

RESOLUCIÓN No. 0251
(Enero 30 de 2025)

"Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia, para la vigencia 2025"

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA
En uso de sus atribuciones legales, estatutarias, reglamentarias y

CONSIDERANDO QUE:

La Constitución Política de Colombia de 1991, en el artículo 69, garantiza la autonomía universitaria y consagra que las Universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la Ley.

La Ley 30 de 1992, en los artículos 28 y 29, ha precisado que la autonomía universitaria reconoce a las universidades el derecho a "darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional".

El Acuerdo Superior No. 062 de 2002, establece el Estatuto General de la Universidad de la Amazonia, el cual consagra en el artículo 32 como funciones del Rector, entre otras: f) Expedir los actos administrativos correspondientes; Adjudicar y suscribir los contratos que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la institución, atendiendo las disposiciones legales y estatutarias vigentes".

El Acuerdo No. 101 de 2024, "Por medio de la cual se adopta la Estructura Interna de la Universidad de la Amazonia y se modifican los Artículos del Estatuto General", consagra en su artículo 53 que "El Departamento Gestión de Talento Humano es una dependencia adscrita a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, encargado de la gestión de las políticas de administración del Talento Humano en la Institución."

El Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", respecto de los planes de capacitación de las entidades públicas señalo en su artículo 2.2.9.1, que:

"Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación"

Así mismo, ha señalado que los programas de capacitación deberán diseñarse de acuerdo con las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

De igual forma, en el mismo cuerpo normativo frente a las políticas de desarrollo administrativo, ha indicado que las mismas se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán entre otras las señaladas en el artículo 2.2.22.2.1, como se relacionan a continuación:

1. Planeación Institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Talento humano

4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública
9. Racionalización de trámites
10. Gestión documental
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
12. Seguridad Digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
17. Mejora Normativa
18. Gestión de la Información Estadística
19. Compras y Contratación Pública

PARÁGRAFO. Las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias".

Por su 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", y modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, dispuso en su artículo 2.2.22.3.14, la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, determinado la fecha en la cual todas las entidades del estado deberán cumplir la obligación de publicarlo así:

"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:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información"

Así mismo, cabe señalar que el Plan Estratégico de Talento Humano, antes referido tiene como propósito establecer las líneas de trabajo para lograr una gestión del talento humano exitosa, competencia que está atribuida a las Unidades de Personal de las Entidades Públicas, de conformidad con lo señalado en Ley 909 de 2004 en su artículo 15, donde indica que su función es la de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, recursos disponibles, su contexto y sus prioridades, con el fin de cubrir todos los aspectos del ciclo de vida de los servidores públicos en su relación con el Estado.

Ahora bien, el Acuerdo No. 43 de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Universidad de la Amazonia, por medio del cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de la Amazonia 2020-2029 denominado "Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonia", estableció dentro de sus líneas estratégicas la Eficiencia y Excelencia Administrativa, cuyo objetivo es "fortalecer las competencias misionales e individuales del personal administrativo de la institución". El cual se perfeccionará mediante las estrategias de "Formación Permanente" y "Calidad y Eficiencia Laboral", a través de la formulación e implementación de planes estratégicos de formación, capacitación, y actualización de sus colaboradores.

Señalando que la formación del personal administrativo contribuirá al mejoramiento continuo del conocimiento, capacidades y habilidades del colaborador, lo que permitirá un desempeño eficiente en el cumplimiento de los objetivos misionales.

Así mismo, se contempló dentro esta línea estratégica, el "Bienestar al Servicio de la Comunidad Universitaria", cuyo objetivo es "contribuir a la formación integral de toda la comunidad de nuestra alma mater, para garantizar una sana convivencia, respeto, tolerancia y mejorar su calidad de vida".

A su vez, la Universidad de la Amazonia en ejercicio del principio constitucional de la autonomía universitaria, la Ley 30 de 1992 y el Estatuto General de la Universidad de la Amazonia, adoptó el Acuerdo No. 85 del 26 de septiembre de 2023, "Por el cual se actualiza la Política de Bienestar Universitario de la Universidad de la Amazonia", expedido por el Consejo Superior Universitario, cuyas áreas, programas y acciones están orientadas a contribuir de manera integral con un ambiente laboral, académico y social que permita elevar la calidad de vida de la comunidad universitaria.

En ese sentido, y dando cumplimiento a la normativa legal vigente, la Universidad de la Amazonia, tiene como propósito el desarrollo de actividades de carácter lúdico, recreativo, cultural, deportivo, educativo, como una herramienta de gestión enfocada al acompañamiento de los funcionarios administrativos y docentes, para adoptar estilos de vida y comportamientos saludables, con el fin de mejorar su entorno laboral y familiar generando un bienestar, y así una mejor calidad de vida.

En consecuencia, de conformidad con lo antes expuesto se hace necesario expedir, el acto administrativo que adopte el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia para la vigencia 2025, en el cual se articulen los procesos de formación y capacitación con las políticas de bienestar.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia para la Vigencia 2025, el cual está compuesto por el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo, que hacen parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO. SEGUIMIENTO. La Dirección Gestión de Talento Humano será la encargada del seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia.

ARTÍCULO SEGUNDO: VIGENCIA. El presente Acto Administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas aquellas normas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Florencia -Caquetá, a los treinta (30) días del mes de enero del año dos mil veinticinco (2025).


FABIO BURITICÁ BERMEO
Rector

Revisó: 
William Grimaldo Sarmiento
Secretario General

Revisó: 
Leila I. González Salazar
Jefe de Departamento Gestión de Talento Humano

Revisó: 
Lina M. Mosquera Quiroga
Profesional Especializado Departamento Gestión de Talento Humano

Proyectó: 
Norma Constanza Beltrán Muñoz
Funcionaria Departamento Gestión de Talento Humano



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA

PRESENTADO POR:

EL DEPARTAMENTO GESTION DE TALENTO HUMANO

FLORENCIA, CAQUETÁ, COLOMBIA

2025



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

CAMINO A LA
ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL

Contenido

Introducción.....	4
1. Generalidades.....	5
2. Normatividad.....	6
3. Alcance.....	7
4. Objetivos	7
4.1 Objetivo General.....	7
4.2 Objetivos específicos.....	8
5. Propósito.....	8
6. Componentes.....	8
7. Lineamientos de la Gestión del Talento Humano.....	9
7.1 Caracterización de la Población.....	9
7.2 Resultados de medición adelantada.....	10
7.2.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz GETH.....	10
8. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2025.....	12
8.1 Planes y Programas de Talento Humano 2025.....	12
8.1.1 Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleo.....	12
8.1.2 Plan de Bienestar e Incentivos.....	13
8.1.3 Plan Institucional de Capacitación.....	14
8.1.4 Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo	16
9. Plan de acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano	16
10. Evaluación del plan.....	18
11. Indicadores.....	18
12. Planeación 2025	20





Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

Índice de tablas Tabla

Tabla 1 Resumen de Normatividad asociada con la Gestión del Talento Humano.....	6
Tabla 2 Caracterización de los empleos de la planta Global a corte del 20 de diciembre de 2024.....	9
Tabla 3 Resultado autodiagnóstico de los años 2023 – 2024.....	10
Tabla 4 Caracterización de la Planta de Personal Planta de Personal, fecha a Corte: 20 de diciembre de 2024.....	13
Tabla 5. Plan de capacitación.....	14
Tabla 6 Medición de la matriz estratégica de Talento Humano.....	17
Tabla 7 Indicadores Gestión de Talento Humano.....	19
Tabla 8 Plan de Acción 2025.....	19



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

CAMINO A LA
ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL

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.





Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

1. Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

En este sentido, la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

Es así, como la Universidad de la Amazonia orienta sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase "Básico Operativo Alto", lo que conlleva a la realización del plan de acción, en el que se establecerán los aspectos a priorizar de acuerdo con las debilidades detectadas para que la institución pueda avanzar al siguiente nivel de madurez y fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

2. Normatividad

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.



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

CAMINO A LA
ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL

Tabla 1 Normatividad asociada con la Gestión del Talento Humano	
Artículo / Norma	Descripción
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.
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.
Acuerdo No. CNSC -20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.
Artículo 53 del Acuerdo 101 de 2024, "Por medio de la cual se adopta la Estructura Interna de la Universidad de la Amazonia y se modifican los Artículos del Estatuto General".	El Departamento Gestión de Talento Humano es una dependencia adscrita a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, encargado de la gestión de las políticas de administración del Talento Humano en la Institución.



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.
Resolución 0013 de 2017	Por la cual se ajusta 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.
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. Objetivos

4.1 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.



4.2 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.
- 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.

5. 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.

6. Componentes

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

- Plan Anual de Vacantes y Provisión de empleo
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo



7. Lineamientos de la Gestión del Talento Humano

7.1 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 docentes de carrera se describen en la siguiente tabla:

Tabla 2 Caracterización de los empleos de la planta Global a corte del 20 de diciembre de 2024.

Planta Global de Personal	
Niveles	No. de Servidores/ Trabajadores
Directivo	12
Asesor	2
Ejecutivo	6
Profesional	2
Técnico	5
Asistencial	39
Oficiales	12
TOTAL	78

Fuente: Acuerdos Superior No. 029 de 1984, No. 09 de 1999, No. 29 de 2010 y No. 26 de 2023

Planta de Docentes	
De Carrera	No. de Docentes
Docentes	95
TOTAL	95

Fuente: Dirección Gestión de Talento Humano, Uniamazonia – diciembre 20 de 2024

Para el control y seguimiento de la información, la Universidad cuenta con la Plataforma Chaira y con el Manual Específico de Perfiles, Funciones y Competencias Laborales para los cargos contemplados en la planta global del Personal Administrativo, en donde se identifica y actualiza la caracterización de los empleos conforme a las necesidades del servicio.

7.2 Resultados de medición adelantada en el año 2024

7.2.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la Dirección Gestión de Talento Humano, mediante la matriz GETH, donde el resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta los resultados del autodiagnóstico en los años 2023 – 2024.

Donde se evidencia una calificación de 53,1 sobre 100, ubicándola en el nivel de básico operativo.

Tabla 3 Resultado autodiagnóstico de los años 2023 – 2024

Rutas de Creación de Valor	Puntaje Matriz 2023	Puntaje Matriz 2024
Ruta de La Felicidad:		
La felicidad nos hace productivos		
Entornos físicos	35	50
Equilibrio de vida		
Salario emocional		
Innovación con pasión		
Ruta del Crecimiento:		
Liderando talento		
Cultura de liderazgo, trabajo en equipo	47	52
Bienestar del talento humano		
Liderazgo en valores		
Capacitar a servidores que saben lo que hacen		
Rutas de Creación de Valor	Puntaje Matriz 2023	Puntaje Matriz 2024
Ruta del Servicio:		
Al servicio de los ciudadanos	48	62
Cultura que genera logro y bienestar		
Ruta de la Calidad:		
La cultura de hacer las cosas bien	44	54
Hacer siempre las cosas bien		
Cultura de la calidad y la integridad		

Ruta de Análisis de Datos:		
Conociendo el talento	51	61
Entendiendo personas a través del uso de los datos		

Fuente: Gestión de Talento Humano, Uniamazonia - diciembre de 2024

De acuerdo con el resultado del diagnóstico, en el plan de acción se establecen 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.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en el autodiagnóstico de la Matriz GETH y al cierre de brechas a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance en las normas, políticas institucionales, elementos del Plan Nacional de Desarrollo y del Plan Institucional de Desarrollo, como se observa a continuación:

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer a tiempo las cosas bien" Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos Ruta de formación para capacitar a servidores que saben lo que hacen	Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Con base en los resultados de los exámenes ocupacionales periódicos, realizar un análisis de los riesgos de salud. Integrar un equipo psicosocial encargado de monitorear los factores de riesgo psicosocial	Diseñar el programa de promoción y prevención en salud en dos meses. Definir responsables para la identificación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en un plazo de 4 meses.	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores				
4	En la hoja "Rutas Filtro", seleccione las Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Desarrollar la estrategia de teletrabajo en la entidad	Adoptar mediante acto administrativo el teletrabajo en la alcaldía	Expedir en un plazo de un mes el acto administrativo	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que será pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5 "variables resultantes"				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (luz de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAP				
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAP	Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas	Divulgar la estrategia de salas amigas de lactancia	Adecuar y dotar un espacio para las madres lactantes. Plazo 1 mes	
8	Evalúe el impacto de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y evidencie el nivel de mejoras alcanzado				



8. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2025

El Plan Estratégico de Gestión Humana, 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.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las siguientes dimensiones:

- D1: Talento Humano
- D2: Direccionamiento y Planeación
- D3: Gestión con Valores para Resultados
- D4: Evaluación de Resultados
- D5: Información y Comunicación
- D6: Gestión del Conocimiento
- D7: Control Interno

8.1 Planes y Programas de Talento Humano 2025

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad.

Estos planes se desarrollarán así:

8.1.1 Plan anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

8.1.1.1 Objetivo

Identificar la situación en la que se encuentra la planta de personal administrativa de la Universidad de la Amazonia, que permita planificar la provisión de los cargos orientada a garantizar el funcionamiento de la Institución.



La planta de personal de la Universidad de la Amazonia está conformada con un total de sesenta y seis (66) empleos, los cuales se encuentran caracterizados así:

Tabla 4 Caracterización de la Planta de Personal, fecha a Corte: 20 de diciembre de 2024

Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	12	18,1%
Asesor	2	3,1%
Ejecutivo	5	7,6%
Director de Centro	1	1,5%
Profesional Especializado	1	1,5%
Profesional Universitario	1	1,5%
Técnico	5	7,6%
Asistencial	39	59,1%
Total/Empleos	66	100

Fuente: Dirección Gestión de Talento Humano

La Universidad realizó el estudio de cargas laborales para conocer la necesidad de ampliar la planta de personal, de acuerdo con los requerimientos actuales.

8.1.2 Plan de Bienestar e Incentivos

8.1.2.1 Objetivo

Crear, mantener y mejorar las condiciones que permitan el desarrollo integral del Talento Humano de la Universidad, así como, el mejoramiento de su calidad de vida laboral y el de su familia, mediante la implementación de actividades de bienestar e incentivos adicionales a los planteados en las negociaciones colectivas de los sindicatos, incrementando los niveles de satisfacción, motivación y a la vez fortaleciendo el sentido de pertenencia de sus funcionarios.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- Reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado
- *Actividades deportivas, recreativas, vacacionales y culturales*
- Generar espacios para la integración familiar como parte del bienestar del Talento humano de la comunidad universitaria

- Promoción y prevención de la salud.
- Promover la conmemoración de fechas especiales que permita fortalecer la cultura y los lazos afectivos entre la comunidad universitaria.
- Programa de Reconocimiento e Incentivos

8.1.3 Plan Institucional de Capacitación

8.1.3.1 Objetivo

Fortalecer las competencias laborales del talento humano de la Universidad de la Amazonia, a través del desarrollo de actividades de formación y capacitación, con el fin de incrementar la capacidad de generación de conocimientos individuales como colectivos de los servidores públicos, en función del desempeño eficiente y eficaz; el marco del cumplimiento de los propósitos misionales.

Con el propósito de contar con información actualizada que permita acercarnos de manera objetiva a las necesidades de formación de los servidores públicos administrativos y contratistas, se determinaron para el trienio 2023 - 2025 las siguientes temáticas de capacitación:

8.1.3.2 Estructura del Plan de Capacitación

Tabla 5. Plan de capacitación

No.	Temática de capacitación	Modalidad	Población Objetivo
1	Inducción Institucional.	Presencial/Virtual	Funcionarios Nuevos
2	Reinducción Institucional	Presencial/Virtual	Funcionarios antiguos
3	Gestión ambiental - PIGA	Presencial	Administrativos y docentes
4	Liderazgo orientado a Resultados	Presencial	Jefes y Coordinadores
5	Manejo de imagen Corporativa	Presencial	Todo el personal
6	Orientación al servicio	Presencial	Administrativos
7	Trabajo en equipo	Presencial	Todo el personal
8	Comunicación Asertiva	Presencial	Todo el Personal
9	Actualización en normatividad archivística.	Presencial	Administrativos

10	Taller de Relaciones interpersonales y procesos de resolución de conflictos.	Presencial	Todo el Personal
11	Seguridad de la Información Digital.	Presencial	Todo el Personal
12	Ética en el contexto digital y de manejo de datos.	Presencial	Todo el Personal
13	Curso de liderazgo en la gestión del conocimiento e innovación	En línea	Todo el Personal
14	Capacitación para los docentes y administrativos del programa sobre educación inclusiva para detectar variables de vulnerabilidad.	Presencial	Docente y Administrativo
15	Inteligencia artificial	Virtual/presencial	Todo el Personal
16	Atención al Ciudadano	Presencial	Todo el Personal
17	Lenguaje de Señas	Presencial	Todo el Personal
18	Capacitación actualización tributaria	Presencial	Personal de Nómina
19	Violencias basadas en género en el mundo laboral	Presencial	Secretarias y oficinistas
20	Excel Básico	Virtual/presencial	Secretarias y oficinistas
21	Excel Avanzado con trucos y soluciones	Virtual/presencial	Secretarias y oficinistas
22	Competencias Laborales	Virtual/presencial	Secretarias y oficinistas
23	Actualización en normatividad de nómina	Virtual/presencial	personal de Nómina
24	Cambio Climático y desafíos con la ciudadanía	Presencial	Todo el Personal
25	Adaptación al cambio, resiliencia y Tolerancia	Presencial	Todo el Personal

8.1.4 Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo

Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán las siguientes actividades:

- Elaborar el programa de capacitaciones
- Verificación afiliación al sistema de seguridad social Integral de todos los trabajadores.
- Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores y contratistas
- Actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes laborales.
- Realizar los perfiles de cargos los cuales deben ser enviados al médico ocupacional para la elaboración de los profesiogramas.
- Mediciones ambientales

9. Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano

Como resultado de la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- a. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta de la Felicidad, del Crecimiento y de la Calidad.
- b. Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
 - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
 - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto
 - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
 - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen

De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo que permitan generar mayor impacto en el proceso y contribuir incrementar el puntaje al nivel de Transformación, así:



Tabla 6 Medición de la matriz estratégica de Talento Humano

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Fecha inicio	Fecha fin
Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad.	Con base en los resultados de los exámenes ocupacionales periódicos, realizar un análisis de los riesgos de salud.	16/01/2025	20/12/2024
Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Integrar un equipo psicosocial encargado de monitorear los factores de riesgo psicosocial	16/01/2025	20/12/2024
Desarrollar la estrategia de teletrabajo o trabajo en casa en la entidad.	Implementar las modalidades de trabajo establecidas en el Reglamento Interno Laboral y demás normatividad institucional.	16/01/2025	20/12/2024
Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas.	Formular la propuesta de Salas amigas y presentarla ante las instancias respectivas para su aprobación.	16/01/2025	20/12/2024

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de Transformación.

10. Evaluación del plan

Evaluación de planeación estratégica de talento humano: Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b) El Proceso de Gestión de Control

Los procesos de evaluación y control facilitan a la Universidad de la Amazonia realizar seguimiento de manera objetiva a su desempeño y mejora continua. Este proceso de Gestión de Control permite mostrar de manera cualitativa y cuantitativamente el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

11. Indicadores

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:



Tabla 7 Indicadores Gestión de Talento Humano

INDICADORES				
NOMBRE	RELACIÓN MATEMÁTICA	RESPONSABLE	UNIDAD DE MEDICIÓN	OBJETIVO
Plan Operativo Anual	$(\text{Cantidad de actividades realizadas}) / \text{Cantidad de actividades planeadas en el POA} \times 100$	Jefe Dirección Gestión Talento Humano	Porcentaje	Eficacia en la implementación del POA
Capacitación Docentes	Número de capacitaciones realizadas a personal docente	Secretaria Servicios administrativos	Entero	Evaluar el número de capacitaciones realizadas a los docentes durante el semestre
Capacitación Administrativos	Número de capacitaciones realizadas a personal administrativo	Secretaria Servicios administrativos	Entero	Evaluar el número de capacitaciones realizadas a los administrativos durante el semestre
Inducción de ingreso de personal	$\text{Número de personal nuevo contratado que se le realizó inducción} / \text{Número total de personal nuevo contratado} \times 100$	Profesional de Contratación	Porcentaje	Verificar que el todo el personal nuevo de la institución participen en la inducción estipulada
Reconocimiento de puntos	$\text{Número de solicitudes validadas de reconocimiento de puntos} / \text{Número total de solicitudes de reconocimiento de puntos} \times 100$	Jefe Dirección Gestión Talento Humano	Porcentaje	Evaluar la validación en reconocimiento de puntos al talento humano de la Universidad.
Rotación de Personal CTF	$\text{Número empleados por CTF que renunciaron} / \text{Número de personal por CTF que laboran durante el período} \times 100$	Auxiliar administrativa de contratación	Porcentaje	Evaluar la gestión en el talento humano mediante el personal que renuncia a la institución.
Plan Institucional de Capacitación	$\text{No. de capacitaciones realizadas} / \text{No. de capacitaciones programadas en el plan de capacitaciones institucional} \times 100$	Jefe Dirección Gestión Talento Humano	Porcentaje	Evaluar el número de capacitaciones realizadas en la institución.
Evaluación de desempeño	Promedio de resultados de las evaluaciones de desempeño realizadas al personal administrativo por contrato por cada semestre al finalizar el contrato de trabajo	Jefe Dirección Gestión Talento Humano	Entero	Analizar el desempeño del personal a término fijo en la evaluación hecha en cada semestre.
Tipo de vinculación docente	Sumatoria de docentes de vinculación catedrático + docente de vinculación ocasional + docentes de carrera	Profesional de Contratación	Entero	Evaluar la cantidad de docentes de la institución según su tipo de vinculación.
Categorización docente	Total de docentes categorizados en la universidad Asociado + Asistente + titular	Jefe Dirección Gestión Talento Humano	Entero	
Incremento salarial por reconocimientos	Suamtoría incremento salarial por reconocimientos	Profesional de Contratación	Entero	Evaluar el incremento salarial mediante el reconocimiento de puntos en la institución
Inversión en formación al talento humano	Número de administrativos capacitados con recursos de la universidad	Jefe Dirección Gestión Talento Humano	Entero	Evaluar la cantidad de docentes que mejoran su formación mediante el apoyo económico de la institución.
	Número de docentes capacitados con recursos de la universidad	Jefe Dirección Gestión Talento Humano	Entero	Evaluar la cantidad de administrativos que mejoran su formación mediante el apoyo económico de la institución.

Fuente: Dirección Gestión de Talento Humano – diciembre 20 de 2024.

12. Planeación 2025

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se desarrollarán las siguientes actividades:

Tabla 8 Plan de Acción 2025

Entregables	Actividades asociadas a cada entregable
Plan Estratégico del Talento Humano	Elaborar el Plan Estratégico del Talento Humano y enviar a la Oficina de Planeación para la publicación en el portal web de la Universidad.
	Recibir, consolidar y efectuar un seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores
	Proyectar los actos administrativos para la actualización de la normatividad interna relacionada con la ampliación de la planta global.



Cumplimiento Plan de Bienestar e Incentivos	Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivo
	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos
Cumplimiento Plan anual en seguridad y salud en el trabajo	Desarrollar capacitaciones en articulación con la oficina de Salud y Seguridad en el Trabajo.
Cumplimiento Plan Institucional de Capacitación	Elaborar el Plan Institucional de Capacitación
	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación
Ciclo de vida del servidor público gestionado	Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro
	Gestionar la elaboración, ejecución y seguimiento de la Nómina del personal administrativo y docente
	Gestionar las vacaciones que se produzcan durante el período y generar alertas en caso de acumulación de más de 2 periodos
	Gestionar las liquidaciones de los exfuncionarios que se presenten en el periodo correspondiente.
Ciclo de vida del servidor público gestionado	Gestionar las solicitudes de certificaciones por parte de los funcionarios y exfuncionarios que se presentan en el periodo
	Gestionar la elaboración, ejecución y seguimiento de la Nómina del personal administrativo y docente
	Gestionar, procesar y conciliar las incapacidades validando los pagos correspondientes
	Socializar el código de integridad, con el fin de sensibilizar a los servidores públicos
	Realizar seguimiento para que los funcionarios de la entidad realicen el diligenciamiento del formato de bienes y rentas

Fuente: Dirección Gestión de Talento Humano, tomado del Plan Estratégico de Talento Humano (2024) Función Pública.



LEILA ISABEL GONZALEZ SALAZAR
Jefe Dirección Gestión de Talento Humano

Proyectó: Norma Constanza Beltrán Muñoz
Funcionaria DGTH



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

CAMINO A LA
ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL