



RESOLUCIÓN No. 0320
(30 de enero de 2026)

"Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia, para la vigencia 2026"

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

CONSIDERANDO QUE:

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

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

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

El Acuerdo No. 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"*, consagra en su artículo 53 que *"El Departamento Gestión de Talento Humano es una dependencia adscrita a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, encargado de la gestión de las políticas de administración del Talento Humano en la Institución."*

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

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

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

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



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

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

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

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

Por su parte, el Decreto 612 de 2018, “por el cual se fijan directrices para la integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado”, y modifica parcialmente, el Decreto 1083 de 2015, dispuso en su artículo 2.2.22.3.14, la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, determinando la fecha en la cual todas las entidades del estado deberán cumplir la obligación de publicarlo así:

“Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. *Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR*
2. *Plan Anual de Adquisiciones*
3. *Plan Anual de Vacantes*
4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*
5. *Plan Estratégico de Talento Humano*

6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información".

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

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

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

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

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

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

Para la aprobación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de la



Amazonia, fue socializado junto con el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Comisión de Personal en las sesiones realizadas el 26, 28 y 30 de enero de 2026, siendo aprobados.

En consecuencia, de conformidad con lo antes expuesto se hace necesario expedir, el acto administrativo que adopte el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia para la vigencia 2026, en el cual se articulen los procesos de formación y capacitación con las políticas de bienestar.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

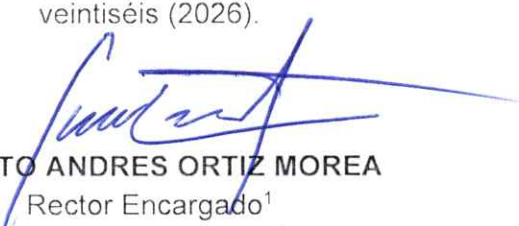
ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad de la Amazonia para la Vigencia 2026, el cual está compuesto por el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, que hacen parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO. El Plan Estratégico de Talento Humano 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.

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

PUBLÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Florencia - Caquetá, a los treinta (30) días del mes de enero del año dos mil veintiséis (2026).


FAUSTO ANDRES ORTIZ MOREA
Rector Encargado¹

Revisó: 
David Germardo Narmento
Secretario General

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

Revisó: 
María Fernanda Murcia Ontan
Profesional Universitario Departamento Gestión de Talento Humano

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

¹Mediante Acuerdo 102 de 2026.