



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA

PRESENTADO POR:

DIRECCION GESTION DE TALENTO HUMANO

FLORENCIA, CAQUETÁ, COLOMBIA

2024

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
www.uniamazonia.edu.co
Florencia Caquetá





Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

1. Introducción

La Dirección Gestión de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia es la encargada de la ejecución de las políticas institucionales de administración y gestión del talento humano, donde sus pilares se fundamentan principalmente en la prestación de servicios, mediante la implementación de acciones necesarias para ofrecer un mejor desarrollo del proceso teniendo en cuenta los cuatro componentes principales: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, trabajando con el personal de manera armónica para el logro de la Misión y Visión de la Universidad y de esta manera, poder contribuir con el cumplimiento de los objetivos misionales.

Además, la Universidad de la Amazonia en el Plan de Desarrollo Institucional “*Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonia*”, aprobado por el Consejo Superior mediante Acuerdo 43 del 26 de octubre de 2020, identificó cuatro (4) Líneas Estratégicas, catorce (14) programas, cada uno de ellos con sus respectivos objetivos.

En así como, hace parte del plan el Programa: “*Talento Humano para el Desarrollo Administrativo*”, línea estratégica 3 Eficiencia y Excelencia Administrativa, objetivo 4.4., que plantea: *Desarrollar el sistema de gestión del Talento Humano, integrando los procesos laborales, desempeño y vinculación que faciliten y optimicen los procesos e incrementen la productividad.*

De conformidad con lo antes expuesto se hace pertinente elaborar y adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia para la vigencia 2024, mediante la implementación de planes y normas, con el fin de contribuir al desarrollo integral del Personal Administrativo y Docente.

2. Normatividad relacionada

Como referentes para el desarrollo de la Gestión del Talento Humano en la Universidad de la Amazonia, se tuvo en cuenta la normatividad que se resume en la Tabla 1.

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



Tabla 1: Resumen de normatividad asociada con la Gestión del Talento Humano – UNIAMAZONIA	
Artículo / Norma	Descripción
Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia de 1991.	Contempla la autonomía universitaria.
Ley 30 de 1992.	Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
Decreto 1083 de 2015.	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Artículo 3 (Políticas del Desarrollo Administrativo) del Decreto 2482 de 2012.	c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.
Capítulos II Personal Administrativo y III Profesores del Acuerdo 62 del 29 de noviembre de 2002 “Se adopta el Estatuto General de la Universidad de la Amazonia”, expedido por el Consejo Superior Universitario.	El personal administrativo es aquel integrado por empleados públicos y trabajadores oficiales cuyos cargos figuren en la planta de personal. Es profesor universitario quien esté vinculado a la Universidad de la Amazonia y desempeñe funciones académicas de docencia, Investigación, proyección social y las que determinen el estatuto del profesor universitario y normas complementarias.
Artículo 68 del Acuerdo 05 del 26 de febrero de 2004, Por el cual se adopta la Estructura Interna de la Universidad de la Amazonia.	La División de Servicios Administrativos es una dependencia de la Vicerrectoría Administrativa, encargada de la ejecución de las políticas institucionales de administración y gestión del talento humano y sus pilares se fundamentan principalmente en la prestación de servicios.
Acuerdo 35 del 13 de julio de 2021, expedido por el Consejo Superior.	Por el cual se modifica los artículos 15, 16, 17, 18, 19 y 20 del Título IV capítulo II y Título V del Acuerdo No. 062 de 2002 – Estatuto General de la Universidad de la Amazonia.

Acuerdo 17 de 1993, expedido por el Consejo Superior.	Adopta el Estatuto del profesor universitario de la Universidad de la Amazonia.
Acuerdo 04 de 2018, expedido por el Consejo Superior.	Modifica los artículos 14, 15 y 18 del Acuerdo 17 de 1993.
Acuerdo 03 de 2019, expedido por el Consejo Superior.	Adiciona un párrafo al artículo 15 y se modifica el numeral 1 del artículo 18 del Acuerdo 017 de 1993 modificado por el Acuerdo 04 de 2018.
Acuerdo 08 del 25 de marzo de 2010, expedido por el Consejo Superior.	Por el cual se adopta la Política de Administración del Talento Humano de la Universidad de la Amazonia.
Acuerdo 85 de 2023, expedido por el Consejo Superior.	Por el cual se actualiza la Política de Bienestar Universitario de la Universidad de la Amazonia.

3. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia inicia con la identificación de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. En este sentido, aplica para el personal administrativo: empleados públicos, trabajadores oficiales o por contrato, y Docentes: De carrera, ocasionales y catedráticos, de acuerdo con la normatividad establecida.

4. Objetivo General

Determinar las acciones a seguir para el desarrollo integral del Talento Humano de la Universidad de la Amazonia y sus familias, mediante la implementación de planes y programas articulando estratégicamente las diferentes dependencias relacionadas con el talento humano, generando sentido de pertenencia con la institución.

5. Objetivos Específicos

- Planear y desarrollar actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en el diagnóstico, mediante la implementación del formato necesidades de capacitación orientadas a fortalecer las habilidades y competencias.
- Generar estrategias de reconocimiento durante el ciclo de vida laboral del personal administrativo y docente, que propicie condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y su desempeño laboral.

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



- Promover la realización de actividades de esparcimiento e integración familiar, que fomenten el desarrollo integral.
- Apoyar a la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo en la implementación de estrategias para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y docentes.

6. Propósitos

Establecer estrategias que promuevan las mejores condiciones de vida y desempeño laboral manteniendo un entorno laboral saludable, permitiendo así, que el personal administrativo y docente desarrolle sus habilidades y experiencia al servicio de la Universidad, partiendo de sus conocimientos, competencias, idoneidad y aptitudes, y de esta manera, contribuir con las estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.

7. Componentes

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan de Capacitación
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

8. Lineamientos de la Gestión del Talento Humano

8.1 Caracterización de la Población

La Universidad de la Amazonia, cuenta con una planta general de funcionarios que incluye cargos de naturaleza de carrera, de libre nombramiento y remoción, y trabajadores oficiales.

Los empleos del personal administrativo y docente de carrera, se describen en la siguiente tabla:

Planta de personal administrativo y docente actual

Niveles	No. de Servidores
Directivo	10
Asesor	2
Ejecutivo	6
Profesional	2
Técnico	4
Asistencial	28
Oficiales	11
Docente	99
TOTAL	162

Tabla 1. Caracterización de los empleos de planta

Fuente: Dirección Gestión de Talento Humano – Uniamazonia - Diciembre 2023

Modalidad académica por niveles de cargos

Nivel	Doctorado	Maestría	Especializac.	Profesional	Técnico/ Tecnólogo	Secundaria
Directivo		6	4			
Asesor			2			
Ejecutivo		2	4			
Profesional			2			
Técnico		1	2			1
Asistencial		3	7	7	2	9
Oficial			1	3		7
Docente	22	67	7	3		
TOTAL	22	79	29	13	2	17

Distribución de los estamentos de planta por género

Genero	Femenino	Masculino	Total
Administrativos (Públicos y oficiales)	38	25	63
Docentes	27	72	99
TOTAL	65	97	162

Occupación de cargos del nivel Directivo por género

Nivel de Dirección	Femenino	Masculino	Total
Directivo	4	6	10
Asesor	1	1	2
Ejecutivo	4	2	6
TOTAL	9	9	18

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



Certificado
 N° SC7087-1



Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Dirección Gestión de Talento Humano cuenta con la Plataforma Chaira y con el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

8.2 Sistemas de Información

La Universidad actualmente con los siguientes sistemas de información para el desarrollo óptimo del proceso de Talento Humano y de los procedimientos:

SISTEMA	PROCESO
SIGEP	Es el Sistema de Información para la Gestión del Empleo Público en Colombia.
CHAIRA	Sistema financiero para realizar la liquidación de la nómina. Módulos de uso y gestión personal que permiten a los funcionarios administrativos y docentes acceder a servicios, tales como: - Solicitar permisos - Procesos de evaluación del desempeño - Consulta y descarga del reporte de pago de la nómina y prestaciones sociales. - Actualización de datos personales.
CETIL	Sistema para expedir certificados de tiempos laborados o cotizados de los funcionarios de cualquier entidad pública (Decreto 726 de 2018).
SIRECI	Es una plataforma de la Contraloría General de la Republica, donde se carga la información contable financiera y de contratación que reporta la Universidad.
Portal web de ARL POSITIVA	Utilizado para la gestión de afiliaciones del personal administrativo y docente y las respectivas novedades a la ARL POSITIVA
SECOP II	Plataforma utilizada para publicar los procesos de contratación una vez sea suscrito el contrato con la Universidad.

8.3 Riesgos

El proceso de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia, actualmente presenta los siguientes riesgos:

1. Personal no calificado para el desarrollo de las Funciones
2. Deficiente desempeño laboral
3. Retraso en la entrega de las novedades para la elaboración de la nómina
4. Elaboración contractual inoportuna de Docentes Catedráticos, Ocasionales que afecta el respectivo pago de seguridad social
5. Pérdidas ocasionadas por omisiones involuntarias en la ejecución de los procesos contractuales
6. Capacitación deficiente e insuficiente
7. Deterioro de clima laboral

8.4 Manual de funciones

De acuerdo con el nivel de los cargos, los perfiles, funciones y competencias laborales, están definidas por los siguientes actos administrativos:

Normatividad	Descripción
Acuerdo Superior No. 62 de 2002	Deroga el Acuerdo 064 de 1993, y adopta el Estatuto General de la Universidad de la Amazonia.
Acuerdo Superior No. 05 de 2004	Deroga los Acuerdos 016 y 064 de 1994 y adopta la Estructura Interna de la Universidad de la Amazonia.
Acuerdo Superior No. 17 de 1993	Adopta el Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad de la Amazonia.
Acuerdo Superior No. 09 de 1999	Se adopta el nuevo sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos, en la planta de personal de la Universidad de la Amazonia.
Resolución Rectoral No. 0013 del 02 de enero de 2017	Expidió el Manual Específico de Perfiles, Funciones y Competencias Laborales para los cargos contemplados en la planta global del personal administrativo de la Universidad de la Amazonia.



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

8.5 Autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

Mediante el diligenciamiento de la matriz GETH de la Función Pública, se realizó el autodiagnóstico correspondiente al año 2023 adelantado por la Dirección Gestión de Talento Humano, donde se evidencio una calificación de 42,1 sobre 100, ubicándola en el nivel Básico Operativo.

De acuerdo con el resultado del diagnóstico, se realizara el plan de acción, en el que se establecerán los aspectos a priorizar de acuerdo con las debilidades detectadas para que la Universidad pueda avanzar al siguiente nivel de madurez y fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, mediante las cinco (5) Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP. Estas rutas son:

- ✓ Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.
- ✓ Ruta del Crecimiento: liderando talento.
- ✓ Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos.
- ✓ Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien.
- ✓ Ruta del análisis de datos: conociendo el talento.

8.5.1 Rutas de Creación de Valor

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



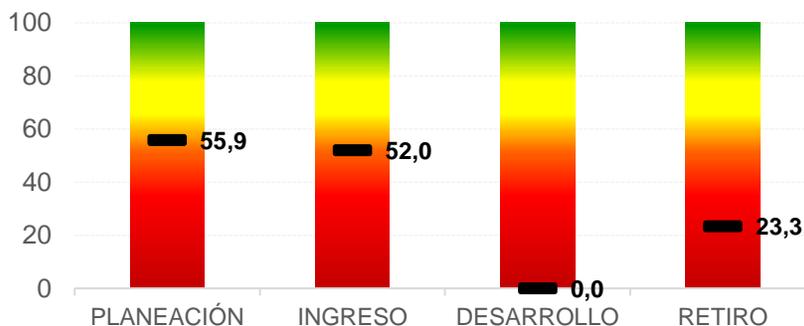
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	34	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	29
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	28
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	32
		- Ruta para generar innovación con pasión	48
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	46	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	44
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	49
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	43
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	50
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	48	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	46
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	50
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	44	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	41
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	47
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	51	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	51

Fuente: Matriz GETH – Uniamazonia.

8.5.2 Componentes de la Gestión de Talento Humano

Entre los cuatro (4) componentes de la gestión del Talento Humano (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro) se identifica el componente de planeación con el puntaje más alto de 55,9% y el componente de desarrollo con el menor puntaje (0,0%). Los anteriores puntajes se toman de referencia para diseñar estrategias para el presente año (2024), siendo el marco de referencia para el mejoramiento e implementación de planes y programas que no se han materializado.

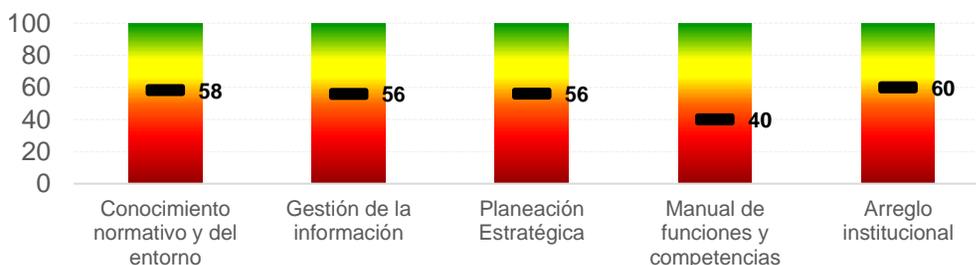
Estos son los puntajes de los componentes:



Fuente: Matriz GETH – Uniamazonia.

Así mismo, en los resultados obtenidos por cada categoría de los componentes de la gestión del talento humano, se identifica el puntaje y la comparación entre sí, como se observa en las siguientes graficas:

Categorías del componente 1: PLANEACIÓN

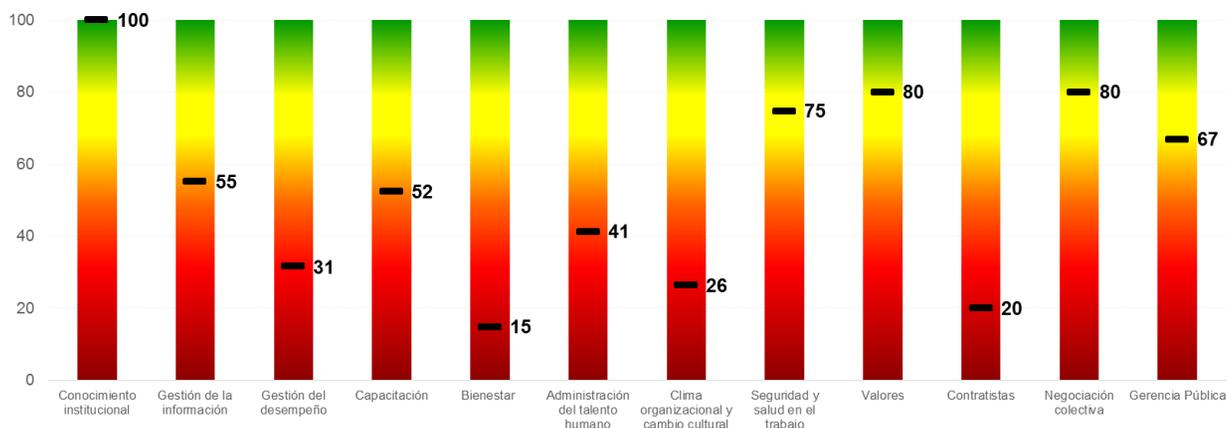


Fuente: Matriz GETH – Uniamazonia.

Es de resaltar que el puntaje más alto de la planeación es de 60, equivalente al Arreglo Institucional, considerando que la Dirección Gestión de Talento Humano involucra en su Plan Operativo Anual – POA el Plan de Desarrollo Institucional – PDI y demás documentos que hacen parte del direccionamiento estratégico de la Universidad.

Entre los criterios más bajos corresponde al manual de funciones y competencias, dado que requiere actualizarse de acuerdo con los lineamientos del Decreto 1083 de 2015.

Categorías del componente 3: DESARROLLO



Fuente: Matriz GETH – Uniamazonia.

Aunque el componente de desarrollo no obtuvo en su consolidado un puntaje, se resalta con el 100% el conocimiento institucional, obedeciendo a la inducción y reinducción que se realiza cada semestre, tanto al personal administrativo como docente.

Por el contrario, la categoría de Bienestar obtuvo un puntaje de 15, obedeciendo a que no se cuenta con el Plan de Bienestar e Incentivos.

Por otra parte, el Clima Organizacional y Cambio Cultural se identifica con un puntaje de 26, dado que no se realizó un estudio que permitiera conocer la percepción del clima organizacional y definir las acciones a seguir para un mejoramiento de este al interior de la institución.

9. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano

9.1 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá





Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

9.1.1 Ingreso

La Universidad de la Amazonia desde el año 1998 no realiza convocatorias de concurso por mérito, igualmente, no se cuenta con el Estatuto Administrativo que permita definir los criterios para la aplicación de los respectivos concursos de méritos para el ingreso a la carrera administrativa, se han realizado encargos de vacantes o nombramientos provisionales a empleados de carrera, donde la oficina de Talento Humano verifica el cumplimiento de los requisitos exigidos en el Manual Específico de Perfiles, Funciones y Competencias Laborales.

Así mismo, la Dirección Gestión de Talento Humano, dispondrá todas las herramientas necesarias para realizar los ajustes correspondientes a la propuesta del Estatuto Administrativo que se encuentra en estudio y los ajustes correspondientes a las normas relacionadas con el talento humano.

Para el personal administrativo por contrato se hace mediante presentación de pruebas, evaluación de competencias según el formato FO-A-TH-01-05 practicada por el jefe de la dependencia donde se ubicará el funcionario y el estudio de la hoja de vida.

9.1.2 Desarrollo

Realizada la vinculación o contratación del funcionario es afiliado al Sistema de Seguridad Social, al Fondo de Cesantías y Subsidio familiar en los formatos diseñados por cada entidad, y se activa en el SIGEP para que suban los documentos respectivos de la historia laboral. Así es dada la bienvenida al nuevo funcionario, mediante un carta enviada al correo.

La inducción busca apropiar al nuevo colaborador con la cultura institucional. Durante la permanencia laboral, mediante procesos de formación y capacitación establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2029, de manera particular en la línea estratégica denominada Eficiencia y Excelencia Administrativa, Programa Talento Humano, el cual, tiene como objetivo *“Fortalecer las competencias misionales e individuales del personal administrativo y docente de la Institución”*.

Está orientada al personal nuevo vinculado por primera vez, en una jornada, así mismo, se instruye y realiza la entrega del puesto de trabajo, en los casos de funcionarios de nuevo ingreso por encargo o por traslado de puesto de trabajo.

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



Certificado
 N° SC7087-1

Capacitación

Establece los mecanismos para que el personal administrativo de la Universidad, mantenga en una constante actualización, formación y capacitación en diferentes temas asociados a las funciones propias desde cada uno de los cargos y funciones realizadas.

De acuerdo al resultado de la categoría del componente 3: Desarrollo, el ítem de capacitación obtuvo una puntuación de 52, lo que permite analizar que la oficina de Talento Humano, deberá revisar la normatividad referente a las capacitaciones para los servidores públicos.

Igualmente, continuar generando alianzas estratégicas con entidades que puedan orientar capacitaciones especializadas, con el fin de tener una mejor perspectiva referente a la capacitación del personal. Es así, como la Comisión de Personal, será la encargada de realizar seguimiento a los procesos de capacitación, que se desarrollen desde la Dirección Gestión de Talento Humano, de acuerdo con el Plan de Capacitación Institucional para cada vigencia.

Administración de nómina

La administración de la nómina se está realizando de manera ágil y organizada, mediante la Plataforma Chaira, cumpliendo con los tiempos establecidos en el proceso, aunque algunas novedades no las reportan con los tiempos requeridos, quedando para registrarlas en el siguiente mes.

Clima Organizacional

Es necesario diseñar la medición de clima organizacional, para poder efectuar un diagnóstico que nos permita generar acciones de mejora, y así poder acercarnos al logro de un clima organizacional positivo que genere confianza y compromiso en el talento humano de la Universidad, lo cual, se verá reflejado en una mayor productividad.

Evaluación del Desempeño del Personal

Tiene como objetivo efectuar el seguimiento y evaluación a la calidad de los servicios prestados por los docentes y administrativos de carrera, en período de prueba y por contrato, de acuerdo con su perfil, sus responsabilidades y el cumplimiento de sus funciones en el cargo asignado; con base en las competencias laborales y los aportes al cumplimiento

Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonía

Calle 17 diagonal 17 con carrera 3F Barrio El Porvenir
 atencionalciudadano@uniamazonia.edu.co
 www.uniamazonia.edu.co
 Florencia Caquetá



de las metas institucionales, buscando valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su permanencia y desarrollo en el servicio.

En cuanto a la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios administrativos de planta, en período de prueba, y de libre nombramiento y remoción, se han diseñado nuevos formatos que permitan evaluar las competencias comportamentales y las funcionales, como también, el plan de mejoramiento y el registro de evidencias, de conformidad con los parámetros establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil; donde siendo una vez aprobados por las instancias respectivas se empezaran a aplicar.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Con el acompañamiento del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se desarrollarán actividades establecidas en el Plan de Operativo Anual, que procuren mantener la seguridad en los lugares y ambientes de trabajo de los servidores de la Universidad.

9.1.3 Retiro

Hace referencia a identificar los requisitos necesarios que debe cumplir un empleado público (administrativo o docente), para el trámite de retiro cualquiera que sea el motivo del mismo. Se continuará con la expedición de certificados de tiempos laborados o cotizados a los funcionarios mediante el sistema CETIL.

La Universidad ofrecerá asesoría psicológica y acompañamiento para la adaptabilidad de los pre-pensionados a una nueva etapa de vida, según lo estipulado en el Acuerdo Colectivo entre la Universidad de la Amazonia y Sintraunicol Florencia, 2023 – 2025.

9.2 Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico

De acuerdo con el resultado de la Matriz Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificaron las siguientes prioridades:

1. Realizar la medición del clima organizacional (cada dos años) y el respectivo plan de mejoramiento.

NIT. 891.190.346-1

2. Recopilar las sugerencias planteadas para la elaboración de los planes de bienestar e incentivos, y de Capacitación Institucional, propiciando un ambiente y un personal idóneo para el desarrollo de los objetivos institucionales, y publicarlos en la página web de la Universidad.
3. Mantener actualizada la información sobre los Servidores que dados sus conocimientos, experiencia y habilidades, puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
4. Implementar con la participación de la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo y de Bienestar Universitario el programa de desvinculación laboral asistida y preparación para una nueva vida a los pre-pensionados.
5. Llevar la base de datos de los servidores que han salido pensionados y hacerlos partícipes de actividades orientadas a la comunidad universitaria.
6. Llevar registros de las actividades de bienestar e incentivos y capacitaciones realizadas, y contar con información sistematizada sobre el número de participantes en las actividades, incluyendo familiares.
7. Aplicar la evaluación del desempeño con la periodicidad aprobada, de acuerdo al tipo de contratación.

10. Revisión del desarrollo de las Acciones del Plan Estratégico

La Revisión del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, se realizará finalizando el mes de enero, diagnosticando la vigencia inmediatamente anterior, teniendo como referencia, los resultados de la Matriz GETH y del FURAG.