INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ CAMACHO
RESOLUCIÓN No. 059
(enero 29 de 2026)

"Por medio de la cual se aprueba el Plan de Bienestar Integral de la UNIAJC versión 2026"

EL SECRETARIO GENERAL
Delegatario de las funciones del Rector

De la Institución Universitaria Antonio José Camacho, en ejercicio de sus atribuciones legales en especial las conferidas en el artículo 69 de la Constitución Nacional, en el artículo 29 de Ley 30 de 1992 y en el artículo 23 del Estatuto General de la INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO y

CONSIDERANDO

Que, la Institución Universitaria Antonio José Camacho es un establecimiento público de Educación Superior del Orden Municipal, adscrito al Municipio de Santiago de Cali, creado por el Acuerdo No. 29 del 21 de diciembre de 1993 y modificado por el Acuerdo 0249 del 15 de diciembre de 2008, emitido por el Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali, como una unidad autónoma con régimen especial vinculado al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo.

Que, el artículo 29 literal g de la Ley 30 de 1992, reconoce a las Instituciones Universitarias las facultades de arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que, los artículos 20 y 23 literales e, y n del Estatuto General de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ CAMACHO, facultan al rector para suscribir los contratos y expedir los actos que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Institución, atendiéndose las disposiciones legales y estatutarias vigentes, y para las demás que le correspondan conforme a las leyes, al Estatuto General y los reglamentos de la Institución, y aquellas que no estén expresamente atribuidas a otra autoridad de la Institución.

Que, mediante resolución No. 039 de 2026, se delegaron las funciones descritas en el Art. 23 literales a, b, c, e, h, k, l, m y n del Acuerdo 022 de 2007 – Estatuto General de la Institución Universitaria Antonio José Camacho al Secretario General, de manera temporal, entre el 26 de enero 2026 y el 31 de enero de 2026.

Que, acorde a lo reglado en las siguientes normas: Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y el los numerales 4 y 5 del Art. 33 de la Ley 734 de 2002., y demás normas que las complementen, se impone adoptar para la UNIAJC el Plan de Bienestar Integral versión 2026.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el Plan de Bienestar Integral de la UNIAJC para el periodo 2026 que soporta técnica y metodológicamente la formulación del Plan, así:

1. Introducción institucional

"Por medio de la cual se aprueba el Plan de Bienestar Integral de la UNIAJC versión 2026"

La Institución Universitaria Antonio José Camacho reconoce que el bienestar integral del talento humano constituye un pilar fundamental para el cumplimiento de su misión institucional, el fortalecimiento de la calidad educativa y la consolidación de una cultura organizacional orientada al desarrollo humano, la sostenibilidad y la excelencia.

En este sentido, el Plan de Bienestar Integral 2026 se concibe como un instrumento estratégico que articula acciones orientadas a promover la salud física, emocional, social y organizacional de los servidores, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida, al fortalecimiento del sentido de pertenencia y a la prevención de los factores de riesgo psicosocial que inciden en el entorno laboral.

El presente Plan se formula a partir de un ejercicio riguroso de análisis diagnóstico, que integra los resultados de la Evaluación de Riesgo Psicosocial, la Encuesta de Clima Organizacional, la Encuesta de Satisfacción de las actividades de bienestar, los aportes de los Embajadores de Bienestar y la evaluación de la ejecución del Plan de Bienestar de la vigencia anterior. Así mismo, se encuentra alineado con el Plan Estratégico de Desarrollo 2020–2030, la Política de Bienestar Integral y la Política de Relevo Generacional, garantizando coherencia institucional y sostenibilidad en el tiempo.

De esta manera, el Plan de Bienestar Integral 2026 trasciende de la ejecución de actividades y se orienta hacia la consolidación de procesos preventivos, medibles y articulados, que posicionan el bienestar como un eje estratégico de la gestión del talento humano y del desarrollo institucional.

2. Marco normativo y estratégico

El Plan de Bienestar Integral 2026 se fundamenta en el siguiente marco normativo y estratégico, que orienta su formulación, implementación y seguimiento:

2.1 Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2020–2030 (PED)

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional establece las directrices para la consolidación de una universidad centrada en el ser humano, la calidad académica, la sostenibilidad y la innovación. En este marco, el bienestar de la comunidad universitaria se reconoce como un factor habilitador del logro misional y de los procesos de aseguramiento de la calidad.

2.2 Política de Bienestar Integral – Acuerdo No. 008 de 2025

La Política de Bienestar Integral define el bienestar como un proceso permanente, transversal y corresponsable, orientado al desarrollo integral de los miembros de la comunidad universitaria en sus dimensiones física, emocional, social, cultural y organizacional.

El Plan de Bienestar Integral 2026 se constituye entonces en un instrumento operativo para la implementación anual de dicha política, priorizando acciones preventivas, la promoción de la salud mental, la calidad de vida laboral, el fortalecimiento de la cultura institucional y la mejora continúa basada en indicadores de gestión e impacto.

2.3 Política de Relevo Generacional – Acuerdo No. 018 de 2025

La Política de Relevo Generacional establece los lineamientos para acompañar las diferentes etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos, con énfasis en la preparación para el retiro, la transferencia del conocimiento y la continuidad institucional.

En coherencia con esta política, el Plan de Bienestar Integral 2026 incorpora acciones orientadas al acompañamiento psicosocial, la preparación para la transición laboral, el reconocimiento de la trayectoria y el fortalecimiento de estrategias intergeneracionales, integrando el bienestar como componente clave del relevo generacional.

2.4 Normatividad general aplicable

El Plan de Bienestar Integral 2026 se fundamenta en la Constitución Política de Colombia, la Ley 30 de 1992, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2020–2030, la Política de Bienestar Institucional (Acuerdo 008 de 2025), la Política de Relevo Generacional (Acuerdo 018 de 2025) y las disposiciones aplicables a las instituciones de educación superior públicas.

3. Autodiagnóstico Institucional del Bienestar

En el marco del compromiso institucional con el bienestar integral del talento humano, la Institución Universitaria Antonio José Camacho, a través de la Oficina de Recursos Humanos – ORH, desarrolló un ejercicio de autodiagnóstico institucional orientado a identificar las principales necesidades, riesgos y oportunidades asociadas al bienestar de sus servidores.
Este autodiagnóstico se concibe como una herramienta estratégica de planeación, que permite orientar la formulación del Plan de Bienestar Integral 2026 a partir de evidencias objetivas, garantizando la pertinencia, coherencia y sostenibilidad de las acciones propuestas.

El ejercicio autodiagnóstico integró diversas fuentes de información institucional, entre ellas: los resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial 2025, las encuestas de clima organizacional y satisfacción de las actividades de bienestar, los aportes del ejercicio de construcción colaborativa del Plan de Bienestar y las contribuciones cualitativas de los Embajadores de Bienestar. La integración de estos insumos permitió realizar un análisis cuantitativo y cualitativo desde una perspectiva integral, considerando las dimensiones individual, colectiva y organizacional del bienestar.

3.1 Principales hallazgos estratégicos

El análisis de la información evidenció como principales factores de atención:

- Altas demandas cognitivas y emocionales, asociadas a la carga mental, la responsabilidad del cargo y las exigencias cuantitativas del trabajo, especialmente en docentes, administrativos y servidores con personal a cargo.
- Necesidad de fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal, particularmente en relación con la gestión del tiempo, la desconexión laboral y la carga de trabajo.

- Oportunidades de mejora en los procesos de reconocimiento y recompensa, reflejadas en percepciones relacionadas con la valoración del esfuerzo, el orgullo institucional y el sentido de pertenencia.
- Relevancia de fortalecer el desarrollo humano, el liderazgo consciente y la gestión del cambio, como factores protectores del bienestar organizacional.

De manera complementaria, el autodiagnóstico identificó importantes factores protectores, entre los cuales se destacan el buen clima laboral, las relaciones interpersonales respetuosas y el apoyo social entre compañeros, elementos que constituyen una base sólida para la consolidación de una cultura institucional del cuidado.

Así mismo, los niveles de estrés laboral se ubican, en general, en rangos bajos y medios, lo que representa una ventana de oportunidad estratégica para fortalecer acciones preventivas que eviten la progresión hacia escenarios de mayor riesgo.
Implicaciones para el Plan de Bienestar Integral 2026

Los resultados del autodiagnóstico orientan la formulación del Plan de Bienestar Integral 2026 hacia un enfoque:

- Preventivo, priorizando la mitigación temprana de los factores de riesgo psicosocial.
- Integral, abordando dimensiones emocionales, físicas, sociales, familiares y organizacionales.
- Participativo, fortaleciendo la escucha institucional y la corresponsabilidad.
- Estratégico, alineado con la gestión del talento humano, el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2020–2030 y las políticas institucionales vigentes.

En este sentido, el autodiagnóstico constituye la base técnica y estratégica que sustenta las líneas de acción, programas y mecanismos de seguimiento definidos en el Plan de Bienestar Integral 2026.

4. Enfoque del Plan de Bienestar Integral 2026

El Plan de Bienestar Integral 2026 de la Institución Universitaria Antonio José Camacho se fundamenta en un enfoque estratégico, preventivo e integral, que reconoce al bienestar como un eje transversal para el desarrollo del talento humano y para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este Plan concibe el bienestar como un proceso continuo orientado a crear condiciones organizacionales favorables que promuevan la salud física, emocional y social de los servidores, fortaleciendo la cultura institucional y contribuyendo a la sostenibilidad del desempeño laboral a lo largo del ciclo de vida del servidor.

4.1 Principios Orientadores del Plan

El Plan de Bienestar Integral 2026 se desarrolla bajo los siguientes principios:

- Integralidad: El bienestar se aborda desde una perspectiva holística, considerando dimensiones emocionales, físicas, sociales, familiares, organizacionales y de desarrollo humano.

- Prevención: Se priorizan acciones orientadas a la mitigación temprana de los factores de riesgo psicosocial, evitando la progresión hacia escenarios de mayor afectación.
- Transversalidad: El bienestar se articula con los procesos de gestión del talento humano, liderazgo, seguridad y salud en el trabajo y planeación institucional.
- Corresponsabilidad: El bienestar es una construcción colectiva que involucra a la institución, los líderes, funcionarios y docentes.
- Pertinencia: Las acciones se diseñan de acuerdo con las necesidades identificadas en el autodiagnóstico institucional y las particularidades de los diferentes grupos ocupacionales.
- Medición y mejora continua: El Plan incorpora indicadores de gestión, resultado e impacto que permiten evaluar su efectividad y realizar ajustes oportunos.

4.2 Objetivo General del Plan de Bienestar Integral 2026

Promover el bienestar integral del talento humano de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, mediante la implementación de acciones preventivas, formativas y de acompañamiento que contribuyan a la calidad de vida, la salud mental, el equilibrio vida–trabajo, el fortalecimiento de la cultura organizacional y el desarrollo humano, en coherencia con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional y las políticas institucionales vigentes.

4.3 Objetivos específicos

- Contribuir en la prevención y mitigación de los factores de riesgo psicosocial que inciden en el entorno laboral.
- Fortalecer la salud mental y el equilibrio emocional de los servidores.
- Promover hábitos de vida saludables y el autocuidado físico.
- Contribuir al equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
- Apoyar en el fortalecimiento del liderazgo, el desarrollo humano y las habilidades socioemocionales.
- Reconocer la trayectoria laboral y fortalecer el sentido de pertenencia institucional.
- Contribuir al Plan de Relevo Generacional a través de acciones que se articulen con las etapas del ciclo de vida laboral.
- Consolidar un sistema de seguimiento e indicadores que permita evaluar el impacto del Plan.

4.4 Enfoques Transversales de Intervención

Para garantizar la efectividad del Plan, las acciones se desarrollarán bajo los siguientes enfoques transversales:

- Enfoque preventivo: Intervenciones anticipadas orientadas al cuidado de la salud mental y la reducción del riesgo.
- Enfoque diferencial: Acciones adaptadas a las características de los distintos grupos ocupacionales y etapas del ciclo de vida laboral.
- Enfoque de desarrollo humano: Promoción del crecimiento personal, profesional y social de los servidores.
- Enfoque de género e inclusión: Garantía de equidad, respeto por la diversidad y acceso a las acciones de bienestar.

- Enfoque de sostenibilidad: Uso eficiente de los recursos y fortalecimiento de alianzas estratégicas.

4.5 Articulación del Plan con la Gestión Institucional

El Plan de Bienestar Integral 2026 se articula con los diferentes procesos institucionales, especialmente con:

- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- El PIC – en cuanto a los procesos de liderazgo y desarrollo organizacional.
- El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2020–2030.

Esta articulación permite que el bienestar se consolide como un componente estratégico de la gestión institucional y no como un conjunto de acciones aisladas.

4.6 Alcance del Plan

El Plan de Bienestar Integral 2026 aplica a los docentes, administrativos y demás servidores vinculados a la Institución Universitaria Antonio José Camacho, considerando las particularidades de cada grupo ocupacional y promoviendo la participación voluntaria y corresponsable en las acciones de bienestar.

Considerando que el bienestar institucional integra tanto el bienestar al talento humano y el bienestar universitario, se hace necesario precisar que el frente al que responde la ORH es el de talento humano, en ese sentido, si bien es cierto que la Institución cuenta con la vinculación de estudiantes bajo la modalidad de Beca Trabajo, la participación de este grupo en las diferentes experiencias, quedarán sujetas a las disposiciones institucionales, en el porcentaje de participación que se determine en el Cronograma de Anual de Bienestar.

4.7 Beneficiarios

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social todos los servidores públicos de la planta de la Institución Universitaria Antonio José Camacho y sus familias.

Se entiende por familia del servidor:

1. El cónyuge o compañero(a) permanente.
2. Los padres del funcionario o funcionaria.
3. Los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.

La Institución garantiza la cobertura del núcleo familiar, por lo cual en el evento que los cónyuges o compañeros permanentes trabajen en la Institución, solamente uno de los dos podrá ser beneficiario de los incentivos no pecuniarios entregados para cada hijo, por lo tanto, no será posible la entrega de doble incentivo. Las servidoras y los servidores que se encuentren en situaciones administrativas como vacaciones, incapacidad, procesos de recuperación, licencia

(dependiendo del caso), no podrán participar de las actividades de bienestar social cubiertas dentro del presente Programa.

5. Enfoque Transversal del Plan de Bienestar Integral 2026

El Plan adopta un enfoque integral, preventivo y experiencial, alineado con MIPG y enriquecido por el enfoque de bienestar subjetivo, priorizando experiencias significativas, relaciones saludables y sentido del trabajo.

El Plan de Bienestar Integral 2026 se concibe como un instrumento estratégico, preventivo y articulador, orientado a:

- Promover el desarrollo humano integral del talento humano.
- Prevenir y mitigar los factores de riesgo psicosocial.
- Fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia.
- Acompañar el ciclo de vida laboral, en coherencia con el relevo generacional.
- Contribuir al cumplimiento del PED 2030 y a la sostenibilidad institucional.

5.1 Líneas Estratégicas del Plan de Bienestar Integral 2026

En coherencia con el autodiagnóstico institucional, el Plan Estratégico de Desarrollo 2020–2030, la Política de Bienestar Integral y la Política de Relevo Generacional, el Plan de Bienestar Integral 2026 se estructura en seis (6) líneas estratégicas, las cuales orientan la planeación, ejecución y evaluación de las acciones de bienestar del talento humano.

Estas líneas estratégicas permiten focalizar las intervenciones, optimizar recursos y garantizar un enfoque integral, preventivo y articulado entre las diferentes unidades de trabajo.

5.1.1 Línea: Bienestar Emocional y Salud Mental

Prioridad: ALTA
Objetivo: Promover la salud mental, el equilibrio emocional y la prevención del agotamiento laboral mediante acciones preventivas, formativas y de acompañamiento psicosocial.

Programas / acciones tipo:
- Prevención del burnout.
- Talleres de regulación emocional y manejo del estrés.
- Espacios de pausa consciente.
- Acompañamiento psicosocial focalizado.

Población: Docentes, administrativos y grupo ocupacional B (Servidores que tienen personas a cargo).

5.1.2 Línea: Bienestar Organizacional y Equilibrio Vida–Trabajo

Prioridad: MUY ALTA

Objetivo: Contribuir al equilibrio entre las exigencias laborales y la vida personal y familiar, promoviendo entornos de trabajo saludables, sostenibles y respetuosos del tiempo y la carga laboral.

Programas / acciones tipo:
- Cultura de la desconexión laboral saludable.
- Jornadas de sensibilización sobre carga laboral.
- Bienestar como apoyo a líderes en gestión de equipos.
- Espacios de escucha organizacional.

Articulación: Talento Humano – líderes – Bienestar.

5.1.3 Línea: Bienestar Físico, Ergonómico y Hábitos Saludables

Prioridad: ALTA (Grupo B)
Objetivo: Promover la salud física, prevenir la fatiga y reducir los riesgos asociados a las condiciones de trabajo, fortaleciendo hábitos de vida saludables.
Programas / acciones tipo:
- Pausas activas diferenciadas por rol.
- Jornadas de autocuidado corporal.
- Actividad física y recreación.
- Promoción de hábitos saludables.

Articulación: SGSST – Bienestar.

5.1.4 Línea: Desarrollo Humano, Liderazgo y Aprendizaje

Prioridad: ESTRATÉGICA
Objetivo: Fortalecer el desarrollo humano, las habilidades socioemocionales y el liderazgo consciente, favoreciendo la adaptación al cambio y el crecimiento personal y profesional

Programas / acciones tipo:
- Habilidades socioemocionales.
- Liderazgo empático y comunicación asertiva.
- Gestión del cambio con enfoque humano.
- Formación pertinente por rol.

Articulación: Plan Institucional de Capacitación – PIC

5.1.5 Línea: Bienestar Social, Reconocimiento e Identidad Institucional

Prioridad: MEDIA–ALTA
Objetivo: Fortalecer el sentido de pertenencia, la cohesión social y el reconocimiento del talento humano, promoviendo una cultura institucional basada en la gratitud, la valoración y la identidad.

Programas / acciones tipo:
- Reconocimiento a la trayectoria y vida laboral.
- Actividades de integración institucional y familiar.

- Cultura de gratitud y celebración.
- Fortalecimiento de valores institucionales.

5.1.6 Línea: Bienestar Familiar, Financiero y Ciclo de Vida Laboral

Prioridad: MEDIA
Objetivo: Promover el bienestar integral del servidor y su familia, acompañando las diferentes etapas del ciclo de vida laboral, en coherencia con la Política de Relevo Generacional.

Programas / acciones tipo:
- Educación financiera.
- Bienestar familiar.
- Acompañamiento a pre-pensionados.
- Estrategias intergeneracionales y mentorías.

Articulación directa: Política de Relevo Generacional.

6. Programas y Acciones

El Plan se desarrolla a través de programas orientados al bienestar emocional, liderazgo consciente, reconocimiento institucional, calidad de vida, desarrollo humano y participación, con acciones formativas, preventivas y de acompañamiento.

6.1 Matriz Operativa por Línea

La matriz operativa articula autodiagnóstico, líneas estratégicas, programas, acciones y resultados esperados, garantizando trazabilidad y coherencia con MIPG.

Línea	Programa	Objetivo	Acciones
Bienestar Emocional y Salud Mental. Bienestar Físico, Ergonómico y Hábitos Saludables	Activa-Mente	Fortalecer habilidades emocionales, que contribuyan a la prevención del agotamiento mental y emocional.	* Talleres de regulación emocional *Pausas conscientes.
Bienestar Organizacional y Equilibrio Vida–Trabajo	Tómate un Breack	Identificar oportunidades de intervención temprana a través de la escucha organizacional.	* Píldoras informativas: cultura de la desconexión saludable. * Espacios de escucha organizacional y Embajadores. * Tejiendo lazos familiares
Desarrollo Humano, Liderazgo y Aprendizaje	Mi Equipo - Mi Conexión	Contribuir al fortalecimiento del liderazgo institucional y la cohesión entre equipos.	*Actividades deportivas *Integraciones
Bienestar Social, Reconocimiento e Identidad	Homenaje a una vida de servicio	Reconocer el aporte significativo al desarrollo	*Conmemoraciones especiales *Insignias y reconocimientos a través de la comunidad

Línea	Programa	Objetivo	Acciones
		institucional y la permanencia.	Unicamacho+Humana *Reconocimiento Día del Profe Unicamacho
Bienestar Familiar, Financiero y Ciclo de Vida Laboral	Salud Integral	Contribuir a la salud Integral de los servidores, desde la educación preventiva y la intervención oportuna.	* Charlas sobre salud financiera * Talleres de emprendimiento * Acompañamiento en la transición laboral - Programa de Relevo Generacional

7. Sistema de seguimiento, evaluación e indicadores

El Sistema de Seguimiento, Evaluación e Indicadores del Plan de Bienestar Integral 2026 tiene como propósito medir de manera sistemática la ejecución, los resultados y el impacto de las acciones desarrolladas, garantizando la mejora continua y la toma de decisiones informadas.
Este sistema se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente con la Ruta de Talento Humano, y con los principios de planeación, evaluación y control institucional.

7.1. Enfoque del Sistema de Seguimiento

El sistema se fundamenta en los siguientes principios:

- Enfoque a resultados, más allá de la ejecución de actividades.
- Medición del impacto, especialmente en términos de percepción y bienestar subjetivo.
- Mejora continua, como criterio orientador del Plan.
- Participación, incorporando la voz de los servidores en la evaluación.

7.2 Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan se realizará a través de:

- Reportes periódicos de ejecución del Plan de Bienestar y el cronograma de bienestar.
- Encuestas de satisfacción por actividad y por programa.
- Espacios de retroalimentación con los Embajadores de la ORH.
- Análisis comparativo de resultados (línea base – resultado).

La información recopilada permitirá ajustar las estrategias y fortalecer aquellas acciones que generen mayor impacto en el bienestar de la comunidad universitaria.

7.3 Análisis e Implementación de Indicadores

7.3.1 Indicadores actuales internos del proceso:

- Número de participaciones.
- Ejecución presupuestal.
- Satisfacción general.

7.3.2 Indicadores que se deberían incorporar:
El Bienestar Integral de la institución Universitaria Antonio José Camacho, deberá seguir en su proceso de maduración, en ese sentido, la medición deberá avanzar a indicadores del impacto de las iniciativas que se lideras desde la ORH, por ejemplo:

- Impacto en riesgo psicosocial.
- Impacto en clima organizacional.
- Impacto por la línea de acción.
- Costo promedio por experiencia significativa.
- Impacto por ciclo de vida laboral.

7.4 Indicadores Transversales del Plan de Bienestar

Indicador	Fórmula	Frecuencia
Cobertura del Plan	(Participantes únicos / Total población) x 100	Anual
Nivel de satisfacción general	Promedio encuesta de satisfacción	Anual
Cumplimiento del Plan	(Actividades ejecutadas / Actividades programadas) x 100	Semestral

8. Cronograma General de Bienestar

Mes	Línea estratégica	Ruta de valor – Función Pública	Eje temático – Función Pública	Nombre de la experiencia	Tipo (Mantiene / Nueva / Transformada)	Conmemoración asociada	Objetivo de la experiencia
Febrero	Bienestar organizacional	Cultura organizacional y vocación de servicio	Capacitación y fortalecimiento institucional	Comenzar con Bienestar	Nueva	Inicio de año	Alinear expectativas y promover autocuidado
Febrero	Bienestar emocional y salud mental	Calidad de vida laboral	Salud y protección social	Pausa que Sana	Transformada	-	Reducir estrés y carga mental
Febrero	Bienestar social y reconocimiento	Cultura organizacional y vocación de servicio	Bienestar laboral	Homenaje a una vida de servicio	Se mantiene	Homenaje a una vida de servicio	Reconocer la permanencia, dedicación y aporte a la consttrucción de la Institución
Febrero	Bienestar financiero	Calidad de vida laboral	Bienestar laboral	CAP	Se mantiene	Relevo Generacional	Contribuir a las acciones que contempla la politica de relevo generacional, en cuanto al bienestar
Marzo	Bienestar social y reconocimiento	Cultura organizacional y vocación de servicio	Recreación, cultura y deporte	Mujeres que Inspiran	Se mantiene	Día de la Mujer	Reconocer el aporte de las mujeres
Marzo	Bienestar social y reconocimiento	Cultura organizacional y vocación de servicio	Recreación, cultura y deporte	Hombres Resistentes	Se mantiene	Día del Hombre	Reconocer el aporte de los hombres
Abril	Bienestar físico	Calidad de vida laboral	Recreación, cultura y deporte	Muévete UNIAJC	Se mantiene	Mi Equipo - Mi conexión	Promover hábitos saludables
Abril	Bienestar organizacional	Relaciones laborales	Bienestar laboral	Gracias por Cuidar	Se mantiene	Día Labor Asistencial	Reconocer labor asistencial
Abril	Bienestar financiero	Calidad de vida laboral	Bienestar laboral	CAP	Se mantiene	Relevo Generacional	Contribuir a las acciones que contempla la politica de relevo generacional, en cuanto al bienestar
Mayo	Bienestar familiar	Crecimiento y bienestar del servidor	Bienestar social y familiar	Madres que Cuidan	Se mantiene	Día de la Madre	Reconocer rol materno
Mayo	Bienestar social y reconocimiento	Cultura organizacional y vocación de servicio	Bienestar laboral	Profe Unicamacho	Se mantiene	Día del Profesor	Reconocer el aporte de los profesores en la construcción de la Institución
Junio	Bienestar familiar	Crecimiento y bienestar del servidor	Bienestar social y familiar	Padres que Acompañan	Se mantiene	Día del Padre	Reconocer rol paterno
Julio	Bienestar social	Cultura organizacional y vocación de servicio	Recreación, cultura y deporte	Orgullo de Servir	Transformada	Día del Servidor Público	Reconocer vocación de servicio
Septiembre	Bienestar financiero	Calidad de vida laboral	Bienestar social y familiar	Feria de la Vivienda	Se mantiene	Feria de la Vivienda Unicamacho	Orientar en acceso a vivienda
Septiembre	Bienestar emocional y salud mental	Calidad de vida laboral	Bienestar social y familiar	Emprendimiento	Transformada	Amor y Amistad	Brindar herramientas que promuvan la creatividad y el interes por emprender y obtener otras fuentes de ingreso - Articulación con Relevo Generacional
Octubre	Bienestar familiar	Crecimiento y bienestar del servidor	Recreación, cultura y deporte	Smart Teach Kids	Se mantiene	Día del Niño	Fortalecer vínculo familia–institución
Octubre	Bienestar emocional y salud mental	Calidad de vida laboral	Salud y protección social	Cuidar la Mente	Transformada	Día Mundial Salud Mental	Sensibilizar sobre salud mental
Diciembre	Bienestar social y espiritual	Cultura organizacional y vocación de servicio	Recreación, cultura y deporte	Navidad que Nos Une	Se mantiene	Novenas Navideñas	Fortalecer sentido de comunidad
Diciembre	Bienestar social y reconocimiento	Cultura organizacional y vocación de servicio	Bienestar laboral	Reencuentro cierre de año	Se mantiene	Integración de Fin de año	Reconocer la gestión realizada por los servidores durante todo el año.

9. Consideraciones finales

La implementación del Plan requerirá el compromiso y la corresponsabilidad de los diferentes actores institucionales, así como un seguimiento permanente que permita evaluar su impacto y realizar los ajustes necesarios en el marco de la mejora continua.

"Por medio de la cual se aprueba el Plan de Bienestar Integral de la UNIAJC versión 2026"

Con este Plan, la Institución reafirma su compromiso con el bienestar integral de sus servidores, entendiendo que el cuidado de las personas es un factor clave para el logro de los objetivos misionales y el fortalecimiento de la calidad institucional.

10. Anexos

Anexo Técnico 1. Autodiagnóstico Institucional del Bienestar.

El detalle metodológico, analítico y estadístico del ejercicio de Autodiagnóstico Institucional del Bienestar, que incluye la descripción de instrumentos, resultados desagregados por dominios, subdominios y grupos ocupacionales, así como los análisis comparativos derivados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial 2025, las encuestas de clima organizacional y satisfacción de bienestar, se presenta en el Anexo Técnico 1, el cual hace parte integral del Plan de Bienestar Integral 2026.

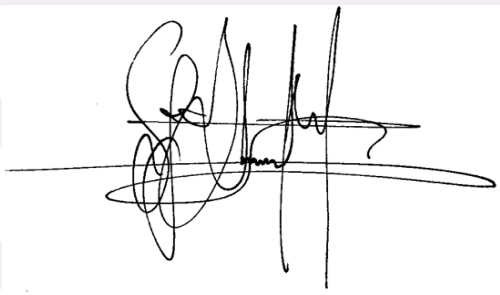
Este anexo constituye el soporte técnico del proceso de planeación del bienestar institucional y se encuentra disponible para los procesos de seguimiento, evaluación, control interno, auditoría y mejora continua, garantizando la trazabilidad entre el autodiagnóstico, las decisiones estratégicas y las acciones implementadas.

ARTÍCULO SEGUNDO: Establecer como corresponde, la responsabilidad por la implementación y ejecución de este plan, a la Vicerrectoría Administrativa de manera general, y de forma particular a la Dirección de Bienestar Universitario, que deberá contar siempre con el acompañamiento y participación de la Oficina de Desarrollo de Talento Humano.

ARTÍCULO TERCERO: Comuníquese el contenido del presente acto administrativo a la Oficina Asesora de Planeación para lo competente.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días de enero de dos mil veintiséis (2026).



LUIS GUILLERMO BETANCOURT MARADIAGA
Secretario General - Delegatario de las funciones del Rector

	Nombre	Firma
Proyecto	Johana Rivera Torres	
Reviso/ Aprobó	Luis Guillermo Betancourt Maradiaga.	