción de la ciencia y la creación; asimismo, de la ciudadanía y la democracia; y alienta la deliberación, fundada en la argumentación y en el diálogo razonado.

**Objetivos:**

1. Como institución de servicio público, impartir educación superior en las modalidades tecnológica, universitaria y avanzada o de posgrado, como medio eficaz para la realización plena del hombre colombiano, con miras a configurar una sociedad más justa, equilibrada y autónoma, enmarcada dignamente en la comunidad internacional.
2. Ampliar las oportunidades de acceso a la educación superior, para que los colombianos y particularmente los egresados de los colegios oficiales del Distrito, que cumplan los requisitos, puedan ingresar a ella y beneficiarse de sus programas.
3. Contribuir a que la Universidad sea factor de desarrollo espiritual y material del Distrito Capital de Bogotá.
4. En síntesis, la visión de futuro para la Universidad Distrital Francisco José de Caldas es la de una institución de educación superior reconocida por la excelencia en la investigación, en la formación y en el servicio al grupo social, en el contexto de una cultura institucional basada en la eficiencia, la transparencia y la coherencia.

Valores institucionales: El Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, busca articular todos los cargos que hacen parte de la estructura de planta de la Universidad Distrital en los principios de: orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, vocación de servicio, aprendizaje e innovación, enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización, y mejoramiento continuo; para la generación de valor público. Lo anterior a partir del desarrollo de 4 fases: 1- diagnóstico, 2- planeación estratégica, 3- ejecución, 4- seguimiento y control, que permiten una planeación estratégica del talento humano llevada a la realidad de la Universidad y con la proyección de metas cumplibles y medibles en el tiempo.



7. DIAGNÓSTICO

Según el MIPG, disponer de información oportuna y actualizada es fundamental para que el Plan Estratégico de Talento Humano cuente con insumos fiables y garantice una gestión efectiva, impactando la productividad de los servidores y, en consecuencia, el bienestar de los ciudadanos. La Universidad Distrital dispone de información actualizada sobre su talento humano, lo que permite la elaboración de un diagnóstico detallado para la Gestión Estratégica del Talento Humano, apoyado en 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
Líder de Programa	Planta administrativa	206	12	2
Líder de Programa	Planta administrativa	206	11	2
Líder de Programa	Planta administrativa	206	10	1
Líder de Programa	Planta administrativa	206	09	2
Líder 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 aditiva
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 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 40	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
Total	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

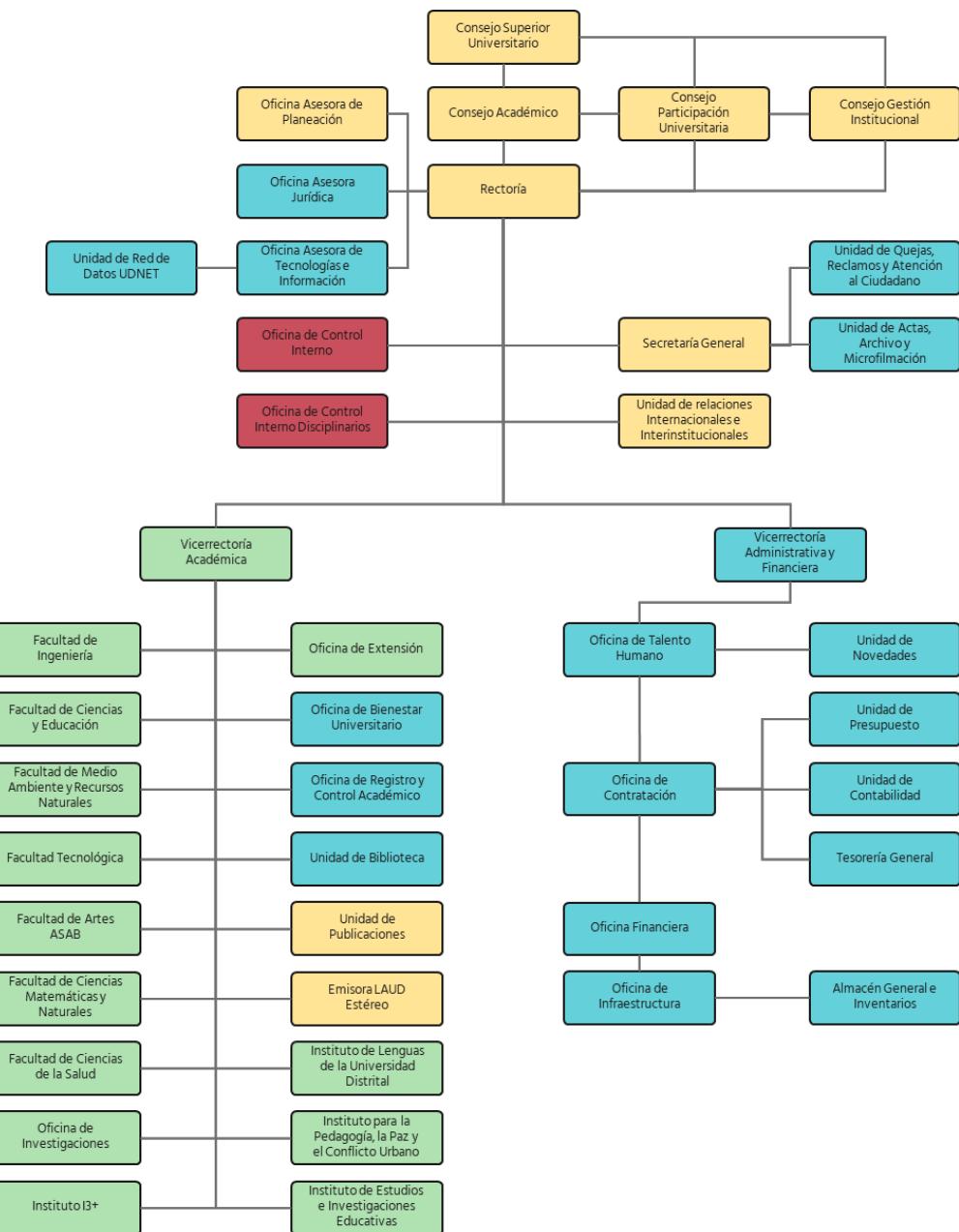
Nivel jerárquico	0 a 5	5 a 10	10 a 15	15 a 20	20 a 25	25 a 30	30 a 35	35 a 40	40 a 45
Directivo	8	0	2	7	2	0	0	1	0
Asesor	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Profesional	6	0	2	2	18	19	0	2	1
Técnico	0	0	0	1	4	5	0	0	0
Asistencial	0	0	2	6	22	46	0	5	4
Total	18	0	6	16	46	70	0	8	5

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. MODELO DE OPERACIÓN DE PROCESOS

El Modelo de Operación por Procesos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se representa a través de una cadena de valor, conformada por cuatro (4) tipos de Macroprocesos y 22 Procesos, en la cual se identifica la interrelación de sus elementos y la generación de valor para garantizar la sostenibilidad de la institución y el cumplimiento de la misión.

Dentro de los Procesos de Apoyo, macroproceso de Gestión de Recursos se encuentra definida la Gestión y Desarrollo del Talento Humano que tiene como objetivo: *"Promover Servidores Públicos altamente calificados y comprometidos con la organización creando condiciones para su bienestar, seguridad e integralidad, a través del diseño e implementación de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos, encaminados a la consecución de los objetivos y cumplimiento de las funciones institucionales."*

Asimismo, se señala que *"este Proceso inicia con el diseño de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos orientados al desarrollo del Talento Humano hasta la medición y mejora a los mismos. Aplica para todos los Procesos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas"*

Para esto, partiendo de la implementación del ciclo PHVA, se definen los siguientes elementos asociados a la Gestión y Desarrollo del Talento Humano:



PLANEAR
Elaborar y formular El Plan de Acción de Desarrollo del Talento Humano.



HACER
El proceso gestiona la formulación y desarrollo del Plan Anual de Vacantes, El plan de Bienestar Social e incentivos, El Plan Institucional de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, Programa de Inducción y Reinducción, Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.



VERIFICAR
Verificar la gestión y seguimiento al cumplimiento del Plan de Acción de Desarrollo del Talento Humano.



ACTUAR:
Generar e implementar las acciones de mejora producto de la verificación de la gestión del proceso y de la implementación del Plan de Acción de Desarrollo del Talento Humano.

Fuente: Diseño interno de la Oficina de Talento Humano

De esta forma, se requiere que, en el marco de lo requerido por el Gestión Estratégica del Talento (GETH) del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se contemple una reforma en la estructura organizativa, de manera que la Oficina de Talento Humano pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la institución.



10. PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad Distrital abarca todo el ciclo de vida del servidor público, desde su ingreso hasta su desarrollo y retiro. Se fundamenta en la Dimensión 1: Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), asegurando una gestión alineada con los principios de eficiencia y desarrollo institucional.

Además, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se aplica de manera integral y transversal en todas las dependencias de la Universidad, garantizando su articulación con los objetivos institucionales y fortaleciendo la gestión del talento humano en cada área.

CATEGORÍA	DESARROLLO	ÁREAS PARTICIPANTES
Conocimiento normativo y del entorno	Emisión de políticas y lineamientos Institucionales relacionados con el Talento Humano	*Alta Dirección (Consejo Superior Universitario y Rectoría) *Oficina Asesora de Planeación y control
Gestión de la Información	Gestión de información de la planta articulado con la nómina	*Vicerrectoría Administrativa y Financiera *Oficina de Talento Humano *Oficina Asesora de Tecnología e Información
Planeación Estratégica	Ejecución de los planes tanto financieros, de planeación, humanos, estratégicos entre otros	*Alta Dirección (Consejo Superior Universitario y Rectoría) *Vicerrectoría Administrativa y Financiera
Manual de Funciones y Competencias	Establecer un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Alta Dirección (Consejo Superior Universitario y Rectoría)

Fuente: Oficina de Talento Humano

La Alta Dirección, representada por el Consejo Superior Universitario y la Rectoría, desempeña un rol central en el desarrollo del componente de planeación, lo que hace indispensable su liderazgo y participación activa.

En este marco, el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) articula todos los cargos de la estructura de planta de la Universidad Distrital bajo principios fundamentales como orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, vocación de servicio, aprendizaje e innovación, enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejora continua, asegurando la generación de valor público.



Además, integra los lineamientos pertinentes del Decreto 612 de 2018, en lo relacionado con la Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

A continuación, se presentan las acciones estratégicas en gestión del talento humano que se implementarán durante la vigencia 2025 y en los años siguientes.

10.1 PLANEACIÓN DE INGRESOS

Para garantizar una cobertura óptima de los cargos en la Universidad con personal altamente calificado y con las competencias necesarias para fortalecer los procesos internos, la Gestión Estratégica del Talento Humano implementa una serie de planes orientados a la planificación y previsión del talento humano. Estos planes aseguran una gestión alineada con los principios de resultados, excelencia y calidad, permitiendo una comprensión integral de las necesidades institucionales.

El proceso de previsión de servidores se desarrolla con estricto cumplimiento de la normativa vigente y en concordancia con los requisitos específicos de la Universidad Distrital, garantizando una selección estratégica y ajustada a las demandas organizacionales.

Plan Anual de Vacantes (PAV)

La gestión y actualización de vacantes en la Universidad Distrital es clave para fortalecer el talento humano y cumplir sus objetivos institucionales. La provisión de cargos se planifica considerando la normativa vigente, garantizando la cobertura definitiva mediante concursos de mérito y, de forma transitoria, a través de encargos o nombramientos provisionales.

El Plan Anual de Vacantes define estrategias de selección, perfiles y disponibilidad presupuestal, asegurando la continuidad operativa mientras se realizan los concursos. Su actualización es continua y se rige por los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), garantizando una gestión eficiente y alineada con la regulación vigente.

Actividad de gestión	Acción	Responsable	Fecha de cumplimiento
Plan Anual de Vacantes	Elaborar, aprobar y publicar	Oficina de Talento Humano	Primer trimestre
	Ejecutar las actividades programadas		31/12/2025
	Elaborar, aprobar y publicar informe de ejecución		31/12/2025

Fuente: Oficina de Talento Humano

Plan de Previsión de Talento Humano (PPTH)

La previsión anual del talento humano en la Universidad Distrital permite anticipar, planificar y optimizar los empleos necesarios para garantizar el cumplimiento de

los objetivos estratégicos, la eficiencia operativa, la calidad del servicio y la generación de valor público.

Este proceso define la disponibilidad de personal idóneo, alineando la cobertura de cargos con las prioridades institucionales, las proyecciones de crecimiento y las necesidades futuras. Teniendo concordancia con el Plan de Vacantes Institucional, se consolidará y actualizará la información sobre cargos vacantes, perfiles requeridos y estrategias de provisión, asegurando una gestión del talento humano eficiente, sostenible y adaptada a la evolución de la Universidad.

Actividad de gestión	Acción	Responsable	Fecha de cumplimiento
Plan de Previsión de Talento Humano	Elaborar, aprobar y publicar	Oficina de Talento Humano	Primer trimestre
	Ejecutar las actividades programadas		31/12/2025
	Elaborar, aprobar y publicar informe de ejecución		31/12/2025

Fuente: Oficina de Talento Humano

10.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

La Universidad Distrital impulsa el desarrollo integral del talento humano, priorizando el bienestar y crecimiento de sus servidores. Para ello, implementa estrategias que abordan diversas dimensiones del individuo, con especial énfasis en la calidad de vida, salud integral y desarrollo intelectual.

Este enfoque no solo mejora la experiencia de los funcionarios, sino que también optimiza la gestión de los recursos universitarios y fortalece la consecución de resultados de alta calidad, alineados con los principios de excelencia institucional.

Plan Institucional de Capacitación (PIC-TH)

El Plan Institucional de Capacitación de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas busca fortalecer el talento humano mediante formación, actualización y desarrollo de competencias. Su enfoque promueve una cultura de transparencia, respeto y servicio, impulsando el crecimiento laboral, profesional y personal de los servidores.

El PIC-TH se formula anualmente y responde a las necesidades institucionales y normativas, asegurando la gestión del conocimiento y la transferencia de saberes para optimizar el desempeño organizacional y la excelencia institucional.



Actividad de gestión	Acción	Responsable	Fecha de cumplimiento
Plan Institucional de Capacitación	Elaborar, aprobar y publicar	Oficina de Talento Humano	Primer trimestre
	Ejecutar las actividades programadas		31/12/2025
	Elaborar, aprobar y publicar informe de ejecución		31/12/2025

Fuente: Oficina de Talento Humano

Plan de Bienestar Social e Incentivos

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas impulsa el desarrollo integral de sus colaboradores mediante planes de bienestar que mejoran la calidad de vida y el desempeño laboral, abordando aspectos personales, familiares y sociales.

Este plan el cual se encuentra alineado con la Ruta de la Felicidad del MIPG, fomentan la productividad, motivación y sentido de pertenencia, promoviendo la participación en programas culturales, deportivos y recreativos. Además, incluyen acciones de reconocimiento para fortalecer el compromiso y generar un ambiente laboral satisfactorio, contribuyendo a la excelencia institucional.

Actividad de gestión	Acción	Responsable	Fecha de cumplimiento
Plan de Bienestar Social e Incentivos	Elaborar, aprobar y publicar	Oficina de Talento Humano	Primer trimestre
	Ejecutar las actividades programadas		31/12/2025
	Elaborar, aprobar y publicar informe de ejecución		31/12/2025

Fuente: Oficina de Talento Humano

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas gestiona su Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para garantizar el bienestar físico, mental y social de sus empleados, minimizando riesgos y mejorando las condiciones laborales.

Su enfoque prioriza la prevención, evaluación y monitoreo de riesgos, asegurando la mejora continua e implementándose bajo el ciclo PHVA. Así, incluye programas de actividad física, equilibrio vida-trabajo, alimentación saludable y prevención de riesgos, promoviendo una cultura de autocuidado y bienestar.

A través de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Universidad asegura un entorno laboral seguro, reduciendo la accidentalidad y optimizando el desempeño institucional.



Actividad de gestión	Acción	Responsable	Fecha de cumplimiento
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Elaborar, aprobar y publicar	Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Primer trimestre
	Ejecutar las actividades programadas		31/12/2025
	Elaborar, aprobar y publicar informe de ejecución		31/12/2025

Fuente: Oficina de Talento Humano

10.3 GESTIÓN DE LOS RETIROS

Programa de Prepensionados (PPP)

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.

10.4 PLANES Y ACCIONES COMPLEMENTARIAS

A continuación, se presentan los planes y acciones complementarias que fortalecen la ejecución del PETH, abordando las oportunidades de mejora identificadas en vigencias anteriores.

Actividades de inducción y reincidencia

Este programa facilita la integración del talento humano a la Universidad Distrital, proporcionando herramientas para adaptarse a su dinámica organizacional. A través del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), se fortalece el sentido de pertenencia e identidad institucional, promoviendo un desempeño óptimo en sus funciones.

Actividad de gestión	Acción	Responsable	Fecha de cumplimiento
Calendario de inducción y reincidencia	Elaborar, aprobar y publicar	Oficina de Talento Humano	Primer trimestre
	Ejecutar las actividades programadas		31/12/2025
	Elaborar, aprobar y publicar informe de ejecución		Trimestral

Fuente: Oficina de Talento Humano



Plan de mejoramiento clima organizacional

Para la vigencia se busca fortalecer la participación de la comunidad universitaria en la medición del clima organizacional, asegurando la recopilación de datos confiables que permitan diseñar e implementar estrategias de mejora continua, enfocadas en el bienestar y la productividad institucional.

Plan de mejoramiento del FURAG

Para el autodiagnóstico, la línea base del MIPG y la evaluación de la gestión, se aplica la medición del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) 2022-2025, conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Para el PETH, es fundamental analizar y alinear las mejoras a implementar en la Universidad, tomando como referencia los resultados de la vigencia 2024 en la Dimensión 1: Talento Humano.

10.5 INTEGRACIÓN PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS

El Decreto 612 de 2018, que establece directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las entidades del Estado, adiciona al Decreto 1083 de 2015 el artículo 2.2.22.3.14, según el cual, las entidades deben incorporar estos planes en el Plan de Acción conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y publicarlos en su página web a más tardar el 31 de enero de cada año, en cumplimiento del artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

10.6 RECURSOS PRESUPUESTADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PETH

Los recursos presupuestados en el presupuesto para la vigencia 2025 y siguientes, para cada uno de los planes a través de los cuales se implementa el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad, son los siguientes:

Plan estratégico de talento humano	2022	2023	2024	2025
Plan de Bienestar Social	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Plan Institucional de Capacitación	\$ 275.628.000	\$ 228.750.000	\$ 330.100.000	\$ 349.015.000
Plan Anual de Vacantes	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Plan de Previsión de Recursos Humanos	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	\$ 98.000.000	\$ 212.756.000	\$ 283.062.000	\$ 284.599.000
Totales	\$ 373.628.000	\$ 441.506.000	\$ 613.162.000	\$ 633.614.000

Fuentes: Vicerrectoría Administrativa y Financiera y Presupuesto 2025, aprobado mediante Resolución 025, del 26 de diciembre de 2024.



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 Estratégico de Talento Humano 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	Planear, ejecutar, evaluar y promover el desarrollo integral y mejoramiento permanente de la calidad de vida del Talento Humano a través de acciones que permitan fortalecer integralmente el equipo de Servidores Públicos en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, alineando las capacidades, competencias y conocimientos con los valores de estos con los objetivos institucionales, produciendo con ello impactos positivos en el ambiente de trabajo, la calidad de vida laboral, la prestación de servicios a la comunidad universitaria y los ciudadanos, el fortalecimiento de la gestión interna, la satisfacción del talento humano y la generación de valor público.
Presupuesto total	\$ 633.614.000

Actividad de valor	Producto o Servicio
Formular las políticas de Talento necesarias para la misionalidad y su articulación con la planeación estratégica Universitaria	Políticas de Talento Humano
Actualizar y mejorar el proceso de Gestión y Desarrollo de Talento Humano	Proceso y procedimientos actualizados
Analizar la planta de personal, perfiles, cargos, necesidades y la estructura para la adecuada gestión de la Universidad	Estudio de planta de personal
Promover el desarrollo integral del talento humano, a través de la capacitación, el desarrollo de competencias, la motivación, la convivencia, el crecimiento personal y profesional, los incentivos el bienestar y la felicidad – Ruta de la felicidad	Desarrollo integral del ser humano y servidor público

Desarrollar y articular actividades para impactar cultura y clima organizacional y el direccionamiento estratégico de la Universidad.	Medición de clima. Impacto en cultura deseada
Apropiar los sistemas de información necesarios para la ejecución de las actividades de los procesos – Transformación digital	Talento humano con apropiación de los sistemas de información
Desarrollar acciones para la comunicación asertiva en la Universidad – Comunicación	Talento humano impactado con acciones de comunicación asertiva
Formular, ejecutar y hacer seguimiento, medición, análisis y evaluación al Plan Estratégico de Talento Humano. Revisar y ajustar cada vigencia.	Reporte periódico de seguimiento al Plan
Formular, ejecutar y hacer seguimiento, medición, análisis y evaluación al Plan de Previsión de Talento Humanos	Reporte periódico de seguimiento al Plan
Formular, ejecutar y hacer seguimiento, medición, análisis y evaluación al Plan Anual de Vacantes	Reporte periódico de seguimiento al Plan
Formular, ejecutar y hacer seguimiento, medición, análisis y evaluación al Plan Institucional de Capacitación – PIC	Reporte periódico de seguimiento al Plan
Formular, ejecutar y hacer seguimiento, medición, análisis y evaluación al Plan de incentivos institucionales-Bienestar social	Reporte periódico de seguimiento al Plan
Formular, ejecutar y hacer seguimiento, medición, análisis y evaluación al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Reporte periódico de seguimiento al Plan
Integrar el plan estratégico de Talento Humano al Plan de Acción de la Universidad Distrital	Reporte periódico de seguimiento al Plan
Analizar los resultados FURAG de la vigencia y definir acciones de mejora-políticas: Gestión Estratégica de talento humano e integridad	Plan de mejora medición FURAG.

Fuente: Oficina de Talento Humano



12. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

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

La formulación de indicadores estratégicos es fundamental para evaluar el estado real de la ejecución, el alcance de las metas, el cumplimiento de los objetivos y su impacto tanto en el talento humano como en la ciudadanía.

El seguimiento y control del plan se documenta mediante un sistema detallado, asegurando una evaluación precisa y una gestión eficiente.

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 esenciales para medir resultados y fundamentar la toma de decisiones en el ámbito organizacional. Su importancia radica en que proporcionan datos cuantitativos y objetivos, permitiendo identificar aciertos y oportunidades de mejora con mayor precisión. En el contexto de la Universidad, basar la evaluación del desempeño institucional únicamente en percepciones subjetivas resulta insuficiente; por ello, es crucial emplear métodos de medición confiables que reflejen la realidad de la gestión del talento humano.

El uso adecuado de indicadores no solo facilita un análisis riguroso del impacto de las estrategias implementadas, sino que también garantiza que las decisiones y ajustes en el PETH estén alineados con las necesidades reales de la institución, optimizando los recursos y fortaleciendo la eficacia de las políticas de gestión del talento humano.

A continuación, se presentan los indicadores que serán utilizados para medir y evaluar la gestión en el marco del PETH. Estos no excluyen la posibilidad de incorporar otras métricas y análisis complementarios que permitan ampliar el



alcance de la evaluación y ajustar las estrategias según las necesidades institucionales.

Nombre del Indicador	Fórmula del Indicador	Periodicidad	Tipo de Indicador
Nivel de ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano	Promedio de ejecución de planes: PPTH + PAV + PIC + PII - BS + PASST	Cuatrimestral	Eficacia
Nivel de satisfacción del Talento Humano	Encuesta de satisfacción	Anual	Impacto
Ausentismo por causa médica (Resolución 312 de 2019)	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes/Número de días de trabajo programado en el mes) * 100	Anual	Eficacia
Efectividad e impacto de la capacitación	<p>Encuesta / Criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Impacto en las características individuales 2. Impacto en los comportamientos 3. Impacto en el desempeño en el puesto de trabajo 4. Contribución al crecimiento personal 5. Aplicación práctica del conocimiento adquirido en la capacitación 6. Generación de valor a través del conocimiento adquirido <p>Nota importante: Se debe medir en dos momentos. Al terminar el proceso formativo y después del proceso formativo (se sugieren 3 meses después)</p>	Semestral	Impacto
Satisfacción de los servidores públicos que participan en las actividades de bienestar	Encuesta / Criterios: <ol style="list-style-type: none"> 1. Cobertura 2. Satisfacción 3. Logística 	Semestral	Impacto

Fuente: Oficina de Talento Humano



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 Estratégico de Talento Humano	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.