

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS





**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

**2026 Universidad Distrital Francisco José de Caldas
Plan de Bienestar Social e Incentivos 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.....	6
PARTE I: ASPECTOS GENERALES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL	7
1.1. Antecedentes y contexto institucional.....	8
1.2. Objetivo General.....	8
1.3. Objetivos Específicos.....	8
1.4. Alcance del Plan	9
1.5. Población objetivo	9
PARTE II: MARCO NORMATIVO, CONCEPTUAL Y ESTRATÉGICO.....	10
2.1. Marco normativo.....	11
2.1.1. Normativa nacional y distrital	11
2.1.2. Normativa institucional	12
2.2. Marco conceptual.....	13
2.3. Articulación con la estructura organizativa y el modelo de gestión.....	15
2.4. Principios orientadores.....	16
2.5. Criterios generales de priorización.....	17
PARTE III: DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	18
3.1. Diagnóstico de la población objetivo	19
3.1.1. Planta Administrativa según acuerdo.....	19
3.1.2. Situación actual de la planta administrativa	20
3.1.3. Distribución por modalidad de vinculación	21
3.1.4. Distribución por antigüedad y permanencia	22
3.1.5. Estructura etaria (rangos de edad).....	23
3.1.6. Servidores en edad prepensional.....	24
3.1.7. Distribución organizacional.....	25
3.1.8. Distribución por género.....	26
3.2. Principales avances identificados en vigencias anteriores	26
3.3. Limitaciones, brechas, desafíos y lecciones aprendidas.....	27
3.4. Necesidades prioritarias de bienestar e incentivos.....	27
3.5. Lectura estratégica del diagnóstico.....	28
PARTE IV: LÍNEAS ESTRATÉGICAS	29
4.1. Enfoque estratégico	30
4.2. Estructura de las líneas estratégicas	30
4.3. Líneas estratégicas	31
4.3.1. Bienestar integral y calidad de vida laboral.....	31
4.3.2. Clima organizacional, identidad y sentido institucional	31
4.3.3. Incentivos y reconocimiento institucional.....	32

4.3.4. Acompañamiento al cambio institucional desde el bienestar.....	32
4.3.5. Actividades transversales de apoyo al bienestar institucional	32
PARTE V: SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y CONTROL	33
5.1. Enfoque del seguimiento y la evaluación.....	34
5.2. Tipos de indicadores para el seguimiento	34
5.3. Fuentes de información para el seguimiento	34
5.4. Roles y responsabilidades en el seguimiento	35
5.5. Mecanismos de evaluación y mejora continua	35
5.6. Articulación del seguimiento del PBSI con otros sistemas institucionales	35
CONTROL DE CAMBIOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Criterios generales de priorización.....	17
Tabla 2 Planta de Cargos Administrativos.....	20
Tabla 3 Caracterización de la planta administrativa.....	20
Tabla 4 Distribución por modalidad de vinculación	21
Tabla 5 Distribución por antigüedad y permanencia	22
Tabla 6 Estructura etaria (rangos de edad).....	23
Tabla 7 Servidores en edad prepensional.....	24
Tabla 8 Servidores en edad prepensional por nivel	25
Tabla 9 Distribución organizacional.....	25
Tabla 10 Distribución por género	26
Tabla 11 Estructura de las líneas estratégicas.....	30
Tabla 12 Líneas estratégicas	31

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Marco conceptual del Bienestar Social e Incentivos.....	13
Ilustración 2 Principios de la articulación	15
Ilustración 3 Distribución por modalidad de vinculación	21
Ilustración 4 Distribución por antigüedad y permanencia.....	22
Ilustración 5 Estructura etaria (rangos de edad)	23
Ilustración 6 Servidores en edad prepensional	24
Ilustración 7 Distribución organizacional	25
Ilustración 8 Distribución por género	26

RESUMEN EJECUTIVO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos (PBSI) 2026 establece el marco estratégico mediante el cual la Universidad Distrital Francisco José de Caldas orienta las acciones de bienestar social e incentivos dirigidas a los servidores públicos no docentes, en coherencia con los objetivos institucionales, el marco normativo vigente y las condiciones reales de la organización.

El Plan se sustenta en un diagnóstico de la población objetivo que identifica características relevantes como la alta provisionalidad, la elevada antigüedad institucional, una estructura etaria mayoritariamente superior a los 40 años, la diversidad organizacional y un contexto de cambio institucional. Estos elementos permiten orientar de manera focalizada las líneas estratégicas del PBSI, asegurando su pertinencia y coherencia con las necesidades identificadas.

A partir de dicho diagnóstico, el PBSI 2026 define cinco líneas estratégicas: bienestar integral y calidad de vida laboral; clima organizacional, identidad y sentido institucional; incentivos y reconocimiento institucional; acompañamiento al cambio institucional desde el bienestar; y programas especiales de sensibilización. Cada una de estas líneas agrupa orientaciones de intervención y tipos de acciones que responden a una lógica institucional clara, evitando la dispersión de esfuerzos y la duplicidad con otros planes o sistemas de gestión.

El Plan incorpora criterios generales de priorización aplicados de manera jerarquizada, garantizando coherencia estratégica, viabilidad normativa, presupuestal y operativa, así como un uso responsable de los recursos públicos. Asimismo, reconoce y articula los incentivos institucionales legalmente establecidos, sin crear, modificar o ampliar derechos, beneficiarios o procedimientos.

Finalmente, el PBSI 2026 define un enfoque de seguimiento, medición y control orientado a la mejora continua, articulado con los sistemas institucionales de planeación, gestión y control, y basado en indicadores verificables y fuentes de información existentes. De esta manera, el Plan se consolida como un instrumento estratégico, operativo y defensable, que contribuye al fortalecimiento de la gestión institucional y al bienestar de los servidores públicos no docentes de la Universidad Distrital.

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos (PBSI) 2026 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas constituye un instrumento de planeación institucional mediante el cual se establecen las orientaciones estratégicas, los criterios generales y las líneas de intervención para el desarrollo de acciones de bienestar social e incentivos dirigidas a los servidores públicos no docentes durante la vigencia 2026. Su formulación responde a la necesidad de fortalecer una gestión del talento humano coherente con los principios del servicio público, el marco normativo vigente y las condiciones reales de la institución.

El PBSI 2026 se inscribe en un contexto institucional caracterizado por procesos de transformación y ajuste organizacional, derivados de la implementación progresiva del nuevo Estatuto General, la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los desafíos asociados a la sostenibilidad de la gestión universitaria. En este escenario, el bienestar social y los incentivos se conciben como instrumentos habilitantes de la gestión, que contribuyen al fortalecimiento del clima organizacional, la motivación, el sentido de pertenencia y la capacidad institucional de adaptación al cambio.

Desde esta perspectiva, el Plan reconoce la diversidad de condiciones, trayectorias y necesidades de la población objetivo, así como la importancia de orientar las acciones de bienestar e incentivos de manera focalizada,

gradual y responsable. El PBSI 2026 no constituye un listado cerrado de actividades ni un reglamento de beneficios, sino un marco estratégico y operativo que orienta la toma de decisiones durante la vigencia, garantizando coherencia normativa, viabilidad presupuestal y articulación con los instrumentos de planeación institucional.

El diseño del PBSI 2026 se fundamenta en un diagnóstico de la población administrativa no docente que identifica variables relevantes para la gestión del bienestar y los incentivos, tales como la modalidad de vinculación, la antigüedad institucional, la estructura etaria, la distribución organizacional y el contexto de cambio institucional. Estos elementos permiten establecer líneas estratégicas claras y criterios de priorización jerarquizados, evitando la dispersión de esfuerzos y la duplicidad con otros planes o sistemas de gestión del talento humano.

Finalmente, el Plan incorpora un enfoque de seguimiento, medición y control orientado a la mejora continua, articulado con los sistemas institucionales de planeación, gestión y control vigentes, y basado en indicadores verificables y fuentes de información institucionales existentes. De esta manera, el PBSI 2026 se consolida como un instrumento estratégico, técnicamente viable y defensable, que aporta al fortalecimiento de la gestión institucional y al bienestar de los servidores públicos no docentes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Plan de Bienestar Social e Incentivos 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 afronta la vigencia 2026 en un escenario institucional caracterizado por procesos simultáneos de ajuste organizacional, actualización normativa y fortalecimiento de sus sistemas de gestión. Este contexto exige que las políticas y planes asociados a la gestión del talento humano trasciendan enfoques tradicionales centrados exclusivamente en la ejecución de actividades aisladas y avancen hacia esquemas integrados, coherentes y estratégicamente orientados.

En este marco, el bienestar social y los incentivos institucionales adquieren un papel habilitante para la sostenibilidad de la gestión universitaria. No se conciben únicamente como beneficios complementarios, sino como instrumentos que inciden de manera directa en el clima organizacional, la motivación, el sentido de pertenencia y la capacidad institucional para gestionar el cambio, fortalecer la identidad organizacional y acompañar a los servidores públicos en las distintas etapas de su trayectoria laboral.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se formula, por tanto, como una respuesta estructurada a las condiciones actuales de la Universidad, reconociendo las lecciones aprendidas de vigencias anteriores. Además, el PBSI 2026 se proyecta como un instrumento de gestión que orienta la acción institucional, permitiendo dar continuidad a los avances logrados y atender de manera más precisa las necesidades reales de la población objetivo.

1.2. Objetivo General

Orientar el desarrollo del bienestar social y los incentivos institucionales dirigidos a los servidores públicos no docentes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas durante la vigencia 2026, mediante la definición de estrategias, criterios y lineamientos que contribuyan al fortalecimiento del clima organizacional, la motivación, el sentido de pertenencia y la calidad de vida laboral.

1.3. Objetivos Específicos

- a. Orientar la implementación de acciones de bienestar social e incentivos dirigidas a los servidores públicos no docentes, en coherencia con las condiciones institucionales y los objetivos estratégicos de la Universidad.
- b. Promover entornos laborales saludables que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y las dimensiones personales, familiares y sociales de la población objetivo, como factor habilitante del desempeño institucional.

- c. Fortalecer los mecanismos institucionales de reconocimiento, en el marco de la normativa vigente, como instrumentos para incentivar el compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia.
- d. Acompañar los procesos de cambio institucional desde una perspectiva de bienestar, contribuyendo a la adaptación organizacional y al fortalecimiento de la identidad institucional.

1.4. Alcance del Plan

El PBSI 2026 orienta las acciones de bienestar social e incentivos que la Universidad Distrital desarrollará durante la vigencia correspondiente, sin constituirse en un listado cerrado de actividades ni en un cronograma operativo detallado.

El Plan establece lineamientos generales, estrategias y criterios para la implementación de dichas acciones, las cuales se desarrollarán conforme a la normativa vigente, la disponibilidad presupuestal, la capacidad operativa institucional y las decisiones adoptadas por las instancias competentes. En ningún caso el PBSI 2026 genera derechos adquiridos ni compromisos automáticos.

El PBSI 2026 es un instrumento de planeación institucional de naturaleza estratégica y operativa. Es estratégica en la medida en que define un marco de referencia coherente con los objetivos institucionales y con los sistemas de planeación y gestión vigentes; y es operativa en tanto orienta la implementación de programas, acciones y mecanismos a través de los instrumentos institucionales existentes, sin sustituirlos ni reglamentarlos.

El alcance del Plan se circumscribe a las acciones de bienestar social e incentivos dirigidas a los servidores públicos no docentes de la Universidad Distrital durante la vigencia correspondiente, y su ejecución se sujeta a los procedimientos internos, a los procesos de priorización y a las decisiones que correspondan a las instancias competentes.

1.5. Población objetivo

El PBSI 2026 está dirigido a los servidores públicos no docentes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, de acuerdo con las categorías de vinculación establecidas en la normativa aplicable.

La priorización de acciones dentro de la población objetivo se realizará atendiendo criterios institucionales, necesidades identificadas y condiciones particulares que incidan en el bienestar social y la calidad de vida laboral, sin perjuicio de los principios de equidad, inclusión y racionalidad del gasto público.

Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

PARTE II: MARCO NORMATIVO, CONCEPTUAL Y ESTRATÉGICO



2. MARCO NORMATIVO, CONCEPTUAL Y ESTRATÉGICO

2.1. Marco normativo

El PBSI 2026 se fundamenta en el marco constitucional, legal y reglamentario que regula el empleo público, el bienestar social, los incentivos institucionales, la gestión del talento humano y el cumplimiento de los acuerdos derivados de la negociación colectiva. Estas disposiciones establecen los principios, competencias y límites dentro de los cuales la Universidad Distrital define e implementa sus planes de bienestar, garantizando la observancia de la jerarquía normativa y el respeto por la legalidad.

2.1.1. Normativa nacional y distrital

- **Constitución Política de Colombia de 1991**
- **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 1221 de 2008**

“Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.”
- **Ley 1618 de 2013**

“Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.”
- **Ley 1811 de 2016**

“Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.”
- **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 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 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 1083 de 2015**
“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”
- **Decreto 1499 de 2017**
“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.”
- **Decreto 51 de 2018**
“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.”
- **Decreto 492 de 2019. Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.**
“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 050 de 2023. Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.**
“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 del 2019.”
- **Circular 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 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.”

2.1.2. Normativa institucional

- **Acuerdo 004 de 2025**
“Por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.”
- **Resolución 431 de 2016**
“Por la cual se establece y reglamenta, el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.”
- **Resolución 245 de 2020**
“Por la cual se redefinen la conformación y las funciones del Comité Laboral de Bienestar Social e Incentivos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y se deroga la Resolución de Rectoría 430 de agosto 30 de 2016”

- **Resolución 426 de 2024**
“Por la cual se actualiza la nomenclatura de los miembros del Comité Laboral de Bienestar Social e Incentivos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.”
- **Resolución 521 de 2024**
“Por la cual se reconoce un incentivo en especie a funcionarios públicos administrativos no docentes 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 de Bienestar Social e Incentivos (PBSI) 2026 se fundamenta en un enfoque de bienestar integral en el empleo público, entendido como el conjunto de condiciones organizacionales, sociales y laborales que inciden en la satisfacción, la motivación y el desempeño de los servidores públicos, y que contribuyen de manera directa a la calidad del servicio y al logro de los objetivos institucionales.

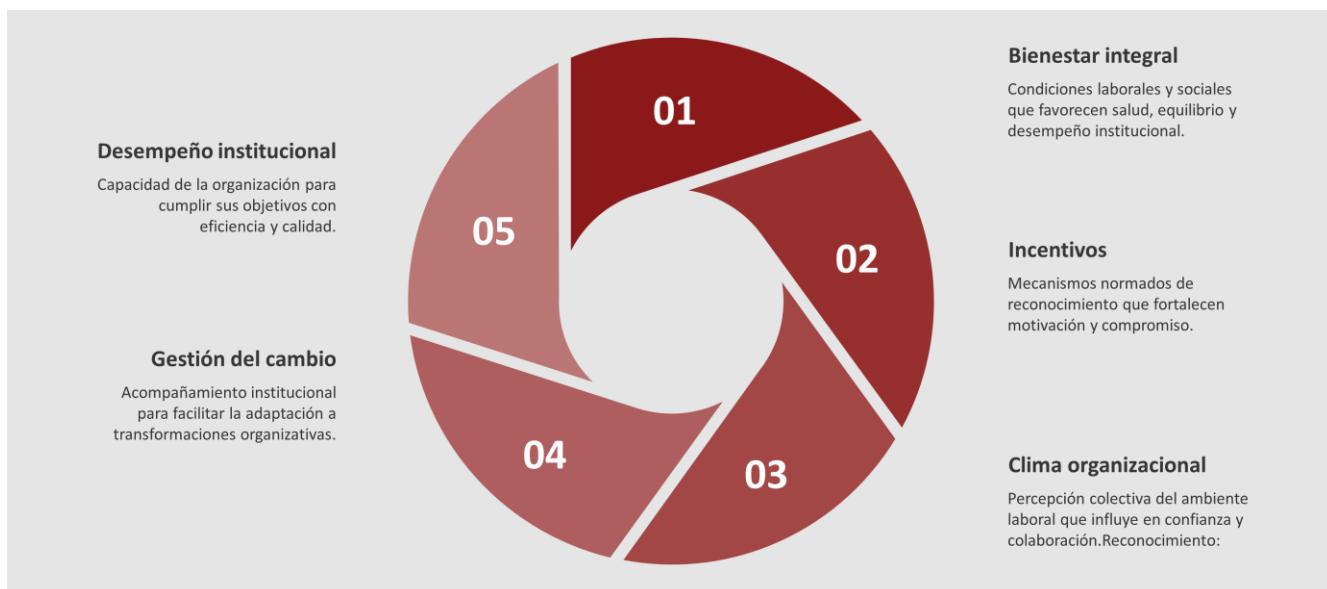


Ilustración 1 Marco conceptual del Bienestar Social e Incentivos
Fuente: Oficina de Talento Humano

Desde el ámbito normativo y de política pública, el bienestar social hace parte del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual, conforme al Decreto Ley 1567 de 1998, tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados públicos, así como contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales¹. Este enfoque ha sido reiterado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, al señalar que los planes de bienestar deben

¹ Decreto Ley 1567 de 1998, artículos 1 y 13.

orientarse a fortalecer el clima organizacional, prevenir riesgos asociados al trabajo y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal².

Diversos estudios en el sector público han evidenciado que las condiciones de bienestar laboral guardan una relación directa con variables como el desempeño, la permanencia y la calidad del servicio. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los entornos laborales que promueven la salud mental, la participación y el reconocimiento reducen el ausentismo y mejoran los niveles de compromiso organizacional³. En la misma línea, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha señalado que las políticas de bienestar y reconocimiento en el sector público son un factor clave para fortalecer la confianza institucional y la eficacia administrativa⁴.

En el contexto colombiano, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) reconoce el bienestar laboral como un elemento transversal para la gestión del talento humano, al considerar que servidores motivados y con condiciones laborales adecuadas constituyen un factor habilitante para el logro de resultados y la sostenibilidad institucional⁵. En particular, el MIPG destaca la importancia de articular las acciones de bienestar con la prevención de riesgos psicosociales, el fortalecimiento del clima organizacional y la gestión del cambio.

Por su parte, los incentivos institucionales se conciben como mecanismos de reconocimiento asociados al desempeño, la contribución institucional y la generación de valor público, sin constituir beneficios automáticos ni derechos adquiridos. La evidencia comparada muestra que los sistemas de reconocimiento, especialmente los no pecuniarios, tienen un impacto positivo en la motivación y el sentido de pertenencia cuando se aplican con criterios claros, transparencia y equidad⁶. En el sector público, estos mecanismos cumplen una función simbólica y cultural relevante, al reforzar comportamientos alineados con los valores institucionales y los principios del servicio público.

En coherencia con lo anterior, el PBSI 2026 entiende el bienestar social y los incentivos no como fines en sí mismos, ni como instrumentos estructurales de gestión del talento humano, sino como herramientas complementarias de la planeación institucional, orientadas a apoyar el desempeño organizacional, facilitar la adaptación al cambio institucional y contribuir al fortalecimiento de la identidad y la cultura organizacional de la Universidad Distrital, en armonía con su autonomía universitaria y con el marco normativo que regula el empleo público.

² Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Guía para la formulación e implementación del Plan de Bienestar e Incentivos.

³ Organización Internacional del Trabajo – OIT. Workplace Well-being and Mental Health, 2019.

⁴ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE. Public Service Leadership and Capability, 2021.

⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Dimensión Talento Humano.

⁶ OCDE. Motivation and Incentives in the Public Sector, 2020.

2.3. Articulación con la estructura organizativa y el modelo de gestión

El PBSI 2026 se articula con la estructura organizativa y el modelo de gestión de la Universidad Distrital como un instrumento transversal de apoyo, orientado a acompañar la gestión institucional en materia de bienestar social e incentivos, sin alterar las competencias, funciones ni responsabilidades asignadas a las dependencias en la normativa vigente.

En este sentido, el Plan se integra al modelo de gestión institucional a través de los procesos relacionados con la gestión del talento humano, el bienestar laboral, la mejora continua y el fortalecimiento del clima organizacional, reconociendo el rol de las instancias responsables en la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones, conforme a sus competencias funcionales.

La articulación del PBSI 2026 con la estructura organizativa se fundamenta en principios de coordinación, complementariedad y eficiencia administrativa, de manera que las acciones de bienestar social e incentivos se implementen utilizando los instrumentos, canales y procedimientos institucionales existentes, sin generar estructuras paralelas ni duplicar funciones.

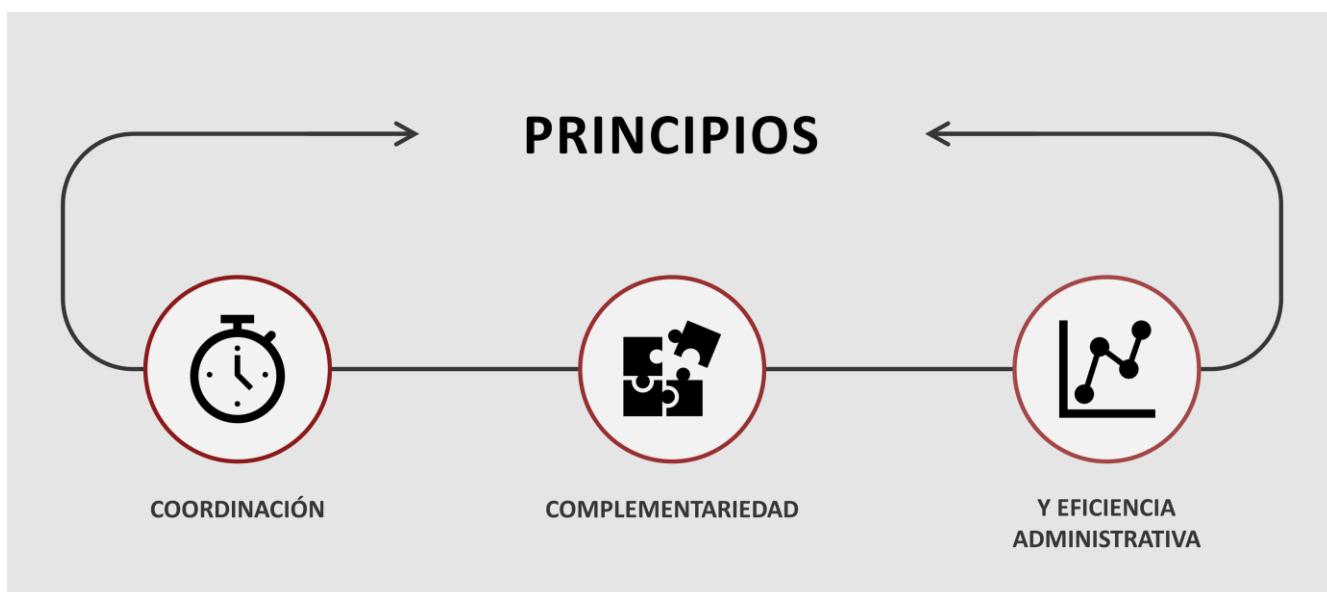


Ilustración 2 Principios de la articulación
Fuente: Oficina de Talento Humano

Asimismo, el Plan se alinea con el modelo de gestión institucional en la medida en que sus estrategias y acciones contribuyen al fortalecimiento de capacidades organizacionales, al acompañamiento de los procesos de cambio institucional y a la consolidación de una cultura organizacional orientada al servicio público, la calidad y la responsabilidad administrativa.

El PBSI 2026 no sustituye ni reglamenta otros instrumentos de planeación o gestión institucional, sino que establece criterios y orientaciones que facilitan la integración de las acciones de bienestar e incentivos dentro del funcionamiento regular de la Universidad, garantizando coherencia con el sistema de planeación, seguimiento y evaluación vigente.

2.4. Principios orientadores

La formulación, implementación y seguimiento del PBSI 2026 se rigen por los siguientes principios orientadores, los cuales garantizan su coherencia institucional, viabilidad administrativa y alineación con el marco normativo del empleo público:

1. Legalidad

Todas las acciones de bienestar social e incentivos se desarrollarán en estricto cumplimiento de la normativa nacional, distrital e institucional vigente, sin generar derechos adquiridos ni compromisos automáticos, y respetando las competencias de las instancias responsables.

2. Coherencia institucional

El PBSI 2026 se implementa en armonía con los objetivos estratégicos, los instrumentos de planeación y el modelo de gestión de la Universidad Distrital, garantizando consistencia entre las acciones de bienestar e incentivos y las prioridades institucionales.

3. Racionalidad y austeridad del gasto

Las acciones previstas en el Plan se orientan por criterios de uso responsable y eficiente de los recursos públicos, priorizando intervenciones viables y sostenibles, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y la capacidad operativa institucional.

4. Equidad y objetividad

Las estrategias de bienestar e incentivos se desarrollarán bajo criterios objetivos, transparentes y verificables, garantizando un trato equitativo a la población objetivo y evitando discriminaciones o privilegios indebidos.

5. Transversalidad y articulación

El PBSI 2026 promueve la articulación entre dependencias, procesos e instrumentos institucionales, evitando duplicidades y favoreciendo la complementariedad de las acciones de bienestar social e incentivos.

6. Prevención y enfoque integral

Las acciones de bienestar se conciben desde una perspectiva preventiva e integral, orientada a fortalecer entornos laborales saludables, el clima organizacional y la calidad de vida laboral, como factores habilitantes del desempeño institucional.

7. Flexibilidad y mejora continua

El Plan admite ajustes durante su vigencia, en función de cambios normativos, institucionales o presupuestales, así como de los resultados del seguimiento y la evaluación, garantizando su pertinencia y adaptación a las condiciones reales de la Universidad.

2.5. Criterios generales de priorización

La priorización de las acciones de bienestar social e incentivos previstas en el PBSI 2026 se realiza con base en criterios institucionales aplicados de manera articulada y jerarquizada, con el propósito de garantizar coherencia estratégica, viabilidad administrativa y uso responsable de los recursos públicos. Estos criterios orientan la toma de decisiones durante la vigencia del Plan y permiten focalizar las intervenciones en función de las necesidades identificadas y de las condiciones reales de la Universidad.

Nivel de precedencia	Criterio	Descripción operativa
1	Coherencia con los objetivos institucionales	Alineación con los objetivos estratégicos y el sistema de planeación vigente.
2	Viabilidad normativa	Cumplimiento estricto del marco legal, distrital e institucional aplicable.
3	Viabilidad presupuestal y operativa	Disponibilidad de recursos y capacidad institucional para su ejecución.
4	Impacto en bienestar y clima organizacional	Contribución efectiva a la calidad de vida laboral y al clima organizacional.
5	Atención a necesidades identificadas	Respuesta a brechas y situaciones priorizadas en el diagnóstico institucional.
6	Articulación institucional	Integración con otros planes e instrumentos, evitando duplicidades.
7	Sostenibilidad y gradualidad	Capacidad de mantenerse en el tiempo y de implementarse progresivamente.

Tabla 1 Criterios generales de priorización

Fuente: Oficina de Talento Humano

Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

PARTE III: DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO



3. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

3.1. Diagnóstico de la población objetivo

El diagnóstico de la población objetivo del PBSI 2026 se construye a partir del análisis de los servidores públicos no docentes que integran la planta administrativa de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, considerando sus características generales, condiciones de vinculación, distribución organizacional y variables relevantes para el diseño e implementación de acciones de bienestar social e incentivos, 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 situaciones que inciden en el bienestar laboral, el clima organizacional y las condiciones de desempeño de la población objetivo, con el fin de orientar de manera estratégica las líneas, estrategias y criterios de priorización del PBSI 2026.

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.

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 ⁷	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
17	Profesional universitario	Profesional	219	03	1
18	Profesional universitario	Profesional	219	04	9
19	Profesional universitario	Profesional	219	05	5

⁷ 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
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 2 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 3 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 públicos no docentes vinculados en modalidad provisional, los cuales 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 4 Distribución por modalidad de vinculación

Fuente: Oficina de Talento Humano

Desde la perspectiva del PBSI 2026, esta distribución constituye un elemento relevante para la comprensión de las condiciones de bienestar laboral, clima organizacional y sentido de pertenencia de la población objetivo, en la medida en que los niveles de estabilidad laboral pueden incidir en la percepción institucional, la motivación y la participación en las acciones de bienestar e incentivos.

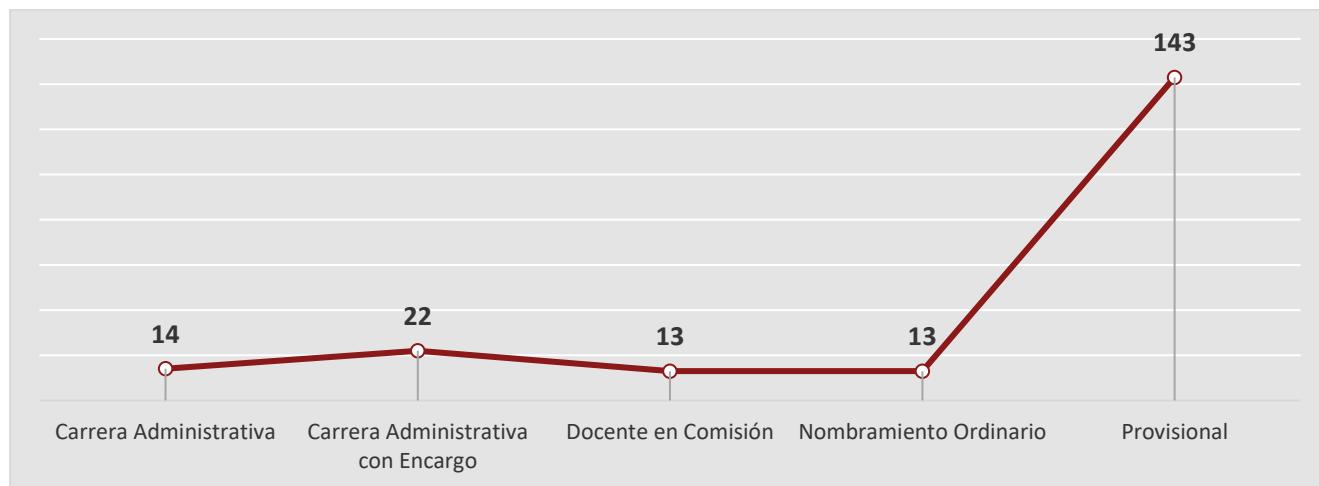


Ilustración 3 Distribución por modalidad de vinculación

Fuente: Oficina de Talento Humano

En el marco del PBSI esta información se utiliza para orientar la focalización y priorización de las acciones de bienestar social e incentivos, reconociendo la diversidad de condiciones de la planta

administrativa y la necesidad de implementar estrategias incluyentes, equitativas y coherentes con el marco normativo vigente.

3.1.4. Distribución por antigüedad y permanencia

La información disponible evidencia que una proporción significativa de la planta administrativa presenta una antigüedad entre 20 y 30 años de permanencia en la institución, lo cual refleja una alta acumulación de experiencia, conocimiento institucional y dominio de los procesos administrativos.

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 5 Distribución por antigüedad y permanencia

Fuente: Oficina de Talento Humano

En cuanto al PBSI 2026, esta característica constituye un elemento central para la formulación de acciones de bienestar social e incentivos, en la medida en que la permanencia prolongada puede incidir tanto en la consolidación del sentido de pertenencia como en la aparición de necesidades específicas asociadas al ciclo laboral, la motivación y el acompañamiento en etapas avanzadas de la vida laboral.

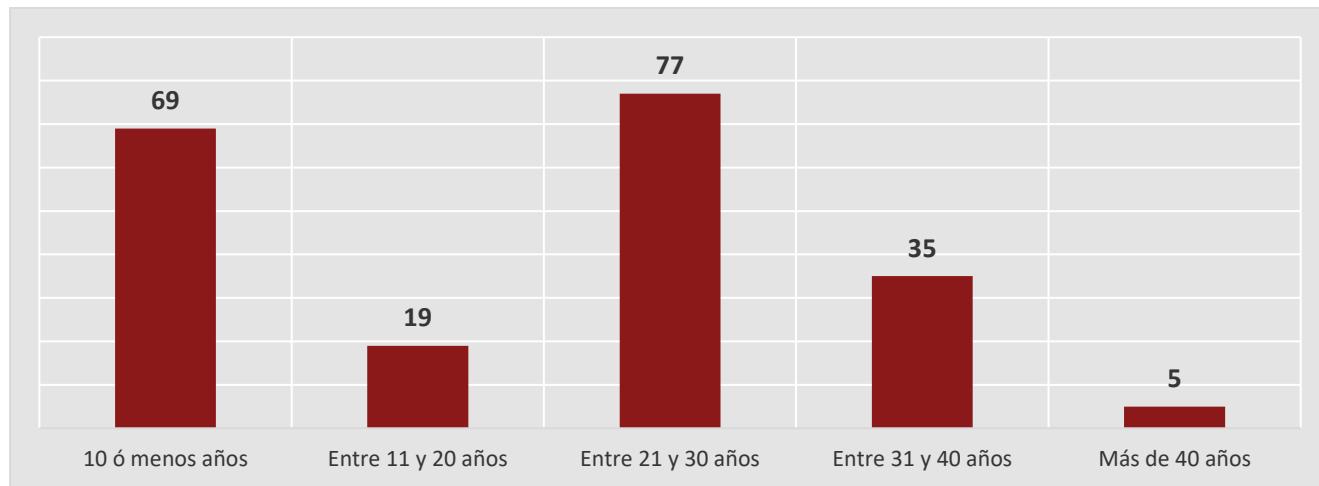


Ilustración 4 Distribución por antigüedad y permanencia

Fuente: Oficina de Talento Humano

Este comportamiento permite, además, orientar acciones de bienestar relacionadas con el reconocimiento institucional, el fortalecimiento del clima organizacional y el acompañamiento a procesos de transición, así como identificar oportunidades para promover espacios de integración,

valoración de la trayectoria institucional y apoyo a la transferencia de conocimientos, sin que ello implique abordar de manera estructural los procesos de previsión del 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 formulación de acciones de bienestar social e incentivos dirigidas a los servidores públicos no docentes. 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 6 Estructura etaria (rangos de edad)

Fuente: Oficina de Talento Humano

Enfocado en el PBSI 2026, esta distribución etaria constituye un insumo clave para comprender las necesidades diferenciadas de bienestar, en particular aquellas asociadas a la salud integral, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el reconocimiento de la trayectoria institucional y el acompañamiento en etapas avanzadas del ciclo laboral.

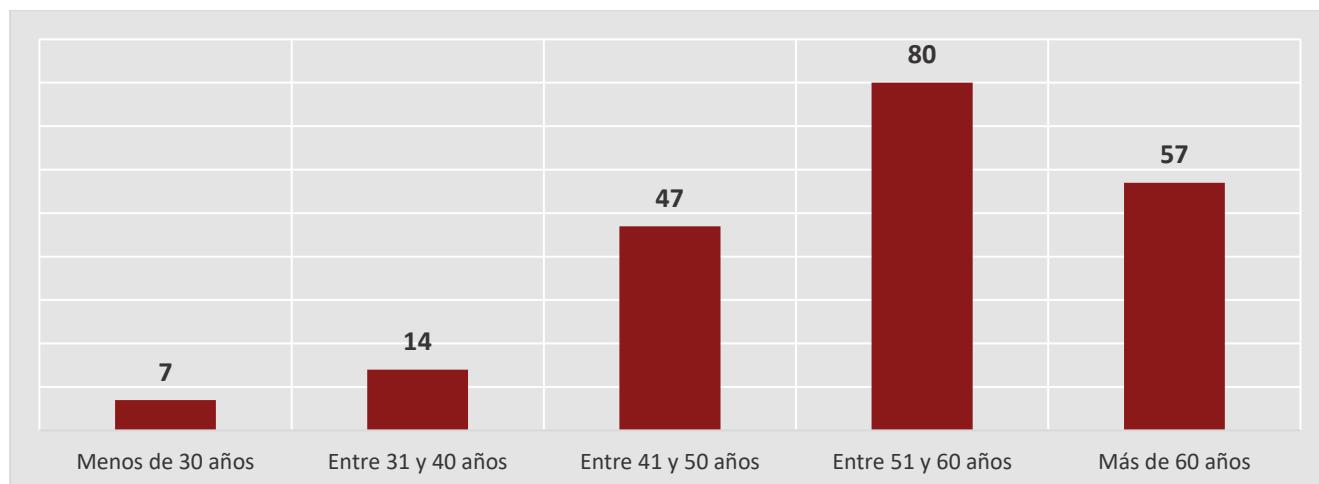


Ilustración 5 Estructura etaria (rangos de edad)

Fuente: Oficina de Talento Humano

Asimismo, esta caracterización permite orientar acciones de bienestar e incentivos con enfoque preventivo y de sostenibilidad institucional, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional y a la adaptación de la población objetivo a los procesos de cambio institucional, sin sustituir los análisis

estructurales de relevo generacional y planeación del talento humano que corresponden a otros instrumentos de gestión.

3.1.6. Servidores en edad prepensional

La información analizada evidencia la existencia de 98 servidores públicos no docentes en edad prepensional, de los cuales 51 corresponden a mujeres y 47 a hombres, lo que refleja una distribución equilibrada por sexo. Desde la perspectiva del PBSI 2026, este comportamiento permite centrar el análisis en la magnitud del grupo identificado y en sus implicaciones para el bienestar laboral, más que en diferencias demográficas específicas.

RANGO DE EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	RP %
Entre 51 y 60 años	29	11	40	41%
Más de 60 años	22	36	58	59%
TOTALES	51	47	98	100%

Tabla 7 Servidores en edad prepensional

Fuente: Oficina de Talento Humano

Así, la identificación de los servidores en edad prepensional no se interpreta como un escenario inmediato de desvinculación, sino como un factor estructural que incide en las condiciones de bienestar, clima organizacional y transición laboral de la población objetivo. Esta información resulta clave para orientar acciones de acompañamiento psicosocial, sensibilización y preparación para la transición al retiro, en coherencia con la naturaleza estratégica y habilitante del Plan.

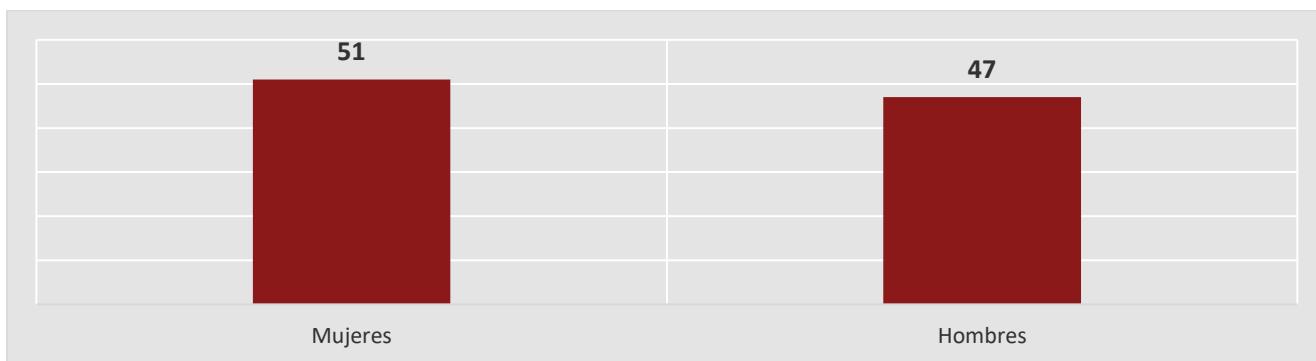


Ilustración 6 Servidores en edad prepensional

Fuente: Oficina de Talento Humano

De manera significativa, los servidores en edad prepensional representan aproximadamente el 48 % de la planta administrativa ocupada, proporción que refuerza la relevancia de este grupo desde la perspectiva del PBSI 2026. Esta concentración evidencia la necesidad de implementar estrategias de bienestar y programas especiales de sensibilización que contribuyan a mitigar tensiones asociadas a esta etapa del ciclo laboral, fortalecer el bienestar emocional y favorecer transiciones ordenadas.

RANGO DE EDAD	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Entre 51 y 60 años	4	13	3	20	40
Más de 60 años	3	12	8	35	58
TOTALES	7	25	11	55	98
REPRESENTACIÓN %	7%	26%	11%	56%	100%

Tabla 8 Servidores en edad prepensional por nivel

Fuente: Oficina de Talento Humano

3.1.7. Distribución organizacional

La distribución de la planta administrativa ocupada por macro ubicación organizacional y nivel jerárquico permite comprender las dinámicas internas que inciden en el bienestar social y el clima organizacional de los servidores públicos no docentes. La información disponible 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 ⁸	0	0	0	0	1	1	0%
TOTALES	20	4	71	18	92	205	100%

Tabla 9 Distribución organizacional

Fuente: Oficina de Talento Humano

Considerando los objetivos del PBSI 2026, esta configuración organizacional constituye un insumo relevante para la definición de acciones de bienestar que reconozcan las particularidades operativas y relaciones de las distintas áreas, favorezcan la integración institucional y promuevan condiciones equitativas de acceso a las actividades del Plan.

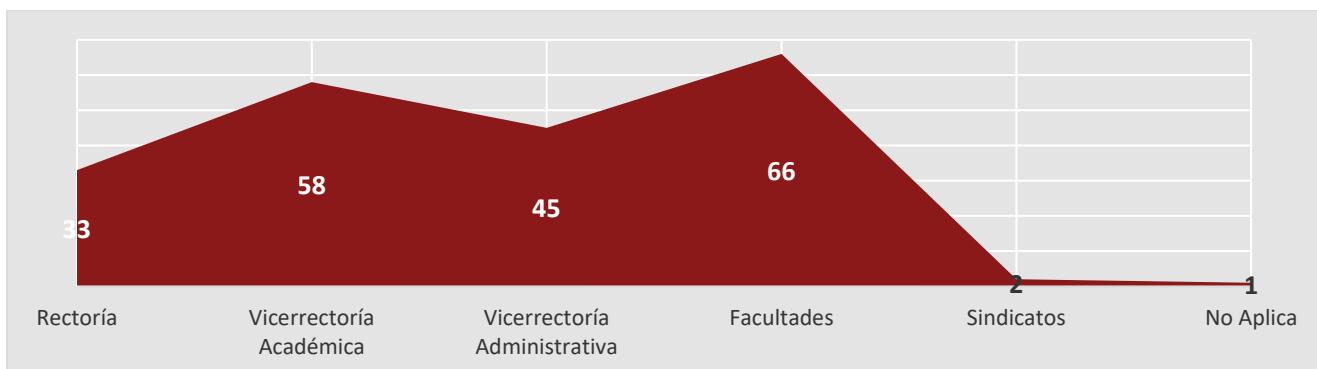


Ilustración 7 Distribución organizacional

Fuente: Oficina de Talento Humano

⁸ Hay una persona suspendida que, por su situación administrativa, no se encuentra asignada a ninguna dependencia o área

El análisis de la distribución organizacional también permite identificar posibles patrones de concentración o dispersión que deben ser considerados en la planificación logística y en la articulación de las acciones de bienestar e incentivos, sin que ello implique intervenir en la asignación estructural del talento humano ni en la definición de cargas laborales.

3.1.8. Distribución por género

La distribución de la planta administrativa por género evidencia, en términos generales, un comportamiento equilibrado 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 10 Distribución por género

Fuente: Oficina de Talento Humano

No obstante, se observa una mayor participación de mujeres en el nivel asistencial, donde se registran 57 mujeres frente a 35 hombres. Desde la perspectiva del PBSI 2026, esta composición constituye un insumo relevante para la formulación de acciones de bienestar social e incentivos con enfoque de equidad, permitiendo identificar posibles necesidades diferenciadas asociadas a las condiciones laborales, la conciliación entre la vida laboral y personal y la participación en las actividades del Plan.

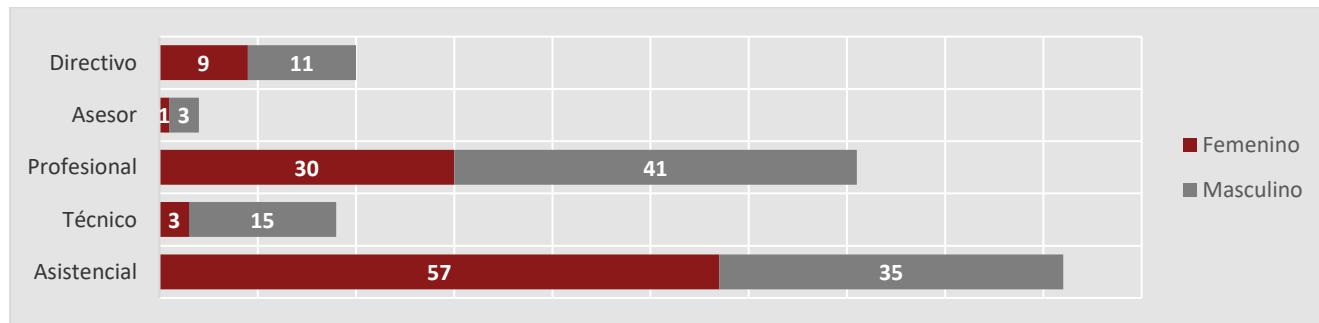


Ilustración 8 Distribución por género

Fuente: Oficina de Talento Humano

Este análisis contribuye a orientar acciones de bienestar que reconozcan la diversidad de la población objetivo y promuevan condiciones equitativas de acceso y participación, en coherencia con los principios de igualdad, no discriminación y respeto por la diversidad, sin que ello implique la adopción de medidas de carácter afirmativo o estructural que excedan el alcance del PBSI.

3.2. Principales avances identificados en vigencias anteriores

Las acciones de bienestar social e incentivos desarrolladas en vigencias anteriores evidencian avances relevantes en la consolidación de una oferta institucional orientada al fortalecimiento del bienestar laboral y del clima organizacional de los servidores públicos no docentes. Entre los principales avances

se destacan la continuidad de actividades de bienestar integral, el fortalecimiento de espacios de reconocimiento institucional y la incorporación progresiva de criterios de articulación con otros instrumentos de gestión del talento humano.

Estos avances han permitido mejorar los niveles de participación en las actividades de bienestar, ampliar el alcance de algunas acciones hacia diferentes segmentos de la población objetivo y fortalecer la percepción institucional del bienestar como un componente relevante de la gestión universitaria. Asimismo, se han generado aprendizajes asociados a la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones, los cuales constituyen un insumo clave para la formulación del PBSI 2026.

3.3. Limitaciones, brechas, desafíos y lecciones aprendidas

El análisis de la información disponible y de la experiencia acumulada en vigencias anteriores permite identificar limitaciones y brechas que deben ser consideradas en la formulación del PBSI 2026. Entre ellas se encuentran la dispersión de algunas acciones, la necesidad de fortalecer los criterios de priorización y la limitada capacidad para medir de manera sistemática los resultados de determinadas intervenciones de bienestar.

Asimismo, se identifican desafíos relacionados con la heterogeneidad de la población objetivo, las diferencias en el acceso a las acciones de bienestar y la necesidad de articular de manera más efectiva las iniciativas de bienestar con los procesos de cambio institucional. Estas situaciones han generado lecciones aprendidas orientadas a la necesidad de consolidar un enfoque más estratégico, focalizado y articulado, que permita optimizar el uso de los recursos disponibles y fortalecer el impacto institucional de las acciones de bienestar e incentivos.

3.4. Necesidades prioritarias de bienestar e incentivos

A partir del diagnóstico institucional y de los aprendizajes identificados, se reconocen como necesidades prioritarias aquellas orientadas al fortalecimiento del bienestar integral de los servidores públicos no docentes, la mejora del clima organizacional y el acompañamiento a los procesos de cambio institucional.

En particular, se identifican necesidades relacionadas con la promoción de entornos laborales saludables, el fortalecimiento de estrategias de reconocimiento institucional, el acompañamiento a grupos que enfrentan condiciones específicas de transición o carga laboral, y la consolidación de acciones que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y las dimensiones personales y familiares. Estas necesidades constituyen el punto de partida para la definición de las líneas estratégicas y de las estrategias del PBSI 2026.

3.5. Lectura estratégica del diagnóstico

El diagnóstico realizado permite una lectura estratégica orientada a consolidar el bienestar social y los incentivos como herramientas habilitantes del desempeño institucional y de la sostenibilidad organizacional. Desde esta perspectiva, el PBSI 2026 se concibe como una respuesta institucional que busca superar la dispersión de acciones, fortalecer la focalización y asegurar la coherencia entre las intervenciones de bienestar e incentivos y los objetivos estratégicos de la Universidad.

La lectura estratégica del diagnóstico resalta la importancia de priorizar acciones viables, articuladas y con capacidad de impacto, reconociendo las limitaciones institucionales y la necesidad de avanzar de manera gradual y sostenible. Esta aproximación permite orientar el PBSI 2026 hacia un enfoque preventivo, integrador y alineado con el modelo de gestión institucional.

Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

PARTE IV: LÍNEAS ESTRATÉGICAS



4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

4.1. Enfoque estratégico

El PBSI 2026 adopta un enfoque estratégico del bienestar social y los incentivos, concebidos como herramientas institucionales de apoyo a la gestión, orientadas a acompañar de manera integral a los servidores públicos no docentes, fortalecer el clima organizacional y contribuir a la sostenibilidad institucional de la Universidad Distrital.

Desde esta perspectiva, el bienestar y los incentivos no se abordan como acciones aisladas ni como beneficios circunstanciales, sino como instrumentos habilitantes que inciden en la motivación, el sentido de pertenencia y la adaptación de la población objetivo a los procesos de cambio institucional. Este enfoque reconoce que las condiciones de bienestar laboral influyen en la calidad del desempeño y en la consolidación de una cultura organizacional alineada con los principios del servicio público.

Las líneas estratégicas del PBSI 2026 operan como marcos de orientación y priorización, que permiten focalizar las acciones de bienestar social e incentivos en función de las necesidades identificadas y de los objetivos del Plan, manteniendo la flexibilidad necesaria para ajustar su implementación de acuerdo con las condiciones normativas, presupuestales y operativas de cada vigencia, sin generar compromisos automáticos ni derechos adquiridos.

4.2. Estructura de las líneas estratégicas

La estructura de las líneas estratégicas del PBSI 2026 se define a partir de la lectura del diagnóstico institucional y de los aprendizajes de vigencias anteriores, con el fin de organizar de manera coherente las orientaciones de intervención en materia de bienestar social e incentivos. Esta estructura permite asegurar trazabilidad entre las condiciones identificadas, las prioridades institucionales y las líneas estratégicas del Plan, facilitando su seguimiento y evaluación.

Línea estratégica	Condición diagnosticada	Propósito estratégico
Bienestar integral y calidad de vida laboral	Estructura etaria madura y riesgo de desgaste laboral	Fortalecer el bienestar individual y prevenir el desgaste laboral.
Clima organizacional, identidad y sentido institucional	Alta provisionalidad y diversidad organizacional	Fortalecer la cohesión, la confianza y el sentido de pertenencia.
Incentivos y reconocimiento institucional	Trayectorias prolongadas y necesidad de reconocimiento	Valorar el desempeño mediante incentivos y reconocimientos normados.
Acompañamiento al cambio institucional desde el bienestar	Procesos de transformación institucional	Facilitar la adaptación al cambio y mitigar tensiones laborales.
Actividades transversales de apoyo al bienestar institucional	Grupos y etapas del ciclo laboral priorizadas	Apoyar iniciativas transversales que aporten al bienestar institucional.

Tabla 11 Estructura de las líneas estratégicas

Fuente: Oficina de Talento Humano

4.3. Líneas estratégicas

Las líneas estratégicas del PBSI 2026 organizan de manera integral las orientaciones de intervención en materia de bienestar social e incentivos, a partir de los hallazgos del diagnóstico y de las prioridades institucionales identificadas. Cada línea estratégica define un enfoque específico de actuación y agrupa tipos de acciones coherentes entre sí, permitiendo una implementación ordenada, focalizada y articulada con la planeación institucional, sin superponer funciones ni generar duplicidades con otros planes o sistemas de gestión.

Línea estratégica	Enfoque de intervención	Tipo de acciones asociadas
Bienestar integral y calidad de vida laboral	Bienestar individual y prevención del desgaste laboral	Acompañamiento individual y promoción del autocuidado laboral
Clima organizacional, identidad y sentido institucional	Fortalecimiento del clima y la cultura organizacional	Integración institucional y fortalecimiento de relaciones laborales
Incentivos y reconocimiento institucional	Reconocimiento formal del desempeño y la contribución	Incentivos normados y prácticas institucionales de reconocimiento
Acompañamiento al cambio institucional desde el bienestar	Apoyo a la adaptación frente a cambios organizacionales	Acompañamiento psicosocial y gestión de transiciones
Actividades transversales de apoyo al bienestar institucional	Acompañamiento a etapas específicas del ciclo laboral	Articulación y apoyo a actividades lideradas por otras dependencias

Tabla 12 Líneas estratégicas

Fuente: Oficina de Talento Humano

4.3.1. Bienestar integral y calidad de vida laboral

Esta línea estratégica se orienta a promover condiciones laborales que favorezcan el bienestar integral de los servidores públicos no docentes, desde una perspectiva individual, considerando factores físicos, emocionales y sociales asociados al ejercicio cotidiano de sus funciones.

Su alcance se centra en acciones que contribuyan a prevenir el desgaste laboral, apoyar el equilibrio entre las responsabilidades del servicio público y la vida personal, y fortalecer capacidades individuales para el autocuidado y la permanencia saludable en el entorno laboral. Esta línea no aborda dinámicas colectivas ni procesos de cambio organizacional, los cuales se desarrollan en otras líneas estratégicas del Plan.

4.3.2. Clima organizacional, identidad y sentido institucional

Esta línea estratégica se orienta al fortalecimiento del clima organizacional y de la identidad institucional, entendidos como factores colectivos que inciden en la confianza, la colaboración y la cohesión al interior de la Universidad Distrital.

Su alcance comprende acciones dirigidas a promover relaciones laborales respetuosas, prácticas de integración institucional y espacios que fortalezcan el sentido de pertenencia y la valoración del aporte colectivo. Esta línea no se enfoca en intervenciones de bienestar individual ni en incentivos formales, sino en el fortalecimiento de la cultura organizacional como soporte del desempeño institucional.

4.3.3. Incentivos y reconocimiento institucional

Esta línea estratégica aborda los mecanismos de incentivos y reconocimiento institucional como instrumentos formales y normados orientados a valorar el desempeño, el compromiso y la contribución institucional de los servidores públicos no docentes.

Su alcance se limita a la articulación, ordenamiento y visibilización de los incentivos legalmente establecidos y de las prácticas institucionales de reconocimiento, garantizando criterios objetivos, transparencia y coherencia normativa. Esta línea no incorpora acciones de bienestar general ni actividades de integración, y no crea, modifica o amplía derechos, beneficiarios o procedimientos vigentes.

4.3.4. Acompañamiento al cambio institucional desde el bienestar

Esta línea estratégica se orienta al acompañamiento de los servidores públicos no docentes frente a procesos de ajuste, transformación y cambio institucional que puedan generar impactos en el clima laboral y en las dinámicas de trabajo.

Su alcance se circscribe a acciones de apoyo psicosocial, sensibilización y fortalecimiento de capacidades para la adaptación al cambio, con énfasis en la mitigación de tensiones asociadas a transformaciones organizacionales. Esta línea no aborda el bienestar individual permanente ni las estrategias de reconocimiento, y no sustituye funciones propias de otros sistemas de gestión institucional.

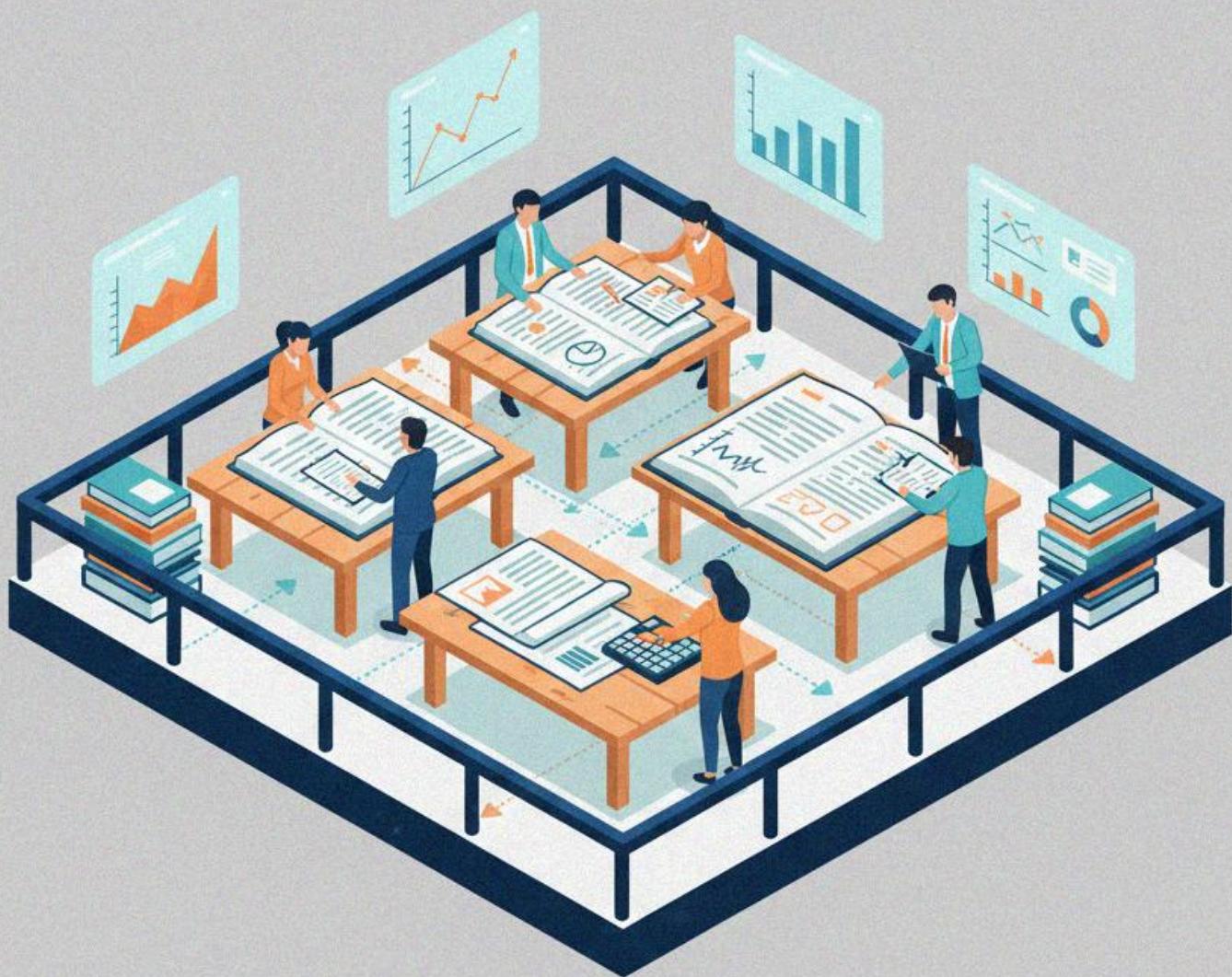
4.3.5. Actividades transversales de apoyo al bienestar institucional

La Oficina de Talento Humano brindará apoyo técnico y logístico a actividades de carácter transversal lideradas por otras dependencias de la Universidad, únicamente cuando dichas actividades contribuyan de manera directa al bienestar de la comunidad universitaria y sean coherentes con los objetivos del PBSI 2026.

Este apoyo podrá incluir acciones de articulación, acompañamiento institucional y participación en iniciativas relacionadas con el bienestar emocional, la integración comunitaria y la sensibilización en etapas específicas del ciclo laboral, tales como la prepensión. Estas actividades no constituyen una línea estratégica autónoma ni implican la asunción de responsabilidades misionales ajenas a la Oficina de Talento Humano, y su ejecución se encuentra sujeta a los criterios de priorización, disponibilidad de recursos y competencias institucionales vigentes.

Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

PARTE V: SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y CONTROL



5. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y CONTROL

5.1. Enfoque del seguimiento y la evaluación

El seguimiento, la medición y la evaluación del PBSI 2026 se conciben como procesos orientados a acompañar la gestión institucional, verificar la coherencia entre lo planificado y lo ejecutado, y facilitar la toma de decisiones informadas durante la vigencia del Plan. Estos procesos tienen un enfoque preventivo y formativo, y no revisten carácter sancionatorio, en tanto su propósito es fortalecer la calidad de la implementación y promover la mejora continua.

Desde este enfoque, el seguimiento permite identificar avances, alertar oportunamente sobre desviaciones relevantes y orientar ajustes en las estrategias y acciones cuando las condiciones institucionales, normativas, presupuestales u operativas así lo requieran, preservando el carácter flexible y habilitante del PBSI 2026.

5.2. Tipos de indicadores para el seguimiento

Para el seguimiento del PBSI 2026 se emplearán indicadores que permitan observar de manera objetiva, sistemática y verificable el desarrollo de las estrategias definidas, priorizando la viabilidad técnica, la claridad metodológica y la trazabilidad de la información, en coherencia con los instrumentos institucionales de planeación, seguimiento y control.

En este marco, se considerarán los siguientes tipos de indicadores:

- **Indicadores de gestión**, orientados a verificar la ejecución de acciones y el cumplimiento de las actividades definidas, de acuerdo con los procedimientos y cronogramas institucionales.
- **Indicadores de cobertura**, destinados a identificar el alcance de las acciones respecto de la población objetivo y los segmentos priorizados.
- **Indicadores de resultado**, aplicados de manera selectiva cuando la naturaleza de la acción lo permita, privilegiando mediciones atribuibles y verificables, y evitando indicadores de carácter subjetivo o no directamente asociados a las intervenciones del Plan.

La definición y aplicación específica de indicadores y metas se realizará conforme a los lineamientos, metodologías y herramientas del sistema institucional de planeación, seguimiento y evaluación, sin generar esquemas paralelos de medición.

5.3. Fuentes de información para el seguimiento

El seguimiento del PBSI 2026 se apoyará en fuentes de información institucionales existentes, tales como registros administrativos, informes de ejecución, reportes de participación, actas, bases de datos y demás instrumentos de gestión disponibles en la Universidad Distrital.

Con el fin de optimizar el uso de los recursos y evitar cargas administrativas adicionales, no se crearán sistemas paralelos de información. En su lugar, se priorizará el uso, fortalecimiento y articulación de los mecanismos ya implementados, garantizando consistencia, oportunidad y confiabilidad en la información utilizada para el seguimiento del Plan.

5.4. Roles y responsabilidades en el seguimiento

La coordinación del seguimiento del PBSI 2026 estará a cargo de la Oficina de Talento Humano, en articulación con las dependencias que intervengan en la implementación de las estrategias y acciones, de acuerdo con la naturaleza y alcance de cada intervención.

Las responsabilidades asociadas al seguimiento se ejercerán conforme a las competencias institucionales vigentes, garantizando claridad en la gestión, articulación entre áreas y adecuada trazabilidad de la información, así como facilitando los procesos de rendición de cuentas ante las instancias de control interno y los organismos competentes.

5.5. Mecanismos de evaluación y mejora continua

La evaluación del PBSI 2026 se realizará de manera periódica, con el propósito de identificar aprendizajes, buenas prácticas y oportunidades de mejora que retroalimenten tanto la ejecución del Plan durante la vigencia como la formulación de planes posteriores.

Estos mecanismos de evaluación están orientados a fortalecer la capacidad institucional para ajustar estrategias, optimizar el uso de los recursos disponibles y consolidar prácticas de bienestar social e incentivos más efectivas, pertinentes y sostenibles en el tiempo, en coherencia con los objetivos institucionales.

5.6. Articulación del seguimiento del PBSI con otros sistemas institucionales

El seguimiento, la medición y la evaluación del PBSI 2026 se articulan con los sistemas institucionales de planeación, gestión y control vigentes, en especial con aquellos vinculados a la gestión del talento humano, el control interno y la mejora continua, asegurando coherencia metodológica y consistencia en la información reportada.

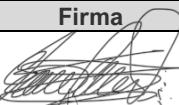
Esta articulación permite evitar duplicidades en los procesos de seguimiento y reporte, optimizar el uso de la información institucional disponible y facilitar una visión integrada del desempeño institucional en materia de bienestar social e incentivos, en concordancia con el sistema de planeación y evaluación de la Universidad Distrital.

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 de Bienestar Social e Incentivos 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	
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.			