



MINISTERIO DE SALUD
REGIÓN DE TARAPACÁ
SERVICIO DE SALUD IQUIQUE
DEPTO. SUBDIRECCIÓN G. Y. D. P./
Ing. MML/RFM/AAE/iga
 N° I. 737/05/07/2019

RESOLUCIÓN EXENTA N° 3041

IQUIQUE, 05 JUL. 2019

VISTOS: Estos antecedentes, Instructivo Presidencial, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de las Personas en el Estado, COMGES N° 21 sobre el "Disminución del Ausentismo Laboral en la Red Asistencial", D.F.L. N° 01/2005, del Ministerio de Salud, Ley N° 19.937, del Ministerio de Salud, Art. 9 del Dto. N° 140/2004, del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud, las facultades que confiere Resolución N°1553-A/2016, Resolución Exenta N° 1/2019 del Servicio de Salud Iquique, Resolución N° 1600/2008, N° 18/2017 y N° 6/2019, todas de la Contraloría General de la República.

Considerando Que, el Instructivo Presidencial, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de las Personas en el Estado, busca impulsar a los servicios públicos a generar mejores políticas y prácticas en el ámbito de gestión 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;

Que, el COMGES N° 21 sobre el "Disminución del Ausentismo Laboral en la Red Asistencial", específicamente lo señalado en el eje de "Conciliación de la vida Personal y Familiar" que insta a generar medidas institucionales de prevención del ausentismo;


Que, la implementación de esta medida se debe identificar las acciones del Protocolo de Conciliación que aporten a la gestión del ausentismo a través del abordaje de las tensiones conciliatorias identificadas, adoptando acciones y prácticas que favorezcan la compatibilidad de la vida personal y familiar con el trabajo, entendiendo que existen distintas realidades individuales que se deben enfrentar y converger, permitiendo coordinar los tiempos públicos y privados con los horarios laborales, escolares, de salud y otros;

R E S U E L V O:

1) **Apruébase el Protocolo de Conciliación de Vida personal y Familiar con el Trabajo 3era. Versión para los años 2019-2020 del Servicio de Salud Iquique.**

2) **Déjese constancia que el Programa para la implementación del Protocolo Conciliación de Vida personal y Familiar con el Trabajo 3era. Versión del Servicio de Salud Iquique y todos sus anexos, forman parte de la presente Resolución.**

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



ING. MARCO MORGADO LEDEZMA
DIRECTOR (S)
SERVICIO DE SALUD IQUIQUE



**MINISTERIO DE SALUD
REGIÓN DE TARAPACÁ
SERVICIO DE SALUD IQUIQUE
DEPTO. SUBDIRECCIÓN G, Y, D, P./
Ing. MML/RFM/AAF/iga
N° I. 737 05/07/2019**

RESOLUCIÓN EXENTA N° 3041

IQUIQUE, **05 JUL. 2019**

VISTOS: Estos antecedentes, Instructivo Presidencial, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de las Personas en el Estado, COMGES N° 21 sobre el "Disminución del Ausentismo Laboral en la Red Asistencial", D.F.L. N° 01/2005, del Ministerio de Salud, Ley N° 19.937, del Ministerio de Salud, Art. 9 del Dto. N° 140/2004, del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud, las facultades que confiere Resolución N°1553-A/2016, Resolución Exenta N° 1/2019 del Servicio de Salud Iquique, Resolución N° 1600/2008, N° 18/2017 y N° 6/2019, todas de la Contraloría General de la República.

Considerando Que, el Instructivo Presidencial, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de las Personas en el Estado, busca impulsar a los servicios públicos a generar mejores políticas y prácticas en el ámbito de gestión 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;

Que, el COMGES N° 21 sobre el "Disminución del Ausentismo Laboral en la Red Asistencial", específicamente lo señalado en el eje de "Conciliación de la vida Personal y Familiar" que insta a generar medidas institucionales de prevención del ausentismo;

Que, la implementación de esta medida se debe identificar las acciones del Protocolo de Conciliación que aporten a la gestión del ausentismo a través del abordaje de las tensiones conciliatorias identificadas, adoptando acciones y prácticas que favorezcan la compatibilidad de la vida personal y familiar con el trabajo, entendiendo que existen distintas realidades individuales que se deben enfrentar y converger, permitiendo coordinar los tiempos públicos y privados con los horarios laborales, escolares, de salud y otros;

R E S U E L V O:

1) **Apruébase el Protocolo de Conciliación de Vida personal y Familiar con el Trabajo 3era. Versión para los años 2019-2020 del Servicio de Salud Iquique.**

2) **Déjese constancia que el Programa para la implementación del Protocolo Conciliación de Vida personal y Familiar con el Trabajo 3era. Versión del Servicio de Salud Iquique y todos sus anexos, forman parte de la presente Resolución.**

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.
DIRECTOR

**ING. MARCO MORGADO LEDEZMA
DIRECTOR (S)
SERVICIO DE SALUD IQUIQUE**

Lo que me permito transcribir a Usted, para su conocimiento y fines.

MINISTERIO DE SALUD
MIINISTRO
DE FE
Ministro de Fe
SERVICIO SALUD DE IQUIQUE

DISTRIBUCION:

- ✓ Partes SSI.
- ✓ Vanessa.sepulveda@redsalud.gov.cl
- ✓ marco.morgado@redsalud.gov.cl
- ✓ Rene.flores@redsalud.gov.cl
- ✓ Alejandra.aguirre@redsalud.gov.cl
- ✓ Andrea.suarez@redsalud.gov.cl
- ✓ isis.gallardo@redsalud.gov.cl
- ✓ roxana.peñaranda@redsalud.gov.cl
- ✓ luis.valderrama@redsalud.gov.cl
- ✓ Rrhh.ssi@redsalud.gov.cl



Protocolo de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
Servicio Salud Iquique.

Código: CVL 2019

Edición: Tercera Edición

Fecha: 24/06/2019

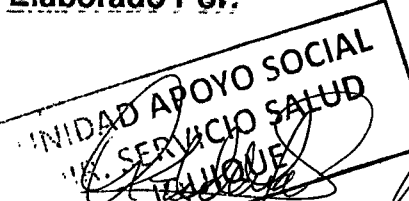
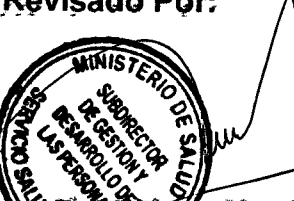




Página: 1 de 27

Vigencia: 2 años



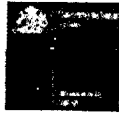
**PROTOCOLO DE CONCILIACION
DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL
TRABAJO
3° VERSIÓN
SERVICIO SALUD IQUIQUE**

2019-2020

<p>Elaborado Por:</p>  <p>UNIDAD APOYO SOCIAL SERVICIO SALUD IQUIQUE Andrea Suárez Avila Trabajadora Social CVL</p>	<p>Revisado Por:</p>   <p>Rene Flores Morales Subdirector (S) de GYDP</p>  <p>Maria Rosa Vidal Jefe (S) de CVL DSSI</p>	<p>Aprobado por:</p>   <p>Marco Morgado Ledezma Director (S) Servicio de Salud Iquique.</p>
<p>Fecha: Junio 2019</p>	<p>Fecha: Junio 2019</p>	<p>Fecha: Junio 2019</p>



TEMARIO	PAGINA
I. INTRODUCCION	3
II. ORIENTACIONES GENERALES	4
2.1 VALORES Y PRINCIPIOS BASICOS	5
2.2 MARCO LEGAL Y ADMINISTRATIVOS	6-7
III. MARCO TEORICO	8-10
3.1 CONCEPTOS	11
IV. DIAGNOSTICO	12
4.1 APLICACIÓN DE LA ENCUESTA	13
4.2 DATOS ESTADISTICOS	13
4.3 ANALISIS DE DATOS	14
4.4 TENSIONES CONCILIATORIAS	15
V. AMBITOS DE CONCILIACION	16
5.1 DERECHOS LABORALES	17
5.2 DERECHOS PARENTALES	18
5.3 DESARROLLO PERSONAL	19
5.4 APOYO ECONOMICO E INTEGRACION FAMILIAR	19-20
VI. PROTOCOLO DE CONCILIACION	21
6.1 OBJETIVO	22
6.2 COBERTURA	22
6.3 RESPONSABLES	22
VII. PLAN DE CONCILIACION	23
7.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	24
7.2 EVALUACION	25
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	26-27



I. INTRODUCCION

Los cambios culturales, socio demográficos y económicos que caracterizan a las sociedades desarrolladas de nuestro entorno, así como la creciente incorporación de las mujeres al trabajo remunerado y la mayor implicación de los hombres en el ámbito doméstico y familiar han hecho que las demandas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sean uno de los retos más importantes de la sociedad del siglo XXI.

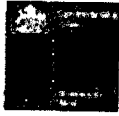
Esta necesidad es asumida por el Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de las Personas en el Estado del 26 de enero de 2015 en adelante IP, que mandata a los servicios públicos a "Desarrollar acciones de conciliación de las responsabilidades laborales con obligaciones familiares"; esto tomando en consideración uno de sus principios orientadores fundamentales de aspirar a un "Estado innovador, que garantice a los ciudadanos el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas, que actúe con transparencia y que permita fortalecer a los servicios públicos como referentes de los mejores lugares para trabajar"¹.

Brindar servicios de calidad a los ciudadanos requiere necesariamente de funcionarias y funcionarios públicos que se desempeñen en un espacio de trabajo sano, con ambientes laborales que propendan al respeto, reconocimiento y les permitan el desarrollo y conciliación entre la vida y el trabajo.

El presente protocolo refleja la importancia de adoptar acciones y prácticas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo, entendiendo que existen distintas realidades individuales que se deben enfrentar y conciliar, para cumplir adecuadamente cada rol.

Cabe mencionar que esta tercera versión del protocolo, se ajusta a la segunda versión y resolución exenta N°3976 con fecha 29 de diciembre 2017, realizándose por primera vez por Establecimiento, considerando el diagnóstico y tensiones conciliatorias de la realidad local.

¹ Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, Presidencia de la República, Santiago, enero de 2015.



Protocolo de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
Servicio Salud Iquique.

Código: CVL 2019

Edición: Tercera Edición

Fecha: 24/06/2019

Página: 4 de 27

Vigencia: 2 años

II. ORIENTACIONES GENERALES



2.1 VALORES Y PRINCIPIOS BASICOS

El Protocolo de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, se basa en los siguientes principios:

Igualdad de oportunidades y no discriminación: Ello implica entender las acciones y medidas conciliatorias como la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación tanto para hombres como mujeres, considerando la importancia de cada una de las esferas de la vida personal, privada y pública en que se desarrollan las personas.

Equidad: Si bien este principio se puede equiparar al anterior, las acciones y medidas que procuren una mayor equidad, deben promover un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y personal, en base a lo que es justo y no una mera cuestión de proporcionalidad.

Revalorización de la función pública: Bajo este principio se busca generar buenas prácticas en desarrollo de personas, con el objeto de garantizar en los servidores públicos la posesión de atributos tales como el mérito, eficacia en el desempeño de su función, innovación, responsabilidad, probidad y adhesión a los principios y valores de la democracia tal como lo indica la Carta Iberoamericana de la Función Pública, con el objetivo de contar con servidores públicos comprometidos, con espacios de desarrollo y empleabilidad, motivados y que ejercen la función pública de cara a la ciudadanía.

Principio de libertad: Se respetará siempre la libertad de organización de la vida familiar y de la convivencia en el respeto a la dignidad y los derechos esenciales de las personas que integran la familia.

Integridad: se refiere a actuar conforme a la consonancia con lo que se dice o se considera importante tanto para el funcionario como para su jefatura y posteriormente repercute en la familia, actuando conforme a las normas éticas y sociales en las actividades relacionadas con el trabajo y equilibrio familiar sin mentir ni engañar, respetando confidencialidad de la información.



2.2 MARCO LEGAL Y ADMINISTRATIVOS

El protocolo de conciliación presenta como base legal:

- **Constitución Política de la República de Chile, artículo 1° (inciso segundo y cuarto) y artículo 5°, inciso segundo.**

Art. 1°, inciso segundo: "La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El Estado reconoce y ampara los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos".

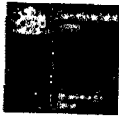
Art. 1°, inciso cuarto: "Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender el fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional".

Art. 5°, inciso segundo: "El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile".

- **Ley 18.834 del Estatuto Administrativo (DFL 29), artículos 89° y 190°; artículo 104 bis. y Código del Trabajo, artículo 66° (incisos primero y segundo) y artículo 195° (inciso primero y segundo).** Relativas a derechos, beneficios y permisos especiales.

- **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la mujer, párrafo decimocuarto del preámbulo.** "Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia".

- **Convenio OIT N° 156 – sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Párrafo décimo primero del preámbulo, artículo 1°, N° 1 y artículo 3°, N° 1.** Párrafo décimo primero: "Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de



estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general”.

Art. 1º, Nº 1: “El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”.

Art. 3º, Nº 1: “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.

• **Código de Buenas Prácticas Laborales (2006) para la Administración Central del Estado.**

Instructivo Presidencial que en su “Directriz nº 6 Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares”, prescribe los siguientes objetivos:

- a) Fomentar iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres.
- b) Fomentar, en la medida que ello sea compatible con las necesidades del servicio, mecanismos alternativos de distribución de jornada, que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de ambos progenitores.
- c) Propender, de forma que sea compatible con las necesidades del servicio, que tanto la organización de los procesos de trabajo como la participación en actividades de capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales.

Para mayor información, ver documento “Buenas Prácticas Laborales (BPL) Conciliación Vida personal y familiar con el trabajo en los Servicios públicos”, Servicio Civil, diciembre 2010.



Protocolo de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
Servicio Salud Iquique.

Código: CVL 2019

Edición: Tercera Edición

Fecha: 24/06/2019

Página: 8 de 27

Vigencia: 2 años

III. MARCO TEORICO



La noción de conciliación hace referencia al acto de conciliar: "converger, buscar semejanzas, proteger intereses o evitar/desistir de un pleito"¹. Esta noción ha sido utilizada principalmente por el derecho, donde es comprendida como la "comparecencia de las partes desavenidas ante un juez, para ver si pueden avenirse y excusar el litigio"². Y es este uso del término el que goza de mayor instalación, y de algún modo, modela el sentido del concepto cuando es utilizado en otros contextos.

Desde esta mirada, cuando se habla de conciliación no se debe limitar sólo al mundo del trabajo, hay otros elementos de la vida pública y privada que merecen ser considerados, como por ejemplo: los horarios de atención de los servicios, horarios escolares, tiempos de traslado, tiempo libre, entre otros.

Diagrama 1

Los tiempos a conciliar



Como se ilustra en este diagrama, cada una de las esferas da cuenta de un tiempo propio o específico, no reductible a los intereses de otro tiempo: por ejemplo, el tiempo de libre disposición es altamente estimado, debido a que las experiencias individuales de realización, satisfacción y felicidad, son cada vez más valoradas y relevadas por las personas.

Este es el motivo por el cual utilizamos el concepto de "conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo", el que se asume no sólo referido a la relación trabajo-familia, sino que también a la persona y su subjetividad.

Estas tres dimensiones de la vida además han estado expuestas a una serie de transformaciones recientes, las que enunciaremos breve y parcialmente, sólo con fines esquemáticos, para facilitar la comprensión de las actuales tensiones conciliatorias:



Cambios experimentados en la esfera pública:

- Crecimiento del empleo femenino.
- Cambios en la organización del trabajo.

Como al aumento generalizado de los años de escolaridad y/o estudio, especialmente de las mujeres, lo cual, ha impactado sobre los proyectos de vida de las mismas, haciendo que su identidad laboral cobre gran relevancia a la hora de la realización personal.

Esta emergente centralidad de la identidad laboral de las mujeres, convive con necesidades económicas, pero también de cuidado, de afecto, de trabajo doméstico y de enlace, todo lo cual, presenta un desafío mayor para las posibilidades de realización personal.

Cambios experimentados en la esfera privada:

- Cambios en la distribución del trabajo doméstico.
- Cambios en la demografía y conformación de los hogares.

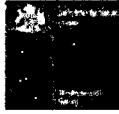
Como su nombre lo dice, este es el tiempo que dedicamos al cuidado personal, de nuestros hogares, de nuestros hijos, ancianos y cualquier otra persona dependiente, que requiera de nuestra asistencia para sostener su modo de vida

Cambios experimentados en la esfera individual:

El tiempo de libre disposición goza de gran plusvalía, precisamente porque las experiencias subjetivas de realización, satisfacción y felicidad, son valores cada vez más determinantes para el individuo moderno, quien de modo legítimo, exige estar al centro de la nueva comprensión de lo social.

Todas estas transformaciones tensionan a las personas y su entorno, haciendo que el tránsito entre las esferas pública, privada e individual, resulte muchas veces costoso para el equilibrio biopsíquico y social de las personas.

Reducir la conciliación al encuentro del trabajo y la familia deja al individuo y su subjetividad completamente excluido de las medidas y/o políticas que puedan impulsarse.



3.1 CONCEPTOS

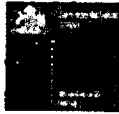
Se precisa definir los principales conceptos a considerar en el procedimiento, que permitan la comprensión del Protocolo de Conciliación, éstas son:

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: es la búsqueda del equilibrio entre estos diversos ámbitos, tanto por mujeres y hombres, mediante medidas y acciones que buscan introducir igualdad de oportunidades en el empleo y cubrir necesidades de atención del funcionario y su familia.

Corresponsabilidad: Distribución equitativa entre hombres y mujeres de las tareas y responsabilidades de cuidado de la esfera privada; incluyendo dentro de las mismas el cuidado personal, del hogar, de los hijos, ancianos y cualquier otra persona dependiente, que requiera de asistencia para sostener su modo de vida.

Medidas y acciones de Conciliación: Iniciativas adoptadas por las organizaciones o servicios, destinadas a crear las condiciones para que sus funcionarios puedan desarrollar de forma óptima las distintas actividades y/o responsabilidades de su vida personal, familiar y laboral.

Actividades: Consisten en las acciones, tareas o gestiones necesarias a desarrollar de modo de asegurar la realización del procedimiento o protocolo.



Protocolo de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
Servicio Salud Iquique.

Código: CVL 2019

Edición: Tercera Edición

Fecha: 24/06/2019

Página: 12 de 27

Vigencia: 2 años

IV. DIAGNÓSTICO



4.1 APLICACIÓN DE LA ENCUESTA²

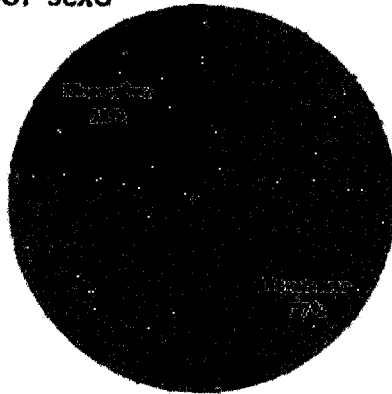
Se aplicó encuesta por el Departamento de Calidad de Vida a la Dirección del Servicio de Salud Iquique, resultando con una muestra total de 44 funcionarios y funcionarias, la cual fue aplicada durante los meses de abril y mayo del 2019.

Esta misma encuesta había sido aplicada por primera vez en el año 2016, por la Red del Servicio de Salud Iquique, cuyo diagnóstico y plan de trabajo se basó en esos resultados.

El diagnóstico tiene como finalidad conocer cuál la percepción actual de los funcionarios y funcionarias en materia de conciliación vida personal y familiar con el trabajo, y junto con ello conocer las principales tensiones conciliatorias de esta materia para abordarlas en la Institución:

4.2 DATOS ESTADISTICOS

Distribución por sexo



Según distribución por sexo un 77% corresponde a funcionarios de sexo femenino, entendiéndose que son las que más predominan en el servicio público y solo el 23% corresponde al sexo masculino, en este escenario estas funcionarias son las responsables de establecer una relación trabajo-familia lo más equilibrada posible.

² El presente instrumento fue confeccionado por el Servicio Civil fue otorgado como herramienta y orientación para medir las políticas de Conciliación de vida personal, familiar y laboral



Encuestas Según edad

Rango edad	Número de funcionarios	Porcentaje de funcionarios
18-25	2	5%
26-33	15	34%
34-41	18	41%
42- 49	5	11%
50- 57	4	9%
58-65	0	0%
66- mas	0	0%
total	44	100%

Según la distribución por edad se denota que los rangos más altos fluctúan entre los 34-41 años seguidos por los 26-33 años de edad del total del universo.

4.3 ANALISIS DE DATOS

De acuerdo a los resultados de las preguntas de conciliación vida personal y familiar con el trabajo se resume que un 40.9% estuvo de acuerdo con que el tema está instalado y es conocido por las jefaturas y funcionarios dentro de los Establecimientos de Salud y que existe parcialmente acuerdo que hay compromiso por parte de las jefaturas para superar estas dificultades de los funcionarios con un 38.6%.

Según las prácticas de conciliación con que el servicio cuenta y que no están organizadas en una política el 36% está de acuerdo, sin embargo un 27% no responde y no está de acuerdo, y por otro lado según los protocolos o políticas de conciliación que cuentan en los Servicios, el 48% de los funcionarios y funcionarias no sabe o no responde, solo el 20% está de acuerdo que existe un protocolo de conciliación, por lo que nos invita a hacer mayor difusión tanto del protocolo como de las actividades que se realizan en la Institución como políticas establecidas, donde el compromiso Directivo es fundamental para que los responsables puedan diseñar, comunicar y aplicar dicho protocolo.

En términos generales según la percepción de los funcionarios y funcionarias, el 30% responde que están de acuerdo con que los Directivos están comprometidos con el tema, el 32% refiere que no sabe o no responde; por lo tanto desconocen si los Directivos actúan o no de forma coherente.



Por otro lado, según los funcionarios/as un 32% está de acuerdo que es bien valorado o visto el trabajar más horas de las contratadas., esto nos abre una puerta a que este grupo de funcionarios/as no aplica en su vida un orden de equilibrio entre las horas de trabajo y de conciliación familiar y personal, ya que muchas veces predomina el incentivo de la remuneración realizando horas extras, dejando de lado su vida familiar. Sin embargo, se destaca que también existe un 45% que nos responde que es bien visto o valorado solo trabajar las horas correspondientes a las indicadas en contrato.

Por último, para resumir en una respuesta el estado en que sus funcionarios y funcionarias ubicarían al Servicio en cuanto a materia de conciliación, la mayoría con un 41% responde que el Servicio ha desarrollado prácticas de conciliación, pero son de corto alcance, si bien se conoce que existe una política como señala la primera pregunta, este debe abarcar a la mayoría de funcionarios posibles.

4.4 TENSIONES CONCILIATORIAS

De acuerdo al diagnóstico realizado, las principales tensiones conciliatorias son:

- Jornada de Trabajo extensas que no dan tiempo a la vida personal y familiar.
- Cumplimiento de horarios rígidos de inicio y fin de jornada.
- Dificultades para hacer uso de permisos administrativos.
- Cuidado de hijos/as pequeños/as.
- Actividades de capacitación realizadas fuera de jornada laboral.



Protocolo de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
Servicio Salud Iquique.

Código: CVL 2019

Edición: Tercera Edición

Fecha: 24/06/2019

Página: 16 de 27

Vigencia: 2 años

V. ÁMBITOS DE CONCILIACIÓN



A continuación se señalan las principales acciones y beneficios institucionales, orientados a resolver las principales tensiones conciliatorias existentes en la Dirección del Servicio de Salud Iquique, que podrían transformarse en factores protectores y mejorar la salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Las acciones se estructuran de acuerdo al ámbito de conciliación asociados a las tensiones conciliatorias detectadas, describiendo cada una de ellas.

5.1 DERECHOS LABORALES

Los derechos de los funcionarios y funcionarias en este ámbito, están establecidos en el código del trabajo, lo cual por defecto y magnitud al ser derechos fundamentales, se hace extensivo a los funcionarios públicos a través de estatuto administrativo.

Permisos generales y/o derechos asociados.

Flexibilidad horaria: Se establece un intervalo de horas de entrada de 7:30 a 9:00 am, en pos de la organización de la jornada laboral que mejor se adapte a las necesidades de los/as funcionarios/as, previo acuerdo y autorización de su jefatura.

Permiso Administrativo: Beneficio concedido por Ley a todos/as los/as funcionarios/as, que permite ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por 6 días hábiles al año con goce de remuneraciones. Estos permisos pueden fraccionarse en días o medio día.

Permiso por horas compensatorias: Otorgados por realización de trabajos extraordinarios, solicitados y autorizados con anticipación, de acuerdo a procedimiento específico del Servicio.

Permiso por fallecimiento de:

Padres: 3 días hábiles a partir de la fecha de fallecimiento del padre o la madre.

Hijo/as: 7 días corridos a partir de la fecha de fallecimiento del hijo/a.

Fallecimiento cónyuge: 7 días corridos a partir de la fecha de fallecimiento del cónyuge.



5.2 DERECHOS PARENTALES

Permisos relacionados con la maternidad y la paternidad:

Considerando que en este ámbito se establecen permisos relacionados directamente con la protección de la maternidad, paternidad y vida familiar, el Servicio generará todas las condiciones para que los funcionarios y funcionarias puedan hacer uso de ellos.

Permiso para dar alimento al Hijo/ja: Permiso de una hora diaria para dar alimento a hijo /a menor de 2 años, el cual se puede utilizar al inicio o al término de la jornada (retrasando el ingreso o adelantando al salida) o usando dos medias horas durante la jornada (previa organización con Jefatura e informado a oficinas de Gestión de Personas). En el caso que ambos padres trabajen, este permiso puede ser utilizado por el padre (de común acuerdo con la madre), lo cual deberá ser comunicado al Depto. de Gestión de Personas o a la Of. De Personal con la debida anticipación.

Descanso Pre y Post natal: La funcionaria tiene derecho a un descanso de maternidad de seis semanas (42 días) antes del parto y doce semanas después de él (84 días). Ambos descansos son respaldados con licencia médica pre y post natal. La ley establece que si el parto se produce después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entiende prolongado hasta el nacimiento del niño/a y desde la fecha de este se contara el descanso post natal.

Permiso Post Natal Parental: Corresponde al tiempo de descanso inmediatamente siguiente al periodo de descanso post natal. Este descanso es de carácter irrenunciable y con derecho a subsidio. La ley lo establece a favor de la madre y es un por periodo de 12 semanas, el cual puede extenderse a 18 semanas, si la madre (o el padre en su defecto) decide incorporarse al trabajo por media jornada laboral.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de este permiso, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que la funcionaria indique y darán derecho a subsidio establecido en la misma norma, calculado en base a sus remuneraciones.

En el caso en que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, con anticipación a la fecha en que hará uso del permiso.



Permiso por nacimiento de hijo/a para el padre: el padre tiene derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo/, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto (de forma continua) o bien, podrá distribuir este permiso dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Es importante explicitar el fuero maternal, el cual es un derecho de la madre, el cual la protege de toda desvinculación laboral desde el inicio del embarazo hasta 1 año después de expirado el descanso post natal. (1 año 84 días de edad del hijo/a).

En el ámbito de Cuidados Infantiles.

Sala cuna: la Red del servicio de salud Iquique cumple con la obligación legal de brindar acceso a sala cuna a todas las funcionarjas con hijos menores de 2 años que lo soliciten.

Beneficio de Jardín infantil y Club escolar: aun cuando no es un requisito legal, la Red del Servicio de Salud Iquique, cuenta con un jardín infantil y un club escolar, con cupos limitados.

5.3 DESARROLLO PERSONAL

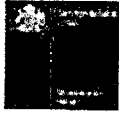
Permisos asociados a las capacitaciones.

Capacitación presencial dentro de la jornada laboral: las capacitaciones se realizaran dentro de la jornada laboral. De manera excepcional se podrán programar actividades fuera de la jornada laboral, las cuales darán derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a clases.

Capacitación e- learning dentro de la jornada laboral: se contemplan horas dentro de la jornada laboral para el desarrollo de los módulos de e-learning.

5.4 APOYO ECONOMICO E INTEGRACION FAMILIAR

Los beneficios de apoyo económico en el Servicio de Salud Iquique, están dado principalmente por el Servicio de Bienestar al cual los funcionarios y funcionarias (tutelares o contratadas) pueden afiliarse voluntariamente.



Este apoyo se da en casos de: Subsidios económicos, Bono escolar, reembolso médicos, estímulos escolares, préstamos, aporte a cuidados infantiles, ayudas catastróficas, entre otros.

En cuanto a la integración familiar, se realiza la Celebración de Navidad Hijos/as de Funcionarios: Calidad de Vida laboral organiza actividades para los hijos e hijas de funcionarios/as, con el fin de celebrar la navidad e integrar a las familias de los trabajadores y trabajadoras en actividades recreativas.

Por otra parte, por medio de Bienestar y Calidad de vida se celebran convenios para funcionarios e hijos/as en gimnasios, talleres de baile, ópticas, centros de spa, entre otros que se realizan durante el año.

Por lo anterior, y basado en la elaboración del diagnóstico en torno a la materias de conciliación y a las tensiones conciliatorias existentes en el servicio, debemos establecer un plan de trabajo e indicadores de gestión, en torno a los cuales definir las actividades y prácticas en que la organización puede trabajar para contribuir al equilibrio y armonía de la vida laboral, familiar y personal de sus colaboradores y que pueden agruparse en distintos ámbitos de conciliación.



Protocolo de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
Servicio Salud Iquique.

Código: CVL 2019

Edición: Tercera Edición

Fecha: 24/06/2019

Página: 21 de 27

Vigencia: 2 años

VI. PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN



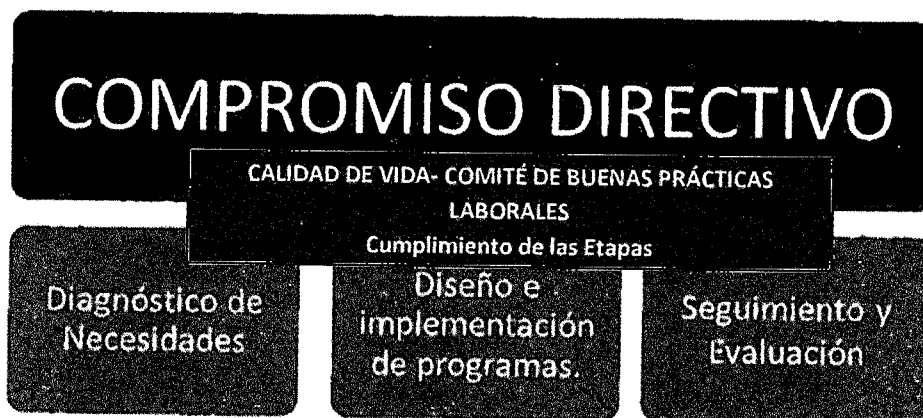
6.1 Objetivo:

El objetivo de este protocolo es ayudar a mejorar la conciliación, tanto en los servicios como en las personas, identificando una serie de acciones que ayuden a las unidades a mejorar la gestión de sus recursos humanos, facilitando a mujeres y hombres unas pautas que les permitan encontrar el equilibrio entre su vida personal, familiar y profesional.

6.2 Cobertura:

Aplica a todos los funcionarios/as del Servicio de Salud Iquique, independiente de su situación contractual y estamentos.

6.3 Responsables:





Protocolo de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
Servicio Salud Iquique.

Código: CVL 2019

Edición: Tercera Edición

Fecha: 24/06/2019

Página: 23 de 27

Vigencia: 2 años

VII. PLAN DE CONCILIACION

Protocolo de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
Servicio Salud Iquique.

Código: CVL 2019
Edición: Segunda Edición
Fecha: 18/06/2019
Página: 24 de 27
Vigencia: 2 años

7.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Conciliación laboral	Difusión del protocolo de conciliación 2019	Fotografía y/o correos.	Calidad de vida laboral. CBPL	2019
Cuidados infantiles	Dar cumplimiento a la ley 20.832 del Mineduc, que autoriza funcionamiento de los establecimientos de educación parvularia.	Documento que acredite entrega de carpetas. (EJ. ORD. MEMO, Actas.)	SDGYP HETG.	2019
Jornada Laboral	Implementar flexibilidad horaria en algunos servicios, para disminuir los principales factores de las tensiones conciliatorias.		Calidad de vida Laboral. CBPL	2019
Derecho Parental	Reporte de trabajadoras mujeres que hacen uso del permiso de lactancia	Reporte planilla trimestral.	Unidad de personal DSSI	2019-2020
Derecho Parental	Reporte de trabajadores hombres que hacen uso del permiso parental post-natal.	Reporte planilla trimestral.	Unidad de personal DSSI	2019-2020
Integración Familiar	Realizar /Talleres o Capacitaciones Educativas sobre diversos temas de inquietud de la vida Familiar a los funcionarios /as, relacionadas con la conciliación vida personal y familiar con el trabajo.	Fotografía y/o lista de asistencia	Calidad de vida Laboral.	2019-2020
Integración Familiar	Realizar Actividades masivas de Integración familiar para los funcionarios/as.	Fotografías	Calidad de vida Laboral.	2019-2020
Cuidado Infantil	Reporte de la cobertura de Sala Cuna, Jardín infantil y Club escolar.	Reporte planilla mensual	Jardín infantil	2019-2020
Cuidado Infantil	Compra de implementos para Sala cuna y Jardín infantil Capullito	Fotografías y/o factura de compras.	Jardín infantil Bienestar	2019-2020
Cuidado Infantil	Mejorar el espacio y las condiciones de Infraestructura para que los niños y niñas puedan realizar sus actividades diarias.	Fotografías y/o factura de compras.	Calidad de vida laboral.	2019-2020
Apoyo Económico	Difundir beneficios otorgados por Servicio de Bienestar en áreas de educación, salud, esparcimiento y otros para visualizar la oferta entre todos/as los/as funcionarios/as de la Institución.	Correos electrónicos, lista asistencia Inducción.	Bienestar Reclutamiento y Selección DSSI.	2019-2020



Protocolo de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
Servicio Salud Iquique.

Código: CVL 2019

Edición: Tercera Edición

Fecha: 24/06/2019

Página: 26 de 27

Vigencia: 2 años

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS



Protocolo de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
Servicio Salud Iquique.

Código: CVL 2019

Edición: Tercera Edición

Fecha: 24/06/2019

Página: 25 de 27

Vigencia: 2 años

7.2 EVALUACION

En la evaluación es importante definir cuáles serán las propuestas de continuidad y de mejoras para las tensiones persistentes, desde ahí desarrollar un plan de acciones para desarrollar la actualización y/o implementación de actividades.



Protocolo de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
Servicio Salud Iquique.

Código: CVL 2019

Edición: Tercera Edición

Fecha: 24/06/2019

Página: 27 de 27

Vigencia: 2 años

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, Presidencia de la República, Santiago, enero de 2015
- <http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/>"Buenas Prácticas Laborales (BPL) Conciliación vida personal y familiar con trabajo en los servicios públicos".
- Desarrollo realizado a partir de las orientaciones del Servicio Civil entregadas en documento "Buenas Prácticas Laborales (BPL) Conciliación vida personal y familiar con el trabajo en los servicios públicos", se recomienda revisar: "Desarrollo Humano en Chile", 2010, Género: Los Desafíos de la Igualdad Marzo 2010. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.