



**APRUEBA “PROTOCOLO DE  
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL,  
LABORAL Y FAMILIAR” E INSTRUYE SU  
USO**

**RESOLUCIÓN EXENTA N° 853**

**VALDIVIA, 28 de agosto de 2020**

**VISTOS:**

Lo dispuesto en la L.O.C N° 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se fijó por D.F.L N°1 (19.653) de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; la Ley 19.880 Que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de Los Órganos de la Administración Del Estado. la L.O.C. N°19.175 sobre Gobierno y Administración Regional; la Ley N° 20.174 de 2007 que crea la XIV Región de Los Ríos; el Instructivo Presidencial N°1 sobre buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado; la resolución N°7 de 2019, de la Contraloría General de la República, el Decreto N°421 de 11 de marzo de 2018 del Ministerio del Interior que nombra al Intendente Titular, de la Región de Los Ríos.

**CONSIDERANDO:**

1. Que de acuerdo a la Resolución Exenta 2347 del 31 de diciembre de 2019, que aprueba el convenio de desempeño colectivo de fecha 29 de noviembre de 2019, suscrito entre el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y el Intendente y Ejecutivo del Gobierno Regional de Los Ríos, mediante el cual se han definido las metas de gestionar cumplir durante el año 2020, para tener derecho al incremento por desempeño colectivo establecido en el artículo 7° de la Ley 19.533.
2. Resolución afecta N° 1, del 11 de mayo de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el Artículo 2°, Letra Q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882, específicamente el Título VII “Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral”, Artículo 42°, que establece que *“Los Servicios Públicos deberán elaborar y aplicar un protocolo de conciliación, para compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales de sus funcionarios, que consideren, entre otros, las características de la organización del trabajo, de sus personas y principales tensiones conciliatorias. Para elaborar este protocolo, los servicios deberán realizar diagnósticos que evidencien sus necesidades particulares y tensiones conciliatorias, según datos sociodemográficos de la organización”*.
3. Las “Orientaciones para la elaboración de Protocolos de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo”, Servicio Civil, 2018, confeccionadas para contribuir a contar con Buenas Prácticas Laborales en estos ámbitos en los servicios públicos, a partir de un conjunto de acciones que aborden eficazmente las tensiones conciliatorias al interior de cada institución.

**RESUELVO:**

1.- APRUÉBASE el “PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR”, el que se adjunta y se entiende parte integrante de esta resolución y cuyo tenor es el siguiente:

**PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR**

**Contenido**

<u>INTRODUCCIÓN</u> .....	3
<u>COMPROMISO DIRECTIVO</u> .....	3
<u>OBJETIVOS DE LA CONCILIACIÓN PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</u> .....	4
<u>AMBITO DE APLICACIÓN</u> .....	4
<u>DEFINICIONES</u> .....	4
<u>PRINCIPIOS ORIENTADORES</u> .....	6
<u>FUENTE NORMATIVA RELACIONADAS CON CONCILIACION</u> .....	6
<u>ACTIVIDADES</u> .....	8
<u>PLAN DE TRABAJO: MEDIDAS DE CONCILIACION</u> .....	8
<u>PROCEDIMIENTOS</u> .....	11
<u>PROGRAMA DE CONCILIACION PARA FUNCIONARIOS DEL GORE DE LOS RÍOS</u> .....	14
<u>INDICADORES DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO</u> .....	15
<u>ANEXO N° 1</u> .....	17
<u>ANEXO N° 2</u> .....	21



## **INTRODUCCIÓN**

La importancia de adoptar acciones y prácticas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo para los servicios públicos, radica en evidenciar el respeto al funcionario, al entender que existen distintas realidades individuales que se deben enfrentar y conciliar, para cumplir adecuadamente tanto el rol laboral como el personal o familiar, construyendo así un equilibrio entre la calidad de vida y trabajo, es por esto que el Departamento de Personal de la Región de los Ríos junto al Código de Buenas Prácticas Laborales (2006) y el Instructivo Presidencial Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado (2015) han desarrollado este Protocolo de Conciliación ante la necesidad de mantener un equilibrio entre la calidad de vida y el trabajo, para una integración tanto en lo familiar, laboral y personal.

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 el respeto, reconocimiento y les permitan el desarrollo y conciliación entre la vida y el trabajo.

Es por esto, que a partir de este Instructivo Presidencial, los servicios públicos fueron mandatados a “Desarrollar acciones de conciliación de las responsabilidades laborales con obligaciones familiares”; esto tomado 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”

Específicamente, para la implementación del IP elaboradas por el Servicio Civil, establece que los servicios públicos deberán establecer un Protocolo de Conciliación para generar condiciones en las instituciones públicas que permitan a sus funcionarias y funcionarios, compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales, que consideren las características de la organización del trabajo, sus personas y principales tensiones existentes.

La importancia de adoptar acciones y prácticas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo para los servicios públicos, radica en evidenciar el respeto al funcionario, al entender que existen distintas realidades individuales que se deben enfrentar y conciliar, para cumplir adecuadamente tanto el rol laboral, como el personal o familiar.

La conciliación aporta solidez y una mejora continua hacia la excelencia en el servicio ofrecido, además de potenciar a las personas dentro de su entorno laboral y a su vez optimizar los recursos internos de la organización, por lo mismo es que como objetivo principal apostamos por las personas y dirigir sus actuaciones hacia una mejora de su calidad de vida y bienestar social, facilitando y fomentando el equilibrio entre la vida laboral y personal tanto en los hombres como en las mujeres que trabajan dentro de la organización, de esta manera desarrollarse de mejor forma en la esfera individual, pública y privada.

## **COMPROMISO DIRECTIVO**

El Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Los Ríos, en su búsqueda de la excelencia y la entrega de un servicio de calidad a la ciudadanía, se ha comprometido en trabajar en la elaboración de un Protocolo de Conciliación, elaborando un diagnóstico que permita identificar tensiones conciliatorias y a partir de ellas establecer acciones que permitan subsanarlas, impulsando y promoviendo medidas de conciliación y generando ambientes laborales favorables para quienes trabajan en el Gobierno Regional de Los Ríos.

En este sentido, el Jefe de Servicio y sus jefaturas se encuentran comprometidos en apoyar el levantamiento de información, socializar e implementar las medidas conciliatorias establecidas en la mesa de trabajo.

## **OBJETIVOS DE LA CONCILIACIÓN PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR**

El objetivo de este procedimiento es resaltar, desde el punto de vista práctico, aquellas dimensiones en las que, el Gobierno Regional de Los Ríos, puede colaborar efectivamente para que sus trabajadores y trabajadoras puedan contar con espacios temporales, laborales y familiares, debidamente diferenciados, en el sentido de:

- 1) Promover iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales.
- 2) 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.
- 3) 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.

## **AMBITO DE APLICACIÓN**

Su aplicación será a todos los funcionarios/as del Gobierno Regional de Los Ríos independientemente de su calidad jurídica, como planta, contrata, código del trabajo y personal de honorarios.

## **DEFINICIONES**

### ***¿Qué es la conciliación personal, familiar y laboral?***

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Por lo tanto, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las oportunidades para mujeres y hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Las acciones conciliatorias, vienen a intentar articular las demandas que surgen desde tres esferas de la vida:





La conciliación de estas tres acciones trae beneficios positivos tanto como para los funcionarios como también para la organización.

### ***Beneficios de la conciliación en la organización***

Los beneficios que trae consigo la incorporación de la estrategia de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal tienen relación con:

#### **1. Gestión de Personal**

- Mejora de la satisfacción y motivación personal
- Mejora el clima laboral
- Mejora la gestión y planificación del tiempo
- Disminuye el estrés y los conflictos laborales
- Aumento de eficiencia

#### **2. Gasto de Personal**

- Aumenta la retención del talento calificado
- Disminución en los costos de reclutamiento y formación
- Fideliza a las trabajadoras y trabajadores de la organización.

#### **3. Mayor Productividad y rendimiento**

- Mayor motivación y compromiso con el trabajo que realiza cada funcionario.
- Aumenta el rendimiento.
- Mejora la participación de los funcionarios/as en los objetivos del Gobierno Regional

#### **4. Acrecentamiento de la imagen del Servicio**

- Incentivo de trabajadores y trabajadoras que valoran un servicio comprometido con la conciliación y la igualdad.
- Aumento del prestigio del servicio al ser percibido de mejor manera por la ciudadanía.
- Potencia valores institucionales de compromiso, excelencia, empatía.

### ***¿Qué es la Corresponsabilidad?***

La Corresponsabilidad es la 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.

### ***¿Qué son las medidas y acciones de Conciliación?***

Son 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.

## **PRINCIPIOS ORIENTADORES**

Los principios orientadores que serán considerados para este protocolo son los siguientes:

### **1) Igualdad de oportunidades y no discriminación**

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, tratando de fomentar una diferenciación no dependiente entre cada una de estas dimensiones.

### **2) Equidad**

Promover un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y personal, con perspectiva de género y no una referencia tradicional de segregación por sexos.

### **3) Revalorización de la función pública**

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, con el objetivo de contar con servicios públicos comprometidos, con espacios de desarrollo y empleabilidad, motivados y que ejercen la función pública de cara a la ciudadanía.

## **FUENTE NORMATIVA RELACIONADAS CON CONCILIACION**

Las medidas legales y políticas que poseen como principal objetivo la conciliación de la vida familiar y laboral, buscan impulsar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Responsabilidades que derivan de la formación y cuidado de hijos, estas asumidas como una función de ambos padres, además de la responsabilidad del estado y la sociedad. Bajo esta noción el concepto maternidad es incorporado a un conjunto de pautas que tratan de prosperar en materia de empleo, en la medida de buscar medios para llevar a cabo una corresponsabilidad parental, a través de una compatibilidad de los deberes familiares y laborales.

### **1.1. Marco Normativo Nacional**



La normativa nacional para permitir el derecho del trabajo y la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, es una serie de procedimientos que almacenan este principio y que tienen como meta evitar escenarios de discriminación en el lugar de trabajo por trabajadores/as que poseen responsabilidades familiares, por lo cual el Estado de Chile, mediante la Constitución Política de la República de Chile, artículo 1° (inciso segundo y cuarto) y artículo 5°, inciso segundo, hace referencia a los antecedentes presentados a continuación:

- 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".

### 1.2. Marco Normativo Internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) presenta interés bajo una mirada de armonía en el trabajo y la familia, por lo que anuncia el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el que se indica los problemas y necesidades a las que se enfrentan trabajadores con responsabilidades familiares, estos tienen derecho a protección y a no recibir discriminación en su lugar de trabajo por esta situación.

El Estado de Chile ratifica este convenio en 1994, comprendiendo al Estado a tomar medidas necesarias para el desarrollo efectivo de las disposiciones señaladas por este Convenio, de acuerdo a la ley y a la práctica.

Instrumento internacional que indica, en su 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. 1°, N° 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°, N° 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".

### 1.3. Estatuto Administrativo

Texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.334 (DFL N° 29/2004), en su artículo 89°, inciso segundo hace referencia que los servicios de la administración pública, quedaran sujetos a la

normativa del Código del Trabajo. En los artículos 194° a 208°, Título II, libro II del Código del Trabajo, se encuentran las normas sobre estas materias, contemplando:

- Permiso para ausentarse del trabajo durante un periodo antes y después del alumbramiento.
- Fuero Maternal o garantía de conservar el empleo.
- Subsidio o garantía de contar con un ingreso durante el período de ausencia legalmente permitido.
- Prohibición de desempeñar trabajos perjudiciales para la salud durante el tiempo de embarazo.
- Mecanismos para el cuidado del hijo pequeño: sala cuna, permiso para alimentación a su hija o hijo.
- Cuidado por uno de los padres en caso de enfermedad grave del hijo o hija.

La normativa vigente del Estatuto Administrativo, también contempla algunos permisos especiales para conciliar responsabilidades laborales con obligaciones familiares, tal es el caso del otorgamiento de permiso laboral por muerte de parientes, donde en su artículo 104° bis (DFL N° 29/2004) indica que todo funcionario tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66° del Código del Trabajo.

Además, el artículo 109° (DFL N° 29/2004), se hace referencia al permiso para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis (6) días hábiles en el año calendario con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días.

## **ACTIVIDADES**

### ***Diagnóstico Inicial***

Con la finalidad de conocer la percepción de los funcionarios y la organización en materia de tensiones conciliatorias se aplicó una encuesta on line, la cual fue respondida por una muestra relevante de funcionarios (76 personas). La encuesta aplicada y los resultados de la aplicación, se encuentran detalladas en anexos.

### ***Definición de un Plan de Trabajo e Indicadores***

A partir del diagnóstico se diseñó un Plan de trabajo, responsables e indicadores que permitirán dar seguimiento al Programa.

## **PLAN DE TRABAJO: MEDIDAS DE CONCILIACION**

Las medidas de conciliación son un conjunto de medidas que se adoptan de manera voluntaria dentro de la organización, enfocadas en entregar un servicio de calidad a las personas y a dar respuesta a las principales tensiones conciliatorias que se puedan dar dentro del marco regulatorio que rige a los Servicios Públicos, buscando siempre impulsar y promover condiciones que favorezcan y faciliten el desarrollo las responsabilidades laborales y familiares.

En seguida se presentan una serie de iniciativas a tener en cuenta, destinadas para el desarrollo óptimo del procedimiento de conciliación en la organización.

### **a.- Medidas Generales**



Medidas de Conciliación	Descripción de las Medidas a Conciliar	Responsable
Responsable del Programa de Conciliación	Nombrar a un funcionario a cargo de las demandas conciliatorias del universo total de funcionarios GORE de Los Ríos.	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas
Seguimiento de las Tensiones Conciliatorias	Mediante la aplicación de una encuesta (Anexo 1), se hará seguimiento a las tensiones existentes, se establecerá el grado de satisfacción de los funcionarios para facilitar las medidas conciliatorias.	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas
Reuniones Semestrales para ver Temas Conciliatorios	En base al seguimiento de las Tensiones Conciliatorias realizar reuniones con los funcionarios para ver Temas Conciliatorios.	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas y Jefatura DAF

#### b.- Jornada Laboral

Medidas de Conciliación	Descripción de las Medidas a Conciliar	Responsable
Flexibilidad Horaria	Los funcionarios pueden decidir su hora de inicio y termino de su jornada laboral en un rango de horas consensuado, siempre cumpliendo con la carga horaria establecida.	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas
Flexibilidad horario de colación	Los funcionarios podrán modificar su horario de colación en el caso de tener alguna necesidad personal, de común acuerdo con su jefatura.	Jefe de Departamento correspondiente
Permiso para trámites menores	Los funcionarios que necesiten un permiso para asunto personal de tiempo corto (menor a 1 hora) podrán optar a este permiso, debiendo devolver el tiempo ocupado al final de la jornada.	Jefe de Departamento correspondiente
Fomentar espacios de capacitación dentro de la jornada laboral	Los cursos de capacitación y perfeccionamiento del Plan Anual de Capacitación, deberán realizarse en horario laboral y ofrecerlos vía on line.	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas - Comité de Capacitación
Pago de cuentas por Internet	Se permitirá el acceso a portales de pago web, de páginas bancarias y de consumos básicos a fin de facilitar el cumplimiento de pagos personales, para evitar ausentarse en horario de trabajo	Unidad de Informática

#### c.- Derechos Parentales:

Medidas de Conciliación	Descripción de las Medidas a Conciliar	Responsable
Pago del costo del servicio de sala cuna	El Servicio pagará la sala cuna escogida por las funcionarias, de acuerdo a sus necesidades. (*)	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas- Unidad de Adquisiciones
Subsidio Jardín Infantil	El Servicio de acuerdo a su presupuesto pagará a los funcionarios un valor fijo mensual por funcionario, de ayuda en el gasto de jardín infantil en que se incurra, por sus cargas familiares de 2 a 5 años 11 meses, que se	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas

	encuentren cursando nivel preescolar.(*)	
Días de Permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar	Se harán extensibles los beneficios a los trabajadores establecidos en el código del trabajo, otorgando días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar.	
Permisos Pro Familia	Permisos especiales en caso de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- horas médicas, dentista, reuniones de jardín, colegio.</li> <li>- Asistencia al primer día de clases de hijos/as para funcionarios GORE.</li> <li>- Asistencia al último día de clases en caso de graduación de hijo/a de funcionario GORE.</li> </ul> Estos permisos se otorgarán hasta un máximo de 2 horas semanales, las que podrán ser trabajadas inmediatamente antes o después del permiso solicitado, recuperando las horas al final de la jornada, cumpliendo con la carga horaria de 44 horas semanales.	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas y Jefatura Directa correspondiente
Promoción del uso de los derechos parentales	El Servicio entregará información especial a quienes vayan a ser padres, referente al permiso post natal parental, beneficios para hombres, fueros asociados y derecho de lactancia y sala cuna.	
Uso del permiso de alimentación (lactancia)	La funcionaria podrá definir de acuerdo a sus necesidades el horario que más le acomode para asistir a su hijo/a, el que será autorizado por su Jefatura, otorgando para ello, todas las facilidades.	

(\*) Por restricciones indicadas en la Ley de Presupuesto, estos beneficios corresponden sólo al personal de planta y contrata.

#### d.- Apoyo Económico:

Medidas de Conciliación	Descripción de las Medidas a Conciliar	Responsable
Bono por matrimonio, natalidad y defunción (*)	El Servicio a través de su Servicio de Bienestar, entrega bonos de ayuda en los casos mencionados.	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas Servicio de Bienestar
Bonos Escolares, Becas de Estudio (*)	El Servicio Administrativo y Caja los Andes entregan bonos de ayuda a los asociados en los casos mencionados.	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas, Servicio de Bienestar
Seguro Médico complementario (*)	El Servicio de Bienestar del Gobierno Regional de Los Ríos, proporciona un seguro de salud a sus afiliados.	Servicio de Bienestar

(\*) Sólo para afiliados al Servicio de Bienestar y para funcionarios Públicos.

#### e.- Integración Familiar:

Medidas de Conciliación	Descripción de las Medidas a Conciliar	Responsable
Convenios de recreación, Vacaciones	El Servicio de Bienestar procurará establecer convenios con centros de recreación y vacacionales, haciendo más asequible el precio	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas –



	y forma de pago de funcionarios.	Servicio de Bienestar.
Actividades recreativas con las familias	Fomentar actividades deportivas a través del Deportivo.  Actividades deportivas y de esparcimiento con horario protegido.	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas - Deportivo GORE- Bienestar GORE
Fiesta de Navidad	El Servicio celebrará este día con los hijos de los funcionarios, haciendo una fiesta para padres e hijos en la que podrá participar todos los funcionarios con horario protegido.	Servicio de Bienestar

#### f.- Desarrollo Personal:

Medidas de Conciliación	Descripción de las Medidas a Conciliar	Responsable
Escuela para Padres	Se desarrollarán charlas y se entregará información respecto de temas de familia.	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas
Programas de autocuidado y vida saludable	Se harán gestiones para hacer exámenes médicos preventivos en el Servicio, tales como PAP, operativo EMPA, operativos oftalmológicos y dentales.	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas
Asesoría financiera	Se desarrollarán charlas de manejo de finanzas personales y control de endeudamiento, así también como asesorías personales.	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas
Programa Pre-Jubilatorio	Orientar antes, durante y después de la jubilación, para generar una calidad de vida en las personas, que les permita seguir disfrutando con plenitud de su vida.	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas
Fijar un horario especial en caso de estudios de Magister/ doctorado	Los funcionarios solicitar el otorgamiento de un horario especial al Jefe de Servicio a fin de asistir a programas de especialización (sólo Magister/ Doctorado), siempre cumpliendo con la carga horaria semanal establecida de 44 horas.	Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas

#### PROCEDIMIENTOS

A continuación se entregan los diversos procedimientos a seguir para cada una de las medidas de conciliación:

##### **Medidas Generales**

Responsable del Programa de Conciliación: El funcionario responsable será el encargado de determinar los procedimientos a seguir en la solicitud de conciliación de la persona que lo solicite o sea pertinente realizar, ofreciendo total imparcialidad en el conflicto laboral a tratar. En el caso de que el encargado hubiese agotado todos los recursos posibles, será el encargado de Depto. de Gestión de Personas el encargado de determinar los pasos a seguir durante el proceso.

Seguimiento de las Tensiones Conciliatorias: Se realizara una encuesta, para conocer el grado de satisfacción de los funcionarios y hacer un seguimiento a cada una de las tensiones conciliatorias para poder mejorar estas.

Reuniones Semestrales para ver Temas Conciliatorios: Una vez ya realizada la encuesta, se establecerán reuniones programadas con los Jefes de los distintos departamentos, para conocer impresiones del programa en ellos y los demás funcionarios, con el propósito de incorporar nuevas propuestas y mejorar las ya existentes.

### ***Jornada Laboral***

Flexibilidad Horaria: Esta permite que nuestros funcionarios cuenten con una mayor autonomía con su tiempo, lo que colabora a personas con necesidades de conciliación familiar y/o personal, reduciendo problemas de compatibilización en las responsabilidades laborales y familiares. En nuestro caso, la flexibilidad consiste en la posibilidad de ingresar a la jornada laboral entre las 8:00 y 9:00 horas, cumpliendo un total de 9 horas de trabajo de lunes y jueves y los días viernes 8 horas.

Flexibilidad en Horario de Colación: Esta permite que nuestros funcionarios cuenten con una mayor autonomía con su tiempo, lo que colabora a personas con necesidades de conciliación familiar y/o personal, reduciendo problemas de compatibilización en las responsabilidades laborales y familiares. En nuestro caso, la flexibilidad en horario de colación, consistirá en la posibilidad de adecuar el horario en caso de tener alguna necesidad o compromiso personal, entre las 12:00 y 15:00 hrs, previa comunicación con la Jefatura a cargo.

Permiso para trámites menores: Los funcionarios que necesiten hacer un trámite personal de corta duración (máximo 1 hora) podrán solicitar este permiso a su Jefe Directo y deberán registrar la salida y entrada en el libro que posee cada división, dicho tiempo deberá ser recuperado al final de la misma jornada laboral.

Fomentar espacios de capacitación dentro de la jornada laboral: Los cursos de capacitación y perfeccionamiento del Plan Anual de Capacitación, deberán realizarse en horario laboral y ofrecerlos vía on line, a fin de no utilizar tiempo destinado a la familia o de uso personal para estos fines.

Pago de Cuentas por Internet: Como una medida de conciliación, se permitirá el acceso a portales de pago web, de páginas bancarias y de consumos básicos a fin de facilitar el cumplimiento de pagos personales, para evitar ausentarse en horario de trabajo, ocupar permisos especiales o tiempo de uso familiar y/o personal, en este tipo de trámite.

### ***Derechos Parentales***

Pago del costo del servicio de sala cuna: El Servicio pagará la sala cuna de acuerdo a la normativa, al no tener una sala cuna propia, el Servicio permitirá a las madres, escoger la sala cuna que mejor se ajuste a sus necesidades, de no ser posible, se hará lo posible para entregar alternativas, a fin de permitir elegir, de acuerdo a sus necesidades. Beneficio sólo para funcionarios de planta y a contrata.

Subsidio de Jardín Infantil: El Servicio de acuerdo a su presupuesto pagará a los funcionarios un valor fijo mensual de ayuda en el gasto de jardín infantil en que se incurra, por sus cargas familiares de 2 a 5 años 11 meses, que se encuentren cursando nivel preescolar. Beneficio sólo para funcionarios de planta y a contrata.

Días de Permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar: Se harán extensibles los beneficios a los trabajadores establecidos en el código del trabajo, otorgando días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar. En caso de muerte de padre o madre, el trabajador tendrá derecho a tres días hábiles de permiso pagado. En caso de muerte de hijo, el trabajador tendrá derecho a 7 días corridos de permiso pagado. En caso de muerte del cónyuge o conviviente civil, el funcionario tendrá derecho a 7 días de permiso pagado.



Permisos Pro-Familia: Con la finalidad de ayudar en la Conciliación de las responsabilidades laborales con las familiares, a los funcionarios del Gobierno Regional de Los Ríos, se les otorgarán permisos especiales en los siguientes casos:

- Padres y Madres podrán asistir al primer día de clases de su hijo/a (menor de 18 años).
- Padres y Madres tendrán la posibilidad de asistir al último día de clases de su hijo/a, siempre y cuando este sea su último día previo a una graduación (ejemplo: kínder, Octavo Básico, Cuarto Medio).
- Padres y Madres tendrán la posibilidad de asistir al examen de grado de su hijo.
- Padres y Madres podrán asistir a reuniones de jardín y colegio.
- Los funcionarios del Gobierno Regional de Los Ríos podrán asistir a controles médicos y dentales personales, de sus hijos o padres mayores.

Estos permisos se otorgarán hasta **un máximo de 2 horas diarias**, pudiendo utilizarse **sólo 1 vez en una semana**, siendo recuperadas estas horas con trabajos a continuación de la jornada durante la misma semana que se solicita el permiso, cumpliendo con la carga horaria de 44 horas semanales.

Promoción del uso de los derechos parentales: El Servicio entregará información especial a quienes vayan a ser padres, referente al permiso post natal parental, beneficios para hombres, fueros asociados y derecho de lactancia, sala cuna y bonos y trámites asociados a nacimientos.

Uso del permiso de alimentación (lactancia): La funcionaria podrá definir de acuerdo a sus necesidades el horario que más le acomode para alimentar a su hijo/a, el que será autorizado por su Jefatura, otorgando para ello, todas las facilidades.

### ***Apoyo Económico***

Bono por matrimonio, natalidad y defunción: El Servicio a través de su Servicio de Bienestar, fomentará considerar dentro de su presupuesto bonos por matrimonio, natalidad y defunción, debiendo considerarlos si es que la caja de compensación a la cual el Servicio se encuentra afiliada no tiene beneficios asociados. Del mismo modo, deberá difundir la existencia de estos bonos y el procedimiento para su obtención. Beneficio sólo para funcionarios públicos de planta y a contrata.

Bono Escolar, Becas de estudio: El Servicio Administrativo, entrega a sus funcionarios un bono escolar por cargas familiares que se encuentren cursando estudios entre los 4 y 24 años de edad. Del mismo modo, la caja de compensación a la cual se encuentra afiliado el Servicio entrega beneficios económicos o becas de estudios a cargas con desempeño académico destacado y por matrícula en estudios superiores, tanto a cargas como afiliados. Se deberá difundir la existencia de estos bonos y el procedimiento para su obtención. Beneficio sólo para funcionarios públicos de planta y a contrata.

Seguro médico complementario: El Servicio de Bienestar del Gobierno Regional de Los Ríos, proporciona a sus afiliados un seguro complementario de salud al estar afiliado al Servicio. Beneficio sólo para afiliados al Servicio de Bienestar.

### ***Integración Familiar***

Convenio de recreación, vacaciones: El Servicio de Bienestar del Gobierno Regional de Los Ríos, deberá procurar establecer convenios con centros de recreación y vacacionales, haciendo más asequible el precio y forma de pago a los funcionarios y sus familias.

Actividades recreativas con las familias: El Servicio Administrativo debe fomentar el funcionamiento del Deportivo del GORE Los Ríos, promoviendo en conjunto actividades recreacionales para nuestros funcionarios mediante clases de Zumba o Baile Entretenido, Talleres de Yoga, entre otros, además de

realizar actividades deportivas como partidos de fútbol, campeonatos internos entre funcionarios de Tenis de Mesa, asistencia a corridas familiares como grupo de funcionarios, entre otros.

Tanto en actividades deportivas como en actividades de esparcimiento como el aniversario y fiesta de navidad, se debe contar con horario protegido, con la intención de que ningún funcionario pueda perderse la oportunidad de asistir a alguna actividad o no tener la opción de participar de alguna de estas.

Fiesta de Navidad: El Servicio de Bienestar del Gobierno Regional de Los Ríos, organizará una Fiesta para celebrar la Navidad a la que podrán asistir todos los funcionarios con sus hijos en un horario protegido.

### **Desarrollo Personal**

Escuela para Padres: Se desarrollarán charlas y se entregará información respecto de temas de familia.

Programas de Autocuidado y vida saludable: Con la intención de tener una mejor Calidad de Vida Se harán gestiones para hacer exámenes médicos preventivos en el Servicio, tales como PAP, operativo EMPA, operativos oftalmológicos y dentales.

Asesoría Financiera: Se desarrollarán charlas de manejo de finanzas personales y control de endeudamiento, así también como asesorías personales.

Programa Pre-Jubilatorio: Con la intención de tener una mejor Calidad de Vida luego de la vida laboral, se crea el Programa Pre-Jubilatorio, con la intención de orientar, educar y promover antes, durante y después una jubilación digna para nuestros funcionarios, por lo que se pretende realizar talleres y capacitaciones para llegar y llevar de la mejor manera posible esta etapa de la vida.

Horario Especial en caso de estudios de Magister/ Doctorado: Los funcionarios podrán solicitar el otorgamiento de un horario especial al Jefe de Servicio a fin de asistir a programas de especialización (sólo Magister/ Doctorado), siempre cumpliendo con la carga horaria semanal establecida de 44 horas y de común acuerdo con su Jefatura Directa.

### **PROGRAMA DE CONCILIACION PARA FUNCIONARIOS DEL GORE DE LOS RÍOS**

<b>Etapa</b>	<b>Actividad</b>	<b>Descripción de la Actividad</b>
Realización de Encuestas	Encuesta condiciones organizacionales para la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.	Confeción de la encuesta para GORE Los Ríos
		Levantamiento de la Información
		Codificación y Análisis de los Datos
Confeción del Programa de Conciliación	Programa de Conciliación para el desarrollo personal del Gobierno Regional de Los Ríos.	Confeción del Programa de Conciliación
Socialización del Programa de	Presentación del Programa a los funcionarios del Gobierno Regional de Los Ríos.	Presentación de iniciativas de conciliación



Conciliación		Presentación del Responsable del Programa de Conciliación
Ejecución del Programa de Conciliación	Realización de Procedimientos para la Conciliación.	Puesta en Marcha de la Conciliación para todos los funcionarios.
Seguimiento a indicadores	Realización de seguimiento a los indicadores definidos.	Seguimiento a indicadores, de acuerdo a la periodicidad definida.
		Evaluación del comportamiento de los indicadores
		Análisis y propuesta de continuidad y mejora.

### INDICADORES DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO

Los siguientes indicadores fueron seleccionados del documento “Documento de Orientaciones para la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo en los servicios públicos” entregado por el Servicio Civil, y corresponden a las tensiones conciliatorias más frecuentes y relevantes en el Gobierno Regional de Los Ríos de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta de “Condiciones Organizacionales para la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo” aplicada en el mes de junio de 2020.

Según los resultados de la encuesta las principales tensiones conciliatorias, los indicadores que se medirán son:

1. Actividades de capacitación
2. Permiso postnatal extendido
3. Permiso postnatal parental
4. Flexibilidad horaria- cobertura
5. Horas extras
6. Horas Extraordinarias compensadas
7. Uso del permiso de alimentación

#### INDICADORES:

Indicador N° 1	
<b>Objetivo estratégico:</b>	Cuantificar las actividades de capacitación que se realizan fuera de la jornada laboral.
<b>Nombre del Indicador:</b>	Actividades de capacitación
<b>Intención del Indicador:</b>	Intencionar que toda actividad de capacitación se programe y realice siempre dentro de la jornada laboral
<b>Definición del Indicador:</b>	$(N^{\circ} \text{ de actividades de capacitación realizadas fuera de la jornada en el período} * 100) / N^{\circ} \text{ de actividades de capacitación realizadas en el período}$ .
<b>Frecuencia de Actualización:</b>	Semestral

<b>Unidad de medición:</b>	Porcentaje
----------------------------	------------

<b>Indicador N° 2</b>	
<b>Objetivo estratégico:</b>	Cuantificar el uso del beneficio de postnatal extendido
<b>Nombre del Indicador:</b>	Permiso postnatal extendido
<b>Intención del Indicador:</b>	Promover el uso de los derechos parentales
<b>Definición del Indicador:</b>	(N° de permisos postnatales extendidos entregados en el periodo x 100)/ N° de permisos postnatales entregados en el período)
<b>Frecuencia de Actualización:</b>	Semestral
<b>Unidad de Medición:</b>	Porcentaje

<b>Indicador N° 3</b>	
<b>Objetivo estratégico:</b>	Cuantificar el uso del beneficio de postnatal masculino
<b>Nombre del Indicador:</b>	Permiso postnatal masculino
<b>Intención del Indicador:</b>	Promover el uso de los derechos parentales
<b>Definición del Indicador:</b>	(N° de permisos postnatales masculinos entregados en el periodo x 100)/ N° de nacimientos de hijos de padres en el periodo)
<b>Frecuencia de Actualización:</b>	Anual
<b>Unidad de Medición:</b>	Porcentaje

<b>Indicador N° 4</b>	
<b>Objetivo estratégico:</b>	Facilitar el cumplimiento de las obligaciones personales y familiares
<b>Nombre del Indicador:</b>	Uso del Permiso de Alimentación
<b>Intención del Indicador:</b>	Promover el respeto de los derechos del infante
<b>Definición del Indicador:</b>	(N° de madres con permiso alimentación en el período x 100)/ N° de madres con hijos hasta 2 años en dicho período
<b>Frecuencia de Actualización:</b>	Anual
<b>Unidad de Medición:</b>	Porcentaje

<b>Indicador N° 5</b>	
<b>Objetivo estratégico:</b>	Facilitar el cumplimiento de las obligaciones personales y familiares
<b>Nombre del Indicador:</b>	Horas Extras
<b>Intención del Indicador:</b>	Cuantificar el porcentaje del personal que realiza horas extras e intencionar que ñas tareas ordinarias se realicen dentro de la jornada laboral.
<b>Definición del Indicador:</b>	(N° de personas que realiza horas extras en el período x 100)/ N° de personas trabajando



	con horarios en el Servicio en dicho período)
<b>Frecuencia de Actualización:</b>	Semestral
<b>Unidad de Medición:</b>	Porcentaje

## ANEXO N° 1

### ENCUESTA CONDICIONES ORGANIZACIONALES PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO

**Objetivo de la encuesta:** Conocer la percepción de los funcionarios en materia de tensiones conciliatorias y a partir de ellas, definir un plan de trabajo e indicadores de gestión relacionados con las principales tensiones conciliatorias existentes.

"Entenderemos por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, 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"

#### INFORMACION GENERAL

Favor completar la siguiente información:

##### Sexo

- Mujer  
 Hombre  
 Prefiero no decirlo

##### Edad

- Entre 25 y 35 años  
 Entre 36 y 45 años  
 Entre 46 y 55 años  
 Entre 56 y 65 años  
 Más de 65 años

##### División o unidad jerárquica

\_\_\_\_\_

Indíquenos el grado de acuerdo o desacuerdo que tiene con las siguientes afirmaciones (marque con una "X" la respuesta escogida para cada afirmación).

1. En mi servicio, la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo es un tema instalado y conocido entre jefaturas y funcionarios/as.

Muy de acuerdo	De acuerdo	No sé o no responde	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

2. Las jefaturas de mi servicio están comprometidas con la superación de las dificultades de conciliación de sus funcionarias/os.

Muy de acuerdo	De acuerdo	No sé o no responde	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

3. Mi servicio dispone recursos para la superación de las dificultades de conciliación.

Muy de acuerdo	De acuerdo	No sé o no responde	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

4. El servicio cuenta con un estudio estadístico de las características sociales de sus funcionarios/as (como n° de cargas, sexo y edad de las cargas, sistema provisional u otros).

Muy de acuerdo	De acuerdo	No sé o no responde	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

5. El servicio conoce cuáles son las necesidades personales y sociales de sus funcionarios/as.

Muy de acuerdo	De acuerdo	No sé o no responde	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

6. El servicio cuenta con prácticas de conciliación aunque no estén organizadas en una política.

Muy de acuerdo	De acuerdo	No sé o no responde	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

7. Los Directivos del servicio dan muestras concretas de compromiso con este tema y actúan de modo coherente.

Muy de acuerdo	De acuerdo	No sé o no responde	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

8. El servicio cuenta con un Protocolo o Política de Conciliación.

Muy de acuerdo	De acuerdo	No sé o no responde	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

9. En mi servicio se valora o es bien visto que las personas se queden trabajando más horas de las contratadas.

Muy de acuerdo	De acuerdo	No sé o no responde	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

**Ubique a su servicio en uno de estos cuatro (4) estados de desarrollo posibles en materia de Conciliación (marque el estado correspondiente).**



	1. Su servicio carece de políticas y prácticas de conciliación
	2. Su servicio ha desarrollado algunas prácticas, pero son de corto alcance
	3. Su servicio cuenta con políticas y aplica prácticas de trabajo que procuran conciliación
	4. Su servicio cuenta efectivamente con una cultura organizacional que concilia vida y trabajo

**A continuación encontrará 11 tensiones conciliatorias, díganos cuáles de estas tensiones conciliatorias son más frecuentes, para ello asígneles un número a cada una de ellas, considerando que 1 es más frecuente y 11 es menos frecuente.**

Nº	Tensiones Conciliatorias	Enumerar Según Frecuencia
1	Jornadas de trabajo extensas que no dan tiempo a la vida personal y/o familiar.	
2	Cumplimiento de horarios rígidos de inicio y fin de jornada.	
3	Dificultades para hacer uso de feriados legales.	
4	Dificultades para hacer uso de permisos administrativos.	
5	Dificultades para hacer uso de permiso sin goce de remuneraciones.	
6	Dificultades para hacer uso de permisos de amamantamiento.	
7	Dificultades para hacer uso del postnatal masculino.	
8	Cuidado de personas adultas enfermas que han perdido su autonomía.	
9	Cuidado de hijos/as pequeños/as.	
10	Insuficiencia del permiso postnatal.	
11	Actividades de capacitación realizadas fuera de jornada laboral.	

**A continuación encontrará 11 tensiones conciliatorias, díganos cuáles de estas tensiones conciliatorias tiene un mayor impacto o son más relevantes para quienes las experimentan, para ello asígneles un número a cada una de ellas, considerando que 1 es mayor impacto y 11 es menor impacto**

Nº	Tensiones Conciliatorias	Enumerar Según Importancia
1	Jornadas de trabajo extensas que no dan tiempo a la vida personal y/o familiar.	
2	Cumplimiento de horarios rígidos de inicio y fin de jornada.	
3	Dificultades para hacer uso de feriados legales.	
4	Dificultades para hacer uso de permisos administrativos.	
5	Dificultades para hacer uso de permiso sin goce de remuneraciones.	
6	Dificultades para hacer uso de permisos de amamantamiento.	
7	Dificultades para hacer uso del postnatal masculino.	
8	Cuidado de personas adultas enfermas que han perdido su autonomía.	
9	Cuidado de hijos/as pequeños/as.	
10	Insuficiencia del permiso postnatal.	

11	Actividades de capacitación realizadas fuera de jornada laboral.	
----	--	--

Gracias por sus respuestas



## ANEXO N° 2

### RÉSULTADOS DE LA ENCUESTA DE CONCILIACION

#### INTRODUCCIÓN

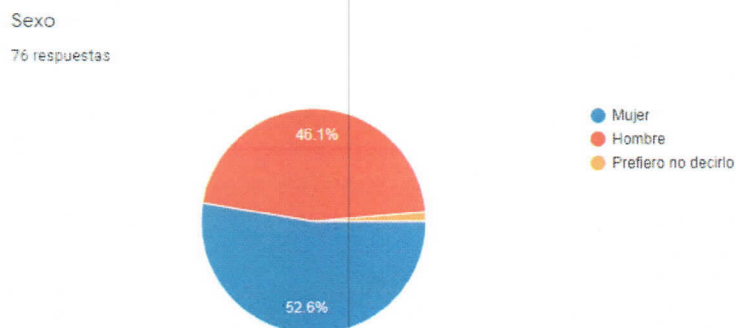
El Gobierno Regional de los Ríos a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, dependiente de la División de Administración y Finanzas, ha realizado la “Encuesta de Condiciones organizacionales para la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo”, con el objetivo de contar con una aproximación a la vida familiar de los funcionarios, para así mejorar o implementar acciones orientadas a la conciliación de la vida familiar y laboral de estos.

Esta encuesta fue realizada entre el 26 y el 30 de junio del presente año, con horario de término las 18.00 hrs., a través de un formulario electrónico difundido vía correo electrónico, el día 26 de junio de 2020, solicitando a los funcionarios de las distintas calidades jurídicas que respondan la encuesta. Dicha solicitud fue enviada a través de un correo electrónico dirigido al mail [funcionariosgore@goredelosrios.cl](mailto:funcionariosgore@goredelosrios.cl), el cual es un grupo que contiene los correos electrónicos de los 133 funcionarios de este Gobierno Regional, en el que participaron 76 funcionarios/as, lo que equivale a una tasa de respuesta del 57%.

#### CARACTERÍSTICAS DE LOS ENCUESTADOS

De los funcionarios que respondieron la encuesta, se puede concluir que existe un porcentaje un tanto equilibrado entre mujeres y hombres, con una leve mayoría de respuestas de mujeres, quienes representan un 52,6% de la muestra.

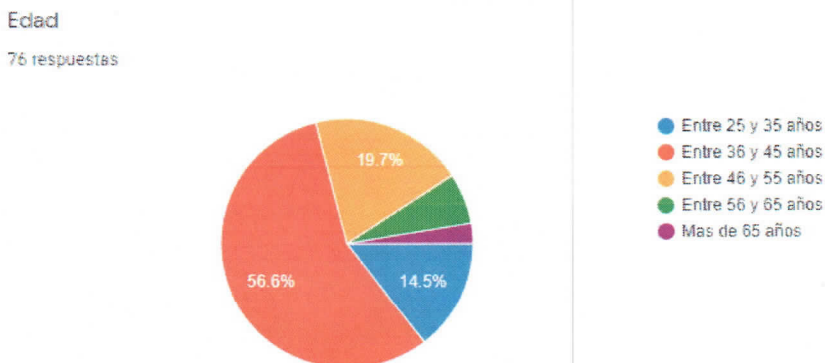
**Gráfico N°1**



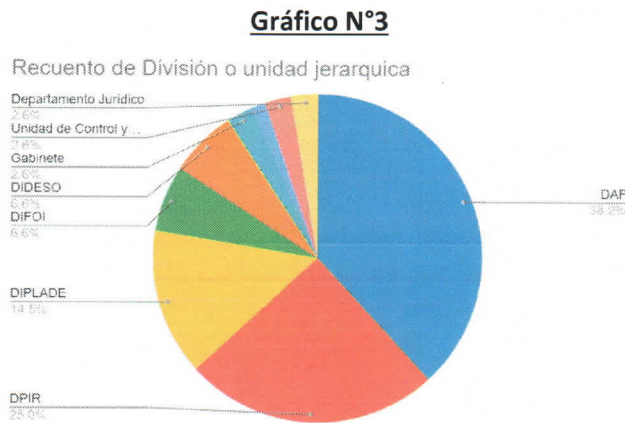
Fuente: Encuesta GORE 2020  
Elaboración Propia

En cuanto a la edad, se debe señalar que el rango etario de los funcionarios es desde los 26 hasta los 78 años y la mayoría de los encuestados se encuentran en un rango de edad entre 36 y 45 años, lo que equivale a un 56,6% de los funcionarios encuestados.

**Gráfico N°2**



En cuanto a la División o unidad jerárquica en la cual se desempeñan, la mayoría de los encuestados realizan funciones en la División de Administración y Finanzas (DAF), quienes representan un 38,2% del total de encuestados y posteriormente en la División de Presupuesto e Inversión Regional (DPIR) con un 25% del total de los encuestados; lo que tiene directa relación con la cantidad de funcionarios que conforma el equipo de cada División o unidad Jerárquica.



Fuente: Encuesta GORE 2020  
Elaboración Propia

### **PRINCIPALES ALCANCES**

Dentro de la encuesta de conciliación de la vida familiar y laboral, la segunda parte consta de 10 afirmaciones, en las cuales los encuestados debían indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas. Los principales alcances que se buscan con esta sección de la encuesta son:

- Conocer si la organización está sensibilizada respecto al tema.
- Cuáles son los factores que dificultan o facilitan las prácticas conciliatorias.
- Cuál es el nivel de apoyo y responsabilidad de las jefaturas frente al tema.
- Si las prácticas, hábitos y costumbres laborales corresponden a una cultura que incentiva o frena la conciliación.

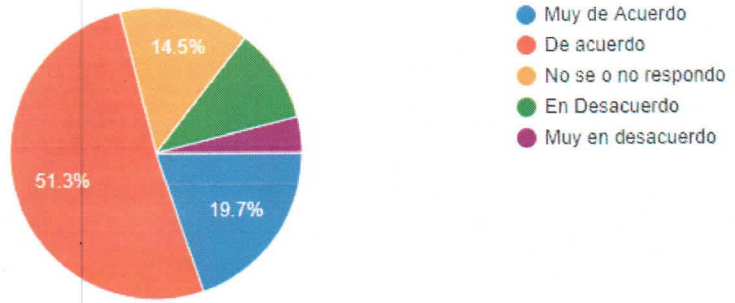
1. *“En mi servicio, la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo es un tema instalado y conocido entre jefaturas y funcionarios/as.”*

Como se puede apreciar en el Gráfico N°4 más del 50% de los encuestados respondió estar de acuerdo con esta afirmación.

### **Gráfico N°4**



76 respuestas



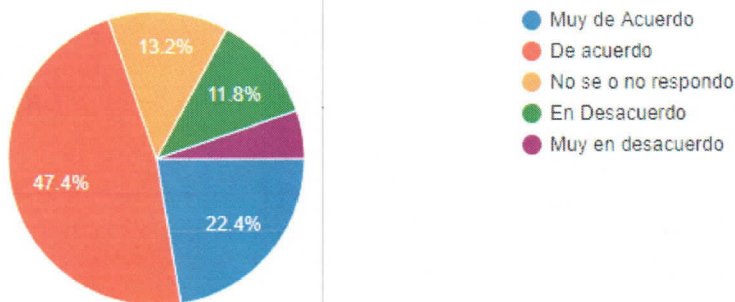
Fuente: Encuesta GORE 2020  
Elaboración Propia

### 2. "Las jefaturas de mi servicio están comprometidas con la superación de las dificultades de conciliación de sus funcionarias"

En el gráfico N°5, se puede apreciar los resultados relacionados con esta afirmación, se puede señalar que el mayor resultado se presenta en la opción "De acuerdo" con un 47,4 %

**Gráfico N°5**

76 respuestas



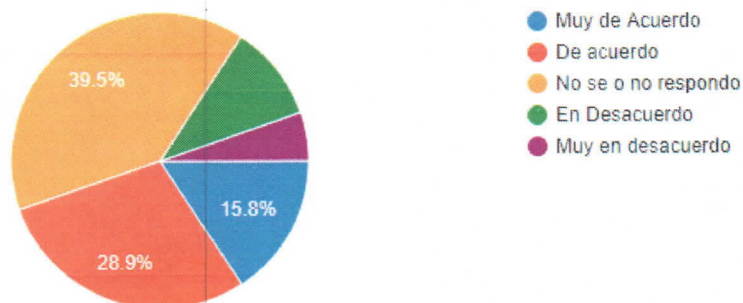
Fuente: Encuesta GORE 2020  
Elaboración Propia

### 3. "Mi servicio dispone recursos para la superación de las dificultades de conciliación".

De los encuestados la mayoría, representada por un 39,5%, señala la opción "no sabe o no responde"; y por otro lado el 15,8% de la población está muy de acuerdo con que el servicio dispone de recursos para la superación de las dificultades de conciliación, el 28,9% está de acuerdo.

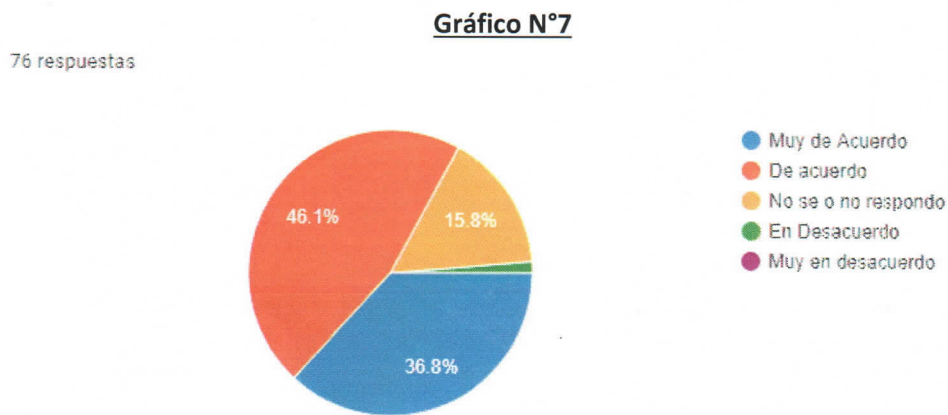
**Gráfico N°6**

76 respuestas



4. *El servicio cuenta con antecedentes sociodemográficos detallados de sus funcionarios (como n° de cargas, sexo y edad de las cargas, sistema provisional u otros).*

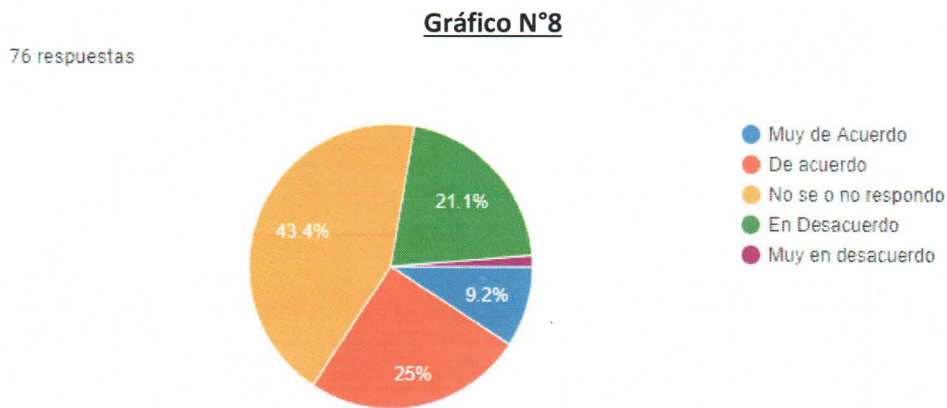
De los encuestados el 82,9% señala estar muy de acuerdo y de acuerdo con la afirmación relacionada con que el servicio cuenta con antecedentes demográficos de sus funcionarios.



Fuente: Encuesta GORE 2020  
Elaboración Propia

5. *“El servicio conoce cuáles son las necesidades personales y sociales de sus funcionarios”*

De acuerdo a las respuestas los encuestados manifiestan mayormente que no saben o no responden sobre esta afirmación.



Fuente: Encuesta GORE 2020  
Elaboración Propia

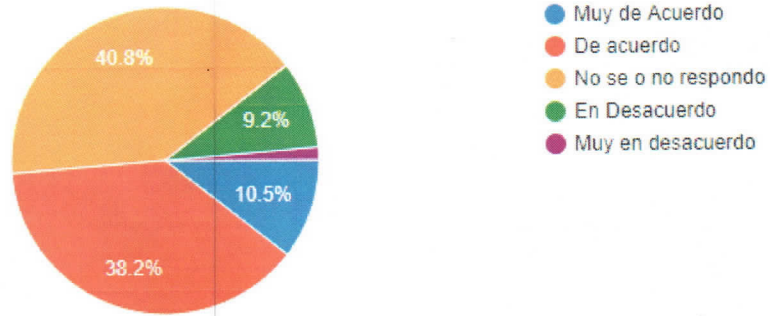
6. *“El servicio cuenta con prácticas de conciliación aunque no estén organizadas en una política”*

De la muestra se determinó que el 10,5% de los funcionarios están muy de acuerdo con que el servicio cuenta con prácticas de conciliación aunque no estén organizadas en una política, el 38,2% está de acuerdo, el 40,8% no sabe o no responde y el 9,2% del total está en desacuerdo.

**Gráfico N°9**



76 respuestas



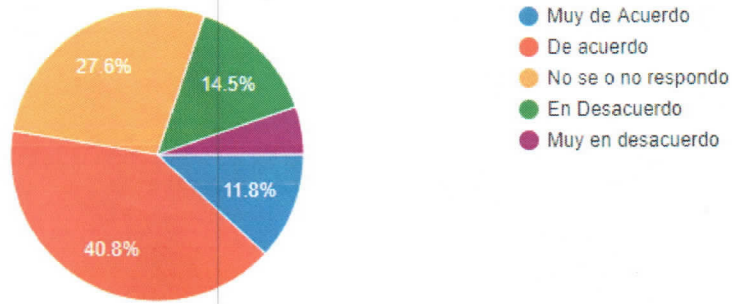
Fuente: Encuesta GORE 2020  
Elaboración Propia

7. "Los Directivos del servicio dan muestras concretas de compromiso con este tema y actúan de modo coherente."

De los funcionarios encuestados, la mayoría se ve representada por un 40.8% que señalan estar de acuerdo en la afirmación planteada, un 27,6% no sabe o no responde, el 11,8% de los funcionarios está muy de acuerdo contra un 14,5% que está en desacuerdo.

**Gráfico N°10**

76 respuestas



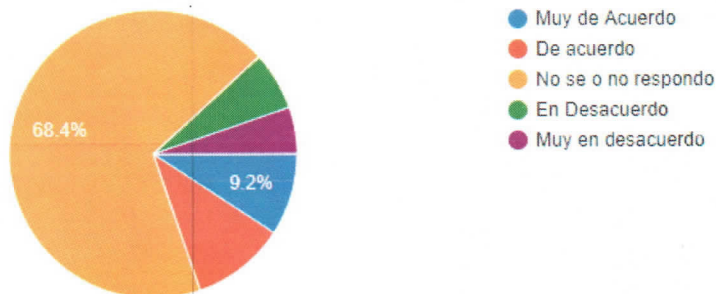
Fuente: Encuesta GORE 2020  
Elaboración Propia

8. "El servicio cuenta con un Protocolo o Política de Conciliación"

De los funcionarios encuestados, el 9,2% cree que el servicio cuenta con un Protocolo o Política de Conciliación, mientras que el 68,4% no sabe o no responde.

**Gráfico N°11**

76 respuestas



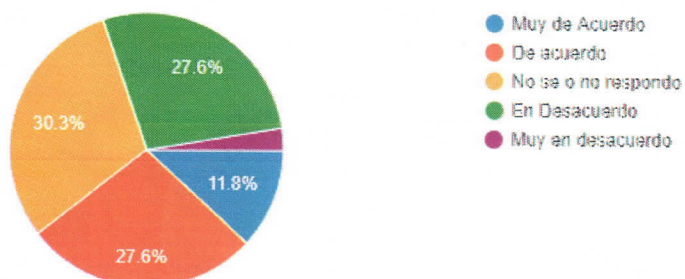
Fuente: Encuesta GORE 2020  
Elaboración Propia

9. "En mi servicio se valora o es bien visto que las personas se queden trabajando más horas de las contratadas"

En el gráfico N°12 se puede apreciar que el 11,8% de los funcionarios que respondieron la encuesta están muy de acuerdo con que en el servicio se valora o es bien visto que las personas se queden trabajando más horas de las contratadas, un 27,6% está de acuerdo igualando el porcentaje de los funcionarios que están en desacuerdo, solo un 30,3% no sabe o no responde.

**Gráfico N°12**

76 respuestas



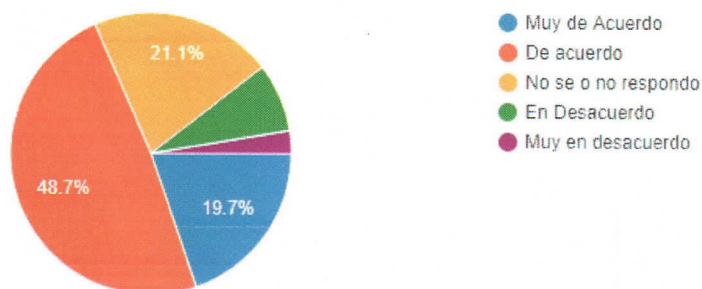
Fuente: Encuesta GORE 2020  
Elaboración Propia

10. "En mi servicio se valora o es bien visto que las personas trabajen las horas contratadas".

Como se puede ver en el gráfico N°13, más de la mitad de la muestra respondieron estar de acuerdo y muy de acuerdo con esta afirmación, un 21,1% no sabe o no responde.

**Gráfico N°13**

76 respuestas



Fuente: Encuesta GORE 2020  
Elaboración Propia

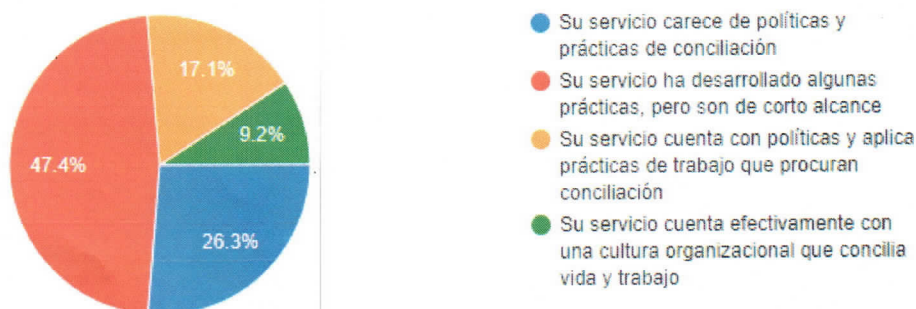
11. Ubique a su servicio en uno de estos cuatro (4) estados de desarrollo posibles en materia de Conciliación (marque el estado correspondiente).

De acuerdo a las respuestas de los encuestados la mayoría señala considerar que en el Gobierno Regional de Los Ríos se han desarrollado algunas prácticas pero son de corto alcance.



**Gráfico N°14**

76 respuestas



Fuente: Encuesta GORE 2020  
Elaboración Propia

**PRIORIZACIÓN DE TENSIONES CONCILIATORIAS**

La tercera parte de la encuesta consta de dos preguntas que permitirán conocer cuál es la percepción de los funcionarios en materia frecuencia e importancia de 11 tensiones conciliatorias. De esta forma, se podrá obtener información relevante en torno a las principales tensiones existentes y a partir de ellas, será posible definir un plan de trabajo e indicadores de gestión.

**Frecuencia**

A continuación se presenta un cuadro N°1 donde aparecen las respuestas relacionadas con la frecuencia en que los funcionarios perciben cada tensión conciliatoria, en la encuesta se solicitó asignar un número a cada una de ellas, considerando que 1 es más frecuente y 11 es menos frecuente, para realizar este análisis se agruparon los resultados en los siguientes rangos:

- Frecuencia Alta: Respuestas de 1 al 4
- Frecuencia Media: Respuestas del 5 al 7
- Frecuencia Baja: Respuestas del 8 al 11

**CUADRO N° 1**

TENSIONES CONCILIATORIAS	Frecuencia Alta 1-4	Frecuencia Media 5-7	Frecuencia Baja 8-11	TOTAL
1. Jornadas de trabajo extensas que no dan tiempo a la vida personal y/o familiar.	18	14	44	76
2. Cumplimiento de horarios rígidos de inicio y fin de jornada.	22	16	38	76
3. Dificultades para hacer uso de feriados legales.	9	5	62	76
4. Dificultades para hacer uso de permisos administrativos.	7	6	63	76
5. Dificultades para hacer uso de permiso sin goce de remuneraciones.	8	16	52	76
6. Dificultades para hacer uso de permisos de amamantamiento.	6	13	57	76
7. Dificultades para hacer uso del postnatal masculino.	7	13	56	76
8. Cuidado de personas adultas enfermas que han perdido su autonomía.	9	27	40	76

9. Cuidado de hijos/as pequeños/as.	14	20	42	76
10. Insuficiencia del permiso postnatal.	9	13	54	76
11. Actividades de capacitación realizadas fuera de jornada laboral.	14	18	44	76

Fuente: Encuesta GORE 2020  
Elaboración Propia

### **Importancia**

A continuación se presenta un cuadro N°2 donde aparecen las respuestas relacionadas con la importancia otorgada por los funcionarios a cada tensión conciliatoria, en la encuesta se solicitó asignar un número a cada una de ellas, considerando que 1 es más frecuente y 11 es menos frecuente, para realizar este análisis se agruparon los resultados en los siguientes rangos:

Importancia Alta: Respuestas de 1 al 4

Importancia Media: Respuestas del 5 al 7

Importancia Baja: Respuestas del 8 al 11

**CUADRO N° 2**

<b>TENSIONES CONCILIATORIAS</b>	<b>Importancia Alta 1-4</b>	<b>Importancia Media 5-7</b>	<b>Importancia Baja 8-11</b>	<b>TOTAL</b>
1. Jornadas de trabajo extensas que no dan tiempo a la vida personal y/o familiar.	39	11	26	76
2. Cumplimiento de horarios rígidos de inicio y fin de jornada.	28	16	32	76
3. Dificultades para hacer uso de feriados legales.	30	10	36	76
4. Dificultades para hacer uso de permisos administrativos.	28	8	40	76
5. Dificultades para hacer uso de permiso sin goce de remuneraciones.	21	16	39	76
6. Dificultades para hacer uso de permisos de amamantamiento.	27	13	36	76
7. Dificultades para hacer uso del postnatal masculino.	27	14	35	76
8. Cuidado de personas adultas enfermas que han perdido su autonomía.	32	17	27	76
9. Cuidado de hijos/as pequeños/as.	38	12	26	76
10. Insuficiencia del permiso postnatal.	25	12	39	76
11. Actividades de capacitación realizadas fuera de jornada laboral.	12	27	37	76

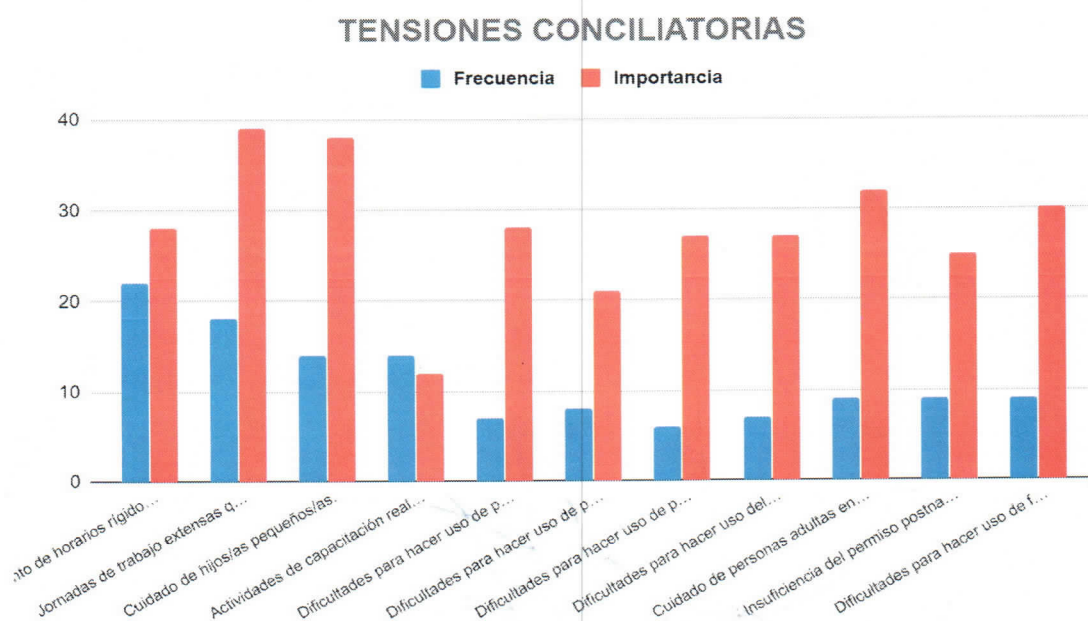
Fuente: Encuesta GORE 2020  
Elaboración Propia



## Resumen de tensiones conciliatorias del rango Alto

A partir de los resultados obtenidos y presentados en los cuadros anteriores, se ha construido el Gráfico N°15 que contiene un comparativo de los resultados obtenidos en el rango alto, con la finalidad de trabajar en las tensiones con los resultados más altos, basándose en ellos para confeccionar el plan de trabajo e indicadores.

Gráfico N°15



Fuente: Encuesta GORE 2020  
Elaboración Propia

### PRINCIPALES CONCLUSIONES

- Un 51% señala que el tema de conciliación de vida personal y familiar en el trabajo es un tema instalado y conocido por la jefatura y un 29% señala que no sabe o no conoce el tema.
- Un 47% indica que las jefaturas del Servicio están comprometidas con la superación de las dificultades de conciliación.
- Un 41% señala que no sabe o desconoce si el Servicio cuenta con prácticas de conciliación
- Un 73% indica que el Servicio carece de prácticas de conciliación o ha desarrollado algunas prácticas pero son de corto alcance.
- Un 68% declara estar de acuerdo y muy de acuerdo en que en este Servicio sus Directivos dan muestras concretas de compromiso con este tema y actúan de modo coherente
- Las tensiones conciliatorias con que son percibidas con mayor frecuencia son:
  - *Cumplimiento de horarios rígidos de inicio y fin de jornada.*
  - *Jornadas de trabajo extensas que no dan tiempo a la vida personal y/o familiar.*
  - *Cuidado de hijos/as pequeños/as.*
  - *Actividades de capacitación realizadas fuera de jornada laboral.*

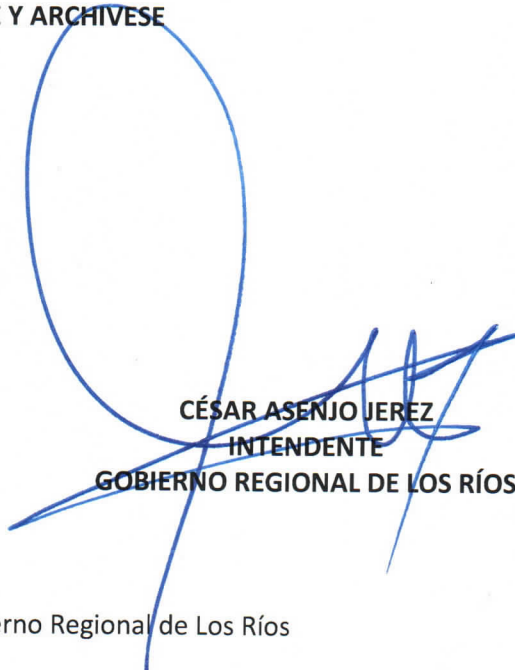
- Las tensiones conciliatorias a las que se les otorga una mayor importancia por parte de los encuestados son:

- *Jornadas de trabajo extensas que no dan tiempo a la vida personal y/o familiar.*
- *Cuidado de hijos/as pequeños/as.*
- *Cuidado de personas adultas enfermas que han perdido su autonomía.*
- *Dificultades para hacer uso de feriados legales.*

**2.- INSTRÚYESE** la obligatoriedad de su uso a contar de esta fecha, cada vez que se cree o actualice un perfil de cargo.

**3.- DÉJASE ESTABLECIDO** que la presente resolución se encontrara disponible en la Intranet del Gobierno Regional de Los Ríos.

**ANÓTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE**

  
CÉSAR ASENJO JEREZ  
INTENDENTE  
GOBIERNO REGIONAL DE LOS RÍOS



  
APZ/MRC/JHS/LCS  
DISTRIBUCIÓN

- Funcionarios Gobierno Regional de Los Ríos
- Jefes de División
- Auditoría Interna
- Archivo Oficina de Partes