



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

ELABORADO POR:
DEPARTAMENTO GESTION DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2026



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

CONTENIDO

Introducción.....	3
Glosario.....	4
1. Objetivos.....	6
1.1 Objetivo General.....	6
1.2 Objetivos Específicos.....	6
2. Propósito.....	6
3. Responsables.....	7
4. Marco Normativo.....	7
4. Etapas de Desarrollo.....	8
5. Beneficiarios.....	9
6. Etapas de Desarrollo del Plan.....	9
6.1 Evaluación y diagnóstico.....	10
6.2 Diseño y formulación.....	11
6.2.1 Programas de Bienestar Social	11
6.2.2 Programas de Incentivo	17
6.3 Seguimiento y Evaluación.....	20
6.3.1 Los indicadores de seguimiento.....	20
7. Coordinación de actividades y asignación de recursos	21
8. Divulgación	21

TABLAS

1. Tabla 1. Cronograma de Actividades.....	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 presente documento establece el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Universidad de la Amazonia, elaborado conforme al instructivo IN-A-TH-06-01 del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, en armonía con la normatividad colombiana vigente que regula la gestión del talento humano en el sector público, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y el Plan de Desarrollo Institucional. Su finalidad es contribuir al fortalecimiento del bienestar integral, la satisfacción laboral, el desarrollo personal y profesional, así como al mejoramiento del desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción.

En este sentido, el Departamento Gestión de Talento Humano presenta el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, orientado a promover condiciones laborales adecuadas mediante la implementación de acciones y procesos que fortalezcan las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos, mejoren su calidad de vida y favorezcan un entorno organizacional saludable. Este Plan se articula con el objetivo estratégico 4.4: “Desarrollar el Sistema de Gestión del Talento Humano, integrando los procesos laborales, de desempeño y vinculación que faciliten y optimicen los procesos e incrementen la productividad”, establecido en el Plan de Desarrollo Institucional 2020–2029 *“Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonia”*.

De acuerdo con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el talento humano es concebido como el activo más importante de las entidades públicas y un factor crítico de éxito para el cumplimiento de la misión institucional y el logro de los resultados. En este contexto, los servidores públicos, a través de su trabajo, compromiso y vocación de servicio, contribuyen de manera fundamental al fortalecimiento de la gestión institucional y a la atención efectiva de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.



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

Glosario

Servidores Públicos: De conformidad con el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia, son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas, tanto territoriales como por servicios. En el marco de la gestión pública, los servidores públicos son responsables de ejercer sus funciones con sujeción a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional y al servicio de los ciudadanos (Departamento Administrativo de la Función Pública).

Necesidades: Conjunto de requerimientos y expectativas de los servidores públicos en los ámbitos laboral, familiar, personal, intelectual, social y cultural, cuya adecuada atención incide directamente en su motivación, desempeño, permanencia y compromiso institucional. La gestión de estas necesidades permite al Estado, en su rol de empleador, atraer, desarrollar y retener talento humano competente, en condiciones que favorezcan la continuidad del servicio público y la mejora de los resultados organizacionales.

Bienestar: Condición integral que reconoce a la persona en todas sus dimensiones y trasciende el ámbito estrictamente laboral. Desde el enfoque de desarrollo humano propuesto por Manfred Max-Neef, el bienestar se alcanza mediante la satisfacción equilibrada de las necesidades humanas fundamentales, clasificadas en:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: ser, tener, hacer y estar.
- En el contexto institucional, el bienestar se orienta a mejorar la calidad de vida, el equilibrio personal y el desempeño de los servidores públicos.

Bienestar Laboral: Conjunto de programas, actividades y acciones institucionales orientadas a promover condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales favorables, que permitan a los servidores públicos desarrollar su labor de manera saludable, productiva y armónica, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la satisfacción en el trabajo.

Incentivos: Estrategias institucionales orientadas a reconocer, estimular y reforzar el desempeño, el compromiso y los comportamientos positivos de los servidores públicos, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos y a la mejora de la gestión pública. Los incentivos pueden ser pecuniarios y no pecuniarios, y deben ser percibidos como valiosos, equitativos y coherentes con los resultados alcanzados (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2007).



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

Clima Laboral: Conjunto de percepciones compartidas por los servidores públicos sobre el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, los estilos de liderazgo, la comunicación, las condiciones laborales y los procesos organizacionales. Estas percepciones influyen directamente en los comportamientos laborales, el desempeño y la satisfacción, y pueden variar entre entidades o entre dependencias de una misma institución (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: Sistema de valores, creencias, normas, prácticas y significados compartidos por los miembros de una organización, que orienta la manera como se toman decisiones, se ejercen los liderazgos y se desarrollan los procesos institucionales. La cultura organizacional se manifiesta en los estilos de comunicación, los ritos, los símbolos, los procedimientos y las formas de relacionamiento, y actúa como un eje integrador que fortalece la identidad institucional (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005).

Calidad de vida: Estado de satisfacción general derivado del desarrollo de las potencialidades de las personas y de su interacción con el entorno. Comprende dimensiones objetivas y subjetivas, tales como el bienestar físico, psicológico y social, la seguridad percibida, la salud, la productividad personal, las relaciones sociales y el bienestar material, influyendo de manera directa en el desempeño laboral y el equilibrio personal (Ardila, 2003).

Motivación laboral: Proceso interno y externo que impulsa a los servidores públicos a orientar su esfuerzo, compromiso y conducta hacia el cumplimiento eficiente de sus funciones y metas institucionales. La motivación se fortalece mediante el reconocimiento, los incentivos, el desarrollo profesional y un entorno laboral favorable.

Equilibrio entre la vida laboral y personal: Condición que permite a los servidores públicos armonizar sus responsabilidades laborales con su vida personal, familiar y social, favoreciendo el bienestar integral, la salud mental, la satisfacción laboral y la productividad institucional.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Conjunto de políticas, procesos y actividades orientadas a prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y riesgos psicosociales, promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables para los servidores públicos.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Marco de referencia para la gestión pública en Colombia que articula la planeación, la gestión del talento humano, el control interno y la evaluación de resultados, reconociendo al talento humano como el principal activo estratégico de las entidades públicas.



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. Objetivos

1.1 Objetivo General

Contribuir al desarrollo integral de los servidores de la Universidad de la Amazonia, al mejoramiento de su calidad de vida y al de su núcleo familiar, a través del diseño e implementación de programas, actividades de bienestar e incentivos, direccionados a incrementar los niveles de satisfacción, motivación y desempeño, desde la gestión del clima organizacional y el fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso del servidor público con la institución, bajo un enfoque diferencial e inclusivo.

1.2 Objetivos Específicos

1. Realizar y mantener actualizado el diagnóstico de necesidades e intereses del talento humano, como insumo para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.
2. Promover el bienestar integral de los servidores públicos mediante programas orientados a la salud, el desarrollo humano, la cultura, la recreación y el deporte, que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
3. Desarrollar programas de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y gestión del riesgo psicosocial, articulados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Implementar programas de preparación para la jubilación y el retiro laboral, dirigidos a los servidores públicos próximos a cumplir los requisitos legales, que faciliten su transición a una nueva etapa de vida.
5. Implementar estrategias de incentivos y reconocimiento objetivos, transparentes y verificables, alineadas con los resultados de la evaluación del desempeño y los principios del mérito.
6. Contribuir al fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional, promoviendo relaciones laborales armónicas, participación, comunicación efectiva y sentido de pertenencia.
7. Establecer estrategias que fomenten la participación de los servidores públicos en los programas y actividades liderados por las dependencias responsables del bienestar y la gestión del talento humano.

2. Propósito

Ejecutar de manera planificada y articulada las actividades contempladas en el Plan de Bienestar e Incentivos, atendiendo los intereses y necesidades de los servidores públicos de la institución, con el fin de mejorar su calidad de vida, fortalecer el desempeño laboral y contribuir al incremento de la productividad institucional. Lo anterior, mediante la integración de los procesos de gestión laboral, evaluación del desempeño y desarrollo del talento humano, en concordancia con el Programa de



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

Talento Humano para el Desarrollo Administrativo, incluido en el Plan de Desarrollo Institucional "Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonia".

Los programas y actividades son complementarias a las establecidas en las negociaciones colectivas con las organizaciones sindicales.

3. Responsables

El Departamento Gestión de Talento Humano será responsable de la formulación, coordinación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos, así como de su presentación para aprobación ante las instancias competentes. Dichas actividades se desarrollarán de manera articulada con las demás dependencias de la Universidad, con el fin de garantizar su adecuada ejecución y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

4. Marco Normativo

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos se formula y ejecuta en concordancia con el marco constitucional, legal y reglamentario vigente en Colombia, así como con la normatividad interna de la Universidad de la Amazonia, conforme a las siguientes disposiciones:

Normatividad Nacional

- Constitución Política de Colombia, artículo 123, que define quiénes son servidores públicos y establece su responsabilidad frente al cumplimiento de los fines del Estado.
- Ley 1567 de 1998, por la cual se crea el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, entendido como el conjunto articulado de políticas, planes, programas y disposiciones orientadas a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados públicos, contribuyendo al cumplimiento de los resultados institucionales.
- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36, establece la obligación de las entidades públicas de implementar programas de bienestar e incentivos, con el propósito de mejorar el desempeño, la satisfacción y el desarrollo de los empleados, en armonía con las normas que regulan la gestión del empleo público.
- Ley 1474 de 2011, artículo 74, dispone que todas las entidades del Estado deberán elaborar y publicar anualmente, a más tardar el 31 de enero, el Plan de Acción, en el cual se integran los objetivos, estrategias, proyectos, metas, responsables, recursos e indicadores de gestión, incluyendo los planes institucionales relacionados con el bienestar y la gestión del talento



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

humano.

- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública:
 - Artículo 2.2.10.1, establece que las entidades públicas deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, los cuales se desarrollan a través de programas de bienestar social.
 - Artículo 2.2.10.9, dispone que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos Institucionales, definiendo los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores empleados y equipos de trabajo, de acuerdo con los recursos disponibles y en concordancia con la Constitución y la ley.
- Decreto 1499 de 2017, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual reconoce al talento humano como eje estratégico de la gestión pública y orienta la formulación de planes de bienestar, incentivos, capacitación y desarrollo del personal.
- Decreto 612 de 2018, establece lineamientos para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, garantizando coherencia entre la planeación, la gestión y la evaluación de resultados.
- Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.22.3.14, que determina que las entidades del Estado, en el marco del MIPG, deberán integrar y publicar anualmente en su página web, como parte del Plan de Acción, los siguientes planes, entre otros:
 1. Plan Institucional de Archivos – 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



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

Normatividad Institucional

- Acuerdo No. 85 de 2023, “Por el cual se actualiza la Política de Bienestar Universitario de la Universidad de la Amazonia”, cuyo objetivo es contribuir a la formación integral de los miembros de la comunidad universitaria en los ámbitos laboral, académico y social, mediante programas, proyectos y actividades orientadas al mejoramiento de la calidad de vida.
- Plan de Desarrollo Institucional 2020–2029 “Gestión e Investigación para el Desarrollo de la Amazonia”, aprobado por el Consejo Superior mediante Acuerdo No. 43 del 26 de octubre de 2020, en el cual el Programa “Talento Humano para el Desarrollo Administrativo”, de la Línea Estratégica 3: Eficiencia y Excelencia Administrativa, contempla, entre otros, los siguientes objetivos:
 - Objetivo 4.4: Desarrollar el Sistema de Gestión del Talento Humano, integrando los procesos laborales, de desempeño y vinculación, que faciliten y optimicen los procesos e incrementen la productividad.
 - Objetivo 3.15: Formular y actualizar el reglamento interno laboral de la Universidad, en el cual se establezcan los deberes, derechos, sanciones y demás disposiciones aplicables a los servidores públicos.

5. Beneficiarios

Serán beneficiarios del presente Plan de Bienestar e incentivos, los siguientes:

Áreas de Intervención	Beneficiarios
Programas de Bienestar Social	Funcionarios Administrativos y Docentes
Programas de incentivos no pecuniarios	Funcionarios Administrativos

La participación en los programas se realizará de acuerdo con los criterios, la disponibilidad de recursos y la programación establecida, sin que ello implique la obligatoriedad de cobertura total.

6. Etapas de Desarrollo del Plan

De conformidad con los lineamientos institucionales y la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, su desarrollo comprenderá las siguientes etapas:



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

6.1 Evaluación y diagnóstico: Se realizará la evaluación del desarrollo y los resultados del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia, con el propósito de identificar el nivel de cumplimiento, el grado de participación de los servidores públicos, así como nuevas necesidades, intereses y oportunidades de mejora; constituyendo ésta, el diagnóstico base para el diseño del plan de la siguiente vigencia.

La evaluación se fundamentó en los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los funcionarios, mediante el **Formato Diagnóstico de Necesidades para Bienestar Laboral (FO-A-TH-06-01)**, en total se recibieron 55 encuestas, cuyos resultados contribuyeron a identificar percepciones, necesidades y expectativas del talento humano, constituyéndose en un insumo clave para la formulación de las estrategias de bienestar e incentivos.

Del análisis de la información recopilada se destacan los siguientes aspectos:

- La flexibilidad laboral es valorada positivamente por los funcionarios; sin embargo, se evidencia la necesidad de establecer lineamientos más claros y de ampliar las alternativas disponibles, especialmente en lo relacionado con el teletrabajo y los permisos laborales.
- Las acciones de promoción y prevención en salud son percibidas como pertinentes y necesarias, destacándose la importancia de continuar fortaleciendo el acompañamiento psicológico, así como los procesos de educación en salud sexual y reproductiva.
- Se identifica una conciencia general frente al autocuidado; no obstante, se presentan casos que requieren seguimiento específico, acciones de prevención del riesgo laboral y el fortalecimiento de estrategias de bienestar orientadas a la salud ocupacional.
- Las actividades artísticas y culturales se reconocen como una oportunidad relevante para el fortalecimiento del bienestar emocional y la integración institucional.
- Existe una necesidad manifiesta de ampliar y diversificar los espacios de esparcimiento, recreación y celebración institucional, como elementos clave para el fortalecimiento del clima organizacional.
- Se evidencia una alta disposición al aprendizaje, orientada al fortalecimiento de competencias técnicas, habilidades de servicio y desarrollo profesional.
- Aunque los espacios físicos son considerados adecuados, se identifica la necesidad de mejorar y ampliar las zonas destinadas al descanso y al esparcimiento del personal.
- El clima laboral es percibido como favorable; sin embargo, se reconoce la oportunidad de fortalecer los sistemas de reconocimiento, estímulos y promoción del mérito, como mecanismos de motivación y valoración del desempeño.

En síntesis, el análisis de las respuestas evidencia que la Institución cuenta con un ambiente laboral positivo, caracterizado por fortalezas en materia de salud, relaciones humanas, formación y sentido de pertenencia. No obstante, se identifican oportunidades de mejora orientadas a:



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

- Fortalecer los mecanismos de reconocimiento al desempeño y al mérito.
- Ampliar y formalizar las estrategias de flexibilidad laboral.
- Reforzar el acompañamiento psicológico y las acciones de salud integral.
- Mejorar y adecuar los espacios de esparcimiento y bienestar.
- Consolidar programas de educación continua y bienestar integral.

Los resultados del diagnóstico permitieron priorizar las líneas de intervención del Plan, garantizando la asignación eficiente de recursos, la focalización de las acciones y la coherencia entre las necesidades identificadas y las estrategias institucionales de bienestar e incentivos.

6.2 Diseño y formulación: Con base en los resultados de la evaluación, se diseñarán y formularán las actividades, programas y estrategias del Plan de Bienestar e Incentivos a implementar durante la vigencia 2026, garantizando su coherencia con los objetivos institucionales y las políticas de Gestión del Talento Humano y de Bienestar Universitario.

La estructuración del plan se fundamentó en los resultados obtenidos en el diagnóstico y su ejecución estará sujeta a la planeación institucional y disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.

6.2.1 Programas de Bienestar Social: Las Rutas de Creación de Valor brindan una visión clara sobre las áreas de oportunidad, permitiendo articular esfuerzos y diseñar estrategias que impacten positivamente en el desempeño, el sentido de pertenencia y la calidad de vida laboral de los servidoras y servidores de la Superservicios.

La siguiente tabla presenta la identificación y descripción de las rutas de valor y su articulación con los ejes estratégicos Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026.

RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	DESCRIPCIÓN DE LA RUTA	EJE ESTRATÉGICO
RUTA DE LA FELICIDAD – La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Eje 1. Equilibrio Psicosocial Eje 2. Salud Mental
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Eje 1. Equilibrio Psicosocial
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Eje 1. Equilibrio Psicosocial Eje 2. Salud Mental
	Ruta para generar innovación con pasión	Eje 1. Equilibrio Psicosocial
		Eje 4. Transformación digital
		Eje 5. Identidad y Vocación por el servicio



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

RUTA DEL CRECIMIENTO- Liderando Talento	Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Eje 1. Equilibrio Psicosocial Eje 5. Identidad y Vocación por el servicio
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento humano a pesar de estar orientado al logro	Eje 1. Equilibrio Psicosocial Eje 5. Identidad y Vocación por el servicio
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Eje 5. Identidad y Vocación por el servicio
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Eje 5. Identidad y Vocación por el servicio
RUTA DEL SERVICIO - Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Eje 1. Equilibrio Psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e Inclusión Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el servicio
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Eje 1. Equilibrio Psicosocial Eje 2. Salud Mental Eje 3. Diversidad e Inclusión Eje 4. Transformación Digital Eje 5. Identidad y Vocación por el servicio
RUTA DE LA CALIDAD - La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Eje 1. Equilibrio Psicosocial Eje 5. Identidad y Vocación por el servicio
	Ruta para generar una cultura de calidad e integridad	Eje 1. Equilibrio Psicosocial Eje 5. Identidad y Vocación por el servicio
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS - Conociendo el talento	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Eje 4. Transformación Digital

Fuente: Tomado de la Matriz de autodiagnóstico (GETH) Función Pública.

A continuación, se contemplan los factores que conforman cada eje estratégico, sus componentes y las estrategias que pueden ser abordadas para el diseño y formulación del plan de bienestar.



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

EJE ESTRATÉGICO	FACTORES O COMPONENTES	ESTRATEGIA
Eje 1. Equilibrio Psicosocial	Factores Psicosociales	• Eventos deportivos y recreativos enfocados en promover la actividad física. • Eventos artísticos y culturales • Capacitaciones en arte y/o Artesanías, u otras que involucren creatividad • Eventos de emprendimiento • Entorno laboral saludable
	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	• Teletrabajo • Día de la familia • Día de la niñez • Salas amigas de la familia lactante • Sensibilización sobre desconexión laboral
	Calidad de vida laboral	• Día nacional del servidor público • Programas de desvinculación laboral asistida • Programa de incentivos • Gestión del cambio • Sensibilización Decreto 2365 de 2015 - Trabajo decente • Fortalecimiento del clima y cultura organizacional • Acciones direccionadas al equilibrio entre la vida laboral y la personal
Eje 2. Salud Mental	Higiene mental o psicológica	• Estrategias para abordar temas relacionados con la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología • Identificación de conductas suicidas. • Identificación de síntomas de estrés, ansiedad, depresión, síndrome de agotamiento laboral "burnout" • Adopción de herramientas de ayuda para el autocontrol en situaciones difíciles. • Programas de mindfulness (Meditación) para reducir el estrés. • Actividades enfocadas en la promoción de la salud: hábitos saludables, autocuidado, hábitos de sueño-descanso, etc. • Estrategias de resolución de conflictos.
	Prevención de nuevos riesgos a la salud	• Actividades encaminadas a prevenir el sedentarismo • Acciones orientadas al manejo del estrés, ansiedad y depresión • Espacios para actividades de relajación; yoga, relajación mental. • Estrategias para establecer redes de apoyo dentro y fuera de la familia. • Promover estrategias de teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. • Caminatas ecológicas • Primeros auxilios psicológico • Ciclopaseos • Rumba terapia



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

CAMINO A LA
ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL



Universidad de la
Amazonia

Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

Eje 3. Diversidad e Inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	• Realizar actividades con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, previniendo y detectando actuaciones discriminatorias o de trato desigual. • Talleres inclusivos con temas específicos para las comunidades afrocolombiano, indígena, personas con discapacidad, víctimas de conflicto armado y población LGBTIQ+, entre otras. • Sensibilizar sobre las rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos. • Campañas pedagógicas y estrategias de comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de la entidad. • Tertulias sobre sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos.
	Prevención, atención y medidas de protección	• Mentorías, talleres y sensibilizaciones relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación. • Actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación
Eje 4. Transformación Digital	Creación de la cultura digital para el bienestar	• Aprovechamiento de las plataformas gratuitas que desarrollen actividades para promover la adopción de hábitos saludables. • Actividades para la preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias de trabajo en línea. • Adopción de herramientas para el otorgamiento de citas relacionadas con los servicios en salud
	Analítica de datos para el bienestar	• Sistematización de bienestar para acceder a beneficios no pecuniarios, en plataforma. • Base de datos de Bienestar Social con aplicación de analítica de datos
	Creación de ecosistemas digitales	• Taller de creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores. • Sensibilizaciones de las diferentes formas de comunicación digital para facilitar las acciones laborales diarias. • Encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar- Encuestas de satisfacción



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

Eje 5. Identidad y Vocación por el servicio	Código de Integridad del Servidor Público	• Diseñar e implementar estrategia de comunicación encaminada a fortalecer la interiorización del Código de Integridad. • Promover acciones a reconocer y premiar por los logros y el cumplimiento de objetivos - incentivo reconocimiento a la labor prestada. • Realizar campañas pedagógicas y de comunicación con el propósito de fomentar el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público. • Propender por la continuidad de los incentivos que ya se tienen establecidos y buscar la implementación de otros que motiven al servidor
---	---	--

En el marco de los anteriores lineamientos y estrategias la Universidad de la Amazonia contempla el desarrollo de las siguientes actividades en el Plan de Bienestar Social:

EJE ESTRATÉGICO	FACTORES O COMPONENTES	ACTIVIDADES A DESARROLLAR
Eje 1. Equilibrio Psicosocial	Factores Psicosociales	Actividades deportivas, recreativas, vacacionales y culturales • Eventos deportivos y recreativos enfocados en promover la actividad física. • Eventos artísticos y culturales • Talleres de danzas y pintura • Capacitaciones en arte y/o Artesanías, u otras que involucren creatividad • Promoción y desarrollo de actividades deportivas: natación, voleibol, baloncesto, tenis de mesa, fútbol, entre otros. • Desarrollo de campeonatos interdependencias y torneos en diferentes modalidades • Entorno laboral saludable
	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Generar espacios para la integración familiar y desconexión laboral • Día de la familia • Día de la niñez • Salas amigas de la familia lactante • Sensibilización sobre desconexión laboral • Actividades lúdicas y recreativas. • Espacios de reflexión y espiritualidad guiados por expertos. • Charlas y talleres sobre comunicación, respeto mutuo y fortalecimiento de los vínculos familiares.
	Calidad de vida laboral	Acciones direccionadas al equilibrio entre la vida laboral y la personal • Día nacional del servidor público • Programas de desvinculación laboral asistida • • Gestión del cambio • Sensibilización Decreto 2365 de 2015 - Trabajo decente • Fortalecimiento del clima y cultura organizacional: Actividades recreativas-culturales-de integración y pedagógicas relacionadas con las dinámicas cotidianas del servidor público



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

Eje 2. Salud Mental	Higiene mental o psicológica	- Estrategias para abordar temas relacionados con la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología - Identificación de síntomas de estrés, ansiedad, depresión, síndrome de agotamiento laboral “burnout” - Actividades enfocadas en la promoción de la salud: hábitos saludables, autocuidado, hábitos de sueño-descanso, etc. - Estrategias de resolución de conflictos.
	Prevención de nuevos riesgos a la salud	Promoción y prevención de la salud - Prestación de servicios de medicina general, odontología, psicología y primeros auxilios y acompañamiento en situaciones de calamidad. - Actividades encaminadas a prevenir el sedentarismo: caminatas ecológicas, rumba terapia - Acciones orientadas al manejo del estrés, ansiedad y depresión
Eje 3. Diversidad e Inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	- Realizar actividades con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, previniendo y detectando actuaciones discriminatorias o de trato desigual. - Campañas pedagógicas y estrategias de comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de la entidad. - Tertulias sobre sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos.
	Prevención, atención y medidas de protección	- Sensibilizaciones relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso y/o cualquier tipo de violencia y discriminación. - Actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso y/o cualquier tipo de violencia y discriminación.
Eje 4. Transformación Digital	Creación de la cultura digital para el bienestar	- Actividades para la preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias de trabajo en línea. - Adopción de herramientas para el otorgamiento de citas relacionadas con los servicios en salud
	Analítica de datos para el bienestar	Base de datos de Bienestar Social con aplicación de analítica de datos
	Creación de ecosistemas digitales	- Sensibilizaciones de las diferentes formas de comunicación digital para facilitar las acciones laborales diarias. - Encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar - Encuestas de satisfacción



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

Eje 5. Identidad y Vocación por el servicio	Código de Integridad del Servidor Público	• Diseñar e implementar estrategia de comunicación encaminada a fortalecer la interiorización del Código de Integridad. • Promover acciones a reconocer y premiar por los logros y el cumplimiento de objetivos - incentivo reconocimiento a la labor prestada. • Realizar campañas pedagógicas y de comunicación con el propósito de fomentar el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público. • Propender por la continuidad de los incentivos que ya se tienen establecidos y buscar la implementación de otros que motiven al servidor
---	---	--

6.2.2 Programas de Incentivo

Dentro de este programa se contemplan las siguientes acciones:

a. Reconocimiento a los mejores servidores públicos

De carrera administrativa y Libre nombramiento y remoción: El Departamento Gestión de Talento Humano identificará a los mejores servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, con base en los resultados sobresalientes de la evaluación de desempeño.

Procedimiento de selección:

1. Presentación del listado de servidores con calificación sobresaliente a la Comisión de Personal.
2. Verificación de las más altas calificaciones por nivel jerárquico.
3. Selección del mejor servidor de carrera administrativa con el mayor puntaje institucional.
4. Otorgamiento de la distinción pública antes del 30 de noviembre.

Tipos de reconocimiento:

- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Mención de honor.
- Traslados, encargos y comisiones, previa verificación de requisitos y disponibilidad.

Reconocimiento al mejor colaborador vinculado mediante contrato laboral a término fijo:

El Departamento Gestión de Talento Humano obtendrá el reporte de la plataforma chaira sobre la calificación del personal de contrato de trabajo a término fijo en los niveles profesional, técnico



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

y asistencial de los dos (2) periodos del año anterior y del primer período del presente año, seleccionando los que hayan obtenido el mayor puntaje en los tres niveles.

Procedimiento de selección:

1. Presentación del listado de servidores públicos de contrato a término fijo con calificación
2. sobresaliente a la Comisión de Personal.
3. Verificación de las más altas calificaciones por nivel jerárquico.
4. Selección del mejor servidor de contrato a término fijo con el mayor puntaje institucional.
5. Otorgamiento de la distinción pública antes del 30 de noviembre.

b. Reconocimiento al mejor equipo de trabajo

Se entiende por equipo de trabajo el grupo de funcionarios que, de manera coordinada, desarrollan proyectos orientados al mejoramiento de la gestión institucional, alineados con el Plan Institucional de Desarrollo.

Los proyectos deberán promover un ambiente laboral favorable, el fortalecimiento de los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno, el sentido de pertenencia, la innovación y la gestión del cambio.

Requisitos de los integrantes:

- Tiempo continuo de servicio mínimo de un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior o durante el proceso.

Requisitos de los equipos:

- Conformación mínima de dos (2) y máxima de seis (6) funcionarios.
- Cada funcionario podrá pertenecer únicamente a un equipo por vigencia.

Etapas de la convocatoria:

1. Convocatoria y divulgación.
2. Inscripción de equipos y proyectos.
3. Verificación de requisitos.
4. Publicación de admitidos y no admitidos.
5. Ejecución del proyecto.
6. Presentación y sustentación del informe.
7. Expedición del acto administrativo de ganadores.



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

Criterios para los proyectos:

- Haber concluido su ejecución.
- Evidenciar resultados de excelencia y aportes significativos al servicio institucional.
- Representar valor agregado, mejoramiento del servicio, clima laboral, cultura organizacional y optimización de procesos.

Los proyectos deberán ser enviados al correo institucional indicado en la convocatoria oficial. Los equipos ganadores (primer, segundo y tercer puesto) recibirán incentivos no pecuniarios mediante acto administrativo.

Para su inscripción, la actividad deberá contener, como mínimo, lo siguiente:

- Integrantes del Equipo de trabajo
- Definición (descripción de la actividad o proyecto).
- Razones que justifican su desarrollo (propósito de la actividad – problemática o solución).
- Objetivo.
- Metas o Indicadores
- Áreas beneficiadas.
- Resultados del proyecto, reporte del cumplimiento de los objetivos, metas e indicadores aplicados, dificultades y recomendaciones para su sostenibilidad.

Cuando y donde presentar los proyectos: El Departamento Gestión de Talento Humano junto con la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, emitirá la convocatoria para la inscripción de proyectos por equipos.

Los proyectos deben ser entregados al correo electrónico: dserviciosua@uniamazonia.edu.co, con copia a: vadministrativa@uniamazonia.edu.co, con el asunto: Presentación proyecto 2026.

Los equipos seleccionados serán los que ocupen el primer, segundo y tercer puesto, los cuales, se asignarán mediante acto administrativo y los incentivos serán no pecuniarios.

Los proyectos se deben presentar con base en los siguientes criterios:

- Representar un valor agregado para la Universidad.
- Iniciativas aplicadas para el mejoramiento de la prestación del servicio
- Iniciativas de mejoramiento del Clima laboral y Cultura Organizacional (actividades, estrategias, mediciones).



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

- Automatización y racionalización de procesos (reducción de pasos, articulación de áreas, automatización de pasos).

6.3 Seguimiento y Evaluación: Durante esta etapa se realizará el seguimiento permanente a la ejecución de las actividades programadas, verificando su cumplimiento, cobertura y participación, así como la medición del nivel de satisfacción de los servidores públicos, con el fin de generar insumos para la toma de decisiones y la mejora continua del Plan.

La implementación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, 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, y la prestación eficiente de los servicios institucionales. Para ello, se contemplan actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales y familiares, 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.

6.3.1 Los indicadores de seguimiento

➤ Etapa de seguimiento y evaluación

Indicador	Descripción	Formula	Período	Responsable
Ejecución del Plan	Mide el avance en la ejecución de las actividades.	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100$	Trimestral	DGTH - DBU
Cobertura del Plan	Mide el alcance de las actividades en la población objetivo.	$(\text{Servidores beneficiados} / \text{Total servidores}) \times 100$	Trimestral	DGTH
Nivel de satisfacción final	Evalúa la percepción general del Plan.	Promedio encuestas finales	Anual	DGTH
Acciones de mejora implementadas	Mide la aplicación de mejoras derivadas del seguimiento.	$(\text{Acciones implementadas} / \text{Acciones propuestas}) \times 100$	Anual	DGTH
Impacto percibido del bienestar e incentivos	Mide el efecto del plan en el clima laboral y la motivación.	$(\text{Número de servidores con percepción favorable} / \text{Total de servidores encuestados}) \times 100$	Anual	DGTH



Vigilada Ministerio de Educación Nacional

NIT. 891.190.346-1

7. Coordinación de actividades y asignación de recursos

El desarrollo de las actividades será coordinado por la Dirección de Gestión del Talento humano y la Dirección de Bienestar Universitario, y estarán sujetas a criterios de eficiencia, priorización y optimización de los recursos, garantizando su alineación con los objetivos estratégicos institucionales y el impacto esperado en el bienestar del talento humano. El cronograma correspondiente se encuentra consignado en la Tabla 1.

En relación con el presupuesto destinado al desarrollo de las actividades, la Universidad asignará recursos para la atención de su bienestar universitario, tomando como referente el dos por ciento (2 %) del presupuesto de funcionamiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118 de la Ley 30 de 1992 y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y la planeación institucional.

8. Divulgación

El presente Plan de Bienestar e Incentivos será divulgado a través de los diferentes medios de comunicación institucionales, tales como correo electrónico institucional, página web, circulares informativas y espacios de socialización, asegurando el acceso oportuno y transparente a la información, garantizando el conocimiento, apropiación y participación de los servidores públicos. Este proceso de divulgación permitirá fortalecer el sentido de pertenencia, promover la corresponsabilidad institucional y facilitar la participación de los servidores públicos en las actividades de bienestar e incentivos, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del Plan y al mejoramiento continuo del clima organizacional.



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

TABLA 1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS													
DEPENDENCIA: DEPARTAMENTO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			VIGENCIA: 2026	ELABORADO POR: LEILA ISABEL GONZALEZ SALAZAR									
LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PROGRAMAS DEL PLAN DE DESARROLLO	OBJETIVO	TIPO DE ESTIMULO	PROPOSITO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CANTIDAD / PERSONAS	FECHAS					
								INICIO			FINAL		
								D	M	A	D	M	A
EFICIENCIA Y EXCELENCIA ADMINISTRATIVA	Talento Humano para el Desarrollo Administrativo	4.4 Desarrollar el Sistema de Gestión del Talento Humano, integrando los procesos laborales, de desempeño y vinculación que faciliten y optimicen los procesos e incrementen la productividad	Programas de Bienestar Social	Reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado	Acto de reconocimiento (otorgamiento de mención - Pergamino)	Departamento Gestión de Talento Humano (DGTH) - Departamento Bienestar Universitario (DBU)	10	9	2	2026	18	12	2026
				Actividades deportivas, recreativas, vacacionales y culturales	Clases de danzas y de instrumentos musicales	DBU	10	2	3	2026	20	11	2026
					Talleres de pintura y manualidades	DBU	15	2	3	2026	20	11	2026
					Clases de natación, voleibol, baloncesto, tenis de mesa, futbol	DBU	15	2	3	2026	20	11	2026
					Campeonatos interdependencias o torneos en diferentes modalidades.	DBU	30	2	3	2026	20	11	2026
				Generar espacios para la integración familiar como parte del bienestar del talento humano de la comunidad universitaria.	Celebración del día de la familia	DGTH - DBU	250	21	5	2026	21	5	2026
					Celebración del día de los niños	DBU	150	12	6	2026	12	6	2026
				Promocion y prevension de la salud	Evaluaciones médicas ocupacionales y su caracterización paras el Personal de Planta	Ofcina de Seguridad y Salud en el Trabajo	150	2	3	2026	20	13	2026
					Jornadas de promoción y prevención en Riesgo Psicosocial, Riesgo cardiovascular,	DBU	100	2	3	2026	20	11	2026
					Pausas Activas	DBU	300	2	3	2026	20	11	2026
				Preparacion de prepensionados para el retiro	Capacitación enfocada en alternativas posteriores al retiro laboral	DGTH - DBU	30	9	2	2026	27	12	2026
				Promover la conmemoración de fechas especiales que permita fortalecer la cultura y los lazos afectivos entre la comunidad universitaria	Tarjeta de felicitaciones y de reconocimiento virtual.	DGTH		26	1	2026	18	12	2026
					Actividades recreativas-culturales-de integración y pedagógicas.	DBU	200	4	5	2026	11	12	2026
					Día del Servidor Público	DGTH - DBU	200	26	6	2026	27	6	2026
EFICIENCIA Y EXCELENCIA ADMINISTRATIVA	Talento Humano para el Desarrollo Administrativo	4.4 Desarrollar el Sistema de Gestión del Talento Humano, integrando los procesos laborales, de desempeño y vinculación que faciliten y optimicen los procesos e incrementen la productividad	Programa de Incentivos	Mejor empleado de carrera por nivel jerarquico (Incentivo no pecuniario)	Acto de reconocimiento (otorgamiento de mención)	Direccion Gestion de Talento Humano	10	1	10	2026	30	11	2026
				Mejor equipo de trabajo (Incentivo no pecuniario)	Acto de reconocimiento (otorgamiento de mención)	Direccion Gestion de Talento Humano	1	1	10	2026	30	11	2026

LEILA ISABEL GONZALEZ SALAZAR
Jefe Departamento Gestión de Talento Humano

Proyecto: 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