

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS





**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

**2026 Universidad Distrital Francisco José de Caldas
Plan Estratégico de Talento Humano 2026**

Grupo de trabajo para la construcción del plan:

ELVERTH SANTOS ROMERO

Vicerrector Administrativo y Financiero

ANDREA CAROLINA HOSPITAL GORDILLO

Jefe de Oficina de Talento Humano

DEIBY XAVIER DUARTE RODRÍGUEZ

Cps. Profesional Especializado

Bogotá, Colombia, enero de 2026

www.udistrital.edu.co

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	5
INTRODUCCIÓN.....	7
PARTE I: ASPECTOS GENERALES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL	8
1.1. Antecedentes y contexto institucional.....	9
1.2. Objetivo General.....	9
1.3. Objetivos Específicos.....	10
1.4. Alcance del Plan.....	10
1.5. Articulación del PETH con la planeación institucional	11
PARTE II: MARCO NORMATIVO, CONCEPTUAL Y ESTRATÉGICO.....	13
2.1. Marco normativo.....	14
2.1.1. Normativa nacional y distrital	14
2.1.2. Normativa institucional	15
2.2. Marco conceptual.....	15
2.3. Marco estratégico	17
2.3.1. Articulación estratégica con la estructura organizativa y el modelo de gestión	18
PARTE III: DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	20
3.1. Diagnóstico de la población objetivo.....	21
3.1.1. Planta Administrativa según acuerdo.....	21
3.1.2. Situación actual de la planta administrativa	22
3.1.3. Distribución por modalidad de vinculación	23
3.1.4. Distribución por antigüedad y permanencia	23
3.1.5. Estructura etaria (rangos de edad).....	24
3.1.6. Distribución organizacional.....	25
3.1.7. Distribución por género.....	26
3.2. Lectura estratégica del diagnóstico.....	27
PARTE IV: LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	28
4.1. Enfoque estratégico de la gestión del Talento Humano	29
4.2. Lineamientos para la articulación de los planes inmersos.....	30
4.3. Lineamientos para la continuidad administrativa y la gestión del riesgo	31
4.4. Lineamientos para el desarrollo y sostenibilidad de capacidades institucionales	32
4.5. Lineamientos para el bienestar, la integridad y el clima organizacional	33
4.6. Lineamientos para el seguimiento y la trazabilidad del Talento Humano	34
4.7. Implementación y articulación institucional del PETH 2026	35
PARTE V: SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y CONTROL.....	36
5.1. Niveles de medición.....	38
5.1.1. Indicadores de cumplimiento	38
5.1.2. Indicadores de gestión	39

5.1.3. Indicadores de resultado.....	39
5.2. Articulación entre líneas estratégicas e indicadores.....	39
5.2.1. Relación entre líneas estratégicas e indicadores	40
5.3. Fuentes de información y sistemas de soporte	40
5.4. Periodicidad del seguimiento	41
5.5. Uso de la información para la toma de decisiones.....	41
CONTROL DE CAMBIOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Planta de Cargos Administrativos.....	22
Tabla 2 Caracterización de la planta administrativa.....	22
Tabla 3 Distribución por modalidad de vinculación	23
Tabla 4 Distribución por antigüedad y permanencia	24
Tabla 5 Estructura etaria (rangos de edad).....	24
Tabla 6 Distribución organizacional.....	25
Tabla 7 Distribución por género.....	26
Tabla 8 Enfoque estratégico de la gestión del Talento Humano – Vigencia 2026	30
Tabla 9 Lineamientos de articulación de los planes inmersos	31
Tabla 10 Lineamientos para la continuidad administrativa y la gestión del riesgo.....	32
Tabla 11 Lineamientos para la continuidad administrativa y la gestión del riesgo.....	33
Tabla 12 Lineamientos para el bienestar, la integridad y el clima organizacional	34

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Plan Estratégico de Talento Humano	11
Ilustración 2 Articulación del PETH con la planeación institucional	12
Ilustración 3 Conceptos orientadores	16
Ilustración 4 Articulación estratégica con la estructura organizativa y el modelo de gestión	19
Ilustración 5 Distribución por modalidad de vinculación.....	23
Ilustración 6 Distribución por antigüedad y permanencia.....	24
Ilustración 7 Estructura etaria (rangos de edad)	25
Ilustración 8 Distribución organizacional	26
Ilustración 9 Distribución por género	26
Ilustración 10 Niveles de medición.....	38

RESUMEN EJECUTIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 (PETH 2026) de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se formula como un instrumento estratégico, orientador y articulador de la gestión del Talento Humano durante la vigencia 2026, en coherencia con el marco normativo vigente, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el contexto institucional derivado de la implementación progresiva del nuevo Estatuto General.

La vigencia 2026 se desarrolla en un escenario de transición institucional, caracterizado por la coexistencia temporal de disposiciones, estructuras y prácticas del orden organizacional anterior con los elementos introducidos por el nuevo marco estatutario. En este contexto, el PETH 2026 se concibe como un marco estratégico de referencia, cuyo propósito central es preservar la continuidad administrativa, fortalecer la coherencia institucional y favorecer una adaptación progresiva, sin asumir funciones de ejecución directa, reforma estructural ni redefinición organizacional.

Desde esta perspectiva, el PETH 2026 no constituye un plan operativo, ni define acciones, cronogramas, responsables o indicadores propios. Su función es orientar, integrar y dar coherencia estratégica a los planes específicos de Talento Humano que conforman el sistema institucional, particularmente el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Bienestar Social e Incentivos (PBSI), el Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano (PVPT), el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), el Plan de Integridad y el Plan de Inducción y Reinducción, los cuales constituyen los instrumentos de ejecución durante la vigencia.

El Plan se fundamenta en un diagnóstico estratégico del Talento Humano, construido a partir del análisis de la composición, condiciones de vinculación, estructura etaria, antigüedad, distribución organizacional y características demográficas de la planta administrativa, con corte al 31 de diciembre de 2025. Esta lectura diagnóstica permite identificar riesgos estructurales y desafíos estratégicos asociados a la sostenibilidad del talento, la concentración del conocimiento institucional, la estabilidad de la planta y la necesidad de fortalecer capacidades institucionales, los cuales orientan los lineamientos definidos en el PETH.

En coherencia con este diagnóstico, el PETH 2026 define un conjunto de lineamientos estratégicos que estructuran la gestión del Talento Humano durante la vigencia, orientados a:

- i. la articulación funcional de los planes inmersos;
- ii. la continuidad administrativa y la gestión del riesgo;
- iii. el desarrollo y la sostenibilidad de capacidades institucionales;
- iv. el bienestar, la integridad y el clima organizacional; y
- v. el seguimiento y la trazabilidad de la gestión del Talento Humano.

Estos lineamientos operan como criterios estratégicos transversales, asegurando que los planes específicos se formulen, ejecuten y evalúen desde una lectura común del contexto institucional, evitando enfoques fragmentados o duplicidades.

En el mismo orden, el seguimiento, medición y control del PETH 2026 se conciben como un ejercicio de lectura estratégica, basado en la consolidación y análisis de la información generada por los planes inmersos y los sistemas institucionales existentes. El Plan no crea indicadores ni sistemas adicionales, sino que se apoya en los mecanismos definidos en el MIPG, el Sistema de Control Interno y los instrumentos de planeación institucional, garantizando trazabilidad, coherencia y uso estratégico de la información para la toma de decisiones.

De esta forma, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 supone un instrumento técnico de orientación estratégica, que fortalece la coherencia, integración y sostenibilidad de la gestión del Talento Humano en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y facilitando una gestión ordenada y responsable del talento humano en un escenario de transición organizacional.

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se formula como un instrumento orientador de la gestión del talento humano, en coherencia con los lineamientos institucionales, el marco normativo vigente y los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La vigencia 2026 se enmarca en un contexto institucional caracterizado por procesos de ajuste organizacional y actualización normativa, que demandan asegurar la continuidad administrativa, la estabilidad institucional y la adecuada articulación de los instrumentos de planeación del talento humano. En este escenario, el PETH se proyecta como un marco estratégico que orienta, integra y da coherencia a los planes que conforman el componente de talento humano, sin constituirse en un instrumento de ejecución directa.

Desde esta perspectiva, el Plan define los criterios generales, enfoques y lineamientos que permiten alinear la gestión del talento humano con las prioridades institucionales, actuando como habilitador de la estabilidad organizacional y de la adaptación gradual requerida por el contexto institucional, sin promover ni desarrollar de manera explícita procesos de reforma o transformación estructural.

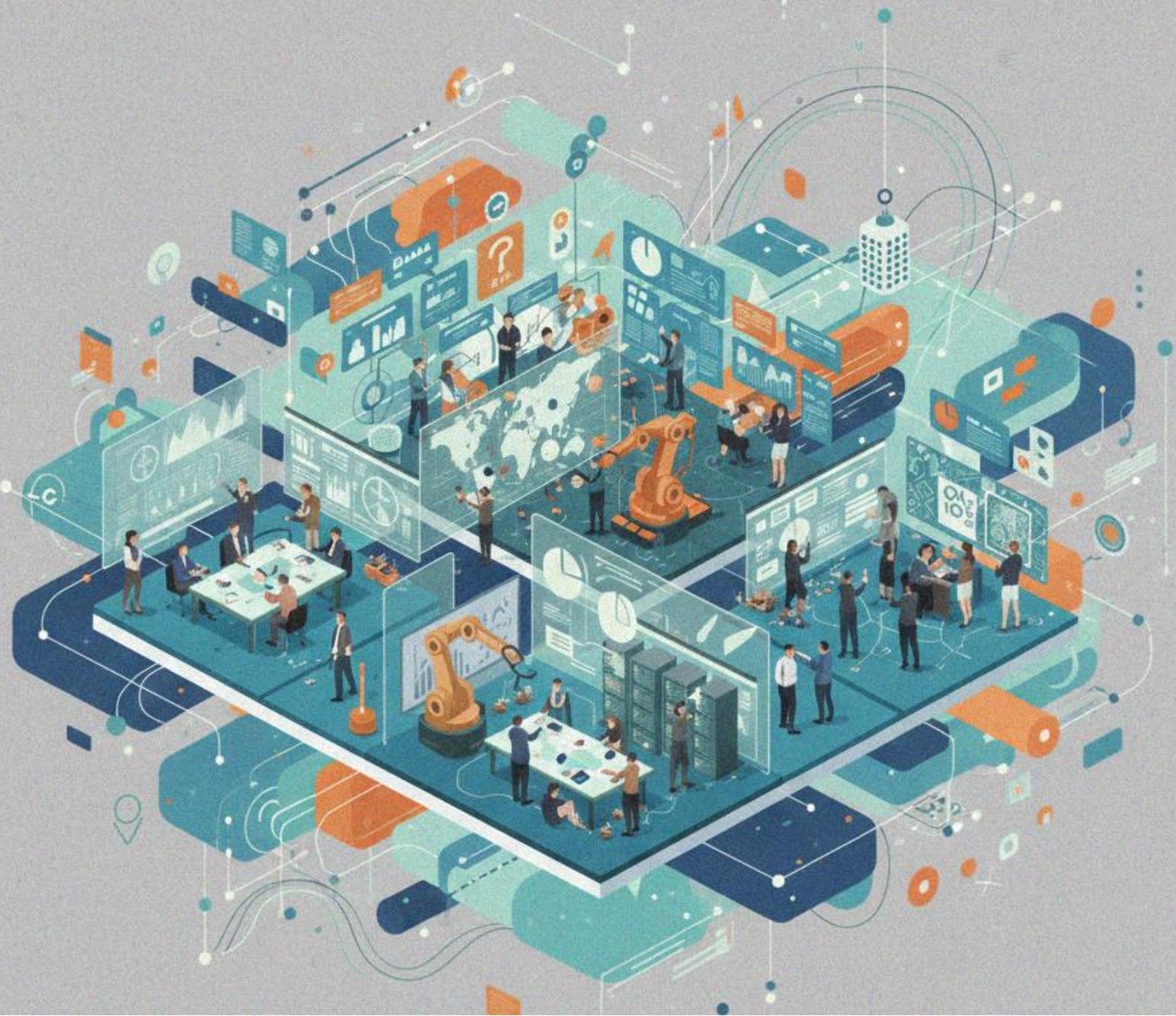
El PETH 2026 se construye a partir del análisis de los avances institucionales alcanzados en vigencias anteriores, así como de las necesidades identificadas en materia de capacitación, bienestar, previsión y gestión de vacantes, en concordancia con la normatividad aplicable al empleo público y con los instrumentos de planeación de la Universidad. Los apartados diagnósticos del Plan incorporan información con corte al 31 de diciembre de 2025 y se actualizarán en caso de ser necesario.

En coherencia con su naturaleza, el PETH 2026 actúa como un marco articulador que orienta la formulación, implementación y seguimiento de los planes inmersos que lo componen: el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Bienestar Social e Incentivos (PBSI) y el Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano (PVPT). En consecuencia, los desarrollos operativos, metas, cronogramas y responsables se detallan en dichos planes, los cuales constituyen los instrumentos de ejecución durante la vigencia.

De esta manera, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 supone un instrumento técnico de referencia que fortalece la coherencia, la trazabilidad y la sostenibilidad de la gestión del talento humano en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, asegurando su alineación con los objetivos institucionales y con las disposiciones del sistema de planeación y control vigente.

Plan Estratégico de Talento Humano 2026

PARTE I: ASPECTOS GENERALES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL



1. ASPECTOS GENERALES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL

1.1. Antecedentes y contexto institucional

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas ha venido fortaleciendo, en los últimos años, la gestión del Talento Humano mediante la adopción de instrumentos de planeación, desarrollo y control orientados a mejorar la eficiencia administrativa, el desarrollo de capacidades institucionales y la sostenibilidad de los procesos asociados a la gestión del empleo público.

Durante las vigencias recientes se han consolidado avances relevantes en materia de planeación del talento, formación y capacitación, bienestar e incentivos, provisión del empleo y fortalecimiento de mecanismos de seguimiento y control, los cuales evidencian una evolución progresiva de la función de Talento Humano. Estos avances han permitido transitar desde esquemas predominantemente reactivos hacia una gestión más estructurada, con mayor trazabilidad y articulación entre procesos, en coherencia con los lineamientos del sistema de planeación institucional.

De manera concurrente, la entrada en vigor del nuevo Estatuto General introduce un marco institucional actualizado que redefine la organización, las funciones y las dinámicas de gestión universitaria, estableciendo un proceso de implementación progresiva. En este sentido, durante la vigencia 2026 coexisten disposiciones, prácticas y estructuras asociadas al orden institucional anterior con elementos propios del nuevo marco estatutario, situación que genera desafíos en términos de articulación, adaptación organizacional y continuidad operativa.

Este escenario de transición institucional demanda una gestión del Talento Humano orientada a preservar la estabilidad de los procesos y favorecer la adecuada articulación institucional, mitigando riesgos asociados a la coexistencia temporal de estructuras. En consecuencia, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se formula a partir de una lectura estratégica del contexto institucional, reconociendo tanto las capacidades instaladas como las tensiones propias del proceso de transición, y priorizando la coherencia, integración y sostenibilidad de la gestión del talento humano.

1.2. Objetivo General

Orientar estratégicamente la gestión del Talento Humano de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas durante la vigencia 2026, a partir de la articulación de los planes de talento humano y la definición de lineamientos para el desarrollo de capacidades, la gestión del mérito y la lectura integrada del seguimiento, contribuyendo a la continuidad institucional y a la adaptación progresiva al orden organizacional vigente.

1.3. Objetivos Específicos

- a. Articular los planes e instrumentos de Talento Humano, asegurando coherencia estratégica, complementariedad funcional y alineación con los objetivos institucionales.
- b. Orientar el desarrollo de capacidades del Talento Humano, estableciendo lineamientos estratégicos para la formación, el bienestar y los procesos de inducción y reinducción.
- c. Establecer criterios estratégicos para la gestión del mérito, el desempeño y la provisión del empleo, en concordancia con la normatividad vigente.
- d. Definir lineamientos para el seguimiento, la medición y el control de la gestión del Talento Humano, promoviendo una lectura estratégica basada en información confiable y articulada a los sistemas institucionales.
- e. Orientar la gestión del Talento Humano en escenarios de ajuste institucional, favoreciendo la continuidad de los procesos y la adaptación progresiva de la institución.

1.4. Alcance del Plan

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 orienta la gestión del Talento Humano de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas durante la vigencia, desde una perspectiva estratégica e integradora, en coherencia con el contexto institucional vigente.

El PETH articula los planes e instrumentos de Talento Humano, con el propósito de asegurar coherencia en la gestión, alineación institucional y continuidad administrativa, particularmente en un escenario de implementación progresiva del Estatuto General.

En este marco, el Plan integra de manera funcional los siguientes instrumentos¹

- Plan Institucional de **Capacitación**.
- Plan de **Bienestar e Incentivos**.
- Plan Anual de **Vacantes**.
- Plan de **Previsión** de Talento Humano.
- Plan de **Seguridad y Salud en el Trabajo**.
- Plan de **Integridad** y Plan de **Inducción y Reinducción**, como planes apalancadores.

¹ De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017, que adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y el Decreto 612 de 2018, que establece la integración de los planes institucionales al Plan de Acción, la Planeación Estratégica del Talento Humano se desarrolla a través de un conjunto articulado de planes que abordan de manera integral los componentes de capacitación, bienestar e incentivos, previsión y provisión del empleo, y seguridad y salud en el trabajo, entre otros. En este marco, el Plan Estratégico de Talento Humano actúa como instrumento orientador que articula dichos planes específicos, en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad vigente aplicable al empleo público.

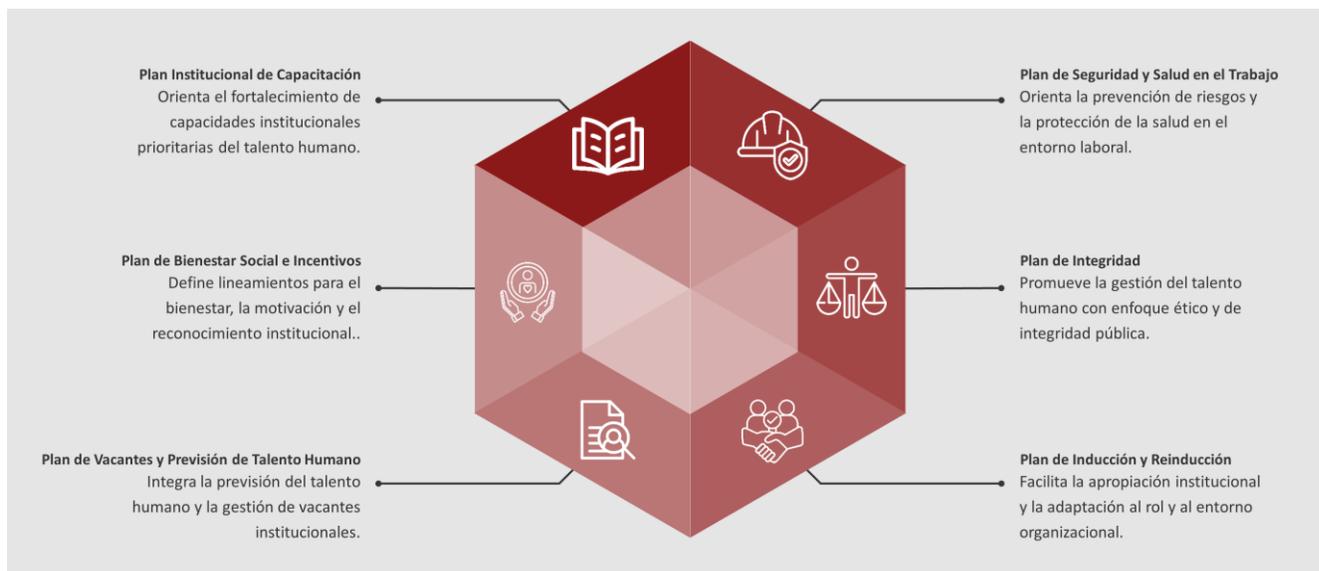


Ilustración 1 Plan Estratégico de Talento Humano
Fuente: Oficina de Talento Humano

El PETH 2026 se consolida como un marco de orientación que articula estos instrumentos y se complementa con los procedimientos internos, contribuyendo a una gestión coherente del Talento Humano, en armonía con las competencias y responsabilidades definidas en la estructura institucional.

1.5. Articulación del PETH con la planeación institucional

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se articula con los instrumentos de planeación institucional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en coherencia con el modelo de gestión vigente y con las disposiciones normativas que regulan la planeación del empleo público y la gestión del talento humano en las entidades del Estado.

En este sentido, el PETH 2026 se alinea con el Plan Estratégico de Desarrollo 2018-2030 y con el Programa de gobierno 2025-2029, en la medida en que orienta la gestión del Talento Humano como un componente habilitante para el cumplimiento de los objetivos misionales, estratégicos y de apoyo de la Universidad, sin sustituir ni duplicar los desarrollos propios de dichos instrumentos.

Así mismo, el Plan se inscribe en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente en la Dimensión de Talento Humano, y se articula de manera transversal con las demás dimensiones del Modelo, en especial con Dirección Estratégica y Planeación, Gestión con Valores para Resultados y Control Interno, garantizando coherencia entre la planeación estratégica, la gestión operativa y los mecanismos de seguimiento y evaluación institucional.

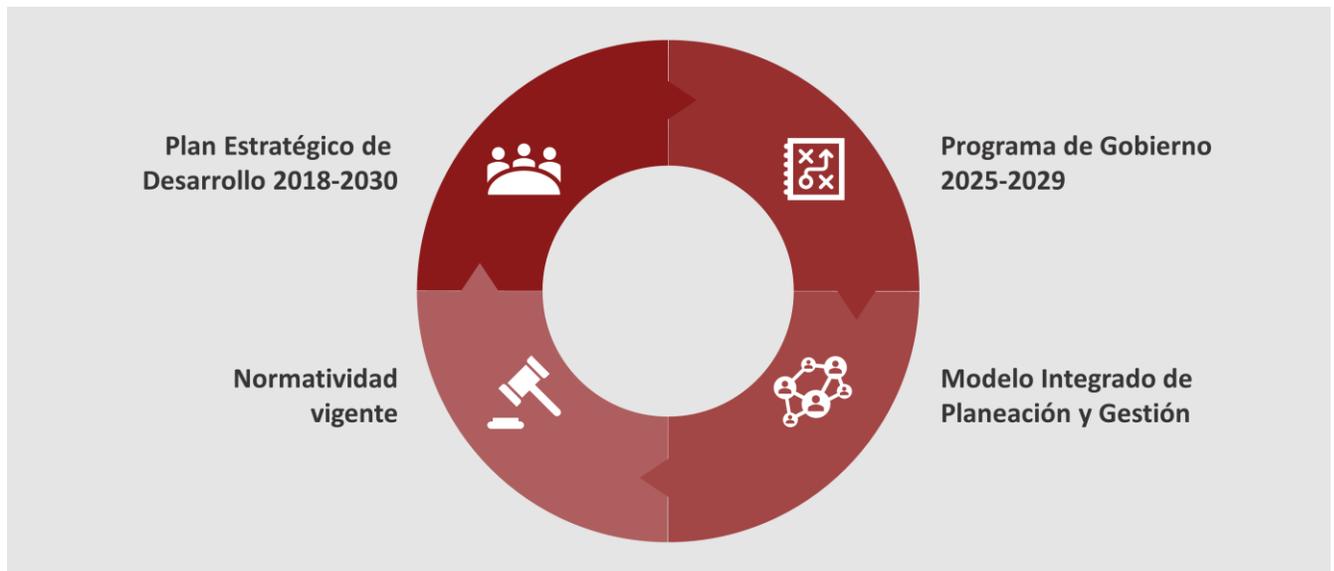


Ilustración 2 Articulación del PETH con la planeación institucional
Fuente: Oficina de Talento Humano

La articulación del PETH 2026 se ejerce desde un nivel estratégico y orientador, proporcionando criterios generales que facilitan la coherencia entre los planes específicos de Talento Humano y los procesos institucionales, sin interferir en la autonomía operativa de los planes inmersos ni en las competencias de las dependencias responsables de su implementación.

De esta manera, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 contribuye a fortalecer la trazabilidad, la consistencia y la sostenibilidad de la gestión del Talento Humano, asegurando su alineación con el sistema de planeación institucional y con los principios de legalidad, eficiencia y responsabilidad administrativa.

Plan Estratégico de Talento Humano 2026

PARTE II: MARCO NORMATIVO, CONCEPTUAL Y ESTRATÉGICO



2. MARCO NORMATIVO, CONCEPTUAL Y ESTRATÉGICO

2.1. Marco normativo

La formulación y ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2026 se fundamenta en el marco normativo vigente que regula la función pública, la gestión del empleo público y la administración universitaria, así como en la normativa interna de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

2.1.1. Normativa nacional y distrital

- **Constitución Política de Colombia de 1991**
- **Ley 489 de 1998**
“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.”
- **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 1010 de 2006**
“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”
- **Ley 1821 de 2016**
“Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.”
- **Ley 1823 de 2017**
“Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.”
- **Ley 1857 de 2017**
“Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.”
- **Ley 1960 de 2019**
“Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.”
- **Decreto-Ley 1567 de 1998**
“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”
- **Decreto-Ley 785 de 2005**
“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales.”
- **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.”
- **Decreto 1499 de 2017**
“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.”
- **Decreto 612 de 2018**
“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.”
- **Decreto 815 de 2018**
“Por el cual se modifican disposiciones relacionadas con las competencias laborales generales para los empleos públicos.”
- **Decreto Distrital 492 de 2019**
“Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones.”
- **Decreto Distrital 050 de 2023**
“Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 de 2019.”
- **Circular Externa 016 de 2017 – Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital**
“Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales.”
- **Circular Externa 011 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.”

2.1.2. Normativa institucional

- **Acuerdo 015 de 2023**
“Por el cual se fija la planta de cargos administrativos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y se subroga el Acuerdo No 012 de 2023”
- **Acuerdo 004 de 2025**
“Por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.”
- **Plan Estratégico de Desarrollo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas 2018-2030**
- **Programa de Gobierno de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas 2025-2029**

2.2. Marco conceptual

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 adopta un marco conceptual que concibe el Talento Humano como un habilitador estratégico de la continuidad, la coherencia y la adaptación institucional, particularmente relevante en contextos de transición normativa y organizacional, en concordancia con

los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Desde esta perspectiva, el PETH 2026 se fundamenta en los siguientes conceptos orientadores, los cuales permiten alinear los distintos planes de Talento Humano bajo una visión común, evitando enfoques fragmentados, aislados o exclusivamente normativos, y fortaleciendo la integración entre planeación, gestión y control.



Ilustración 3 Conceptos orientadores

Fuente: Acuerdo 015 de 2023

- a. **Gestión integral del Talento Humano:** entendida como el conjunto articulado de políticas, planes y prácticas orientadas a garantizar la provisión, el desarrollo, el bienestar y el desempeño del talento humano, en coherencia con los objetivos institucionales, el marco normativo vigente y los principios de la gestión pública orientada a resultados.
- b. **Mérito, desempeño y responsabilidad:** principios rectores de la gestión del empleo público, consagrados en la normativa vigente, que aseguran procesos objetivos, transparentes y alineados con el cumplimiento de los fines del Estado y los resultados institucionales.
- c. **Desarrollo de capacidades institucionales:** enfoque orientado a fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades requeridas para responder de manera adecuada a cambios normativos, organizacionales y funcionales, garantizando la sostenibilidad de los procesos y la adaptación progresiva de la organización.
- d. **Bienestar e integridad:** condiciones habilitantes del desempeño, la permanencia y el compromiso institucional, que contribuyen a la estabilidad organizacional y al fortalecimiento de una cultura ética durante escenarios de ajuste y transición institucional.
- e. **Gestión del riesgo y continuidad administrativa:** reconocimiento de la necesidad de identificar, analizar y gestionar los riesgos asociados a cambios estructurales, de planta, normativos u

organizacionales, con el fin de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios institucionales y la mitigación de impactos operativos.

- f. **Gestión por procesos y resultados:** orientación a la mejora continua de la gestión, el uso de información confiable y oportuna, y la toma de decisiones informadas, en coherencia con los sistemas de planeación, seguimiento y control institucional.

2.3. Marco estratégico

El Marco Estratégico del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se fundamenta en los principios misionales, la visión de futuro, los objetivos institucionales y los valores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, los cuales orientan de manera transversal la gestión universitaria y, en particular, la gestión del Talento Humano.

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.

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.

Objetivos institucionales

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.

2.3.1. Articulación estratégica con la estructura organizativa y el modelo de gestión

En coherencia con estos referentes institucionales, el PETH 2026 reconoce la implementación progresiva de la nueva estructura organizativa definida en el Estatuto General, escenario en el cual coexisten temporalmente disposiciones, roles y dinámicas del orden organizacional anterior con elementos del nuevo modelo institucional. Esta situación exige una gestión del Talento Humano orientada a garantizar la continuidad administrativa, fortalecer capacidades y acompañar los procesos de adaptación organizacional, sin generar rupturas operativas ni exceder los alcances funcionales del Plan.

Así mismo, el Marco Estratégico del PETH 2026 se articula de manera explícita con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual define el ciclo de vida del servidor público —ingreso, desarrollo y permanencia, y retiro— como eje estructurante de la gestión. Desde esta perspectiva, el PETH orienta la planeación y seguimiento del Talento Humano bajo los principios de mérito, desempeño, desarrollo de capacidades, bienestar e integridad, en concordancia con los objetivos institucionales.

De igual forma, el Plan incorpora los lineamientos técnicos y conceptuales emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, como autoridad rectora de la función pública, en materia de planeación, gestión del empleo público, medición del desempeño institucional y control de la gestión. Estos lineamientos refuerzan la necesidad de una gestión del Talento Humano basada en información confiable, indicadores pertinentes y mecanismos de seguimiento que faciliten la toma de decisiones y la mitigación de riesgos institucionales.

En este marco, el PETH 2026 se orienta por los siguientes principios estratégicos que constituyen el soporte conceptual y técnico para el desarrollo del diagnóstico estratégico, la definición de objetivos del PETH, las líneas estratégicas de acción y el esquema de seguimiento:

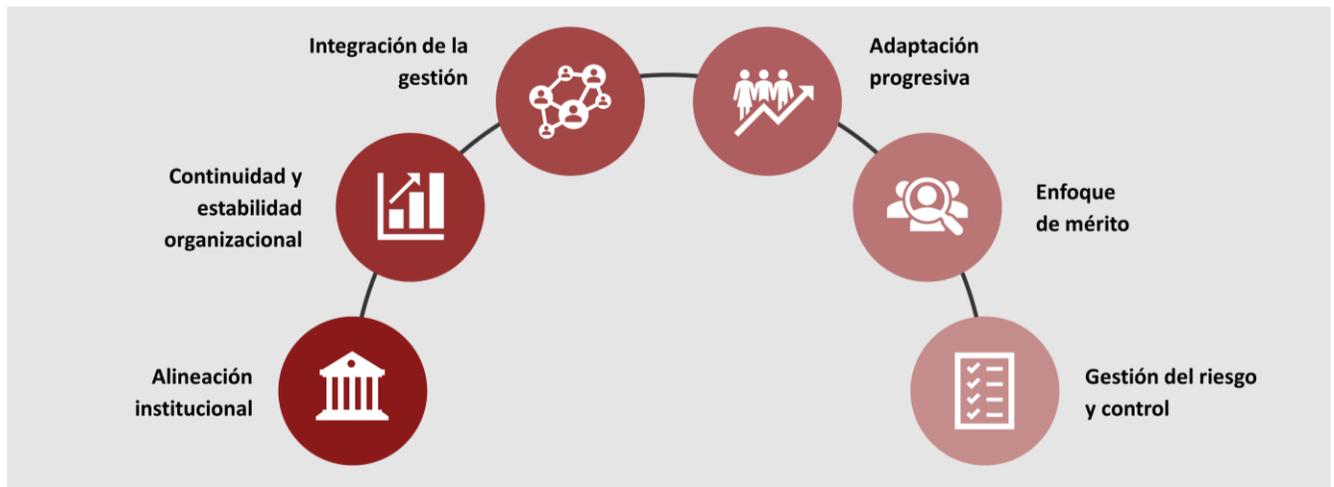


Ilustración 4 Articulación estratégica con la estructura organizativa y el modelo de gestión

Fuente: Acuerdo 015 de 2023

- a. **Alineación institucional**, garantizando coherencia con la misión, visión, objetivos y valores de la Universidad Distrital.
- b. **Continuidad y estabilidad organizacional**, en un contexto de transición hacia el nuevo orden institucional.
- c. **Integración de la gestión**, articulando funcionalmente los planes e instrumentos de Talento Humano.
- d. **Adaptación progresiva**, acompañando los ajustes derivados de la nueva estructura organizativa.
- e. **Enfoque de mérito**, desempeño y desarrollo de capacidades, conforme a los lineamientos del MIPG y del DAFP.
- f. **Gestión del riesgo y control**, fortaleciendo el seguimiento y la evaluación de la gestión del Talento Humano.

Plan Estratégico de Talento Humano 2026

PARTE III: DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO



3. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

3.1. Diagnóstico de la población objetivo

El diagnóstico estratégico del Talento Humano de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se construye a partir del análisis de la población objetivo que integra la planta de personal, considerando sus características generales, condiciones de vinculación, distribución organizacional y variables relevantes para la gestión del talento humano, de conformidad con la planta de cargos administrativos vigente definida por el Acuerdo 015 del 23 de junio de 2023 del Consejo Superior Universitario.

Este diagnóstico tiene como propósito identificar las principales características, tendencias y desafíos asociados a la gestión del Talento Humano, en coherencia con el ciclo de vida del servidor público definido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y en el contexto de transición institucional derivado de la implementación progresiva del nuevo Estatuto General.

3.1.1. Planta Administrativa según acuerdo

Este apartado presenta la composición formal de la planta administrativa de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, de acuerdo con los cargos y cantidades definidas en el instrumento normativo vigente que fija la planta de personal. La información permite establecer el universo institucional de referencia sobre el cual se desarrollan los análisis posteriores del Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando consistencia entre la planeación del talento humano y la estructura formal aprobada por la autoridad competente.

REF	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD
1	Rector de universidad	Directivo	067	05	1
2	Asesor	Asesor	105	01	1
3	Vicerrector de universidad	Directivo	077	04	2
4	Decano de universidad	Directivo	008	02	7
5	Secretario general de universidad	Directivo	052	03	1
6	Jefe de oficina	Directivo	006	01	9
7	Jefe de oficina asesora	Asesor	115	03	3
8	Líder de programa	Profesional	206	09	2
9	Líder de programa	Profesional	206	10	1
10	Líder de programa	Profesional	206	11	2
11	Líder de programa ²	Profesional	206	12	1
12	Líder de proyecto	Profesional	208	09	6
13	Profesional especializado	Profesional	222	07	9
14	Profesional especializado	Profesional	222	08	7
15	Profesional universitario	Profesional	219	01	14
16	Profesional universitario	Profesional	219	02	3

² En el marco de la actualización de la planta administrativa, se elimina un (1) cargo de Líder de Programa de Recursos Físicos. El Acuerdo 015 del 23 de junio de 2023 contemplaba para el cargo Líder de Programa, código 206, grado 12, dos (2) plazas; en consecuencia, la planta queda conformada actualmente por una (1) plaza para dicho cargo.

REF	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD
17	Profesional universitario	Profesional	219	03	1
18	Profesional universitario	Profesional	219	04	9
19	Profesional universitario	Profesional	219	05	5
20	Profesional universitario	Profesional	219	06	12
21	Tesorero general	Profesional	201	09	1
22	Almacenista general	Profesional	215	09	1
23	Técnico administrativo	Técnico	367	01	3
24	Técnico administrativo	Técnico	367	02	1
25	Técnico administrativo	Técnico	367	03	2
26	Técnico administrativo	Técnico	367	04	3
27	Técnico administrativo	Técnico	367	05	7
28	Técnico administrativo	Técnico	367	06	1
29	Técnico administrativo	Técnico	367	07	1
30	Técnico administrativo	Técnico	367	08	2
31	Técnico administrativo	Técnico	367	09	1
32	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	02	27
33	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	03	5
34	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	04	5
35	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	06	9
36	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	08	2
37	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	09	1
38	Secretario ejecutivo	Asistencial	425	07	4
39	Secretario	Asistencial	440	01	40
40	Secretario	Asistencial	440	05	12
41	Conductor mecánico	Asistencial	482	02	3
42	Conductor mecánico	Asistencial	482	03	1
43	Auxiliar de servicios generales	Asistencial	470	02	9
	TOTALES				237

Tabla 1 Planta de Cargos Administrativos

Fuente: Acuerdo 015 de 2023

3.1.2. Situación actual de la planta administrativa

Este apartado describe la situación actual de la planta administrativa, considerando las cantidades definidas, ocupadas y vacantes por nivel jerárquico, así como el porcentaje de ocupación correspondiente.

NIVEL JERÁRQUICO	CARGOS	OCUPADOS	VACANTES	% COBERTURA
Directivo	20	20	0	100%
Asesor	4	4	0	100%
Profesional	74	71	3	96%
Técnico	21	18	3	86%
Asistencial	118	92	26	78%
TOTALES	237	205	32	86%

Tabla 2 Caracterización de la planta administrativa

Fuente: Oficina de Talento Humano

Con corte al 31 de diciembre de 2025, la planta administrativa registra una ocupación total del 86%, equivalente a 205 cargos ocupados de un total de 237 disponibles.

3.1.3. Distribución por modalidad de vinculación

A partir del análisis de la planta administrativa actual, se evidencia una alta concentración de servidores en modalidad provisional, que representan aproximadamente el 70% del total de la planta ocupada.

MODALIDAD	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL	RP %
Carrera Administrat.	0	0	3	2	9	14	7%
Car. Adm. C/Encargo	0	0	11	4	7	22	11%
Docente en comisión	12	1	0	0	0	13	6%
Nombram. Ordinario	8	3	2	0	0	13	6%
Provisional	0	0	55	12	76	143	70%
TOTALES	20	4	71	18	92	205	100%

Tabla 3 Distribución por modalidad de vinculación
Fuente: Oficina de Talento Humano

Esta distribución permite dimensionar el nivel de estabilidad de la planta administrativa siendo un insumo clave para la planeación estratégica del talento humano, en particular para los análisis de previsión, provisión y fortalecimiento institucional que se desarrollan en los planes correspondientes.

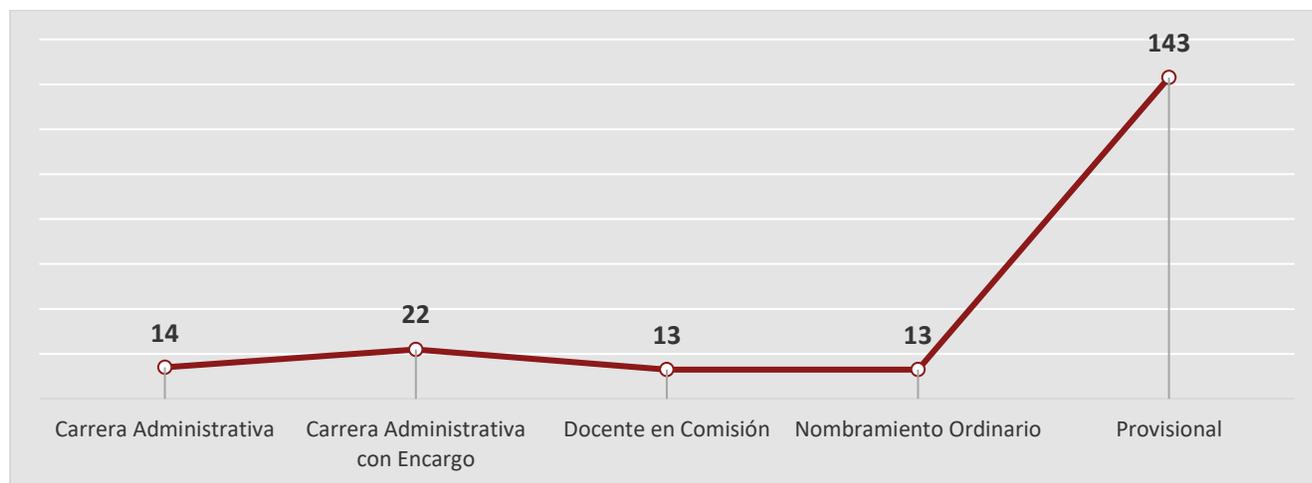


Ilustración 5 Distribución por modalidad de vinculación
Fuente: Oficina de Talento Humano

3.1.4. Distribución por antigüedad y permanencia

La información muestra que más de la mitad de la planta administrativa cuenta con una permanencia entre 20 y 40 años en la institución, lo que refleja una alta acumulación de experiencia y conocimiento institucional.

ANTIGÜEDAD	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL	RP %
10 o menos años	8	4	28	7	22	69	34%
Entre 11 y 20 años	9	0	3	1	6	19	9%
Entre 21 y 30 años	3	0	26	5	43	77	38%
Entre 31 y 40 años	0	0	13	5	17	35	17%
Más de 40 años	0	0	1	0	4	5	2%
TOTALES	20	4	71	18	92	205	100%

Tabla 4 Distribución por antigüedad y permanencia
Fuente: Oficina de Talento Humano

Este comportamiento se traduce en un elemento relevante para comprender la memoria organizacional y la estabilidad de los procesos, así como para identificar desafíos asociados a la gestión del conocimiento, la transferencia de saberes y la previsión del talento humano.

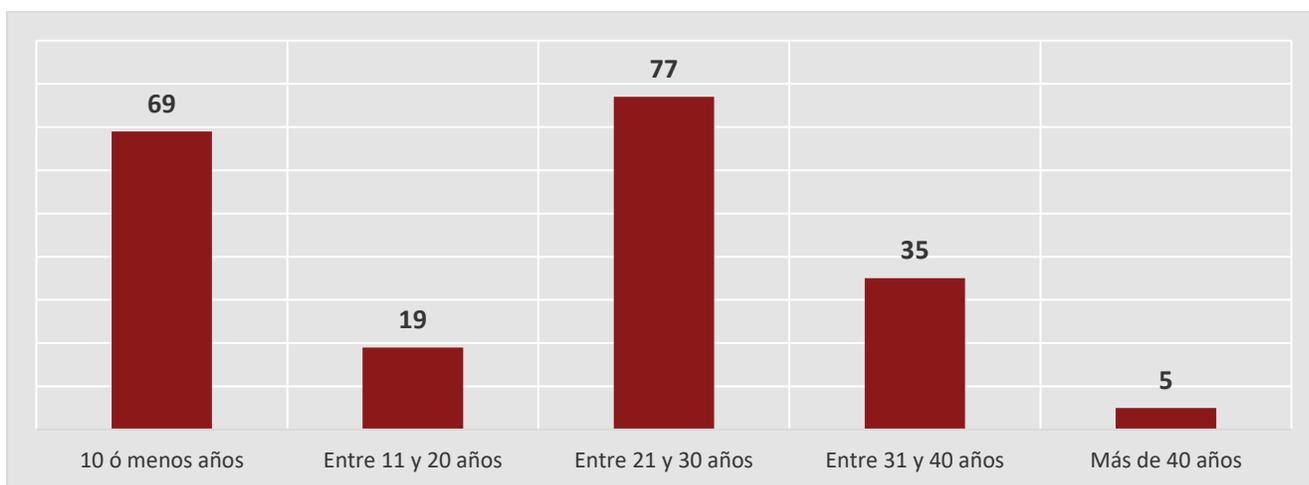


Ilustración 6 Distribución por antigüedad y permanencia
Fuente: Oficina de Talento Humano

3.1.5. Estructura etaria (rangos de edad)

El análisis de la estructura etaria de la planta administrativa, por rangos de edad y nivel jerárquico, permite identificar tendencias demográficas relevantes para la gestión del talento humano. Los resultados evidencian que aproximadamente el 90% de la planta ocupada se encuentra por encima de los 40 años de edad.

RANGOS DE EDAD	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL	RP %
Menos de 30 años	0	0	5	1	1	7	3%
Entre 31 y 40 años	3	1	5	0	5	14	7%
Entre 41 y 50 años	5	2	19	3	18	47	23%
Entre 51 y 60 años	9	1	30	6	34	80	39%
Más de 60 años	3	0	12	8	34	57	28%
TOTALES	20	4	71	18	92	205	100%

Tabla 5 Estructura etaria (rangos de edad)
Fuente: Oficina de Talento Humano

Esta distribución aporta elementos clave para la comprensión de los retos demográficos de la institución, en particular en lo relacionado con la sostenibilidad de la planta, la gestión del relevo generacional y la planeación del talento humano en el mediano plazo.

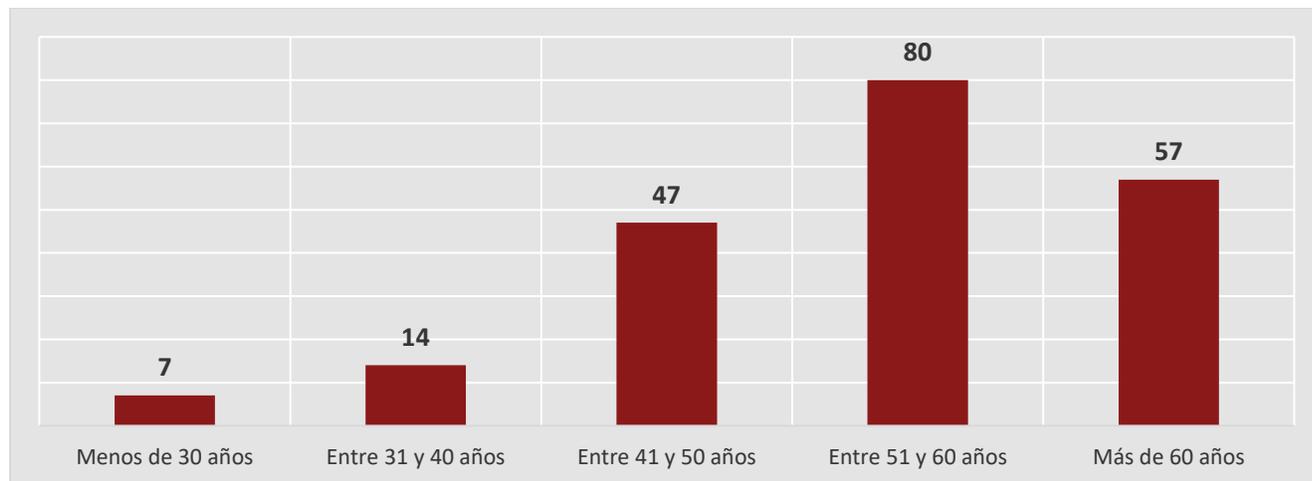


Ilustración 7 Estructura etaria (rangos de edad)
Fuente: Oficina de Talento Humano

3.1.6. Distribución organizacional

Este apartado presenta la distribución de la planta ocupada por macro ubicación organizacional y nivel jerárquico, junto con su respectivo porcentaje de representación. La información evidencia una distribución relativamente equilibrada entre el personal asignado a las Vicerrectorías y a las Facultades, considerando el conjunto de dependencias que integran cada uno de estos grandes grupos.

CONCENTRACIÓN	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL	RP %
Rectoría	4	4	15	2	8	33	16%
Vice. Académica	4	0	22	4	28	58	28%
Vice. Administrativa	5	0	16	5	19	45	22%
Facultades	7	0	18	7	34	66	32%
Sindicatos	0	0	0	0	2	2	1%
No aplica ³	0	0	0	0	1	1	0%
TOTALES	20	4	71	18	92	205	100%

Tabla 6 Distribución organizacional
Fuente: Oficina de Talento Humano

El análisis permite comprender la asignación del talento humano en la estructura organizacional, así como identificar patrones de concentración o dispersión que sirven de insumo para los ejercicios de planeación y articulación institucional.

³ Hay una persona suspendida que, por su situación administrativa, no se encuentra asignada a ninguna dependencia o área

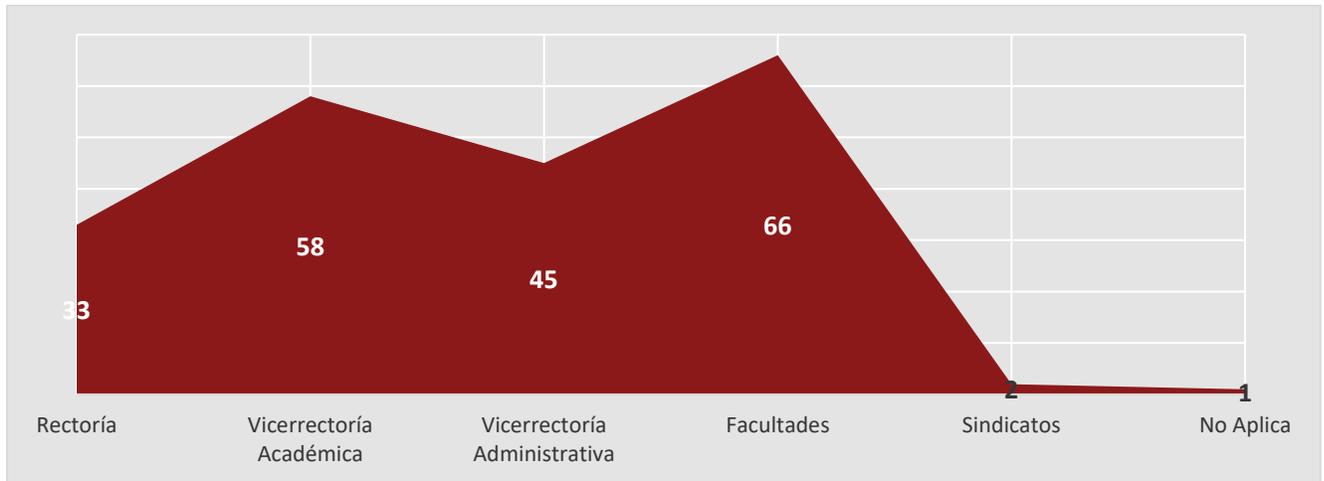


Ilustración 8 Distribución organizacional
Fuente: Oficina de Talento Humano

3.1.7. Distribución por género

En términos generales, se observa una distribución equilibrada entre hombres y mujeres en la mayoría de los niveles jerárquicos.

GÉNERO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL	RP %
Femenino	9	1	30	3	57	100	49%
Masculino	11	3	41	15	35	105	51%
TOTALES	20	4	71	18	92	205	100%

Tabla 7 Distribución por género
Fuente: Oficina de Talento Humano

No obstante, se identifica una predominancia de mujeres en el nivel asistencial, donde se registran 57 mujeres frente a 35 hombres, lo cual constituye un elemento relevante para la comprensión de la composición de la planta y para el análisis de enfoques diferenciales en la gestión del talento humano, particularmente en los ámbitos de bienestar e incentivos.

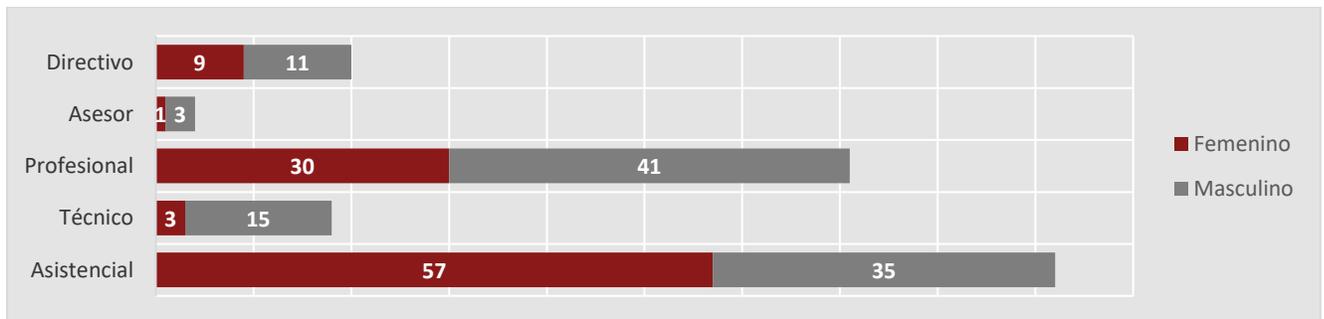


Ilustración 9 Distribución por género
Fuente: Oficina de Talento Humano

3.2. Lectura estratégica del diagnóstico

El diagnóstico del Talento Humano evidencia un escenario en el cual la gestión del talento humano se configura como un factor crítico de estabilidad institucional, particularmente relevante en un contexto de transición normativa y organizacional.

Más allá de describir la composición de la planta administrativa, la información analizada permite identificar elementos estructurales que deben ser considerados de manera articulada en la planeación estratégica del Talento Humano para la vigencia 2026.

Desde una perspectiva estratégica, el diagnóstico pone de relieve la necesidad de fortalecer la coherencia entre la estructura formal de la planta, la ocupación efectiva de los cargos y los mecanismos de vinculación, como condición para garantizar la continuidad de los procesos institucionales. Esta es un eje transversal que orienta la formulación y ejecución de los planes inmersos, sin que el PETH asuma decisiones de carácter operativo.

Así mismo, la caracterización de la planta permite identificar riesgos estructurales asociados a la sostenibilidad del talento humano, relacionados con la concentración de determinadas modalidades de vinculación, los perfiles demográficos predominantes y la acumulación de conocimiento institucional.

Estos riesgos no se abordan de manera aislada, sino como insumos estratégicos para la previsión del talento humano, la planificación de capacidades y la definición de prioridades

en materia de formación, bienestar e incentivos.

El diagnóstico también resalta la importancia de preservar y gestionar de manera sistemática el conocimiento institucional, como un activo estratégico para la Universidad, en un contexto donde la experiencia acumulada y la trayectoria de los servidores públicos constituyen un soporte fundamental para la operación administrativa y académica. Este elemento orienta la articulación del PETH con los instrumentos de capacitación, inducción, reinducción y gestión del conocimiento.

Adicionalmente, la lectura estratégica del diagnóstico subraya la necesidad de mantener una mirada integral e interdependiente de los componentes del Talento Humano, evitando enfoques fragmentados que limiten la capacidad institucional para anticipar riesgos o responder de manera coherente a los cambios organizacionales. En este sentido, el PETH se proyecta como un marco de referencia que integra los distintos planes y acciones, garantizando alineación estratégica y trazabilidad institucional.

Así, la lectura estratégica del diagnóstico no se orienta a describir la situación actual de la planta administrativa, sino a establecer los ejes de reflexión y articulación que deben guiar la gestión del Talento Humano durante la vigencia 2026, sirviendo como base para la formulación, ajuste y seguimiento de los planes inmersos que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano.

Plan Estratégico de Talento Humano 2026

PARTE IV: LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS



4. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

Las líneas estratégicas del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 constituyen el marco orientador a partir del cual se articulan los distintos planes inmersos de Talento Humano, permitiendo traducir el diagnóstico institucional en criterios claros de actuación.

Estas líneas estratégicas cumplen una función ordenadora, en la medida en que:

- establecen qué se busca desde la gestión del Talento Humano durante la vigencia 2026,
- definen los focos estratégicos comunes que deben ser considerados por los planes específicos,
- y facilitan la coherencia y trazabilidad entre el Plan Estratégico de Talento Humano y los instrumentos de planeación institucional.

Las líneas estratégicas no sustituyen ni replican el contenido de los planes inmersos, sino que orientan su formulación, ejecución y seguimiento, asegurando que las acciones desarrolladas en cada uno de ellos respondan a una lectura integral del contexto institucional, a los riesgos identificados en el diagnóstico y a los principios que rigen la gestión del talento humano en el empleo público.

En este sentido, las líneas estratégicas operan como un puente entre el diagnóstico y la gestión, permitiendo que el Plan Estratégico de Talento Humano mantenga su carácter estratégico y articulador, al tiempo que habilita una implementación coherente, flexible y alineada con las prioridades institucionales de la vigencia 2026.

4.1. Enfoque estratégico de la gestión del Talento Humano

Durante la vigencia 2026, la gestión del Talento Humano de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se orienta por un enfoque estratégico de estabilidad, coherencia y sostenibilidad institucional, en respuesta al contexto de transición normativa y organizacional identificado en el diagnóstico.

Este enfoque estratégico reconoce que el Talento Humano cumple un papel fundamental como habilitador de la continuidad administrativa y académica, y que su gestión debe priorizar la articulación entre los distintos instrumentos de planeación, la mitigación de riesgos asociados a la disponibilidad y sostenibilidad del personal, y la adaptación progresiva de las capacidades institucionales, sin promover intervenciones de carácter estructural ni reformas organizacionales desde este Plan.

En consecuencia, el PETH 2026 establece un enfoque que privilegia la coherencia entre la estructura formal de la planta y su ocupación efectiva, la articulación entre previsión, provisión, capacitación y bienestar, y el uso estratégico de la información como soporte para la toma de decisiones institucionales.

Este enfoque no se traduce en acciones operativas específicas, sino en criterios orientadores que deben ser considerados de manera transversal en los planes inmersos que integran el Plan Estratégico de Talento Humano.

Elemento estratégico	Sentido del enfoque	Qué orienta en la gestión	Planes inmersos asociados
Coherencia de la gestión	Alinear planes, información y decisiones	Articulación entre planeación y ejecución	Todos
Uso estratégico de la información	Soportar decisiones con datos confiables	Seguimiento y trazabilidad	Todos
Estabilidad institucional	Garantizar continuidad de procesos y servicios	Priorización de riesgos y sostenibilidad del talento	PVPT, SST
Enfoque preventivo	Anticipar impactos sobre la disponibilidad del talento	Lectura prospectiva del diagnóstico	PVPT
Desarrollo progresivo de capacidades	Asegurar adaptación institucional gradual	Orientación de procesos formativos	PIC
Bienestar como condición habilitante	Favorecer desempeño y permanencia	Enfoques diferenciales de bienestar	PBSI

Tabla 8 Enfoque estratégico de la gestión del Talento Humano – Vigencia 2026

Fuente: Oficina de Talento Humano

El enfoque estratégico definido para la vigencia 2026 permite que la gestión del Talento Humano se desarrolle de manera ordenada, integrada y alineada con las prioridades institucionales, sin comprometer la flexibilidad necesaria para atender los ajustes propios del contexto organizacional. A partir de este enfoque, los planes inmersos deberán formular y ejecutar sus acciones específicas, garantizando coherencia con los lineamientos establecidos en el PETH.

4.2. Lineamientos para la articulación de los planes inmersos

La articulación de los planes inmersos constituye el núcleo funcional del Plan Estratégico de Talento Humano 2026. En este sentido, el PETH no sustituye ni duplica los planes específicos, sino que establece los criterios estratégicos comunes que permiten asegurar coherencia, complementariedad y trazabilidad entre ellos.

Este lineamiento parte del reconocimiento de que los planes inmersos responden a dimensiones diferenciadas de la gestión del Talento Humano, pero comparten un mismo marco institucional, normativo y estratégico. Por ello, su articulación debe garantizar que las acciones desarrolladas en cada plan respondan a una lectura común del diagnóstico institucional, eviten enfoques aislados o fragmentados, y contribuyan de manera integrada a la estabilidad y sostenibilidad de la gestión del Talento Humano.

Desde esta perspectiva, el PETH 2026 define la articulación como un ejercicio de alineación estratégica, no de coordinación operativa, orientado a asegurar consistencia entre propósitos, enfoques y mecanismos de seguimiento, respetando la autonomía técnica y funcional de cada plan inmerso.

Plan inmerso	Rol dentro del PETH	Criterio de articulación estratégica	Aporte al PETH
Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Desarrollo de capacidades	Alineación de la formación con riesgos y brechas estratégicas	Fortalecimiento de capacidades institucionales
Plan de Bienestar Social e Incentivos (PBSI)	Condiciones habilitantes del desempeño	Enfoque en permanencia, motivación y clima organizacional	Estabilidad y compromiso institucional
Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano (PVPT)	Sostenibilidad de la planta	Lectura prospectiva de vacancias y continuidad administrativa	Gestión del riesgo y previsión del talento
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Protección de la salud laboral	Prevención de riesgos y condiciones seguras de trabajo	Continuidad y bienestar laboral
Plan de Integridad	Enfoque ético de la gestión	Promoción de valores y comportamientos íntegros	Cultura institucional y confianza
Plan de Inducción y Reinducción	Apropiación institucional	Facilitar adaptación al rol y al entorno organizacional	Integración y coherencia institucional

Tabla 9 Lineamientos de articulación de los planes inmersos

Fuente: Oficina de Talento Humano

La adecuada articulación de los planes inmersos permite que la gestión del Talento Humano opere como un sistema integrado, en el cual cada instrumento aporta desde su especialidad, sin perder coherencia con los objetivos estratégicos institucionales. El PETH 2026, en su rol de marco orientador, establece los criterios que facilitan esta integración, asegurando una gestión ordenada, consistente y alineada con las prioridades de la vigencia.

4.3. Lineamientos para la continuidad administrativa y la gestión del riesgo

La continuidad administrativa y la gestión del riesgo constituyen elementos transversales de la gestión del Talento Humano y adquieren especial relevancia en contextos de transición institucional. En este sentido, el PETH 2026 incorpora este lineamiento como un criterio estratégico de orientación, que permite anticipar y mitigar impactos derivados de la disponibilidad, estabilidad y sostenibilidad del talento humano, sin asumir funciones propias de los sistemas formales de gestión del riesgo institucional.

Este lineamiento reconoce que los riesgos asociados al Talento Humano no se limitan a eventos aislados, sino que se derivan de condiciones estructurales de la planta, de las modalidades de vinculación, de la concentración del conocimiento institucional y de los cambios normativos y organizacionales. Por tanto, la gestión del Talento Humano debe incorporar una mirada preventiva y prospectiva, orientada a preservar la continuidad de los procesos institucionales.

Desde el rol articulador del PETH, la gestión del riesgo se entiende como un marco de referencia común que orienta a los planes inmersos para identificar, priorizar y gestionar aquellos factores relacionados con el talento humano que pueden afectar la operación institucional, respetando los instrumentos y responsabilidades definidos en el Sistema de Control Interno y en la gestión institucional del riesgo.

Eje de análisis	Sentido del lineamiento	Qué orienta en la gestión	Planes inmersos asociados
Disponibilidad del talento	Preservar la capacidad operativa institucional	Lectura anticipada de impactos por vacancias	PVPT
Estabilidad de la planta	Reducir riesgos asociados a rotación o desvinculación	Enfoques de previsión y provisión	PVPT
Concentración del conocimiento	Mitigar riesgos por pérdida de memoria institucional	Transferencia y gestión del conocimiento	PIC, Inducción y Reinducción
Condiciones de trabajo seguras	Prevenir afectaciones a la continuidad del servicio	Enfoque preventivo en salud y seguridad	SST
Coherencia institucional	Evitar desarticulación entre planes y procesos	Alineación estratégica y seguimiento	Todos

Tabla 10 Lineamientos para la continuidad administrativa y la gestión del riesgo
Fuente: Oficina de Talento Humano

Los lineamientos para la continuidad administrativa y la gestión del riesgo establecidos en el PETH 2026 no definen controles ni acciones específicas, sino que proporcionan un marco estratégico de referencia para que los planes inmersos incorporen, desde sus ámbitos de competencia, criterios preventivos y de sostenibilidad del talento humano. De esta manera, se fortalece la capacidad institucional para anticipar riesgos y garantizar la continuidad de los procesos, en coherencia con los sistemas de planeación y control vigentes.

4.4. Lineamientos para el desarrollo y sostenibilidad de capacidades institucionales

El desarrollo y la sostenibilidad de las capacidades institucionales constituyen un eje estratégico de la gestión del Talento Humano, en la medida en que permiten asegurar la adaptación progresiva de la Universidad a los cambios normativos, organizacionales y funcionales, así como la continuidad de los procesos institucionales en el tiempo.

Desde la perspectiva del PETH 2026, este lineamiento reconoce que las capacidades institucionales no se limitan a la formación individual, sino que comprenden el conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias y prácticas que sustentan el funcionamiento de la organización. En consecuencia, su gestión debe orientarse a preservar, fortalecer y transferir dichas capacidades, especialmente en escenarios donde se identifican riesgos asociados a la antigüedad, la estructura etaria y la concentración del conocimiento institucional.

El PETH establece este lineamiento como un criterio estratégico de orientación, a partir del cual los planes inmersos, en particular el Plan Institucional de Capacitación, deben definir acciones que contribuyan al fortalecimiento de capacidades clave, la apropiación del conocimiento institucional y la sostenibilidad del desempeño organizacional, sin que este Plan determine contenidos, metodologías o cronogramas específicos.

Eje de análisis	Sentido del lineamiento	Qué orienta en la gestión	Planes inmersos asociados
Disponibilidad del talento	Preservar la capacidad operativa institucional	Lectura anticipada de impactos por vacancias	PVPT
Estabilidad de la planta	Reducir riesgos asociados a rotación o desvinculación	Enfoques de previsión y provisión	PVPT
Concentración del conocimiento	Mitigar riesgos por pérdida de memoria institucional	Transferencia y gestión del conocimiento	PIC, Inducción y Reinducción
Condiciones de trabajo seguras	Prevenir afectaciones a la continuidad del servicio	Enfoque preventivo en salud y seguridad	SST
Coherencia institucional	Evitar desarticulación entre planes y procesos	Alineación estratégica y seguimiento	Todos

Tabla 11 Lineamientos para la continuidad administrativa y la gestión del riesgo
Fuente: Oficina de Talento Humano

Los lineamientos para la continuidad administrativa y la gestión del riesgo establecidos en el PETH 2026 no definen controles ni acciones específicas, sino que proporcionan un marco estratégico de referencia para que los planes inmersos incorporen, desde sus ámbitos de competencia, criterios preventivos y de sostenibilidad del talento humano. De esta manera, se fortalece la capacidad institucional para anticipar riesgos y garantizar la continuidad de los procesos, en coherencia con los sistemas de planeación y control vigentes.

4.5. Lineamientos para el bienestar, la integridad y el clima organizacional

El bienestar, la integridad y el clima organizacional se entienden, en el marco del PETH 2026, como condiciones habilitantes del desempeño institucional, que inciden de manera directa en la permanencia del talento humano, la motivación de los servidores y la estabilidad de los procesos administrativos y académicos.

Este lineamiento reconoce que la gestión del Talento Humano no se limita a la provisión y desarrollo de capacidades, sino que requiere entornos organizacionales que promuevan el respeto, la ética, el equilibrio y la confianza institucional, especialmente en contextos de transición normativa y organizacional. En este sentido, el bienestar y la integridad no se abordan como componentes aislados, sino como elementos integrados a la gestión estratégica del talento humano.

Desde el rol orientador del PETH, este lineamiento establece criterios generales para que los planes inmersos incorporen enfoques que favorezcan un clima organizacional adecuado, la promoción de valores institucionales y el fortalecimiento del compromiso de los servidores públicos, sin definir acciones específicas ni instrumentos de intervención directa.

Componente	Sentido del lineamiento	Qué orienta en la gestión	Planes inmersos asociados
Bienestar institucional	Favorecer condiciones de permanencia y motivación	Enfoques integrales de bienestar	PBSI
Clima organizacional	Promover entornos laborales adecuados	Lectura del clima como insumo de gestión	PBSI
Integridad pública	Fortalecer comportamientos éticos	Alineación con valores institucionales	Plan de Integridad
Equilibrio vida-trabajo	Contribuir al desempeño sostenible	Enfoques de conciliación y calidad de vida	PBSI
Cultura institucional	Consolidar sentido de pertenencia	Articulación con inducción y reinducción	Inducción y Reinducción

Tabla 12 Lineamientos para el bienestar, la integridad y el clima organizacional
Fuente: Oficina de Talento Humano

Los lineamientos para el bienestar, la integridad y el clima organizacional establecidos en el PETH 2026 permiten orientar la gestión del Talento Humano hacia la sostenibilidad del desempeño y la estabilidad institucional, reconociendo que estos factores inciden directamente en la continuidad de los procesos y en la adaptación organizacional. Su desarrollo específico corresponde a los planes inmersos, en coherencia con los criterios estratégicos definidos en este Plan.

4.6. Lineamientos para el seguimiento y la trazabilidad del Talento Humano

El seguimiento y la trazabilidad de la gestión del Talento Humano constituyen un elemento esencial para asegurar la coherencia entre la planeación estratégica y el desarrollo de los planes específicos, así como para facilitar la lectura integral de la gestión institucional del talento humano.

En el marco del PETH 2026, este lineamiento define los criterios estratégicos que orientan la forma en que la información asociada a la gestión del Talento Humano debe ser producida, consolidada y analizada, sin que el Plan establezca indicadores, herramientas, periodicidades o responsabilidades operativas. La función del PETH en este ámbito es permitir que la gestión del Talento Humano sea comprensible, trazable y evaluable de manera integrada, a partir de la información generada por los planes inmersos.

El seguimiento y la trazabilidad se desarrollan dentro de los sistemas institucionales de planeación, control y evaluación vigentes, particularmente en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y del Sistema de Control Interno, los cuales definen los mecanismos formales de reporte, evaluación y mejora.

En coherencia con lo anterior, el seguimiento de la gestión del Talento Humano se orienta por los siguientes criterios:

- **Coherencia entre planes**, garantizando consistencia estratégica entre los distintos instrumentos de Talento Humano.
- **Información verificable**, como soporte de la trazabilidad de las decisiones y actuaciones institucionales.
- **Lectura integral del avance**, a partir de reportes consolidados de los planes inmersos.
- **Articulación con MIPG**, asegurando alineación con los sistemas institucionales de seguimiento y control.
- **Mejora continua**, mediante el uso de la información como insumo para ajustes informados de la planeación.

Este lineamiento delimita el qué debe garantizarse en términos de seguimiento, dejando el cómo a los planes específicos y a los sistemas institucionales correspondientes.

4.7. Implementación y articulación institucional del PETH 2026

La implementación del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se realiza a través de los planes específicos que lo integran y de los sistemas institucionales de planeación, seguimiento y control vigentes en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

En este sentido, el PETH no define acciones, responsables, cronogramas ni estructuras adicionales de gobernanza, ni crea instancias paralelas de coordinación. Su función es actuar como un marco estratégico de referencia que orienta la formulación, ejecución y ajuste de los planes inmersos, asegurando coherencia, alineación estratégica y consistencia institucional.

Los planes que integran el PETH desarrollan sus contenidos y acciones dentro de los ámbitos de competencia establecidos, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Control Interno, constituyéndose en los mecanismos a través de los cuales el Plan Estratégico de Talento Humano se materializa durante la vigencia 2026.

Este enfoque permite una implementación ordenada, flexible y sostenible del PETH, coherente con el carácter estratégico del documento y con las prioridades institucionales definidas para la vigencia.

Plan Estratégico de Talento Humano 2026

PARTE V: SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y CONTROL



5. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y CONTROL

El seguimiento, la medición y el control del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se proyecta como un proceso de lectura estratégica e integrada de la gestión del Talento Humano, orientado a verificar la coherencia entre el diagnóstico institucional, los lineamientos estratégicos definidos y el desarrollo de los planes inmersos que lo componen.

En este sentido, el PETH no establece un sistema autónomo de indicadores ni define mecanismos paralelos de control, sino que se apoya en los instrumentos, indicadores y reportes definidos en los planes específicos de Talento Humano y en los sistemas institucionales de planeación, seguimiento y control vigentes en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

El seguimiento del PETH 2026 se orienta a responder, de manera agregada, a tres preguntas estratégicas fundamentales:

- si los planes inmersos se están desarrollando en coherencia con los lineamientos estratégicos definidos en el PETH;
- si la información generada por dichos planes permite una lectura integral y consistente de la gestión del Talento Humano;
- y si los resultados observados aportan a la estabilidad, continuidad y sostenibilidad institucional en la vigencia.

La medición asociada al PETH se entiende, por tanto, como una medición de segundo nivel, basada en la consolidación y análisis de la información producida por los planes inmersos, sin desagregar actividades ni evaluar desempeños individuales. Este enfoque permite mantener la trazabilidad del Plan Estratégico sin desbordar su alcance ni interferir con los procesos operativos de medición definidos en otros instrumentos institucionales.

Por su parte, el control del PETH se ejerce a través de los mecanismos institucionales existentes, particularmente los asociados al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y al Sistema de Control Interno, los cuales garantizan la verificación, validación y uso de la información para la mejora de la gestión pública.

De esta forma, el seguimiento, la medición y el control del PETH 2026 permiten consolidar una visión estratégica y ordenada de la gestión del Talento Humano, asegurando coherencia entre la planeación y la ejecución, sin convertir al Plan en un instrumento operativo ni en un repositorio adicional de indicadores.

5.1. Niveles de medición

Los niveles de medición del PETH 2026 se definen con el propósito de ordenar la lectura de la información generada por los planes inmersos y los sistemas institucionales, evitando duplicidades y garantizando coherencia con los esquemas de medición existentes en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Estos niveles no corresponden a un sistema propio de indicadores del PETH, sino a una clasificación conceptual que permite interpretar, de manera agregada, el avance y los resultados de la gestión del Talento Humano, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En este sentido, el PETH reconoce tres niveles de medición, los cuales se diferencian por su alcance, propósito y tipo de información utilizada:



Ilustración 10 Niveles de medición
Fuente: Oficina de Talento Humano

Esta diferenciación permite que el seguimiento del PETH se concentre en la coherencia estratégica y la contribución institucional de la gestión del Talento Humano, sin descender al seguimiento de actividades, productos específicos o desempeños individuales.

A continuación, se describen los niveles de medición que orientan la lectura del PETH 2026.

5.1.1. Indicadores de cumplimiento

Los indicadores de cumplimiento corresponden a aquellos que permiten verificar, de manera agregada, el grado de ejecución de los planes inmersos que integran el PETH 2026, de acuerdo con lo establecido en sus respectivos instrumentos de planeación.

En el marco del PETH, estos indicadores no se utilizan para evaluar actividades específicas, sino para confirmar que los planes de Talento Humano se encuentran en desarrollo conforme a lo programado, constituyéndose en un insumo básico para la lectura del avance general del Plan Estratégico.

5.1.2. Indicadores de gestión

Miden la eficiencia, oportunidad y consistencia. Los indicadores de gestión permiten analizar el desempeño agregado de los procesos asociados a la gestión del Talento Humano, a partir de la información consolidada generada por los planes inmersos y los sistemas institucionales.

Desde la perspectiva del PETH, estos indicadores facilitan una lectura transversal de la gestión, orientada a identificar tendencias, comportamientos recurrentes y aspectos críticos que inciden en la estabilidad, continuidad y sostenibilidad del Talento Humano, sin evaluar resultados individuales ni operativos.

5.1.3. Indicadores de resultado

Los indicadores de resultado corresponden a aquellos que permiten observar los efectos globales de la gestión del Talento Humano en el ámbito institucional, en términos de continuidad administrativa, fortalecimiento de capacidades y condiciones habilitantes del desempeño.

En el PETH 2026, este nivel de medición se utiliza para interpretar si la gestión del Talento Humano, en su conjunto, contribuye a los objetivos institucionales y a la mitigación de riesgos identificados en el diagnóstico, sin atribuir causalidades directas a acciones específicas de los planes inmersos.

5.2. Articulación entre líneas estratégicas e indicadores

La articulación entre las líneas estratégicas del PETH 2026 y los indicadores existentes constituye un elemento clave para garantizar la coherencia entre la orientación estratégica del Plan y los mecanismos de seguimiento y medición definidos en los planes inmersos y en los sistemas institucionales.

En el marco del PETH, esta articulación no implica la creación de indicadores adicionales ni la redefinición de los sistemas de medición vigentes, sino la identificación de correspondencias entre los enfoques estratégicos establecidos en la Sección 4 y los indicadores de cumplimiento, gestión y resultado que ya son objeto de seguimiento por parte de la Universidad.

De esta manera, las líneas estratégicas del PETH funcionan como criterios de lectura, a partir de los cuales se interpretan los resultados reportados por los planes inmersos, permitiendo verificar si la gestión del Talento Humano avanza de manera alineada con los focos estratégicos definidos para la vigencia 2026.

5.2.1. Relación entre líneas estratégicas e indicadores

- **Enfoque estratégico de la gestión del Talento Humano:** se analiza a partir de indicadores agregados que reflejan la coherencia general de la gestión, el nivel de avance de los planes inmersos y la consistencia entre planeación y ejecución.
- **Articulación de los planes inmersos:** se interpreta mediante indicadores de cumplimiento y gestión que evidencian el desarrollo coordinado de los planes y la ausencia de duplicidades o desarticulaciones.
- **Continuidad administrativa y gestión del riesgo:** se lee a partir de indicadores asociados a estabilidad de la planta, vacancias, provisión y condiciones de trabajo, consolidados desde los planes correspondientes.
- **Desarrollo y sostenibilidad de capacidades institucionales:** se observa a través de indicadores de gestión y resultado relacionados con procesos de capacitación, apropiación del conocimiento y fortalecimiento de capacidades.
- **Bienestar, integridad y clima organizacional:** se interpreta mediante indicadores que reflejan condiciones habilitantes del desempeño, clima laboral y promoción de la integridad, reportados en los planes específicos.
- **Seguimiento y trazabilidad de la gestión:** se verifica a partir de la existencia de información consistente, verificable y oportuna que permita una lectura integrada del avance del Talento Humano.

5.3. Fuentes de información y sistemas de soporte

El seguimiento, la medición y el control del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se sustentan en las fuentes de información y sistemas institucionales existentes, los cuales proveen los datos necesarios para la lectura integrada de la gestión del Talento Humano, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Control Interno.

En este sentido, el PETH no crea ni administra repositorios, plataformas o herramientas adicionales de información, sino que utiliza como insumo los registros, reportes y productos generados por los planes inmersos y por los sistemas institucionales que soportan la gestión del talento humano y la planeación universitaria.

Las fuentes de información consideradas permiten asegurar la trazabilidad, consistencia y verificabilidad de los datos utilizados para el seguimiento del PETH, así como la articulación entre los distintos niveles de medición definidos en esta Sección.

De manera general, las principales fuentes de información y sistemas de soporte para el seguimiento del PETH 2026 corresponden a:

- los planes inmersos de Talento Humano y sus respectivos informes de avance y cierre;
- los sistemas de información institucional asociados a la administración del personal y la gestión del talento humano;
- los instrumentos de planeación, seguimiento y evaluación institucional, incluyendo el Plan de Acción y los reportes asociados;
- los informes y productos generados en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG;
- los insumos provenientes de los procesos de control interno, auditoría y evaluación institucional.

El uso articulado de estas fuentes permite consolidar una visión integral y confiable de la gestión del Talento Humano, sin generar cargas administrativas adicionales ni duplicar mecanismos de reporte, garantizando así un seguimiento consistente con la estructura institucional vigente.

5.4. Periodicidad del seguimiento

La periodicidad y los responsables del seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se definen de manera referencial, en coherencia con los ciclos institucionales de planeación, seguimiento y evaluación, y con los mecanismos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Control Interno.

En el marco del PETH, el seguimiento no se concibe como un ejercicio autónomo ni adicional, sino como una lectura integrada de la información generada por los planes inmersos y los instrumentos institucionales, realizada en los momentos en que estos producen reportes, avances o evaluaciones formales.

En cuanto a la periodicidad, el seguimiento del PETH se realiza de manera alineada con los hitos institucionales, tales como los cortes de seguimiento definidos en el Plan de Acción institucional los informes periódicos asociados a MIPG, los ejercicios de evaluación y cierre de vigencia de los planes inmersos.

Esta periodicidad ayuda a tener una lectura oportuna del avance del Plan Estratégico, sin imponer frecuencias adicionales ni generar sobrecarga administrativa.

5.5. Uso de la información para la toma de decisiones

La información derivada del seguimiento y la medición del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 es un insumo estratégico para la toma de decisiones institucionales, en la medida en que permite evaluar la coherencia entre la orientación del Plan, el desarrollo de los planes inmersos y los objetivos institucionales de la vigencia.

En el marco del PETH, el uso de la información no se orienta a la evaluación de actividades específicas ni al control operativo, sino a facilitar decisiones de carácter estratégico, relacionadas con la priorización de acciones, el ajuste de enfoques y la articulación entre los distintos instrumentos de Talento Humano.

La información consolidada a partir de los planes inmersos y de los sistemas institucionales de seguimiento permite:

- Identificar tendencias relevantes en la gestión del Talento Humano.
- Anticipar riesgos asociados a la continuidad administrativa y la sostenibilidad del talento.
- Evaluar la pertinencia de los lineamientos estratégicos definidos en el PETH.
- Soportar ajustes informados en la planeación de los planes específicos.

El uso de esta información se desarrolla dentro de los espacios institucionales existentes de análisis y decisión, en coherencia con los ciclos de planeación, seguimiento y evaluación definidos por la Universidad, sin que el PETH establezca instancias adicionales ni procedimientos específicos para la toma de decisiones.

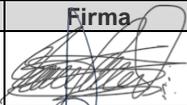
De esta manera, el PETH 2026 contribuye a fortalecer una gestión del Talento Humano basada en información, promoviendo decisiones consistentes, oportunas y alineadas con las prioridades institucionales, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Control Interno.

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
31/01/2026	Estructura Inicial del Plan Estratégico de Talento Humano 2026	1.0

Actividad	Nombre	Cargo	Firma
Aprobó	Elverth Santos Romero	Vicerrector Administrativo y Financiero	
Revisó y Aprobó	Andrea Carolina Hospital Gordillo	Jefe Oficina de Talento Humano	
Revisó	Iván Oswaldo Jiménez Higuera	CPS. Profesional Especializado	
Proyectó	Deiby Xavier Duarte Rodríguez	CPS. Profesional Especializado	
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.			