Antonio José
Camacho
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

Autodiagnóstico Institucional del Bienestar

Institución Universitaria Antonio José Camacho

Oficina de Recursos Humanos
Proceso de Desarrollo Humano

SC-CER 115543

Resolución MEN No. 963
Exp. el 02 de marzo de 2007
Cali - Colombia

Norte: Av. 6N #28N-102
Sur: Km.7 vía Cali-Jamundí · Calle 25 #127-220

PBX: 60(2) 665 2828
www.uniajc.edu.co

1. Introducción

El presente autodiagnóstico constituye el insumo técnico que orienta la formulación del Plan de Bienestar Integral 2026 de la Institución Universitaria Antonio José Camacho. Su propósito es identificar, con base en evidencia institucional y en mecanismos de participación, las condiciones que inciden en el bienestar del talento humano y que influyen en el desempeño organizacional y la calidad del servicio educativo.

El ejercicio se desarrolla en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual reconoce el bienestar como un componente estratégico de la gestión del talento humano. En este marco, el bienestar se entiende no solo como un conjunto de actividades, sino como un habilitador del desarrollo institucional, la sostenibilidad organizacional y la calidad del entorno laboral.

2. Metodología del Autodiagnóstico

El autodiagnóstico se construyó a partir del análisis articulado de diferentes fuentes institucionales que permiten comprender de manera integral las condiciones del bienestar organizacional.

Fuentes de información utilizadas:

- Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial 2025.
- Encuesta de Clima Organizacional.
- Encuestas de satisfacción de las actividades de bienestar desarrolladas en 2025.
- Aportes cualitativos de los Embajadores de Bienestar.
- Espacios de participación para la construcción colaborativa del Plan de Bienestar.

3. Principales Hallazgos del Diagnóstico

El análisis de la información evidencia que el bienestar institucional está influenciado principalmente por factores relacionados con la carga laboral, la exigencia cognitiva y emocional de los roles, la necesidad de reconocimiento organizacional y la búsqueda de equilibrio entre la vida laboral y personal.

De igual manera, se identifican factores protectores relevantes como el buen clima laboral, las relaciones interpersonales positivas y la presencia de apoyo social entre los equipos de trabajo, lo cual constituye una base importante para el fortalecimiento del bienestar institucional.

4. Lectura Estratégica del Plan de Bienestar 2025

¿Qué nos dice el Plan 2025 en términos generales?

- El Plan 2025 fue altamente ejecutable y bien gestionado.
- Logró alta participación (3.342 participaciones) con eficiencia presupuestal.

Está fuertemente orientado a:

- Conmemoraciones.
- Integración.
- Reconocimiento.
- Experiencias emocionales y familiares.

4.1 Matriz de Cruce de Información

Hallazgo Diagnóstico	Fuente	Necesidad Identificada	Línea de Acción Propuesta	Enfoque de Bienestar	Tipo de Intervención
Carga mental ALTA y MUY ALTA en docentes y administrativos	Riesgo Psicosocial	Prevención del agotamiento emocional y cognitivo	Bienestar emocional y salud mental	Autocuidado, regulación emocional, prevención burnout	Preventiva – Formativa
Exigencias de responsabilidad del cargo MUY ALTAS	Riesgo Psicosocial + Clima	Acompañamiento al rol, liderazgo humano	Desarrollo humano y liderazgo	Liderazgo consciente, habilidades socioemocionales	Preventiva – Cultural
Demandas cuantitativas ALTAS (sobrecarga laboral)	Riesgo Psicosocial + Clima	Equilibrio carga–tiempo–vida personal	Bienestar organizacional y carga laboral	Cultura del cuidado del tiempo	Estructural – Preventiva
Demandas ambientales y esfuerzo físico MUY ALTAS (Grupo B)	Riesgo Psicosocial	Reducción de fatiga y riesgo físico	Bienestar físico y ergonómico	Pausas activas, autocuidado corporal	Preventiva – Correctiva
Capacitación percibida como insuficiente o no funcional	Riesgo Psicosocial + Embajadores	Formación pertinente y significativa	Desarrollo humano y capacitación	Habilidades blandas y técnicas	Formativa

Baja participación en decisiones y manejo del cambio	Riesgo Psicosocial + Clima	Espacios de escucha y participación	Desarrollo humano y liderazgo	Gestión del cambio humano	Cultural
Reconocimiento y recompensas en riesgo ALTO (Grupo B)	Riesgo Psicosocial + Clima	Valoración simbólica y motivacional	Bienestar social y reconocimiento	Cultura de gratitud y pertenencia	Cultural – Motivacional
Disminución del orgullo institucional	Clima Organizacional	Fortalecer identidad y sentido	Bienestar social e identidad	Pertenencia y cultura	Cultural
Actividades de bienestar mejor valoradas son las vivenciales	Encuesta de Satisfacción	Mantener enfoque experiencial	Todas las líneas	Bienestar experiencial	Sostenimiento
Solicitud de actividades para familia y finanzas	Embajadores + Extralaboral	Bienestar integral más allá del trabajo	Bienestar familiar y financiero	Educación financiera y familia	Preventiva – Social
Poco tiempo fuera del trabajo (docentes)	Riesgo Extralaboral + Clima	Desconexión y equilibrio vida–trabajo	Bienestar organizacional	Cultura de desconexión saludable	Preventiva
Estrés en nivel bajo–medio (riesgo de progresión)	Estrés	Intervención temprana	Bienestar emocional	Promoción de salud mental	Preventiva

4. Matriz de Decisión

Actividad / iniciativa	Tipo de decisión	Descripción estratégica	Criterio o motivo
Día de la Mujer	Mantener	Actividades con alto valor institucional que fortalecen líneas estratégicas de bienestar.	Fortalecen la cultura institucional
Día del Hombre	Mantener	Actividades con alto valor institucional que fortalecen líneas estratégicas de bienestar.	Fortalecen la cultura institucional
Día del Profe – Homenaje a una Vida de Servicio	Mantener	Actividades con alto valor institucional que fortalecen líneas estratégicas de bienestar.	Alta participación de la comunidad

Día del Servidor Público	Mantener	Actividades con alto valor institucional que fortalecen líneas estratégicas de bienestar.	Bajo costo relativo
Integración de Fin de Año	Mantener	Actividades con alto valor institucional que fortalecen líneas estratégicas de bienestar.	Alto impacto emocional
Novenas Navideñas	Mantener	Actividades con alto valor institucional que fortalecen líneas estratégicas de bienestar.	Alto impacto cultural
Talleres de Salud Mental	Transformar	Actividades que evolucionan de eventos aislados a programas continuos con mayor impacto.	Alto potencial de impacto
Smart Teach	Transformar	Actividades que evolucionan de eventos aislados a programas continuos con mayor impacto.	Fortalecen relaciones interpersonales
Jornadas deportivas	Transformar	Actividades que evolucionan de eventos aislados a programas continuos con mayor impacto.	Contribuyen al bienestar físico
Actividades familiares	Transformar	Actividades que evolucionan de eventos aislados a programas continuos con mayor impacto.	Fortalecen bienestar familiar
Píldoras informativas	Transformar	Actividades que evolucionan de eventos aislados a programas continuos con mayor impacto.	Aportan información útil al bienestar
Talleres lúdicos-recreativos para hijos de servidores	Transformar	Actividades que evolucionan de eventos aislados a programas continuos con mayor impacto.	Integración familiar
Amor y Amistad	Transformar	Actividades que evolucionan de eventos aislados a programas continuos con mayor impacto.	Fortalecer cohesión de equipos
Eventos aislados de bajo impacto	Eliminar o simplificar	Actividades que fragmentan el plan o generan baja incidencia estratégica.	Actividades pequeñas o repetitivas
Actividades sin conexión con política institucional	Eliminar o simplificar	Actividades que fragmentan el plan o generan baja incidencia estratégica.	Sin relación con riesgos o clima organizacional
Día de la Felicidad	Eliminar o simplificar	Actividades que fragmentan el plan o generan baja incidencia estratégica.	Optimización de recursos de gestión

Programas preventivos de salud mental	Incorporar	Nuevas iniciativas alineadas con el diagnóstico institucional y las políticas de bienestar.	Prevención en salud mental
Programas de bienestar por ciclo de vida laboral	Incorporar	Nuevas iniciativas alineadas con el diagnóstico institucional y las políticas de bienestar.	Enfoque de ciclo de vida laboral
Estrategias de transferencia del conocimiento	Incorporar	Nuevas iniciativas alineadas con el diagnóstico institucional y las políticas de bienestar.	Transferencia de conocimiento
Acompañamiento psicosocial a pre - pensionados	Incorporar	Nuevas iniciativas alineadas con el diagnóstico institucional y las políticas de bienestar.	Apoyo a transición laboral
Bienestar organizacional (carga laboral y desconexión)	Incorporar	Nuevas iniciativas alineadas con el diagnóstico institucional y las políticas de bienestar.	Equilibrio vida-trabajo
Indicadores de impacto	Incorporar	Nuevas iniciativas alineadas con el diagnóstico institucional y las políticas de bienestar.	Gestión estratégica del bienestar

5. Coherencia del Plan de Bienestar con el PED 2030

Criterio PED	Evaluación
Desarrollo humano	Alto
Comunidad universitaria	Alto
Sostenibilidad	Media
Planeación estratégica	Media
Innovación social	Media

6. Coherencia con la Política de Bienestar Integral

Principio	Nivel de cumplimiento
Integralidad	Media
Prevención	Baja
Transversalidad	Media
Corresponsabilidad	Alta

7. Coherencia con la Política de Relevo Generacional

Elemento	Presencia en Plan 2025
Enfoque de ciclo vital	Baja

Transferencia de conocimiento	Incipiente
Acompañamiento al retiro	Reconocimiento simbólico
Preparación emocional	Ausente

8. Cifras Consolidadas Vigencia 2025

Indicador	Resultado
Total, de participaciones	3.342
Presupuesto aprobado	$421.905.000
Presupuesto ejecutado	$375.601.080
Diferencia / eficiencia	$46.303.920
Nivel de ejecución presupuestal	89 %
Nivel de ejecución del plan	96 %

8. Implicaciones Estratégicas para el Plan de Bienestar 2026

El plan de bienestar integral para la vigencia 2026, deberá:

- Fortalecer estrategias preventivas frente a los riesgos psicosociales.
- Promover el bienestar integral en sus dimensiones emocional, física, social y familiar.
- Fortalecer los espacios de escucha y participación institucional.
- Articular el bienestar con los procesos de liderazgo y desarrollo humano.

9. Conclusiones

La evolución del Plan de Bienestar en la institución evidencia un tránsito progresivo desde una lógica principalmente operativa hacia una visión más estratégica del bienestar. Este proceso permite fortalecer la articulación entre el bienestar del talento humano y los objetivos institucionales.

En este sentido, se identifican tres líneas estratégicas clave para consolidar el modelo de bienestar institucional para las próximas vigencias:

- Gestión de riesgos psicosociales.
- Enfoque de ciclo de vida laboral.
- Medición del impacto del bienestar más allá de los niveles de participación.

Cordialmente,

Antonio José Camacho
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

Viviana Isabel Valenzuela Gómez
Jefe Oficina de Recursos Humanos

Elaborado por:
Yuly Andrea Muñoz Bejarano
Contratista Líder de Bienestar Integral