

 Universidad Central	DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE PERSONAS	Fecha de Elaboración: 08/07/2026
	VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	Número de Versión: 1.0

MARCO INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL, CALIDAD DE VIDA Y GESTIÓN DE BENEFICIOS

		
Elaborado por Luisa Acevedo Auvélez	Revisado por Ricardo Rojas Berrios	Aprobado por Mario Pinto Astudillo
<i>Encargada de Calidad de Vida</i>	<i>Director de Desarrollo de Personas</i>	<i>Vicerrector de Administración y Finanzas</i>



**Universidad
Central**

MARCO INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL, CALIDAD DE VIDA Y GESTIÓN DE BENEFICIOS

Vicerrectoría de Administración y Finanzas

Dirección de Desarrollo de Personas

INDICE

1.	PRESENTACIÓN Y NATURALEZA DEL INSTRUMENTO	3
2.	CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	3
3.	OBJETIVO GENERAL.....	3
4.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
5.	ALCANCE, COBERTURA Y EXCLUSIONES	4
6.	MARCO ESTRATÉGICO Y TRIBUTACIÓN INSTITUCIONAL.....	4
6.1.	MATRIZ DE TRIBUTACIÓN ESTRATÉGICA	5
6.2.	CADENA DE VALOR Y TEORÍA DE CAMBIO DEL BIENESTAR LABORAL.....	5
6.3.	HOJA DE RUTA DE MADUREZ PARA LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL	6
7.	PRINCIPIOS DE GESTIÓN DEL BIENESTAR LABORAL Y LOS BENEFICIOS.....	7
8.	EJES INSTITUCIONALES DE BIENESTAR LABORAL, CALIDAD DE VIDA Y BENEFICIOS	7
9.	CATÁLOGO ANUAL DE BENEFICIOS Y CONVENIOS	8
9.1.	CONTENIDO MÍNIMO DEL CATÁLOGO	8
10.	CRITERIOS PARA DISEÑO, APROBACIÓN, CONTINUIDAD, AJUSTE O TÉRMINO DE BENEFICIOS	8
11.	CICLO ANUAL DE GESTIÓN	8
12.	GOBERNANZA, ROLES Y RESPONSABILIDADES	9
12.1.	MESA TÉCNICA DE BIENESTAR LABORAL, CALIDAD DE VIDA Y GESTIÓN DE BENEFICIOS	9
12.2.	RESPONSABILIDADES ORGANIZACIONALES	9
13.	CRITERIOS DE ACCESO, COMUNICACIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS.....	10
14.	LINEAMIENTOS PARA CONVENIOS EXTERNOS	10
15.	INDICADORES, REPORTABILIDAD Y TABLERO DE CONTROL	11
16.	MATRIZ DE EVIDENCIAS.....	11
17.	REPORTABILIDAD Y MEJORA CONTINUA.....	12
18.	DISPOSICIONES FINALES DE APLICACIÓN INSTITUCIONAL.....	12
	ANEXO N°1: CATÁLOGO ANUAL DE BENEFICIOS Y CONVENIOS VIGENTES.....	13
	ANEXO N°2: PLAN ANUAL DE BIENESTAR LABORAL, CALIDAD DE VIDA Y GESTIÓN DE BENEFICIOS	17
	ANEXO N°3: MATRIZ EXTENDIDA DE TRIBUTACIÓN PEC–MGDP–POLÍTICA DE DESARROLLO DE PERSONAS– ACREDITACIÓN	20
	ANEXO N°4: MATRIZ DE INDICADORES, LÍNEAS BASE Y METAS.....	24
	ANEXO N°5: REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE ACUERDOS DE LA MESA TÉCNICA	26
	ANEXO N°6: FICHA DE EVALUACIÓN PARA NUEVOS BENEFICIOS O CONVENIOS.....	27

1. PRESENTACIÓN Y NATURALEZA DEL INSTRUMENTO

El presente Marco Institucional de Bienestar Laboral, Calidad de Vida y Gestión de Beneficios constituye un instrumento técnico de gestión destinado a describir, ordenar, formalizar y evidenciar la manera en que la Universidad Central de Chile diseña, administra, comunica, ejecuta, evalúa y mejora las iniciativas, programas, convenios y beneficios orientados al bienestar de sus trabajadoras y trabajadores.

Su finalidad es establecer un marco de actuación institucional, procedimental y orientador que permita sistematizar prácticas, responsabilidades, criterios, evidencias e indicadores vinculados al bienestar laboral, la calidad de vida y la gestión de beneficios, sin sustituir la normativa interna vigente, los contratos individuales, los convenios colectivos, los procedimientos específicos ni la legislación laboral aplicable.

El instrumento se formula con una perspectiva institucional, estratégica y de aseguramiento de la calidad, permitiendo fortalecer la trazabilidad de la gestión de personas y disponer de evidencia verificable para procesos de autoevaluación, mejora continua y acreditación institucional.

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Universidad Central de Chile reconoce que el cumplimiento de sus propósitos institucionales requiere contar con condiciones organizacionales que favorezcan el desarrollo integral, el compromiso, la permanencia, la colaboración y el bienestar de quienes integran su comunidad laboral.

En este contexto, la gestión del bienestar laboral, la calidad de vida y los beneficios institucionales debe entenderse como un componente estratégico de la gestión de personas, asociado a la experiencia laboral, el clima organizacional, la inclusión, la prevención, la conciliación, el reconocimiento, la retención de talento y la mejora continua.

El presente marco busca superar una mirada fragmentada o meramente transaccional de los beneficios, avanzando hacia un sistema institucional planificado, equitativo, trazable, evaluable y alineado con los desafíos estratégicos de la Universidad.

3. OBJETIVO GENERAL

Establecer un marco institucional para la planificación, administración, comunicación, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua de las iniciativas de bienestar laboral, calidad de vida y gestión de beneficios que la Universidad Central de Chile ofrece a sus trabajadoras y trabajadores, promoviendo el alineamiento estratégico, la equidad de acceso, la trazabilidad, la sostenibilidad, la pertinencia y la generación de evidencia para la gestión institucional y los procesos de aseguramiento de la calidad.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Son objetivos específicos del presente instrumento:

- a. Ordenar y clasificar los beneficios, convenios, programas e iniciativas de bienestar laboral administrados o coordinados por la Dirección de Desarrollo de Personas.
- b. Establecer criterios institucionales mínimos para el diseño, aprobación, comunicación, acceso, ejecución, seguimiento y evaluación de beneficios.

- c. Fortalecer la contribución del bienestar laboral y los beneficios al clima organizacional, la calidad de vida, la inclusión, el reconocimiento, la retención de talento y la experiencia laboral.
- d. Clarificar roles y responsabilidades de las unidades que participan en la gestión de bienestar laboral, calidad de vida y beneficios.
- e. Implementar un sistema de indicadores, reportes y evidencias que permita monitorear cobertura, uso, satisfacción, eficiencia presupuestaria, equidad de acceso e impacto institucional.

5. ALCANCE, COBERTURA Y EXCLUSIONES

El presente marco institucional aplica a los beneficios, programas, convenios, actividades e iniciativas de bienestar laboral administrados, coordinados o gestionados por la Dirección de Desarrollo de Personas.

Su cobertura comprende a las trabajadoras y trabajadores de la Universidad Central de Chile con contrato de trabajo vigente, pertenecientes a los estamentos académico y administrativo, tanto de Santiago como de la Sede Región de Coquimbo.

El acceso a beneficios específicos podrá estar condicionado por requisitos de elegibilidad, disponibilidad operativa, naturaleza del beneficio, vigencia de convenios, condiciones contractuales, jornada laboral, estamento, sede, normativa laboral aplicable, convenios colectivos y definiciones presupuestarias vigentes.

Las personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios a honorarios, empresas contratistas o subcontratistas, u otras formas de vinculación no laboral, no forman parte de la cobertura general de este instrumento, salvo que un beneficio, convenio o programa específico así lo establezca expresamente y resulte compatible con la normativa aplicable.

La planificación anual deberá considerar la realidad de Santiago y de la Sede Región de Coquimbo, procurando una equivalencia razonable de acceso según la naturaleza de cada beneficio, disponibilidad operativa, condiciones territoriales y recursos aprobados. Para efectos de seguimiento, se podrán utilizar registros diferenciados por sede, análisis de cobertura proporcional e identificación de brechas que permitan proponer ajustes o alternativas pertinentes cuando corresponda.

6. MARCO ESTRATÉGICO Y TRIBUTACIÓN INSTITUCIONAL

La gestión del bienestar laboral, la calidad de vida y los beneficios institucionales se sustenta en la misión, visión, principios y valores de la Universidad Central de Chile.

Este marco se vincula directamente con el Modelo de Gestión de Desarrollo de Personas, particularmente con los ejes de Atracción y Retención de Talento, Cultura y Clima Organizacional, y Excelencia Operacional y Transformación Digital.

Asimismo, tributa al Plan Estratégico Corporativo 2026–2032, especialmente a la Dimensión Gestión Institucional y Desarrollo de Personas y al objetivo estratégico orientado a formar, atraer y retener talento, ofreciendo condiciones que impulsen el desarrollo personal y profesional en un entorno inclusivo y colaborativo.

De manera complementaria, el presente Marco podrá articularse con el eje de Formación y Desarrollo cuando las iniciativas de bienestar consideren charlas, talleres o actividades de

sensibilización asociadas a autocuidado, salud mental, prevención, educación financiera, inclusión o calidad de vida laboral, sin sustituir los instrumentos institucionales específicos de capacitación o formación.

6.1. MATRIZ DE TRIBUTACIÓN ESTRATÉGICA

La siguiente matriz presenta una síntesis de la tributación estratégica del presente Marco Institucional de Bienestar Laboral, Calidad de Vida y Gestión de Beneficios respecto de los principales documentos fuente institucionales.

Su desarrollo operativo anual, incluyendo iniciativas asociadas, indicadores institucionales, responsables, evidencias específicas y estado de avance, se incorpora en el Anexo N°3.

DOCUMENTO FUENTE	ELEMENTO ESTRATÉGICO	TRIBUTACIÓN DEL PRESENTE MARCO	EVIDENCIA GENERAL ESPERADA
Plan Estratégico Corporativo 2026–2032	Dimensión Gestión Institucional y Desarrollo de Personas / OE8: Formar, atraer y retener talento	Contribuye a generar condiciones institucionales que favorecen bienestar laboral, calidad de vida, clima, inclusión, compromiso, experiencia laboral, permanencia y propuesta de valor al colaborador.	Marco Institucional aprobado, Plan Anual, Catálogo Anual, reportes de seguimiento, informe anual de resultados y matriz de evidencias.
Modelo de Gestión de Desarrollo de Personas	Atracción y Retención de Talento; Cultura y Clima Organizacional; Excelencia Operacional y Transformación Digital; y, de manera complementaria, Formación y Desarrollo	Ordena la gestión de beneficios y bienestar como mecanismo de atracción, retención, clima, convivencia, autocuidado, analítica, trazabilidad y mejora continua.	Catálogo de beneficios, registros de uso, encuestas, reportes de cobertura, indicadores, actas de Mesa Técnica e informe anual.
Política de Desarrollo de Personas	Beneficios sociales, recreativos y de salud; ambiente laboral sano, inclusivo, colaborativo y respetuoso	Operacionaliza las directrices institucionales en materia de bienestar laboral, beneficios, calidad de vida, trato digno, inclusión, participación y mejora continua.	Convenios vigentes, comunicados, registros de participación, encuestas de satisfacción, reportes de uso y planes de mejora.
Aseguramiento de la calidad y acreditación institucional	Mecanismos formales, sistemáticos y verificables de gestión de personas	Permite evidenciar planificación, implementación, seguimiento, evaluación y mejora continua del sistema de bienestar laboral, calidad de vida y beneficios.	Matriz de evidencias, repositorio documental, reportes semestrales, informe anual, actas de Mesa Técnica y plan de mejora.

6.2. CADENA DE VALOR Y TEORÍA DE CAMBIO DEL BIENESTAR LABORAL

El presente apartado explicita la cadena causal mediante la cual las iniciativas de bienestar laboral, calidad de vida y beneficios potencian las capacidades de las personas trabajadoras y, por medio de ellas, sostienen la misión, los propósitos y el desarrollo institucional de la Universidad Central de Chile. Con ello se busca evidenciar no solo la ejecución de iniciativas, sino su contribución verificable al fortalecimiento de las capacidades institucionales, en coherencia con el estándar de desarrollo progresivo del criterio de gestión y desarrollo de personas de la acreditación institucional.

La teoría de cambio se ordena en cuatro eslabones encadenados: los insumos y actividades de bienestar generan resultados intermedios en experiencia, compromiso y clima; estos potencian las capacidades, la permanencia y el desempeño de académicos, profesionales y administrativos; y estas capacidades, a su vez, sostienen la calidad académica, la continuidad operacional y el cumplimiento de los propósitos institucionales.

ESLABÓN	DESCRIPCIÓN	VINCULACIÓN ESTRATÉGICA	EVIDENCIA / INDICADOR ASOCIADO
Insumos y actividades	Beneficios, convenios, operativos de salud, conciliación, reconocimiento, inclusión y comunicación del colaborador.	MGDP: propuesta de valor al colaborador (EVC). Política de Desarrollo de Personas: beneficios sociales, recreativos y de salud.	Catálogo Anual; Plan Anual; registros de uso y participación.
Resultados intermedios	Mejor experiencia laboral, compromiso, clima organizacional y reducción de la exposición a riesgos psicosociales.	PEC 2026–2032, Indicador 8.1: índice de clima, bienestar, género e inclusión laboral.	Encuesta de clima; encuestas de satisfacción usuaria.
Potenciación de capacidades	Permanencia, disponibilidad, desempeño y compromiso del personal académico, profesional y administrativo.	Criterio gestión y desarrollo de personas, nivel 3: las políticas potencian las capacidades de todo el personal.	PEC 2026–2032, Indicador 8.2: tasa de retención; análisis de contribución del bienestar a las capacidades.
Impacto institucional	Sostenimiento de la misión, la calidad académica, la continuidad operacional y el desarrollo institucional.	Criterio gestión y desarrollo de personas, nivel 3: las capacidades sostienen la misión, los propósitos y el desarrollo. PEC, OE8.	Informe anual; contribución a metas institucionales del PEC.

Esta cadena de valor constituye el marco interpretativo del sistema de indicadores y evidencias descrito en los puntos 15 y 16, orientando la lectura de los resultados hacia la demostración del aporte del bienestar laboral al desarrollo institucional.

6.3. HOJA DE RUTA DE MADUREZ PARA LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

Con el objeto de orientar la consolidación progresiva del sistema de bienestar laboral, calidad de vida y beneficios y su contribución a los niveles de desarrollo definidos para la acreditación institucional en materia de gestión y desarrollo de personas, se establece la siguiente hoja de ruta de madurez, articulada con el primer ciclo trienal de implementación.

PERÍODO	FOCO DE MADUREZ	EVIDENCIA ESPERADA	NIVEL DE DESARROLLO AL QUE TRIBUTA
2026	Implementación de mecanismos y levantamiento de la línea base de los indicadores del sistema.	Marco aprobado; Plan y Catálogo Anual; líneas base; registros de uso y participación.	Implementación de mecanismos alineados con la misión y la planificación estratégica.
2027	Evaluación de la eficacia del sistema y realización de ajustes fundamentados en evidencia.	Reportes de evaluación; actas de Mesa Técnica con ajustes; planes de mejora.	Evaluación de la eficacia de las políticas y mecanismos, y ajustes según resultados.
2028	Evidencia del impacto del bienestar sobre las capacidades del personal y de su contribución al sostenimiento de la misión y el desarrollo institucional.	Análisis de impacto; series de indicadores 2026–2028; evidencia de la cadena causal.	Evidencia de cómo las políticas potencian las capacidades y estas sostienen la misión, los propósitos y el desarrollo institucional.

Esta progresión es consistente con la lógica de mejora continua del presente Marco. Su avance será monitoreado por la Mesa Técnica y reportado en el informe anual, procurando consistencia con los compromisos y metas del PEC 2026–2032.

7. PRINCIPIOS DE GESTIÓN DEL BIENESTAR LABORAL Y LOS BENEFICIOS

La gestión institucional del bienestar laboral, la calidad de vida y los beneficios se orientará por los siguientes principios:

PRINCIPIO	APLICACIÓN INSTITUCIONAL
Dignidad y trato respetuoso	Toda iniciativa deberá promover relaciones laborales basadas en respeto, cuidado, no discriminación y reconocimiento de las personas.
Equidad y accesibilidad	Los beneficios deberán diseñarse y difundirse con criterios claros, objetivos y razonablemente equivalentes entre estamentos, sedes y grupos de trabajadores.
Pertinencia	La definición de iniciativas deberá sustentarse en diagnósticos, información de clima, escucha activa, análisis de uso y necesidades institucionales.
Transparencia	Cada beneficio deberá contar con información clara sobre finalidad, requisitos, vigencia, responsables y restricciones aplicables.
Trazabilidad	La gestión deberá contar con registros verificables para toda iniciativa.
Sostenibilidad	El portafolio de beneficios deberá considerar viabilidad financiera, continuidad operacional y evaluación periódica de valor.
Prevención y bienestar integral	Las acciones deberán contribuir a la salud, autocuidado, prevención de riesgos psicosociales, conciliación y calidad de vida laboral.
Mejora continua	El sistema deberá revisarse periódicamente sobre la base de indicadores, satisfacción usuaria, retroalimentación, evaluación y resultados institucionales.

8. EJES INSTITUCIONALES DE BIENESTAR LABORAL, CALIDAD DE VIDA Y BENEFICIOS

Las iniciativas se organizarán en los siguientes ejes institucionales:

EJE	DESCRIPCIÓN	EVIDENCIA ESPERADA
Salud, autocuidado y prevención	Operativos de salud preventiva, campañas de autocuidado, prevención de riesgos psicosociales y acciones coordinadas con Prevención de Riesgos.	Programas, registros de asistencia, reportes de actividades, encuestas.
Beneficios y convenios tangibles	Gestión de beneficios institucionales y convenios externos en salud, educación, recreación, deporte, cultura, comercio y servicios.	Catálogo anual, convenios vigentes, reportes de uso.
Conciliación vida laboral, familiar y personal	Iniciativas que favorecen corresponsabilidad, compatibilidad de responsabilidades y calidad de vida.	Comunicaciones institucionales, criterios de acceso, registros de participación, reportes de cobertura, análisis por estamento y sede, encuestas de satisfacción y evidencia de iniciativas asociadas a conciliación.
Reconocimiento, cultura y comunidad	Ritos institucionales y actividades que fortalecen pertenencia, convivencia y comunidad centralina.	Calendario, registros, comunicaciones, evaluación.
Inclusión, diversidad y equidad	Acciones orientadas a acceso equitativo, eliminación de barreras y participación de grupos diversos.	Diagnóstico en inclusión, actividades de concientización y formación en inclusión, protocolos.
Experiencia y comunicación del colaborador	Canales de información, atención y difusión que facilitan conocimiento y uso efectivo de beneficios.	Comunicados, consultas, registros de atención, encuestas.
Análítica, control y mejora continua	Registro, medición, evaluación e informes para toma de decisiones basada en evidencia.	Dashboard, reportes, matriz de indicadores, informe anual.

9. CATÁLOGO ANUAL DE BENEFICIOS Y CONVENIOS

La Dirección de Desarrollo de Personas mantendrá un Catálogo Anual de Bienestar Laboral, Calidad de Vida y Gestión de Beneficios, actualizado y difundido a través de los canales institucionales oficiales.

El catálogo deberá distinguir la naturaleza de cada beneficio, especificando si corresponde a beneficio legal, contractual, colectivo, institucional, convenio externo, programa anual, actividad específica u otra categoría.

9.1. CONTENIDO MÍNIMO DEL CATÁLOGO

DATO ESENCIAL	CONTENIDO REQUERIDO
Identificación del beneficio	Nombre formal, descripción breve y eje al que pertenece.
Tipo de beneficio	Legal, contractual, colectivo, institucional, convenio externo, programa anual, actividad específica u otro.
Población objetivo	Estamento, sede, jornada, antigüedad u otra condición aplicable.
Requisitos de acceso	Documentación, plazos, canal de solicitud, cupos o validaciones requeridas.
Responsable operativo	Unidad o cargo responsable de administrar, coordinar o informar el beneficio.
Vigencia	Período de aplicación, fecha de actualización, vigencia del convenio o plazo anual.
Financiamiento	Financiamiento institucional, copago, descuento por planilla, costo del trabajador, convenio sin Costo Institucional u otra modalidad.
Evidencia	Registro de difusión, nómina de participantes, uso, encuesta, acta, convenio, informe o comprobante.
Indicadores asociados	Cobertura, uso, satisfacción, costo por usuario, equidad de acceso, oportunidad u otros que se definan.

10. CRITERIOS PARA DISEÑO, APROBACIÓN, CONTINUIDAD, AJUSTE O TÉRMINO DE BENEFICIOS

La incorporación, continuidad, ajuste o término de beneficios deberá sustentarse en criterios técnicos e institucionales.

CRITERIO	APLICACIÓN
Pertinencia	Relación con necesidades levantadas, clima, riesgos psicosociales, solicitudes recurrentes, ciclo de vida laboral o prioridades institucionales.
Cobertura e impacto	Número potencial de personas beneficiarias, alcance territorial, segmentación e impacto esperado.
Equidad	Acceso razonablemente equivalente entre estamentos, sedes y grupos de trabajadores.
Sostenibilidad financiera	Costo directo e indirecto, disponibilidad presupuestaria, continuidad esperada y eficiencia del gasto.
Factibilidad operativa	Capacidad de implementación, responsables, tiempos, proveedores, canales y soporte administrativo.
Riesgo cumplimiento y	Compatibilidad normativa, protección de datos, seguridad, prevención de riesgos y resguardo institucional.
Medición	Disponibilidad de indicadores, registros, línea base o mecanismos de evaluación.

11. CICLO ANUAL DE GESTIÓN

El ciclo anual de gestión del bienestar laboral, calidad de vida y beneficios se compone de las siguientes fases:

FASE	DESCRIPCIÓN	EVIDENCIA	RESPONSABLE
Diagnóstico y escucha activa	Levantamiento de necesidades mediante clima, encuestas, requerimientos, análisis de uso, ausentismo, rotación, riesgos psicosociales y retroalimentación de jefaturas.	Informe de diagnóstico.	Unidad de Calidad de Vida
Planificación y técnica presupuestaria	Diseño del Plan Anual, definición de iniciativas, cronograma, costos, cobertura esperada e indicadores.	Plan Anual preliminar.	Unidad de Calidad de Vida / Control de Gestión
Validación y aprobación	Revisión técnica, presupuestaria y estratégica por DDP y VRAF, según corresponda.	Plan Anual aprobado o visado.	DDP / VRAF
Comunicación y difusión	Publicación del catálogo, difusión de beneficios, activación de convenios y calendario de actividades.	Comunicados, piezas de difusión, registros de atención.	Unidad de Calidad de Vida
Ejecución y registro	Implementación de actividades, atención de solicitudes, coordinación con proveedores y registro de uso.	Listas de participación, bitácoras, convenios, reportes.	Unidad de Calidad de Vida / Sede Región de Coquimbo
Seguimiento y evaluación	Medición de cobertura, uso, satisfacción, oportunidad, costo, equidad e impacto institucional.	Reporte semestral e indicadores.	Control de Gestión / Unidad de Calidad de Vida
Mejora continua	Análisis de brechas, riesgos, ajustes y compromisos para el ciclo siguiente.	Plan de mejora y acta de revisión.	DDP / Mesa Técnica

12. GOBERNANZA, ROLES Y RESPONSABILIDADES

12.1. MESA TÉCNICA DE BIENESTAR LABORAL, CALIDAD DE VIDA Y GESTIÓN DE BENEFICIOS

La Dirección de Desarrollo de Personas constituirá una Mesa Técnica de Bienestar Laboral, Calidad de Vida y Gestión de Beneficios, como instancia interna de coordinación, seguimiento, análisis y mejora continua.

Su función será técnica y operativa, orientada a coordinar iniciativas, revisar resultados, monitorear indicadores, analizar riesgos, validar evidencias y proponer ajustes para el ciclo siguiente.

ELEMENTO	DEFINICIÓN
Integración sugerida	Dirección de Desarrollo de Personas; Unidad de Calidad de Vida; Control de Gestión de Personas; Prevención de Riesgos; Gestión de Inclusión; Subdirección de Personal y Remuneraciones; Sede Región de Coquimbo.
Periodicidad	Al menos dos sesiones ordinarias al año: una de planificación y una de evaluación. Podrán realizarse sesiones extraordinarias ante contingencias o beneficios de alto impacto.
Funciones	Revisar diagnóstico, priorizar iniciativas, monitorear indicadores, analizar equidad de acceso, revisar riesgos, validar evidencias, proponer ajustes y preparar reporte anual.
Evidencias	Actas, acuerdos, informe de seguimiento, plan de mejora, matriz de riesgos y reportes de satisfacción.
Relación con VRAF	La Dirección de Desarrollo de Personas elevará a VRAF las materias presupuestarias, contractuales o estratégicas que requieran validación.

12.2. RESPONSABILIDADES ORGANIZACIONALES

ACTOR	RESPONSABILIDADES
Vicerrectoría de Administración y Finanzas	Validar lineamientos estratégicos y presupuestarios; autorizar beneficios o convenios de impacto institucional; asegurar coherencia con sostenibilidad financiera.
Dirección de Desarrollo de Personas	Validar técnicamente el Plan Anual; supervisar su ejecución; asegurar alineamiento con PEC, MGD y Política de Desarrollo de Personas; consolidar reportabilidad institucional; y elevar a VRAF las materias presupuestarias o estratégicas que requieran autorización.

ACTOR	RESPONSABILIDADES
Unidad de Calidad de Vida	Diseñar, coordinar, ejecutar y registrar beneficios, convenios, actividades y programas; mantener catálogo; atender requerimientos; consolidar información primaria.
Control de Gestión de Personas	Apoyar análisis de costo, cobertura, uso, impacto, indicadores y reportes.
Prevención de Riesgos	Coordinar acciones preventivas, riesgos psicosociales, autocuidado y salud ocupacional.
Gestión de Inclusión	Promover, coordinar y monitorear la implementación de estrategias, políticas y acciones que garanticen la inclusión, participación y permanencia de las PcD en la UCEN, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y la eliminación de barreras que limiten la igualdad de oportunidades.
Subdirección de Personal y Remuneraciones	Apoyar validaciones contractuales, descuentos por planilla, beneficios asociados a remuneraciones y consistencia con convenios colectivos.
Sede Región de Coquimbo	Coordinar despliegue territorial, reportar cobertura, levantar necesidades locales y asegurar equivalencia razonable de acceso.
Jefaturas y directivos	Facilitar, en el ámbito de sus competencias, la participación de sus equipos en iniciativas de bienestar; promover oportunamente la información institucional; apoyar el levantamiento de necesidades; y colaborar en la implementación de acciones de mejora dentro de sus unidades, conforme a las orientaciones de la Dirección de Desarrollo de Personas.
Personas trabajadoras	Informarse por canales oficiales, cumplir requisitos de acceso, participar responsablemente y responder instrumentos de evaluación.

13. CRITERIOS DE ACCESO, COMUNICACIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS

Los beneficios, convenios, programas o actividades administrados o coordinados por la Unidad de Calidad de Vida deberán contar, según su naturaleza, con información mínima publicada o comunicada, incluyendo descripción, destinatarios, requisitos, vigencia, canal de acceso, responsable y restricciones aplicables, cuando corresponda.

La comunicación institucional se realizará preferentemente a través de canales formales, pudiendo utilizarse medios complementarios de difusión cuando resulte pertinente, siempre que la información oficial sea trazable, clara y consistente.

La Unidad de Calidad de Vida mantendrá registros de solicitudes, participación y uso de beneficios, en la medida que la naturaleza del beneficio, la disponibilidad de información y los resguardos de protección de datos lo permitan. Las consultas generales podrán registrarse de forma agregada o mediante mecanismos simplificados de seguimiento.

En beneficios con cupos limitados, deberán aplicarse criterios objetivos de priorización, tales como orden de inscripción, pertinencia técnica, necesidad acreditada, segmentación definida o focalización institucional.

La Sede Región de Coquimbo deberá ser considerada en la planificación anual, procurando equivalencia razonable de acceso o alternativas pertinentes a su realidad territorial.

14. LINEAMIENTOS PARA CONVENIOS EXTERNOS

Los convenios externos deberán gestionarse bajo criterios de pertinencia, transparencia, trazabilidad, seguridad y valor real para las trabajadoras y trabajadores.

FASE	CONTROL MÍNIMO
Levantamiento	Identificar necesidades y ámbitos prioritarios de convenio.
Evaluación previa	Revisar proveedor, condiciones, vigencia, beneficios reales, riesgos, tratamiento de datos y capacidad de atención.
Formalización	Respalda mediante contrato, carta, acuerdo, correo formal o instrumento validado por la autoridad correspondiente.
Difusión	Informar condiciones, vigencia, exclusiones y canal de uso.
Seguimiento	Recabar información agregada del convenio, cuando sea posible y compatible con la normativa aplicable.
Renovación o término	Evaluar continuidad según uso, reclamos, calidad, pertinencia y condiciones ofrecidas.

15. INDICADORES, REPORTABILIDAD Y TABLERO DE CONTROL

El sistema de bienestar laboral, calidad de vida y beneficios contará con indicadores de gestión, resultado y percepción.

El detalle de los indicadores del sistema —tipo, fórmula, unidad, línea base, metas anuales, fuente, periodicidad y responsable— se consolida en el Anexo N°4: Matriz de Indicadores, Líneas Base y Metas, que constituye el instrumento único de referencia para el seguimiento y el tablero de control del sistema. Para evitar la mantención de dos listados paralelos, el presente punto no reproduce la matriz, sino que remite a dicho anexo para su consulta y actualización.

El año 2026 será utilizado como período de levantamiento de línea base para los indicadores del sistema. Con base en los resultados del primer ciclo de implementación, la Dirección de Desarrollo de Personas validará las metas anuales 2027–2028, procurando consistencia con los indicadores institucionales del PEC 2026–2032.

16. MATRIZ DE EVIDENCIAS.

ETAPA	EVIDENCIA REQUERIDA	RESPONSABLE	PERIODICIDAD	REPOSITORIO SUGERIDO
Planificación	Plan Anual, presupuesto, cronograma, matriz de tributación	Unidad de Calidad de Vida / DDP	Anual	Carpeta institucional DDP
Diagnóstico	Informe de necesidades, resultados de clima, análisis de requerimientos	Unidad de Calidad de Vida	Anual	Repositorio de Calidad de Vida
Implementación	Catálogo, comunicados, convenios, listas de asistencia, bitácoras	Unidad de Calidad de Vida	Permanente	Repositorio de evidencias
Seguimiento	Dashboard, reportes de cobertura, uso por sede y estamento	Control de Gestión / Calidad de Vida	Semestral	Repositorio DDP
Evaluación	Encuestas de satisfacción, análisis de brechas, resultados anuales	Unidad de Calidad de Vida / Control de Gestión	Anual	Repositorio DDP
Mejora continua	Plan de mejora, actas de Mesa Técnica, ajustes implementados	DDP / Mesa Técnica	Anual	Repositorio DDP

17. REPORTABILIDAD Y MEJORA CONTINUA

El reporte semestral podrá contener avance de iniciativas, cobertura, uso, satisfacción, ejecución presupuestaria, brechas detectadas y alertas tempranas. El informe anual deberá contener la evaluación integral del sistema, análisis de indicadores vinculados al PEC, cumplimiento del Plan Anual, resultados por sede y estamento, riesgos identificados y plan de mejora.

Las conclusiones del informe anual deberán retroalimentar la planificación del ciclo siguiente, evitando la repetición automática de iniciativas sin evidencia de uso, pertinencia o valor agregado.

Como mecanismo de aseguramiento de la calidad, cada ciclo anual deberá documentar al menos una instancia de evaluación de la eficacia del sistema seguida de los ajustes derivados de dicha evaluación, dejando constancia del antecedente analizado, la decisión adoptada y la evidencia de implementación. Esta trazabilidad evaluación–ajuste se registrará en las actas de la Mesa Técnica (Anexo N°5) y en el plan de mejora, y constituye evidencia directa de la capacidad institucional de evaluar y mejorar la gestión de personas.

18. DISPOSICIONES FINALES DE APLICACIÓN INSTITUCIONAL

El presente Marco Institucional deberá aplicarse en concordancia con la Política de Desarrollo de Personas, el Modelo de Gestión de Desarrollo de Personas, el Plan Estratégico Corporativo 2026–2032, la normativa interna vigente, los contratos individuales, los convenios colectivos y la legislación laboral aplicable.

Las situaciones no previstas serán revisadas por la Dirección de Desarrollo de Personas, pudiendo requerirse la validación de la Vicerrectoría de Administración y Finanzas o de las instancias institucionales que correspondan.

La actualización del presente instrumento se realizará de manera anual para efectos operativos y bienal para revisión integral, sin perjuicio de ajustes extraordinarios derivados de cambios normativos, estratégicos, presupuestarios, organizacionales o de acreditación institucional.

ANEXO N°1: CATÁLOGO ANUAL DE BENEFICIOS Y CONVENIOS VIGENTES

1. PROPÓSITO DEL ANEXO.

El presente anexo tiene por objeto identificar, clasificar y mantener actualizada la oferta anual de beneficios, programas, actividades y convenios disponibles para las trabajadoras y trabajadores de la Universidad Central de Chile, precisando su naturaleza, condiciones de acceso, vigencia, responsables, modalidad de financiamiento e indicadores asociados.

Este catálogo constituye un instrumento operativo anual, actualizable y verificable, destinado a asegurar transparencia, equidad de acceso, trazabilidad y respaldo documental para la gestión institucional y los procesos de acreditación.

Las iniciativas incorporadas en el presente anexo corresponden a la planificación anual vigente y podrán ser ajustadas, reemplazadas, reprogramadas o eliminadas conforme a disponibilidad presupuestaria, evaluación de pertinencia, condiciones operativas, vigencia de convenios, resultados de satisfacción, necesidades institucionales o decisiones de la autoridad competente.

2. CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN.

CATEGORÍA		DEFINICIÓN
Beneficio legal	Prestación o derecho establecido por la legislación vigente.	
Beneficio contractual	Beneficio establecido en contrato individual de trabajo o anexo contractual.	
Beneficio colectivo	Beneficio derivado de instrumentos colectivos vigentes.	
Beneficio institucional	Iniciativa, programa o prestación definida institucionalmente por la Universidad.	
Convenio externo	Acuerdo con una entidad externa que otorga condiciones preferentes a trabajadoras y trabajadores.	
Programa anual	Iniciativa planificada anualmente por la Dirección de Desarrollo de Personas.	
Actividad específica	Acción puntual de bienestar, salud, convivencia, recreación o reconocimiento.	

3. MATRIZ DE CATÁLOGO ANUAL.

N°	NOMBRE DEL BENEFICIO O CONVENIO	TIPO	EJE ASOCIADO	DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	REQUISITOS	VIGENCIA	RESPONSABLE	FINANCIAMIENTO ⁽¹⁾	EVIDENCIA	INDICADOR	ESTADO
1	Seguro Catastrófico y de Vida	Beneficio institucional	Salud, autocuidado y prevención	Seguro médico en caso de enfermedad grave y seguro de vida por muerte del trabajador (a)	Trabajadores/as	Trabajadores/as con contrato vigente	De 01 febrero 2026 al 31 de enero 2028	Unidad de Calidad de Vida	Costo Institucional	Póliza, convenio, certificado de vigencia, nómina cubierta y respaldo de pago/cobranza	Uso / satisfacción	Vigente
2	Escuela de Verano para hijos/as de trabajadores/as	Programa anual	Conciliación vida laboral, familiar y personal	Actividad orientada a apoyar la conciliación durante período estival.	Trabajadores/as con contrato vigente y cargas familiares, según requisitos definidos.	Inscripción previa, cupos disponibles y requisitos informados por DDP.	Enero 2026	Unidad de Calidad de Vida	Costo institucional y Costo trabajador/a	Convocatoria, nómina de inscritos, asistencia, encuesta de satisfacción	Cobertura / satisfacción	Vigente
3	Operativo de vacunación contra influenza	Actividad específica	Salud, autocuidado y prevención	Jornada preventiva de salud dirigida a trabajadores/as.	Trabajadores/as con contrato vigente.	Inscripción o asistencia según coordinación anual.	Abril-junio 2026	Unidad de Calidad de Vida / Prevención de Riesgos	Costo Institucional	Comunicado, nómina de participantes, reporte de actividad	Cobertura / participación	Programado
4	Operativo oftalmológico	Convenio / actividad específica	Salud, autocuidado y prevención	Atención preventiva o evaluativa en salud visual.	Trabajadores/as con contrato vigente.	Según condiciones del proveedor.	2026	Unidad de Calidad de Vida	Convenio externo / sin Costo institucional directo	Convenio, difusión, registro de atención	Uso / satisfacción	Vigente

5	Chequeos preventivos dentales, médicos (nutricional es dentales, densitometría ósea)	Convenio o externo	Beneficios y convenios tangibles	Acceso a condiciones preferentes en salud.	Trabajadores y eventualmente grupo familiar, según convenio.	Según condiciones del prestador.	Según convenio o	Unidad de Calidad de Vida	convenio	Convenio vigente, difusión, registro agregado si existe	Uso / satisfacción	Vigente
6	Charlas financieras, previsionales y nutricionales	Programa anual	Salud, autocuidado y prevención / Experiencia y comunicación del colaborador	Charlas temáticas orientadas al bienestar integral.	Trabajadores/as con contrato vigente.	Inscripción o participación abierta.	Abril-diciembre 2026	Unidad de Calidad de Vida	Convenio externo / sin Costo institucional directo	Calendario, asistencia, encuestas	Participación / satisfacción	Programado
7	Actividades de autocuidado: masajes, reflexología, aromaterapia, meditación u otras	Programa anual	Salud, autocuidado y prevención	Acciones de autocuidado y equilibrio vida-trabajo.	Trabajadores/as con contrato vigente.	Cupos, inscripción y criterios objetivos de acceso.	Marzo-agosto 2026	Unidad de Calidad de Vida	Costo institucional y Costo trabajador/a	Convocatoria, asistencia, evaluación	Cobertura / satisfacción	Programado
8	Feria de Beneficios UCEN	Actividad específica	Beneficios y convenios tangibles / Experiencia y comunicación del colaborador	Espacio de difusión de beneficios, convenios y servicios disponibles.	Trabajadores/as con contrato vigente.	Participación abierta o según convocatoria.	Segundo semestre 2026	Unidad de Calidad de Vida	Costo institucional / convenios	Programa, asistencia, registro de proveedores, encuesta	Participación / satisfacción	Programado
9	Actividades deportivas	Programa anual	Salud, autocuidado y prevención	Actividades orientadas a hábitos saludables, recreación y pertenencia.	Trabajadores/as con contrato vigente.	Según bases de participación.	Julio-agosto 2026	Unidad de Calidad de Vida	Institucional / copago eventual	Convocatoria, nómina, asistencia, evaluación	Participación / satisfacción	Programado

10	Beneficios recreativos y culturales (acceso a entradas y panoramas familiares).	Programa anual	Beneficios y convenios tangibles	Actividades orientadas a la vida familiar	Trabajadores/as con contrato vigente.	Según bases de participación.	Julio a diciembre de 2026	Unidad de Calidad de Vida	Costo institucional y Costo trabajador/a	Convocatoria, nómina, asistencia, evaluación	Uso / satisfacción	Programa
11	Actividades de esparcimiento laboral (día de la mujer, día del hombre, celebración fiestas patrias).	Actividad específica	Salud, autocuidado y prevención	Actividades orientadas a la vida laboral	Trabajadores/as con contrato vigente.	Según bases de participación.	Segundo Semestre de 2026	Unidad de Calidad de Vida	Costo Institucional	Convocatoria, nómina, asistencia, evaluación	Participación / satisfacción	Programa
12	Celebración Día del niño	Actividad específica	Reconocimiento, cultura y comunidad	Actividades orientadas a la vida laboral y familiar	Trabajadores/as con contrato vigente.	Según bases de participación.	Segundo Semestre de 2026	Unidad de Calidad de Vida	Costo Institucional	Convocatoria, nómina, asistencia, evaluación	Participación / satisfacción	Programa

(1) Los montos o modalidades de financiamiento indicados en los anexos tienen carácter referencial para el período anual correspondiente y deberán sujetarse a disponibilidad presupuestaria, validación interna y autorizaciones que correspondan.

4. REGISTRO DE ACTUALIZACIÓN.

FECHA DE ACTUALIZACIÓN		RESPONSABLE		CAMBIOS INCORPORADOS		VALIDACIÓN	
Marzo 2026		Unidad de Calidad de Vida		Catálogo inicial 2026		Dirección de Desarrollo de Personas	
Julio 2026		Unidad de Calidad de Vida		Actualización semestral		Dirección de Desarrollo de Personas	
Diciembre 2026		Unidad de Calidad de Vida		Cierre anual y evaluación		Dirección de Desarrollo de Personas / Mesa Técnica	

ANEXO N°2: PLAN ANUAL DE BIENESTAR LABORAL, CALIDAD DE VIDA Y GESTIÓN DE BENEFICIOS

1. Propósito y naturaleza del anexo

El Plan Anual de Bienestar Laboral, Calidad de Vida y Gestión de Beneficios es el instrumento operativo mediante el cual la Dirección de Desarrollo de Personas traduce el presente Marco Institucional en iniciativas concretas para cada período anual, definiendo responsables, cronograma, cobertura esperada, presupuesto referencial, indicadores y evidencias.

El Plan Anual constituye un instrumento operativo de aprobación y actualización anual, con un ciclo propio e independiente del Marco Institucional. En consecuencia, la incorporación, modificación, reprogramación o eliminación de iniciativas, montos, metas o fechas del Plan Anual no requiere modificar el presente Marco. El Marco define la estructura, los criterios y el formato del Plan; la versión vigente corresponde a la formalmente aprobada cada año y resguardada en el repositorio institucional de la Dirección de Desarrollo de Personas.

Por lo anterior, el presente anexo establece el formato y los componentes mínimos del Plan Anual, sin fijar las cifras ni las metas de un período específico, las que se determinan en el instrumento operativo anual correspondiente.

2. Relación con el Marco y otros instrumentos

El Plan Anual operacionaliza el Marco Institucional y se articula con la Política de Desarrollo de Personas, el Modelo de Gestión de Desarrollo de Personas y el Plan Estratégico Corporativo 2026–2032. Sus iniciativas se nutren del Catálogo Anual de Beneficios y Convenios (Anexo N°1) y su seguimiento se realiza mediante la Matriz de Indicadores, Líneas Base y Metas (Anexo N°4).

3. Objetivo anual (orientador)

Cada Plan Anual deberá orientarse a implementar un conjunto articulado de iniciativas de bienestar laboral, calidad de vida y beneficios institucionales que fortalezcan la experiencia laboral, el clima organizacional, la conciliación, la salud preventiva, la inclusión, el reconocimiento y la retención de talento, asegurando trazabilidad y evidencia para la mejora continua y la acreditación institucional. La formulación específica del objetivo, sus énfasis y prioridades se define anualmente conforme al diagnóstico del período.

4. Componentes mínimos del Plan Anual (formato)

Todo Plan Anual deberá estructurarse en una matriz que contenga, como mínimo, los siguientes campos:

CAMPO		CONTENIDO REQUERIDO
N°	Identificador correlativo de la iniciativa.	
Iniciativa	Nombre de la iniciativa, programa, actividad o convenio.	
Eje	Eje institucional al que tributa, conforme al punto 8 del Marco.	
Objetivo específico	Resultado que se busca con la iniciativa.	

Población objetivo	Estamento, sede u otra segmentación aplicable.
Período	Mes(es) o trimestre de ejecución previsto.
Responsable	Unidad o cargo responsable de la ejecución.
Presupuesto referencial	Estimación de costo, de carácter referencial y sujeta a disponibilidad presupuestaria.
Indicador	Indicador de seguimiento, consistente con el Anexo N°4.
Meta anual	Meta del período, de carácter referencial y validable según línea base.
Evidencia	Medios de verificación previstos.

5. Formato de cronograma anual

El Plan Anual incorporará un cronograma que distribuya las iniciativas a lo largo del año, según el siguiente formato:

INICIATIVA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<i>(se completa por iniciativa y periodo en el Plan vigente)</i>												

Los periodos del cronograma deberán ser consistentes con la columna "Período" de la matriz del Plan y con la vigencia declarada en el Catálogo Anual (Anexo N°1).

6. Carácter referencial de montos y metas

Los montos y metas que se incorporen en cada Plan Anual tienen carácter referencial para el período correspondiente y se sujetan a disponibilidad presupuestaria, validación interna y autorizaciones que correspondan. Su variación no constituye una modificación del presente Marco.

7. Aprobación, vigencia y actualización

La validación técnica del Plan Anual corresponde a la Dirección de Desarrollo de Personas, elevándose a la Vicerrectoría de Administración y Finanzas las materias presupuestarias, contractuales o estratégicas que requieran su autorización. El Plan tiene vigencia anual y se actualiza al menos una vez en el año, sin perjuicio de ajustes extraordinarios. Cada versión aprobada se registra y resguarda en el repositorio institucional, dejando constancia de fecha, responsable, cambios incorporados y validación.

FECHA DE ACTUALIZACIÓN	RESPONSABLE	CAMBIOS INCORPORADOS	VALIDACIÓN
<i>(se completa por versión)</i>			

8. Plan Anual vigente

La versión operativa vigente del Plan Anual —con sus iniciativas, presupuestos, metas y cronograma del período— se mantiene como documento separado, formalmente aprobado y disponible en el repositorio institucional de la Dirección de Desarrollo de Personas. Dicho instrumento no se reproduce en el presente Marco, a fin de que su actualización periódica no requiera su modificación.

ANEXO N°3: MATRIZ EXTENDIDA DE TRIBUTACIÓN PEC-MGDP-POLÍTICA DE DESARROLLO DE PERSONAS-ACREDITACIÓN

1. PROPÓSITO DEL ANEXO.

La presente matriz tiene por objeto desarrollar operativamente la tributación estratégica declarada en el punto 6.1 del Marco Institucional de Bienestar Laboral, Calidad de Vida y Gestión de Beneficios.

Este anexo permite vincular los documentos fuente institucionales con iniciativas concretas, indicadores, evidencias, responsables y estado de avance, constituyéndose en una herramienta de seguimiento anual y de respaldo para los procesos de aseguramiento de la calidad y acreditación institucional.

A diferencia de la matriz sintética contenida en el cuerpo principal del documento, esta matriz tiene carácter operativo y actualizable, por lo que deberá revisarse anualmente en función del Plan Anual de Bienestar Laboral, el Catálogo Anual de Beneficios y Convenios, los reportes de seguimiento y el informe anual de resultados.

2. MATRIZ DE TRIBUTACIÓN ESTRATÉGICA.

NIVEL / DOCUMENTO FUENTE	ELEMENTO ESTRATÉGICO	TRIBUTACIÓN DEL MARCO	INICIATIVAS ASOCIADAS	INDICADORES VINCULADOS	EVIDENCIAS ESPERADAS	RESPONSABLE	ESTADO DE EVIDENCIA
PEC 2026-2032	Dimensión Gestión Institucional y Desarrollo de Personas	Formaliza un mecanismo institucional de gestión de personas orientado a bienestar laboral, calidad de vida, beneficios, clima, inclusión, compromiso y permanencia.	Marco Institucional; Plan Anual; Catálogo Anual; Mesa Técnica; reportes de seguimiento; informe anual.	Indicador 8.1: Índice de clima, bienestar, género e inclusión laboral. Indicador 8.2: Tasa de retención de colaboradores.	Marco Institucional aprobado; Plan Anual; Catálogo Anual; reportes de seguimiento; informe anual; matriz de evidencias.	Dirección de Desarrollo de Personas / Unidad de Calidad de Vida / Control de Gestión de Personas	En construcción / disponible según avance anual
PEC 2026-2032	OE8: Formar, atraer y retener talento, ofreciendo condiciones que impulsen el desarrollo personal y profesional en un entorno inclusivo y	Contribuye a generar condiciones institucionales que favorecen bienestar, calidad de vida, compromiso, permanencia, experiencia laboral,	Beneficios institucionales; convenios externos; salud preventiva; autocuidado; conciliación; reconocimiento; inclusión;	Indicador 8.1: Índice de clima, bienestar, género e inclusión laboral. Indicador 8.2: Tasa de retención de colaboradores. Indicador 8.3:	Encuesta de clima; reportes de uso; indicadores de cobertura y satisfacción; Catálogo Anual; Plan Anual; informe anual; matriz	Dirección de Desarrollo de Personas / Unidad de Calidad de Vida / Control de Gestión de Personas	En construcción / disponible según medición

	colaborativo, contribuyendo al reconocimiento de la Universidad como una institución que valora la permanencia y el compromiso de sus colaboradores.	propuesta de valor al colaborador y sentido de pertenencia.	comunicación de beneficios; actividades de calidad de vida.	Índice de compatibilidad del reclutamiento de talento, cuando corresponda.	de evidencias; plan de mejora.		
PEC 2026–2032	Cultura de la calidad, mejora continua y gestión basada en evidencia	Instala un sistema de seguimiento, evaluación y mejora continua de las iniciativas de bienestar laboral, calidad de vida y beneficios, permitiendo verificar cumplimiento, cobertura, pertinencia y resultados.	Dashboard o tablero de control; reportes semestrales; informe anual; actas de Mesa Técnica; matriz de indicadores; matriz de evidencias.	Cumplimiento del Plan Anual; satisfacción usuaria; evidencias completas por iniciativa; oportunidad de comunicación; eficiencia presupuestaria.	Reportes semestrales; informe anual; actas de Mesa Técnica; plan de mejora; matriz de indicadores; repositorio documental.	Dirección de Desarrollo de Personas / Control de Gestión de Personas / Unidad de Calidad de Vida	En construcción
MGDP	Atracción y Retención de Talento	Fortalece la propuesta de valor al colaborador mediante una oferta organizada, comunicada, medible y evaluable de beneficios, convenios e iniciativas de bienestar.	Catálogo Anual de Beneficios; convenios externos; seguros; beneficios recreativos y culturales; programas de calidad de vida; actividades de reconocimiento.	Cobertura de beneficios; uso de convenios; satisfacción usuaria; tasa de retención; percepción de valor de los beneficios.	Catálogo Anual; registros de uso; nóminas de participación; encuestas de satisfacción; reportes de cobertura; informe anual.	Unidad de Calidad de Vida / Control de Gestión de Personas	Disponible / en actualización anual
MGDP	Formación y Desarrollo	Se vincula complementariamente mediante acciones formativas, preventivas y de sensibilización asociadas al autocuidado, salud mental, educación financiera, educación previsional, inclusión,	Charlas financieras; charlas previsionales; charlas nutricionales; talleres de autocuidado; actividades de salud mental; campañas de prevención;	Participación en charlas y talleres; satisfacción usuaria; cumplimiento del Plan Anual; evidencias completas por iniciativa.	Programas de actividades; registros de asistencia; material de apoyo; encuestas; reportes de ejecución; informe anual.	Unidad de Calidad de Vida / Prevención de Riesgos / Gestión de Inclusión	En construcción

		conciación y calidad de vida laboral.	acciones de sensibilización.			
MGDP	Cultura y Clima Organizacional	Promueve convivencia, reconocimiento, pertenencia, inclusión, salud mental, trato respetuoso, participación y sentido de comunidad universitaria.	Actividades de integración; actividades de reconocimiento; acciones de convivencia; iniciativas de inclusión; actividades conmemorativas; programas de autocuidado.	Índice de clima, bienestar, género e inclusión laboral; participación en actividades; satisfacción usuaria; equidad territorial de acceso.	Informes de clima; registros de actividades; encuestas de satisfacción; reportes por sede y estamento; análisis de brechas; planes de mejora; diagnóstico de inclusión y actividades de formación en inclusión.	Unidad de Calidad de Vida / Gestión de Inclusión / Dirección de Desarrollo de Personas En construcción / sujeto a medición anual
MGDP	Excelencia Operacional y Transformación Digital	Incorpora gestión basada en datos, indicadores, reportabilidad, trazabilidad, control documental, seguimiento de evidencias y mejora continua.	Dashboard; matriz de indicadores; matriz de evidencias; repositorio documental; reportes semestrales; informe anual; seguimiento de acuerdos de Mesa Técnica.	Cumplimiento del Plan Anual; eficiencia presupuestaria; oportunidad de comunicación; evidencias completas por iniciativa; cobertura de beneficios.	Dashboard; reportes semestrales; informe anual; matriz de indicadores; matriz de evidencias; actas; repositorio documental.	Control de Gestión de Personas / Unidad de Calidad de Vida / Dirección de Desarrollo de Personas En construcción
Política de Desarrollo de Personas	Beneficios sociales, recreativos y de salud	Operacionaliza las directrices de la Política de Desarrollo de Personas en materia de bienestar laboral, beneficios sociales, recreativos y de salud, mediante criterios de acceso, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua.	Operativos de salud; actividades deportivas; beneficios recreativos y culturales; convenios de salud; convenios financieros; actividades de autocuidado; programas de calidad de vida.	Cobertura de beneficios; uso de convenios; satisfacción usuaria; cumplimiento del Plan Anual; eficiencia presupuestaria.	Catálogo Anual; convenios vigentes; comunicados; listas de asistencia; registros de uso; encuestas; reportes; informe anual.	Unidad de Calidad de Vida / Dirección de Desarrollo de Personas Disponible / en actualización

Política de Desarrollo de Personas	Ambiente laboral sano, inclusivo, colaborativo y respetuoso	Refuerza condiciones de bienestar integral, respeto, equidad, inclusión, no discriminación, participación, reconocimiento y calidad de vida laboral.	Acciones de inclusión; actividades de integración; iniciativas de reconocimiento; actividades de autocuidado; acciones de convivencia; medidas de equidad territorial.	Índice de clima, bienestar, género e inclusión laboral; equidad territorial de acceso; satisfacción usuaria; participación en actividades.	Encuestas; registros de actividades; reportes por sede y estamento; análisis de brechas; planes de mejora; informe anual.	Dirección de Desarrollo de Personas / Unidad de Calidad de Vida / Gestión de Inclusión	En construcción
Aseguramiento de la calidad y acreditación institucional	Mecanismos formales, sistemáticos y verificables de gestión de personas	Permite evidenciar planificación, implementación, seguimiento, evaluación, mejora continua y trazabilidad documental del sistema de bienestar laboral, calidad de vida y beneficios.	Marco Institucional; Plan Anual; Catálogo Anual; Matriz de Indicadores; Matriz de Evidencias; Mesa Técnica; reportes semestrales; informe anual; plan de mejora.	Cumplimiento del Plan Anual; evidencias completas por iniciativa; cobertura de beneficios; satisfacción usuaria; eficiencia presupuestaria; reportabilidad semestral y anual.	Matriz de evidencias; repositorio documental; reportes semestrales; informe anual; actas de Mesa Técnica; plan de mejora.	Dirección de Desarrollo de Personas / Control de Gestión de Personas	En construcción

3. CRITERIO DE USO DE LA MATRIZ.

Esta matriz deberá actualizarse anualmente, incorporando las iniciativas efectivamente ejecutadas, sus indicadores, responsables y evidencias disponibles. Su actualización será responsabilidad de la Unidad de Calidad de Vida, con apoyo de Control de Gestión de Personas y validación de la Dirección de Desarrollo de Personas.

ANEXO N°4: MATRIZ DE INDICADORES, LÍNEAS BASE Y METAS

1. PROPÓSITO DEL ANEXO

La presente matriz define los indicadores mínimos para evaluar la gestión del bienestar laboral, la calidad de vida y los beneficios institucionales, permitiendo monitorear cobertura, uso, satisfacción, eficiencia, equidad, contribución al clima y mejora continua.

2. MATRIZ DE INDICADORES.

N°	INDICADOR	TIPO	FÓRMULA	UNIDAD	LÍNEA BASE 2026	META 2026	META 2027	META 2028	FUENTE	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
1	Cobertura de beneficios	Gestión	N° de personas que acceden al menos a un beneficio / dotación objetivo x 100	%	A levantar	Levantar línea base 2026	Meta para definir según línea base	Meta para definir según línea base	Registros Calidad de Vida / dotación DDP	Semestral	Unidad de Calidad de Vida
2	Uso de convenios externos	Gestión	N° de registros de uso informados / N° de convenios vigentes	N° / %	A levantar	Levantar línea base 2026	Meta para definir según línea base	Meta para definir según línea base	Reportes de convenios / registros internos	Semestral	Unidad de Calidad de Vida
3	Satisfacción usuaria	Percepción	N° respuestas favorables / total respuestas válidas x 100	%	A levantar	Levantar línea base 2026	≥80% de satisfacción favorable	≥80% de satisfacción favorable	Encuestas post actividad	Por evento / semestral	Unidad de Calidad de Vida
4	Cumplimiento del Plan Anual	Resultado	N° iniciativas ejecutadas / N° iniciativas planificadas x 100	%	A levantar	Levantar línea base 2026	≥85%	≥85%	Plan Anual / reporte de avance	Anual	Unidad de Calidad de Vida
5	Equidad territorial de acceso	Gestión	Cobertura Coquimbo / cobertura Santiago, ajustada por dotación objetivo	Índice / brecha	A levantar	Diagnóstico de brecha territorial	Diagnóstico de brecha territorial	Diagnóstico de brecha territorial	Registro de participación por sede	Semestral	Calidad de Vida / Sede Coquimbo
6	Eficiencia presupuestaria	Gestión	Presupuesto ejecutado / presupuesto aprobado x 100	%	A levantar	90%–100%	90%–100%	90%–100%	Presupuesto VRAF / registros DDP	Trimestral	Control de Gestión
7	Contribución a clima y bienestar	Resultado	Análisis de dimensión clima, bienestar, género e inclusión laboral	% / análisis cualitativo	Según encuesta	Levantar línea base y análisis de brechas	Definir meta según línea base	Definir meta según línea base	Encuesta institucional	Anual	DDP / Calidad de Vida
8	Oportunidad de comunicación	Gestión	N° de beneficios o actividades planificadas comunicadas antes de su ejecución / total de beneficios o actividades planificadas x 100	%	A levantar	≥90% para iniciativas planificadas, excluyendo actividades extraordinarias o emergentes debidamente justificadas			Comunicados institucionales	Semestral	Unidad de Calidad de Vida
9	Evidencias completas por iniciativa	Control	N° iniciativas con carpeta de evidencia completa / total iniciativas ejecutadas x 100	%	A levantar	Levantar línea base 2026	≥80%	≥90%	Matriz de evidencias	Anual	Unidad de Calidad de Vida
10	Contribución del bienestar a la retención y las capacidades	Resultado	Análisis de asociación entre participación en iniciativas de bienestar y retención/clima, complementado con la evolución de la tasa de	% / análisis	A levantar	Levantar línea base 2026	Definir meta según línea base	Definir meta según línea base	Registros de Calidad de Vida; Control de Gestión; encuesta institucional	Anual	DDP / Control de Gestión

ANEXO N°5: REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE ACUERDOS DE LA MESA TÉCNICA

1. PROPÓSITO DEL ANEXO.

El presente formato permite registrar formalmente las sesiones de la Mesa Técnica de Bienestar Laboral, Calidad de Vida y Gestión de Beneficios, resguardando acuerdos, responsables, plazos y evidencias de cumplimiento.

2. FORMATO DE ACTA.

CAMPO	CONTENIDO
Fecha de sesión	
Tipo de sesión	Planificación / Seguimiento / Evaluación / Extraordinaria
Participantes	
Tabla	
Antecedentes revisados	Diagnóstico, indicadores, reportes, solicitudes, presupuesto, riesgos, evidencias
Principales acuerdos	
Responsables	
Plazos	
Evidencias asociadas	
Próxima sesión	

3. TABLA DE ACUERDOS.

N°	ACUERDO	RESPONSABLE	PLAZO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	ESTADO
1					Pendiente / En curso / Cumplido
2					Pendiente / En curso / Cumplido
3					Pendiente / En curso / Cumplido

ANEXO N°6: FICHA DE EVALUACIÓN PARA NUEVOS BENEFICIOS O CONVENIOS

1. PROPÓSITO DEL ANEXO.

El presente formato tiene por objeto evaluar técnicamente la pertinencia, factibilidad, sostenibilidad, riesgos y valor institucional de nuevos beneficios o convenios antes de su incorporación al Catálogo Anual.

2. FICHA DE EVALUACIÓN.

CRITERIO	PREGUNTA ORIENTADORA	EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
Pertinencia	¿Responde a una necesidad diagnosticada o prioridad institucional?	Alta / Media / Baja	
Cobertura	¿A cuántas personas podría beneficiar?	Alta / Media / Baja	
Equidad	¿Es accesible para distintos estamentos y sedes?	Alta / Media / Baja	
Sostenibilidad financiera	¿Tiene Costo institucional sostenible?	Alta / Media / Baja	
Factibilidad operativa	¿Puede implementarse con recursos y capacidades disponibles?	Alta / Media / Baja	
Riesgo normativo	¿Implica riesgos contractuales, laborales, tributarios o de datos personales?	Alto / Medio / Bajo	
Valor percibido	¿Es probable que sea valorado por las personas trabajadoras?	Alto / Medio / Bajo	
Evidencia disponible	¿Puede medirse su uso, cobertura y satisfacción?	Sí / No / Parcial	
Recomendación	Incorporar / Piloto / Rechazar / Solicitar más antecedentes		