



Universidad de la
Amazonia

DEPARTAMENTO
GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DEPARTAMENTO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
2026



CAMINO A LA
ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

Contenido

Introducción.....	3
1. Generalidades.....	4
2. Normatividad.....	5
3. Alcance.....	7
4. Objetivos	7
4.1 Objetivo General.....	7
4.2 Objetivos específicos.....	7
5. Propósito.....	8
6. Lineamientos de la Gestión del Talento Humano.....	8
6.1 Componentes.....	8
6.2 Ruta de creación de valor.....	9
6.3 Ciclo de vida del servidor público.....	12
6.3.1 Ingreso.....	12
6.3.2 Desarrollo.....	13
6.3.3 Retiro.....	14
6.4 Dimensiones de MIPG	15
7. Fases del ciclo de gestión estratégica de talento humano	16
7.1 Diagnostico.....	16
7.1.1 Caracterización de la población	16
7.1.2 Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Laboral.....	17
7.1.3 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.....	18
7.2 Formulación del Plan Estratégico del Talento Humano.....	20
7.2.1 Plan anual de Vacantes y Previsión de Empleos.....	20
7.2.2 Plan de Bienestar e Incentivos.....	20
7.2.3 Plan Institucional de Capacitación.....	21
7.2.4 Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.....	21
7.3 Ejecución.....	21
7.4 Seguimiento y control.....	23
7.5 Análisis de resultados.....	24
8. Aprobación.....	25



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



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

Índice de tablas Tabla

Tabla 1 Normatividad asociada con la Gestión del Talento Humano.....	5
Tabla 2 Caracterización de los empleos de la planta Global	16
Tabla 3 Empleos de la Planta Global – 2025	17
Tabla 4 Resultado autodiagnóstico del año 2025.....	19
Tabla 5 Plan de acción estratégico de Talento Humano	22



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



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

INTRODUCCIÓN

El Departamento Gestión de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia es el responsable de formular, implementar, ejecutar y evaluar las políticas institucionales relacionadas con la administración del talento humano, en concordancia con la normatividad vigente que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del desempeño, así como con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La gestión del talento humano en la Universidad se fundamenta en la prestación de servicios con enfoque estratégico, orientada a fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos, mediante la implementación de acciones que permitan optimizar los procesos institucionales, garantizando la eficiencia, la transparencia, la legalidad y la mejora continua. Para ello, se estructuran y articulan los cuatro componentes del ciclo de gestión del talento humano: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, promoviendo una administración armónica del personal administrativo y docente, en coherencia con la Misión, Visión y objetivos estratégicos de la Institución.

En este contexto, la Universidad de la Amazonia adoptó su Plan de Desarrollo Institucional “Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonia”, aprobado por el Consejo Superior mediante el Acuerdo No. 43 del 26 de octubre de 2020, en el cual se definieron cuatro (4) Líneas Estratégicas y catorce (14) programas, cada uno con objetivos específicos orientados al fortalecimiento de la gestión académica, administrativa, investigativa y de proyección social.

Dentro de este marco estratégico, se contempla el Programa “Talento Humano para el Desarrollo Administrativo”, adscrito a la Línea Estratégica 3: Eficiencia y Excelencia Administrativa, específicamente en el Objetivo 4.4, el cual establece como propósito desarrollar el sistema de gestión del talento humano, integrando los procesos de vinculación, permanencia, evaluación del desempeño, capacitación, bienestar, estímulos y retiro, de manera que se facilite y optimice la gestión institucional, contribuyendo al incremento de la productividad, el fortalecimiento de las competencias laborales y el mejoramiento del clima organizacional.

En concordancia con lo anterior, y atendiendo los principios de la gestión pública moderna, se hace pertinente elaborar y adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia para la vigencia 2026, como un instrumento de planeación que articula las políticas, planes, programas y acciones en materia de talento humano, alineado con el MIPG y con el Plan de Desarrollo Institucional. Este Plan tiene como finalidad contribuir al desarrollo integral del personal administrativo y docente, fortaleciendo sus competencias, promoviendo condiciones laborales dignas y fomentando una cultura organizacional orientada al desempeño, la ética pública y el cumplimiento de los objetivos misionales de la Institución.



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



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, reglamentado en el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, estableciendo un Sistema de Gestión que integra de manera articulada los antiguos Sistemas de Gestión de la Calidad y de Desarrollo Administrativo con el Sistema de Control Interno, bajo un enfoque de planeación estratégica, gestión por resultados y mejora continua. Así mismo, el citado decreto dispuso su implementación progresiva y diferencial en las entidades del orden nacional y territorial, de acuerdo con su naturaleza, capacidades y contexto institucional.

En este sentido, el MIPG se constituye como un marco de referencia integral que orienta a las entidades públicas en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de su gestión, con el propósito de generar valor público y satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos y grupos de interés. El modelo no pretende crear nuevos requerimientos administrativos, sino simplificar y armonizar la gestión institucional, mediante la adopción de políticas, planes, programas y herramientas que fortalecen el talento humano, optimizan los procesos, promueven una cultura organizacional basada en la integridad y el desempeño, y fomentan la participación ciudadana y la transparencia.

Dentro de las dimensiones que conforman el MIPG, la Dimensión de Talento Humano ocupa un lugar central, al ser considerada el eje articulador y el corazón del modelo, en tanto reconoce a los servidores públicos como el principal activo estratégico de las entidades. En este marco, cobra especial relevancia la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, orientada a asegurar una adecuada planeación, vinculación, desarrollo, bienestar, evaluación del desempeño y retiro del personal, con enfoque en mérito, integridad, competencias y resultados, contribuyendo así al fortalecimiento de la eficiencia y eficacia de la administración pública.

En concordancia con lo anterior, la Universidad de la Amazonia ha orientado sus esfuerzos institucionales al conocimiento, valoración, interiorización y aplicación de los lineamientos del MIPG y de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, a partir de los resultados del Autodiagnóstico de GETH adelantado en la plataforma dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Como resultado de dicho ejercicio, la Universidad se ubica en el nivel de madurez “Básico Operativo Alto”, lo cual evidencia avances significativos en la gestión del talento humano, pero también la necesidad de formular y ejecutar un plan de acción que permita priorizar los aspectos críticos identificados, cerrar brechas, superar debilidades y consolidar buenas prácticas, con el fin de avanzar hacia el siguiente nivel de madurez y fortalecer de manera progresiva la gestión estratégica del talento humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.



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

2. NORMATIVIDAD

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia se fundamenta en el marco constitucional, legal y reglamentario vigente que regula el empleo público, la administración del talento humano, la carrera administrativa, el bienestar, los estímulos, la evaluación del desempeño y la gestión estratégica del talento humano en las entidades públicas, en especial en las instituciones de educación superior de carácter público. Las principales disposiciones normativas que lo sustentan se resumen en la tabla 1.

Tabla 1. Normatividad asociada con la Gestión del Talento Humano	
Norma	Descripción / Aplicación
Constitución Política de Colombia de 1991	Establece los fines del Estado (Art. 2), la educación como servicio público (Art. 67), la autonomía universitaria (Art. 69), el régimen del empleo público (Art. 122) y el principio de mérito y carrera administrativa (Art. 125).
Ley 30 de 1992	Regula la educación superior y reconoce la autonomía universitaria para definir su organización administrativa y el régimen de personal, en armonía con la Constitución y la ley.
Ley 909 de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública; define principios de mérito, eficiencia, igualdad, transparencia y desarrollo del talento humano.
Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Estímulos para los empleados del Estado, orientado al mejoramiento del desempeño, la motivación y la calidad de vida laboral.
Ley 1010 de 2006	Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y proteger la dignidad del servidor público.
Ley 1474 de 2011	Estatuto Anticorrupción; promueve la ética pública, la transparencia y la responsabilidad en la gestión del talento humano.
Ley 1712 de 2014	Garantiza el derecho de acceso a la información pública y fortalece la transparencia en la gestión institucional.
Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021	Código General Disciplinario; regula los deberes, derechos, prohibiciones y el régimen disciplinario de los servidores públicos.
Ley 1960 de 2019	Movilidad y mérito



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

Ley 2101 de 2021	Reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública; regula los procesos de planeación, ingreso, permanencia, evaluación del desempeño, capacitación, bienestar, estímulos y retiro.
Decreto 648 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015 y fortalece la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Decreto 815 de 2018	Establece directrices para la gestión estratégica del talento humano en las entidades públicas, en el marco del MIPG.
Decreto 612 de 2018	Integra los planes institucionales y estratégicos, incluyendo el Plan Estratégico de Talento Humano, al ciclo de planeación institucional.
Decreto 391 de 2025	Establece los elementos mínimos para el diseño e implementación de los planes de formalización laboral en las Instituciones de Educación Superior Estatales u Oficiales.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Define la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, orientada a resultados, desempeño, integridad y mejora continua.
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP	Orienta la formulación, implementación y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.
Plan de Desarrollo Institucional 2020 –2029.	“Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonia”, adoptado mediante Acuerdo 43 de 2020; orienta la gestión del talento humano hacia la eficiencia y excelencia administrativa.
Acuerdo Superior No. 043 de 2024 – Código de Integridad y Buen Gobierno.	Promueve los valores de institucionales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, el cuidado de sí y la paz en los servidores públicos.
Acuerdo Superior No. 85 de 2023, expedido por el Consejo Superior.	Por el cual se actualiza la Política de Bienestar Universitario de la Universidad de la Amazonia.
Resolución No. 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 Superior No. 036 de 2025, “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.



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

CAMINO A LA
ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

La aplicación de las normas anteriormente mencionadas se realiza en estricto respeto de la autonomía universitaria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia comprende desde la identificación y análisis de las necesidades asociadas a cada uno de los componentes de la Gestión Estratégica del Talento Humano, hasta el seguimiento, evaluación y control de las acciones, planes y programas formulados para su atención.

El Plan es de aplicación institucional y cubre a todo el talento humano vinculado a la Universidad de la Amazonia, de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo:

- **Personal administrativo:** empleados de carrera, trabajadores oficiales y personal vinculado mediante contrato a término fijo.
- **Personal docente:** docentes de carrera, ocasionales y catedráticos.

Las acciones definidas en el Plan se desarrollan conforme al marco normativo aplicable y a las políticas institucionales, garantizando la articulación con los demás planes y procesos de la entidad.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Definir y orientar las acciones estratégicas para el desarrollo integral del Talento Humano de la Universidad de la Amazonia y sus familias, mediante la formulación e implementación de planes y programas articulados entre las dependencias responsables de la gestión del talento humano, que fortalezcan el sentido de pertenencia, el bienestar, la productividad y el compromiso institucional.

4.2 Objetivos Específicos

- Planear, ejecutar y evaluar programas de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional, mediante la aplicación del formato de necesidades de capacitación, orientados al fortalecimiento de habilidades, competencias y conocimientos del personal administrativo y docente.
- Diseñar e implementar estrategias de reconocimiento e incentivos a lo largo del ciclo de vida laboral del personal administrativo y docente, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida, la motivación y el desempeño laboral.



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



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

- Promover actividades de bienestar, esparcimiento e integración familiar, que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, fortalezcan el clima y la cultura organizacional.
- Apoyar a la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo en la implementación de estrategias orientadas a la prevención, control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y el ausentismo, que puedan afectar el desempeño y la salud del personal administrativo, docentes y contratistas.
- Contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional, alineando las acciones del talento humano con los objetivos estratégicos de la Universidad y las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Diseñar indicadores que faciliten la medición y evaluación de los programas y actividades implementados en los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano.

5. PROPÓSITOS

Establecer y desarrollar estrategias integrales que promuevan mejores condiciones de vida, bienestar y desempeño laboral, garantizando un entorno de trabajo saludable, seguro e incluyente, que permita al personal administrativo y docente potenciar sus conocimientos, competencias, experiencia, idoneidad y aptitudes al servicio de la Universidad de la Amazonia.

De esta manera, el Plan Estratégico de Talento Humano contribuye al cumplimiento de la misión institucional y se articula con las políticas y estrategias del Gobierno Nacional, orientadas al cuidado, la protección y el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.

6. LINEAMIENTOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

6.1 Componentes

Los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia son los siguientes:

- Plan Anual de Vacantes y Provisión de Empleos: orientado a la identificación, planificación y provisión oportuna de las vacantes existentes.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos: dirigido a promover el bienestar integral, la motivación, el reconocimiento y la calidad de vida del personal administrativo y docente, así como al fortalecimiento del clima laboral y el sentido de pertenencia institucional.



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

- Plan Institucional de Capacitación: enfocado en el fortalecimiento de competencias, habilidades y conocimientos del talento humano, en coherencia con las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional y los objetivos estratégicos de la Universidad.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo: orientado a la prevención de riesgos laborales, la promoción de la salud y el control de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, contribuyendo a la protección del bienestar físico, mental y social del personal administrativo y docente.

6.2 Rutas de la Creación de Valor

Cada una de las rutas está encaminada al fortalecimiento del talento humano, para que en el desarrollo de su labor se genere valor público, así el Modelo Integrado de Planeación y Gestión desarrolla cinco (5) rutas para la dimensión del talento humano:





Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

1. Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

La Ruta de la Felicidad parte del principio de que la felicidad en el trabajo es un factor clave para mejorar la productividad, el compromiso y el desempeño de las personas. En este sentido, se estructura a través de diversas acciones orientadas al bienestar integral del talento humano. En primer lugar, se busca mejorar el entorno físico del trabajo, promoviendo espacios adecuados, seguros y agradables que permitan a todos sentirse a gusto en su puesto laboral. Asimismo, se promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal, facilitando que las personas cuenten con el tiempo suficiente para atender de manera armónica sus responsabilidades de trabajo, ocio, familia y estudio.

Es por ello que, cuando los colaboradores se sienten valorados, escuchados y satisfechos con su entorno laboral, se fortalecen el sentido de pertenencia y la motivación para el logro de los objetivos institucionales, lo cual debe ser plenamente comprendido y asumido por las directivas de la institución.

De igual manera, la ruta contempla la implementación de incentivos basados en el salario emocional, reconociendo que la motivación no solo depende de factores económicos, sino también de aspectos como el reconocimiento, el desarrollo personal y profesional, la flexibilidad y el buen clima laboral.

Finalmente, se fomenta la innovación con pasión, impulsando un ambiente que estimule la participación y el compromiso de los colaboradores en la generación de ideas y soluciones que aporten valor a la organización.

2. Ruta del Crecimiento: Liderando talento

La Ruta del Crecimiento tiene como propósito fortalecer el liderazgo organizacional como eje fundamental para el desarrollo del talento humano y el logro de los objetivos institucionales. Esta ruta reconoce que un liderazgo sólido, coherente y humano es clave para potenciar las capacidades de los servidores, fomentar el trabajo colaborativo y consolidar una cultura organizacional orientada a la excelencia.

En este marco, se promueve la implementación de una cultura de liderazgo que impulse el trabajo en equipo y el reconocimiento, entendidos como herramientas esenciales para motivar, integrar y valorar los aportes individuales y colectivos. De igual manera, se fomenta un estilo de liderazgo orientado al logro de resultados, pero con una clara preocupación por el bienestar integral del talento humano.

Asimismo, impulsa un liderazgo basado en valores, que oriente la toma de decisiones, fortalezca la ética institucional y genere confianza entre los equipos de trabajo, además, contempla procesos permanentes de formación y capacitación, orientados a fortalecer las competencias técnicas y comportamentales de los servidores.



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



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

3. Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos

Está orientada a fortalecer una cultura organizacional centrada en el ciudadano, reconociendo que la razón de ser de la gestión pública es la prestación de servicios con calidad, oportunidad y sentido humano. Esta ruta busca consolidar prácticas institucionales que promuevan la vocación de servicio, la responsabilidad y el compromiso de los servidores públicos con las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

En este sentido, se impulsa la implementación de una cultura basada en el servicio, que fomente actitudes de respeto, empatía, transparencia y orientación al usuario, asegurando una atención eficiente y cercana. De manera complementaria, la Ruta del Servicio promueve una cultura orientada al logro de resultados y a la generación de bienestar, entendiendo que el cumplimiento de los objetivos institucionales debe traducirse en mejoras reales tanto para los ciudadanos como para los servidores, fortaleciendo la confianza en la entidad y el impacto positivo de su gestión.

4. Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien

Se fundamenta en la consolidación de una cultura organizacional orientada a hacer las cosas bien desde el inicio, con responsabilidad, ética y compromiso con la mejora continua, fomentando la estandarización de procesos, el cumplimiento de normas y la adopción de buenas prácticas en cada una de las funciones desempeñadas por los colaboradores. De igual manera, esta ruta impulsa el desarrollo de una cultura de la calidad y la integridad, orientada al actuar ético, la responsabilidad individual y colectiva, y el compromiso permanente con los valores institucionales.

De esta forma, la Ruta de la Calidad contribuye al fortalecimiento de la confianza, la credibilidad y la sostenibilidad de la gestión institucional, alineándose con los principios del buen gobierno y la gestión pública efectiva.

5. Ruta del Análisis de Datos: Conociendo el talento

Orientada a conocer y comprender el talento humano a partir del uso estratégico de la información y los datos, como insumo fundamental para la toma de decisiones oportunas, objetivas y basadas en evidencia. Esta ruta permite identificar tendencias, necesidades, fortalezas y oportunidades de mejora en la gestión del talento humano.



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



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

En este sentido, se promueve el uso de datos confiables y oportunos para entender a las personas de manera integral, facilitando el análisis de aspectos relacionados con el desempeño, el bienestar, la formación, el clima organizacional y la satisfacción laboral, contribuyendo así, a una gestión moderna, transparente y eficiente del talento humano, alineada con los principios de planeación, mejora continua y generación de valor público.

6.3 Ciclo del Servidor Público

Desde el orden nacional el ciclo del servidor público está conformado por tres etapas: Ingreso, desarrollo y retiro, los cuales para la Universidad de la Amazonia se presentan a continuación:

6.3.1 Ingreso

La Universidad de la Amazonia desde el año 1998 no realiza convocatorias de concurso por mérito para el personal administrativo, 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, donde el Departamento Gestión de Talento Humano verifica el cumplimiento de los requisitos exigidos en el Manual Específico de Perfiles, Funciones y Competencias Laborales.

La Universidad de la Amazonia, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 391 del 1 de abril de 2025, se encuentra adelantando el diseño e implementación del Plan de Formalización Laboral del personal administrativo, con el fin de proveer las vacantes disponibles y ampliar la planta de personal.

Así mismo, desde el Departamento Gestión de Talento Humano, se han dispuesto las herramientas necesarias para realizar los ajustes correspondientes a la propuesta del Estatuto Administrativo que se encuentra en estudio, y la actualización de la normatividad relacionada con el talento humano.

Para el personal administrativo por contrato se hace mediante la 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.

En relación con la vinculación del personal docente, una vez deba proveerse el cargo de profesor, el Rector efectúa la vinculación del candidato que haya aprobado el concurso, haya obtenido el mayor puntaje y sea presentado por el Comité de Personal Docente.

El proceso de vinculación es adelantado por el Departamento Gestión de Talento Humano, de conformidad con lo establecido en el procedimiento PD-A-TH-01.



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



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

Es así como la Universidad cuenta actualmente con 93 docentes de planta; no obstante, se encuentra pendiente la apertura de las convocatorias necesarias para proveer las vacantes disponibles, de conformidad con lo establecido en el estudio de formalización laboral docente.

- **Inducción:** Se realiza una jornada de inducción al personal que se vincula por primera vez a la Institución, de conformidad con el formato FO-A-TH-01-11. Así mismo, en los casos de funcionarios por encargo o por traslado de puesto de trabajo, se lleva a cabo la instrucción y entrega del cargo, según lo establecido en el formato FO-A-TH-01-13.

El formato FO-A-TH-01-13 aplica exclusivamente para el personal administrativo. Por su parte, el personal vinculado con continuidad, independientemente de la modalidad contractual, deberá realizar el curso de Reinducción Institucional, conforme a lo dispuesto en el Manual de Inducción y Reinducción Institucional (FO-A-TH-01-11).

6.3.2 Desarrollo

Con el propósito de promover el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral, se definirán acciones orientadas a la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y el registro en el SIGEP, así como a todas aquellas actividades que contribuyan al mejoramiento de la productividad y a la satisfacción del servidor público.

- **Formación y capacitación:** Establece los mecanismos necesarios para que el personal administrativo y docente de la Universidad mantenga una actualización permanente, mediante procesos de formación y capacitación en temáticas asociadas a las funciones propias de cada cargo y a las actividades que desempeña.

De igual manera, se continuará promoviendo la generación de alianzas estratégicas con entidades que orienten capacitaciones de carácter general y especializadas, con el propósito de fortalecer la prospectiva institucional en materia de formación del talento humano. En este sentido, la Comisión de Personal será la instancia encargada de realizar el seguimiento a los procesos de capacitación adelantados por el Departamento Gestión de Talento Humano, de conformidad con el Plan de Institucional de Capacitación definido para cada periodo.

- **Evaluación del Desempeño del Personal:** Tiene como objetivo realizar el seguimiento y la evaluación de la calidad de los servicios prestados por los docentes y el personal administrativo de carrera, en provisionalidad, encargo y con contrato a término fijo, de acuerdo con su perfil, responsabilidades y el cumplimiento de las funciones propias del cargo asignado. Esta evaluación se fundamenta en las competencias laborales y en los aportes al logro de las metas institucionales,



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



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

con el propósito de valorar el mérito como principio orientador de la permanencia y el desarrollo en el servicio.

En relación con la evaluación del desempeño laboral del personal administrativo de planta, en provisionalidad, en encargo y de libre nombramiento y remoción, se han diseñado nuevos formatos que serán socializados ante la Comisión de Personal para las sugerencias necesarias y posterior visto bueno, así como para su aprobación mediante el correspondiente acto administrativo. Dichos formatos permitirán evaluar las competencias comportamentales y funcionales, el plan de mejoramiento y el registro de evidencias, de conformidad con los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Una vez aprobados por las instancias competentes, se procederá a su implementación.

- **Sistema de Estímulos:** Busca fortalecer la motivación, el compromiso y el desempeño eficaz de los servidores públicos, mediante el desarrollo de programas de bienestar que promuevan la integración, el equilibrio entre la vida laboral y personal. Para ello, se contemplan actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales, familiares, de reconocimiento e incentivo por el desempeño laboral, así como acciones orientadas a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, en concordancia con los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.3.3 Retiro

Hace referencia a la identificación de los requisitos que debe cumplir el servidor público, ya sea administrativo o docente, para adelantar el trámite de retiro, independientemente de la causal que lo origine. Así mismo, se continuará con la expedición de los certificados de tiempos laborados o cotizados a los funcionarios, a través del sistema CETIL.

Adicionalmente, la Universidad ofrecerá asesoría psicológica y acompañamiento a los servidores prepensionados, con el fin de facilitar su adaptación a una nueva etapa de vida, de conformidad con lo establecido en el Plan de Bienestar e Incentivos.

Así mismo, documentar los retiros del personal como un insumo estratégico para la planeación del talento humano y la gestión del conocimiento institucional.



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



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

6.4 Dimensiones de MIPG

El Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla a lo largo del ciclo de vida del servidor público, comprendiendo las etapas de ingreso, desarrollo y retiro, e integrando de manera articulada los elementos que conforman la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con un enfoque hacia el fortalecimiento de las competencias, el bienestar laboral y el desempeño institucional, contribuyendo de manera efectiva al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

Con el propósito de generar valor público, la gestión del talento humano se enmarca en las agrupaciones temáticas definidas por el MIPG como Rutas de Creación de Valor, las cuales orientan la implementación de acciones, estrategias y programas que promueven el desarrollo integral de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la gestión institucional.

El Plan Estratégico de Gestión Humana se articula de manera transversal con las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así:

- **D1. Talento Humano:** Fortalecimiento de las capacidades, competencias y bienestar de los servidores públicos.
- **D2. Direccionamiento y Planeación:** Alineación de la gestión del talento humano con la planeación estratégica institucional.
- **D3. Gestión con Valores para Resultados:** Promoción de una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y la orientación al logro.
- **D4. Evaluación de Resultados:** Seguimiento y medición del impacto de las acciones implementadas en materia de talento humano.
- **D5. Información y Comunicación:** Gestión adecuada de la información para la toma de decisiones y la comunicación interna efectiva.
- **D6. Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Fortalecimiento del aprendizaje organizacional y el intercambio de buenas prácticas.
- **D7. Control Interno:** Aseguramiento del cumplimiento normativo y la mejora continua de los procesos de gestión humana.



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

7. FASES DEL CICLO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

7.1 Diagnóstico

7.1.1 Caracterización de la Población

La Universidad de la Amazonia cuenta con una planta de personal conformada por servidores vinculados mediante diferentes modalidades, de acuerdo con la normatividad vigente, que incluye cargos de carrera administrativa, provisionales, y de libre nombramiento y remoción, así como trabajadores oficiales.

Así mismo, la planta institucional integra tanto al personal administrativo como al personal docente, quienes desempeñan funciones misionales, estratégicas y de apoyo, fundamentales para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Los empleos correspondientes al personal administrativo y a los docentes de carrera se describen y clasifican en la tabla 2, relevantes para la gestión del talento humano, conforme a la estructura organizacional vigente de la Universidad de la Amazonia.

Tabla 2. Caracterización de los empleos de la planta Global – 2025.

Planta Global de Personal	
Niveles	No. de Funcionarios ¹
Directivo	12
Asesor	2
Ejecutivo	5
Profesional	3
Técnico	5
Asistencial	39
Oficiales	12
TOTAL	78

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.

¹ Acuerdos Superior No. 029 de 1984, No. 09 de 1999, No. 29 de 2010 y No. 26 de 2023.



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

Tabla 3. Empleos de la planta Global – 2025.

Planta de Docentes	
De Carrera	No. de Docentes ²
Docentes	136
TOTAL	136

Fuente: Departamento Gestión de Talento Humano, Uniamazonia – 2025.

Planta de Docentes	
Nivel de Formación	No. de Docentes
Pregrado y Especialización	5
Maestría	61
Doctorado	27
TOTAL	93

Fuente: Departamento Gestión de Talento Humano, Uniamazonia – 2025

La Universidad de la Amazonia dispone de un equipo docente altamente calificado para cumplir las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión y proyección social. En general, la planta docente de la Universidad de la Amazonia se ha mantenido estable. La jubilación de profesores de carrera ha causado una ligera disminución en este tipo de vinculación.

7.1.2 Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Laboral

Con el fin de identificar el nivel de satisfacción frente a los servicios de bienestar laboral y reconocer las principales necesidades de los servidores públicos en esta materia, se aplicó el *Formato de Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Laboral FO-A-TH-06-01*. Dicho instrumento fue remitido al personal administrativo y docente de la institución, permitiendo recopilar información relevante para el fortalecimiento de las estrategias de bienestar laboral.

Ambiente laboral y relaciones humanas

A partir de los resultados obtenidos mediante la aplicación del formato, se realizó el diagnóstico del componente de ambiente laboral y relaciones humanas, el cual evidencia una percepción mayoritariamente positiva por parte de los servidores públicos, destacándose los siguientes aspectos:

² Acuerdo Superior No. 028 de 2010 "Por medio del cual se crean unos cargos dentro de la planta docente".





Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

- Sentido de pertenencia,
- Relaciones interpersonales óptimas,
- Cercanía con jefes y directivos,
- Trabajo en equipo.

No obstante, los aspectos con menor valoración corresponden a:

- Reconocimiento al desempeño,
- Promoción del mérito,
- Incentivos.

A nivel general, se puede concluir que el clima laboral es favorable, pero se identifica la necesidad de fortalecer los sistemas de reconocimiento, estímulos y promoción del mérito.

El análisis de las respuestas evidencia que la Institución cuenta con un ambiente laboral positivo, con fortalezas en salud, relaciones humanas, formación y sentido de pertenencia. Las principales oportunidades de mejora se orientan a:

- Fortalecer el reconocimiento al desempeño,
- Ampliar estrategias de flexibilidad laboral,
- Reforzar el apoyo psicológico,
- Mejorar los espacios de esparcimiento,
- Consolidar programas de educación continua y bienestar integral.

7.1.3 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 el Departamento 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 tabla 4, la cual presenta los resultados del autodiagnóstico del año 2025.

Donde se evidencia una calificación de 54,9 sobre 100, ubicándola en el nivel de básico operativo alto.



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 4. Resultado autodiagnóstico del año 2025

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO				
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	54	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	48	
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	53	
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	54	
		- Ruta para generar innovación con pasión	59	
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	55	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	57	
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	58	
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	55	
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	50	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	57	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	54	
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	60	
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	52	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	50	
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	54	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	62	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	62	

Resultados a 31 de diciembre de 2025.



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

7.2 Formulación del Plan Estratégico del Talento Humano

A través de la Dimensión de Talento Humano del MIPG, se constituye en un factor clave para el fortalecimiento institucional y la generación de valor público. En este marco, se formulan planes y programas (componentes) orientados a fortalecer las capacidades de los servidores, con el fin de contribuir al logro de las metas establecidas en la planeación estratégica de la Institución. Los planes son: Plan anual de vacantes y previsión de empleos; Plan de bienestar e incentivos; Plan institucional de capacitación, y el Plan de salud y seguridad en el trabajo.

Estos planes se desarrollarán en la Universidad de la Amazonia de la siguiente manera:

7.2.1 Plan anual de Vacantes y Previsión de Empleos: Identificar y analizar la situación actual de la planta de personal administrativo de la Universidad de la Amazonia, con el propósito de planificar la provisión de los empleos, garantizando la continuidad, eficiencia y el adecuado funcionamiento de la institución.

En este sentido, la planta de personal administrativo de la Universidad de la Amazonia se encuentra conformada actualmente por un total de sesenta y seis (66) cargos, los cuales constituyen el insumo base para el análisis de la previsión del empleo, la identificación de vacantes y la definición de estrategias de provisión, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente que regula el empleo público en Colombia.

7.2.2 Plan de Bienestar e Incentivos: Promover el desarrollo integral del talento humano y el mejoramiento de su calidad de vida laboral, mediante la implementación de programas y actividades de bienestar e incentivos, con el propósito de incrementar los niveles de satisfacción y motivación, así como fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso de los servidores públicos con la Institución.

Para el cumplimiento de este objetivo, se desarrollarán actividades enmarcadas en la normatividad vigente sobre autocuidado y seguridad de los servidores, entre las cuales se contemplan las siguientes:

- Reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado.
- Desarrollo de actividades deportivas, recreativas y culturales.
- Generación de espacios de integración familiar como parte del bienestar del talento humano de la Institución.
- Acciones de promoción y prevención de la salud.
- Conmemoración de fechas especiales que permitan fortalecer la cultura institucional y los lazos afectivos entre la comunidad universitaria.
- Implementación del Programa de Reconocimiento e Incentivos.



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



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

7.2.3. Plan de Institucional de Capacitación: Fortalecer las competencias laborales del talento humano, 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.

Con el propósito de contar con información actualizada que permita identificar de manera objetiva las necesidades de formación de los servidores públicos administrativos y contratistas, se aplicó el diagnóstico correspondiente a través del formato para la Identificación de Necesidades de Capacitación FO-A-TH-05-07, el cual permitió determinar los conocimientos y habilidades requeridos en cada dependencia.

En este marco, el Plan Institucional de Capacitación se estructuró para el período 2026–2028, teniendo en cuenta las temáticas establecidas por la normatividad vigente, en especial aquellas orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales, funcionales y comportamentales, así como a la promoción de la integridad, la transparencia y la ética de lo público. El cual es objeto de actualización anualmente.

7.2.4. Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo: Promover, mantener y mejorar las condiciones de salud y trabajo del personal administrativo y docente, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, contribuyendo al bienestar, la calidad de vida y el desempeño institucional.

7.3 Ejecución

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 calidad, y ruta del crecimiento.
- b. Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
 - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”
 - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
 - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
 - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
 - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
 - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro



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



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

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 5 Plan de Acción Estratégico de Talento Humano

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Responsable	Fecha inicio	Fecha fin	Riesgo
Evaluación del desempeño	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño laboral para el personal administrativo de planta.	Comisión de personal	02/02/2026	30/06/2026	Retrasar en la adopción del sistema de evaluación del desempeño laboral.
Manual de funciones y competencias.	Actualizar el manual de funciones de acuerdo con los lineamientos del orden nacional.	DGTH – Mesa Técnica de Formalización laboral	02/02/2026	30/11/2026	Generar inconsistencias en la asignación de funciones y competencias.
Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017.	Vincular el porcentaje requerido de personas con discapacidad.	DGTH-VAF-Rectoría	05/01/2026	14/12/2026	Generar riesgos legales y sancionatorios.
Cumplimiento de la Ley 2424 de 2024.	Participación paritaria de las mujeres en los cargos del nivel directivo.	DGTH-VAF-Rectoría	05/01/2026	14/12/2026	Generar riesgos legales y sancionatorios.
Ley 2214 de 2022 Promueve el empleo juvenil.	Dar prelación para la vinculación como mínimo del 10% de jóvenes entre 18 y 28 años de edad.	DGTH-VAF-Rectoría	05/01/2026	14/12/2026	Generar riesgos legales y sancionatorios.
Evaluación del servicio al ciudadano.	Establecer mecanismos para evaluar el servicio al ciudadano.	Comisión de personal	02/02/2026	14/12/2026	Puede limitar la identificación de oportunidades de mejora en el servicio.
Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo los lineamientos del orden nacional.	Incluir en el PIC los 6 ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, y de acuerdo con el diagnóstico de necesidades.	DGTH- Comisión de personal	05/01/2026	30/01/2026	Desalineación del PIC con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030.



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

Mejoramiento del portafolio de servicios de la institución.	Conformar equipos de trabajo para desarrollar un proyecto que permita mejorar el portafolio de servicios de la entidad.	DGTH-VAF	02/02/2026	30/11/2026	Baja participación en el desarrollo de proyectos orientados al mejoramiento de los servicios institucionales.
Cumplimiento de la Ley 1823 de 2017; artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.	Implementación de la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.	Bienestar Universitario	02/02/2026	14/12/2026	Limitaciones de infraestructura y/o recursos financieros.
Estrategia de trabajo en casa y alternancia en la entidad.	Implementar las modalidades de trabajo establecidas en la normatividad institucional.	DGTH-VAF	02/02/2026	14/12/2026	Implementación parcial o inadecuada de las modalidades de trabajo.
Registro y control de las situaciones administrativas.	Diseño de una matriz que permita el registro de las situaciones administrativas.	DGTH	05/01/2026	18/12/2026	Afecta la planeación del talento humano.
Elaborar el Plan de Desvinculación Asistido.	Diseñar el Plan de Desvinculación asistido.	DBU-DGTH	02/02/2026	14/12/2026	Afecta el cierre adecuado del ciclo laboral.

El autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano permitió identificar las variables con menor puntuación, a partir de las cuales se formuló el anterior plan de acción con actividades orientadas a fortalecer el proceso y a incrementar el puntaje del componente de Transformación.

El Plan de Acción es competencia del Departamento Gestión de Talento Humano, con acompañamiento de la Comisión de Personal, seguimiento de la Oficina Asesora de Planeación en coherencia con los indicadores, metas y reportes MIPG; validado por Rectoría y evaluado por la oficina de Control Interno, conforme a MIPG.

7.4 Seguimiento y control

Los mecanismos establecidos para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:





Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano

Mediante la Matriz Estratégica de Talento Humano se consolida y analiza el puntaje obtenido en la vigencia anterior y los resultados alcanzados en la vigencia actual. Esta herramienta permite identificar el nivel de avance de los componentes evaluados y definir las acciones de mejora correspondientes. A partir de estos resultados, se estructura el plan de acción que se encuentra incorporado en el presente documento.

b) Proceso de Gestión de Control

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación por dependencias. Este proceso permite mostrar de manera cualitativa y cuantitativamente el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

7.5 Análisis de resultados

Con el fin de verificar el avance del plan de acción establecido en este documento, se llevará a cabo un seguimiento de periodicidad semestral, soportado en los siguientes indicadores:

INDICADOR	DEFINICIÓN	FORMULA	TIPO DE INDICADOR	META
% del cumplimiento del plan estratégico.	Se ejecutan todas las actividades de los planes de acción.	No. de planes estructurados / No. de actividades desarrolladas en el plan de bienestar e incentivo*100	Eficacia	90%
		No. de planes estructurados / No. de actividades desarrolladas en el PIC*100		
		No. de planes estructurados / No. de actividades desarrolladas en el plan anual de vacantes*100		
		No. de planes estructurados / No. de actividades desarrolladas en el plan de seguridad y salud en el trabajo*100		



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



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

Puntaje final de MEGTH.	Avanzar en el % del Nivel de Madurez actual.	Nivel de Madurez básico operativo alto	Eficacia	60%
-------------------------	--	--	----------	-----

8. APROBACIÓN

El presente Plan Estratégico de Talento Humano fue sometido a consideración de la Comisión de Personal, instancia que lo avaló en sesiones realizadas los días 26, 28 y 30 de enero de 2026, y posteriormente fue aprobado mediante Resolución No. 0320 del 30 de enero de 2026.

LEILA ISABEL GONZALEZ SALAZAR

Jefe Departamento Gestión de Talento Humano
Secretaria Técnica Comisión de Personal



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