



Servicio  
de Salud  
Metropolitano  
Central

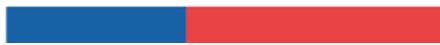
Ministerio de Salud

Gobierno de Chile

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

SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL

2017



# ÍNDICE

1.	Introducción	Página 3
2.	La Emergencia de la Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo	Página 5
3.	Antecedentes Normativos	Página 8
4.	Objetivo del Protocolo	Página 10
5.	Alcance del Protocolo	Página 11
6.	Principios Orientadores	Página 12
7.	Caracterización de la Red SSMC	Página 13
8.	Principales Tensiones Conciliatorias	Página 16
9.	Ámbitos de Conciliación en la Red SSMC	Página 18
10.	Plan de Trabajo	Página 27
11.	Responsables	Página 30
12.	Plan de Comunicación y Acceso a la Información	Página 31
13.	Referencias	Página 32
14.	Anexos	Página 33
	Anexo 1. Encuesta de condiciones organizacionales para la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo	Página 34
	Anexo 2. Repositorio de Medidas de Conciliación	Página 38
	Anexo 3. Tabla de Priorización de Acciones Conciliatorias	Página 42
	Anexo 4. Validación de Acciones de Conciliación SSMC	Página 43
	Anexo 5. Plan de Acción Conciliación	Página 44

# Introducción

# 1

Dentro de las distintas instituciones públicas, el sector salud cumple una de las labores más nobles e importantes, en tanto está encargado de promover y conservar la salud de la ciudadanía. No obstante, se constituye a su vez como uno de los servicios públicos más grandes y complejos, donde para poder garantizar la oportunidad y continuidad de la atención, la organización del trabajo implica definir distintas, y en muchos casos extensas, jornadas de trabajo, en situaciones de elevado estrés, con una población funcionaria predominantemente femenina, donde los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de dar respuesta a las necesidades de salud de la población, equilibrando los recursos siempre escasos, con una elevada demanda.

De este modo, el Servicio de Salud Metropolitano Central y los establecimientos de la red de atención que lo componen, han ido generando gradualmente instancias que permitan conciliar la permanencia en el trabajo con la vida personal y familiar de sus trabajadores. Asimismo, mejorar las condiciones de trabajo y promover el bienestar, salud, seguridad y la calidad de vida laboral de los trabajadores/as se convierte en una necesidad, bajo la premisa de que al cuidar a nuestras funcionarias y funcionarios, podremos entregar una atención de calidad de cara a la ciudadanía.

En el marco de distintas iniciativas y documentos, entre los cuales se pueden mencionar el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales, las Normas de Aplicación en materias de Gestión y Desarrollo de personas del Servicio Civil, la Política de Gestión y Desarrollo de Personas y de Buen Trato Laboral del SSMC, el Plan de Calidad de Vida Laboral, y como parte del trabajo desarrollado por los Comités de Buenas Prácticas Laborales y Comités de Riesgos Psicosociales del SSMC, surge la necesidad de elaborar un protocolo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para dar a conocer a los funcionarios las distintas acciones institucionales existentes en esta línea, así como definir nuevas formas de promover mejores condiciones de trabajo.

Como producto de estos lineamientos y de las necesidades propuestas de la institución, mediante un trabajo colaborativo se generó el presente “Protocolo de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo” en el Servicio de Salud Metropolitano Central, que tiene como principal objetivo promover y fortalecer el desarrollo planificado y sistemático de prácticas y acciones institucionales que faciliten la conciliación entre la vida personal y familiar con el trabajo, contribuyendo en la mejora de la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias de la Red del SSMC.

En esta línea se revisaron distintos antecedentes institucionales y normativos, los cuales se analizaron a la luz de la caracterización sociodemográfica de la población del Servicio de Salud y diversas instancias que entregaron información sobre las principales necesidades y tensiones conciliatorias observadas en los establecimientos de la Red del SSMC. A partir de esta revisión se identificaron aquellas acciones existentes en el SSMC en que contribuyen en la actualidad a la conciliación de los tiempos personales y familiares con el trabajo.

Adicionalmente, frente al interés y la participación de la comunidad funcionaria en dar respuesta a esta problemática, surge la necesidad de generar e incorporar nuevas medidas por lo que se presentan propuestas de acciones que podrían ser adoptadas en los distintos establecimientos de la Red de acuerdo a sus necesidades particulares y recursos disponibles, enmarcado en una metodología de trabajo común que facilite su implementación efectiva, permitiendo un avance continuo en esta temática por parte del SSMC.

# La emergencia de la Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo

## 2

El informe de resultados de la séptima Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (Informe ENCLA 2012) señala que en las últimas décadas, dos fenómenos sociodemográficos han sido muy relevantes por sus efectos en la vida de las personas. Por una parte, la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral y, por otra, los cambios en las familias. En relación a lo primero, hoy en Chile el 47,8% de las mujeres en edad de trabajar participan en el trabajo remunerado, cifra que aumenta a seis de cada diez mujeres (63,5%), al considerar el tramo etario de entre 20 y 49 años, correspondiente al segmento de trabajadoras en etapa de crianza. Este fenómeno también ha impulsado cambios en las familias, donde el incremento en la participación laboral femenina ha aumentado el número de hogares con dos proveedores de ingresos, y por otro lado, crecieron también las familias monoparentales (35,9% de los hogares en Chile) y los hogares con jefatura femenina (33,1%).

No obstante lo anterior, los cambios señalados no han sido acompañados de modificaciones en la organización del trabajo remunerado, donde según señala la Dirección del Trabajo (2012, p. 359) *“la estructuración del trabajo sigue esencialmente diseñada para empleados varones y con una sola fuente familiar de ingresos, con horarios de trabajo que son incompatibles con las necesidades de cuidar a niños o a personas mayores dependientes”*. De este modo, resulta urgente buscar iniciativas que promuevan la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, y hacer que coexistan sin generar estrés o quiebres importantes en la vida de las personas y su círculo cercano.

En conocimiento de estos cambios sociodemográficos, es que el Estado ha asumido esta necesidad mediante el Instructivo Presidencial N° 001 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”*; tomando en consideración uno de sus principios orientadores fundamentales de aspirar a *“un Estado innovador, que garantice a los ciudadanos el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas, que actúe con transparencia y que permita fortalecer a los servicios públicos como referentes de los mejores lugares para trabajar.*

Brindar servicios de calidad a los ciudadanos requiere necesariamente de funcionarias y funcionarios públicos que se desempeñen en un espacio de trabajo sano, con ambientes laborales que propendan al respeto, reconocimiento y les permitan el desarrollo y conciliación entre la vida y el trabajo (DNSC, 2016). Al respecto, el Servicio de Salud Metropolitano Central considera que sus trabajadoras y trabajadores constituyen el principal valor de la institución y representan el recurso más importante para el cumplimiento de su misión y objetivos, por lo

tanto resulta esencial que la institución fomente y promueva su desarrollo, salud, bienestar y calidad de vida laboral, desde una perspectiva integral, en un ambiente de respeto mutuo, confianza, participación, equidad, igualdad de oportunidades y alto grado de compromiso con la institución y con los usuarios.

Usando como referencia la descripción entregada por la Dirección del Servicio Civil (2016), entenderemos la “Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo” como:

“La búsqueda del equilibrio entre los ámbitos de la vida personal, familiar y laboral, 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”.

Contar con prácticas y acciones conciliatorias permite reconocer la existencia de distintas realidades individuales que se deben enfrentar y conciliar, para cumplir adecuadamente tanto el rol laboral como el personal o familiar, fomentando el respeto al funcionario y al rol que desempeña. Las acciones conciliatorias que se definirán en este protocolo, pretenden articular las demandas que surgen desde tres ámbitos de la vida:



Servicio Civil, 2017.

Debido a la interacción entre estos tres ámbitos de la vida, es que consideramos que el concepto antes señalado de “conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo”, es el que más se acerca a la realidad de nuestros trabajadores y trabajadoras, en tanto se asume no sólo referido a la relación trabajo - familia, sino que también incluye a la persona y su subjetividad. (DNSC, 2016).

Asimismo, en el documento sobre “Orientaciones para la Conciliación” de la DNSC (2016), se señala que los principales beneficios que resultarían de la implementación de acciones de conciliación, es que facilitaría fidelizar a las trabajadoras y trabajadores a la organización; permitiría mayor motivación en la tarea y con la organización; contribuiría a cuidar la salud mental de funcionarias y funcionarios; así como también posibilitaría aumentar el rendimiento y productividad de la institución.

Por último, es necesario reconocer que si bien es un gran avance, estas acciones de modo aislado, no son suficientes para generar un cambio y alcanzar niveles óptimos de conciliación u equidad entre hombres y mujeres. Para lograrlo, es necesario reconocer la plena igualdad entre el hombre y la mujer, modificando el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia, así como lo señala la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer” en su párrafo decimocuarto del preámbulo, considerando además, las concepciones emergentes de familia.

# Antecedentes Normativos

## 3

A continuación, se mencionan los principales antecedentes normativos y/o el marco legal que regula los derechos que las personas tienen, así como las condiciones de protección de la maternidad, la salud y la seguridad de los trabajadores que la institución tiene el deber de proveer. Asimismo, se indican algunos acuerdos internacionales ratificados por Chile que tienen directa incidencia en la necesidad de conciliación de trabajo y vida familiar.

### 1. Declaración Universal de Derechos Humanos:

- Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
- Artículo 16: La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.
- Artículo 23: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Artículo 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

### 2. Constitución Política de la República de Chile:

- Artículo 1° Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender al fortalecimiento de ésta.
- Artículo 19°, 1° que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”; 2° “la igualdad ante la ley” y 3° “la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos”.

### 3. Convenio OIT N° 156 de 1981, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, que promueve la igualdad de oportunidades y no discriminación frente al empleo.

- “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 (país) 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”.
4. Ley 20.545 que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.
  5. Código del Trabajo, Libro II de la protección a los trabajadores, Título II de la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar, que son aplicables a las funcionarias y funcionarios públicos.
  6. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, que promueve la igualdad entre hombres y mujeres.
  7. DFL 29 de la Ley Nº 18.834 sobre Estatuto Administrativo que establece normas generales, derechos y deberes de los funcionarios públicos.
  8. DFL 1 del Ministerio de Salud del 24 de abril de 2006 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley n° 2.763, de 1979 y de las leyes n° 18.933 y n° 18.469.
  9. Instructivo Presidencial Nº 1, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
  10. Ley Nº 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
  11. Protocolo de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Salud de Chile, que define 5 dimensiones de riesgos psicosociales en el trabajo y exige la implementación medidas de mitigación y la evaluación periódica de los riesgos psicosociales.
  12. Ley Nº 20.955 que perfecciona el sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, la cual imparte las Normas de Aplicación General y obligatorias en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados.

## 4

# Objetivo del Protocolo

## OBJETIVO GENERAL:

Promover y fortalecer el desarrollo planificado y sistemático de prácticas y acciones institucionales que faciliten la conciliación entre la vida personal y familiar con el trabajo, contribuyendo en la mejora de la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias de la Red del SSMC.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Definir un marco de referencia para la comprensión del fenómeno de la Conciliación.
- Categorizar las principales tensiones conciliatorias de los funcionarios y funcionarias de la Red SSMC.
- Estructurar y describir las acciones de conciliación presentes en la institución, que contribuyan a la mitigación de las tensiones detectadas.
- Facilitar la difusión y socialización de las acciones institucionales existentes en materias de conciliación.
- Orientar e impulsar el desarrollo de nuevas medidas de conciliación de acuerdo a la realidad local de cada establecimientos del SSMC, mediante una metodología que permita una adecuada planificación, implementación, seguimiento y evaluación.

La población objetivo de este Protocolo de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo, aplica a todos los funcionarios titulares y contratados del Servicio de Salud Metropolitano Central de los distintos niveles de atención, con vínculo contractual vigente. Asimismo, para aquellos trabajadores en modalidad contractual de honorarios a suma alzada, quedarán explícitamente consignados en sus convenios de trabajo todos los derechos y beneficios a los que pueden acceder, adicionales a los que la ley define.

No obstante lo anterior, el Servicio de Salud propenderá al mejoramiento de los beneficios institucionales, buscando disminuir la brecha de oportunidades y condiciones laborales, entre los diferentes trabajadores que se desempeñan en sus dependencias, indistintamente de la calidad jurídica que ellos ostenten.

Conjuntamente, el Servicio de Salud, al contratar los servicios de empresas externas, asumirá su responsabilidad solidaria exigiendo y garantizando el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales para los trabajadores de dichas empresas.

Debido a los permanentes avances y cambios en las condiciones culturales, tecnológicas, legales y sociales, así como los consecuentes cambios en los intereses de los trabajadores, este protocolo tendrá una vigencia de tres años, luego de los cuales se hace necesario evaluar la situación contextual del SSMC, de acuerdo las necesidades emergentes de las trabajadoras y trabajadores de sus establecimientos, para un abordaje pertinente para la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.

# Principios Orientadores

## 6

El Protocolo de Conciliación del SSMC, en concordancia con las orientaciones del Servicio Civil, considera como elementos esenciales de las acciones que se definen, los siguientes principios orientadores:

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN:** implica entender las acciones y medidas conciliatorias como la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación independiente del género, cultura, religión o edad, entre otros, considerando la importancia de cada una de las esferas de la vida personal, privada y pública en que se desarrollan las personas.

**EQUIDAD:** las acciones y medidas definidas en el Servicio de Salud y cada establecimiento, deben promover un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y personal, en base a lo que es justo.

**REVALORIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA:** 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, 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.

**RESPECTO:** contribuir al mantenimiento de un ambiente de trabajo cordial y amable, reconociendo y aceptando los derechos y las diferencias de las demás personas, cumpliendo de manera oportuna con las responsabilidades establecidas y brindando un trato considerado y cortés a las personas con las que día a día nos relacionamos, principalmente nuestros compañeros y usuarios.

# Caracterización de la Red SSMC

## 7

Para el desarrollo de este protocolo fue necesario realizar una caracterización sociodemográfica de la población funcionaria de cada uno de los establecimientos del SSMC. Asimismo, se revisaron distintos antecedentes institucionales y normativos que permitirían identificar las principales tensiones conciliatorias, así como las acciones ya existentes en esta materia.

Las principales fuentes de información para la caracterización y diagnóstico de tensiones conciliatorias fueron:

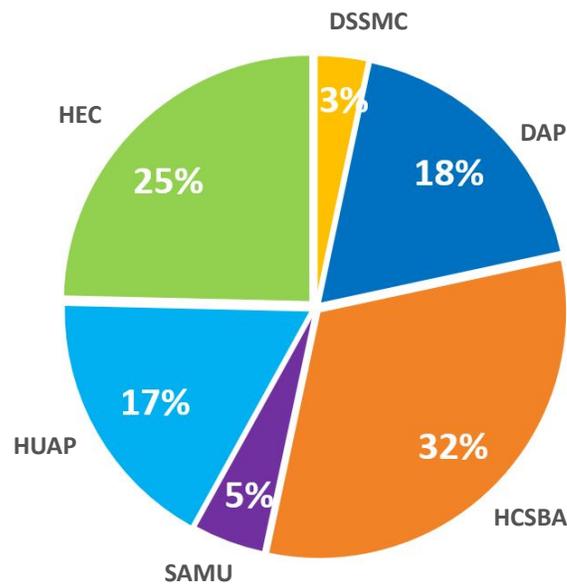
- Sistema Informático de Recursos Humanos (SIRH) y Qlikwiew.
- Normativa legal aplicable Leyes 18.834, 16.744, 20.545, 20.422, entre otras.
- Convenios internacionales ratificados por Chile en materia de inclusión, conciliación y derechos de las personas.
- Encuesta de las Condiciones organizacionales para la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, elaborada por el Servicio Civil.
- Encuesta de Riesgos Psicosociales ISTAS 21, en el marco del Protocolo de Vigilancia de los Riesgos Psicosociales.
- Encuestas de caracterización y levantamiento de intereses del Servicio de Bienestar y Calidad de Vida del SSMC.
- Instructivo de Beneficios de Bienestar y Calidad de Vida SSMC 2017.

Estos antecedentes se analizaron a la luz de la caracterización sociodemográfica de la población del Servicio de Salud y necesidades observadas en la Encuesta ISTAS 21 aplicada en los establecimientos de la Red en el marco del Protocolo de Vigilancia de los Riesgos Psicosociales y encuestas de detección de necesidades realizadas por el Servicio de Bienestar y Calidad de Vida del SSMC.

El Servicio de Salud Metropolitano Central está compuesto por 3 Hospitales de Alta Complejidad, el Centro Metropolitano de Atención Pre Hospitalario de Urgencias (SAMU) y 11 Centros de Atención Primaria, además de la Dirección del Servicio. La red de salud del SSMC abarca las comunas de Santiago, Estación Central, Maipú, Cerrillos y también Pedro Aguirre Cerda.

A noviembre del 2017, la familia del Servicio de Salud Metropolitano Central la componen 7.945 funcionarios y funcionarias, entre titulares y contratados y suplentes, los cuales tendrían 4.084 cargas familiares inscritas. Conjuntamente, existen cerca de 1.526 trabajadores a honorarios, que prestan servicios a la Institución, lo que en total asciende a 9.471 trabajadores y trabajadoras, constituyéndose como uno de los Servicios de Salud más grandes del país.

Distribución de Funcionarios Red SSMC



Fuente: SIRH, octubre 2017

De la totalidad de las personas que trabajan en el SSMC, aproximadamente el 66% son mujeres, de las cuales 3.269 se encuentran en edad reproductiva. Esta cifra no considera a mujeres en calidad contractual a honorarios, por no contar con dicha información.

Respecto el acceso a cuidados infantiles, 189 niños menores de 2 años, hijos de funcionarias, ocupan el derecho a Sala Cuna, ya sea mediante las salas cunas institucionales, así como a través de la compra de servicios.

Por otro lado, 211 niños entre 2 y 5 años son beneficiarios de los Jardines infantiles institucionales y 133 niños entre los 6 y 12 años utilizan los centros escolares. En total, son 533 hijos e hijas de funcionarias que tienen acceso a cuidados infantiles en la Red de Salud del SSMC.

Según información entregada por el sistema informático Qlikview de MINSAL, el índice de ausentismo por licencia médica común del SSMC es de 30 días por trabajador anualmente, siendo uno de los más altos a nivel nacional.

Por otro lado, de los 7.945 funcionarios titulares y contratados, el 60% está afiliado al Servicio de Bienestar, es decir, 4.758 funcionarias y funcionarios, los que pueden acceder a beneficios y prestaciones económicas o sociales, complementarias a los que los establecimientos pueden brindar.

Por otra parte, la población usuaria estimada es de 1.152.739 personas residentes de las comunas de la red, a los cuales se les prestan servicios de atención en los diferentes establecimientos de atención. Debido a la naturaleza de su actividad, los servicios de urgencia, principalmente el Hospital de Urgencia Asistencia Pública, funcionan las 24 horas los 365 días del año; por lo que los funcionarios trabajan en turnos rotativos de hasta 12 horas, para poder dar respuesta a la demanda de salud de la población y resolver urgencias médicas de la población.

# Principales Tensiones Conciliatorias



De acuerdo al diagnóstico realizado mediante diferentes instancias diagnósticas, entre las cuales se encuentran la evaluación de los riesgos psicosociales mediante el cuestionario SUSESO ISTAS 21; grupos focales en donde se profundiza en sus resultados; reuniones de los Comités de Buenas Prácticas Laborales, y otras instancias de trabajo colaborativo; entre las principales tensiones conciliatorias que se pueden observar destacan:

## A. JORNADA LABORAL

- Jornadas rígidas de ingreso y salida de trabajo.
- Turno extensos y rotativos en el caso de las urgencias.
- Permisos para asistir a actividades escolares de hijos o para asistir a familiares cercanos con problemas de salud.

## B. DERECHOS PARENTALES

- Las salas cunas y jardines infantiles del HUAP, HCSBA y DAP, no cumplen con los requisitos estructurales según normativa JUNJI, afectando la seguridad y calidad del servicio de cuidados infantiles.
- Insuficiente número de vacantes para las Salas Cuna y Jardines Infantiles de los centros de la Red.
- Falta de cobertura de Sala Cuna y Jardín Infantil para funcionarios varones.
- Dificultades para cuidados en el hogar para niños con problemas de salud.
- Ley de compras públicas limita las opciones de elección de sala cuna para las funcionarias.
- Lactarios no cumplen los requisitos de higiene y comodidad en 4 establecimientos y en otros 11 simplemente no existe.
- Ejercicio del permiso de alimentación del hijo menor de 2 años.
- Reducido uso del permiso postnatal en hombres.

### C. INTEGRACIÓN FAMILIAR

- Contar con herramientas para el cuidado de personas adultas que han perdido su autonomía, hijos con enfermedades graves y/o necesidades educativas especiales.
- Facilidades de atención médica a funcionarios con enfermedades crónicas (6 días administrativos no son suficientes, necesidad de horas compensatorias)

### D. DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

- Incertidumbre/desconocimiento frente al egreso por jubilación
- Convenios o copago de actividades de capacitación o formación como diplomados, cursos o seminarios que no estén incluidos en el PAC y que no sean atingentes a los lineamientos Ministeriales.

### E. SALUD PERSONAL Y FAMILIAR

- Dificultad de adaptación de la persona a su puesto de trabajo luego de reintegrarse después de una licencia médica prolongada.
- Facilidades para acceder a exámenes y controles médicos, principalmente enfermos crónicos.

### F. APOYO ECONÓMICO

- Ayuda económica para responder a gastos imprevistos y urgentes.

### G. INCLUSIÓN

- Contar con condiciones necesarias que faciliten la adaptación de personas con discapacidad al interior del Servicio.
- Desigual acceso a beneficios institucionales a trabajadores de distinta calidad contractual (titulares, contratados y honorarios).

# Ámbitos de Conciliación en la Red del SSMC

## 9

A continuación, se señalan las principales acciones y beneficios institucionales, orientados a resolver las principales tensiones conciliatorias existentes en el SSMC que podrían transformarse en factores protectores y mejorar la salud y calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores del SSMC. Las acciones se estructuran de acuerdo al ámbito de conciliación asociado a las tensiones conciliatorias detectadas, indicando la descripción de cada una.

Luego se indica su **Ámbito de Aplicación**; es decir, a través de qué dispositivos o procedimientos se pone en práctica. Estas pueden ser regulaciones de acuerdo a la *Normativa Legal*, es decir, acciones contenidas de manera explícita en leyes o estatuto administrativo; de acuerdo a la *Cultura Institucional*, que refiere a acciones instauradas por la administración del SSMC, asociaciones gremiales, comités o agrupaciones estables; o bien, de acuerdo al *Servicio de Bienestar* como entidad que contribuye a la mejora de condiciones de vida para el grupo afiliado de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento General contenido en el D.S. N° 28.

Por último se indica el **Ámbito de Impacto**, de acuerdo a lo dispuesto en el Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales, entre los cuales encontramos el ámbito de los *Derechos Laborales*, que contiene a las acciones que garantizan el cumplimiento de la normativa vigente en materia de derechos laborales individuales y colectivos existentes; el ámbito de los *Ambientes Laborales*, haciendo alusión a las acciones para generar ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellos trabajan (clima laboral, motivación, reconocimiento, entre otros); y por último, ámbito de las *Condiciones Laborales*, que refiere a aquellas acciones asociadas a procesos y estructuras organizacionales que generan las condiciones necesarias para promover servicios de calidad, de modo que los funcionarios y funcionarias se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia, mérito e innovación.

ACCIONES DE CONCILIACIÓN PROTOCOLO SSMC	ÁMBITO DE APLICACIÓN	ÁMBITO DE IMPACTO
<b>A. JORNADA LABORAL</b>		
<b>Permisos Administrativos:</b> Beneficio concedido por Ley a todos los funcionarios, que permite ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por 6 días hábiles al año con goce de remuneraciones. Estos permisos pueden fraccionarse en días o medios días.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Compensación por Horas Extraordinarias:</b> Pago de horas de trabajo que supere la jornada laboral semanal, previo acuerdo para satisfacer las necesidades o situaciones temporales de la institución.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Descanso Compensatorio:</b> Compensación de la remuneración por horas extras por actividades del trabajo, debidamente justificadas y previa aprobación por jefatura directa y Recursos Humanos, por medio de periodos equivalentes de descanso,	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Permiso sin goce de remuneraciones:</b> Autorización al trabajador para ausentarse transitoriamente de su trabajo hasta por seis meses de corrido en cada año calendario, por motivos particulares y, hasta por dos años para permanecer en el extranjero.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Permiso por Nacimiento:</b> Permiso de 5 días continuos posteriores al nacimiento de hijo o hija.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Permiso por hijo menor de un año gravemente enfermo:</b> permiso otorgado cuando la salud de un niño menor de un año requiera la atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, hecho que debe ser acreditado con certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Permiso por accidente grave o enfermedad terminal de hijo o hija menor de 18 años:</b> permiso laboral de 10 jornadas ordinarias de trabajo a los padres de menores de 18 años de edad que requieren de atención personal debido a accidente o a enfermedad terminal en su fase final o de enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Permiso laboral a padres de hijos con discapacidad Ley 20.535:</b> permiso de 10 jornadas ordinarias de trabajo a los padres o personas que tengan a su cargo el cuidado de personas con discapacidad que sean menores de 18 años.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Permiso por Matrimonio o Unión Civil:</b> Permiso de 5 días hábiles continuos por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Permiso por fallecimiento de hijo o hija:</b> en caso de muerte del hijo o hija, el funcionario/a tiene derecho a 7 días corridos de permiso pagado. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero.	Normativa Legal	Derechos Laborales

<b>Permiso por fallecimiento de hijo o hija en periodo de gestación:</b> en caso de muerte del hijo o hija mientras se encuentra en periodo de gestación, la funcionaria/o tiene derecho a 3 días hábiles continuos de permiso pagado. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Permiso por fallecimiento del cónyuge:</b> en caso de muerte del cónyuge o conviviente civil, el trabajador tiene derecho a 7 días corridos de permiso pagado. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Permiso por fallecimiento del Padre o Madre:</b> en caso de muerte de los padres, el funcionario/a tiene derecho a 3 días hábiles de permiso pagado. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Celebraciones Institucionales:</b> Acciones participativas y actividades conmemorativas que favorecen la participación e integración de todos los funcionarios mediante el reconocimiento no pecuniario	Institucional	Ambientes Laborales
<b>Feriado Legal:</b> Descanso al cual tiene derecho el funcionario, con goce de todas las remuneraciones, cuando este cumpla a lo menos 1 año de desempeño como funcionario público. Derecho exigible, conforme a antigüedad reconocida de: - Menos de 15 años de servicio = 15 días hábiles. - Entre 15 y menos de 20 años de servicio = 20 días hábiles. - Con 20 o más años de servicio = 25 días hábiles	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Beneficio de Alimentación en Establecimientos Hospitalarios:</b> Los establecimientos dependientes de los Servicios de Salud, comprendidos sus hospitales, institutos, centros de diagnóstico terapéutico, centros de referencia de salud, consultorios y postas, deberán proporcionar y financiar el beneficio de alimentación a sus funcionarios de planta y a contrata.	Normativa Legal	Condiciones Laborales
<b>Flexibilidad Horaria en Dirección de Servicio y APS:</b> establecimiento de un intervalo de horas de entrada de salida determinadas, en pos de la organización de la jornada laboral que mejor se adapte a las necesidades de los funcionarios, previo acuerdo y autorización de su jefatura.	Institucional	Condiciones Laborales
<b>Capacitación presencial dentro de la jornada laboral:</b> Las capacitaciones se realizarán dentro de la jornada laboral. De manera excepcional, se podrán programar actividades fuera de la jornada laboral, las cuales darán derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a clases	Normativa Legal	Condiciones Laborales
<b>Capacitación e-learning dentro de la jornada laboral:</b> Se contemplan horas dentro de la jornada laboral para el desarrollo de los módulos de e-learning.	Institucional	Condiciones Laborales
<b>Comisión de Servicio:</b> Situación de una persona que, con autorización de la autoridad correspondiente, presta sus servicios transitoriamente fuera de su puesto habitual de trabajo.	Normativa Legal	Condiciones Laborales

B. DERECHOS PARENTALES		
<b>Descanso maternal (pre y post natal):</b> La trabajadora tiene derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Permiso Post Natal Parental:</b> Las trabajadoras tienen derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal. Sin embargo, la trabajadora puede optar por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Permiso Post Natal compartido con el Padre:</b> Las trabajadoras tienen derecho traspasar semanas de su permiso postnatal parental al padre, en la última etapa de éste, con un máximo de 6 a 12 semanas, dependiendo de la extensión de tiempo de su permiso post natal parental.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Fuero maternal:</b> El fuero maternal de que goza una trabajadora embarazada se extiende desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de postnatal, excluido el permiso postnatal parental. En otras palabras, por regla general y salvo que exista una licencia de descanso post natal suplementario, el fuero se prolongaría hasta cuando el hijo cumpla un año y 84 días de edad.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Permiso de Alimentación:</b> Las trabajadoras (o el padre trabajador que hace uso del beneficio) tienen derecho a disponer, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, derecho que puede ejercerse a) en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo, b) dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones, y c) postergando o adelantando en media o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Sala cuna:</b> Todos los establecimientos del SSMC cumplen con la obligación legal de brindar acceso a sala cuna a todas las funcionarias con hijos menores de 2 años que lo soliciten, ya sea mediante el uso de las salas cunas institucionales, o bien, pagando directamente los gastos de sala cuna a establecimientos en convenio con autorización de funcionamiento correspondiente.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Beneficio de Jardín Infantil y Centro Escolar:</b> Aun cuando no es un requisito legal, en la Red de Establecimientos del Servicio de Salud Metropolitano Central, se extiende el beneficio de Jardines Infantiles y Centros Escolares (para niños de 2 a 5 años, y de 5 a 12 años respectivamente), para hijos de funcionarias de los Hospitales HCSBA, HUAP, HEC y DAP.	Institucional	Derechos Laborales
C. INTEGRACIÓN FAMILIAR		
<b>Consultoría Social:</b> Asesoría, orientación y acompañamiento social para la totalidad de los funcionarios y funcionarias del SSMC, tanto afiliados como no afiliados al Servicio de Bienestar.	Institucional	Ambientes Laborales

<b>Convenios de Caja de Compensación:</b> mediante la inscripción de todos los funcionarios en una Caja de Compensación, estos tienen acceso a beneficios y descuentos que ofrece; como subsidios, préstamos, convenios con centros de educación y de salud, actividades culturales, entre otras.	Institucional	Ambientes Laborales
<b>Aporte económico a los centros de cuidados infantiles del SSMC:</b> El Servicio de Bienestar y Calidad de Vida entrega un aporte de \$6.000.000 a uno de los centros de cuidados infantiles de la Red del SSMC al año, para mejorar las condiciones y cuidados de los hijos e hijas de funcionarios que usan estos centros.	Institucional	Ambientes Laborales
<b>Celebración de Navidad Hijos/as de Funcionarios:</b> El Servicio de Bienestar y Calidad de Vida organiza actividades para los hijos e hijas de funcionarios, con el fin de celebrar la navidad e integrar a las familias de los trabajadores y trabajadoras en actividades recreativas.	Servicio de Bienestar	Ambientes Laborales
<b>Vacaciones para Hijos/as de Funcionarios:</b> El Servicio de Bienestar y Calidad de Vida organiza actividades para promover la integración de los hijos e hijas de los trabajadores afiliados y apoyar a los padres y madres en el cuidado de sus hijos en periodo de vacaciones escolares, de acuerdo a disponibilidad presupuestaria.	Servicio de Bienestar	Ambientes Laborales
<b>Espectáculos Masivos:</b> El Servicio de Bienestar y Calidad de Vida realiza actividades culturales y recreativas de carácter masivo, para afiliados y sus familias.	Servicio de Bienestar	Ambientes Laborales
<b>Campañas Solidarias:</b> Instancias de movilización colectiva con trasfondo de apoyo solidario ante alguna necesidad detectada, de una persona o un grupo de personas.	Institucional	Ambientes Laborales
<b>Convenios de Bienestar:</b> Mediante la coordinación del Servicio de Bienestar y Calidad de Vida, se celebran convenios con descuentos y becas para funcionarios e hijos/as en gimnasios, centros recreacionales y piscinas, zoológicos, teatros y centros culturales, entre otros.	Servicio de Bienestar	Ambientes Laborales
<b>D. DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL</b>		
<b>Inducción:</b> Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a participar de jornadas de capacitación y a orientación en su puesto de trabajo, al ingreso a uno de los establecimientos de la Red del SSMC, de acuerdo a la programación de cada establecimiento.	Institucional	Condiciones Laborales
<b>Capacitación para la promoción:</b> de acuerdo a Ley 19.882, corresponde a aquella que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores.	Normativa Legal	Condiciones Laborales
<b>Capacitación de perfeccionamiento:</b> tiene por objetivo mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa.	Normativa Legal	Condiciones Laborales
<b>Capacitación voluntaria:</b> corresponde a aquella de interés para la institución, y que no está ligada a un cargo determinado, ni es habilitante para el ascenso.	Normativa Legal	Condiciones Laborales

<b>Promoción y ascenso:</b> La promoción se efectuará por concurso interno en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y por ascenso en el respectivo escalafón, en las plantas de administrativos y de auxiliares, o en las equivalentes a vigésimo las antes enumeradas.	Normativa Legal	Condiciones Laborales
<b>Acompañamiento a la jubilación:</b> Se generarán jornadas de acompañamiento para el egreso por jubilación a todos los funcionarios interesados, con talleres y jornadas de orientación previsional y psicosocial.	Institucional	Condiciones Laborales
<b>Planes de Calidad de Vida Laboral:</b> Se generarán planes de calidad de vida laboral, dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras, en las áreas de cuidados infantiles, salud funcionaria y buen trato laboral, para promover el bienestar, salud, compromiso y motivación institucional.	Institucional	Ambientes Laborales / Condiciones Laborales
<b>Proyectos Concursables de Bienestar:</b> El Servicio de Bienestar y Calidad de Vida concursará proyectos de hasta \$600.000 cada uno, que busquen promover el bienestar, salud y calidad de vida de los funcionarios y los niños y niñas que asisten a los centros de cuidados infantiles.	Institucional	Ambientes Laborales
<b>Programa de Mejoramiento de Entornos Laborales:</b> Asignación presupuestaria de fondos distribuidos entre los establecimientos del servicio con el objetivo de elaborar e implementar proyectos que contribuyan a la calidad de vida laboral de los funcionarios mediante la mejora de sus entornos de trabajo.	Normativa Legal	Condiciones Laborales / Ambientes Laborales
<b>Promoción del Buen Trato Laboral:</b> En el SSMC se promueve una cultura del buen trato y se busca prevenir el acoso laboral en todas las direcciones, niveles y estamentos, mediante la generación de políticas, procedimientos y otros dispositivos, además del funcionamiento periódico del Comité de Buenas Prácticas Laborales.	Institucional	Ambientes Laborales
<b>Convenios con centros de idioma:</b> El Servicio de Bienestar y Calidad de Vida tiene convenios vigentes con instituciones de educación para aquellos funcionarios que estén interesados en aprender algún idioma.	Servicio de Bienestar	Ambientes Laborales
<b>E. SALUD PERSONAL Y FAMILIAR</b>		
<b>Pausas Laborales:</b> instancias breves de descanso durante la jornada laboral, con una duración entre 10 y 15 minutos en los que se realizan ejercicios de elongación, estiramiento, dinámicas de activación, innovación, guiados por un tutor.	Institucional	Condiciones Laborales
<b>Licencia Médica:</b> Derecho que tienen los funcionarios de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso de tiempo, con el objeto de atender al restablecimiento de su salud, conforme prescripción profesional certificada por médico cirujano, cirujano dentista o matrona. Durante su vigencia, el funcionario continuará gozando del total de sus remuneraciones. Es un derecho irrenunciable y durante el periodo con licencia no puede realizar empleos remunerados.	Normativa Legal	Derechos Laborales

<b>Pago de cuidadores en reemplazo de sala cuna:</b> Pago del costo de cuidador o cuidadores en reemplazo de sala cuna, para hijos o hijas con alguna condición médica, respaldado por informe del profesional calificado.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Pago de Licencia Médica:</b> No correspondería al empleador pagar los tres primeros días de licencia médica de 10 días o menos tiempo, sin embargo, en el servicio se pagan a funcionarios titulares y contratados.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Accidente del Trabajo o enfermedad profesional:</b> El funcionario que se accidentare en actos de servicio o se enfermare a consecuencia o con ocasión del desempeño de sus funciones tendrá derecho a obtener la asistencia médica correspondiente hasta su total recuperación.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Gestión de los Riesgos Psicosociales:</b> Programa para identificar potenciales fuentes de riesgo psicosocial en el trabajo y generar e implementar acciones de mitigación, con impacto en la salud psicosocial de los funcionarios y funcionarias. Se realiza de acuerdo a metodología, en los plazos señalados e integrado a otras iniciativas institucionales.	Institucional	Condiciones Laborales / Ambientes Laborales
<b>Permiso para Exámenes Ley 20.769:</b> permiso laboral para realizar mamografía (en mujeres mayores de 40) y examen de próstata (hombres mayores de 50), por medio día de trabajo una vez al año.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Unidades de Salud del Trabajador:</b> La red del SSMC cuenta con cuatro Unidades de Salud del trabajador, más una coordinación Central, responsabilizándose por las temáticas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Las UST tienen como objetivo generar un conjunto de acciones que contribuyan a mantener o recuperar en el marco de los recursos disponibles, la salud integral del funcionario, en el ámbito de la prevención, curativo, promocional y de rehabilitación. De este modo, mediante la atención de morbilidad común, medicinas complementarias y planes de promoción y prevención de la salud, se definen distintos protocolos y acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores/as del SSMC. Todos los trabajadores tienen la posibilidad de solicitar hora para consultas espontáneas, o de ingresar al plan de vigilancia, y ser atendidos gratuitamente (funcionarios FONASA) en las UST, incluso dentro de su jornada laboral, previa autorización de su jefatura directa.	Institucional	Condiciones Laborales / Ambientes Laborales
<b>Convenios en Salud:</b> Mediante la coordinación del Servicio de Bienestar y Calidad de Vida, se proveen convenios y descuentos para prestaciones en salud, como consultas médicas, compra de medicamentos, hospitalizaciones y tratamientos, lentes ópticos, audífonos, ortesis, prótesis entre otras.	Servicio de Bienestar	Ambientes Laborales
<b>F. APOYO ECONÓMICO</b>		
<b>Movilización:</b> Dirigida al personal, que en razón de las funciones que le corresponda cumplir, deban desplazarse fuera de las dependencias en donde se ubica el respectivo Establecimiento o deba efectuar visitas domiciliarias, en la medida que el servicio o establecimiento, no disponga del medio de transporte.	Institucional	Condiciones Laborales

<b>Horas Extraordinarias:</b> Dirigida al personal que deba realizar trabajo a continuación de su jornada de trabajo y/o sábados, domingos o festivos.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Viático, pasajes u otros:</b> Dirigida al personal, que por motivo de trabajo deba cumplir comisiones de servicio y/o cometidos funcionarios.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Asignación de exclusividad profesionales Ley N° 20.909:</b> Bono para profesionales titulares y contratados, que prestan servicios exclusivamente la institución donde pertenecen.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Incentivo al Retiro Ley N° 20.921:</b> Dirigido a los funcionarios que registren la calidad jurídica de planta y contrata de los Servicios de Salud, que hayan cumplido o cumplan 60 años de edad, si son mujeres, y 65 años, si son hombres, entre el 01-07-2014 y el 01-07-2024, y que hagan efectiva su renuncia voluntaria, en los plazos y condiciones que fija el reglamento. El Incentivo consiste en una bonificación equivalente al promedio (12 últimos meses) de un mes de remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados, en las calidades jurídicas de planta y a contrata, con un tope de once meses.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Bono por Trabajo Pesado:</b> 10 UF con tope de 100 UF.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Bono por Permanencia:</b> 5 UF por año por sobre 20 años, máximo 100 UF.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Bono de Antigüedad:</b> 10 UF por año por sobre 30 años, máximo 100 UF.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Bono Post Laboral Ley N° 20.305:</b> Bono mensual que mejora las condiciones de retiro de los trabajadores del sector público que tienen bajas tasas de reemplazo en sus pensiones. El bono se entrega por toda la vida y no es imponible, ni constituye indemnización o renta.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Fallecimiento funcionario:</b> En caso de que un funcionario fallezca, el cónyuge o conviviente civil sobreviviente, los hijos o los padres, en el orden señalado, tendrán derecho a percibir la remuneración que a éste correspondiere, hasta el último día del mes en que ocurriere el deceso.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Reembolsos médicos:</b> Reembolsos para afiliados al Servicio de Bienestar, en consultas médicas, hospitalización, exámenes, atención odontológica, tratamientos de especialidad, medicamentos con receta, lentes ópticos, audífonos, aparatos ortopédicos y prótesis.	Servicio de Bienestar	Ambientes Laborales
<b>Subsidios económicos:</b> Subsidios en dinero para afiliados al Servicio de Bienestar para matrimonio o unión civil, nacimiento, fallecimiento, catástrofe e incendio.	Servicio de Bienestar	Ambientes Laborales
<b>Bono Escolar:</b> Bono en dinero para afiliados al Servicio de Bienestar y sus cargas familiares inscritas, para prekinder, kínder, educación básica, media, educación universitaria para cargas y para funcionarios que estudien.	Servicio de Bienestar	Ambientes Laborales

<b>Estímulos escolares:</b> Premios en dinero para funcionarios afiliados al Servicio de Bienestar y sus cargas familiares inscritas, por egreso 8vo básico, excelencia académica educación media, y premio mejores puntajes PSU.	Servicio de Bienestar	Ambientes Laborales
<b>Préstamos:</b> Préstamos de entre \$300.000 y \$500.000 para afiliados al Servicio de Bienestar, por conceptos médicos, habitacionales o de auxilio.	Servicio de Bienestar	Ambientes Laborales
<b>G. INCLUSIÓN</b>		
<b>Selección y evaluación de personas:</b> Se utilizarán instrumentos de evaluación adaptados para personas con algún tipo de discapacidad, para garantizar la igualdad y equidad en el acceso a un empleo público.	Institucional	Condiciones Laborales
<b>Reintegro de licencias médicas prolongadas:</b> Se definirán protocolos para el reintegro de funcionarios y funcionarias con licencias médicas prolongadas.	Institucional	Condiciones Laborales
<b>H. OTROS</b>		
<b>Estabilidad de Empleo y Desarrollo de Carrera:</b> Todo funcionario tendrá derecho a gozar de estabilidad en el empleo y a ascender en el respectivo escalafón, salvo los cargos de exclusiva confianza; participar en los concursos; hacer uso de feriados, permisos y licencias; recibir asistencia en caso de accidente en actos de servicio o de enfermedad contraída a consecuencia del desempeño de sus funciones, y a participar en las acciones de capacitación, de conformidad con las normas del presente Estatuto.	Normativa Legal	Condiciones Laborales
<b>Defensa Legal:</b> Los funcionarios Ley 18.834, tendrán derecho, a ser defendidos y a exigir que la institución a la que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Remuneraciones:</b> Los funcionarios tendrán derecho a percibir por sus servicios las remuneraciones y demás asignaciones adicionales que establezca la ley, en forma regular y completa.	Normativa Legal	Derechos Laborales
<b>Pérdida de caja:</b> Dirigida al personal, cuya función principal corresponda a manejo de dinero efectivo.	Normativa Legal	Condiciones Laborales
<b>Caja de Compensación:</b> Todos los funcionarios están inscritos en una Caja de Compensación y tienen derecho a acceder a los distintos beneficios y descuentos que ofrece; entre algunos destacan subsidios, préstamos, convenios con centros de educación y de salud, actividades culturales, entre otras.	Institucional	Ambientes Laborales

# Plan de Trabajo

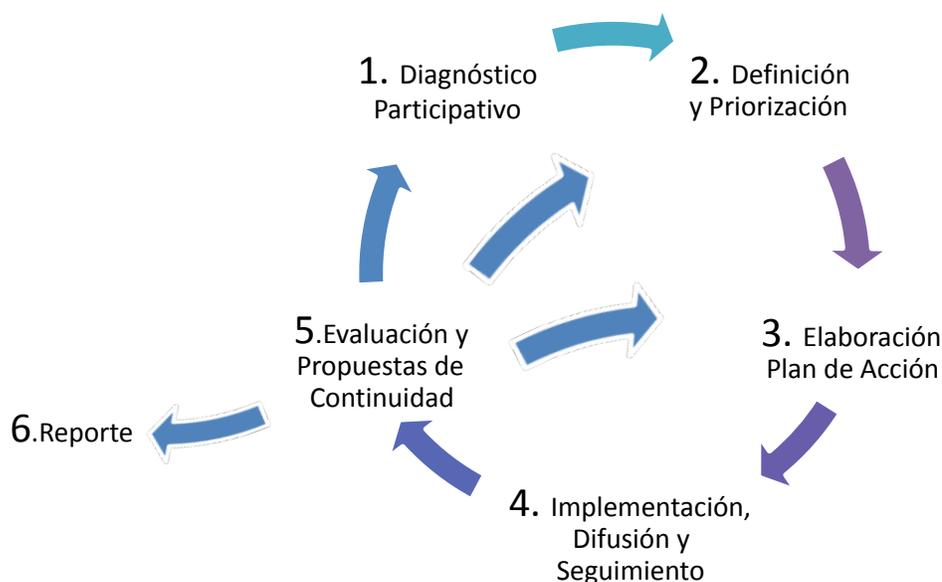
# 10

Si bien, en la Red del Servicio de Salud Metropolitano Central existen acciones conciliatorias que contribuyen al equilibrio de los distintos ámbitos de la vida de los funcionarios y funcionarias, el contexto de la sociedad actual nos desafía a la mejora continua en estas materias.

De acuerdo a esto, el Servicio de Salud Metropolitano Central se compromete a dar continuidad a las acciones existentes e impulsar el desarrollo de nuevas medidas que respondan a los requerimientos de los distintos establecimientos de la Red, contribuyendo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios y funcionarias del servicio

En esta línea, los establecimientos del SSMC generarán planes de acción ajustados a su realidad local mediante los comités de buenas prácticas laborales, o bien, otra instancia que considere pertinente, contribuyendo con la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo. Cada establecimiento deberá identificar las tensiones conciliatorias más relevantes de acuerdo a las necesidades locales, priorizar y planificar posibles medidas que respondan a estos requerimientos, realizar la implementación y difusión de las acciones, dar seguimiento y finalmente evaluar mediante indicadores de desempeño.

Se propone la siguiente metodología para su abordaje:



1. **Diagnóstico Participativo:** Identificar las principales tensiones conciliatorias de acuerdo a las necesidades de la comunidad funcionaria. Para esto se pueden considerar las tensiones presentadas en el protocolo, o bien, proponer nuevas a partir de otras evaluaciones o estudios atingentes, como las instancias de evaluación de Riesgos Psicosociales o Clima Organizacional, grupos focales, entrevistas, mesas de trabajo, entre otros. Por otra parte, es recomendable la utilización del instrumento de evaluación “Encuesta de Condiciones organizacionales para la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo” (ver en Anexos), encuesta elaborada y validada por el Servicio Civil para ser aplicada en los servicios públicos, que daría cuenta de un estado inicial con respecto a este tema, permitiendo contar con una base cuantificable y facilitando la evaluación de impacto posterior a la implementación de las medidas.
2. **Definición y Priorización de Acciones Conciliatorias:** Identificar aquellas acciones que podrían mitigar las tensiones detectadas en la etapa anterior. Para esto se puede consultar el “Repositorio de Medidas de Conciliación” (ver en Anexos), elaborado a partir de las orientaciones del ISP, de las propuestas de los Comités de Buenas Prácticas Laborales de la Red y jornadas de trabajo participativo, recogiendo las opiniones de la comunidad funcionaria. Se deberá seleccionar al menos 3 iniciativas y evaluar su factibilidad de ser implementadas de acuerdo a criterios de viabilidad e impacto que den cuenta de la gestión involucrada, permitiendo priorizar las acciones conciliatorias para maximizar la efectividad en las etapas siguientes. Se sugiere la utilización de la “Tabla de Priorización de Acciones Conciliatorias” (ver en Anexos) para una evaluación exhaustiva. Adicionalmente se dispone el documento “Validación de Acciones de Conciliación” (ver en Anexos), que pretende ser un informe ejecutivo que fundamente la toma de decisiones y respalde la elección de las acciones, que por su características requieran de las autorizaciones formales previas.
3. **Elaboración del Plan de Acción:** Definir un plan de acción que permita orientar la implementación de las medidas, mediante una planificación estructurada que contemple las actividades a realizar, responsables, plazos de cumplimiento e indicadores que permitan evaluar el impacto. Se sugiere utilizar el “Plan de Acción de Medidas Conciliatorias” (ver en Anexos) para organizar la información.
4. **Implementación, Difusión y Seguimiento:** Ejecutar de las actividades contenidas en el plan de acción de acuerdo a lo definido. Se deberá comunicar la aplicación de la s medidas a los funcionarios y funcionarias por medio de instancias y canales formales que permitan difundirla y socializarla. Esto facilitará que la medida se instale como una práctica institucional intencionada que da respuesta a las tensiones identificadas. Una vez implementada la medida conciliatoria, se deberá realizar seguimiento para asegurar su continuidad en el tiempo.

5. **Evaluación y propuestas de continuidad:** Evaluar el impacto de las acciones mediante los indicadores definidos. En caso de haber aplicado un instrumento de evaluación sobre conciliación, se realizaría una nueva mediación para analizar resultados comparativamente. Adicionalmente, se podría complementar con otros instrumentos que evalúen dimensiones relacionadas, como la medición de los riesgos psicosociales y clima organizacional o bien, indicadores afines como ausentismo, entre otros. Esta etapa es muy importante, pues habilita la re-evaluación del plan de acción trabajado permitiendo una actualización de ser necesario o bien, la incorporación de nuevas propuestas, para iniciar otro ciclo de trabajo, a ser implementado el año siguiente.
6. **Reporte:** Recopilar documentos y verificables trabajados durante el proceso para hacer entrega al Servicio Civil, debido a su rol como ente regulador y fiscalizador en temáticas de Desarrollo y Gestión de las Personas, dando cumplimiento a lo instruido en la Normas de Aplicación General, específicamente la asociada a “Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral”. El reporte será entregado mediante el Referente Institucional del Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales del SSMC.

La metodología de trabajo propuesta contempla un ciclo a ser implementado de manera continua por parte de la institución y la comunidad funcionaria, con el fin de garantizar avances concretos y sostenidos en buenas prácticas laborales asociadas a la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar.

Para efectos de organización y coordinación, se propone la siguiente calendarización que considera un ciclo anual, el cual se reiterará en el periodo siguiente.

CALENDARIZACIÓN	
1. Diagnóstico Participativo	Enero
2. Definición y Priorización de Acciones Conciliatorias	Febrero
3. Elaboración del Plan de Acción	Marzo a Abril
4. Implementación, Difusión y Seguimiento	Mayo a Octubre
5. Evaluación y Propuestas de Continuidad	Noviembre
6. Preparación y Entrega para Reporte a Servicio Civil	Diciembre

# Responsables

# 11

Por último, se señala a continuación el marco institucional que sustentará y le dará forma a las declaraciones propuestas en este Protocolo de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo, generando, ejecutando y evaluando acciones para generar condiciones que faciliten la conciliación al interior de los establecimientos del Servicio de Salud Metropolitano Central.

- Es deber del **DIRECTOR** del Servicio de Salud Metropolitano Central y de los Directores de los establecimientos de la Red, promover y proteger los derechos de las trabajadoras y trabajadores y promover la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo en los establecimientos del SSMC, de acuerdo a disponibilidad presupuestaria y sin afectar el acceso y la continuidad de la atención de los usuarios de salud, en condiciones de equidad, igualdad y no discriminación, asegurando el respeto íntegro a las personas, posibilitando una cultura conciliatoria y del buen trato.
- Los **COMITÉS DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES** son organismos técnicos participativos, encargados de promover las buenas prácticas laborales al interior de los distintos establecimientos del Servicio de Salud Metropolitano Central, los que tienen dentro de sus funciones generar acciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, para todos los funcionarios del SSMC, realizando una constante difusión de su labor.
- Los **DEPARTAMENTOS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS** del SSMC son los encargados de ejecutar y controlar los distintos programas y acciones conciliatorias, así como de articular la gestión y coordinación de las distintas unidades que lo componen y comités o mesas de trabajo que guarden relación con esta línea temática en cada establecimiento (Comités de Buenas Prácticas Laborales, Comités de Riesgos Psicosociales, Comités de Ausentismo, Comité de Género, Comité de inclusión, diversidad y no discriminación, entre otros), fomentando el trabajo en Red, mediante los referentes o gestores involucrados.

# Plan de Comunicación y Acceso a la Información

# 12

La implementación de proyectos y programas específicos, estará acompañada de un Plan de Comunicación que permita a los actores claves involucrados, conocer y participar de éstos. Conjuntamente, este protocolo de conciliación y todo el material relacionado, estará disponible para consulta o descarga en la página web del Servicio de Salud Metropolitano Central, en el link <http://www.ssmc.cl/funcionarios/>, sección Buen Trato Laboral.

Adicionalmente, para acceder a la información sobre alguna de las acciones conciliatorias señaladas anteriormente, el trabajador o trabajadora interesado/a debe acercarse al Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, a la unidad responsable de la acción señalada en el punto “10. Plan de Trabajo”, o bien, puede acercarse a la Unidad de Bienestar y Calidad de Vida de su establecimiento, para recibir orientación.

# Referencias

# 13

Gabinete Presidencial, “Instructivo Presidencial N°1 de Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado del 26 de enero de 2015”. Santiago de Chile.

Dirección Nacional del Servicio Civil (2016) “Orientaciones Para la elaboración de Protocolos de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo”. Santiago de Chile.

Dirección del Trabajo (2012). “Informe de resultados Séptima Encuesta Laboral ENCLA 2011”. Santiago de Chile.

**Anexo 1.** Encuesta de condiciones organizacionales para la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo

**Anexo 2.** Repositorio de Medidas de Conciliación

**Anexo 3.** Tabla de Priorización de Acciones Conciliatorias

**Anexo 4.** Validación de Acciones de Conciliación SSMC

**Anexo 5.** Plan de Acción Conciliación

## ANEXO 1

## Encuesta de condiciones organizacionales para la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo

## INFORMACION GENERAL

(Estos aspectos corresponden al nivel de segmentación de la muestra que se defina, pudiendo agregar los que se estimen convenientes para un buen desarrollo del estudio)

- Sexo:
- Edad:
- Unidad:

"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".

**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 se o no respondo	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 se o no respondo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

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

Muy de acuerdo	De acuerdo	No se o no respondo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

**4.** El servicio cuenta con antecedentes sociodemográficos detallados de sus funcionarios/as (como nº de cargas, sexo y edad de las cargas, sistema provisional u otros).

Muy de acuerdo	De acuerdo	No se o no respondo	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 se o no respondo	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 se o no respondo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

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

Muy de acuerdo	De acuerdo	No se o no respondo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

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

Muy de acuerdo	De acuerdo	No se o no respondo	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 se o no respondo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

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

Muy de acuerdo	De acuerdo	No se o no respondo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

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

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

En los siguientes cuadros encontrará una lista de 11 posibles tensiones conciliatorias<sup>14</sup>.

**CUADRO 1:** 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.	
1	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.	

**CUADRO 2:** Díganos cuáles de estas tensiones conciliatorias tienen 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 más frecuente y 11 es menos frecuente.

Nº	Tensiones Conciliatorias	Enumerar impacto o relevancia
1	Jornadas de trabajo extensas que no dan tiempo a la vida personal y/o familiar.	
1	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.	

El Servicio Civil, ha ido analizando los resultados de la encuesta y según experiencia, recomienda considerar además, las siguientes tensiones conciliatorias:

- Insuficiencia en entrega de ayuda económica o bono por matrimonio, natalidad o defunción de un familiar. (pagina sig.) prevención o apoyo en drogadicción, alcoholismo u otros).
- Dificultad para hacer uso de permiso para uso personal de funcionarios/as (trámites personales, capacitación, estudios, médicos u otros).
- Insuficiencia en la promoción o dificultad para hacer uso de permisos legales por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar.
- Inexistencia de Seguro médico complementario para funcionarios/as y sus cargas.
- Dificultad para el acceso o pago del servicio de sala cuna.
- Dificultad para la entrega del subsidio del jardín infantil para madres y/o padres.
- Insuficiencia en entrega de orientación y/o asesoría psicológica para padres/madres (para el cuidado, apoyo y dificultades en la crianza).
- Dificultad para hacer uso de permiso para trámites y cuidado de hijos/as (trámites, cuidados, estudios, médicos u otros).
- Insuficiencia en la promoción o dificultad para hacer uso como madre del permiso postnatal parental.
- Insuficiencia en la promoción o dificultad para hacer uso como padre del permiso postnatal parental.
- Dificultad para hacer uso de permiso de alimentación (lactancia).
- Inexistencia o insuficiencia en entrega de ayuda económica, bono escolar o becas de estudio para hijos/as de funcionarios/as.
- Inexistencia o insuficiencia de lugares propios -o convenios- de recreación, deportivos, culturales y vacacionales para funcionarios/as y sus cargas.

El Servicio Civil, deberá realizar una nueva aplicación de la consulta, considerando las tensiones mencionadas y según resultados realizar una nueva estandarización del instrumento en cuestión.

## ANEXO 2

### Repositorio de Medidas de Conciliación

Propuesta de Acciones Conciliatorias de Funcionarios SSMC	
1	Asegurar re inducción después de posnatal y licencia larga, en pos de un adecuado reintegro de los funcionarios
2	Realizar campaña de buen trato funcionario por medio de comunicaciones, que se visible en los lugares de trabajo
3	Ampliar la gama de convenios del SSMC
4	Priorizar a funcionarios en la atención de especialidades dentro de la red
5	Realizar catastro de necesidades no cubiertas de cuidados infantiles, proyectando de manera más ajustada la demanda (sobre todo en permanencia escolares)
6	Facilitar permisos por parte de jefaturas para casos de urgencia para madres y padres, con los respaldos pertinentes
7	Entrega de documentación de inducción que permita contar con nociones básica sobre derechos y deberes funcionarios
8	Campaña de buen trato funcionario
9	Reforzar difusión de políticas, protocolos y reglamentos
10	Realizar procesos de inducción considerando toda la Red
11	Fortalecer procesos de inducción en el ingreso de los funcionarios
12	Fomentar la participación en actividades culturales que promuevan el desarrollo humano
13	Fomentar el desarrollo de actividades o iniciativas que incentiven el conocimiento sobre actualidad y su reflexión
14	Fomentar conductas de ciudadanía o comportamiento cívico organizacional en pos del buen trato interno y externo
15	Mejores convenios para estudios técnicos y profesionales de los funcionarios
16	Potenciar la promoción de salud mediante acceso a chequeos generales periódicos
17	Aumentar las prestaciones de especialidades en UST (Dentista y Oculista)
18	Mayor accesibilidad a préstamos
19	Extensión de beneficios a honorarios
20	Bolsa de Horas para uso particular (fragmentación de días administrativos)
21	Invertir en la mejora de infraestructura de cuidados infantiles
22	Internalizar cuidados infantiles en establecimientos que no cuentan con ellos
23	Promover apoyo de jefaturas en iniciativas locales
24	Servicio de Transporte Escolar

25	Mayor posibilidades de acceso UST (traslados y ubicación)
26	Permisos para acceder a UST dentro de la jornada laboral
27	Promover la participación de jefaturas en actividades institucionales
28	Fortalecer las campañas preventivas de salud
29	Instalación de Lactarios en dependencias institucionales
30	Difusión de Programas Sociales vigentes
31	Instalar puntos limpios en establecimientos de la Red
32	Ampliar la flexibilidad horaria a áreas administrativas de establecimientos hospitalarios
33	Mejorar las condiciones de los Cuidados Infantiles Institucionales
34	Ampliar la el rango horario de la Flexibilidad Laboral
35	Ampliar la cobertura de Cuidados Infantiles a padres, promoviendo equidad de género
36	Talleres deportivos para niños, hijos de funcionarios y funcionarias
37	Respeto por el Horario de Almuerzo
38	Fortalecer la difusión del trabajo de los diversos comités
39	Estudio para detectar dificultad en el acceso de cuidados infantiles, que considere la calidad contractual
40	Capacitación en cuidados infantiles en el ámbito de detección del maltrato infantil
41	Implementación del Taller "Nadie es Perfecto" de Chile Crece Contigo, destinado a padres, madres y cuidadores y cuidadoras de niños entre 0 y 5 años.

#### Medidas de Conciliación Trabajo-Familia del ISP

42	Adaptación de la organización del trabajo a las personas
43	Intercambio de turnos con anticipación y coordinación, consensuado por el trabajador y empleador
44	Sesiones de relajación dentro del último cuarto de la jornada laboral
45	Capacitación en manejo del estrés, control emocional, entre otros
46	Trabajo según objetivos y metas realizables
47	Realizar trabajo en equipo
48	Potenciar el trabajo en equipo y el apoyo a los compañeros de trabajo
49	Permiso para que el trabajador pueda asistir al médico
50	Trabajo a tiempo parcial a pedido del trabajador, por un tiempo acotado y renovable
51	Trabajo de forma remota y teletrabajo
52	Proporcionar transporte

53	Retorno paulatino al trabajo, al término de licencia médica mayor a 35 días, con goce íntegro de remuneraciones
54	Modificación temporal del horario luego del retorno al trabajo por una licencia médica larga
55	Reintegro paulatino con teletrabajo
56	Considerar horario de traslado en último mes del embarazo, antes del prenatal
57	Dar el espacio para que la trabajadora embarazada se alimente cada 4 horas
58	Modificación temporal del horario luego del retorno al trabajo, más el tiempo de traslado
59	Flexibilidad horaria para los controles de la gestación
60	Base de datos de personas que realicen servicio de cuidados de niños y bebés en el hogar, con buenas referencias laborales
61	Complemento de remuneración íntegra y permiso en el nacimiento y la adopción y tuición
62	Sala de amamantamiento y extracción de leche
63	Brindar formación y educación sobre los beneficios de la lactancia
64	Ayuda psicológica y social para padres y madres que tengan hijos con alguna enfermedad grave o adulto mayor con discapacidad
65	Apoyo al trabajador con responsabilidades familiares de miembro de la familia enfermo a cargo
66	Media jornada laboral para asistir a control médico del niño sano para ambos padres, coordinado con anticipación.
67	Reconocimiento social al padre que realiza el cuidado y responsabilidad de los hijos
68	Escuela para padres a través de charlas y talleres en temas de familia y relación de pareja
69	Programas de Vida Saludable (alimentación sana, ejercicios durante la jornada laboral, nutricionista, entre otros)
70	Programa de Resolución de conflictos intrafamiliares
71	Programa de deporte dentro de las instalaciones al final o de la semana o jornada
72	Gimnasio a libre disposición
73	Contar con biblioteca con préstamo de libros, convenios con bibliotecas o bibliobús en la empresa
74	Contar con biblioteca para el personal son solicitud de libros por 1 mes
75	Unidad de conciliación Trabajo Familia
76	Programa de rehabilitación en drogadicción, alcoholismo u otra adicción
77	Diseñar perfiles de competencias y capacitar en esa función
78	Asesoría psicológica-familiar, legal y financiera

79	Ayuda social y económica para padres que tengan hijos con alguna enfermedad grave o adulto mayor con dependencia
80	Apoyo al trabajador que cuenta con obligaciones de atender a familiares directos e indirectos enfermos
81	Seguro médico complementario para la familia
82	Convenio para compra de insumos básicos de hogar, escolares, etc.
83	Convenio con transporte escolar
84	Banco de libros usados para ser prestados a los trabajadores



ANEXO 4  
Validación Acciones de Conciliación SSMC

**INFORME EJECUTIVO**  
**VALIDACIÓN ACCIONES DE CONCILIACIÓN SSMC**  
**SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL**

ACCIÓN CONCILIATORIA A VALIDAR

OBJETIVO DE LA ACCIÓN

FUNDAMENTACIÓN

ANTECEDENTES EN OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

Autoriza la acción

\_\_\_\_\_  
Nombre  
Cargo

\_\_\_\_\_  
Nombre  
Cargo



**RED DE SALUD CENTRAL**  
Nuestra Calidad de Vida Laboral es **CENTRAL**

