



UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

2024

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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

<b>INTRODUCCION</b> .....	<b>4</b>
<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>5</b>
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
<b>ALCANCE</b> .....	<b>6</b>
<b>MARCO JURÍDICO</b> .....	<b>7</b>
NORMATIVIDAD NACIONAL Y DISTRITAL .....	7
NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL .....	9
<b>MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>10</b>
<b>MARCO ESTRATÉGICO</b> .....	<b>14</b>
DIAGNÓSTICO.....	16
<i>Conformación del Talento Humano</i> .....	16
<i>Caracterización de los empleos</i> .....	18
<i>Caracterización de la planta</i> .....	22
<b>ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL</b> .....	<b>24</b>
<b>MODELO DE OPERACIÓN DE PROCESOS</b> .....	<b>25</b>
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> .....	<b>26</b>
PLANEACIÓN DE INGRESOS .....	27
<i>Plan Anual de Vacantes (PAV)</i> .....	27
<i>Plan de Previsión de Talento Humano (PPTH)</i> .....	27
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO .....	28
<i>Plan Institucional de Capacitación (PIC)</i> .....	28
<i>Plan de Bienestar Social e Incentivos</i> .....	28
<i>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</i> .....	29
RETIRO.....	29
<i>Programa de Prepensionados (PPP)</i> .....	29
PLANES COMPLEMENTARIOS.....	29
<i>Plan de inducción y reinducción</i> .....	30
<i>Plan de mejoramiento del FURAG</i> .....	30
INTEGRACIÓN PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS.....	30
RECURSOS PRESUPUESTADOS PARA LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	31
<b>ACTIVIDADES ESCENCIALES DE VALOR</b> .....	<b>32</b>
<b>SEGUIMIENTO, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN</b> .....	<b>34</b>
<b>CONTROL DE CAMBIOS</b> .....	<b>36</b>

## INTRODUCCION

La Gestión Estratégica del Talento Humano en el ámbito de la Administración Pública se destaca como un pilar esencial en un entorno caracterizado por su complejidad y dinamismo. Las políticas institucionales, alineadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), abordan desafíos contemporáneos, como el ciclo de vida del servidor público, la modernización estatal y la normativa constitucional.

En el contexto de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) constituye una herramienta esencial en cumplimiento con la normativa vigente y alineado con los propósitos del MIPG, contribuyendo a la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). En este marco, se integran elementos fundamentales, como políticas de estímulos, alineación con el Plan Nacional de Desarrollo, énfasis en integridad y ética, y el fomento de la mejora continua de la calidad de vida del talento humano.

La estrategia se enfoca en la modernización y fortalecimiento institucional, respondiendo a las tendencias políticas, sociales y económicas, y a los desafíos contemporáneos del cambio constante y avances tecnológicos. La atención prioritaria se dirige a atraer, estimular y retener a servidores altamente capacitados, reconociendo así la importancia estratégica de la gestión del talento humano para satisfacer las demandas ciudadanas.

El PETH se fundamenta en los principios del MIPG y se alinea con los pilares del empleo público, destacando el mérito, las competencias, el desarrollo y crecimiento, la productividad, la gestión del cambio, la integridad y el diálogo como elementos esenciales. Asimismo, está integrado con los planes estratégicos de la Universidad, el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital, y las políticas del gobierno nacional y distrital.

Además, el PETH de la Universidad Distrital busca cumplir con los requisitos de la metodología FURAG del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el propósito de elevar los niveles de desempeño, evaluación y generación de valor público. En suma, constituye una herramienta estratégica para la gestión del talento humano, orientada a la excelencia, la adaptabilidad y el logro de los objetivos institucionales.

En el mismo orden de ideas, se pretende lograr una integración fuerte y eficiente entre las áreas vinculadas a la construcción de un Bienestar Integral. En este sentido, se promoverá la colaboración conjunta de la Oficina de Talento Humano, la Oficina de Bienestar Universitario y el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de diseñar, implementar, evaluar y supervisar los distintos planes inherentes a esta disciplina.

## OBJETIVOS

### Objetivo general

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

### Objetivos específicos

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

## ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas aborda de manera integral la gestión del recurso humano. Este plan inicia con la identificación de las necesidades y culmina con actividades de seguimiento y control, contemplando todos los cargos de la estructura de planta. Sus acciones se sustentan en principios como orientación a resultados, excelencia, toma de decisiones basada en evidencias, aprendizaje e innovación, enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual y mejora continua.

Asimismo, el PETH se concibe como un instrumento que articula diversas variables para fortalecer el funcionamiento de la Universidad y alcanzar los objetivos propuestos. Abarca aspectos cruciales como bienestar, incentivos, capacitación, seguridad y salud laboral, dirigidos a toda la comunidad universitaria, que incluye Servidores Públicos, Docentes, Trabajadores Oficiales, Contratistas y otros actores. Con el cumplimiento de normativas y considerando desde la identificación de necesidades hasta el retiro del personal, el PETH procura generar un impacto positivo y sostenible en las partes interesadas, alineándose con la misión institucional y promoviendo la excelencia en el desempeño del talento humano.

## MARCO JURÍDICO

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

### Normatividad Nacional y Distrital

- **Constitución Política de 1991**
- **Ley 30 de 1992**, "Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior"
- **Ley 734 de 2002**, "Por la cual se expide el código disciplinario único"
- **Ley 909 de 2004**, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"
- **Ley 1221 de 2008**, "Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones"
- **Ley 1361 de 2009**, "Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia"
- **Ley 1955 de 2019**, "Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad"
- **Ley 1960 de 2019**, "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"
- **Ley 2088 de 2021**, "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"
- **Ley 2191 de 2022**, "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral"
- **Decreto 1567 de 1998**, "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"
- **Decreto 1227 de 2005**, "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998"
- **Decreto 884 de 2012**, "Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones"
- **Decreto 1083 de 2015**, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- **Decreto 648 de 2017**, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"
- **Decreto 894 de 2017**, "Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera"
- **Decreto 612 de 2018**, "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"

- **Decreto 1800 de 2019**, *“Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo”*
- **Decreto 2365 de 2019**, *“Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público”*
- **Decreto 491 de 2020**, *“Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*
- **Decreto 166 de 2010, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.**, *“Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”*
- **Decreto 545 de 2011, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.**, *“Por medio del cual se adopta la Política Pública para las Familias de Bogotá, D. C.”*
- **Decreto 62 de 2014, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.**, *“Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones”*
- **Decreto 86 de 2014, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.**, *“Por medio del cual se declara el día del servidor público en el distrito capital”*
- **Acuerdo 761 de 2020, Concejo de Bogotá, D.C.**, *“Por medio del cual se adopta el Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”*
- **Directiva 012 de 2015, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. - Secretaría Distrital de Planeación**, *“Lineamientos para la implementación de la estrategia ambientes laborales inclusivos”*
- **Directiva 002 de 2017, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.**, *“Lineamientos de bienestar en las entidades distritales”*
- **Circular Externa 11 de 2017, Departamento Administrativo de la Función Pública**, *“Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada con las organizaciones sindicales de empleados públicos”*
- **Circular 006 de 2021, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital**, *“Instrucciones en materia de Gestión del Talento Humano en cumplimiento del Acuerdo Laboral 2020 suscrito con organizaciones sindicales de empleados públicos de entidades y organismos distritales”*
- **Circular 100-024 de 2021, Departamento Administrativo de la Función Pública**, *“Formulación y publicación del plan estratégico del talento humano”*



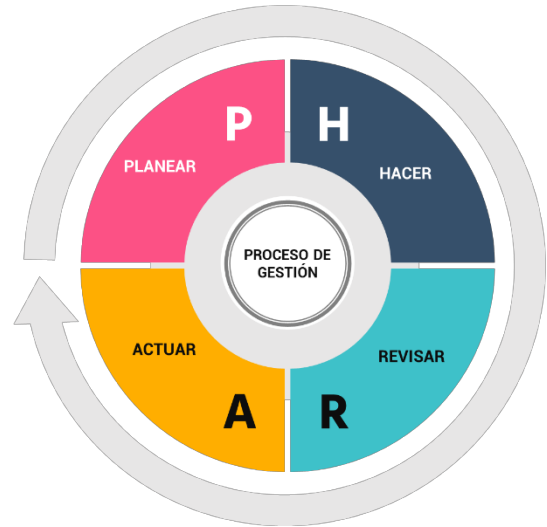
- **Circular 008 de 2018, Departamento Administrativo de la Función Pública**, *“Lineamientos para la ejecución de los planes de bienestar en las entidades distritales”*
- **Circular 014 de 2017, Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá**, *“Licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante”*

### **Normatividad Institucional**

- **Resolución 163 de 2019**, *“Por la cual se ajusta el Sistema Integrado de Gestión de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas - SIGUD, se implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, como su Marco de Referencia, y se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño”*
- **Resolución 297 de 2019**, *“Por la cual se reglamenta el funcionamiento y operativización de los Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño Institucional, como instancias de apoyo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y se corrige la Resolución de Rectoría No. 163 de mayo 9 de 2019”*
- **Resolución 003 de 2022**, *“Por medio del cual se autoriza al Rector a realizar unos nombramientos en la planta administrativa de la institución y se dictan otras disposiciones”*
- **Resolución 001 de 2024**, *“Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones para los cargos de planta global del personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”*

## MARCO CONCEPTUAL

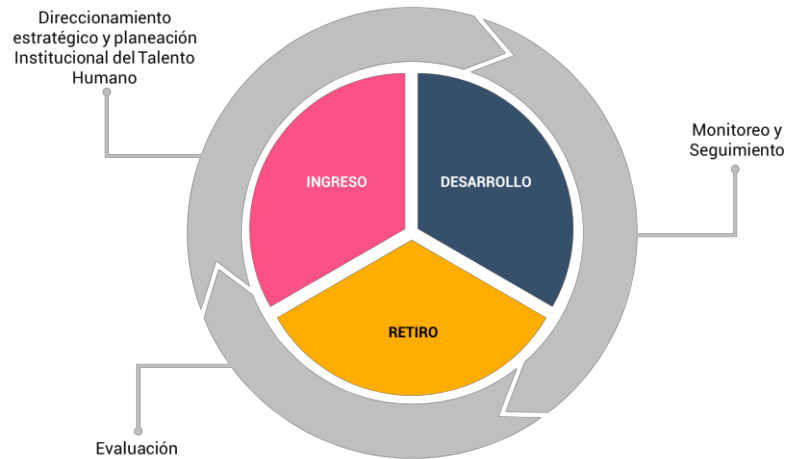
La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se enmarca en la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 - 2030, que tiene como objetivo *“Gestionar el potencial del Talento Humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público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



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

Así, la estrategia se alinea con dicho Modelo (MIPG), destacando al Talento Humano como factor crucial para alcanzar el éxito. En tal sentido, la implementación de esta política busca mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos, aumentando su calidad de vida y productividad mediante las rutas de creación de valor y sus temáticas, que permiten acciones a través del fortalecimiento del talento humano.

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



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

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

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



1. **La felicidad nos hace productivos:** seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, trabajo en casa, desconexión

laboral, ambiente físico, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

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

Asimismo, estas rutas apuntan a lograr 4 objetivos básicos:

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

Por otra parte, el Decreto 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.", establece que las entidades del estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), deben formular y establecer el Plan de Acción Institucional (PAI) y sus 6 planes componentes:



Finalmente, es menester señalar que el Acuerdo 761 de 2020: “Por medio del cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2020-2024, un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, establece en su artículo 5: “Principios: La vocación de servicio y liderazgo público, la ética, la transparencia y rendición de cuentas, la inteligencia y acción colectiva, la corresponsabilidad, la interdependencia e integración, son los principios que guiarán el ejercicio del servicio público del gobierno distrital y los principios que caracterizarán la relación público - privada y el quehacer de cada una de las entidades que conforman la administración distrital.

## 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 delimitan 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.

En adición, se encuentra intrínsecamente relacionado con el proyecto institucional de la Rectoría para el periodo 2021-2025, el Acuerdo 761 de 2020 denominado "Por medio del cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2020-2024", que propone un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI. Asimismo, se vincula de manera oportuna con otros planes inherentes a la Universidad, consolidando así una perspectiva integral y contextualizada.

Este plan estratégico también demuestra su consonancia con el direccionamiento estratégico de la Universidad, las políticas emanadas por el gobierno nacional y distrital en el ámbito de la educación y el talento humano, así como con la normatividad vigente en dicha materia. En este contexto, destaca su alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en particular, con la Dimensión 1 referente a Talento Humano.

Es imperativo destacar la relevancia asignada a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), la cual se erige como un componente central en la concreción de los objetivos delineados en este plan estratégico. Esta política, en sinergia con los proyectos y los procesos institucionales, constituye un pilar fundamental para la materialización de las metas propuestas en materia de talento humano.

Finalmente, se constata la armonización de este Plan Estratégico de Talento Humano con la visión, la misión y los objetivos de la Universidad, consolidando una coherencia institucional que subraya su compromiso con la excelencia académica, la formación integral y el desarrollo sostenible.

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

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

**Objetivos:**

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

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

## Diagnóstico

Según el MIPG, es crucial disponer de información oportuna y actualizada para que el Plan Estratégico del Talento Humano cuente con insumos fiables y logre una gestión efectiva, generando impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. En este contexto, la Universidad Distrital posee información actualizada sobre el Talento Humano. A partir de esta información, se elabora un diagnóstico detallado para la Gestión Estratégica del Talento Humano, utilizando diversas herramientas de evaluación.

### 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:

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

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

<b>Nivel Jerárquico</b>	<b>Cargos</b>	<b>Ocupados</b>	<b>Carrera Administrativa</b>	<b>Provisionalidad</b>	<b>Periodo Fijo</b>	<b>Nombramiento Ordinario</b>	<b>Docente en comisión</b>	<b>Carrera encargo y comisión adtiva</b>	<b>Vacantes</b>
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
<b>TOTALES</b>	<b>238</b>	<b>171</b>	<b>24</b>	<b>104</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>67</b>

## 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%
<b>TOTALES</b>	<b>238</b>	<b>100.0%</b>

#### 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%
<b>TOTALES</b>	<b>238</b>	<b>100.0%</b>

#### 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%
<b>TOTALES</b>	<b>238</b>	<b>171</b>	<b>67</b>	<b>72%</b>

De lo anterior es posible asegurar que del total de cargos que se requieren en la Planta Administrativa (238), se encuentran cubiertos el **72%**, teniendo **67 vacantes** distribuidas de la siguiente manera:

- De acuerdo al Plan Indicativo, Eje transformador 4 de Talento Humano y Bienestar se contempla un lineamiento de acción para la promoción de la formalización laboral a través de la proyección de la ampliación de la planta administrativa y profesionalización de la misma.
- Mediante la Resolución 380 de julio de 2023 se componen tres (3) mesas de trabajo, a) Modificación al manual de funciones; b) Mecanismo de provisión de cargos creados con ocasión de los acuerdos; c) Estatuto de personal administrativo, con el objetivo de apoyar a la administración e identificar el personal idóneo para los cargos vacantes, los cuales ascienden a **67 cargos**, representado un **28%** del total de cargos requeridos.
- Para cargos **Directivos**, respecto al total requerido para este nivel (20), **faltan por cubrir 2 vacantes**.
- Para cargos **Profesionales**, respecto al total requerido para este nivel (75), **faltan por cubrir 38 vacantes**, el 51%
- Para cargos **Técnicos**, respecto al total requerido para este nivel (21), **faltan por cubrir 8 vacantes**, el 38%
- Para cargos **Asistenciales**, respecto al total requerido para este nivel (118), **faltan por cubrir 19 vacantes**, un 16%

El déficit identificado se atribuye a las siguientes circunstancias:

En el ejercicio fiscal de 1995, se llevó a cabo la última convocatoria para el llenado de vacantes permanentes. Tras agotarse la lista de candidatos elegibles, se procedió a cubrir las vacantes de manera provisional hasta el año 2012. A partir de dicha fecha, únicamente se han efectuado dos nombramientos en vacancia definitiva por orden judicial: uno en 2014 y otro en 2019.

La Universidad Distrital, en virtud de la autonomía que le confiere la Constitución Política para establecer sus estatutos o reglamentos y la facultad de organizar su propia estructura interna, se encuentra en la necesidad de modificar y actualizar sus estatutos con el objetivo de incorporar la categoría de "Personal Administrativo". La mencionada modificación ya ha sido delineada en el proyecto de reforma estatutaria que actualmente se desarrolla internamente en la Universidad, con miras a llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes. Este asunto reviste particular prioridad para la Alta Dirección, dado que, sin la aprobación de dicha modificación, resulta imposible realizar cualquier gestión administrativa orientada a cubrir las vacantes en la plantilla administrativa.

En el ejercicio fiscal de 2022, el Consejo Superior Universitario emitió la Resolución 003 de 2022, *"Por medio del cual se autoriza al Rector a realizar unos nombramientos en la planta administrativa de la institución y se dictan otras disposiciones"*. El artículo 2° de dicha resolución dispone que la administración debe presentar, en un plazo de seis (6) meses a partir de la expedición de este acto administrativo, un plan que, para su formulación, contemple las contribuciones de las asociaciones sindicales y la comisión de personal de la universidad. Este plan tiene como objetivo abordar de manera integral la formalización de las relaciones laborales en la Institución. Se espera que dicho plan contemple una propuesta detallada de estructura, requisitos y funciones, así como una jerarquía de cargos y una escala salarial. Además, deberá incluir una estimación precisa de los costos y gastos, así como las fuentes de financiación necesarias para la implementación de la estructura y el correspondiente concurso público, cerrado o mixto, según sea pertinente. El cronograma para la ejecución de estas actividades también deberá ser parte integral de este plan. En virtud de lo dispuesto en el artículo 1 de esta resolución, las vacantes en la planta administrativa de la institución podrán ser llenadas únicamente después de la aprobación por parte del Consejo Superior Universitario del plan mencionado y la ejecución de los concursos derivados del mismo.

Partiendo de lo anterior, y buscando dar cumplimiento cabal a las necesidades detectadas y expuestas, se celebra el 20 de diciembre de 2023, el Contrato Interadministrativo Nro. 002030 de 2023, entre la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y la Universidad de Pamplona, cuyo objeto es: *"Contratar la prestación de servicios especializados de consultoría, para realizar la redefinición de la estructura de cargos de la planta de personal administrativo, mediante estudios de alineación estratégica, macroestructura organizacional y cargas laborales cuyo resultado soporte la modificación y ampliación de la planta requerida para la prestación del servicio educativo"*

Este acuerdo busca en primer lugar, realizar una evaluación clara y precisa de los procesos inherentes a cada cargo, con el fin de determinar de manera efectiva las necesidades de personal de la institución; en segundo lugar, pretende rediseñar y optimizar los procesos existentes para mejorar el uso de los recursos y talentos disponibles en la Universidad; finalmente, establece estándares y referencias que orientan a la Institución y a sus miembros en la toma de decisiones, enfocados en el consenso y la objetividad como principios fundamentales.

En el mismo sentido, el 04 de enero de 2024, se emite la Resolución 01, *"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones para los cargos de planta global del personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas"*, cuyo artículo primero establece: *"adoptar el Manual Específico de Funciones para los Cargos en la Planta Global de Personal Administrativo"*

de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, cuyas funciones deberán ser cumplidas por los servidores públicos con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión, objetivos y funciones que la Ley y la normatividad vigente, contenido en el documento anexo que hace parte integral de la presente Resolución”.

En el mismo orden de ideas, el 03 de abril de 2024, es emitida la Resolución 122, “Por la cual se actualiza y se modifica la Resolución 426 de 29 de agosto de 2016 y se dictan otras disposiciones”, dirigida a regular y optimizar los procedimientos de evaluación de desempeño, con el objetivo de proporcionar herramientas para facilitar la toma de decisiones en el contexto de la profesionalización y el desarrollo continuo de la planta administrativa de la Universidad.

Por lo tanto, se surtirá lo dictaminado permitiendo abrir una ventana para la formalización del recurso humano. A continuación, se relaciona el inventario de la planta de docentes.

### 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
<b>TOTALES</b>	<b>554</b>	<b>539</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

### 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
<b>TOTALES</b>	<b>209</b>	<b>78</b>	<b>1260</b>	<b>1547</b>

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

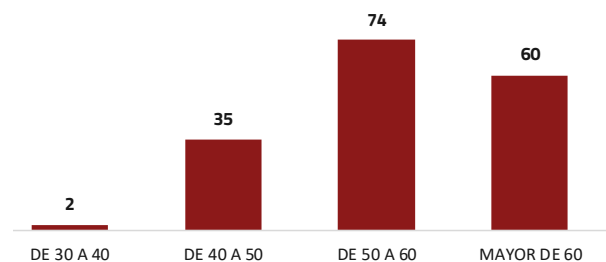
#### Por género

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

#### 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
<b>TOTALES</b>	<b>81</b>	<b>90</b>	<b>171</b>

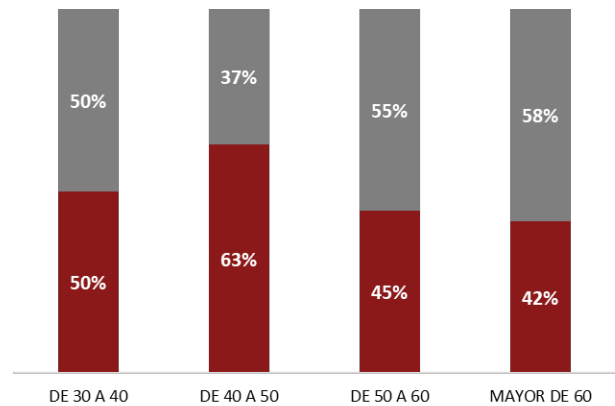
Los servidores de la Universidad Distrital, en su mayoría, se encuentran por encima de los 50 años de edad, representando estos segmentos un 78%, de la totalidad del personal activo a la fecha.



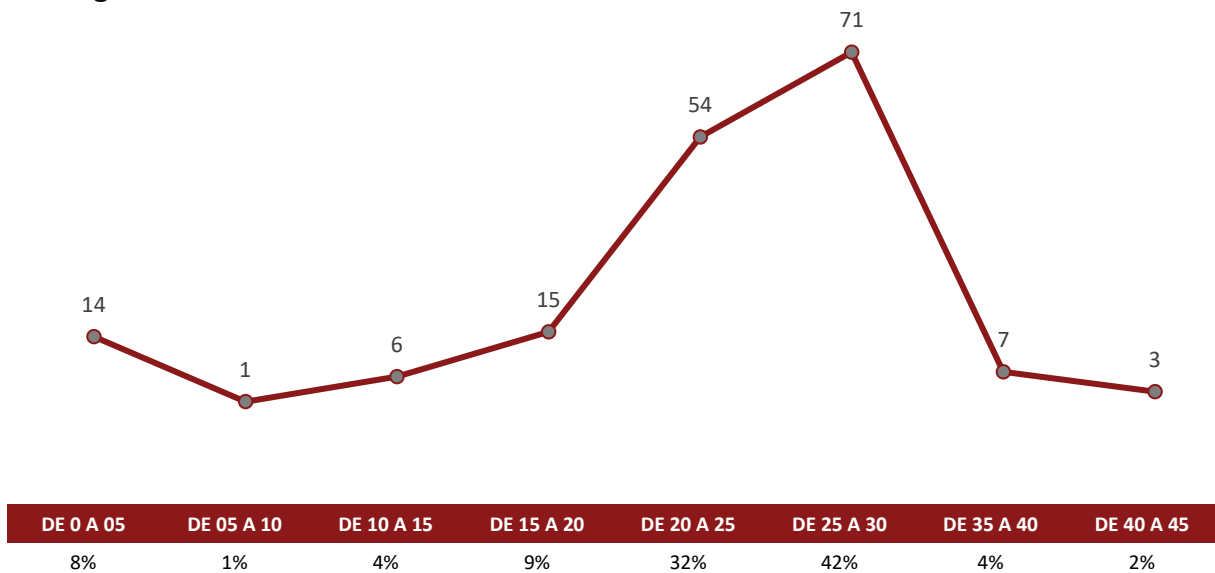
El 21% del personal se encuentra en el segmento que va de 40 a 50 años, mientras que solo el 1% está por debajo de los 40 años, siendo 57 años de edad el promedio para la Institución.

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.



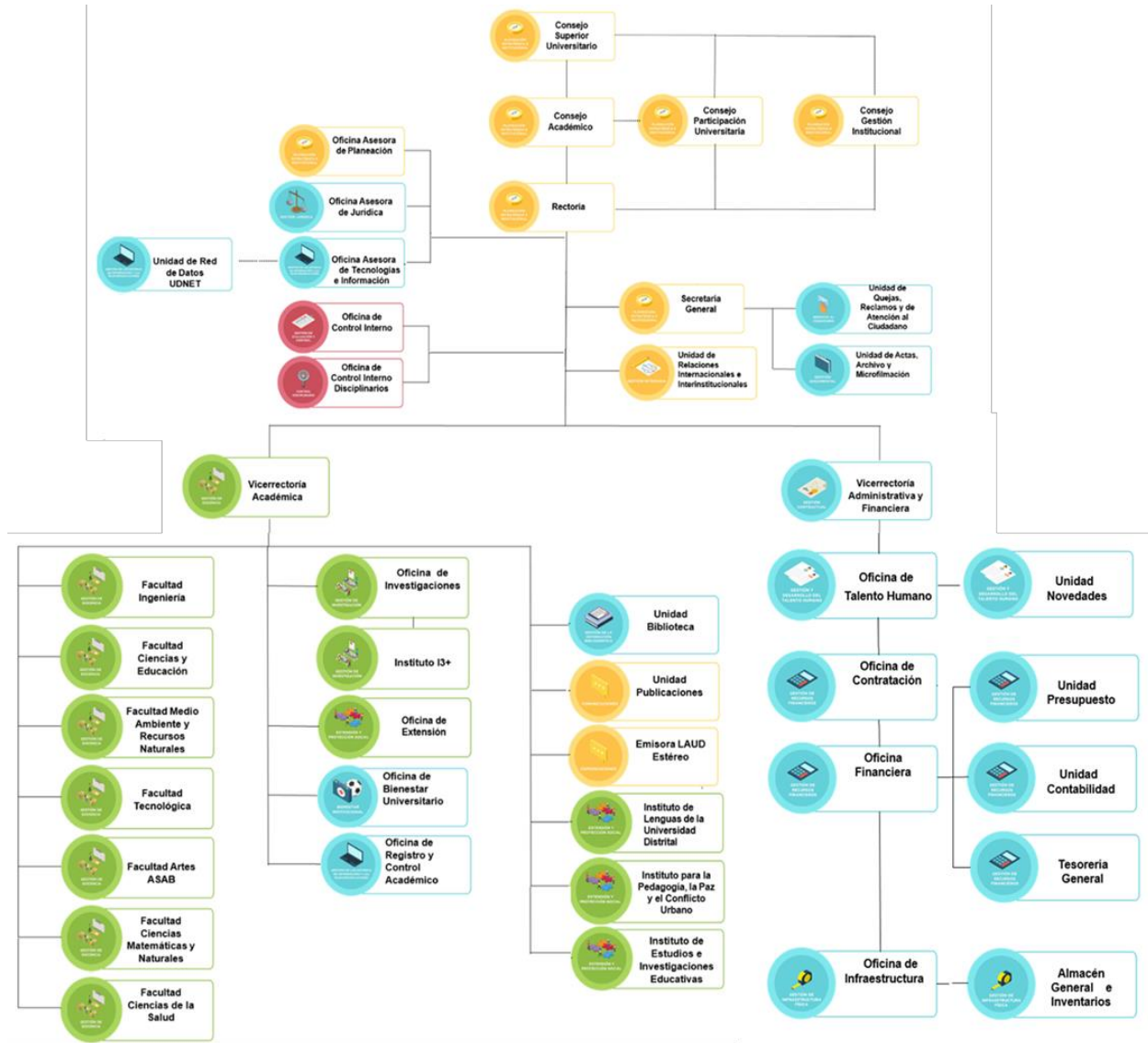
### Por antigüedad



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.

# ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

A continuación, se presenta el Organigrama Institucional vigente para la fecha de preparación de este Plan:





## MODELO DE OPERACIÓN DE PROCESOS

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



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

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

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



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



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



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



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

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

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la Universidad Distrital abarca el ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro. Integra elementos clave en la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Asimismo, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano se implementa de manera integral y transversal en diversas dependencias universitarias.

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

Como puede observarse, la Alta Dirección compuesta por el Consejo Superior Universitario y la Rectoría, participan mayoritariamente en el desarrollo del componente planeación por lo cual se requiere de su liderazgo y participación.

En el mismo orden de ideas, es de señalar que el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, permite articular todos los cargos que hacen parte de la estructura de planta de la Universidad Distrital en los principios de: orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, vocación de servicio, aprendizaje e innovación, enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo; para la generación de valor público. Igualmente, integra los demás planes del Decreto 612 de 2018, en lo pertinente al proceso Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

De tal forma, a continuación, se detallan las acciones de planeación estratégica de gestión del talento humano, que se desarrollarán durante la vigencia 2023 y años siguientes:

### **Planeación de Ingresos**

Con el propósito de asegurar una adecuada cobertura de los puestos requeridos en la entidad, con personal altamente calificado y que cuente con las competencias esenciales para respaldar la mejora de los procesos internos, en consonancia con un enfoque centrado en resultados, excelencia y calidad, la Gestión Estratégica del Talento Humano implementa una serie de planes. Estos planes tienen como finalidad comprender de manera integral las necesidades institucionales de personal, con el objetivo de planificar de manera apropiada el proceso de previsión de servidores. Este proceso se lleva a cabo con estricto cumplimiento de la normativa vigente y conforme a los requisitos específicos de la Universidad Distrital.

#### ***Plan Anual de Vacantes (PAV)***

Administrar y actualizar de forma precisa la información concerniente a los puestos de trabajo vacantes definitivos en la entidad, con el propósito de planificar y administrar de manera efectiva la provisión de cargos a lo largo del periodo respectivo. Esto en búsqueda del cumplimiento cabal de los objetivos institucionales, contribuyendo así a la generación de valor y al fortalecimiento de la estructura de talento humano en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Así, el Plan Anual de Vacantes busca la provisión definitiva de los empleos según sus características.

ACTIVIDAD DE GESTIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE	F. CUMPLIMIENTO
Plan Anual de Vacantes	Elaborar, aprobar y publicar	Oficina de Talento Humano	Primer trimestre
	Ejecutar las actividades programadas		31/12/2024
	Elaborar, aprobar y publicar informe de ejecución		31/12/2024

#### ***Plan de Previsión de Talento Humano (PPTH)***

Prever, anticipar, costear y pronosticar anualmente el cálculo de los empleos necesarios para atender las presentes y futuras necesidades de personal de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Esto garantizará el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, la gestión del conocimiento, la calidad de los servicios y la generación de valor público.

## Desarrollo del Talento Humano

La Universidad Distrital canaliza sus esfuerzos hacia el desarrollo integral del Talento Humano, con el propósito de mejorar las condiciones de los servidores institucionales. Este proceso se realiza mediante la implementación de estrategias cuidadosamente diseñadas para abordar las diversas dimensiones del individuo. Se concede una atención especial a la calidad de vida, la salud integral y la contribución al crecimiento intelectual. Este enfoque no solo busca enriquecer la experiencia de los funcionarios, sino que también persigue el objetivo primordial de optimizar la gestión de los recursos universitarios. Asimismo, se orienta hacia la consecución de resultados de alta calidad, guiados por los principios de excelencia institucional.

### ***Plan Institucional de Capacitación (PIC)***

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se centra en la generación de valor público a través del crecimiento integral de sus servidores y funcionarios. Busca fortalecer competencias individuales y colectivas mediante acciones de formación, preparación y actualización, fomentando una cultura basada en la transparencia, el respeto y el servicio. Este plan tiene como objetivo contribuir al fortalecimiento de habilidades, capacidades y competencias funcionales y socio-emocionales, promoviendo el desarrollo laboral, profesional y personal de los servidores. Además, busca mejorar la eficiencia y eficacia en la formulación, desarrollo y evaluación de planes, programas y proyectos del servicio público en Colombia y de la propia entidad.

El enfoque del PIC se dirige también a promover el desarrollo integral a nivel personal e institucional. Formulada anualmente, se basa en las necesidades expresadas por los funcionarios, las identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las diferentes evaluaciones que se apliquen durante el periodo. Su construcción anual tiene como propósito principal la progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores públicos, contribuyendo a la eficiencia y gestión del conocimiento institucional.

### ***Plan de Bienestar Social e Incentivos***

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas se compromete con el desarrollo integral de sus colaboradores mediante la implementación de planes de bienestar. Estos planes buscan mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral, abordando aspectos personales, laborales, familiares y sociales. Centrados en generar valor público, se basan en las necesidades específicas de los funcionarios, considerando aspectos normativos, técnicos y administrativos del talento humano. La estrategia se enfoca en diseñar actividades que aumenten la productividad, motivación y desarrollo profesional y personal. Se promueve la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos alineados con los valores institucionales, fomentando

una cultura organizacional deseada. Además, se incluyen acciones de reconocimiento para enaltecer el compromiso y la labor de los servidores públicos.

### ***Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo***

En la Universidad Distrital Francisco José de Caldas opera su Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en consonancia con políticas, normas y actividades enfocadas en promoción, prevención y seguridad de los trabajadores. Este subsistema busca garantizar el bienestar físico, mental y social de todos los empleados, independientemente de su tipo de vinculación, minimizando riesgos y mejorando las condiciones laborales. Su objetivo principal es mejorar las condiciones de seguridad y salud, reduciendo accidentes y enfermedades laborales. Estructurado bajo el ciclo PHVA, se implementa de acuerdo con resultados de seguimientos institucionales, promoviendo un mejoramiento continuo y ambientes laborales seguros. Se establecen disposiciones y responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir y monitorear riesgos prioritarios. Los programas incluyen actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional y prevención del riesgo, fomentando una cultura de bienestar y seguridad basada en el autocuidado. La formulación de iniciativas se centra en la promoción de hábitos saludables, caracterización de comorbilidades y cultura de la prevención.

## **Retiro**

### ***Programa de Prepensionados (PPP)***

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 nuestra 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.

## **Planes complementarios**

Se detallan los demás planes inmersos que aportan a la ejecución del PETH:

### **Plan de inducción y reinducción**

Se busca facilitar al equipo humano de la Universidad Distrital, la integración al contexto y dinámica organizacional mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación TIC'S, fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad institucional para el buen desempeño de su cargo.

ACTIVIDAD DE GESTIÓN	ACCIÓN	RESPONSABLE	F. CUMPLIMIENTO
Plan de inducción y reinducción	Elaborar, aprobar y publicar	Oficina de Talento Humano	Primer trimestre
	Ejecutar las actividades programadas		31/12/2024
	Elaborar, aprobar y publicar informe de ejecución		Trimestral

### **Plan de mejoramiento del FURAG**

Para la identificación del autodiagnóstico y de la línea base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG vigencia 2022-2025, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Es de suma importancia para el PETH, revisar y alinear las mejoras que se deben desarrollar en la Universidad, según los resultados vigencia 2021, en la Dimensión 1, Talento Humano.

### **Integración planes institucionales y estratégicos**

El Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para a Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”, establece en su artículo 1: “Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año...”

## Recursos presupuestados para la planeación estratégica del talento humano

Los recursos presupuestados en el presupuesto para la vigencia 2024 y siguientes, para cada uno de los planes a través de los cuales se implementa el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad, son los siguientes:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	2022	2023	2024	2025
Plan de Bienestar Social	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Plan Institucional de Capacitación	\$ 275.628.000	\$ 228.750.000	\$ 330.100.000	Proyectado
Plan Anual de Vacantes	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Plan de Previsión de Recursos Humanos	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	\$ 98.000.000	\$ 212.756.000	\$ 283.062.000	Proyectado
<b>TOTALES</b>	<b>\$ 373.628.000</b>	<b>\$ 441.506.000</b>	<b>\$ 613.162.000</b>	<b>Proyectado</b>

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera - División de Recursos Financieros. Presupuesto 2024.

## ACTIVIDADES ESCENCIALES DE VALOR

Todas las actividades de valor tienen como puntos comunes:

1. Los responsables de la ejecución y control son el Rector, el Vicerrector administrativo y financiero y el jefe Oficina de Talento Humano.
2. Los recursos corresponden a la asignación para el periodo respectivo
3. La meta de ejecución es del 100%
4. El periodo de ejecución y control va desde el 01 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Información General del Plan			
<b>Objetivo estratégico Asociado al Plan-Plan Estratégico UD 2018-2030</b>			
L4. Garantizar, gestionar y proveer las condiciones institucionales para el cumplimiento de las funciones universitarias y el bienestar de su comunidad.			
<b>Dimensión del MIPG asociada</b>	Dimensión 1. Talento humano		
<b>Nombre del plan</b>	Plan Estratégico de Talento Humano 2021-2025	<b>Fecha inicio</b>	01/01/2022
		<b>Fecha inicio</b>	31/12/2025
<b>Responsables</b>	Rector - Vicerrector Administrativo y Financiero - Jefe Oficina de Talento Humano		
<b>Objetivo General</b>	Planear, ejecutar, evaluar y promover el desarrollo integral del talento humano a través de acciones que permitan potenciar las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios de planta en su ciclo de servidor público en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas; impactando el ambiente de trabajo, la calidad de vida laboral, la prestación de servicios a la comunidad universitaria y ciudadanía, el fortalecimiento de la gestión interna, la satisfacción del talento humano y la generación de valor público.		
<b>Presupuesto total</b>	\$373.628.000		

Actividad de valor	Producto o Servicio
Formular las políticas de Talento necesarias para la misionalidad y su articulación con la planeación estratégica Universitaria	Políticas de Talento Humano
Actualizar y mejorar el proceso de Gestión y Desarrollo de Talento Humano	Proceso y procedimientos actualizados
Analizar la planta de personal, perfiles, cargos, necesidades y la estructura para la adecuada gestión de la Universidad	Estudio de planta de personal



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

## 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.



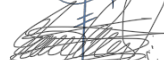
Nombre del Indicador	Fórmula del Indicador	Periodicidad	Tipo de Indicador
Nivel de ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano	Promedio de ejecución de planes: PPTH + PAV + PIC + PII - BS + PASST	Cuatrimestral	Eficacia
Nivel de satisfacción del Talento Humano	Encuesta de satisfacción	Anual	Impacto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