



# PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO

**Servicio de Salud Metropolitano Oriente**

**Red Salud Oriente**

CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA NUESTRA GENTE



## INTRODUCCIÓN

Brindar servicios de calidad a nuestros usuarios requiere necesariamente de funcionarios públicos respetados, reconocidos y cuyos espacios laborales les permitan su desarrollo y plena conciliación entre la vida y el trabajo. A su vez, climas laborales más saludables, basados en el respeto y buen trato, permiten a los/as funcionarios/as desarrollar su trabajo en forma más eficiente y efectiva, disponiendo de mejores condiciones para el logro de los objetivos institucionales.

El desarrollo de buenas prácticas laborales concierne a un proceso de cambio organizacional y cultural, en donde los intensos cambios en las relaciones sociales, familiares y laborales han requerido que los gobiernos diseñen nuevas políticas públicas que incorporen estos cambios.

Es así como esta necesidad es asumida por el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, del 26 de enero de 2015, que mandata a los servicios públicos a desarrollar acciones de conciliación de las responsabilidades laborales con obligaciones familiares. Los compromete a avanzar decididamente en la generación de mejores políticas y prácticas de gestión de personas, con el propósito de generar un mejor Empleo Público, y de este modo fortalecer el aporte que los funcionarios/as realizan, definiendo la agenda que en esta materia deberán desarrollar durante el 2015- 2018.

En la misma línea, el Servicio Civil, ha venido realizando diferentes acciones con el propósito de reflexionar sobre buenas prácticas laborales en conciliación, entendiendo por éstas, aquellas iniciativas que apuntan a generar condiciones laborales que favorecen el buen clima y el aumento del rendimiento colectivo, se sustentan en valores y principios fundamentales tal y como son definidos por la constitución y ratificados por las recomendaciones y mandatos de la OIT. Su abordaje considera tanto las dimensiones laborales como extra laborales, y establece un puente entre trabajo y sociedad. La meta de fondo es que mejoren las condiciones de vida de todas las personas.

Todas estas iniciativas, en definitiva, son una expresión concreta de una gestión estratégica de personas y un paso hacia la excelencia institucional, contribuyendo a la identificación, comprensión y tratamiento de las tensiones conciliatorias que derivan y al mismo tiempo afectan la integración de las demandas originadas en el trabajo con las obligaciones personales y familiares.

De acuerdo a lo señalado, el Servicio de Salud Metropolitano Oriente ha definido realizar un Protocolo de Conciliación para generar condiciones en sus establecimientos pertenecientes a la Red Oriente, que permita a sus funcionarias/os, compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales, a través de difundir nociones teóricas y prácticas que favorezcan la conciliación de acuerdo a su realidad local, estandarizando su implementación y evaluando su eficacia, entendiendo que existen distintas realidades individuales que se deben enfrentar y conciliar, para desarrollar y cumplir en forma óptima las responsabilidades en los distintos roles que se nos han encomendado.

## DEFINICIÓN

### ¿Qué es la Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo?

Este apartado tiene por objetivo presentar una visión amplia de la implementación de la noción de conciliación en las instituciones, evitando los riesgos de un enfoque reduccionista, que deje fuera del contexto de análisis cuestiones que puedan resultar cruciales para la comprensión y diseño de políticas públicas y privadas en torno al tema.

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.

La conciliación de la que se habla no implica la comparecencia de las partes ante un tercero, más que dos partes en conflicto, en este caso es una sola persona la que transita entre sus espacios privados y laborales, tratando de equilibrar las demandas de fracciones del mundo no coordinadas entre sí, por eso se habla de tensiones conciliatorias.

Desde esta mirada, cuando se habla de conciliación no se debe limitar sólo al mundo del trabajo, si no que hay otros elementos que merecen ser considerados.

**Diagrama N°1**

“Esferas de la vida a considerar por las políticas conciliatorias”



Como se ilustra en este diagrama, cada una de las esferas presentadas da cuenta de un tiempo propio o específico, no reductible a los intereses de otro tiempo:

- La **esfera individual** se vincula con el tiempo de libre disposición, el que corresponde al elemento y/o producto central de la modernidad que es la emergencia del individuo, y con él la experiencia de la subjetividad. 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, quien de modo legítimo, exige estar al centro de la nueva comprensión de lo social. Se relaciona con el ámbito de acción ideológico y la necesidad de impulsar políticas de equidad y no discriminación que tiendan a fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas reproductivas no remuneradas propias del hogar.
- La **esfera privada** se relaciona con el tiempo de cuidado, es decir, el tiempo destinado a las tareas reproductivas, al trabajo doméstico y a las tareas de cuidado no sólo de personas dependientes, sino que también de personas no dependientes. Se relaciona con el ámbito de acción vinculado a los servicios, que promueve mejorar y ampliar el apoyo por parte de las instituciones a las tareas domésticas, así como coordinar los tiempos de otros servicios con las necesidades de las personas.
- La **esfera pública** se vincula al tiempo del trabajo y se relaciona con el ámbito organizacional, orientado a profundizar en las políticas de gestión de las personas y la organización del trabajo.

Considerando lo anteriormente expuesto, utilizaremos 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 incluye a la persona y su subjetividad.

Para avanzar en esta materia, se requiere de medidas o acciones que consideren un empleo sin discriminación, incluso y con condiciones de trabajo dignas, que mejoren y desarrollen servicios de apoyo a las tareas de cuidado de niños, ancianos y personas dependientes, permitiendo coordinar los tiempos públicos y privados con los horarios laborales, escolares, de salud y otros.

Fundamental para el logro de este propósito, es que se hace necesario contar con una conciliación con corresponsabilidad, donde las tareas de cuidado sean compartidas entre hombres y mujeres, pero también entre el Estado, el mercado y las familias, así como la sociedad en general.

Las políticas y legislación que consideran la corresponsabilidad, contribuyen a la generación de un trabajo decente, a la reducción de las desigualdades socioeconómicas, a promover la equidad de género y a mejorar el desempeño de la fuerza de trabajo.

Entenderemos entonces por conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la búsqueda del equilibrio entre éstos 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.

Al contar con prácticas y acciones conciliatorias en las instituciones públicas se logra reconocer que existen distintas realidades individuales que se deben enfrentar y conciliar, para cumplir adecuadamente tanto el rol laboral como el personal y/o familiar, fomentando el respeto al funcionario y al rol que desempeña.

## PRINCIPIOS ORIENTADORES

El Protocolo de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo, debe permitir a los servicios públicos reconocer las medidas conciliatorias ya adoptadas y promover la discusión y el análisis de las tensiones conciliatorias existentes en la institución, con el fin de generar nuevas acciones que permitan avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Dicho trabajo debe considerar en su desarrollo al menos 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.

## **PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO**

### **a. Compromiso Directivo**

De acuerdo a lo comprometido en la Política de Buen Trato Laboral de la Red Oriente, Res. Ex. N° 1836 del 30 de septiembre de 2016, la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, se compromete a promover la integración de la vida laboral y familiar de los funcionarios, elaborando un procedimiento que permita conciliar las responsabilidades laborales y familiares e intereses personales, que incluyen propuestas en las áreas: recreativa, deportiva, social y educacional para sus funcionarios y familias.

### **b. Objetivo**

Referente a la Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo, se plantean los siguientes objetivos:

- Impulsar y orientar acciones de sensibilización que facilite la comprensión y valoración del concepto de Conciliación.
- Identificar las principales tensiones conciliatorias en los diferentes grupos de personas de cada establecimiento, y definir planes de acción ajustados a cada realidad.
- Promover el desarrollo de prácticas conciliatorias en la organización, estandarizando su implementación y posterior evaluación.

### **c. Alcance**

Se espera que este protocolo se haga extensivo a todos los funcionarios/as del servicio en situación contractual de Titular y Contrata.

### **d. Normativa aplicable**

A continuación, se mencionan las normativas y orientaciones internacionales y nacionales vigentes que tienen incidencia en la conciliación personal, familiar y laboral:

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

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

- Art. 1º, 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. 1º, 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. 5º, 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”.

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



**4. 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”.

**5. Código de Buenas Prácticas Laborales 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:

- Fomentar iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres.
- 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.
- 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.

**e. Responsables**

Serán responsables de la difusión del protocolo, su implementación y seguimiento, la Directora de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Oriente en conjunto con el Departamento Calidad de Vida Laboral y las Asociaciones de Funcionarios.

**f. Glosario**

Se presentan a continuación, algunos de los principales conceptos a considerar o, con el objetivo de facilitar la comprensión del presente documento.

**Conciliación:** Estrategia que permite la construcción de un entorno social y laboral, donde los hombres y las mujeres puedan compatibilizar de manera equilibrada la actividad laboral, las responsabilidades familiares y domésticas y el desarrollo de otras facetas de la vida personal, que se logra a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales.

**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.

**Familia:** Grupo de personas unidas por vínculos consanguíneos o vínculos constituidos y reconocidos legal y socialmente, que suelen compartir un espacio social definido en términos de tiempo y relaciones.

**Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias socio-culturales entre hombres y mujeres, que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de la misma cultura.

**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.

**Responsabilidades familiares:** Responsabilidades que tienen los hombres y las mujeres derivadas de la atención y el cuidado de personas dependientes, ya sean personas jóvenes, enfermas, de edad avanzada o con discapacidad.

**Roles de Género:** Papeles sociales atribuidos a los hombres y mujeres como propios de su sexo. Tienen que ver con capacidades, valores, funciones, habilidades y tareas asignados en función de los estereotipos de género y son construidos cultural e históricamente; por lo tanto, son también modificables.

**Tensiones Conciliatorias:** Una forma de conflicto de rol, independiente del rol de género, en el que las presiones que resultan del trabajo, las responsabilidades familiares y las necesidades personales son mutuamente incompatibles en algún aspecto.

**Trabajo:** Toda aquella actividad, ya sea de origen manual o intelectual, que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. El trabajo constituye una de las actividades de mayor importancia para la integración y ajuste psicológico y social de los individuos.

**Flexibilidad Horaria:** Fórmulas de jornada laboral que ofrecen posibilidades en cuanto a las horas trabajadas, turnos, horarios de trabajo diario, semanales, mensuales o anuales

## **g. Acciones Desarrolladas**

De acuerdo al Modelo de tres Dimensiones de Conciliación, se presentan acciones desarrolladas por los distintos establecimientos del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, a modo de actividades conciliatorias que intentan dar respuesta a las demandas que surgen en los ámbitos público, privado e individual.

### **I. AMBITO INDIVIDUAL**

#### **▪ Permisos Administrativos**

Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días.

#### **▪ Flexibilidad Horaria**

En la Dirección Servicio del SSMO, existe los horarios laborales flexibles, es decir, los funcionarios cumplen su jornada laboral establecida en los respectivos contratos, sin embargo, esta no es rígida, sino que se adaptan a las necesidades de los funcionarios, que pueden decidir, a través de diversas fórmulas y dentro de unos límites establecidos y previamente acordados, sus horarios de entrada y salida del trabajo.

#### **▪ Horas Compensatorias**

Horas obtenidas a partir de la realización de actividades de capacitación fuera de la jornada laboral o realización de trabajos extraordinarios.

#### **▪ Permiso por Fallecimiento**

Se concede a los funcionarios permiso pagado, independientemente del tiempo de servicio, en caso del fallecimiento de padres, conyugue e hijos, de acuerdo a lo siguiente:

**a) Fallecimiento padres:** 3 días hábiles a partir de la fecha del fallecimiento del padre o la madre.

**b) Fallecimiento hijos/as:** 7 días corridos a partir de la fecha de fallecimiento del hijo o la hija.

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

#### **▪ 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), presentando la licencia médica respectiva.

La ley establece que, si el parto se produce después de las seis semanas, (42 días) siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entiende prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que debe ser comprobado, antes de expirar el plazo, con la correspondiente licencia médica.

- **Permiso Post Natal Parental**

Corresponde al tiempo de descanso inmediatamente siguiente al periodo de descanso postnatal, de carácter irrenunciable, con derecho a subsidio, que la ley establece a favor de la madre, por un lapso de 12 semanas o, en caso de reincorporarse por la mitad de su jornada laboral, de 18 semanas.

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

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

- **Permiso por nacimiento de hijo/a para el padre**

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un/a hijo/a, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento.

Cabe señalar, que se establece como un derecho a la funcionaria el “Fuero Maternal”, protegiendo a toda funcionaria de desvinculación desde el inicio del embarazo, hasta un año después de expirado el descanso post natal.

- **Permiso de Amamantamiento**

Permiso de una hora diaria para dar alimentos por hijo/a menor de dos años, se puede utilizar adelantando en este tiempo la salida o postergando el ingreso a la jornada laboral, o usando dos medias horas durante la jornada.

- **Fondos Concursables Servicio de Bienestar**

Programa orientado a contribuir a la calidad de vida de los funcionarios (as) a través del financiamiento de proyectos presentados por los establecimientos de nuestra red, dirigidos a la ejecución de proyectos en los ámbitos deportivos, recreativos, sociales y/o culturales.

## II. ÁMBITO PRIVADO

### ▪ **Centro Infantil**

El Servicio de Salud Metropolitano Oriente tiene como política transversal de su quehacer el resguardo de las Buenas Prácticas Laborales, promoviendo en forma permanente la protección de los derechos de la maternidad y derechos parentales y la conciliación de las responsabilidades laborales con las obligaciones familiares.

En virtud de lo anterior, este servicio de salud cuenta con un Centro Infantil orientado a ser un apoyo para sus trabajadoras y trabajadores en el cuidado y formación de sus hijos e hijas durante la jornada laboral.

De esta forma, en la actualidad el centro Infantil del SSMO, se encuentra compuesto por los siguientes niveles:

- a) Sala Cuna
- b) Jardín Infantil
- c) Centro Escolar

### ▪ **Escuela de Verano**

Este proyecto busca promover la conciliación de la vida laboral y familiar durante la época de vacaciones de verano de los hijos de funcionarios, quienes durante una semana disfrutan de actividades recreativas, deportivas, visitas a parques de entretenimiento, piscina, entre otros. Esta actividad se encuentra dirigida a niños entre 5 y 12 años, hijos de funcionarios (as) provenientes de los diferentes establecimientos pertenecientes a la red oriente.

### ▪ **Campeonato de Futbolito SSMO**

Con el objeto de promover la actividad física en los funcionarios del SSMO, el Servicio de Bienestar realiza el Campeonato de Futbolito SSMO, oportunidad donde cerca de 17 equipos de futbolito, tanto de hombres como de mujeres, forman parte de esta actividad.

De esta forma, más de 250 funcionarios (as) provenientes de los diferentes establecimientos a nuestra red, incluyendo CRS Cordillera, participan de este campeonato deportivo.

### ▪ **Ciclo de Viajes Recreativos**

El Servicio de Bienestar, a través del Programa "Ciclo de Viajes Recreativos", busca contribuir a la conciliación familia y trabajo a través de un día de esparcimiento dirigido a los funcionarios y su grupo familiar. Es así como, como año a año, más de 800 funcionarios provenientes de los diferentes establecimientos de la red oriente participan de esta actividad, disfrutando de un día de relajación y entretenimiento junto a sus familias.

- **Celebración de Navidad con hijos/as de funcionarios/as**

El objetivo de esta actividad es favorecer e impulsar la conciliación laboral y familiar de los funcionarios y las funcionarias de la DSSMO, a través de la “Celebración de Navidad Niños”. El propósito es resaltar ciertos valores humanos que son propios de estas fechas, como la unidad, la alegría, la esperanza, la familia, el amor y la paz.

Para ello, los funcionarios (as) socios del comité pueden disfrutar de esta actividad con sus hijos donde la institución flexibiliza su horario ese día.

- **Invitación a hijos de funcionarios/as al trabajo**

Esta actividad tiene como objetivo proporcionar a los trabajadores(as) la opción de conciliar su vida familiar y laboral; “Mi Familia Visita la DSSMO”, la cual tiene como propósito generar instancias de encuentro entre los niños (as) y sus padres e identidad con el Servicio en un ambiente lúdico y de sana entretención.

- **Centro de Salud del Personal**

El Servicio de salud Metropolitano Oriente, cuenta con este Centro de Salud orientado a dar facilidades a los funcionarios para que cubran las demandas de atención de morbilidad aguda, tanto para ellos como sus hijos inscritos en el Centro Infantil, de modo que obtengan atención de salud de fácil acceso.

- **Feria de Servicios**

Esta actividad surge como una forma de conciliar la vida laboral con los intereses personales, debido a que gran parte de los funcionarios se desempeñan en el área clínica, siendo difícil el acceder o realizar trámites durante su jornada laboral en instituciones tanto públicas como privadas.

Es así como la Feria de Servicio se ha replicado en diferentes establecimientos de la red y busca acercar las instituciones públicas y privadas a los funcionarios del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, entregando a través de stand, la información sobre los diferentes servicios y trámites que estas realizan, dentro de las que se encuentran el Registro Civil, SERNAC, Corporación de Asistencia Judicial, Banco Estado, Servicio de Impuestos Internos, FONASA, entre otros.

## **II. AMBITO PÚBLICO**

- **Capacitación**

Las actividades de capacitación se realizan dentro de la jornada laboral, excepcionalmente se podrán programar actividades fuera de la jornada laboral, que darán derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a clases, según lo estipula el Estatuto Administrativo en el inciso final del artículo 30.

- **Talleres de Autocuidado**

Este Servicio de Salud, a través del Servicio de Bienestar, cuenta con talleres deportivos que promueven el autocuidado en los funcionarios. Es así, como en los diferentes establecimientos de la red, se realizan diferentes talleres y pausas saludables, dentro de la jornada laboral.

- **Taller de Desvinculación**

El Servicio de Bienestar busca estar presente en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios. Es en este marco que año a año se organiza el Taller de Desvinculación, orientado a entregar orientación y apoyo a los funcionarios que se encuentran próximos a desvincularse del servicio en materias previsionales, inversiones y psicosociales.

- **Feria Dieciochera**

Esta actividad busca generar una instancia de camaradería entre los funcionarios provenientes de los diferentes establecimientos de la red, mediante la exposición de diversos productos artesanales y muestras de folclor nacional.

## **h. Plan de Trabajo**

En los últimos años, los establecimientos del SSMO han desarrollado actividades relacionadas directamente con la Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo. A partir de las orientaciones técnicas brindadas por el Servicio Civil, se plantea la oportunidad de contar con un diagnóstico más acabado de esta realidad en cada uno de nuestros establecimientos, generando planes de trabajo que signifiquen mejoras a las líneas de acción ya implementadas o bien, nuevas propuestas que den respuesta en forma más precisa a estas necesidades.

A continuación, se presenta la programación del Plan de Trabajo del año en curso, y de manera tentativa para los años 2017, 2018 y 2019 en materias de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo del SSMO.

## Carta Gantt Plan de Trabajo Periodo 2016-2019

	2016											
Etapa y actividades asociadas	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>1. Compromiso Directivo</b>												
Establecimiento del Compromiso Directivo												
<b>2. Comunicación Compromiso</b>												
Difusión del Compromiso Directivo												
<b>3. Mesa de Trabajo de Conciliación</b>												
Conformación de la Mesa de Trabajo												
Sesiones de Trabajo												
<b>4. Diagnóstico de Necesidades</b>												
Diseño de Instrumento de Evaluación												
Aplicación Encuesta por establecimiento												
Análisis e interpretación de datos												
Elaboración de reporte												
Comunicación de resultados												
<b>5. Diseño e Implementación Programa</b>												
Elaboración de Planes de Acción												
Definición de Indicadores												
Difusión de Planes												
Implementación												
<b>6. Seguimiento y Evaluación</b>												
Seguimiento a la implementación												
Medición de Indicadores												
Evaluación del impacto de los planes												
Ajustes a los planes												



## Carta Gantt Plan de Trabajo Periodo 2016-2019

	2017											
Etapa y actividades asociadas	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>1. Compromiso Directivo</b>												
Establecimiento del Compromiso Directivo												
<b>2. Comunicación Compromiso</b>												
Difusión del Compromiso Directivo												
<b>3. Mesa de Trabajo de Conciliación</b>												
Conformación de la Mesa de Trabajo												
Sesiones de Trabajo												
<b>4. Diagnóstico de Necesidades</b>												
Diseño de Instrumento de Evaluación												
Aplicación Encuesta por establecimiento												
Análisis e interpretación de datos												
Elaboración de reporte												
Comunicación de resultados												
<b>5. Diseño e Implementación Programa</b>												
Elaboración de Planes de Acción												
Definición de Indicadores												
Difusión de Planes												
Implementación												
<b>6. Seguimiento y Evaluación</b>												
Seguimiento a la implementación												
Medición de Indicadores												
Evaluación del impacto de los planes												
Ajustes a los planes												

## Carta Gantt Plan de Trabajo Periodo 2016-2019

	2018											
Etapa y actividades asociadas	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>1. Compromiso Directivo</b>												
Establecimiento del Compromiso Directivo												
<b>2. Comunicación Compromiso</b>												
Difusión del Compromiso Directivo												
<b>3. Mesa de Trabajo de Conciliación</b>												
Conformación de la Mesa de Trabajo												
Sesiones de Trabajo												
<b>4. Diagnóstico de Necesidades</b>												
Diseño de Instrumento de Evaluación												
Aplicación Encuesta por establecimiento												
Análisis e interpretación de datos												
Elaboración de reporte												
Comunicación de resultados												
<b>5. Diseño e Implementación Programa</b>												
Elaboración de Planes de Acción												
Definición de Indicadores												
Difusión de Planes												
Implementación												
<b>6. Seguimiento y Evaluación</b>												
Seguimiento a la implementación												
Medición de Indicadores												
Evaluación del impacto de los planes												
Ajustes a los planes												

## Carta Gantt Plan de Trabajo Periodo 2016-2019

2019												
Etapa y actividades asociadas	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>1. Compromiso Directivo</b>												
Establecimiento del Compromiso Directivo												
<b>2. Comunicación Compromiso</b>												
Difusión del Compromiso Directivo												
<b>3. Mesa de Trabajo de Conciliación</b>												
Conformación de la Mesa de Trabajo												
Sesiones de Trabajo												
<b>4. Diagnóstico de Necesidades</b>												
Diseño de Instrumento de Evaluación												
Aplicación por establecimiento												
Análisis e interpretación de datos												
Elaboración de reporte												
Comunicación de resultados												
<b>5. Diseño e Implementación Programa</b>												
Elaboración de Planes de Acción												
Definición de Indicadores												
Difusión de Planes												
Implementación												
<b>6. Seguimiento y Evaluación</b>												
Seguimiento a la implementación												
Medición de Indicadores												
Evaluación del impacto de los planes												
Ajustes a los planes												

