



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

2024

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

OFICINA DE TALENTO HUMANO
"Por una Universidad orientada a la
acción con ideas que construyen"

Equipo técnico para la construcción del plan:

Elaboró

Deiby Xavier Duarte Rodríguez

Cps. Profesional Universitario

Revisó

Sergio Reyes Sarmiento

Profesional Especializado

Aprobó

Andrea Carolina Hospital Gordillo

Jefe de Oficina de Talento Humano

CONTENIDO

INTRODUCCION..... 4

OBJETIVOS 5

 OBJETIVO GENERAL.....5

 OBJETIVOS ESPECÍFICOS5

ALCANCE 5

MARCO JURÍDICO 6

 NORMATIVIDAD NACIONAL Y DISTRITAL6

 NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL7

MARCO CONCEPTUAL..... 8

 TÉRMINOS Y DEFINICIONES8

ACTORES Y FACILITADORES 10

MARCO ESTRATÉGICO 11

 DIAGNÓSTICO.....11

Conformación del Talento Humano12

Caracterización de los empleos14

Caracterización de la planta.....16

EJECUCIÓN 18

 PRIMERA ESFERA - OPTIMIZACIÓN INTEGRAL DEL TALENTO.....18

Plan institucional de capacitación (PIC)19

Programa Prepensionados19

La Universidad Contigo19

Evaluaciones de desempeño20

Mediciones de clima laboral.....21

Evaluaciones de carga21

Estímulos Integrales22

 SEGUNDA ESFERA - GESTIÓN AL DÍA22

Comunicaciones periódicas23

Días y eventos especiales23

Ruta de éxitos.....24

 TERCERA ESFERA - IMPULSANDO EL TALENTO.....24

Potenciando talentos25

Semana del ingenio y la innovación25

Reconocimiento a la trayectoria25

ACCIONES ESPECÍFICAS..... 27

 ESTÍMULOS27

 INCENTIVO NO PECUNIARIO DE RECONOCIMIENTO POR EXCELENTE LABOR27

 INCENTIVO NO PECUNIARIO POR ANTIGÜEDAD28

 NO MONETARIOS OTORGADOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CADA NIVEL Y DE LA ENTIDAD.....28

SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN 30

CONTROL DE CAMBIOS..... 32

INTRODUCCION

Con el firme propósito de potenciar el bienestar y desarrollo integral de nuestros Servidores Públicos, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2024. Este plan se construye en concordancia con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), siguiendo el ciclo de Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), con la clara intención de impactar positivamente el ser, estar y hacer de quienes forman parte de la comunidad universitaria.

Inspirado en las experiencias y aprendizajes de vigencias anteriores, donde se destacó el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como la importancia de la interacción positiva en modalidades semipresenciales, el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024 incorpora estrategias destinadas a atender las necesidades de los servidores desde una perspectiva de desarrollo integral. Se orienta hacia el logro de objetivos institucionales, organizacionales y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Este documento se construye sobre la base al ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, estructurados en el Plan Estratégico de Talento Humano 2024. El enfoque diverso y equitativo busca aumentar la calidad de vida de los colaboradores, consolidando así un entorno laboral que promueva la excelencia, el compromiso y el crecimiento profesional. Con esta iniciativa, la Universidad Distrital reafirma su compromiso con el desarrollo integral de su talento humano, reconociéndolo como un factor estratégico para la generación de valor en lo público y el continuo progreso de la institución.

OBJETIVOS

Objetivo general

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

Objetivos específicos

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

ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está dirigido a los Servidores Públicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y sus familias, con la finalidad de fomentar la integración, el trabajo en equipo, el esparcimiento y el equilibrio físico y emocional. Además, se extiende a los diferentes actores que hacen parte del Ecosistema de la Institución, en el marco de las actividades orientadas a promover el autocuidado y la Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

Normatividad Nacional y Distrital

- **Constitución Política de 1991**, artículos 53, 57 y 71
- **Ley 30 de 1992**, *"Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior"*, en sus artículos 117, 118 y 123.
- **Ley 734 de 2002**, *"Por la cual se expide el código disciplinario único"* en los numerales 4 y 5 del Artículo 33.
- **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"*, en el parágrafo del artículo 36.
- **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"*, en su artículo 3.
- **Decreto 1567 de 1998**, *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"*, en sus artículos 19 y 20.
- **Decreto 1227 de 2005**, *"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998"*, en su artículo 69.
- **Decreto 1083 de 2015**, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*, en su Título 10: Sistema de Estímulos, artículos del 2.2.10.1 al 2.2.10.17
- **Decreto 648 de 2017**, *"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"*
- **Decreto 612 de 2018**, *"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"*, en su artículo 1.
- **Decreto 1800 de 2019**, *"Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo"*
- **Decreto 166 de 2010, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.**, *"Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"*
- **Decreto 545 de 2011, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.**, *"Por medio del cual se adopta la Política Pública para las Familias de Bogotá, D. C."*

- **Decreto 62 de 2014, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.**, “Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones”
- **Decreto 86 de 2014, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.**, “Por medio del cual se declara el día del servidor público en el distrito capital”
- **Resolución 946 de 2007, Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá** “Por la cual se adopta el reglamento para los planes, programas y subprogramas de Capacitación y Estímulos y se define el procedimiento para la participación de los servidores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D C”, con sus respectivas modificaciones.
- **Circular 1000-07 de 2004, del Departamento Administrativo de la Función Pública**, en relación al: “Régimen de transición Ley 909 del 23 de septiembre de 2004”
- **Circular Externa 11 de 2017, Departamento Administrativo de la Función Pública**, “Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada con las organizaciones sindicales de empleados públicos”
- **Circular 016 de 2017, Departamento Administrativo del Servicio Civil**, en relación a: “Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales”
- **Circular 008 de 2018, Departamento Administrativo de la Función Pública**, “Lineamientos para la ejecución de los planes de bienestar en las entidades distritales”
- **Directiva 001 de 2011, Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.** respecto a los: “Lineamientos sobre Capacitación para el Distrito Capital”

Normatividad Institucional

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

MARCO CONCEPTUAL



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

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

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

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

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

Términos y definiciones

1. **Bienestar.** Es el estado integral de satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, reconocido en distintas dimensiones de la persona. No se limita únicamente al entorno laboral, abarcando aspectos tanto axiológicos (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad) como existenciales

(formas de hacer, ser, tener y estar). Además, puede describirse como el estado vital de una persona, caracterizado por la satisfacción con la propia vida, la experiencia frecuente de emociones positivas y el disfrute de una salud física y psíquica acorde a las expectativas individuales.

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

ACTORES Y FACILITADORES

Departamento Administrativo de la Función Pública, Departamento Administrativo Servicio Civil Distrital, Subsecretaría de Gestión Institucional - Dirección de Gestión del Talento Humano: Son estos entes quienes entregan las directrices a la Oficina de Talento Humano de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, permitiéndole planear, estructurar, desarrollar y hacer un seguimiento y evaluación de la implementación de este plan.

De esta forma, la Oficina de Talento Humano de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas lleva a cabo las siguientes actividades:

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

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

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

En el mismo orden de ideas, es fundamental señalar que los beneficiarios de este Plan son los Servidores públicos de la Institución y su núcleo familiar en los diferentes contextos.

MARCO ESTRATÉGICO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad Distrital para el año 2024 se halla cuidadosamente alineado con diversas instancias y documentos rectores que delinean la trayectoria y propósito de la institución. En primera instancia, su concordancia con el Plan Estratégico de Desarrollo (PED) 2018-2030 de la Universidad Distrital Francisco de Caldas, y el Proyecto Universitario Institucional de la Universidad Distrital José Caldas, otorga una coherencia estructural que respalda la integralidad de las metas y acciones propuestas.

Diagnóstico

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través de la División de Gestión del Talento Humano, entrega los lineamientos en relación al diseño y desarrollo de los planes de estímulos e incentivos, permitiendo que la Institución formule los planes y programas que se deben ejecutar para el desarrollo integral del talento humano, dando cumplimiento a la normatividad de la administración de personal, en concordancia con la Ley 909 de 2004, en el párrafo del numeral 1° del artículo 36 señala que “todas las Entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor”. (Departamento Administrativo De Ciencia Tecnología E Innovación – Colciencias, 2019).

Los Planes de Bienestar e Incentivos en general liderados desde el Servicio Civil impulsan la reflexión frente a los estilos de vida y permiten a través de estrategias vivenciales afianzar valores de autonomía e independencia de los servidores públicos en la toma de decisiones, que favorecen al desarrollo humano- integral; en muchas organizaciones para reconocer las necesidades de los trabajadores se emplean formularios que permiten calcular estas necesidades. La identificación de necesidades para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Universidad Distrital ha sido distinguida a través de actividades de escucha de los Servidores Públicos y la creación de “Acuerdos” a los que se han llegado en los diferentes escenarios con los Directivos de la Universidad y los servidores públicos, así como con el grupo de líderes sindicales, obteniendo como resultado los estímulos e incentivos que hoy en día se tiene determinados.

Algunas necesidades se han reconocido a través del análisis de planes de estímulos de otras entidades del estado y la articulación que realiza el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Ente que ha permitido regular actividades que propenden por el bienestar de los Servidores Públicos de las entidades en general.

La Oficina de Talento Humano, como dependencia directamente responsable de la formulación del Plan Institucional ha analizado las necesidades presentadas a lo largo de la historia de la Universidad, los acuerdos establecidos con los servidores públicos, los lineamientos impartidos por el Servicio Civil, y los formularios de necesidades de capacitación diligenciados por las diversas dependencias, esto, ha permitido formular el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024; para las próximas vigencias, se espera obtener como un insumo la identificación de necesidades a través de un análisis de la medición de clima y cultura organizacional, además de las evaluaciones de desempeño, direccionados al mejoramiento institucional.

Conformación del Talento Humano

La planta de personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas según el Acuerdo No. 015 de 23 de junio 2023 está distribuida de siguiente manera:

TOTAL CARGOS →				238
DENOMINACIÓN DEL CARGO	UBICACIÓN	CÓDIGO	GR	Q CARGOS
Rector de Universidad	Despacho del rector	067	05	1
Asesor	Despacho del rector	105	01	1
Secretario Ejecutivo	Despacho del rector	425	07	1
Vicerrector de Universidad	Planta administrativa	077	04	2
Decano de Universidad	Planta administrativa	008	03	7
Secretario General de Universidad	Planta administrativa	052	02	1
Jefe de Oficina	Planta administrativa	006	01	9
Jefe de Oficina	Planta administrativa	115	03	3
Lider de Programa	Planta administrativa	206	12	2
Lider de Programa	Planta administrativa	206	11	2
Lider de Programa	Planta administrativa	206	10	1
Lider de Programa	Planta administrativa	206	09	2
Lider de Proyecto	Planta administrativa	208	09	6
Profesional Especializado	Planta administrativa	222	08	7
Profesional Especializado	Planta administrativa	222	07	9
Profesional Universitario	Planta administrativa	219	06	12
Profesional Universitario	Planta administrativa	219	05	5
Profesional Universitario	Planta administrativa	219	04	9
Profesional Universitario	Planta administrativa	219	03	1
Profesional Universitario	Planta administrativa	219	02	3
Profesional Universitario	Planta administrativa	219	01	14
Tesorero General	Planta administrativa	201	09	1
Almacenista General	Planta administrativa	215	09	1
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	09	1
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	08	2
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	07	1
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	06	1
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	05	7
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	04	3

Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	03	2
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	02	1
Técnico Administrativo	Planta administrativa	367	01	3
Auxiliar Administrativo	Planta administrativa	407	09	1
Auxiliar Administrativo	Planta administrativa	407	08	2
Auxiliar Administrativo	Planta administrativa	407	06	9
Auxiliar Administrativo	Planta administrativa	407	04	5
Auxiliar Administrativo	Planta administrativa	407	03	5
Auxiliar Administrativo	Planta administrativa	407	02	27
Secretario Ejecutivo	Planta administrativa	425	07	3
Secretario	Planta administrativa	440	05	12
Secretario	Planta administrativa	440	01	40
Conductor Mecánico	Planta administrativa	482	03	1
Conductor Mecánico	Planta administrativa	482	02	3
Auxiliar de Servicios Generales	Planta administrativa	470	02	9

Planta administrativa

En tal sentido, a continuación, se detalla el inventario de los cargos de planta de la Universidad Distrital con corte al 30 de mayo 2024:

PLANTA GLOBAL	CARGOS TOTALES	OCUPADOS	VACANTES
Planta administrativa	238	171	67
Trabajadores oficiales	29	28	1
SUB-TOTALES	267	208	68
Docentes	554		
TOTAL GENERAL	821		

Asimismo, se relaciona detalladamente la composición de la Planta Administrativa de acuerdo a los niveles jerárquicos y naturaleza de la vinculación.

Nivel Jerárquico	Cargos	Ocupados	Carrera Administrativa	Provisionalidad	Periodo Fijo	Nombramiento Ordinario	Docente en comisión	Carrera encargo y comisión adtiva	Vacantes
Directivo	20	18	0	0	1	6	10	1	2
Asesor	4	4	0	0	0	3	1	0	0
Profesional	75	37	4	21	0	2	0	10	38
Técnico	21	13	3	9	0	0	0	1	8
Asistencial	118	99	17	74	0	0	0	8	19
TOTALES	238	171	24	104	1	11	11	20	67

Trabajadores oficiales

Además, se relaciona la información correspondiente a los Trabajadores Oficiales.

EN PLANTA	OCUPADOS	VACANTES	PREPENSIONADOS
29	28	1	15

Caracterización de los empleos

Distribución de la planta administrativa

Por naturaleza del cargo

NATURALEZA DEL CARGO	CANTIDAD	RPR %
CARRERA ADMINISTRATIVA	212	89.1%
NOMBRAMIENTO ORDINARIO	25	10.5%
PERIODO FIJO	1	0.4%
TOTALES	238	100.0%

Por nivel jerárquico

NIVEL JERÁRQUICO	CANTIDAD	RPR %
DIRECTIVO	20	8.4%
ASESOR	4	1.7%
PROFESIONAL	75	31.5%
TECNICO	21	8.8%
ASISTENCIAL	118	49.6%
TOTALES	238	100.0%

Relación de cobertura de cargos de planta

NIVEL JERÁRQUICO	REQUERIDO	OCUPADO	VACANTE	OCUP %
DIRECTIVO	20	18	2	90%
ASESOR	4	4	0	100%
PROFESIONAL	75	37	38	49%
TECNICO	21	13	8	62%
ASISTENCIAL	118	99	19	84%
TOTALES	238	171	67	72%

Planta de docentes

FACULTAD	TOTAL	ACTIVOS	C. ADTIVA	LIC NO REM	SUSP. DEL SERV. POR INVESTIG.
ARTES – ASAB	35	33	1	1	0
CIENCIAS Y EDUCACIÓN	136	135	1	0	0
CIENCIAS MATEMÁTICAS Y NATURALES	27	26	1	0	0
INGENIERÍA	148	142	5	1	0
MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES	96	94	1	1	0
TECNOLÓGICA	112	109	2	0	1
TOTALES	554	539	11	3	1

Planta de vinculación especial

FACULTAD	Ocasional Tiempo Completo (TCO)	Ocasional Medio Tiempo (MTO)	Hora Cátedra (HC)	Totales
ARTES – ASAB	40	25	147	212
CIENCIAS MATEMÁTICAS Y NATURALES	20	0	52	72
CIENCIAS Y EDUCACIÓN	40	17	368	425
ILUD	2	0	66	68
INGENIERÍA	40	9	265	314
MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES	28	11	165	204
TECNOLÓGICA	39	16	197	252
TOTALES	209	78	1260	1547

En el periodo académico 2023, se contrataron 1232 docentes de vinculación especial; lo cual evidencia un déficit en la planta docente de la Universidad siendo de la misma manera, que la Alta Dirección imparta las decisiones correspondientes, con el fin de vincular docentes y mejorar las condiciones laborales internas.

Caracterización de la planta

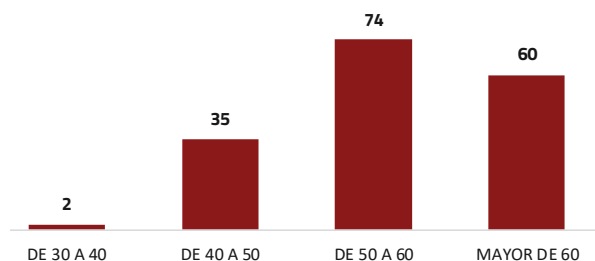
Por género

		Nivel	Mujeres	Hombres
 81 Mujeres 47%	 90 Hombres 53%	Directivo	7	11
		Asesor	1	3
		Profesional	12	25
		Técnico	3	10
		Asistencial	58	41
TOTALES			81	90

Por rango de edad

Rango	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 20 años	0	0	0
20 a 30 años	0	0	0
30 a 40 años	1	1	2
40 a 50 años	22	13	35
50 a 60 años	33	41	74
Mayor de 60 años	25	35	60
TOTALES	81	90	171

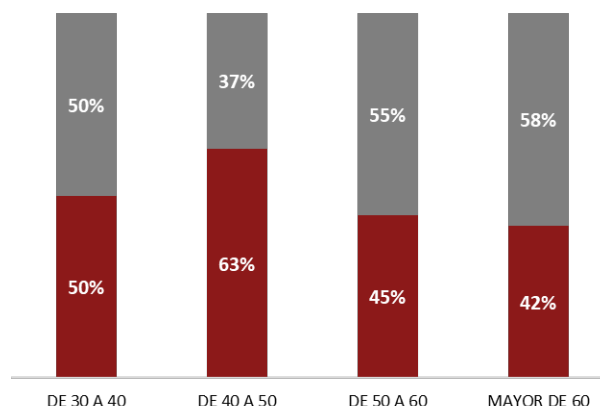
Los servidores de la Universidad Distrital, en su mayoría, se encuentran por encima de los 50 años de edad, representando estos segmentos un 78%, de la totalidad del personal activo a la fecha.



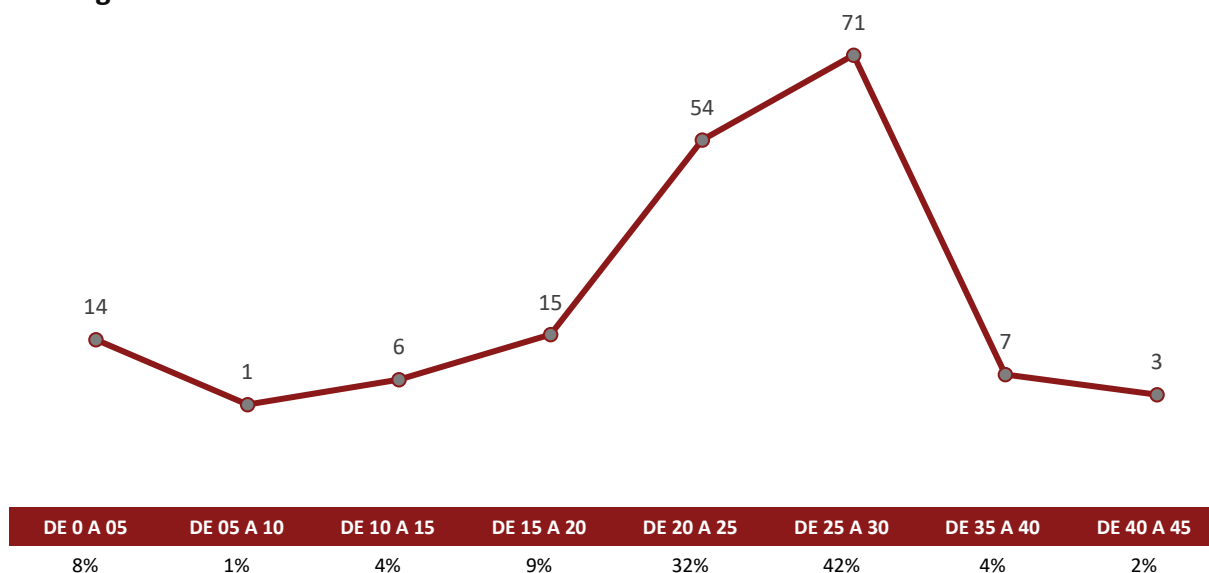
El 21% del personal se encuentra en el segmento que va de 40 a 50 años, mientras que solo el 1% está por debajo de los 40 años, siendo 57 años de edad el promedio para la Institución.

En cuanto a la distribución de rangos de edad de acuerdo al género puede evidenciarse:

- De 30 a 40, es equivalente.
- De 40 a 50, predominan las mujeres con un 63%
- De 50 a 60 y Mayores de 60 de adelante se observa mayor cantidad de hombres con 55% y 58%, respectivamente.



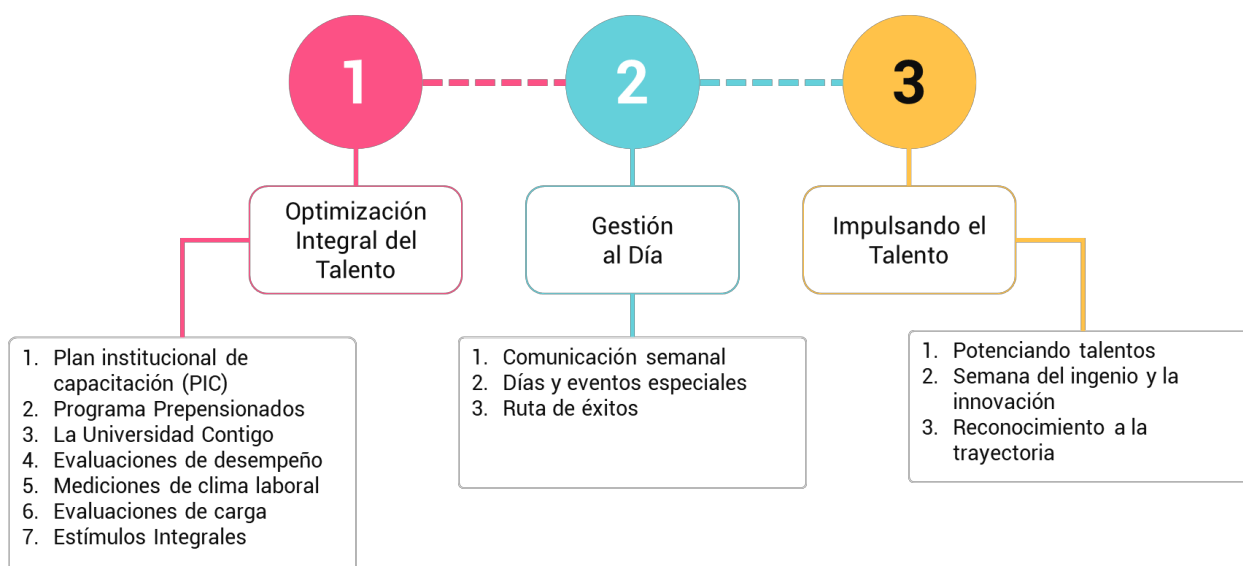
Por antigüedad



Respecto a la antigüedad de los servidores de la Universidad Distrital, puede observarse una importante predominancia de aquellos cuyo rango se encuentra por encima de los 20 años, teniendo estos una representación conjunta de 79% con un total de 135 funcionarios activos.

EJECUCIÓN

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



PRIMERA ESFERA - OPTIMIZACIÓN INTEGRAL DEL TALENTO

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

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

Plan institucional de capacitación (PIC)

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

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

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

Programa Prepensionados

El programa de Prepensionados de la Universidad Distrital, Tú trayectoria, Tú recompensa, busca reconocer y ofrecer un espacio de aprendizaje y alistamiento para el proceso de pensión y jubilación de los Servidores Públicos de la Institución, donde estos puedan adaptarse positivamente a los cambios en su estilo de vida. Se enfoca en fomentar la creación de proyectos de vida, la ocupación del tiempo libre, el cuidado de la salud, y alternativas ocupacionales e inversiones. Además, se proporcionan directrices legales. Los objetivos incluyen generar reflexión sobre los cambios inherentes a la jubilación, brindar herramientas para el empoderamiento personal, facilitar la adaptación a nuevas relaciones sociales, transferir conocimientos y reconocer las labores individuales. El programa aborda la realidad de la jubilación como una etapa de cambios y adaptación, reconociendo la importancia de la preparación emocional y la toma de decisiones para una transición exitosa.

La Universidad Contigo

Este proceso se lleva a cabo mediante actividades de Inducción y Reinducción cuidadosamente diseñadas. Estas, desde la perspectiva de Inducción, tienen como propósito principal familiarizar a los nuevos integrantes con información relevante acerca de la Universidad y su cultura. Además, se brindan detalles específicos sobre las funciones inherentes a sus roles, destacando los deberes asociados, con especial énfasis en aspectos cruciales como la Seguridad y Salud Laboral.

El objetivo central de este proceso es acortar el período de adaptación de los nuevos Servidores Públicos de la Universidad Distrital, buscando lograr un ingreso más eficiente y aumentar la productividad desde el inicio. Asimismo, se persigue la integración de los funcionarios con la cultura institucional, fomentando un compromiso más profundo con la misión y valores de la Universidad.

Este enfoque de inducción se concibe como una herramienta estratégica para asegurar que los nuevos miembros no solo adquieran conocimientos sobre las funciones específicas de sus roles, sino que también se sumerjan en la identidad y objetivos de la institución. De esta manera, se pretende no solo facilitar la transición de los nuevos Servidores Públicos de la Universidad Distrital, sino también fortalecer su conexión con la Universidad desde el principio.

Por otra parte, las reinducciones tienen como objetivo actualizar conocimientos y consolidar el compromiso y sentido de pertenencia de los Servidores Públicos que ya forman parte de la entidad. De esta manera, se busca fomentar entornos más propicios para el cumplimiento eficaz de las funciones individuales, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales.

Estas reinducciones representan una oportunidad estratégica para asegurar que los miembros existentes del equipo mantengan su relevancia y estén al tanto de las últimas novedades y prácticas en su campo laboral. Al renovar conocimientos, se promueve un ambiente de trabajo actualizado y en sintonía con las demandas cambiantes, lo que impacta directamente en la eficiencia y eficacia de cada Servidor Público.

Además, al afianzar el compromiso y sentido de pertenencia, se contribuye a construir una cultura organizacional sólida y unificada. Este enfoque no solo beneficia individualmente a los funcionarios, sino que también establece las bases para un equipo cohesionado y orientado hacia el logro colectivo de los objetivos institucionales.

Evaluaciones de desempeño

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

Este es un proceso sistemático de medición y análisis del rendimiento laboral de cada Servidor Público, alineado con las metas y objetivos institucionales. La evaluación abarca habilidades,

conocimientos, competencias y comportamientos específicos relacionados con cada puesto de trabajo.

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

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

Mediciones de clima laboral

El Plan de Medición de Clima Organizacional de la Oficina de Talento Humano tiene como objetivo central identificar y abordar los resultados derivados de las mediciones de clima laboral. A través de este proceso, se analizarán tanto los aspectos positivos como los negativos, y se implementarán estrategias para potenciar los puntos fuertes detectados. El enfoque principal de esta iniciativa es promover la armonía institucional y mejorar el ambiente de trabajo.

La evaluación del clima laboral es fundamental para reconocer los conflictos y las dinámicas existentes entre las partes interesadas. Esto brinda la oportunidad de aplicar acciones correctivas que conduzcan a un entorno laboral más armonioso y productivo. Se consideran aspectos psicológicos, organizacionales y humanos que influyen en las interacciones laborales y en la creación de un ambiente propicio para la motivación y el rendimiento de los empleados.

El clima laboral ejerce un impacto significativo en la motivación, el desempeño y la satisfacción de los colaboradores en cualquier organización. La medición de este clima proporciona información valiosa sobre la realidad del ambiente laboral, permitiendo tomar medidas concretas para mejorarlo. En última instancia, este plan busca fortalecer la cultura organizacional y contribuir al éxito y eficiencia de la institución.

Evaluaciones de carga

La Evaluación de Cargas Laborales es concebida como una estrategia integral para optimizar procesos operativos, sincerar necesidades de recursos y mejorar el ambiente para los Servidores Públicos. Se enfoca en revisar los métodos de ejecución alineados con manuales existentes, buscando insumos técnicos para reconfigurar procedimientos y promover la eficiencia. Este

enfoque metodológico se refleja en procesos cuidadosamente diseñados para distribuir adecuadamente las cargas laborales, fortaleciendo la calidad del servicio, fomentando el trabajo en equipo y orientando actividades hacia resultados institucionales.

Así, la evaluación no solo optimiza la operatividad de la Universidad, sino que también alinea esfuerzos con objetivos institucionales, garantizando un desempeño eficiente y un entorno propicio para el crecimiento profesional.

Estímulos Integrales

Entendiendo la importancia de proporcionar condiciones óptimas de trabajo para los servidores de la Universidad y reconociendo la importancia vital de comprender su bienestar como resultado de la interacción y equilibrio entre diversos factores físicos, mentales, sociales, económicos y de otras índoles, la Oficina de Talento Humano asume la responsabilidad de garantizar el cumplimiento y seguimiento de los diversos convenios establecidos entre la entidad y los servidores. Siempre se prioriza la integridad en el cumplimiento de los compromisos como premisa fundamental.

En este sentido, la Oficina de Talento Humano lleva a cabo un seguimiento constante de las negociaciones orientadas a mejorar el nivel de bienestar de los servidores públicos de la Universidad. Este proceso se realiza con el objetivo de asegurar condiciones laborales más favorables y propiciar un ambiente que favorezca el desarrollo integral de los servidores, contribuyendo así al fortalecimiento del entorno laboral y al bienestar general de la comunidad universitaria.

SEGUNDA ESFERA - GESTIÓN AL DÍA

En la segunda esfera, la Oficina de Talento Humano se apalanca en diferentes medios y estrategias de comunicación efectiva para impulsar y socializar cada uno de los Planes que coexisten en el marco de la Política de Bienestar, con el objetivo de mantener un canal informativo constante y actualizado con los Servidores Públicos de la Universidad Distrital, en busca de lograr una cooperación y solidaridad que asista a tener mayor empatía y pertenencia en los Proyectos que se pongan en marcha dentro de esta política.

En tal sentido, la Oficina de Talento Humano, debe diseñar, implementar, evaluar y mejorar estrategias comunicacionales, teniendo como actividades fundamentales las siguientes:

Comunicaciones periódicas

Reconociendo la diversidad de factores que influyen en la vida laboral, la Oficina de Talento Humano, utiliza diversos canales de comunicación efectiva para promover estrategias que contribuyan a cultivar entornos laborales propicios para el desarrollo integral. Estas estrategias están diseñadas en función de las necesidades cambiantes de la institución y los ambientes a los que están expuestos los Servidores Públicos de la Universidad Distrital.

El objetivo principal es impulsar, a través de piezas creativas, innovadoras y objetivas, hábitos de vida saludables, productivos y enriquecedores, que trasciendan en todos los aspectos. Este enfoque integral busca impactar positivamente en la calidad de vida de los Servidores Públicos de la Universidad Distrital.

Es esencial destacar que esta actividad no solo tiene un carácter informativo, sino que también juega un papel crucial en la integración y coordinación con las diversas áreas que contribuyen al proceso de mejora del bienestar y calidad de vida de los funcionarios. La colaboración interdisciplinaria se convierte así en un componente esencial para alcanzar resultados efectivos en la gestión del Talento Humano de la Universidad.

Días y eventos especiales

La mejora del clima laboral en la Institución requiere la construcción de relaciones sólidas, centradas en fortalecer la motivación y el compromiso de los Servidores Públicos. Este proceso se basa en valores fundamentales como la confianza, el sentido de pertenencia y el compañerismo. En este marco, las celebraciones de fechas especiales desempeñan un papel crucial al potenciar estos aspectos positivos, generando un impacto efectivo en la colaboración y la percepción de los funcionarios hacia la institución.

Con este propósito, la Universidad implementa diversas campañas destinadas a celebrar fechas especiales, tanto a nivel individual como institucional, con el objetivo de fortalecer los lazos entre la institución y sus Servidores Públicos. Estas iniciativas contribuyen al sentido de pertenencia y reconocimiento, consolidando una cultura laboral sólida y comprometida.

Además, estos espacios buscan generar un ambiente donde los Servidores Públicos de la Universidad Distrital se sientan importantes y valorados, elevando así la moral y motivación del equipo. Este impacto positivo se refleja en la satisfacción, compromiso, productividad y desempeño general de los funcionarios.

Ruta de éxitos

En la búsqueda de fomentar estados emocionales positivos en la Institución, se implementa una estrategia que consiste en replicar eventos y situaciones que promuevan y reconozcan el crecimiento y la mejora.

La Oficina de Talento Humano se propone resaltar los avances y logros que surgen en la institución, abarcando no solo el ámbito administrativo, sino también en los diversos sectores que conforman el ecosistema universitario. Esta iniciativa se basa en el principio de integración y en la visión de una universidad inclusiva para todos.

TERCERA ESFERA - IMPULSANDO EL TALENTO

En la tercera esfera, desde la Oficina de Talento Humano el objetivo fundamental es reconocer los dones y talentos que tienen los Servidores Públicos de la Universidad Distrital y poner a disposición de estos, espacios de crecimiento integral y de reconocimiento de sus aportes a la Institución.

Además, se busca identificar expandir estas habilidades únicas, propiciando así, la mejora y el desarrollo de la creatividad personal y por ende la sinergia que puede existir en los equipos de trabajo. De la misma manera, se pretenden brindar herramientas para generar mayor empatía, cooperación y servicio entre todos los servidores de la institución.

A partir de esta esfera, se espera crear un entorno integral, donde los Servidores Públicos de la Universidad Distrital puedan poner a disposición del equipo de la Entidad, nuevas formas de hacer, basadas en sus propias capacidades y talentos, en la inteligencia colectiva que existe al interior de la institución, y que, al mismo tiempo, tenga la posibilidad de reforzar estos conocimientos para su propio beneficio. Todo esto teniendo en cuenta la importancia del reconocimiento como salario emocional.

Estos reconocimientos tienen una visión amplia, dirigida a dar visibilidad, no solo a los resultados, sino a la trayectoria, compromiso y sentido de pertenencia con la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Así, la Oficina de Talento Humano, desarrolla, coordina, ejecuta y hace seguimiento a actividades que permitan dar cobertura a la tercera esfera, partiendo de las siguientes actividades como base para esto:

Potenciando talentos

A partir de la premisa de que cada individuo en la Institución posee habilidades y capacidades susceptibles de ser potenciadas, las cuales no necesariamente coinciden con su área de estudios o funciones dentro de la entidad, la Oficina de Talento Humano impulsa iniciativas que brindan a cada Servidor Público la oportunidad de exhibir estas facultades. Estos espacios se conciben como herramientas fundamentales para fomentar la integración, el reconocimiento y el desarrollo integral de cada persona.

La Oficina de Talento Humano se propone destacar y cultivar las aptitudes únicas de cada individuo, reconociendo que la diversidad de talentos contribuye significativamente al enriquecimiento de la comunidad universitaria. Estos eventos no solo buscan resaltar las habilidades laborales, sino que también promueven un ambiente donde la singularidad de cada miembro se valora y se integra de manera armoniosa en el tejido organizacional. En última instancia, se busca no solo mejorar el rendimiento profesional, sino también enriquecer la experiencia laboral y fortalecer el sentido de pertenencia de los Servidores Públicos en la Institución.

Semana del ingenio y la innovación

Este programa tiene como objetivo principal la integración de equipos multidisciplinarios que, gracias a la diversidad de sus perfiles, puedan generar ideas funcionales y de valor para la institución. Al mismo tiempo, se presenta como una herramienta significativa para los Servidores Públicos UD, fortaleciendo tanto sus conocimientos y saberes como el desarrollo de nuevas habilidades, resultado de la interacción colaborativa entre los miembros de estos grupos.

Bajo la premisa de desarrollar ideas innovadoras, funcionales e implementables, la Oficina de Talento Humano impulsa activamente esta iniciativa. Su enfoque se centra en fomentar el trabajo en equipo, la creatividad, el pensamiento crítico, la consecución de objetivos y la orientación a resultados. Este programa no solo busca promover la eficiencia y efectividad en la resolución de problemas, sino también enriquecer la experiencia de aprendizaje y desarrollo profesional de los Servidores Públicos UD, contribuyendo al progreso continuo de la institución.

Reconocimiento a la trayectoria

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas valora profundamente la destacada trayectoria de sus Servidores Públicos UD, reconociéndola como una fuente invaluable de contribuciones al crecimiento institucional, al logro de objetivos y a la identidad misma de la Institución.

En este sentido, se llevan a cabo eventos y actividades para rendir homenaje a los funcionarios que han dedicado lustros de servicio a la Universidad. Este proyecto busca destacar y dar

visibilidad al arraigado sentido de pertenencia que caracteriza a estos Servidores, quienes a lo largo de extensos periodos han brindado su dedicación y energía a las metas institucionales. Además, estos reconocimientos hacen énfasis en la importancia de los invaluable aportes realizados a lo largo de sus prolíficas carreras en la Universidad, subrayando la contribución sustancial que han hecho para enriquecer la vida laboral y la misión de la institución.

ACCIONES ESPECÍFICAS

Estímulos

La Universidad Distrital hará parte del Programa de Bienestar Laboral y Estímulos y apoyará la financiación de la educación formal; El mencionado plan está dirigido a funcionarios de libre nombramiento y remoción, provisionales, de carrera administrativa y docentes. La ley 909 del año 2004, en el parágrafo único del artículo 36 señala “Que con el propósito de elevarlos niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar, incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”. La Ley 100 de 1993, que trata el tema de Seguridad Social Integral sirve de marco legal a la que hace alusión el Decreto 1567 de 1998, sobre los Programa de Bienestar Laboral y Estímulos para Empleados Públicos.

El artículo 33° del decreto 1567 de 1998 *“determina que dentro de los planes de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, y otros que establezca el Gobierno Nacional”*.

De conformidad con la norma, los empleados contratista y temporales, dado su situación laboral transitoria, no podrán participar de los programas de educación formal o de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la institución, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento para desarrollar el puesto de trabajo.

El Programa de incentivos tiene como fin conceder reconocimientos por el buen desempeño, otorgando así una cultura de trabajo que estará dirigido a la excelencia, a la calidad y productividad, por lo tanto, deberá:

1. Crearse condiciones favorables para el desarrollo del trabajo, con el fin de que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Incentivo no pecuniario de reconocimiento por excelente labor

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

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

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

Incentivo No Pecuniario por Antigüedad

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

No monetarios otorgados a los mejores empleados de cada nivel y de la entidad.

(No pecuniarios)

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

1. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional que bien pueden ser de carácter institucional o de interés personal.
2. Programas de turismo social (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación).
3. Día compensatorio.
4. Plan vacacional escogido.
5. Actividades socioculturales y recreativas.
6. Financiación de investigaciones o de estudios en el exterior.

Para los incentivos de los equipos de trabajo se tiene en cuenta la gestión del área, de acuerdo con la información suministrada por el Área de Planeación y Control Interno de Gestión, también la participación en actividades programadas por Bienestar Laboral, SST, Gestión Ambiental y Capacitación. El Área de Talento Humano tendrá en cuenta el mayor número de servidores del equipo de trabajo que tenga el nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño.

Para la financiación del Programa de Bienestar y Estímulos, la Universidad Distrital no se tiene determinado un presupuesto, sin embargo, para la próxima vigencia se contemplará la posibilidad de formularlo y ponerlo en práctica, mientras tanto, se realizará gestión con los aliados estratégicos de la Universidad, como lo son, la Caja de Compensación Familiar, la ARL, entre otros.

A continuación, se presentan algunas actividades para dar cumplimiento al plan, algunas de ellas ya se encuentran establecidas desde hace varios años y otras serán consensuadas al interior del Comité de Bienestar Laboral.

SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

A continuación, se definen las herramientas destinadas a medir el cumplimiento de los objetivos delineados en el plan. Para ello, resulta imperativo considerar las actividades y metas estipuladas, así como evaluar los resultados obtenidos y la ejecución presupuestal.

Es esencial la formulación de un conjunto de indicadores que se ajusten a las necesidades y dinámicas del plan en cuestión. Estos indicadores deben permitir la evaluación del estado real de la ejecución de las actividades esenciales de valor, el alcance de las metas propuestas, el cumplimiento de los objetivos preestablecidos y sus impactos tanto para el talento humano involucrado como para la ciudadanía en general.

El seguimiento y control de la ejecución del Plan se documenta a través de un sistema detallado que incluye:

Reportes periódicos de diferentes instancias como lo son:

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

Medición mediante indicadores

Los indicadores desempeñan un papel fundamental al posibilitar la medición de los resultados en el contexto organizacional. Esta función reviste una importancia significativa, ya que los datos cuantitativos proporcionados por los indicadores constituyen una fuente fidedigna y objetiva que facilita la comprensión de los aciertos y desaciertos de la empresa. La sola percepción subjetiva de los resultados de la institución resulta insuficiente; en tal sentido, resulta crítico obtener una comprensión objetiva y cuantificada de los valores fundamentales de la Universidad.

Este enfoque, respaldado por indicadores tangibles, permite una evaluación más precisa y una toma de decisiones informada.

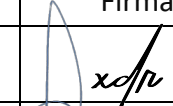
Nombre del Indicador	Fórmula del Indicador	Periodicidad	Tipo de Indicador
Nivel de ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano	Promedio de ejecución de planes: PPTH + PAV + PIC + PII - BS + PASST	Cuatrimestral	Eficacia
Nivel de satisfacción del Talento Humano	Encuesta de satisfacción	Anual	Impacto
Ausentismo por causa médica (Resolución 312 de 2019)	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes/Número de días de trabajo programado en el mes) * 100	Anual	Eficacia
Efectividad e impacto de la capacitación	Encuesta / Criterios: 1. Impacto en las características individuales 2. Impacto en los comportamientos 3. Impacto en el desempeño en el puesto de trabajo 4. Contribución al crecimiento personal 5. Aplicación práctica del conocimiento adquirido en la capacitación 6. Generación de valor a través del conocimiento adquirido Nota importante: Se debe medir en dos momentos. Al terminar el proceso formativo y después del proceso formativo (se sugieren 3 meses después)	Semestral	Impacto
Satisfacción de los servidores públicos que participan en las actividades de bienestar	Encuesta / Criterios: 1. Cobertura 2. Satisfacción 3. Logística	Semestral	Impacto

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
13-08-2024	Plan de Bienestar Social e Incentivos	V1

Actividad	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Deiby Xavier Duarte Rodríguez	cps. Profesional Universitario	
Revisó	Andrea Carolina Hospital Gordillo	Jefe Oficina de Talento Humano	
Aprobó	Elverth Santos Romero	Vicerrector Administrativo	
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.			