



Servicio de Salud Iquique
Subdirección de Gestión y
Desarrollo de las Personas
Depto. Calidad de Vida Laboral

RESOLUCION EXENTA N°

VISTOS: Estos antecedentes; Ley N° 19.937, del Ministerio de Salud, Art. 9 Dto. N° 140/2004, del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud Iquique; D.F.L. N° 01/2005, del Ministerio de Salud; Decreto N° 140/04, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; Artículos 79 y siguientes del D.F.L. N° 29 de 2004 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18834, sobre Estatuto Administrativo; 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”; Resolución Exenta N° 779 de 2022, del Servicio de Salud Iquique que establece Orden de Subrogación en la medida de que los tres cargos subrogantes designados por el Decreto N° 38 de 2018 del Ministerio de Salud, se encuentren impedidos o vacantes; Resolución N° 1600/2008, N° 18/2017 y N° 6/2019, todas 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 Asistencia”, 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, a 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;

RESUELVO:

1) **Apruébese el Protocolo de Conciliación de Vida Personal y Familiar con el Trabajo, 4ta. Versión para los año 2022-2023 del Servicio de Salud Iquique.**

2) **Déjese constancia** que el Programa para la implementación del Protocolo de Conciliación de Vida Personal y Familiar con el Trabajo, 4ta. Versión para los año 2022-2023 del Servicio de Salud Iquique y todos sus anexos, forman parte de la presente Resolución.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



**PROTOCOLO DE CONCILIACION
DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO
4° VERSIÓN
SERVICIO SALUD IQUIQUE**

2022-2023

Elaborado por: <ul style="list-style-type: none">○ Paola Sagua Muñoz Trabajadora Social Depto. Calidad de Vida Laboral	Revisado por: <ul style="list-style-type: none">○ Luis Barraza Carvajal Subdirector (S) de Gestión y Desarrollo de las Personas ○ Eduardo Maldonado Saavedra Jefe Depto. (S) Calidad de Vida Laboral y Bienestar	Aprobado por: Rafael Villalobos Núñez Director (S) Servicio Salud de Iquique
Fecha: Noviembre 2022	Fecha: Noviembre 2022	Fecha: Noviembre 2022



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

Código: CVL 2022

Edición: Cuarta Edición

Fecha: 19/10/2022

Página: 2 de 24

Vigencia: 2 años

TEMARIO

PAGINA

INDICE	2
I INTRODUCCIÓN	3
II ORIENTACIONES GENERALES	4
2.1 Valores y Principios Básicos	5-6
2.2 Marco Legal y Administrativo	6-9
III MARCO TEÓRICO	10-13
3.1 Conceptos	14
IV PROCOLO DE CONCILIACIÓN	15-16
V PLAN DE TRABAJO	18
VI REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	20



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

Código: CVL 2022

Edición: Cuarta Edición

Fecha: 19/10/2022

Página: 3 de 24

Vigencia: 2 años

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 retos⁸ 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 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 cotidiana 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 cuarta versión del protocolo, se ajustada a la Tercera versión y Resolución Exenta N°3041 Con fecha 05 de julio 2019, realizando por segunda vez 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 2022

Edición: Cuarta Edición

Fecha: 19/10/2022

Página: 4 de 24

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:

Género: se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto.²

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.

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. En relación con realizar ajustes razonables es exigible y de cumplimiento inmediato, pero resulta necesario explicitar que el concepto se puede dividir en dos partes, “la primera impone una obligación jurídica positiva de proporcionar ajustes razonables, que constituyen una modificación o adaptación que sea necesaria y adecuada, cuando se requiera en un caso particular para garantizar el goce o ejercicio del derecho de una persona con discapacidad. La segunda parte asegura que los ajustes requeridos no impongan una carga desproporcionada o indebida al garante de los derechos.”

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.

² Definición de Género y Salud; Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>



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.

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 Nº 156 – sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Párrafo décimo primero del preámbulo, artículo 1°, Nº 1 y artículo 3°, Nº 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. 1°, 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. 3°, 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”.*



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

Código: CVL 2022

Edición: Cuarta Edición

Fecha: 19/10/2022

Página: 8 de 24

Vigencia: 2 años

- **Código de Buenas Prácticas Laborales (2006) para la Administración Central del Estado.**³

Instructivo Presidencial que en su *“Directriz N° 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.

- **Los Ajustes Razonables.**

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Chile en el año 2008, establece en su artículo 2 por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

³ [http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/“Buenas Prácticas Laborales \(BPL\) Conciliación vida personal y familiar con trabajo en los servicios públicos”](http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/“Buenas Prácticas Laborales (BPL) Conciliación vida personal y familiar con trabajo en los servicios públicos”).



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

Código: CVL 2022

Edición: Cuarta Edición

Fecha: 19/10/2022

Página: 9 de 24

Vigencia: 2 años

Por su parte, la Ley 20.422, en su artículo 8, señala que “los ajustes necesarios (sic) son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.”

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (de la ONU) ha sido claro en que el término “razonables” no debe interpretarse erróneamente como una cláusula de excepción; el concepto de “razonabilidad” no debería considerarse un elemento calificativo o modificador de la obligación. No es un medio de evaluar los costos del ajuste ni la disponibilidad de recursos – esto se hace en una etapa posterior, cuando se estima la “carga desproporcionada o indebida”. Por el contrario, la razonabilidad de un ajuste hace referencia a su pertinencia, idoneidad y eficacia para las personas con discapacidad”.

En este mismo ámbito de aplicación, la CGR ha señalado en su jurisprudencia que:

- a) Se ajusta a derecho la flexibilización de jornada de madre cuidadora de un hijo discapacitado, bajo las condiciones que se indican, ya que la normativa que regula la materia permite efectuar ajustes razonables a fin de que se le brinden los cuidados necesarios (reconsidera parcialmente Dictamen 46.187 del 2017)
- b) Se ajusta a derecho el fraccionamiento de feriado de porción que se indica respecto de quien cuida a una persona discapacitada, bajo las condiciones que se señalan, ya que la normativa que regula la materia permite hacer ajustes razonables a fin de que se le brinden los cuidados necesarios. (Dictamen 3.810 del 2017)



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

Código: CVL 2022

Edición: Cuarta Edición

Fecha: 19/10/2022

Página: 10 de 24

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”*. 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”*. 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:⁴

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.

⁴ 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, *Génesis*. Los Desafíos de la Igualdad. Marzo 2010. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo



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

Código: CVL 2022

Edición: Cuarta Edición

Fecha: 19/10/2022

Página: 13 de 24

Vigencia: 2 años

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 2022

Edición: Cuarta Edición

Fecha: 19/10/2022

Página: 15 de 24

Vigencia: 2 años

IV. PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN



4.1 Objetivo:

Ayudar a mejorar en la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo; identificando acciones que faciliten y ayuden a mejorar en las Unidades del Servicio de Salud Iquique, la gestión de sus recursos humanos ante el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.

4.2 Cobertura:

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

4.3 Responsables





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

Código: CVL 2022

Edición: Cuarta Edición

Fecha: 19/10/2022

Página: 17 de 24

Vigencia: 2 años

V. PLAN DE TRABAJO



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

Código: CVL 2022

Edición: Cuarta Edición

Fecha: 19/10/2022

Página: 18 de 24

Vigencia: 2 años

OBJETIVO	EJES	ACTIVIDAD	VERIFICADORES	RESPONSABLE	PERIODO
Ayudar a mejorar en la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo; identificando acciones que faciliten y ayuden a mejorar en las Unidades del Servicio de Salud Iquique, la gestión de sus recursos humanos ante el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.	Conciliación Laboral	Difusión del protocolo de Conciliación 2022 - 2023	Fotografías y/o correos	Calidad de Vida Laboral CBPL	2022-2023
	Cuidados Infantiles	Dar cumplimiento a la Ley 20.832 del MINEDUC, que autoriza funcionamiento de los establecimientos de Educación Parvularia	Documentos que acredite entrega de carpetas (ej.: Ord.; Memorándum; Actas; otros.)	SDGY P HETG	2022-2023
	Jornada Laboral	Velar por la adecuada implementación de la flexibilidad horaria para disminuir los principales factores de las tensiones conciliaciones		Calidad de Vida Laboral CBPL	2022-2023
	Derecho Parental	Reporte de trabajadoras mujeres que hacen uso del permiso de lactancia	Reporte Planilla Trimestral	Unidad de Personal DSSI	2022-2023
	Derecho Parental	Reporte de trabajadores hombres que hacen uso del permiso parental post-natal	Reporte Planilla Trimestral	Unidad de Personal DSSI	2022-2023
	Integración Familiar	Realizar/Talleres o Capacitaciones sobre diversos temas de inquietudes de la vida familiar a los funcionarios/as; relacionadas con la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Fotografías; Invitación; Lista de Asistencia; otros	Calidad de Vida Laboral	2022-2023
	Cuidado Infantil	Reporte de la Cobertura de Sala Cuna y Jardín Infantil Capullito	Reporte Planilla Mensual	Jardín Infantil	2022-2023
	Cuidado Infantil	Compra de implementos para Sala Cuna y Jardín Infantil Capullito; y Club Escolar	Fotografías; Facturas de Compras; Acta de Entrega	Jardín Infantil y Bienestar	2022-2023
	Apoyo Económico y Social	Difundir beneficios otorgados por el 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; Afiches; otros	Bienestar Reclutamiento y Selección DSSI	2022-2023



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

Código: CVL 2022

Edición: Cuarta Edición

Fecha: 19/10/2022

Página: 19 de 24

Vigencia: 2 años

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS



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

Código: CVL 2022

Edición: Cuarta Edición

Fecha: 19/10/2022

Página: 20 de 24

Vigencia: 2 años

6.1 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”](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.



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

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el código de verificación: 1913284-ec7c3b en:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/>