

# PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2026



UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS







**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

---

**2026 Universidad Distrital Francisco José de Caldas  
Plan de Vacantes y Previsión 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](http://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.....  | 9  |
| 1.4. Alcance del Plan.....   | 9  |
| 1.5. Articulación estratégica institucional .....                      | 10 |
| PARTE II: MARCO NORMATIVO, CONCEPTUAL Y ESTRATÉGICO.....               | 11 |
| 2.1. Marco normativo.....  | 12 |
| 2.1.1. Normativa nacional y distrital .....                            | 12 |
| 2.1.2. Normativa institucional .....                                   | 13 |
| 2.2. Marco conceptual.....   | 13 |
| 2.3. Definiciones esenciales .....                                     | 15 |
| PARTE III: DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO .....            | 17 |
| 3.1. Diagnóstico de la población objetivo.....                         | 18 |
| 3.1.1. Planta Administrativa según acuerdo.....                        | 18 |
| 3.1.2. Composición general de la planta de personal .....              | 20 |
| 3.1.3. Situación actual de la planta administrativa .....              | 20 |
| 3.1.4. Estado de ocupación de la planta.....                           | 21 |
| 3.1.5. Análisis de vacancias existentes.....                           | 22 |
| 3.1.6. Estructura etaria (rangos de edad).....                         | 22 |
| 3.1.7. Servidores en edad prepensional.....                            | 23 |
| 3.2. Lectura estratégica del diagnóstico.....                          | 25 |
| PARTE IV: PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO .....                           | 26 |
| 4.1. Enfoque de la previsión del talento humano .....                  | 27 |
| 4.2. Factores que inciden en la disponibilidad del talento humano..... | 27 |
| 4.3. Previsión de retiros del servicio .....                           | 28 |
| 4.4. Vacancias potenciales y su impacto institucional.....             | 29 |
| 4.5. Gestión de vacancias.....   | 30 |
| 4.6. Mecanismos de provisión de empleos.....                           | 30 |
| 4.7. Escenarios de previsión y continuidad institucional.....          | 32 |
| PARTE V: SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y CONTROL .....                         | 33 |
| 5.1. Enfoque del seguimiento y la evaluación.....                      | 34 |
| 5.2. Sistema de indicadores del PVPT.....                              | 34 |
| 5.3. Mecanismos de seguimiento y reporte .....                         | 35 |
| 5.4. Articulación con los sistemas institucionales de control .....    | 36 |
| CONTROL DE CAMBIOS .....   | 37 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1</b> Definiciones esenciales.....                       | 16 |
| <b>Tabla 2</b> Planta de Cargos Administrativos.....              | 19 |
| <b>Tabla 3</b> Composición general de la planta de personal ..... | 20 |
| <b>Tabla 4</b> Caracterización de la planta administrativa.....   | 20 |
| <b>Tabla 5</b> Estado de ocupación de la planta.....              | 21 |
| <b>Tabla 6</b> Análisis de vacancias existentes.....              | 22 |
| <b>Tabla 7</b> Estructura etaria (rangos de edad).....            | 23 |
| <b>Tabla 8</b> Servidores en edad prepensional.....               | 24 |
| <b>Tabla 9</b> Servidores en edad prepensional por nivel .....    | 24 |
| <b>Tabla 10</b> Sistema de indicadores del PVPT 2026 .....        | 35 |

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

|  |    |
|--|----|
| <b>Ilustración 1</b> Marco conceptual.....   | 15 |
| <b>Ilustración 2</b> Distribución por modalidad de vinculación.....                    | 22 |
| <b>Ilustración 3</b> Estructura etaria (rangos de edad) .....                          | 23 |
| <b>Ilustración 4</b> Servidores en edad prepensional .....                             | 24 |
| <b>Ilustración 5</b> Factores que inciden en la disponibilidad del talento humano..... | 28 |

## 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 defensible, 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 Vacantes y Previsión de Talento Humano (PVPT) 2026** de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas es un instrumento de planeación institucional que integra, en un solo documento, los componentes de previsión del talento humano y de gestión anual de vacantes, en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y con las disposiciones que orientan la planeación del empleo público.

El PVPT 2026 tiene como propósito asegurar que la Universidad cuente con información organizada, actualizada y verificable sobre su talento humano, que permita anticipar necesidades, gestionar vacancias y definir mecanismos de provisión acordes con la normatividad vigente, contribuyendo a la continuidad y calidad de los servicios institucionales.

Este documento se construye como una herramienta técnica para apoyar la toma de decisiones en materia de talento humano, bajo criterios de legalidad, eficiencia y responsabilidad administrativa, incorporando el análisis de la planta institucional, la caracterización de los empleos y el monitoreo de eventos que impactan su disponibilidad (entre otros, cambios en la ocupación de cargos, vacancias temporales o definitivas y situaciones administrativas). Asimismo,

establece acciones y actividades de valor orientadas a fortalecer la capacidad institucional para responder oportunamente a las necesidades de personal, con seguimiento mediante indicadores y mecanismos de reporte.

En coherencia con la práctica de integración de planes institucionales, el PVPT 2026 consolida en un marco único los elementos que permiten evidenciar el cumplimiento de las obligaciones asociadas a la planeación del talento humano, facilitando su trazabilidad, control de cambios, medición y evaluación durante el periodo de ejecución.

Finalmente, los apartados diagnósticos y las tablas contenidas en el PVPT se estructuran con base en la información disponible y en los instrumentos vigentes, y serán actualizados con los datos oficiales con corte al 31 de diciembre de 2025, asegurando consistencia técnica para la vigencia 2026 y soporte para el seguimiento institucional. 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.



# Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano 2026

## PARTE I: ASPECTOS GENERALES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL



## 1. ASPECTOS GENERALES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL

### 1.1. Antecedentes y contexto institucional

La planeación del talento humano en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se enmarca en la necesidad de asegurar la continuidad, estabilidad y coherencia de los procesos institucionales, en un contexto caracterizado por transformaciones normativas, organizacionales y administrativas propias de las entidades públicas de educación superior. En este escenario, la gestión del talento humano se reconoce como un factor estratégico para el cumplimiento de las funciones misionales, el fortalecimiento de la gestión administrativa y la sostenibilidad institucional.

En cumplimiento de las disposiciones que regulan el empleo público y la planeación institucional, la Universidad ha venido formulando instrumentos orientados a organizar y proyectar la gestión del talento humano, entre ellos el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), como marco orientador de largo plazo, y los planes específicos asociados a la previsión y gestión de vacantes. El Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano (PVPT) se inscribe dentro de este conjunto de instrumentos, con un alcance técnico y operativo de planeación que complementa y desarrolla las directrices estratégicas definidas en el PETH.

El contexto institucional actual demanda una visión integrada del talento humano que permita anticipar los efectos derivados de los cambios en la planta de personal, el ciclo de vida del servidor público y las dinámicas propias de la gestión universitaria. En este sentido, el PVPT 2026 se concibe como un instrumento que consolida la información relevante sobre la disponibilidad del talento humano, orienta el seguimiento a las vacancias existentes y potenciales, y aporta elementos objetivos para la toma de decisiones, en coherencia con los principios de legalidad, eficiencia y responsabilidad administrativa.

El Plan se articula con los instrumentos de planeación institucional y con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y se formula considerando la información histórica y estructural disponible, la normativa vigente y las particularidades de la Universidad Distrital como entidad pública con régimen especial. De esta manera, el PVPT 2026 contribuye a fortalecer la capacidad institucional para gestionar de forma ordenada y transparente los eventos que inciden en la disponibilidad del talento humano, sin sustituir ni duplicar las definiciones estratégicas establecidas en el PETH.

### 1.2. Objetivo General

Orientar la previsión del talento humano y la gestión de vacancias de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas para la vigencia 2026, mediante el análisis de la planta institucional, el seguimiento a las vacancias existentes y potenciales, y la definición conceptual de los mecanismos de provisión de empleos conforme a la normatividad vigente y a los instrumentos de planeación institucional, con el fin de contribuir a la continuidad, eficiencia y legalidad de la gestión universitaria.



### 1.3. Objetivos Específicos

- a. Analizar la composición y el estado de la planta de personal de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, identificando vacancias existentes y potenciales que puedan incidir en el desarrollo de los procesos institucionales.
- b. Prever y hacer seguimiento a los eventos asociados al ciclo de vida del servidor público que impactan la disponibilidad del talento humano, tales como retiros del servicio y situaciones administrativas, de conformidad con la normatividad vigente.
- c. Establecer criterios para la gestión de las vacancias y la aplicación de los mecanismos de provisión de empleos, en el marco del régimen del empleo público y las disposiciones aplicables a la Universidad.
- d. Articular la planeación de la previsión del talento humano y de la gestión de vacancias con los instrumentos de planeación institucional y los sistemas de seguimiento y control.
- e. Definir elementos de seguimiento y medición que permitan evaluar el comportamiento de las vacancias y la disponibilidad del talento humano durante la vigencia 2026, garantizando la trazabilidad de la información y el soporte para la toma de decisiones.

### 1.4. Alcance del Plan

El Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano (PVPT) 2026 aplica a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y comprende la planeación, análisis y seguimiento de la disponibilidad del talento humano vinculado a la Institución, en concordancia con su estructura organizacional, la planta de personal vigente y la normatividad aplicable al empleo público.

El alcance del Plan incluye el análisis de la planta administrativa, la planta docente y las demás formas de vinculación que inciden en el funcionamiento institucional, en lo relacionado con la identificación de vacancias existentes y potenciales, la previsión del talento humano y la gestión conceptual de las vacancias. Este alcance se desarrolla sin perjuicio de las competencias asignadas a las autoridades nominadoras y a las instancias responsables de la toma de decisiones en materia de personal.

El PVPT 2026 tiene un horizonte temporal anual, correspondiente a la vigencia 2026, e incorpora un enfoque de previsión orientado a anticipar los eventos que puedan afectar la disponibilidad del talento humano durante el periodo, así como a organizar la información requerida para su seguimiento y control.

El Plan no implica la creación, modificación o supresión de empleos, ni genera compromisos automáticos de ingreso, permanencia o ascenso en la planta de personal. Las actuaciones relacionadas

con la provisión de empleos se regirán en todo caso por la normatividad vigente y por las decisiones adoptadas por las autoridades competentes.

### **1.5. Articulación estratégica institucional**

El Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano (PVPT) 2026 se articula con los instrumentos de planeación y gestión institucional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, como un plan habilitante que aporta información técnica para el desarrollo de los objetivos misionales, estratégicos y de apoyo de la Institución.

La previsión del talento humano y la gestión de vacancias que contempla el Plan se integran a los procesos de planeación institucional, contribuyendo a la coherencia entre la estructura organizacional, la disponibilidad del personal y las necesidades derivadas del cumplimiento de las funciones universitarias. Esta articulación permite que las decisiones relacionadas con el talento humano se fundamenten en información actualizada, verificable y alineada con las prioridades institucionales.

El PVPT 2026 se formula en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente en lo relacionado con la Dimensión de Talento Humano, y se articula con las demás dimensiones del Modelo, favoreciendo la integración entre planeación, gestión, seguimiento y control. De esta manera, el Plan aporta insumos para el seguimiento institucional y para los ejercicios de evaluación y mejora continua.

Asimismo, el PVPT se relaciona de manera transversal con los demás planes e instrumentos asociados a la gestión del talento humano, garantizando una visión integral que evita duplicidades y solapamientos, y fortaleciendo la coordinación entre las dependencias responsables de la planeación, la gestión administrativa y el control interno.

# Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano 2026

## PARTE II: MARCO NORMATIVO, CONCEPTUAL Y ESTRATÉGICO





## 2. MARCO NORMATIVO, CONCEPTUAL Y ESTRATÉGICO

### 2.1. Marco normativo

El Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano (PVPT) 2026 se formula en el marco del conjunto de disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que regulan el empleo público, la gestión del talento humano y la planeación institucional en las entidades del Estado, así como de la normativa interna que rige la organización y funcionamiento de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

El marco normativo que soporta este Plan establece los principios, reglas y competencias aplicables a la administración del talento humano, a la gestión de la planta de personal y a la identificación y manejo de las vacancias, garantizando que las actuaciones institucionales se desarrollen con sujeción a los principios de legalidad, mérito, igualdad, eficiencia y responsabilidad administrativa.

Este conjunto de normas orienta la planeación de la previsión del talento humano y la gestión de vacancias desde una perspectiva técnica y estratégica, sin sustituir las competencias de las autoridades responsables ni los procedimientos legalmente establecidos para la provisión de empleos. Asimismo, proporciona el sustento jurídico para el seguimiento, la medición y el control del Plan, asegurando su coherencia con los instrumentos de planeación y gestión institucional.

A partir de este marco normativo, el PVPT 2026 consolida un enfoque de planeación del talento humano que reconoce las particularidades de la Universidad Distrital como entidad pública de educación superior y permite articular las disposiciones nacionales, distritales e institucionales que resultan aplicables durante la vigencia.

#### 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 581 de 2000**  
*“Por la cual se reglamenta la participación de la mujer en los niveles decisorios del Estado”*
- **Ley 909 de 2004**  
*“Por la cual se regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública”*
- **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 la nomenclatura y clasificación de los empleos públicos”*

- **Decreto 1227 de 2005**  
*“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004”*
- **Decreto 2482 de 2012**  
*“Por el cual se establecen lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”*
- **Decreto 1083 de 2015**  
*“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 612 de 2018**  
*“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales al Plan de Acción”*
- **Decreto 815 de 2018**  
*“Por el cual se modifican disposiciones relacionadas con competencias laborales”*
- **Ley 1960 de 2019**  
*“Por la cual se modifican normas sobre carrera administrativa y encargo”*

### 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**
- **Plan Indicativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas 2026-2029**

## 2.2. Marco conceptual

El Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano (PVPT) 2026 se fundamenta en un conjunto de conceptos que orientan la planeación del talento humano en las entidades públicas, entendida como un proceso estratégico que articula la gestión del empleo público con la planeación institucional, el control administrativo y la sostenibilidad de los servicios a cargo del Estado.

En el ámbito de la gestión pública, el talento humano se concibe como el principal activo institucional para el cumplimiento de los fines del Estado, en tanto los servidores públicos materializan las funciones, competencias y responsabilidades asignadas a las entidades. Su adecuada planeación no se limita a la administración del personal existente, sino que incorpora una visión prospectiva orientada a anticipar cambios en la disponibilidad del recurso humano y a reducir los riesgos asociados a la discontinuidad institucional<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Lineamientos para la Planeación del Talento Humano en las Entidades Públicas.

La previsión del talento humano corresponde a un proceso sistemático de análisis mediante el cual se identifican y evalúan las variaciones esperadas en la disponibilidad del personal, a partir del estudio del ciclo de vida del servidor público, la estructura de la planta de personal y los factores institucionales que inciden en la permanencia o desvinculación del talento humano. Este proceso tiene un carácter preventivo y estratégico, en la medida en que permite anticipar escenarios y generar información para la toma de decisiones, sin que ello implique compromisos automáticos de provisión o modificación de la planta<sup>2</sup>.

La gestión de vacancias, por su parte, se refiere al conjunto de criterios y lineamientos que permiten identificar, clasificar y hacer seguimiento a los empleos que no se encuentran provistos, ya sea de manera temporal o definitiva, así como a aquellos que presentan una alta probabilidad de quedar vacantes durante una vigencia determinada. Desde un enfoque de planeación, la gestión de vacancias representa un ejercicio de organización y control de la información, orientado a garantizar la continuidad de los procesos institucionales y el uso eficiente de los recursos humanos disponibles<sup>3</sup>.

Por su parte, la planta de personal constituye el referente estructural del PVPT 2026 y constituye la expresión formal de las necesidades de talento humano de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Siendo definida mediante acto administrativo, la planta agrupa los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones misionales, estratégicas y de apoyo, clasificados por niveles jerárquicos, códigos y grados. Su análisis permite comprender la distribución del talento humano, identificar concentraciones de riesgo asociadas a vacancias y evaluar la capacidad institucional para responder a los cambios en la disponibilidad del personal<sup>4</sup>.

De manera complementaria, el concepto de seguimiento y control adquiere relevancia como eje transversal del Plan. El seguimiento se entiende como el proceso mediante el cual se monitorea de forma periódica el comportamiento de las vacancias y de los factores que inciden en la disponibilidad del talento humano, mientras que el control se orienta a verificar la coherencia entre la planeación definida, la información disponible y las actuaciones institucionales, en el marco de los sistemas de planeación y control vigentes<sup>5</sup>.

Así, este marco permite que el PVPT 2026 se consolide como un instrumento técnico de planeación del talento humano, orientado a organizar información, anticipar escenarios y fortalecer la capacidad institucional para gestionar de manera ordenada y responsable los eventos que afectan la disponibilidad del personal, manteniendo coherencia con la estructura organizacional, la normatividad aplicable y los principios de la gestión pública.

---

<sup>2</sup> Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

<sup>3</sup> DAFP. Guía para la elaboración del Plan Anual de Vacantes y del Plan de Previsión de Recursos Humanos.

<sup>4</sup> Ley 909 de 2004. Régimen del Empleo Público y la Carrera Administrativa.

<sup>5</sup> Decreto 1499 de 2017 y Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.





**Ilustración 1** Marco conceptual  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

## 2.3. Definiciones esenciales

Para efectos del Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano (PVPT) 2026, se adoptan las siguientes definiciones, en concordancia con la normatividad vigente del empleo público y con los criterios de planeación institucional:

- **Talento humano:** Conjunto de servidores públicos y demás personas vinculadas a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas que contribuyen al cumplimiento de las funciones institucionales, en el marco de sus roles, responsabilidades y competencias.
- **Empleo público:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, junto con los requisitos, competencias y condiciones exigidas para su desempeño, definidos conforme a la Constitución Política, la ley y los actos administrativos correspondientes.
- **Planta de personal:** Relación formal de los empleos requeridos por la Universidad para el desarrollo de sus funciones misionales, estratégicas y de apoyo, definida mediante acto administrativo y clasificada por niveles jerárquicos, códigos y grados.
- **Vacancia:** Situación en la cual un empleo de la planta de personal no se encuentra provisto, ya sea de manera temporal o definitiva, como consecuencia de situaciones administrativas, retiros del servicio u otras causales legalmente previstas.
- **Vacancia definitiva:** Empleo que carece de titular de forma permanente, como resultado del retiro definitivo del servidor público o de la creación o modificación de la planta de personal.

- **Vacancia temporal:** Empleo cuyo titular se encuentra separado transitoriamente del ejercicio de sus funciones, sin que se extinga el vínculo legal y reglamentario con la Universidad.
- **Previsión del talento humano:** Proceso de planeación mediante el cual se analizan y anticipan las variaciones en la disponibilidad del talento humano, considerando el ciclo de vida del servidor público, la estructura de la planta y los eventos que pueden generar vacancias.
- **Gestión de vacancias:** Conjunto de criterios y lineamientos orientados a la identificación, clasificación y seguimiento de las vacancias existentes y potenciales, con fines de planeación, control y continuidad institucional.
- **Mecanismos de provisión de empleos:** Formas legalmente establecidas para proveer los empleos públicos, de acuerdo con su naturaleza y con la situación administrativa correspondiente, tales como el encargo, el nombramiento provisional, el nombramiento ordinario o los procesos de selección por mérito.
- **Seguimiento y control:** Actividades orientadas a monitorear, medir y evaluar el comportamiento de las vacancias y de la disponibilidad del talento humano, garantizando la trazabilidad de la información y el soporte para la toma de decisiones institucionales.

| TÉRMINO                            | USO DENTRO DEL PLAN   |
|------------------------------------|---|
| Talento humano                     | Referente general para el análisis de disponibilidad y previsión.   |
| Empleo público                     | Unidad básica de análisis de la planta y las vacancias.             |
| Planta de personal                 | Base estructural del diagnóstico y la previsión del talento humano. |
| Vacancia                           | Identificación y seguimiento de empleos no provistos.               |
| Vacancia definitiva                | Análisis de impacto institucional y previsión de largo plazo.       |
| Vacancia temporal                  | Seguimiento operativo y control de continuidad institucional.       |
| Previsión del talento humano       | Identificación de vacancias potenciales y escenarios futuros.       |
| Gestión de vacancias               | Organización de información y soporte para la toma de decisiones.   |
| Mecanismos de provisión de empleos | Referente conceptual y normativo, sin carácter operativo.           |
| Seguimiento y control              | Medición, reporte y control del PVPT durante la vigencia.           |

**Tabla 1** Definiciones esenciales  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

# Plan de Vacantes y Previsión 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 de la población objetivo constituye el punto de partida para la previsión del talento humano y la gestión de vacancias en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Este diagnóstico se orienta a caracterizar la población vinculada a la Institución desde una perspectiva cuantitativa y estructural, con énfasis en aquellos elementos que inciden en la disponibilidad del talento humano y en la identificación de riesgos asociados a vacancias existentes y potenciales.

La población objetivo del PVPT 2026 está conformada por los servidores que integran la planta administrativa, en tanto esta concentra los empleos sujetos al régimen general del empleo público y constituye el principal objeto de análisis para la previsión de retiros, la identificación de vacancias y el seguimiento a la ocupación de los cargos. De manera complementaria, se consideran otros tipos de vinculación en la medida en que su análisis aporte información relevante para la comprensión de la dinámica institucional y la continuidad de los procesos.

El diagnóstico se desarrolla a partir de la información institucional disponible y se estructura mediante indicadores, tablas y análisis que permiten observar la composición de la planta, el estado de ocupación de los empleos, la existencia de vacancias y la distribución etaria del personal. Esta información se organiza con el propósito de facilitar su actualización posterior y de servir como insumo para la lectura estratégica del diagnóstico y para los componentes de previsión y seguimiento del Plan.

Con base en este enfoque, a continuación, se presentan los subcomponentes que integran el diagnóstico de la población objetivo, los cuales permiten una comprensión integral de la situación actual del talento humano desde la perspectiva del PVPT.

##### 3.1.1. Planta Administrativa según acuerdo

La planta administrativa de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se encuentra definida en el 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”, acto mediante el cual se establece la estructura formal de los empleos administrativos requeridos para el cumplimiento de las funciones institucionales.

En este sentido, la planta administrativa fijada mediante el acuerdo vigente constituye la base estructural sobre la cual se desarrollan los análisis posteriores relacionados con la situación actual de la planta, el estado de ocupación de los empleos, la identificación de vacancias existentes y la previsión de eventos que puedan afectar la disponibilidad del talento humano.

| 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 <sup>6</sup>    | 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          |
| 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          |
| <b>TOTALES</b> |                                   |             |        |       | <b>237</b> |

**Tabla 2** Planta de Cargos Administrativos

**Fuente:** Acuerdo 015 de 2023

<sup>6</sup> 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.

### 3.1.2. Composición general de la planta de personal

La composición general de la planta de personal permite visualizar, de manera agregada, la distribución del talento humano de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas según los principales tipos de planta que inciden en su funcionamiento institucional. Esta caracterización cumple una función referencial dentro del PVPT 2026 y sirve como punto de partida para comprender el peso relativo de cada tipo de vinculación en la estructura organizacional.

| TIPO DE PLANTA / VINCULACIÓN | CARGOS TOTALES | CARGOS OCUPADOS | CARGOS VACANTES |
|------------------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| Planta administrativa        | 237            | 205             | 32              |
| Planta docente               | 690            | 586             | 104             |
| Trabajadores oficiales       | 25             | 25              | 0               |
| <b>TOTALES</b>               | <b>952</b>     | <b>816</b>      | <b>136</b>      |

**Tabla 3** Composición general de la planta de personal  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

### 3.1.3. Situación actual de la planta administrativa

La situación actual de la planta administrativa se analiza a partir de la relación entre los cargos autorizados y su nivel de ocupación, considerando la distribución por niveles jerárquicos como un elemento clave para la previsión del talento humano y el seguimiento a las vacancias.

| 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%         |
| <b>TOTALES</b>   | <b>237</b> | <b>205</b> | <b>32</b> | <b>86%</b>  |

**Tabla 4** Caracterización de la planta administrativa  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

Con corte al 31 de diciembre de 2025, la planta administrativa presenta un nivel de ocupación del 86%, equivalente a 205 cargos ocupados de un total de 237 cargos disponibles. Esta información permite identificar la magnitud de las vacancias existentes y dimensionar su posible impacto en la continuidad de los procesos administrativos y de apoyo.

La lectura de la ocupación por nivel jerárquico constituye un insumo relevante para los análisis posteriores del PVPT, en tanto facilita la identificación de concentraciones de vacancias, posibles presiones operativas y escenarios que requieren seguimiento desde una perspectiva de previsión, sin que ello implique decisiones directas de provisión de cargos.



### 3.1.4. Estado de ocupación de la planta

El estado de ocupación de la planta administrativa se analiza a partir de las modalidades de vinculación de los servidores públicos no docentes, como un elemento relevante para la previsión del talento humano y el seguimiento a las vacancias.

Del análisis de la información disponible se evidencia una alta concentración de cargos ocupados mediante modalidades no definitivas, particularmente el nombramiento en provisionalidad, el cual representa aproximadamente el 70 % del total de la planta administrativa ocupada. Esta condición constituye un factor estructural a considerar en el marco del PVPT, en tanto incide directamente en la estabilidad de la ocupación de los cargos y en la probabilidad de generación de vacancias durante la vigencia.

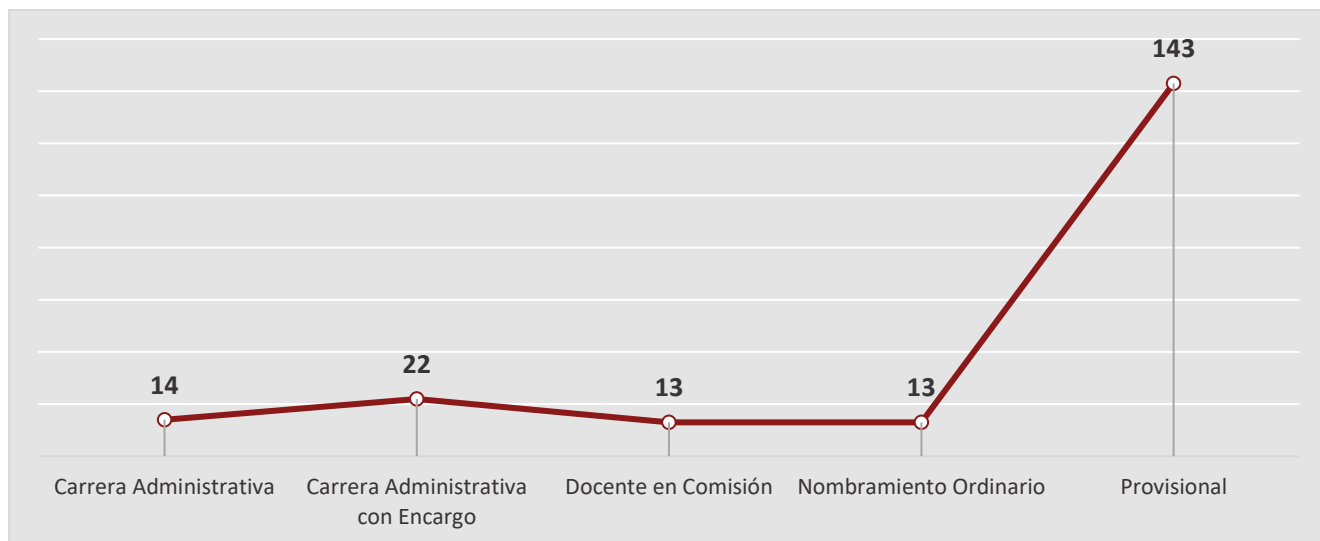
| MODALIDAD            | DIRECTIVO | ASESOR   | PROFESIONAL | TÉCNICO   | ASISTENCIAL | TOTAL      | RP %        |
|----------------------|-----------|----------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Carrera Administrat. | 0         | 0        | 3           | 2         | 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%         |
| <b>TOTALES</b>       | <b>20</b> | <b>4</b> | <b>71</b>   | <b>18</b> | <b>92</b>   | <b>205</b> | <b>100%</b> |

**Tabla 5** Estado de ocupación de la planta

**Fuente:** Oficina de Talento Humano

Desde la perspectiva del PVPT, la distribución de la planta por modalidades de vinculación se interpreta como un insumo para la gestión del riesgo de vacancias y para la previsión de escenarios de cambio en la ocupación de los empleos, más que como un elemento de análisis asociado a condiciones laborales o de bienestar. La identificación de un alto porcentaje de cargos ocupados en provisionalidad permite dimensionar posibles variaciones en la disponibilidad del talento humano y orientar el seguimiento a la ocupación de los cargos, conforme a la normatividad vigente.

Esta información aporta elementos objetivos para la lectura estratégica del diagnóstico y para la definición de criterios de seguimiento dentro del PVPT 2026, sin que ello implique la formulación de acciones operativas relacionadas con la provisión de empleos.



**Ilustración 2** Distribución por modalidad de vinculación  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

### 3.1.5. Análisis de vacancias existentes

Este análisis se orienta a ofrecer una lectura cuantitativa y estructural de las vacancias y tiene como propósito establecer una línea de referencia que facilite el monitoreo de la evolución de las vacancias y su posible impacto en la continuidad de los procesos institucionales.

| TIPO DE VACANTE      | NÚMERO DE VACANTES | PORCENTAJE  |
|----------------------|--------------------|-------------|
| Vacantes definitivas | 11                 | 34%         |
| Vacantes temporales  | 21                 | 66%         |
| <b>TOTALES</b>       | <b>32</b>          | <b>100%</b> |

**Tabla 6** Análisis de vacancias existentes  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

Este comportamiento permite orientar el seguimiento a los eventos asociados al ciclo de vida del servidor público, así como identificar escenarios que puedan incidir en la disponibilidad del talento humano y en la continuidad de los procesos institucionales. Asimismo, facilita la identificación de factores relevantes para la organización y transferencia de conocimiento.

### 3.1.6. Estructura etaria (rangos de edad)

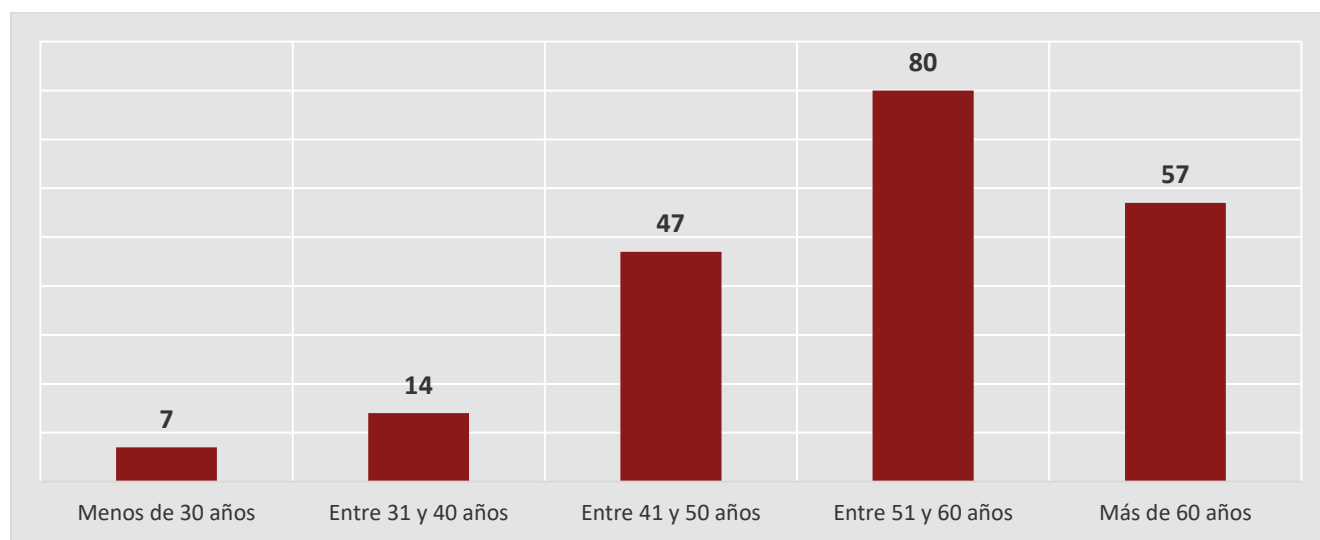
La información disponible evidencia que un alto porcentaje de la planta administrativa ocupada se concentra en rangos de edad superiores a los 40 años, lo cual resulta significativo para la lectura del diagnóstico desde la perspectiva del PVPT. Esta distribución etaria permite anticipar escenarios relacionados con retiros del servicio, particularmente aquellos asociados al cumplimiento de requisitos para pensión y a la proximidad al retiro forzoso, aspectos que inciden directamente en la generación de vacancias.

| 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%         |
| <b>TOTALES</b>     | <b>20</b> | <b>4</b> | <b>71</b>   | <b>18</b> | <b>92</b>   | <b>205</b> | <b>100%</b> |

**Tabla 7** Estructura etaria (rangos de edad)

**Fuente:** Oficina de Talento Humano

Desde el enfoque del PVPT 2026, la estructura etaria no se analiza con fines de caracterización poblacional general, sino como un elemento que contribuye a identificar riesgos y tendencias en la disponibilidad del talento humano, así como a orientar el seguimiento a los empleos que podrían verse afectados por cambios en la ocupación durante la vigencia.



**Ilustración 3** Estructura etaria (rangos de edad)

**Fuente:** Oficina de Talento Humano

La caracterización por rangos de edad aporta, además, elementos objetivos para la lectura estratégica del diagnóstico, al permitir dimensionar la magnitud potencial de los retiros y su impacto en la continuidad de los procesos administrativos, sin que ello implique la formulación de acciones operativas ni la sustitución de otros instrumentos de planeación institucional.

### 3.1.7. Servidores en edad prepensional

La información disponible evidencia la existencia de 98 servidores en edad prepensional en la planta administrativa, de los cuales 51 corresponden a mujeres y 47 a hombres, lo que refleja una distribución equilibrada por sexo y permite centrar el análisis en la magnitud del fenómeno desde una perspectiva estructural.

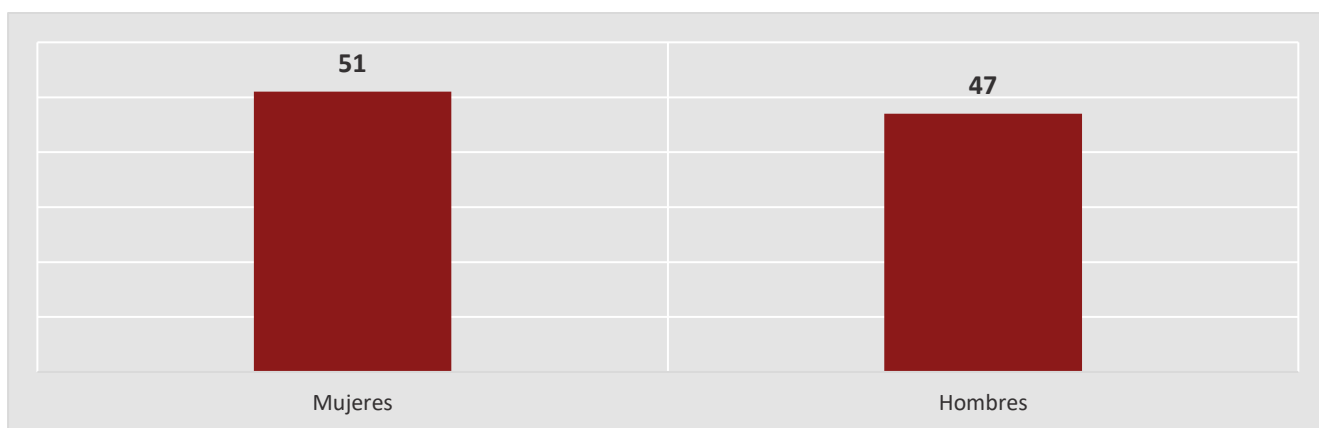


| RANGO DE EDAD      | MUJERES   | HOMBRES   | TOTAL     | RP %        |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Entre 51 y 60 años | 29        | 11        | 40        | 41%         |
| Más de 60 años     | 22        | 36        | 58        | 59%         |
| <b>TOTALES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

**Tabla 8** Servidores en edad prepensional

**Fuente:** Oficina de Talento Humano

Esta condición se considera un factor relevante para la previsión del talento humano, en tanto permite identificar tendencias asociadas al ciclo de vida del servidor público y su posible incidencia en la disponibilidad futura de los cargos. La información no se asume como un escenario inmediato de desvinculación, sino como un elemento que requiere seguimiento sistemático para efectos de planeación y control.



**Ilustración 4** 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 incrementa la probabilidad de generación de vacancias asociadas al cumplimiento de requisitos para pensión o al retiro forzoso por edad. Esta situación puede incidir en la continuidad de los procesos administrativos y de apoyo, por lo que su análisis constituye un insumo clave para la lectura estratégica del diagnóstico y para el fortalecimiento de la capacidad institucional de anticipar los efectos derivados de los retiros del servicio, en coherencia con la naturaleza técnica y de planeación del PVPT 2026.

| 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          |
| <b>TOTALES</b>          | <b>7</b>  | <b>25</b>   | <b>11</b>  | <b>55</b>   | <b>98</b>   |
| <b>REPRESENTACIÓN %</b> | <b>7%</b> | <b>26%</b>  | <b>11%</b> | <b>56%</b>  | <b>100%</b> |

**Tabla 9** Servidores en edad prepensional por nivel

**Fuente:** Oficina de Talento Humano

### 3.2. Lectura estratégica del diagnóstico

La información analizada en el diagnóstico de la población objetivo permite identificar tendencias relevantes para la previsión del talento humano y la gestión de vacancias en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, particularmente en lo relacionado con la composición etaria y el estado de ocupación de la planta administrativa.

Uno de los elementos más significativos del diagnóstico corresponde a la concentración de la planta administrativa en rangos de edad superiores, evidenciándose que aproximadamente el 67 % de las personas se encuentran por encima de los 51 años. Esta situación adquiere especial relevancia desde la perspectiva del PVPT, en la medida en que se relaciona directamente con la etapa prepensional y con la proximidad al retiro del servicio, ya sea por el cumplimiento de requisitos para pensión o por la causal de retiro forzoso por edad, según corresponda.

La estructura etaria identificada permite anticipar un escenario en el cual una proporción significativa de los cargos podría verse afectada por retiros en el corto y mediano plazo, lo que incrementa la

probabilidad de generación de vacancias y plantea retos para la continuidad de los procesos administrativos y de apoyo. Esta situación no constituye, por sí misma, un riesgo inmediato, pero sí un factor estructural que requiere seguimiento sistemático y análisis permanente.

Adicionalmente, el alto porcentaje de cargos ocupados mediante modalidades no definitivas refuerza la necesidad de contar con información organizada y actualizada sobre la ocupación de la planta, de manera que sea posible dimensionar con mayor precisión los efectos combinados de los retiros potenciales y las condiciones actuales de ocupación de los empleos.

En conjunto, la lectura estratégica del diagnóstico pone de manifiesto la importancia de fortalecer los ejercicios de previsión del talento humano y de seguimiento a las vacancias, como mecanismos para anticipar impactos, reducir incertidumbre y apoyar la toma de decisiones institucionales, manteniendo coherencia con el carácter técnico y de planeación del PVPT 2026.

## Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano 2026

### PARTE IV: PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO



## **4. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **4.1. Enfoque de la previsión del talento humano**

La previsión del talento humano se concibe como un ejercicio de planeación orientado a anticipar variaciones en la disponibilidad de los cargos y a organizar información relevante para el seguimiento institucional, a partir del análisis del ciclo de vida del servidor público y de las características estructurales de la planta administrativa.

Este enfoque prioriza la identificación de tendencias y factores estructurales que inciden en la ocupación de los empleos (tales como la estructura etaria, la condición prepensional, las modalidades de vinculación y los eventos asociados al retiro del servicio) con el propósito de reducir incertidumbre, fortalecer la continuidad operativa y apoyar la toma de decisiones desde una perspectiva técnica y preventiva.

La previsión del talento humano no implica compromisos automáticos de provisión ni define acciones operativas para la cobertura de vacantes. Su alcance se limita a la lectura prospectiva de la información disponible, la identificación de vacancias potenciales y la valoración de impactos institucionales, en coherencia con la normatividad vigente y con los instrumentos de planeación y control institucional.

Bajo este enfoque, la previsión se articula con la gestión conceptual de vacancias, entendida como la clasificación y el seguimiento de los empleos que podrían verse afectados por cambios en su ocupación, permitiendo establecer criterios de priorización y escenarios de continuidad institucional sin sustituir las competencias de las autoridades responsables.

En consecuencia, la previsión del talento humano en el PVPT 2026 se configura como un mecanismo de planeación estratégica y de control, orientado a fortalecer la capacidad institucional para anticipar impactos, gestionar riesgos asociados a la disponibilidad del personal y mantener la coherencia entre la estructura organizacional y la gestión del talento humano.

### **4.2. Factores que inciden en la disponibilidad del talento humano**

La disponibilidad del talento humano en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se ve influenciada por un conjunto de factores estructurales y demográficos que inciden en la ocupación de los cargos y en la generación de vacancias. La identificación y análisis de estos factores permite contextualizar la previsión del talento humano y fortalecer la capacidad institucional para anticipar escenarios de cambio.

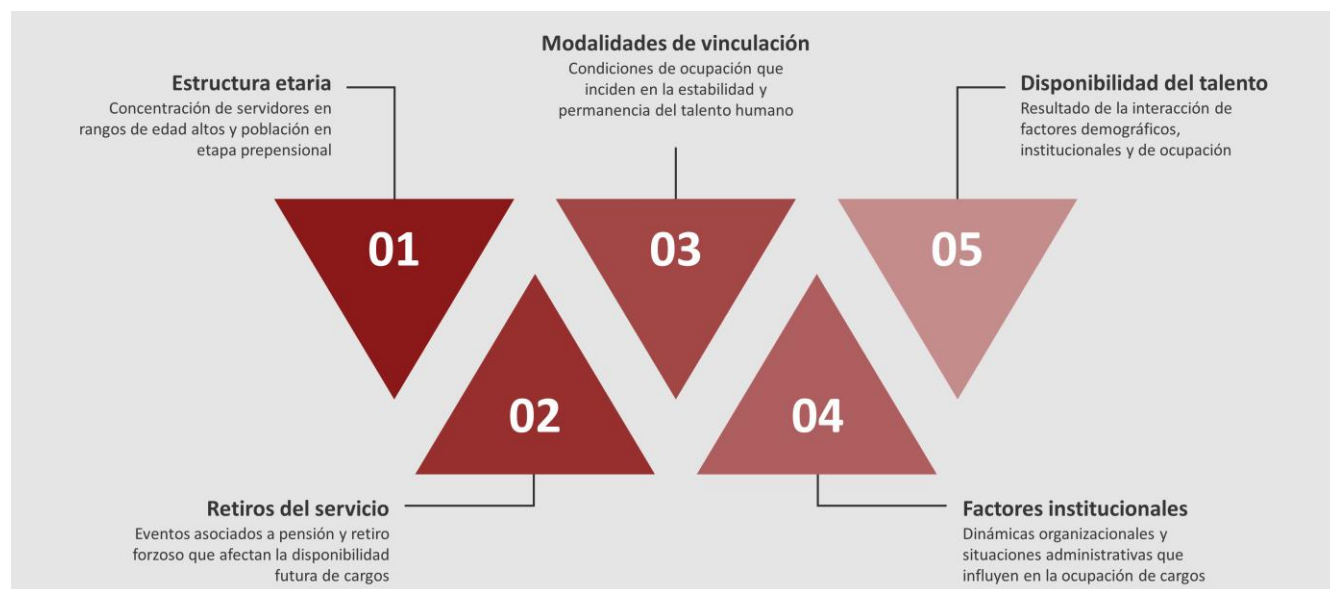
Uno de los factores más relevantes corresponde a la estructura etaria de la planta administrativa, caracterizada por una alta concentración de servidores en rangos de edad superiores a los 40 años y,



de manera particular, por una proporción significativa de personas en edad prepensional. Esta condición incrementa la probabilidad de retiros del servicio asociados al cumplimiento de requisitos para pensión o al retiro forzoso por edad, lo cual tiene efectos directos sobre la disponibilidad futura de los cargos.

Adicionalmente, las modalidades de vinculación presentes en la planta administrativa constituyen un elemento determinante en la estabilidad de la ocupación de los empleos. La concentración de cargos ocupados mediante modalidades no definitivas introduce variaciones en la permanencia del personal y requiere un seguimiento permanente desde la perspectiva de la previsión y la gestión de vacancias.

Otros factores institucionales, tales como los cambios en la ocupación de cargos directivos, las situaciones administrativas y las dinámicas propias de la gestión universitaria, también inciden en la disponibilidad del talento humano. Estos factores, aunque no siempre previsibles en su ocurrencia específica, pueden ser observados y analizados a partir de tendencias históricas y de la información consolidada sobre la planta de personal.



**Ilustración 5** Factores que inciden en la disponibilidad del talento humano

**Fuente:** Oficina de Talento Humano

Así, el análisis de estos factores permite identificar condiciones estructurales de riesgo y orientar la construcción de escenarios de previsión, aportando insumos técnicos para el seguimiento institucional y para la lectura estratégica del comportamiento de la planta administrativa durante la vigencia 2026.

### 4.3. Previsión de retiros del servicio

La previsión de retiros del servicio se orienta a anticipar los eventos que pueden generar la desvinculación definitiva de servidores públicos y, en consecuencia, la generación de vacancias en la

planta administrativa. Este ejercicio se fundamenta en la lectura integrada del diagnóstico etario, la identificación de servidores en edad prepensional y el seguimiento a las causales de retiro previstas en la normatividad vigente.

La información disponible evidencia una alta incidencia potencial de retiros asociados al cumplimiento de requisitos para pensión, así como la proximidad de servidores a la edad de retiro forzoso, lo cual configura un escenario en el que una proporción relevante de los cargos podría verse afectada durante la vigencia. Esta previsión no supone la ocurrencia inmediata de los retiros, sino la probabilidad estructural de su materialización, aspecto que resulta clave para la planeación y el seguimiento institucional.

Desde la perspectiva del PVPT 2026, la previsión de retiros se aborda como un proceso de análisis y monitoreo, orientado a identificar tendencias, estimar impactos potenciales y organizar información que permita dimensionar la magnitud y el momento probable de los retiros del servicio. Este enfoque favorece la anticipación de escenarios y contribuye a reducir la incertidumbre asociada a la disponibilidad futura del talento humano.

El análisis de los retiros del servicio se integra con la gestión conceptual de vacancias, en tanto permite establecer una relación directa entre los eventos de retiro previstos y las posibles afectaciones a los procesos institucionales. De esta manera, la previsión de retiros se consolida como un insumo esencial para la lectura estratégica del Plan.

#### **4.4. Vacancias potenciales y su impacto institucional**

Las vacancias potenciales corresponden a aquellos empleos que, sin encontrarse vacantes en el momento del análisis, presentan una alta probabilidad de quedar desprovistos como resultado de eventos previsibles asociados al ciclo de vida del servidor público o a dinámicas institucionales. La identificación de estas vacancias constituye un componente esencial de la previsión del talento humano, en tanto permite anticipar impactos y fortalecer la continuidad de los procesos institucionales.

A partir del diagnóstico realizado, las vacancias potenciales se relacionan principalmente con los retiros del servicio derivados del cumplimiento de requisitos para pensión y del retiro forzoso por edad, así como con otras situaciones administrativas que pueden afectar la ocupación de los cargos. La concentración de servidores en edad prepensional y la estructura etaria de la planta administrativa incrementan la probabilidad de generación de vacancias en determinados segmentos de la organización.

El impacto institucional de las vacancias potenciales no se limita al número de cargos que podrían quedar desprovistos, sino que se manifiesta en la afectación de la continuidad operativa, la redistribución de cargas de trabajo y la necesidad de ajustes temporales en la gestión administrativa.

Este impacto puede variar según el nivel jerárquico del cargo, su ubicación en la estructura organizacional y su grado de criticidad para el desarrollo de los procesos institucionales.

Desde el enfoque del PVPT 2026, el análisis de las vacancias potenciales se orienta a dimensionar riesgos y priorizar el seguimiento, más que a definir acciones de cobertura. La identificación de posibles impactos permite organizar la información necesaria para la toma de decisiones institucionales y fortalecer los mecanismos de seguimiento y control, manteniendo coherencia con el carácter técnico y de planeación del Plan.

#### **4.5. Gestión de vacancias**

La gestión de vacancias se orienta a organizar, clasificar y hacer seguimiento a los empleos que no se encuentran provistos o que presentan una alta probabilidad de quedar desocupados, con el propósito de fortalecer la planeación del talento humano y asegurar la continuidad de los procesos institucionales.

Este componente se fundamenta en la identificación oportuna de las vacancias existentes y potenciales, así como en el análisis de su comportamiento durante la vigencia. La gestión de vacancias permite disponer de información estructurada y actualizada sobre el estado de ocupación de la planta administrativa, facilitando la lectura integrada de los impactos derivados de los retiros del servicio, las situaciones administrativas y otras dinámicas institucionales.

La clasificación de las vacancias según su naturaleza, duración y nivel jerárquico del empleo constituye un elemento clave para el seguimiento institucional, en tanto permite dimensionar la magnitud de las vacancias y priorizar su monitoreo de acuerdo con su incidencia en el funcionamiento de la Universidad. Esta clasificación contribuye a identificar concentraciones de vacancias y a reconocer aquellos cargos cuya desocupación puede generar mayores efectos sobre la operación administrativa.

La gestión de vacancias se articula con los ejercicios de previsión del talento humano y con los mecanismos de seguimiento y control del Plan, aportando insumos técnicos para la toma de decisiones institucionales y para la evaluación permanente del estado de la planta administrativa, en coherencia con la normatividad vigente y con los instrumentos de planeación institucional.

#### **4.6. Mecanismos de provisión de empleos**

La provisión de los empleos en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se realiza conforme a los modos legalmente previstos para el acceso, permanencia y movilidad en el empleo público, en función de la naturaleza del cargo, su clasificación dentro de la planta de personal y la situación administrativa que origina la vacancia. Estos modos de provisión garantizan la observancia de los principios que rigen la función pública, tales como el mérito, la igualdad, la legalidad y la continuidad del servicio.

En este marco, la Universidad adopta los mecanismos de provisión establecidos en la Ley 909 de 2004, los cuales se aplican de acuerdo con el tipo de empleo, la existencia o no de listas de elegibles, y las condiciones específicas que rodean cada vacancia, sin que ello implique la definición de acciones operativas dentro del Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano.

De conformidad con lo anterior, los mecanismos de provisión de empleos aplicables son los siguientes:

**Encargo**

Forma de provisión temporal mediante la cual un servidor público con derechos de carrera administrativa es designado para desempeñar total o parcialmente un empleo vacante, sin desvincularse del cargo del cual es titular, siempre que cumpla los requisitos y competencias exigidas para el empleo a proveer.

**Nombramiento en provisionalidad**

Forma de provisión temporal de empleos de carrera administrativa cuando no sea posible su provisión mediante encargo o a través de concurso de méritos, y mientras se surte el respectivo proceso de selección.

**Nombramiento ordinario**

Forma de provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción, mediante la cual la autoridad nominadora designa libremente a la persona que considere idónea para su desempeño, de conformidad con la Constitución y la ley.

**Ascenso**

Forma de provisión de empleos de carrera administrativa mediante la cual un servidor público con derechos de carrera accede a un empleo de mayor jerarquía, como resultado de un proceso de selección basado en el mérito.

**Traslado**

Forma de provisión mediante la cual un servidor público es ubicado en un empleo vacante de funciones afines, igual jerarquía y requisitos equivalentes, sin que ello implique ascenso ni disminución de condiciones laborales.

**Comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción o de período**

Situación administrativa mediante la cual un servidor público con derechos de carrera administrativa es autorizado para desempeñar temporalmente un empleo de libre nombramiento y remoción o de período, conservando sus derechos de carrera.



## 4.7. Escenarios de previsión y continuidad institucional

La construcción de escenarios de previsión permite analizar, de manera prospectiva, las posibles variaciones en la disponibilidad del talento humano y sus efectos sobre la continuidad de los procesos institucionales. Estos escenarios se derivan de la lectura integrada del diagnóstico, la previsión de retiros del servicio y la identificación de vacancias potenciales, y constituyen un insumo para el seguimiento y la toma de decisiones institucionales.

Los escenarios planteados no representan proyecciones determinísticas ni compromisos de actuación, sino aproximaciones analíticas que permiten dimensionar riesgos, identificar márgenes de maniobra institucional y fortalecer la capacidad de respuesta ante cambios en la ocupación de la planta administrativa.

En este sentido, se identifican los siguientes escenarios de previsión:

- **Escenario de continuidad base**, caracterizado por la ocurrencia gradual de retiros del servicio conforme a las tendencias identificadas, con impactos moderados y gestionables en la ocupación de los cargos y en la operación administrativa.
- **Escenario de alta incidencia de retiros**, asociado a la materialización simultánea de un número significativo de retiros por pensión o retiro forzoso por edad, lo que podría generar un aumento relevante de vacancias y mayores exigencias para la continuidad de los procesos institucionales.
- **Escenario de mitigación institucional**, en el cual la información oportuna, el seguimiento sistemático y la gestión organizada de las vacancias permiten reducir los impactos operativos derivados de los retiros del servicio y fortalecer la estabilidad institucional.

El análisis de estos escenarios contribuye a identificar niveles de exposición y a orientar el seguimiento del PVPT 2026, permitiendo anticipar efectos, priorizar la observación de cargos críticos y mantener la coherencia entre la estructura organizacional y la disponibilidad del talento humano, sin definir acciones operativas ni decisiones específicas de provisión.

## Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano 2026

### PARTE V: SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y CONTROL



## 5. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y CONTROL

### 5.1. Enfoque del seguimiento y la evaluación

El seguimiento y control del Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano (PVPT) 2026 se orienta a asegurar la trazabilidad, consistencia y oportunidad de la información relacionada con la disponibilidad del talento humano y el comportamiento de las vacancias durante la vigencia. Este enfoque prioriza la observación sistemática de tendencias y eventos relevantes, con el fin de apoyar la toma de decisiones institucionales y fortalecer la continuidad de los procesos.

El seguimiento del Plan se concibe como un proceso periódico y estructurado, basado en indicadores definidos y en la actualización regular de la información sobre planta de personal, estado de ocupación, vacancias existentes y vacancias potenciales. Este proceso permite identificar variaciones significativas, anticipar impactos y evaluar el cumplimiento de los objetivos del PVPT, sin generar acciones operativas ni decisiones de provisión.

El control del PVPT se ejerce mediante la verificación de coherencia entre la información registrada, los análisis realizados y los lineamientos establecidos en el Plan, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente y la alineación con los instrumentos de planeación y control institucional. Este control se enfoca en la calidad de la información, la consistencia metodológica y la adecuada utilización de los indicadores definidos.

En conjunto, el enfoque de seguimiento y control del PVPT 2026 permite consolidar un marco técnico de observación y evaluación, orientado a fortalecer la gestión del talento humano desde una perspectiva preventiva, transparente y basada en evidencia, contribuyendo a la estabilidad institucional y a la mejora continua de los procesos asociados a la previsión y gestión de vacancias.

### 5.2. Sistema de indicadores del PVPT

El sistema de indicadores del PVPT 2026 tiene como finalidad facilitar la medición objetiva y periódica del comportamiento de la planta administrativa, la disponibilidad del talento humano y la evolución de las vacancias durante la vigencia. Los indicadores se definen como herramientas de seguimiento que permiten observar tendencias, identificar variaciones relevantes y fortalecer la trazabilidad de la información, sin derivar en compromisos operativos.

Los indicadores del Plan se estructuran de manera coherente con los componentes desarrollados en el diagnóstico y en la previsión del talento humano, y se orientan a medir aspectos relacionados con la ocupación de la planta, la incidencia de las vacancias, la previsión de retiros del servicio y la estructura etaria. Su diseño prioriza la simplicidad, la claridad metodológica y la posibilidad de actualización con la información institucional disponible.



El sistema de indicadores se concibe como un conjunto limitado y focalizado, evitando redundancias con otros instrumentos de medición institucional. Cada indicador cuenta con una definición clara, una fórmula de cálculo y una periodicidad de medición, lo que permite garantizar consistencia en el seguimiento y comparabilidad de la información a lo largo del tiempo.

La información generada a partir de estos indicadores constituye un insumo fundamental para los ejercicios de análisis y reporte del PVPT, así como para la lectura estratégica del comportamiento del talento humano, contribuyendo a la toma de decisiones informadas y al fortalecimiento del control institucional.

| INDICADOR                                     | DESCRIPCIÓN   | FÓRMULA DE CÁLCULO  | PERIODICIDAD |
|---|---|---|--------------|
| Tasa de ocupación de la planta administrativa | Mide la proporción de cargos ocupados frente al total de cargos autorizados.      | $(\text{Cargos ocupados} / \text{Cargos autorizados}) \times 100$             | Semestral    |
| Tasa de vacancia total                        | Mide la proporción de vacantes existentes frente al total de cargos autorizados.  | $(\text{Vacantes totales} / \text{Cargos autorizados}) \times 100$            | Semestral    |
| Proporción de vacancias definitivas           | Identifica el peso de las vacancias definitivas sobre el total de vacancias.      | $(\text{Vacantes definitivas} / \text{Vacantes totales}) \times 100$          | Semestral    |
| Proporción de servidores en edad prepensional | Mide la proporción de servidores en edad prepensional frente a la planta ocupada. | $(\text{Servidores en edad prepensional} / \text{Planta ocupada}) \times 100$ | Anual        |
| Incidencia de retiros del servicio            | Registra el número de retiros ocurridos durante la vigencia.                      | Total de retiros registrados  | Anual        |

**Tabla 10** Sistema de indicadores del PVPT 2026  
**Fuente:** Oficina de Talento Humano

### 5.3. Mecanismos de seguimiento y reporte

Los mecanismos de seguimiento y reporte del PVPT 2026 se orientan a garantizar la actualización periódica de la información, la consolidación de resultados y la disponibilidad de insumos confiables para la toma de decisiones institucionales, en coherencia con el enfoque de planeación y control del Plan.

El seguimiento se realizará mediante la recolección sistemática de información relacionada con la planta administrativa, el estado de ocupación de los cargos, las vacancias existentes y potenciales, y los eventos asociados al retiro del servicio. Esta información se actualizará conforme a la periodicidad definida para cada indicador, asegurando consistencia metodológica y trazabilidad de los datos.

El reporte del PVPT se estructurará a partir de los resultados de los indicadores definidos, permitiendo presentar de manera sintética y estandarizada la evolución de la disponibilidad del talento humano



durante la vigencia. Los reportes se consolidarán en los formatos institucionales establecidos y se integrarán a los ejercicios de seguimiento y evaluación de la planeación institucional, evitando la generación de informes paralelos o redundantes.

Los mecanismos de seguimiento y reporte priorizan la claridad de la información, la oportunidad en la entrega y la coherencia con los sistemas institucionales de información, de manera que los resultados del PVPT puedan ser utilizados como insumo para el análisis estratégico y el control interno, sin sustituir ni duplicar las funciones de otras dependencias.

En conjunto, estos mecanismos permiten que el PVPT 2026 cuente con un esquema ordenado de observación y comunicación de resultados, fortaleciendo la transparencia, la trazabilidad y el uso efectivo de la información asociada a la previsión del talento humano y a la gestión de vacancias.

#### **5.4. Articulación con los sistemas institucionales de control**

El Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano (PVPT) 2026 se articula con los sistemas institucionales de control como un instrumento de planeación que aporta información técnica y verificable para el ejercicio del seguimiento, la evaluación y el control institucional, sin generar estructuras paralelas ni duplicar funciones asignadas a otras dependencias.

La información producida en el marco del PVPT se integra a los sistemas institucionales de planeación y control, en particular a aquellos relacionados con el seguimiento a la gestión administrativa, el control interno y la evaluación del desempeño institucional. Esta articulación permite que los resultados del Plan sean utilizados como insumo para los análisis de coherencia, cumplimiento y mejora continua, manteniendo una visión integral de la gestión del talento humano.

El PVPT contribuye al control institucional mediante la organización, actualización y trazabilidad de la información asociada a la planta administrativa, el estado de ocupación de los cargos y el comportamiento de las vacancias. Esta información facilita la verificación del cumplimiento de la normatividad vigente y la identificación de tendencias que puedan incidir en la estabilidad institucional.





La articulación con los sistemas de control se desarrolla respetando la distribución de competencias internas, de manera que el PVPT actúa como un instrumento de soporte técnico para los procesos de control y evaluación, fortaleciendo la transparencia y la confiabilidad de la información utilizada en los ejercicios de seguimiento institucional.

## 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 Vacantes y Previsión 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  | Clarena Moreno Fajardo            | Profesional Universitario               |  |
| 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. |                                   |   |   |