

RESOLUCIÓN EXENTA N°015/

MAT.: APRUEBA "PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL", DE LA JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES.

SANTIAGO,

VISTOS:

1°) La Ley N°17.301, de 1970, del Ministerio de Educación, que "Crea Corporación Denominada Junta Nacional de Jardines Infantiles"; **2°)** La Ley N°19.880, de 2003, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que "Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado"; **3°)** El DFL N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado, y sistematizado de la Ley N°18.834, Estatuto Administrativo; **4°)** El Decreto Supremo N°001, de 2023, del Ministerio de Educación, que "Nombra a doña Daniela Paz Triviño Millar, en el cargo de Vicepresidenta Ejecutiva de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)"; **5°)** El Instructivo Presidencial N°001, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado; **6°)** Resolución N°1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, Título VII, sobre Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral; **7°)** La Resolución Exenta N°015/429, de 2025, que "Establece una Nueva Organización Interna de la Junta Nacional de Jardines Infantiles tanto en la Dirección Nacional como en sus Direcciones Regionales"; **8°)** La Resolución N°36, de 2024, que "Fija Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón", y sus modificaciones, todas de la Contraloría General de la República; y demás antecedentes tenidos a la vista.

CONSIDERANDO:

1°) Que el Instructivo Presidencial N°001, de 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, instruye a los servicios públicos a generar mejores políticas y prácticas en el ámbito de la gestión y desarrollo de personas, con el propósito de desarrollar un mejor Empleo Público y, de este modo, fortalecer el aporte que los funcionarios y funcionarias realizan para el cumplimiento de la función pública y la satisfacción de la ciudadanía.

2°) Que, según lo dispuesto por el artículo 39° de la Resolución Afecta N°1, de 2017, del Ministerio de Hacienda, que aprueba normas de aplicación general en materia de gestión y desarrollo de personas, en específico su Título VII sobre el Cumplimiento de Estándares en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral: "Los Servicios Públicos deberán desarrollar un Programa de Calidad de Vida Laboral, con el objeto de lograr mejores grados de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social por parte de los funcionarios en su labor y en su entorno de trabajo, con el fin de cumplir con los objetivos institucionales y así entregar mejores servicios a la ciudadanía".

3°) Que, en ese contexto, la emisión de las normas relativas al cumplimiento de estándares en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, tiene por finalidad "potenciar a los servicios públicos para que desarrollen acciones que promuevan ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no



discriminación, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social por parte de las personas en su labor y en su entorno de trabajo, con el fin de aumentar la productividad, cumplir con los objetivos institucionales y así entregar mejores servicios a la ciudadanía”.

4º) Que, a nivel institucional, JUNJI, a través del Eje 3: Personas y Cultura de su Plan Estratégico 2023-2026, propone desarrollar un “Programa de Calidad de Vida Laboral” orientado a promover la calidad de vida, el bienestar, clima laboral y la salud mental de funcionarias y funcionarios, con el propósito de “Contar con personas, equipos y liderazgos idóneos para los cargos de los diferentes niveles de la organización (directivos, educadores y educadoras de párvulos, técnicos, entre otros y otras), en una institución que fomenta la calidad de vida y salud mental, y en donde la cultura es promovida tanto en oficinas administrativas como en unidades educativas, siendo un fiel reflejo de los valores institucionales.”

5º) Que, conforme con lo expuesto, corresponde dictar el acto administrativo que formalice el instrumento descrito en los considerandos anteriores de la presente resolución exenta.

RESUELVO:

I.- APRUÉBASE, el Programa de Calidad de Vida Laboral, de esta Junta Nacional de Jardines Infantiles, incorporado a este acto administrativo, y cuyo texto es del siguiente tenor:



Programa de Calidad de Vida Laboral



VERSIÓN N°1



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
	Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas	28 páginas
	Versión N° 1	
Calidad de Vida		

TABLA DE APROBACIÓN DOCUMENTO

Actividad	Cargo/Función	Nombre
Modificación/Elaboración	Encargada Servicio de Bienestar, Departamento Gestión y Desarrollo de las Personas	Carolina George Manríquez
Revisión Técnica Nacional	Encargada Sección Calidad de Vida, Clima Laboral y Prevención de Riesgos, Departamento Gestión y Desarrollo de las Personas	Marta Bravo Pino
Revisión Técnica Nacional	Profesional de Gestión, Departamento Gestión y Desarrollo de las Personas	Esteban del Valle Rebolledo
Revisión Técnica Nacional	Director Departamento Gestión y Desarrollo de las Personas	Emilio Valenzuela De Rodt
Metodológica	Profesional de Gestión de Procesos, Departamento de Planificación	Jocelyn Ginieis Oliva
Revisión Normativa	Sección de Estudios y Pronunciamiento, Departamento de Fiscalía y Asesoría Jurídica	Alejandra Fernandez Maldonado
Revisión Normativa	Directora Departamento de Fiscalía y Asesoría Jurídica.	Carolina Pérez Díaz
Aprobación	Vicepresidenta/e	Daniela Triviño Millar



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 1 de 28

CONTENIDOS

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	OBJETIVO	4
3	ALCANCE	4
4	NORMATIVA Y DOCUMENTOS APLICABLES	5
5	DESARROLLO POLITICA	6
6	HISTÓRICO MODIFICACIONES.....	28



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 2 de 28

Bienvenida

Estimada comunidad funcionaria:

El Programa de Calidad de Vida Laboral en la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) es especialmente relevante, considerando el rol clave que cumple la institución en la atención y educación integral de la primera infancia. Su implementación favorecerá el bienestar del personal y en la calidad del servicio educativo que se entrega a niños, niñas y sus familias.

El programa cuenta con acciones que la JUNJI viene desarrollando hace muchos años, pero también incorpora nuevos desafíos que fomentarán un mayor compromiso y motivación laboral, reflejado en funcionarios y funcionarias más involucrados en los procesos institucionales, fortaleciendo la identidad y pertenencia a JUNJI.

Asimismo, contribuye a un clima laboral saludable, promoviendo mejores relaciones entre los equipos de trabajo y los niveles directivos, e impulsando la prevención de violencias y los conflictos interpersonales en el ámbito laboral.

A nivel institucional, el impacto se reflejará en la mejora de la calidad del servicio educativo, ya que educadoras de párvulos y técnicos en educación parvularia que gozan de condiciones laborales dignas y saludables podrán ofrecer experiencias de aprendizaje más afectivas, seguras y efectivas para los niños y niñas.

Cabe destacar que la Calidad de Vida en JUNJI es un producto construido desde la mirada del Cuidado Colectivo y considerada un eje fundamental de nuestro **Plan Estratégico 2023-2026**, el cual fue construido con la participación de más de 12 mil funcionarias y funcionarios de unidades educativas y 240 equipos de oficinas.

De esta manera, la JUNJI, reafirma su compromiso con difundir, promover y aplicar las medidas, estrategias y acciones establecidas en el presente Programa de Calidad de Vida Laboral Institucional, como parte de su misión de fortalecer entornos laborales saludables, seguros y coherentes con los principios que orientan la educación pública parvularia del país y la misión institucional.

Daniela Triviño Millar
Vicepresidenta Ejecutiva
Junta Nacional de Jardines Infantiles



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 3 de 28

1 INTRODUCCIÓN

La Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) ha construido, durante más de una década, una trayectoria sostenida de fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral (CVL), a través de diferentes políticas, acciones y mediciones que han contribuido a mejorar las condiciones de vida de las personas que se desempeñan en la Institución.

Desde el año el 2009, y en consonancia con lo expresado en el primer Código de Buenas Prácticas Laborales sobre igualdad de oportunidades, prevención y sanción del acoso laboral y acoso sexual en el Estado, del Servicio Civil, la JUNJI ha desarrollado una serie de líneas de trabajo que buscan contribuir a la construcción y mantención de ambientes laborales bien tratantes, promoviendo condiciones biopsicosociales óptimas para el logro de la misión educativa de JUNJI, desplegando prácticas educativas sensibles orientadas al bienestar integral de las niñas. Algunas de estas acciones han sido las siguientes:

- Política de Buen Trato Hacia Niños y Niñas del año 2009, que instala el concepto de buen trato.
- Medición de Clima y Satisfacción laboral desde el 2012 al 2016.
- Aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales desde el 2015.
- Política de Ambientes Bien Tratantes del año 2017.
- Primer procedimiento de denuncia de acoso laboral y sexual del año 2009, existiendo cuatro actualizaciones a la fecha.
- Creación de Unidad Proyectos Transversales en el año 2019, área que concentraba las materias de género, inclusión laboral y conciliación.
- Creación de la sección de Calidad de Vida, Clima y Seguridad Laboral desde el año 2023.
- Constitución de la Mesa de Cuidado Colectivo en la cual participa el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

Por otro lado, el año 2018 el Servicio Civil puso a disposición de los servicios públicos las **“Orientaciones en ambientes laborales y calidad de vida laboral”**, entendiéndolo que para contar con servidores públicos preparados y capaces de asumir los retos que exige una gestión pública más compleja, se requiere el trabajo mancomunado y sistemático de los distintos subsistemas de Gestión y Desarrollo de las Personas.

En este sentido, y entendiéndolo la importancia del cuidado de las personas funcionarias, la JUNJI, a través del **Eje 3: Personas y Cultura** de su plan estratégico 2023-2026, propone desarrollar un **“Programa de Calidad de Vida Laboral”** orientado a promover la calidad de vida, el bienestar, clima laboral y la salud mental de funcionarias y funcionarios, con el propósito de “Contar con personas, equipos y liderazgos idóneos para los cargos de los diferentes niveles de la organización (directivos, educadores y educadoras de párvulos, técnicos, entre otros y otras), en una institución que fomenta la calidad de vida y salud mental, y en donde la cultura es promovida tanto en oficinas administrativas como en unidades educativas, siendo un fiel reflejo de los valores institucionales.” (Plan Estratégico JUNJI 2023-2026).

Este programa incorpora una mirada estratégica, ya que la calidad de vida laboral no es una dimensión aislada, sino un factor que incide directamente en los resultados educativos, por lo cual se propone desde la mirada del enfoque de Cuidado Colectivo, entendiéndolo como “un principio para orientar los modos de convivencia organizacional, asentados en los valores de la confianza, la corresponsabilidad y la colaboración, contribuyendo en la promoción de contextos, relaciones y prácticas que alienten y aseguren tanto el buen trato como el bien común al que contribuye una educación parvularia de calidad y bienestar para niños y niñas provenientes de sectores más vulnerables.” (Mesa de Cuidado Colectivo JUNJI, 2025).



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 4 de 28

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo General

Mejorar el bienestar, la satisfacción y el desempeño de las funcionarias y los funcionarios de la comunidad JUNJI, promoviendo un ambiente saludable, justo y motivador, que favorezca el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional, buscando fortalecer el compromiso organizacional e impulsando el desarrollo de una cultura institucional centrada en las personas.

2.2 Objetivos Específicos

- Evaluar las condiciones del entorno laboral de las funcionarias y los funcionarios con el fin de generar ambientes adecuados para que las personas desarrollen su trabajo en forma eficiente y eficaz.
- Dar a conocer los principales beneficios y actividades incluidos en el Programa de Calidad de Vida tanto para las funcionarias y los funcionarios como para su grupo familiar.
- Fomentar políticas y prácticas organizacionales que promuevan la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, desde una perspectiva de género.
- Promover y fortalecer las principales estrategias de protección a la dignidad y promoción del buen trato.

3 ALCANCE

El Programa de Calidad de Vida Laboral contempla a todas las personas que desempeñan funciones en y para la Junta Nacional de Jardines Infantiles y que están en calidad jurídica de planta, contrata, honorarios, comisión de servicios o personal externo¹.

¹ Cabe destacar que el acceso a ciertas acciones de este Programa dependerá de la calidad jurídica del funcionario, por ejemplo: Sólo contratas y plantas pueden ser afiliados al Servicio de Bienestar según normativa.



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 5 de 28

4 **NORMATIVA Y DOCUMENTOS APLICABLES**

Constitución

Constitución Política de la República de Chile, la cual garantiza el derecho a la integridad física y psíquica de las personas, además de la igualdad ante la ley.

Leyes

Ley N°21.643, De 2024, (Ley Karin), Que establece Obligaciones Específicas para Prevenir, Investigar y Sancionar la Violencia y el Acoso Laboral y Sexual, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Ley N° 20.422, De 2010, que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, del Ministerio de Planificación.

Decretos con Fuerza de Ley

Decreto con Fuerza de Ley N°29, de 2005, que Fija el texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N18.834 sobre Estatuto Administrativo.

Resoluciones

Resolución Exenta N°1448, de 2022, que actualiza el Protocolo de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Salud.

Resolución N°1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, Título VII, sobre Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral.

Resolución Exenta N.°863 (2024), Aprueba el Manual de Procedimientos para la Formulación, Estructura y Control de Documentos Procedimentales de JUNJI (25 de octubre de 2024).

Resolución Exenta N.°429 (2025), Establece la nueva organización interna de JUNJI, tanto a nivel nacional como regional (2 de mayo de 2025)

Instructivos Presidenciales

Instructivo Presidencial N°001/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado.

Instructivo Presidencial N006/2018, sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.

Orientaciones

Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, de 2018, del Servicio Civil.

Instrumentos Internacionales

Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual promueve la libertad, igualdad y dignidad de todas las personas, reconocimiento el derecho al trabajo, a la familia y al descanso.



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 6 de 28

5 DESARROLLO PROGRAMA

5.1 Líneas Estratégicas

5.1.1 Ambientes Laborales

Esta línea de acción se relaciona con la dimensión laboral ya que tiene como finalidad abordar todas las estrategias que promueven ambientes laborales adecuados, colaborando en la implementación de programas o planes de evaluación e intervención para mejorar aquellos aspectos en que, producto de la evaluación efectuada, se constaten brechas. Las acciones que propone este Programa de Calidad de Vida Laboral son las siguientes:

5.1.1.1 Estrategia de cuidado y autocuidado (CEA)

Se dará continuidad a la Estrategia de Cuidado y Autocuidado (CEA) dirigida a los equipos de trabajo de la JUNJI, destinando espacios formales dentro de la jornada laboral para el desarrollo de actividades orientadas a fortalecer el cuidado individual y colectivo, así como el trabajo colaborativo entre integrantes del equipo.

Los CEA se enmarcan en cambios de actividades laborales previamente planificados y validados a través de diagnósticos y planes de trabajo que cuentan con el visto bueno de las Oficinas de Ambientes Laborales, estableciendo un marco de responsabilidad tanto individual como institucional en relación con el cuidado colectivo.

5.1.1.2 Manual de Gestión de Conflictos (MAGECO)

La resolución pacífica de conflictos constituye un elemento esencial en la construcción de climas laborales sanos y productivos. En este contexto, la institución pone a disposición el Manual de Gestión de Conflictos (MAGECO), herramienta orientada a prevenir que situaciones conflictivas en los ambientes laborales escalen hacia dinámicas de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o acoso sexual, este último, afectado en gran medida por la incidencia de desigualdades y/o discriminaciones por razones de género.

MAGECO promueve procesos formativos y de sensibilización dirigidos tanto a jefaturas como a equipos de oficinas y unidades educativas, abordando competencias relacionadas con liderazgo, gestión del conflicto y convivencia laboral, enfatizando valores como la tolerancia, el respeto, la empatía, el compromiso y el comportamiento cívico.

Para el año 2026 se contempla la actualización del manual, con el propósito de fortalecer su aplicabilidad institucional.

5.1.1.3 Aplicación de Evaluación CEAL/SM SUSESO

Los factores de riesgo psicosociales pueden generar altos niveles de estrés en funcionarias y funcionarios, impactando negativamente en su salud mental y calidad de vida laboral. Esto puede manifestarse especialmente en contextos laborales donde se perciben exigencias elevadas, ausencia de directrices claras o presencia de conflictos interpersonales.

En este marco, los resultados obtenidos a partir de la aplicación del Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental (CEAL-SM/SUSESO) constituyen un insumo fundamental para el diseño de acciones preventivas orientadas a la promoción de la salud mental y la mitigación de riesgos psicosociales. Las estrategias derivadas de estos resultados se enfocarán en la reducción de factores de riesgo, el fortalecimiento de condiciones organizacionales protectoras y la promoción del autocuidado institucional.



5.1.1.4 Salud y Seguridad en el Trabajo

Un entorno laboral seguro y saludable es un derecho fundamental reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La ratificación de convenios internacionales en esta materia ha impulsado en el país la consolidación de un marco estratégico actualizado en seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los reglamentos complementarios de la Ley N°16.744.

Este marco normativo establece obligaciones para las instituciones públicas y privadas, tales como la adaptación de sus sistemas de gestión preventiva, el fortalecimiento de una cultura de prevención, la incorporación del enfoque de género en la protección laboral y la definición clara de responsabilidades de empleadores y trabajadores. En este contexto, la implementación de estas disposiciones contribuye al desarrollo de ambientes laborales bientratantes y seguros para toda la comunidad funcionaria.

5.1.2 Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo

Se entiende por conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la búsqueda del equilibrio entre las esferas personal, familiar y laboral de todas las personas con independencia de su sexo, a través de acciones institucionales que buscan introducir igualdad de oportunidades en el empleo y cubrir necesidades de atención personal y familiar del funcionariado.

Posicionar el concepto de conciliación en la JUNJI se transforma en un desafío institucional, que busca sensibilizar a la comunidad funcionaria, permitiendo fomentar una cultura organizacional favorable a la conciliación, sustentada en relaciones de respeto y buen trato, promoviendo la empatía y solidaridad entre pares y jefaturas. Los productos realizados son los siguientes:

5.1.2.1 Protocolo de Conciliación Institucional

Establece un diagnóstico de tensiones conciliatorias y la formulación, implementación y seguimiento de Planes de Conciliación, instrumento con el que se formulan y planifican acciones conciliatorias para disminuir las tensiones identificadas en el Proceso de Diagnóstico.

5.1.2.2 Plan de Conciliación de JUNJI

Está compuesto por Medidas Conciliatorias que se materializan en Acciones Conciliatorias de alcance nacional y regionales formuladas por cada región, permitiendo entregar pertinencia territorial a las acciones comprometidas. Las acciones de cada medida que contempla el Plan de Conciliación deben agruparse en las siguientes dimensiones definidas: Sensibilización, Flexibilidad Laboral, Corresponsabilidad, Integración Familiar, Desarrollo Personal, Derechos y Beneficios y Acciones de apoyo económico. Cada acción compromete un plazo de implementación y se informará anualmente del avance y cumplimiento de estos plazos.

5.1.2.3 Instructivo que fija las condiciones y requisitos para realizar funciones en modalidad de teletrabajo

JUNJI cuenta con un procedimiento de asignación de teletrabajo para funcionarias y funcionarios de direccional nacional, oficinas regionales y oficinas provinciales (de acuerdo con la Ley N°21.526), que considera requisitos de acceso, definición de funciones críticas, proceso de solicitud, aprobación y seguimiento del beneficio.

5.1.2.4 Instructivo por Derecho de Sala Cuna

Para dar cumplimiento al mandato legal señalado en el Código del Trabajo, JUNJI entrega a las madres y padres de hijos e hijas, menores de dos años, el beneficio a sala cuna, estableciendo un procedimiento que implica, gestión de recursos, gestión de proveedores, gestión de cupos y matrícula en Jardines Infantiles, etc. para asegurar el correcto ejercicio de este derecho de funcionarias y funcionarios de JUNJI.



5.1.2.5 Orientaciones técnicas para el otorgamiento de permisos y horas extraordinarias

Documentos informativos que tiene como objetivo dar a conocer beneficios, permisos, horas extraordinarias y a su vez la implementación de flexibilidad horaria, con el objeto de facilitar la aplicación del Plan de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo, tanto para funcionariado de oficinas como de jardines infantiles.

5.1.2.6 Guía de Retorno Maternal

Material informativo que busca dar a conocer derechos, beneficios, consejos y datos prácticos en contexto del retorno laboral, luego del periodo de post-natal y/o post-parental, beneficios de Sala Cuna para funcionarias con hijas o hijos menos de 2 años, y para funcionarios que hayan sido padres recientemente.

5.1.3 Servicio de Bienestar

Los Servicios de Bienestar públicos tienen la finalidad de contribuir al bienestar del funcionariado cooperando a su adaptación al medio y a la elevación de sus condiciones de vida a través de la oferta de beneficios y servicios. Los bienestar es financiados de manera conjunta entre el Estado y los funcionarios a través de un porcentaje de su remuneración. No obstante, se entiende que el concepto de bienestar es transversal para todas las personas, por lo tanto, en JUNJI existen beneficios que son propios de los afiliados/as y otros de impacto amplio para todo el personal de la institución.

El Servicio de Bienestar de JUNJI, tiene como principal interés la protección de la salud de sus afiliados/as y su grupo familiar. En este sentido, sus acciones se enmarcan en las dimensiones "Personal" y "Familiar", ya que sus estrategias están orientadas a mejorar la calidad de vida de las personas de manera individual, dentro de su entorno familiar y fuera del ámbito laboral.

De esta manera, conforme a la normativa vigente, el servicio de bienestar entrega diversos beneficios y servicios a sus afiliados/as a través de:

5.1.3.1 Gestión de beneficios que cubren prestaciones médicas

Reembolso dental; reembolso médico; préstamos y ayudas médicas para gastos de salud incurridos tanto por el afiliado titular como por sus cargas familiares acreditadas, los cuales deberán ser pagados de forma oportuna desde su aprobación.

5.1.3.2 Convenios con prestadores de salud

Los cuales entregan descuentos en prestaciones médicas como medicina, odontología; psicología; aparatos ortopédicos y ópticas. El Servicio de Bienestar tiene el objetivo de diseñar convenios con instituciones de salud público o privada para otorgar productos o servicios a un menor costo a los afiliados y su grupo familiar, con el fin de mitigar gastos en servicios médicos.



5.1.3.3 Subsidio ante eventos familiares

Entrega de un beneficio económico ante eventos como: matrimonio; nacimiento; escolaridad del titular y cargas familiares; fallecimiento de titular y/o cargas familiares; excelencia académica de titulares y/o cargas familiares; reconocimiento para hijos cargas familiares con necesidades educativas especiales; daño en vivienda por evento natural como terremoto, tsunami, aluvión o temporal.

5.1.3.4 Financiamiento de actividades deportivas

Entrega de monto para los afiliados y afiliadas que participen de las olimpiadas nacionales, según disponibilidad presupuestaria y la aprobación del Consejo Administrativo. Cabe destacar que dicha actividad es organizada anualmente por el comité deportivo de una región distinta y se desarrolla fuera del horario laboral de los participantes.

5.1.3.5 Talleres sobre uso correcto de beneficio dental

Espacio educativo en el cual se explicará de forma lúdica y clara el correcto uso del beneficio de reembolso dental tanto para titulares como para cargas familiares, esto con la finalidad de disminuir el nivel de solicitudes rechazadas por documentación incorrecta. Estos talleres se focalizarán principalmente en jardines infantiles, pero de acuerdo con el nivel de rechazo, podrán también implementarse en oficinas

5.1.3.6 Programa de Educación Financiera

Programa con distintas actividades que tienen como objetivo proporcionar a los funcionarios/as conocimientos para tomar decisiones informadas y responsables respecto de la administración de sus recursos económicos, fomentando una cultura de ahorro, uso adecuado del crédito y prevención del sobreendeudamiento. Es un programa amplio tanto para afiliados y no afiliados, pero se difunden los principales beneficios financieros como préstamos personales, préstamos médicos, seguros y convenios con acceso a productos y servicios que apoyen el presupuesto familiar de quienes se encuentran afiliados/as a Bienestar.

Considerando el bienestar en su sentido amplio, es que en JUNJI también se realizan estrategias de prevención y promoción de la salud individual (no laboral) y contribuye en acciones sociales que tributan a mejorar la calidad de vida de las personas, y son las siguientes:

5.1.3.7 Campañas de prevención en salud

Operativos de vacunaciones influenza y/o covid según disponibilidad MINSAL; exámenes de medicina preventiva (EMPA); operativos de salud dental, oftalmológicos u otros, según disponibilidad pública y/o privada en cada región. Estos operativos se realizan con el fin de promover el cuidado y la protección de la salud del funcionariado, mediante la implementación de operativos de salud que permitan prevenir enfermedades crónicas, detectar condiciones de riesgo de forma oportuna y fomentar hábitos saludables.

5.1.3.8 Ciclos educativos de sensibilización y/o prevención en salud

Campañas mensuales sobre distintos temas de salud importantes para la comunidad JUNJI, como por ejemplo la campaña del mes de octubre sobre sensibilización del cáncer de mama, considerando que la institución cuenta con una alta dotación de mujeres y es una de las patologías más frecuentes del país. Además, de charlas sobre otras temáticas importantes para los funcionarios y sus familias como: higiene del sueño; nutrición; cuidado del sol en la piel; cáncer cervicouterino; cáncer de próstata; salud mental familiar, entre otros. Estos ciclos educativos mensuales tienen como objetivo informar, educar y generar conciencia sobre temas relevantes para la salud física y mental de las personas, con el fin de prevenir enfermedades, reducir factores de riesgo y fomentar conductas saludables.



5.1.3.9 Ciclo educativo de Vivienda

Campaña anual de carácter informativo donde se invita a los principales actores vinculados con la entrega de viviendas con subsidio habitacional, tales como Ministerio de Vivienda, Ministerio de Desarrollo Social; Banco del Estado; cooperativas de vivienda; otros. El objetivo principal de este ciclo es brindar orientación y conocimientos sobre los programas habitacionales, con el fin de que las personas y familias comprendan los requisitos, etapas y procesos necesarios para postular a beneficios del Estado destinados a la obtención de una vivienda, promoviendo una postulación informada, oportuna y efectiva.

5.1.3.10 Programa de Acompañamiento al Retiro

Programa futuro que pretende entregar apoyo a las personas que pronto jubilarán o cumplirán la edad de jubilación, entregando información y las principales redes de apoyo a las personas mayores. El objetivo de este programa es brindar apoyo integral a las funcionarias y funcionarios (tanto de jardines infantiles como de oficinas) próximos a cesar sus funciones, mediante un acompañamiento personalizado que facilite su proceso de retiro laboral, promoviendo la preparación emocional, social, administrativa y financiera para esta nueva etapa de vida, con énfasis en la planificación y la continuidad del proyecto personal y familiar.

5.1.3.11 Programa Bienestar Senior

Programa que vincula a exfuncionarios/as con una larga trayectoria en la institución, reconocidos por su desempeño y buen trato a las personas durante su vida laboral, que siguen involucrados con la institución a través de su afiliación al Servicio de Bienestar y que quisieran voluntariamente aportar su experiencia a nuevas generaciones. El objetivo de esta iniciativa es fomentar la transmisión de experiencias y buenas prácticas, mediante un programa de mentoría en el que exfuncionarios/as jubilados acompañen y orienten a funcionarios/as jóvenes o con poca experiencia, fortaleciendo sus competencias, facilitando su adaptación al entorno laboral y promoviendo una cultura organizacional, basada en la colaboración intergeneracional y el aprendizaje continuo. Ambos actores participan bajo una pauta diseñada para la solución de un problema no técnico, durante 2 sesiones como máximo.

5.1.3.12 Programa de acompañamiento a personas con licencia médica prolongada

Programa futuro que pretende acompañar y orientar a las personas que se encuentren con licencia médica de larga data, enfocándose en entregar apoyo social, previsional, información sobre beneficios médicos y tramitación de licencias médicas según cada caso, con el fin de facilitar la gestión de la contingencia de salud, fortalecer su bienestar durante el período de ausencia y asegurar el acceso oportuno a los recursos y beneficios disponibles.

5.1.4 Protección de la Dignidad y Promoción del Buen Trato

Brindar servicios de calidad a los ciudadanos, requiere necesariamente de funcionarias y funcionarios públicos respetados, reconocidos y cuyos espacios laborales les permitan su desarrollo óptimo. Por esta razón, es necesario prevenir situaciones y acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de las personas (Servicio Civil, 2018), de esta forma la línea de acción dignidad y buen trato se relaciona directamente con la dimensión personal y laboral, ya que concierne a ambas esferas de la vida de las personas.

Las estrategias en JUNJI que buscan mejorar la calidad de vida de las personas promoviendo dignidad y buen trato son las siguientes:

5.1.4.1 Procedimiento de denuncia, investigación y sanción de la violencia en el trabajo, acoso laboral y/o acoso sexual

En coherencia con la construcción de entornos laborales respetuosos y bientratantes, la institución sostiene la convicción de que no serán toleradas conductas que impliquen agresión, intimidación, humillación, sabotaje u otras formas de violencia en el contexto laboral. Asimismo, no serán aceptadas acciones de discriminación



basadas en género, edad, orientación sexual, origen étnico, raza, religión, discapacidad u otras condiciones protegidas por la normativa vigente.

Desde 2009 existen en la institución procedimientos de denuncia del acoso laboral y sexual que se han actualizado según los avances legales en torno a la protección de funcionarias y funcionarios públicos en el país. Es así como, a partir del 01 de agosto de 2024 (REX:628, julio 2024), la JUNJI cuenta con un nuevo “Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción” que tiene como objetivo “establecer un procedimiento institucional que entregue las definiciones conceptuales y el flujo de acciones ante las denuncias de conductas de Violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual, que a través de su adecuada implementación resguarde la dignidad de las personas involucradas”. Para ello establece una serie de definiciones conceptuales sobre violencia, acoso laboral y/o sexual, define canales de ingreso de denuncias y el flujo que permite establecer medidas de asesoría y resguardo de la víctima y otras administrativas para investigar y sancionar conductas.

5.1.4.2 Protocolo de Prevención de la Violencia en el trabajo, Acoso Laboral y/o Sexual (VALS)

El Protocolo de VALS, aprobado a través de la Resolución Exenta N° 629 de julio de 2024, tiene como objetivo identificar y mitigar los riesgos psicosociales facilitadores de VALS, lo que será abordado en alianza con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Se espera profundizar a través de grupos de discusión en centros de trabajo con riesgo medio o alto, según evaluación CEAL-SM/SUSESO.

El protocolo de prevención pone énfasis en estrategias preventivas de difusión y sensibilización, buscando impactar a la totalidad de funcionarias y funcionarios de JUNJI. Se espera dar a conocer:

- La existencia protocolo denuncia VALS, canales de denuncia, forma de hacer una denuncia, responsabilidades frente a la denuncia, quienes son los receptores de denuncia a nivel nacional, etc.
- Conductas promotoras del buen trato, promoción del civismo como factor protector de la institución, promoción de otros protocolos como CEA, MAGECO, entre otros.
- Resultados internos, promoción de Buen Trato y Construcción decálogos de convivencia y Buen trato que oriente el comportamiento funcionarios desde una perspectiva positivo y colaborativa.

5.1.4.3 Retorno asistido a funcionarios ante ausencias prolongadas

Desde 2018, la JUNJI desarrolla una línea de acompañamiento dirigida a funcionarias y funcionarios que se encuentran ausentes por más de tres meses debido a licencia médica o suspensión preventiva en el marco de procesos disciplinarios (RAF, Resolución Exenta N°350).

Se proyecta la actualización de este procedimiento, incorporando nuevos escenarios derivados de cambios normativos en el mundo del trabajo, así como la integración de enfoques de género, diversidad e inclusión. Actualmente se encuentra en elaboración un Procedimiento de Reintegro Laboral de carácter transversal al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

5.1.4.4 Plan de Inclusión

Plan que tiene como objetivo fundamental la difusión de la normativa Ley N°21.275 y la sensibilización en materias de discapacidad a través de capacitaciones a equipos que estén integrados por personas con discapacidad o que tendrán una nueva incorporación.



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 12 de 28

5.2 Plan de Acción

El Plan de acción del Programa de Calidad de Vida de la JUNJI es una hoja de ruta que contempla todas las estrategias que existen actualmente y que han tenido éxito en su implementación, así como sus actualizaciones y futuras acciones que se contempla desarrollar entre el 2023 y 2026.

Esto se refleja en un instrumento, que entrega detalles sobre cada línea de acción y sus respectivos componentes.

El plan de trabajo será ejecutado por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Persona a través de sus distintas secciones y en coordinación con otras áreas de la institución.

Al finalizar el año 2026 se evaluará el avance de los objetivos, utilizando indicadores de gestión y evaluación de las acciones planificadas.



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 13 de 28

5.2.1 Línea de Acción: Ambientes Laborales

Dimensión	Objetivo	Tareas	Productos	Indicadores	Meta	Ejecución
Laboral	Evaluar los factores de riesgo psicosociales en las unidades educativas clásicas de administración directa en etapa de reevaluación en el año 2025, mediante la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, como base para la gestión preventiva institucional.	1. Aplicar el Cuestionario CEAL-SM en unidades educativas clásicas en etapa de reevaluación. 2. Consolidar resultados regionales. 3. Elaborar análisis nacional comparativo.	Informe nacional emitido por la Oficina de Ambientes Laborales de la Dirección Nacional con el consolidado de resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO durante el 2025 segregado regionalmente.	% de unidades educativas clásicas de administración directa en etapa de reevaluación que aplican CEAL-SM en el año 2025.	Al menos el 60% de las unidades educativas clásicas de administración directa que se encuentran operativas al mes de diciembre de 2025, de acuerdo con lo establecido en el "Maestro de Unidades Educativas" de ese mes, en etapa de reevaluación aplican cuestionario CEAL-SM/SUSESO.	2025
Laboral	Promover el cuidado colectivo de las personas funcionarias mediante actividades que prevengan el desgaste profesional y el surgimiento de conflictos en los equipos	1. Oficina de Ambientes Laborales de cada región valida técnicamente los Planes Anuales de Cuidado de Equipos y Autocuidado (PA-CEA). 2. La Oficina de Personal de cada región emite las resoluciones que autorizan el uso de espacios laborales para la ejecución del PA-CEA.	Informe nacional emitido por la Oficina de Ambientes Laborales de la DIRNAC con las unidades educativas clásicas de administración directa que tienen el PA-CEA validado técnicamente segregado por cada región.	% de equipos educativos que tienen Plan Anual CEA validado técnicamente.	Al menos el 75% de unidades educativas clásicas de administración directa a nivel nacional que se encuentren operativas al mes de diciembre de 2025, de acuerdo con lo establecido en la planilla "Maestro de Unidades Educativas" de ese mes, tienen su PA-CEA validado técnicamente.	2025



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 14 de 28

Dimensión	Objetivo	Tareas	Productos	Indicadores	Meta	Ejecución
Laboral	Fortalecer la gestión temprana y bientratante de conflictos laborales, mediante la difusión y sensibilización del Manual para la Gestión de Conflictos (MAGECO) en todas las regiones.	1. Diseñar y ejecutar acciones de difusión regional del MAGECO. 2. Diseñar y realizar jornadas de sensibilización dirigidas a jefaturas y equipos.	Acciones de difusión o sensibilización del MAGECO implementadas en cada región.	N° de acciones de difusión o sensibilización realizadas por cada región.	Al menos una acción de difusión o sensibilización del MAGECO en cada región.	2025
Laboral	Promover la convivencia armónica en los equipos educativos clásicos de administración directa mediante acuerdos de conducta que fortalezcan el respeto y el buen trato y formalizadas en el decálogo de convivencia.	1. Realizar talleres de construcción participativa del Decálogo. 2. Formalizar acuerdos en cada Unidad Educativa clásica de administración directa plasmadas en el decálogo de convivencia.	Informe nacional emitido por la Oficina de Ambientes Laborales de la Dirección Nacional que indique la cantidad y porcentaje de las unidades educativas que cuentan con decálogo de convivencia desagregado por región.	% de unidades educativas clásicas de administración directa con Decálogo formalizados.	Al menos el 70% de unidades educativas clásicas de administración directa que se encuentren operativas al mes de diciembre de 2026, de acuerdo con lo establecido en el "Maestro de Unidades Educativas" de ese mes, cuentan con Decálogo de Convivencia en el período del 2024 al 2026.	2026



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 15 de 28

5.2.2 Línea de Acción: Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo

Dimensión	Objetivo	Tareas	Productos	Indicadores	Meta	Ejecución
Familiar	Promover la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las y los funcionarios, como parte de los objetivos estratégicos de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas de JUNJI.	1. Actualización de Protocolo de Conciliación de JUNJI. 2. Difusión institucional del Protocolo de Conciliación actualizado	Protocolo de Conciliación de JUNJI actualizado y difundido	1. Protocolo de Conciliación de JUNJI actualizado y aprobado por resolución exenta a marzo del año t. 2. Porcentaje de actividades de difusión del Protocolo de Conciliación planificadas que son implementadas durante el año t.	Meta 2026: 100%	2026
Familiar	Implementar medidas que promuevan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las y los funcionarios de JUNJI, fortaleciendo su bienestar y compromiso institucional	1. Formulación del Plan de Conciliación de JUNJI. 2. Implementación del Plan de Conciliación de JUNJI.	Plan de Conciliación de JUNJI aprobado.	1. Plan de Conciliación de JUNJI formulado y aprobado por resolución exenta a marzo del año t. 2. Porcentaje de actividades del Plan de Conciliación planificadas que son implementadas durante el año t.	Meta 2026: 100% Meta 2026: 50% Meta 2027: 75% Meta 2028: 100%	2026-2028



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 16 de 28

		3. Evaluación y actualización del Plan de Conciliación de JUNJI.		3. Plan de Conciliación de JUNJI evaluado y actualizado anualmente conforme a los resultados de su implementación a diciembre del año t.	Meta 2026: 100% Meta 2027: 100% Meta 2028: 100%	
Dimensión	Objetivo	Tareas	Productos	Indicadores	Meta	Ejecución
Familiar	Gestionar el beneficio de teletrabajo como medida de Conciliación, en tanto derecho establecido en la Ley de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, conforme a la normativa vigente.	1. Actualización del Instructivo de Teletrabajo conforme a la normativa vigente. 2. Difusión institucional del Instructivo de Teletrabajo. 3. Actualización mensual de registro nacional de las y los funcionarios que acceden al beneficio de teletrabajo y las causales asociadas. 4. Elaboración y aplicación de encuesta de evaluación de la implementación del Teletrabajo	1. Instructivo que fija las condiciones y requisitos para realizar funciones en modalidad de teletrabajo, actualizado, aprobado y difundido, conforme a la normativa vigente. 2. Registro nacional actualizado de las y los funcionarios que acceden al beneficio de teletrabajo y las causales asociadas. 3. Encuesta de evaluación de la Implementación del teletrabajo.	1. Instructivo de Teletrabajo actualizado y aprobado mediante resolución exenta al año t. 2. Porcentaje de actividades de difusión del Instructivo de Teletrabajo planificadas que son implementadas durante el año t.	Todos los indicadores descritos, deben alcanzar las siguientes metas: Meta 2026: 100% Meta 2027: 100% Meta 2028: 100%	2026-2028



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/AP86DF-173>

	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 17 de 28

		5. Elaboración y remisión del reporte de resultados de la encuesta a los organismos definidos por la normativa vigente.		<p>3. Porcentaje de meses del año t en que el registro nacional de funcionarios/as que acceden al beneficio de teletrabajo se encuentra actualizado.</p> <p>4. Encuesta de Evaluación de Teletrabajo elaborada y aplicada al año t.</p> <p>5. Reporte de resultados de la encuesta a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos del Congreso Nacional, a la Dirección Nacional del Servicio Civil y a la Dirección de Presupuestos, según la normativa.</p>		
--	--	---	--	---	--	--



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL		PL-BCV-001
			Versión N°1
			Página 18 de 28

Dimensión	Objetivo	Tareas	Productos	Indicadores	Meta	Ejecución
Familiar	Gestionar el derecho de Sala Cuna como medida de Conciliación a las y los funcionarios de JUNJI en tanto derecho establecido conforme a la normativa vigente.	1. Elaboración de Instructivo de derecho de Sala Cuna conforme a la normativa vigente. 2. Difusión institucional de Instructivo de derecho de Sala Cuna.	Instructivo para la gestión del derecho de Sala Cuna para las y los funcionarios de JUNJI aprobado y difundido.	1. Instructivo de derecho de Sala Cuna aprobado mediante resolución exenta al año t. 2. Porcentaje de actividades anuales de difusión del Instructivo de derecho de Sala Cuna planificadas que son implementadas durante el año t.	Meta 2026: 100% Meta 2026: 100% Meta 2027: 100% Meta 2028: 100%	2026-2028
Familiar	Promover el adecuado acceso de las y los funcionarios de JUNJI a beneficios, permisos, horas extraordinarias, flexibilidad horaria, y otros, como medidas de Conciliación, en tanto derecho establecido en la Ley de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y a la normativa vigente.	1. Actualización de Orientaciones técnicas para la gestión y otorgamiento de permisos en JUNJI conforme a la normativa vigente. 2. Difusión institucional de las Orientaciones técnicas para la gestión y otorgamiento de permisos en JUNJI.	Orientaciones técnicas para la gestión y otorgamiento de permisos y horas extraordinarias, flexibilidad horaria, y otros, como medidas de Conciliación, en JUNJI actualizadas, aprobadas y difundidas.	1. Orientaciones técnicas para la gestión y otorgamiento de permisos en JUNJI aprobadas mediante resolución exenta al año t. 2. Porcentaje de actividades de difusión de las Orientaciones técnicas para la gestión y otorgamiento de permisos en JUNJI planificadas que son implementadas durante el año t.	Meta 2026: 100% Meta 2026: 100% Meta 2027: 100% Meta 2028: 100%	2026-2028



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/AP86DF-173>

Dimensión	Objetivo	Tareas	Producto	Indicador	Meta	Ejecución
Familiar	Acompañar el retorno laboral de las y los funcionarios de JUNJI luego del periodo de post-natal y/o post-parental.	1. Actualización de Guía de Retorno de post-natal y/o post-parental para las y los funcionarios de JUNJI 2. Difusión institucional de la Guía de Retorno de post-natal y/o post-parental para las y los funcionarios de JUNJI	Guía de Retorno de post-natal y/o post-parental para las y los funcionarios de JUNJI actualizado, aprobado y difundido.	1. Guía de Retorno de post-natal y/o post-parental para las y los funcionarios de JUNJI aprobadas mediante resolución exenta al año t. 2. Porcentaje de actividades de difusión de la Guía de Retorno de post-natal y/o post-parental para las y los funcionarios de JUNJI planificadas que son implementadas durante el año t.	Meta 2026: 100% Meta 2026: 100% Meta 2027: 100% Meta 2028: 100%	2026-2028



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL		PL-BCV-001
			Versión N°1
			Página 20 de 28

5.2.3 Línea de Acción: Servicio de Bienestar

Dimensión	Objetivo	Tareas	Producto	Indicador	Meta	Ejecución
Personal y Familiar	Gestionar el otorgamiento de beneficios que reembolsen prestaciones médicas a los afiliados/as y sus cargas familiares de forma oportuna.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar los documentos contables entregados por los afiliados/as. 2. De ser necesario realizar entrevista a los afiliados/as. 3. En caso de corresponder, contactar a los prestadores médicos. 4. Aprobar beneficio de ser pertinente. 	Entrega de reembolso médico, dental o ayuda médica a los afiliados/as en un plazo definido (idealmente que no exceda los 10 días hábiles).	Cantidad de solicitudes pagadas dentro de 10 días hábiles en el año t/Cantidad total de solicitudes ingresadas y aprobadas en el año t. Nota: Sin considerar el mes de diciembre por cierre contable donde se amplían los plazos de pago.	Que al menos el 60% de las solicitudes ingresadas y aprobadas sean pagadas en un plazo máximo de 10 días hábiles.	Todos los años (medición anual)
Personal y Familiar	Diseñar convenios con instituciones de salud público o privada para otorgar productos o servicios a un menor costo a los afiliados/as y su grupo familiar, con el fin de mitigar gastos en servicios médicos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Negociación con prestadores. 2. Diseño de convenio. 3. Elaborar licitación pública en caso de ser convenios con descuento por planilla. 4. Firma de convenio y difusión. 	Convenios con diversos prestadores de salud.	Numero de convenios vigentes con prestadores de salud por región	Lograr que el 100% de las regiones cuente con un mínimo de dos convenios vigentes con prestadores de salud.	Hasta el año 2026



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 21 de 28

Dimensión	Objetivo	Tareas	Producto	Indicador	Meta	Ejecución
Personal y Familiar	Entregar un incentivo o aporte monetario a quienes se encuentren atravesando un evento familiar importante como nacimiento; matrimonio; fallecimiento; escolarización; entre otros, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria anual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar los documentos entregados por los afiliados/as. 2. En los casos que se requiera, se deberá contactar a los afiliados/as. 3. Cuando corresponda, se deberá contactar a las entidades emisoras de los documentos. 	Entrega y pago de subsidios ante un evento familiar.	Número de solicitudes pagadas en el año t/ Número de solicitudes aprobadas en el año t.	Alcanzar al menos un 90% de pago de las solicitudes aprobadas durante el año presupuestario.	Todos los años (medición anual)
Personal y Familiar	<p>Entregar apoyo financiero a los afiliados/as que participan de las olimpiadas deportivas nacionales cuando la disponibilidad presupuestaria lo permita y sea aprobado por el Consejo Administrativo de Bienestar.</p> <p>Nota: Actividad organizada por una región diferente cada año y ejecutada un fin de semana (fuera del horario laboral).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cotizar y analizar presupuestos de la actividad. 2. Revisar listado de participantes (sólo afiliados/as). 3. Gestionar pago por cada participante afiliado/a. 4. Revisar rendición de fondos y eventuales devoluciones. 	Entrega y pago por cada uno de los afiliados/as a la organización nacional del evento.	Cumplimiento del pago correcto al número de afiliados participantes	Pagar el 100% del monto comprometido por cada afiliado/a participante en las olimpiadas deportivas.	Todos los años (medición anual)



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/AP86DF-173>

	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 22 de 28

Dimensión	Objetivo	Tareas	Producto	Indicador	Meta	Ejecución
Personal y Familiar	Proporcionar conocimientos a los funcionarios/as para tomar decisiones informadas y responsables respecto de la administración de sus recursos económicos, fomentando una cultura de ahorro, uso adecuado del crédito y prevención del sobreendeudamiento. Quienes sean afiliados/as al Bienestar, tendrán acceso a información sobre los principales beneficios financieros como préstamos; convenios y seguros.	1.Revisar material existente. 2.Actualizar taller de educación financiera interno. 3.Realizar alianzas e instancias educativas con instituciones públicas-privadas como Superintendencia de Insolvencia; SERNAC; otros. 4.Comparar principales beneficios tanto de Bienestar como externos.	Programa de educación financiera	Difusión del Programa de Educación Financiera a nivel nacional. Nota: La difusión podrá ser a través de correo electrónico/Intranet/ Taller online	Cumplir con el 100% de las tareas planificadas para la difusión del programa.	Año 2026 en adelante (medición anual)
Personal y Familiar	Educar a los afiliados/as, de manera lúdica y clara, respecto del correcto uso del beneficio de reembolso dental tanto para titulares como para sus cargas familiares, contribuyendo a disminuir el nivel de solicitudes rechazadas por documentación incorrecta.	1. Analizar datos de los jardines infantiles con mayor nivel de rechazos en el beneficio dental. Planificar los talleres presenciales en el año. 3. Coordinar logística, lugar, transporte, etc., para los talleres en terreno. 4. Elaborar material informativo lúdico y accesible, acerca del beneficio dental.	Talleres presenciales sobre uso correcto del beneficio dental. Nota: Estos talleres se focalizarán principalmente en jardines infantiles, pero de acuerdo con el nivel de rechazo podrán implementarse en oficinas.	(Número de rechazos del año t/Número total de rechazos anuales del año anterior) x 100.	En cada región educar de forma presencial a afiliados/as de al menos 5 jardines infantiles con mayor nivel de rechazos en el beneficio dental. La meta nacional es que al menos disminuya en un 10% el nivel de rechazos de las solicitudes de reembolso dental.	Año 2026 en adelante (medición anual)



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 23 de 28

Dimensión	Objetivo	Tareas	Producto	Indicador	Meta	Ejecución
Personal y Familiar	Promover el cuidado y la protección de la salud del funcionariado, mediante la implementación de operativos de salud que permitan prevenir enfermedades crónicas, detectar condiciones de riesgo de forma oportuna y fomentar hábitos saludables.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar operativos anuales 2. Gestionar con instituciones públicas o caja de compensación. 3. Preparar logística e inscripciones. 4. Realizar operativo 5. Evaluar satisfacción de la actividad 	Operativo de prevención o detección de enfermedades crónicas o comunes (vacunaciones; examen de medicina preventiva; operativos de salud dental, oftalmológicos u otros, según disponibilidad)	Número de operativos de salud ejecutados por región en el año	Que el 100% de las regiones cuenten con al menos 1 operativo de salud al año.	Todos los años (medición anual)
Personal y Familiar	Informar, educar y generar conciencia sobre temas relevantes para la salud física y mental de las personas, con el fin de prevenir enfermedades, reducir factores de riesgo y fomentar conductas saludables.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar ciclo de charlas. 2. Alianzas con entidades o profesionales de la salud. 3. Difundir las charlas. 4. Coordinar la transmisión en vivo a nivel nacional. 	Ciclos educativos de sensibilización y/o prevención en salud.	Nivel de satisfacción por cada una de las charlas ejecutadas.	Lograr al menos un 80% de satisfacción entre las personas participantes y que respondieron la medición de satisfacción.	Todos los años (medición anual) desde el 2026.
Personal y Familiar	Brindar orientación y conocimientos sobre los programas habitacionales, con el fin de que las personas y familias comprendan los requisitos, etapas y procesos necesarios para postular a beneficios del Estado destinados a la obtención de una vivienda, promoviendo una postulación informada, oportuna y efectiva.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar ciclo educativo anual. 2. Gestionar con instituciones públicas y privadas. 3. Preparar logística y difusión 4. Realizar charlas o talleres de transmisión nacional. 	Ciclo educativo de vivienda	Nivel de satisfacción por cada una de las charlas educativas ejecutadas.	Lograr al menos un 80% de satisfacción entre las personas participantes y que respondieron la medición de satisfacción.	Todos los años (medición anual) desde el 2026.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/AP86DF-173>

	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 24 de 28

Dimensión	Objetivo	Tareas	Producto	Indicador	Meta	Ejecución
Personal y Familiar	Brindar apoyo integral a las funcionarias y funcionarios próximos a cesar sus funciones, mediante un acompañamiento personalizado que facilite su proceso de retiro laboral, promoviendo la preparación emocional, social, administrativa y financiera para esta nueva etapa de vida, con énfasis en la planificación y la continuidad del proyecto personal y familiar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar beneficios institucionales, públicos y privados. 2. Realizar alianzas e instancias de educación con instituciones públicas y/o privadas. 3. Elaboración del programa. 4. Diseño de material de difusión. 5. Realizar charla de transmisión a nivel nacional. 6. Desarrollar charla o taller en cada una de las regiones. 	Programa de Acompañamiento al Retiro terminado y difundido.	Programa difundido a nivel nacional	Cumplir con el 100% de las tareas planificadas para la difusión del programa.	Desde el 2026
Personal y Familiar	Fomentar la transmisión de experiencias y buenas prácticas laborales mediante un programa de mentoría en el que exfuncionarios jubilados/as acompañen y orienten a funcionarios jóvenes o con poca experiencia, con el fin de fortalecer sus competencias, facilitar su adaptación al entorno laboral y promover una cultura organizacional basada en la colaboración intergeneracional y el aprendizaje continuo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Búsqueda de ex funcionarios/as que cumpla requisitos para ser mentor. 2. Búsqueda de funcionario/a con poca trayectoria que voluntariamente quiera resolver un problema o inquietud (se excluyen materias técnicas) 3. Logística y realización de 2 sesiones de mentoría. 4. Entrega de reconocimiento a los ex jubilados/as afiliados/as. 	Programa Bienestar Senior	Regiones que cuentan con al menos una dupla jubilado-mentor conformada.	Alcanzar que al menos el 70% de las regiones cuenten con una dupla jubilado-mentor conformada exitosa.	Hasta el 2025 Nota: El programa solo se ejecutó hasta el año 2025, por readecuación de los recursos.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/AP86DF-173>

	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 25 de 28

Dimensión	Objetivo	Tareas	Producto	Indicador	Meta	Ejecución
Personal y Familiar	Brindar un acompañamiento integral a las personas con licencia médica prolongada, proporcionando apoyo social, previsional, información sobre beneficios médicos y orientación administrativa, con el fin de facilitar la gestión de la contingencia de salud, fortalecer su bienestar durante el período de ausencia y asegurar el acceso oportuno a los recursos y beneficios disponibles.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar normativa, beneficios institucionales, públicos y privados y otras iniciativas similares. 2. Planificar entrevistas y llamados telefónicos. 3. Ejecutar entrevistas y registrar en planilla. 4. Seguimiento de casos sociales. 5. Acciones de coordinación con otras áreas de Gestión de Personas (derivación y/o acciones complementarias) 	Programa de acompañamiento a personas con licencia médica prolongada Nota: Licencias médicas menores a 180 días continuas o discontinuas durante los últimos 2 años.	(Número de funcionarios/as contactados y acompañados/ Número de funcionarios/as con licencia médica prolongada) x 100.	Contactar y hacer seguimiento al menos al 60% de los funcionarios/as con licencia médica prolongada.	Desde el 2026



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/AP86DF-173>

	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 26 de 28

**5.2.4 Línea de
Protección de la Dignidad y Promoción del Buen Trato**

Acción:

Dimensión	Objetivo	Tareas	Producto	Indicador	Meta	Ejecución
Personal y Laboral	Establecer un protocolo institucional que entregue definiciones conceptuales y acciones para promover ambientes laborales saludables, previniendo la violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual y educando a la comunidad funcionaria.	1. Actualizar el Protocolo de Prevención de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual (revisión conceptual, definiciones, medidas preventivas y responsabilidades). 2. Difusión institucional del protocolo actualizado (publicación y comunicación interna).	Protocolo de Prevención de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y/o Sexual actualizado y difundido.	Actualización y difusión institucional del Protocolo.	Protocolo actualizado y difundido a nivel institucional al mes de diciembre de 2026.	2025-2026
Personal y Laboral	Establecer un procedimiento institucional que entregue definiciones y facilite el flujo de acciones ante denuncias de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y/o Sexual, resguardando la dignidad de las personas involucradas y favoreciendo la reparación de los climas laborales.	1. Actualizar el procedimiento (etapas, actores, plazos, medidas de resguardo y comunicaciones). 2. Difusión institucional del procedimiento actualizado (publicación y/o comunicación interna).	Procedimiento de denuncia, investigación y sanción de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y/o Sexual actualizado y difundido.	Actualización y difusión institucional del Procedimiento.	Procedimiento actualizado y difundido a nivel institucional a diciembre 2026.	2025-2026



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 27 de 28

Dimensión	Objetivo	Tareas	Producto	Indicador	Meta	Ejecución
Personal y Laboral	Actualizar la RAF (Reincorporación Asistida funcionaria) (Res. Ex. N°015/350 de 2018) y ampliar su abordaje mediante un procedimiento de reintegro laboral aplicable institucionalmente.	1. Levantamiento de procesos y subprocesos vigentes de reintegro. 2. Elaboración del procedimiento (roles, etapas, registros, seguimiento y cierre). 3. Validación interna y ajuste final del procedimiento.	Procedimiento de reintegro laboral (actualización RAF) elaborado y validado institucionalmente.	Actualización y validación institucional del Procedimiento de reintegro laboral	Procedimiento elaborado y validado a diciembre 2026.	2025 -2026
Personal y Laboral	Promover un entorno organizacional diverso, equitativo e inclusivo que garantice la participación plena y el respeto hacia todas las personas, eliminando barreras de discriminación y fomentando la igualdad de oportunidades para contribuir al desarrollo integral de la institución y su comunidad.	1. Diseño del Plan de Inclusión (principios, ejes, acciones). 2. Elaboración del Plan de Inclusión. 3. Difusión institucional del Plan de Inclusión (publicación y/o comunicación interna).	Plan de Inclusión diseñado, elaborado y difundido institucionalmente.	Elaboración y difusión del Plan de Inclusión.	Plan elaborado y difundido a diciembre 2026.	2026



	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	PL-BCV-001
		Versión N°1
		Página 28 de 28

6 HISTÓRICO MODIFICACIONES

En el marco del Plan Estratégico (2023–2026), el Programa de Calidad de Vida da cumplimiento a una de las iniciativas comprometidas por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas. Debido a lo anterior, no existen registros de modificaciones, toda vez que el documento corresponde a su primera versión.





II.- DIFÚNDASE el presente instrumento a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección Nacional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Firmado por:
Daniela Paz Triviño Millar
Vicepresidenta Ejecutiva
Fecha: 28-02-2026 16:09 CLT
Junta Nacional de Jardines
Infantiles

Distribución:

- Vicepresidencia Ejecutiva.
- Direcciones Regionales.
- Secretaría del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Secretaría Departamento de Fiscalía y Asesoría Jurídica.
- Oficina de Partes.
- Ingreso -2026.-

