

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN DE CONSEJOS Y/O COMITÉS	Código: GI-FR-020	
	Macroproceso: Dirección Estratégico	Versión: 01	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 13/10/2022	

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO SESIÓN ORDINARIA No. 002 FECHA (18/02/2025)															
Proceso: Gestión Integrada															
Motivo y/o Evento: Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD	Hora de Inicio: 3:00 PM														
Lugar: Sala juntas Rectoría	Hora de finalización: 3:45 PM														
Miembros	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nombre</th> <th>Cargo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Giovanny Mauricio Tarazona B.</td> <td>Rector</td> </tr> <tr> <td>Elverth Santos Romero</td> <td>Vicerrector Administrativo y Financiero</td> </tr> <tr> <td>Lisseth Paola Salazar Narváez</td> <td>Secretario General</td> </tr> <tr> <td>Ivette Catalina Martínez Martínez</td> <td>Jefe Oficina Asesora de Planeación</td> </tr> <tr> <td>Wilson Jairo Pinzón Casallas</td> <td>Decano Facultad de Ciencias, Matemáticas y Naturales</td> </tr> <tr> <td>Wilson Gordillo Thiriat</td> <td>Coordinador Currículo y Calidad</td> </tr> </tbody> </table>	Nombre	Cargo	Giovanny Mauricio Tarazona B.	Rector	Elverth Santos Romero	Vicerrector Administrativo y Financiero	Lisseth Paola Salazar Narváez	Secretario General	Ivette Catalina Martínez Martínez	Jefe Oficina Asesora de Planeación	Wilson Jairo Pinzón Casallas	Decano Facultad de Ciencias, Matemáticas y Naturales	Wilson Gordillo Thiriat	Coordinador Currículo y Calidad
	Nombre	Cargo													
	Giovanny Mauricio Tarazona B.	Rector													
	Elverth Santos Romero	Vicerrector Administrativo y Financiero													
	Lisseth Paola Salazar Narváez	Secretario General													
	Ivette Catalina Martínez Martínez	Jefe Oficina Asesora de Planeación													
	Wilson Jairo Pinzón Casallas	Decano Facultad de Ciencias, Matemáticas y Naturales													
Wilson Gordillo Thiriat	Coordinador Currículo y Calidad														
Elaboró: Jenniffer Amanda Pacheco Castro															

OBJETIVO:

Revisar y evaluar la propuesta presentada por la Oficina Asesora de Tecnologías de la Información con respecto al Plan Estratégico de la Información y las Comunicaciones – PETIC, vigencia 2025 – 2028, considerando las observaciones realizadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en su 10ª sesión del año 2024, con el objetivo de realizar las adecuaciones necesarias y proceder a su aprobación.

Presentar el informe actualizado sobre el estado de ejecución de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, vigencia 2025, con el fin de proporcionar una visión clara de los avances.

ORDEN DEL DÍA:

1. Verificación quórum.
2. Aprobación orden del día.
3. Presentación Plan Estratégico de la información y las comunicaciones – PETIC, vigencia 2025 – 2028
4. Presentación del estado de los planes del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, vigencia 2025
5. Propositiones y Varios

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN DE CONSEJOS Y/O COMITÉS	Código: GI-FR-020	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 01	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 13/10/2022	

DESARROLLO:

- 1. Verificación quórum:** Se realiza la verificación del quórum para la sesión confirmando la participación de seis (6) miembros del Comité, además de la participación del Dr. Guillermo Alfonso Gutiérrez y el Dr. Jaime Andrés Riascos, por parte de la Oficina de Control Interno y la Oficina Asesora Jurídica respectivamente.
- 2. Aprobación orden del día:** Una vez se realiza la lectura del orden del día se aprueba sin modificaciones.
- 3. Presentación Plan Estratégico de la información y las comunicaciones – PETIC, vigencia 2025 – 2028**

Teniendo en cuenta que el Plan Estratégico de la información y las comunicaciones – PETIC, vigencia 2025 – 2028, fue presentado en la 10ª sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño (19/Dic/2024) y que este quedó sujeto a votación, era compromiso de la Oficina Asesora de Tecnologías de la Información realizar los ajustes al plan según las observaciones realizadas en dicha sesión.

En ese sentido, el Profesor Alejandro Daza, hace una breve descripción de lo presentado en la sesión anterior, donde se expuso un mapa de ruta de lo definido, la metodología, resumen de la edición de la arquitectura institucional, finalizando con la actualización del PETIC, mencionando que quedaron cuatro grandes proyectos, los cuales son gobernanza de datos, gestión de la seguridad o en misión del modelo operativo y arquitectura institucional y de los cuales se entregó la documentación quedando pendiente las observaciones por parte del Comité.

Por otro lado, el Profesor Daza menciona que una de las grandes preocupaciones son los recursos para financiar el PETIC, por lo que trae nuevamente a consideración la observación del asesor de Rectoría Juan Carlos Amaya en la sesión anterior, en donde se menciona que la función del Comité es asesorar y no aprobar presupuestos, por lo que por parte de la Oficina Asesora de Tecnologías de la Información lo que se busca es que sea aprobado el proceso de lo que se definió como el plan estratégico de tecnologías de información, pues el desarrollo del ejercicio depende de los recursos asignados vigencia a vigencia para la financiación de los mismos y que en colaboración con la Oficina Asesora de Planeación se realizaría la optimización de los recursos o la disponibilidad de los recursos materiales; Finaliza su intervención dando espacio para las preguntas por parte del comité respecto al PETIC y confirma con la Oficina Asesora de Planeación si de la sesión anterior se habían recibido inquietudes, a lo que la Jefe Ivette Catalina Martínez responde que no.

Inician las intervenciones el señor Rector, mencionando que uno de los ejes estratégicos en el plan indicativo es la transformación digital, por lo tanto, debe haber coherencia entre lo que se planea y lo que se desarrolla; mencionando que estamos en finalización de periodo electoral y la propuesta del PETIC estaría definida para un plazo de 48 meses, lo que indica que se estaría dejando una hoja de ruta para el siguiente periodo electoral.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN DE CONSEJOS Y/O COMITÉS	Código: GI-FR-020	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 01	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 13/10/2022	

Seguidamente el Rector pregunta cuánto cuesta el total del PETIC a lo largo de todas las vigencias, se realiza el cálculo en los archivos proporcionados al comité, encontrando que aproximadamente su ejecución requiere de \$53.685.000.000 de pesos para un horizonte de cuatro años (2025 al 2028).

2024												2025												2026												2027												2028												Total: 2025-2028					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	\$ 4.091.867.685,26	\$ 14.581.713.858,77	\$ 14.581.713.858,77	\$ 14.598.452.195,61	\$ 10.723.302.047,19	\$ 53.685.302.780,33

Una vez dicho esto, el Rector se centra en el valor a ejecutar para 2025, que según el archivo corresponde aproximadamente a \$ 14.581.713.858 de pesos, y aclara que no es razonable traer a aprobación por parte del comité un tema que no se puede ejecutar y en tal caso de ser aprobado, más adelante los miembros se verían en aprietos por aprobar temas con problemas de planeación.

El Rector pregunta: ¿cuánto tenemos de inversión para tecnología este año (2025) ?, El Profesor Alejandro Daza responde que, en este momento, no se dispone de recursos destinados a inversión en tecnología.

Pregunta nuevamente el Rector, ¿cómo podemos reorganizar o redistribuir las fases del PETIC?, A lo que la jefe de la Oficina Asesora de Planeación responde que ya se cuenta con el diagnóstico de las necesidades, Por lo tanto, el siguiente paso es priorizar los proyectos a ejecutar. En caso de que estos proyectos se mantengan vigentes, se procederá al desarrollo de las fichas correspondientes, ya sea para aquellos que forman parte de los proyectos en curso o para aquellos que se diseñen específicamente para la implementación del PETIC; mencionando por parte del Rector, que estas fichas también se deben incluir en Banco de Proyectos.

Seguidamente el Rector se dirige al jefe de la Oficina Asesora de Tecnologías de la Información (OATI), explicando que sería inapropiado aprobar el Plan Estratégico de la información y las comunicaciones – PETIC, el cual tiene un componente presupuestal, que el Comité no puede soportar; por lo que también trae a discusión ¿cuál es la prioridad en cuanto al dinero y que cantidad hay asignada para la vigencia 2025? Respondiendo por parte de la OATI, que actualmente no hay asignación y que solo se podría saber hasta mitad de año el valor asignado, dependiendo de los recursos lleguen; Interviene la jefe Ivette Martínez aclarando que dentro de la planeación que se realizó para los proyectos de inversión que maneja la OATI, se asignó una parte de los recursos a un pequeño proceso llamado seguridad de la información, lo que cubre una pequeña parte del PETIC.

En ese sentido, dando cierre a la discusión frente a la aprobación de los proyectos del PETIC el profesor Daza pregunta ¿si la aprobación queda pendiente hasta que haya disponibilidad de recursos?, A lo que la jefe de la OAP responde: no quedaría aprobado, pero hace la claridad que se deben revisar otros temas de cumplimiento, pues si es necesario que la Universidad cuente con el PETIC; y con el objetivo de continuar con la sesión el Rector pregunta por soluciones, proponiendo la Dra. Ivette Catalina Martínez por parte de la OAP, que se debe ajustar PETIC corriendo los proyectos en vigencia; por otra parte aclara el profesor Daza, jefe de la OATI, que este ajuste tiene un alcance reducido en términos de seguridad de la información.

	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN DE CONSEJOS Y/O COMITÉS	Código: GI-FR-020	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 01	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 13/10/2022	

Finalmente, la OATI adquiere como compromiso ajustar el PETIC distribuyendo los proyectos entre las otras vigencias y por solicitud del Rector, esta modificación en el tiempo debe ser presentada en la siguiente sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño con el fin de poder definir bajo qué condiciones se aprueba el Plan Estratégico de la información y las comunicaciones – PETIC, vigencia 2025 – 2028.

4. Presentación del estado de los planes del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, vigencia 2025

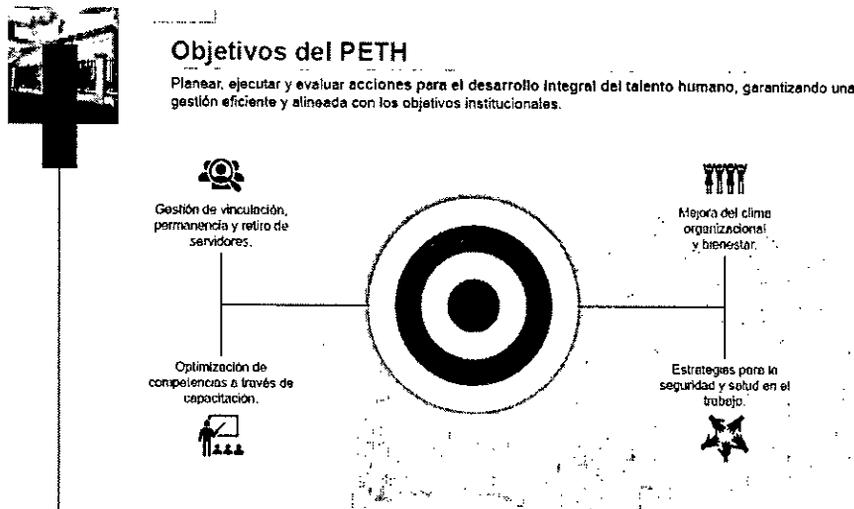
Dando paso al siguiente punto en el orden del día del Comité, la Dra. Carolina Hospital, jefe de la Oficina de Talento Humano inicia su presentación de los 5 planes que componen el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de previsión de talento humano
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Menciona que uno de los aspectos del PETH es utilizarlo como herramienta para planificar, ejecutar y evaluar la gestión que se realiza dentro de la Oficina de Talento Humano, con el propósito de asegurar que los servidores públicos cuenten con condiciones adecuadas que les permitan crecer tanto profesional como personalmente, además de tener bienestar dentro de la institución.

Por otro lado, la también se menciona, que el desarrollo de estos planes contribuye a la modernización y sostenibilidad de la gestión del talento humano de la Universidad; siendo alineados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Plan Indicativo 2022-2025 y el Plan de Gestión de Talento Humano en el sector público.

Seguidamente se procede a explicar los objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano, en donde a través de la mejora del clima organizacional y bienestar y las estrategias para la Seguridad y salud en el trabajo se busca realizar la medición del clima organizacional para toda la institución.



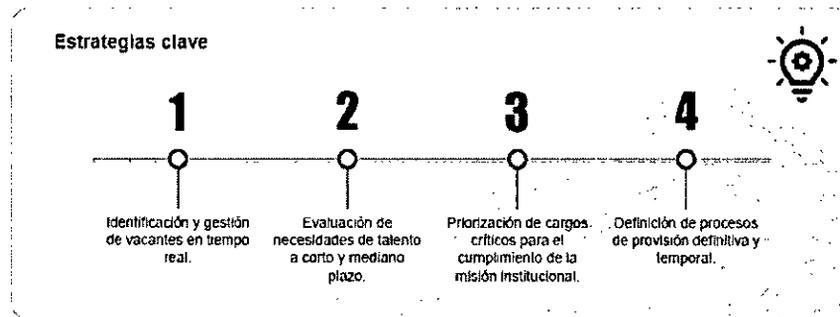
 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN DE CONSEJOS Y/O COMITÉS	Código: GI-FR-020	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 01	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 13/10/2022	

Continuando con la presentación, la jefa de la Oficina de Talento Humano procede a explicar el primer plan que forma parte del PETH, denominado Plan Anual de Vacantes.



Plan Anual de Vacantes 2025

Busca garantizar la provisión de cargos mediante procesos basados en el mérito, la equidad y transparencia, asegurando que cada puesto sea ocupado por personal idóneo.



Impacto esperado

- Reducción de vacantes críticas en áreas estratégicas.
- Mayor eficiencia en la asignación de personal.
- Transparencia en los procesos para cierre de vacantes.

En su intervención, destaca que el objetivo principal de este plan es garantizar la provisión de los cargos que se tienen, velando por que las personas seleccionadas para cada cargo cuenten con las competencias necesarias para desempeñar eficientemente las funciones asignadas a través de pruebas técnicas.

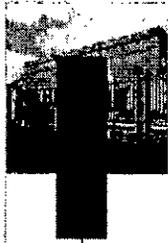
Asimismo, menciona que las estrategias fundamentales implementadas en colaboración con la rectoría ha sido: 1) la identificación de las vacantes existentes, 2) la evaluación de necesidades de las distintas dependencias, tanto académicas como administrativas, 3) la priorización de los casos más críticos, en donde se identificaron áreas que no contaban con personal de planta, lo que, durante los cambios de administración, estaba provocando la pérdida de continuidad y conocimiento en relación con las funciones desempeñada y 4) la definición de procesos de provisión definitiva y temporal, en donde también se está realizando la identificación de vacantes según corresponda.

Por último, se señala que el impacto esperado de este plan es la disminución de vacantes críticas a nivel estratégico dentro de la institución, lograr una mayor eficiencia en la asignación de personal en las distintas áreas y asegurar la transparencia en cada uno de los procesos que se están desarrollando.

Seguidamente se inicia con la explicación de Plan de Previsión, el cual se abre con el plan anterior.

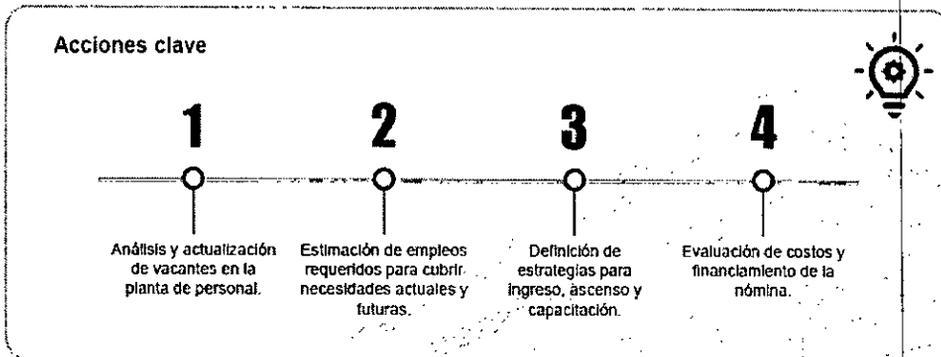
A

	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN DE CONSEJOS Y/O COMITÉS	Código: GI-FR-020	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 01	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 13/10/2022	



Plan de Previsión de Talento Humano 2025

Permite anticipar y planificar las necesidades de personal en la Universidad, garantizando una gestión eficiente del talento humano.



Beneficios del PPTH

- Mejora la distribución del talento humano.
- Reduce vacantes prolongadas y optimiza la gestión de recursos.
- Facilita la toma de decisiones estratégicas sobre personal.

Allí la jefe de Talento Humano, destaca la conexión entre ambos planes, señalando que el primer plan proporciona la información sobre la cantidad de vacantes necesarias, mientras que el segundo establece los lineamientos para realizar el análisis y la planificación de las acciones a implementar, con el fin de cubrir las vacantes de manera eficaz y eficiente.

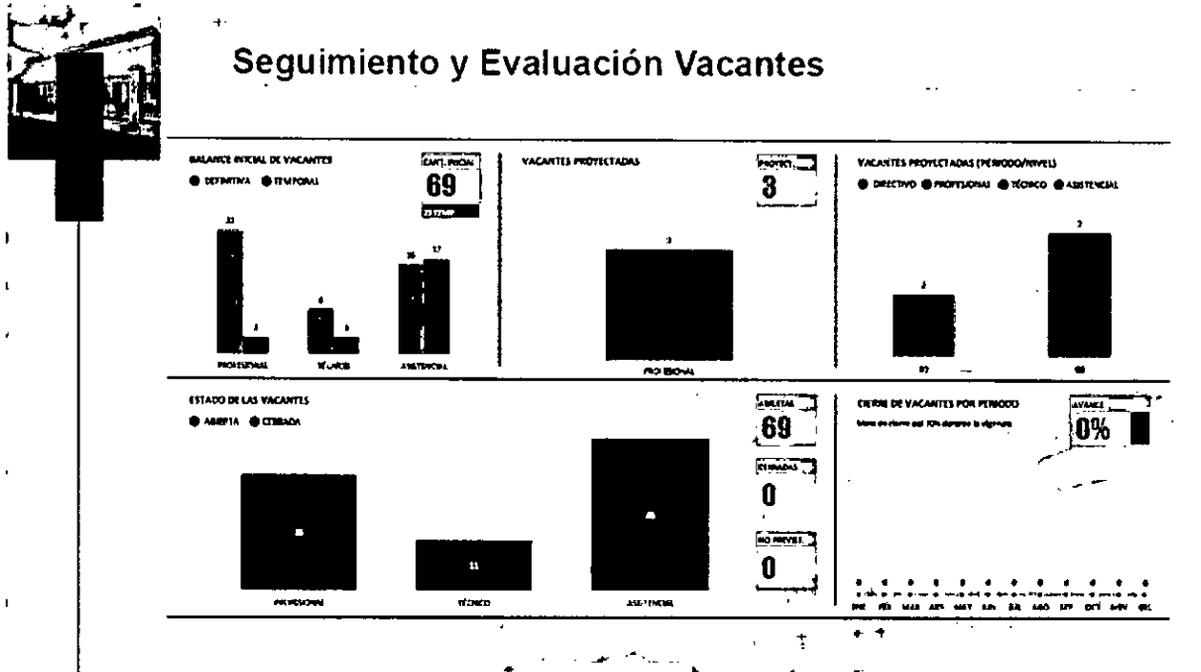
También menciona que una de las acciones que se ha estado implementado para el desarrollo del plan de previsión, actualmente y para el 2025 se está reportando a rectoría un análisis y una actualización de las vacantes mensualmente, además de la estimación de empleos requeridos, esto con el fin de poder definir las estrategias a seguir por temas de encargos, ingresos de personal nuevo y/o ascensos. Y explica que, para la evaluación de costos y financiamiento de la nómina, por parte de la OTH con el presupuesto asignado se realiza un costeo de la cantidad de vacantes que se tiene, para contar con los recursos en caso de poder hacer algún tipo de nombramiento.

Finalizando con la exposición de este plan, se resalta que los beneficios asociados a su implementación son:

- Mejorar la distribución de talento humano por áreas
- La reducción de vacantes prolongadas
- Facilitar la toma de decisiones estratégicas sobre el personal que se tiene

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN DE CONSEJOS Y/O COMITÉS	Código: GI-FR-020	
	Macroproceso: Dirección Estratégico	Versión: 01	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 13/10/2022	

Continuando, se presenta El seguimiento y evaluación de vacantes, en donde la jefe Carolina Hospital, menciona que en compañía de Xavier Duarte (CPS), desde la OTH se desarrolló un panel de control propio con la finalidad de no depender de otras áreas.



Procede a explicar los datos expuestos en la diapositiva, mencionando que la información presentada tiene corte a 1º enero de 2025, interviene el señor Rector solicitando a todos los participantes del comité que la información presentada para futuras sesiones debe estar actualizada con la fecha más reciente, a razón de poder tomar decisiones.

En ese sentido, la jefe de talento humano, procede a proyectar desde sus archivos la información con corte a 25 de enero de 2025 y se hace la aclaración de las cifras presentadas.

Tras analizar la información presentada, interviene Katherine Cuartas, asesora de rectoría, formulando la pregunta: "En cuanto a la provisión de planta y demás, ¿dónde están incluidos los docentes?" A lo que la jefa de la Oficina de Talento Humano responde que la información está actualizada hasta el 25 de enero, y que las posesiones se llevaron a cabo en la primera semana de febrero.

La asesora de rectoría interviene nuevamente, aclarando que la sesión del Comité está centrada en la aprobación de los planes para lo que se va a realizar en 2026, y que la información presentada no debería referirse a lo que ya se ha hecho, sino a la proyección de las acciones que se ejecutarán.

En respuesta: la jefe de la oficina de talento humano aclara que la información solicitada por la Oficina Asesora de Planeación para presentar ante el comité correspondía a un informe gerencial de los planes del PETH, ya que estos se encuentran aprobados por vicerrectoría Administrativa.

Este documento es propiedad de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN DE CONSEJOS Y/O COMITÉS	Código: GI-FR-020	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 01	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 13/10/2022	

A continuación, el rector, la asesora de rectoría Katherine Cuartas, la jefa de Talento Humano, Carolina Hospital, y la jefa de Planeación, Catalina Martínez, inician un debate sobre la aprobación del PETH, el cual forma parte del Plan de Acción Institucional (PAI).

La Oficina de Planeación (OAP) aclara que, cuando se presentó el PAI, cuyo plazo máximo de publicación era hasta el 31 de enero de 2025, los planes aún no estaban finalizados, ya que la fecha límite para su publicación era el 31 de marzo de 2025, conforme a lo establecido en el Plan de Acción Institucional. En este contexto, respaldando lo mencionado previamente, el Rector puntualiza que el PETH fue aprobado con el compromiso de presentar ante el comité la información actualizada.

De forma adicional, Xavier Duarte de la OTH, aclara que a la fecha se encuentran publicados 3 planes: Plan Anual de Vacantes, Plan de previsión de talento humano y el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

En cuanto al Plan Institucional de Capacitación, aun no se encuentra aprobado, ya que este debe ser revisado por el Comité de capacitación y es practica de la universidad sesionar durante el primer trimestre. En cuanto al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo si se encuentra aprobado y esta en proceso de publicación.

Para concluir con la información presentada y analizada sobre el Plan de Previsión, el rector realiza las siguientes aclaraciones:

- En caso de que se proponga el plan, las cifras deben ser exactas, considerando que este plan involucra un tema presupuestal.
- Es fundamental conocer la proyección del personal que se debe contratar, considerando la nueva variable que surgirá con la reforma del nuevo Estatuto Orgánico, ya que existe la posibilidad de una reestructuración de la planta, lo que implica la revisión de cargas laborales.

Finalmente, y teniendo en cuenta que en una parte anterior de la sesión se había señalado que la información presentada ante el comité debía estar actualizada, se establece como compromiso para la Oficina de Talento Humano presentar en el próximo comité la actualización de los planes del Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando que la información esté actualizada hasta la fecha más reciente.

En este sentido, y profundizando en la información solicitada por el comité, se realizan algunas observaciones y cuestionamientos que deben considerarse en la elaboración del informe, los cuales se detallan algunas a continuación:

- Teniendo en cuenta la proyección financiera, ¿la provisión de cargos como se comportaría en el tiempo?
- Tener en cuenta la provisión de los aproximadamente 41 cargos que queden para la vigencia 2025
- ¿Los siguientes cargos faltantes, cuando estarían? ¿Cuánto costarían?, teniendo en cuenta las inquietudes que se puedan presentar por parte del Superior, respecto a la implementación de los acuerdos 12, 15 y 18.

Este documento es propiedad de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN DE CONSEJOS Y/O COMITÉS	Código: GI-FR-020	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 01	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 13/10/2022	

- ¿Cuál es el plan de concursos?, teniendo en cuenta que el Ministerio de Trabajo esta hablando de formalización laboral.
- ¿Cuándo la universidad iniciaría a proveer recursos para suplir los cargos de las provisionalidades por cargos de carrera? ¿Cuándo costaría y cuando se empieza?
- ¿Qué restricciones tiene la Universidad para realizar concursos?
- ¿Se debería reducir la contratación de CPS?
- ¿Cuánto cuesta realizar concursos y cuánto tiempo le tomaría a la universidad?
- ¿Que se tiene planeado para ampliar la planta de la universidad?

Concluyendo las inquietudes planteadas por el comité, el Rector finaliza la sesión recordando la programación de las próximas reuniones del comité. En respuesta, la Dra. Catalina Martínez, de la OAP, menciona que se había acordado realizar las sesiones el primer miércoles de cada mes, de 7:00 a 9:00 a.m., y que, por tal motivo, ya se había realizado el agendamiento en los calendarios de todos los miembros del comité.

Se finaliza la sesión.

La presente Acta es aprobada a los doce (12) días del mes de marzo de 2025

Firma

GIOVANNY PARAZONA BERMÚDEZ

Presidente

Firma

IVETTE CATALINA MARTINEZ MARTINEZ

Secretaría Técnica

COMPROMISOS		
Actividad/Tarea	Líder/Responsable	Fecha de Cumplimiento
Ajustar el PETIC distribuyendo los proyectos entre las otras vigencias	Oficina Asesora de la Información y las comunicaciones	Siguiente sesión del comité
Actualización de los planes del Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando que la información esté actualizada hasta la fecha más reciente	Oficina de Talento Humano	Siguiente sesión del comité
Convocar 3º sesión del CIGD	Equipo SIGUD	12 de marzo de 2025

