



SERVICIO CIVIL



**“Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo
en la Administración Central del Estado:
Estudio exploratorio y propuestas de acción”.**

*Elaborado en base a consulta realizada el año 2011 a Jefaturas de Unidades de Gestión de Personas (UGP)
de la Administración Central del Estado.*

Julio 2013
Dirección Nacional del Servicio Civil
Subdirección de Desarrollo de las Personas
Unidad de Desarrollo Organizacional

www.serviciocivil.cl



ÍNDICE

	Página
<u>RESUMEN</u>	3
I <u>PRESENTACIÓN</u>	3
II <u>MARCO NORMATIVO</u>	4
III <u>RESULTADOS DEL ESTUDIO</u>	5
IV <u>RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS: Plan de trabajo para la Gestión de la Conciliación</u>	19
V <u>ANEXOS</u>	25

Anexo N° 1: Encuesta de las Condiciones organizacionales para la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, en la Administración Central del Estado.

Anexo N° 2: Listado de 145 servicios que respondieron la encuesta.

RESUMEN

Este documento viene a actualizar el análisis con perspectiva de género de los resultados del estudio “Condiciones organizacionales para la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo en la Administración Central del Estado”, realizado durante el mes de noviembre del año 2011, en el que participaron 140 servicios públicos de todas las regiones del país.

Esta versión del documento considera un capítulo de recomendaciones y propuestas de acción en base a los resultados observados, proponiendo un plan de trabajo para la gestión de la Conciliación.

I. PRESENTACIÓN

El Servicio Civil, ha venido realizando diferentes acciones en materia de buenas prácticas laborales en conciliación. En noviembre del 2009, en el contexto del IV Encuentro Nacional de Desarrollo de las Personas, se realizó el panel “Vida y Trabajo”, en el cual participó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Facultad de Psicología de la Universidad Diego Portales, abordando las tensiones, cambios experimentados y estrategias desarrolladas al interior de las organizaciones públicas y privadas en temas de Conciliación Vida y Trabajo. En este espacio, se realizó la primera aplicación de un cuestionario en la materia, ejercicio que se repitió el año 2010 en el Coloquio de Altos Directivos Públicos y Conciliación, instancia organizada por la DNSC.

A fines del 2010, se elaboró el documento “Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo en los servicios públicos”, con la finalidad de difundir nociones teóricas y prácticas sobre conciliación en la Administración Central del Estado (ACE).

El año 2011 se optó por profundizar el conocimiento efectivo de la DNSC acerca de la realidad de las condiciones organizacionales para la Conciliación en los servicios públicos de la ACE, por lo cual se comprometió la realización de este diagnóstico, siendo su objetivo, “contribuir 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 familiares y personales”.

El año 2013 se difundirán los contenidos mencionados en el primer apartado de este documento – Resumen – y se propondrá la implementación de indicadores de gestión en conciliación en una muestra piloto de servicios públicos de la Administración del Estado, con el respectivo proceso de evaluación.

II. MARCO NORMATIVO

El Estado de Chile, a través de sus instituciones, ha expresado su compromiso con la superación de las tensiones conciliatorias, que dificultan la integración de las demandas originadas en el trabajo con las obligaciones familiares y personales.

Es posible articular esta finalidad de la República citando los siguientes antecedentes:

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

- Art. 1°, inciso segundo: “La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El Estado reconoce y ampara los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos”.
- Art. 1°, inciso cuarto: “Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender el fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional”.
- Art. 5°, inciso segundo: “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile”.

2. Convenio OIT Nº 156 – sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Párrafo décimo primero del preámbulo, artículo 1°, Nº 1 y artículo 3°, Nº 1:

- Párrafo décimo primero: “Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general”.
- Art. 1°, Nº 1: “El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”.
- Art. 3°, Nº 1: “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.

3. 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”.

4. Esto, además de la protección a la familia que se ejerce a través de la Ley N°18.834 del Estatuto Administrativo (DFL 29), artículos 89° y 190°; y de la Ley N°18.834 del Estatuto Administrativo, artículo 104 bis. Código del Trabajo, artículo 66° (incisos primero y segundo) y artículo 195° (inciso primero y segundo). Relativas a derechos, beneficios y permisos especiales.

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.

III. RESULTADOS DEL ESTUDIO

El objetivo general del estudio fue contribuir a la identificación, comprensión y tratamiento de las tensiones que afectan la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo, siendo su finalidad específica:

Levantar opinión en torno a la noción de conciliación entre jefaturas de gestión de personas de los servicios públicos de la Administración Central del Estado, específicamente en materia de:

- Prácticas conciliatorias.
- Tensiones conciliatorias más frecuentes.
- Tensiones conciliatorias de mayor impacto o relevancia.

La metodología utilizada, fue realizar una investigación exploratoria y descriptiva con Jefaturas de Gestión de Personas de servicios públicos dependientes de la Administración Central del Estado, utilizando un instrumento de recolección de datos: Encuesta “Condiciones organizacionales para la

conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, en la Administración Central del Estado”¹, aplicada en noviembre de 2011.

La modalidad de implementación fue en línea, a través de la Plataforma de Información para los servicios públicos de la DNSC. Cada jefatura de Unidad de Gestión de Personas de los 256 servicios públicos dependientes de la Administración Central del Estado, recibió un correo electrónico invitando a participar del proceso e informando la dirección web, nombre de usuario y contraseña necesaria para responder el formulario en línea.

- Fecha de publicación : martes 08/11/2011
- Fecha de término de publicación : jueves 17/11/2011
- Periodo de publicación : 9 días calendario, 7 días hábiles.

Encuesta utilizada para el estudio:

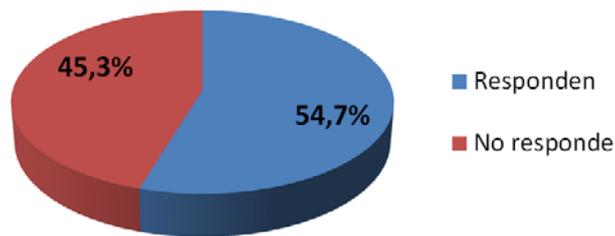
Ítem	Contenido
1	INFORMACIÓN GENERAL:
	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo, • Edad, • Ministerio, • Años de experiencia en el área de RRHH de su servicio; y • Región.
2	GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES
	<ul style="list-style-type: none"> • En mi servicio, la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo es un tema instalado y conocido entre jefaturas y funcionarios/as. • Las jefaturas de mi servicio están comprometidas con la superación de las dificultades de conciliación de sus funcionarias/os. • Mi servicio dispone recursos para la superación de las dificultades de conciliación. • El servicio cuenta con antecedentes sociodemográfico detallados de sus funcionarios/as (como n° de cargas, sexo y edad de las cargas, sistema provisional u otros). • El servicio conoce cuáles son las necesidades personales y sociales de sus funcionarios/as. • El servicio cuenta con prácticas de conciliación aunque no estén organizadas en una política. • El servicio cuenta con un Plan o Política de Conciliación. • Los Directivos del servicio dan muestras concretas de compromiso con este tema y actúan de modo coherente. • En mi servicio se valora o es bien visto que las personas se queden trabajando más horas de las contratadas. • En mi servicio se valora o es bien visto que las personas trabajen las horas contratadas.
3	DESARROLLO Y TENSIONES CONCILIATORIAS:
	<ul style="list-style-type: none"> • Ubique a su servicio en uno de estos cuatro (4) estados de desarrollo posibles en materia de Conciliación (esta pregunta). • Tensiones conciliatorias más frecuentes. • Tensiones conciliatorias más relevantes o de mayor impacto.

¹ Ver anexo 1. Encuesta “Condiciones organizacionales para la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, en la Administración Central del Estado”.

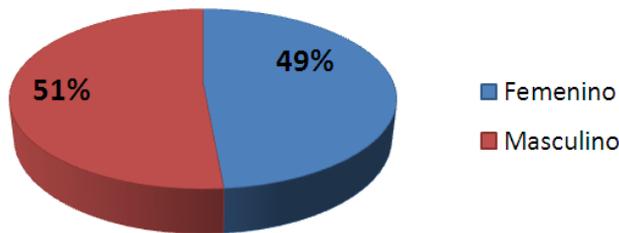
Resultados

ÍTEM 1 – INFORMACIÓN GENERAL

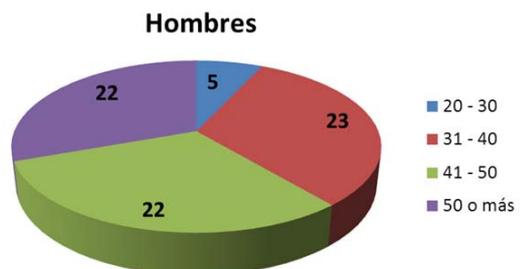
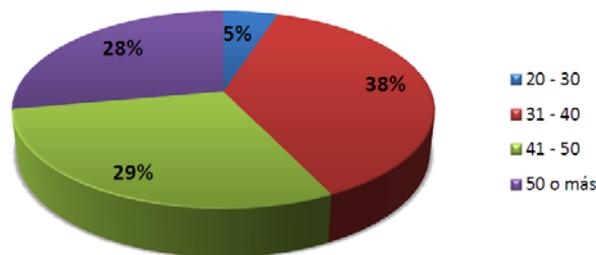
Descripción de la muestra: De un total de 256 jefaturas de personas de servicios públicos a los que se les solicitó responder la encuesta, se obtuvo la participación efectiva de un 54.7%, correspondiente a 140 personas. La abstención fue de un 45.3%. (Ver Anexo N° 2).



De acuerdo al **Género**, la participación efectiva de las jefaturas de personas consultadas se descompone en 68 encuestas respondidas por mujeres y 72 por hombres.

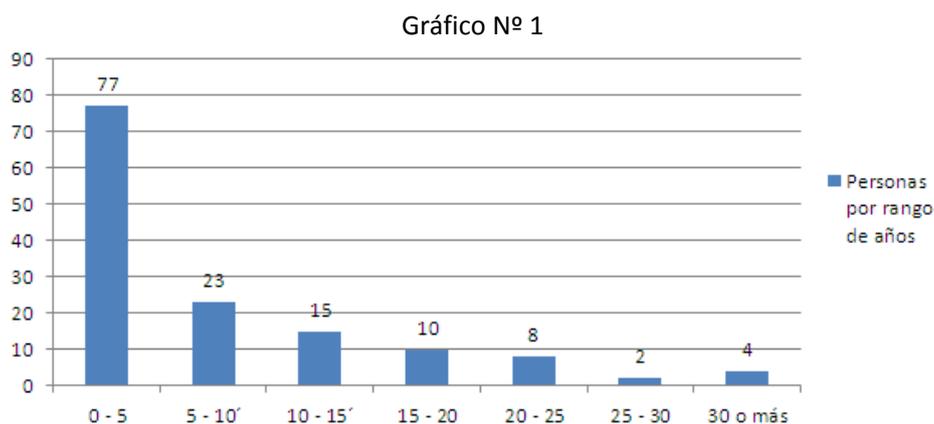


De acuerdo a la **edad** de los encuestados, la muestra se descompone de la siguiente forma:

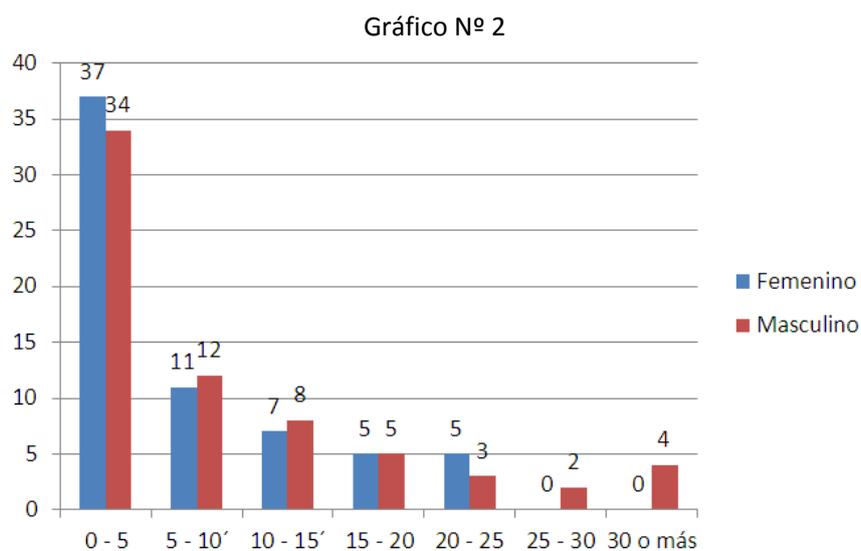


La participación de mujeres en el rol de jefaturas de personas es similar a la de hombres en tres de los cuatro rangos etarios definidos. Es mayor en el rango de 31 a 40 años y significativamente menor en el rango de 20 a 30 años.

De acuerdo a los **“Años de experiencia en el área de RRHH de su servicio”**, la muestra se comporta del siguiente modo (única pregunta con 139 respuestas):

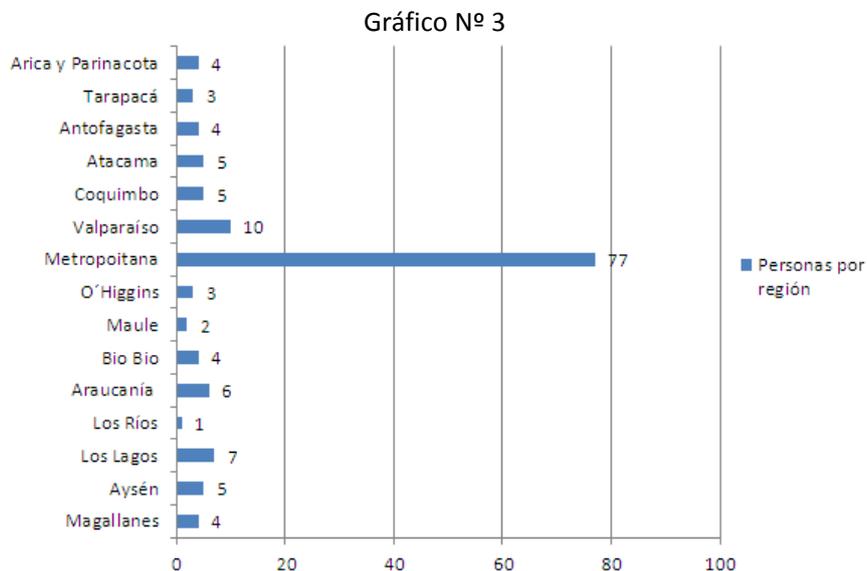


Se observa que un 55.4% de la muestra se concentra en el primer grupo de antigüedad (quienes llevan menos de 5 años en el cargo). Incluyendo la perspectiva de género, la distribución observada es la siguiente:

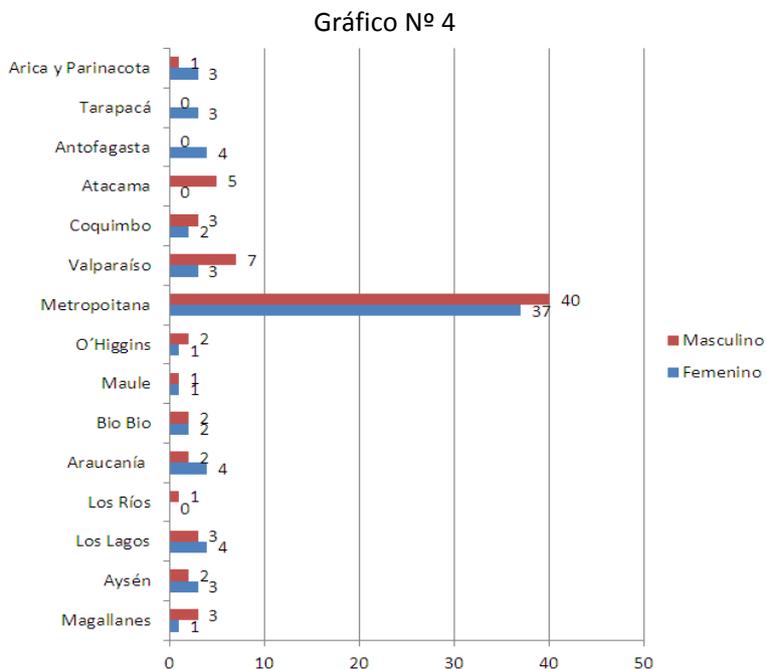


No hay mujeres con más de 25 años de experiencia en el área de RRHH de su servicio. En cambio, si habría 6 hombres en dicha condición.

De acuerdo a la “Región” en que se respondió esta la encuesta, la muestra se comporta del siguiente modo:



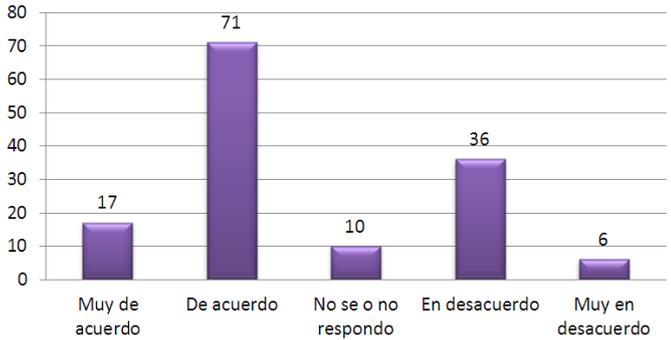
Si incluimos la perspectiva de género en el análisis, el comportamiento de la muestra en relación con la “Región” es el siguiente:



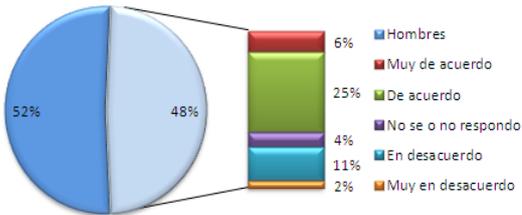
ÍTEM 2 – GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES

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.

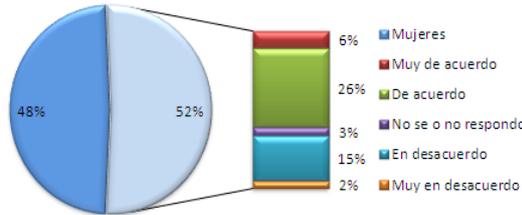
Gráfico N° 5



Opinión de mujeres:

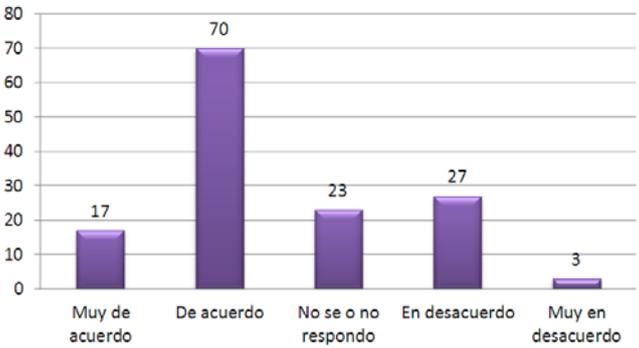


Opinión de hombres:



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

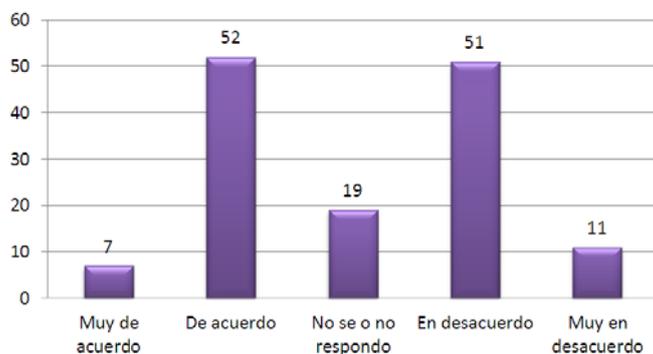
Gráfico N° 6





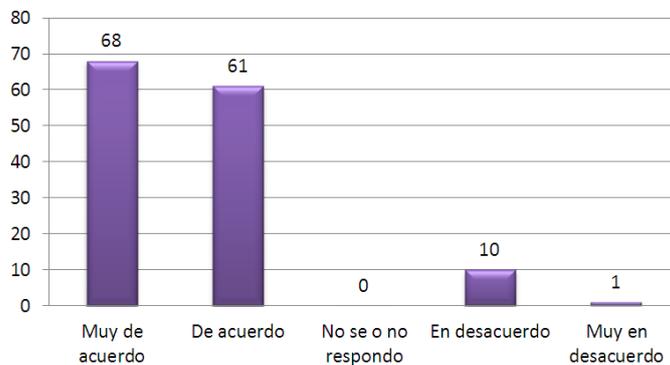
3. Mi servicio dispone recursos para la superación de las dificultades de conciliación.

Gráfico Nº 7



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

Gráfico Nº 8



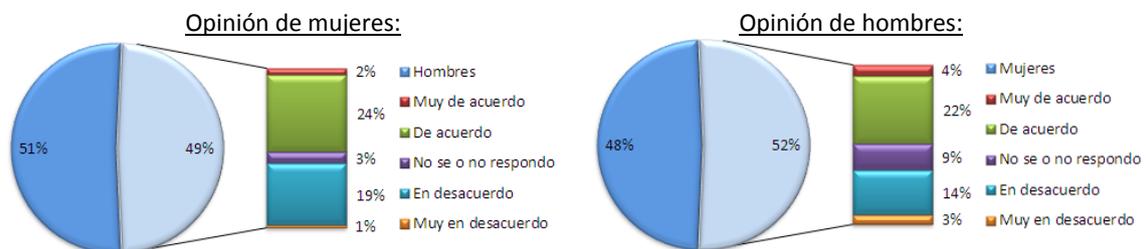
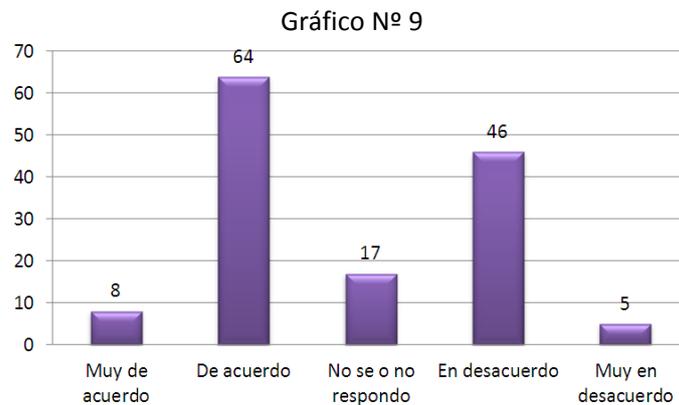


En vista de que algunos datos del gráfico anterior no resultan legibles, reiteramos la información en texto.

Opinión de las mujeres: Muy de acuerdo – 33, De acuerdo – 27, No se o no responde – 0, En desacuerdo – 8, Muy en desacuerdo – 0.

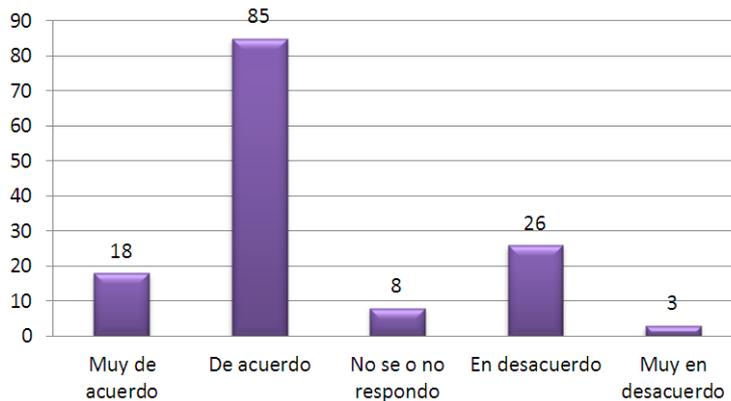
Opinión de los hombres: Muy de acuerdo – 35, De acuerdo – 34, No se o no responde – 0, En desacuerdo – 2, Muy en desacuerdo – 1.

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

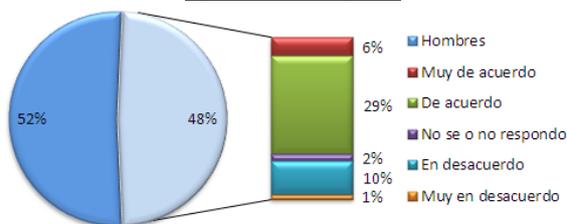


6. El servicio cuenta con prácticas de conciliación aunque no estén organizadas en una política.

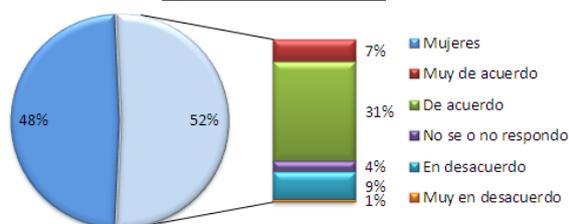
Gráfico N° 10



Opinión de mujeres:

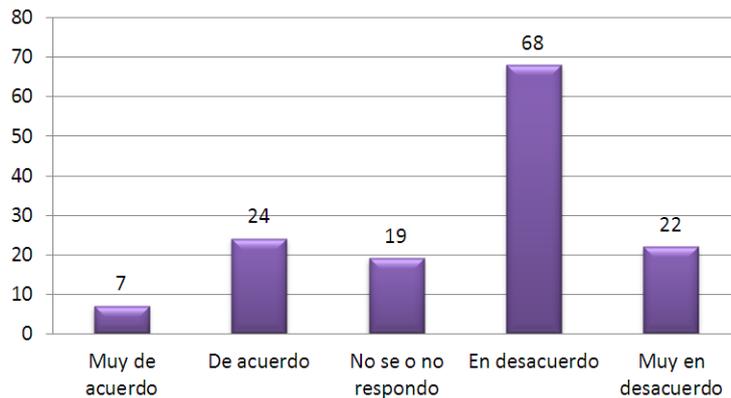


Opinión de hombres:

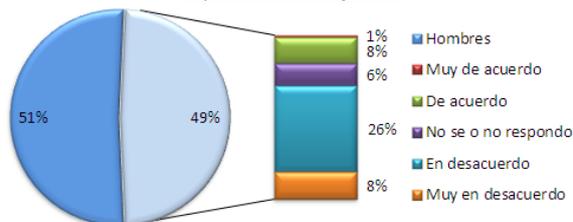


7. El servicio cuenta con un Plan o Política de Conciliación.

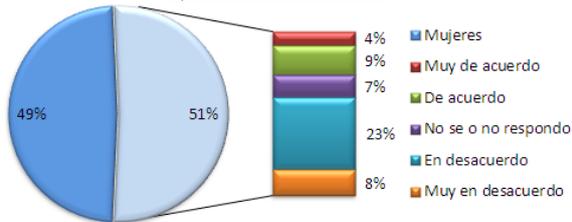
Gráfico N° 11



Opinión de mujeres:

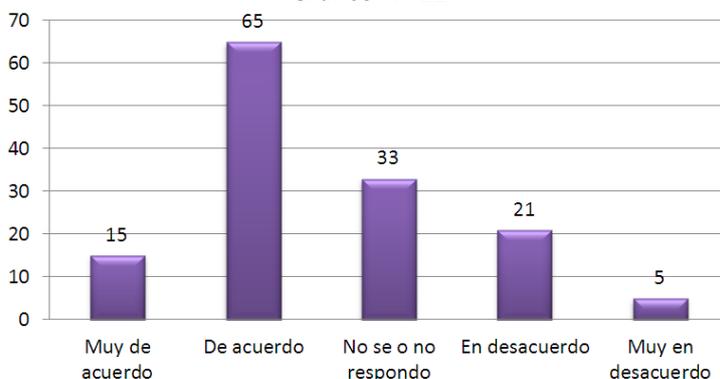


Opinión de hombres:

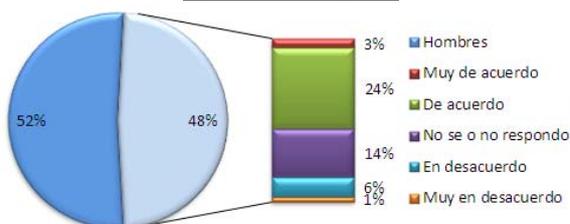


8. Los Directivos del servicio dan muestras concretas de compromiso con este tema y actúan de modo coherente.

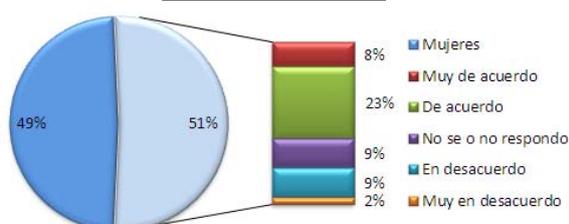
Gráfico N° 12



Opinión de mujeres:

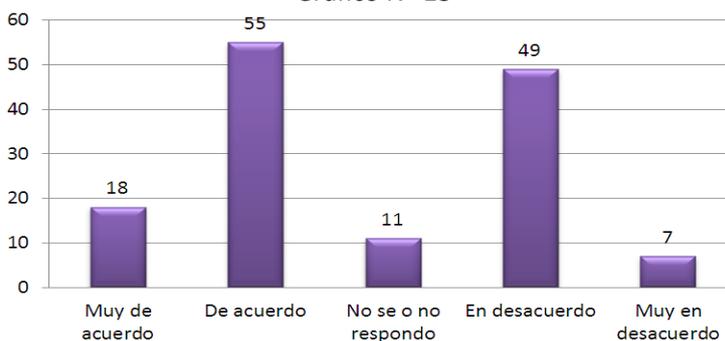


Opinión de hombres:

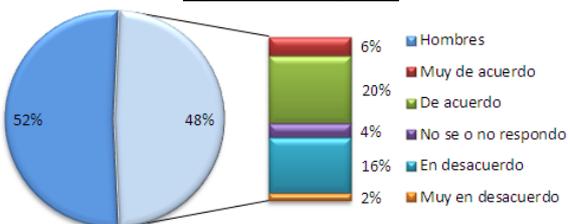


9. En mi servicio se valora o es bien visto que las personas se queden trabajando más horas de las contratadas.

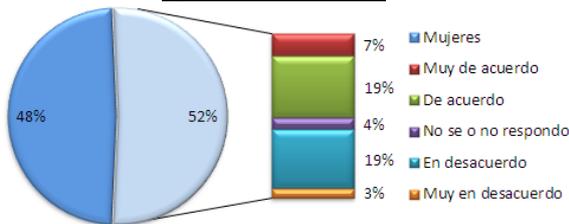
Gráfico N° 13



Opinión de mujeres:

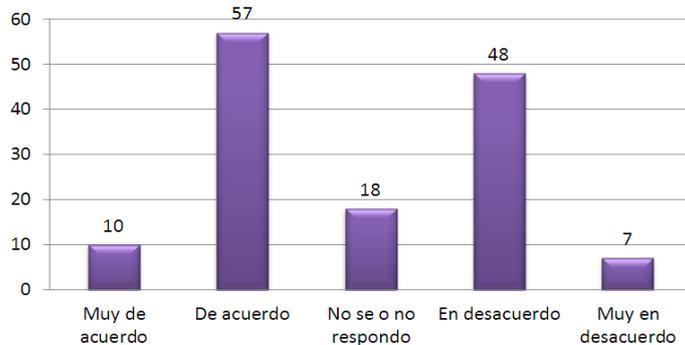


Opinión de hombres:

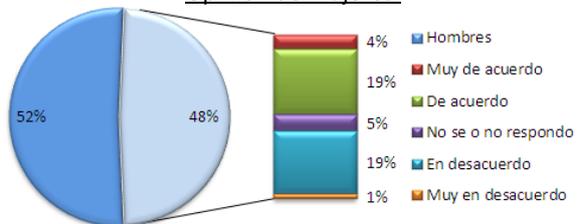


10. En mi servicio se valora o es bien visto que las personas trabajen las horas contratadas.

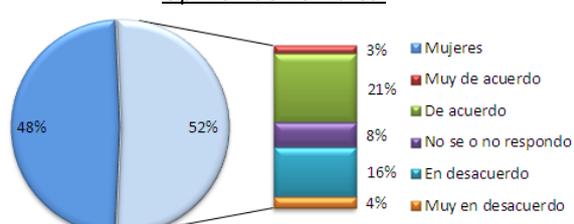
Gráfico N° 14



Opinión de mujeres:

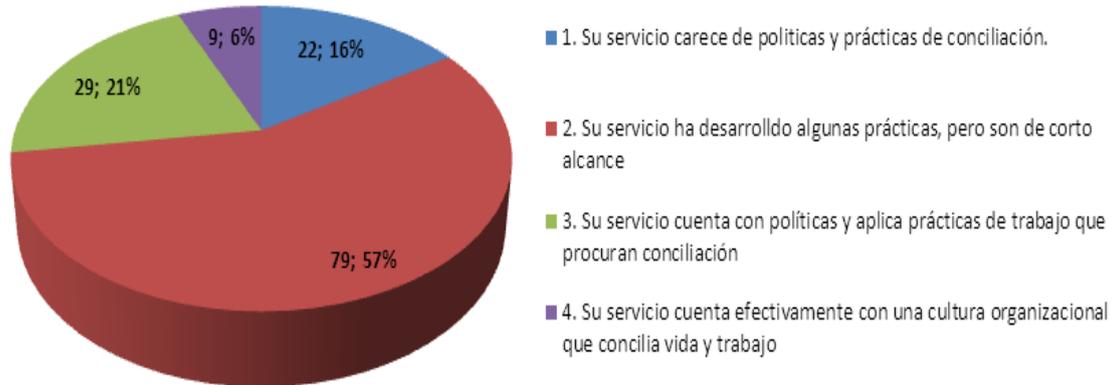


Opinión de hombres:



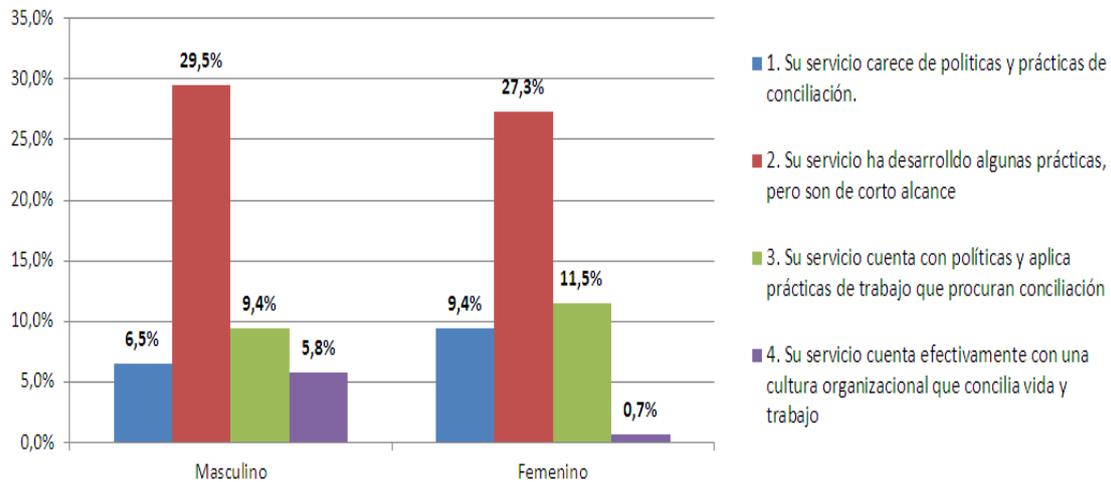
ÍTEM 3 – DESARROLLO Y TENSIONES CONCILIATORIAS

1. “Ubique a su servicio en uno de estos cuatro (4) estados de desarrollo posibles en materia de Conciliación”:



Al diferenciar esta respuesta por género, el comportamiento ante la pregunta – expresado en porcentaje – es el siguiente:

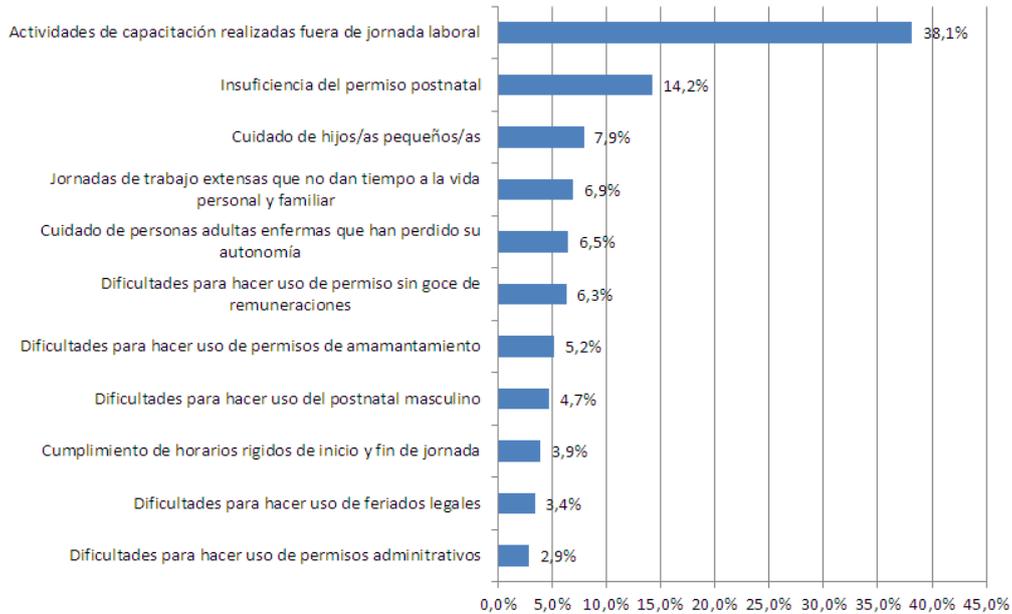
Gráfico N° 15



2. Tensiones conciliatorias más frecuentes.

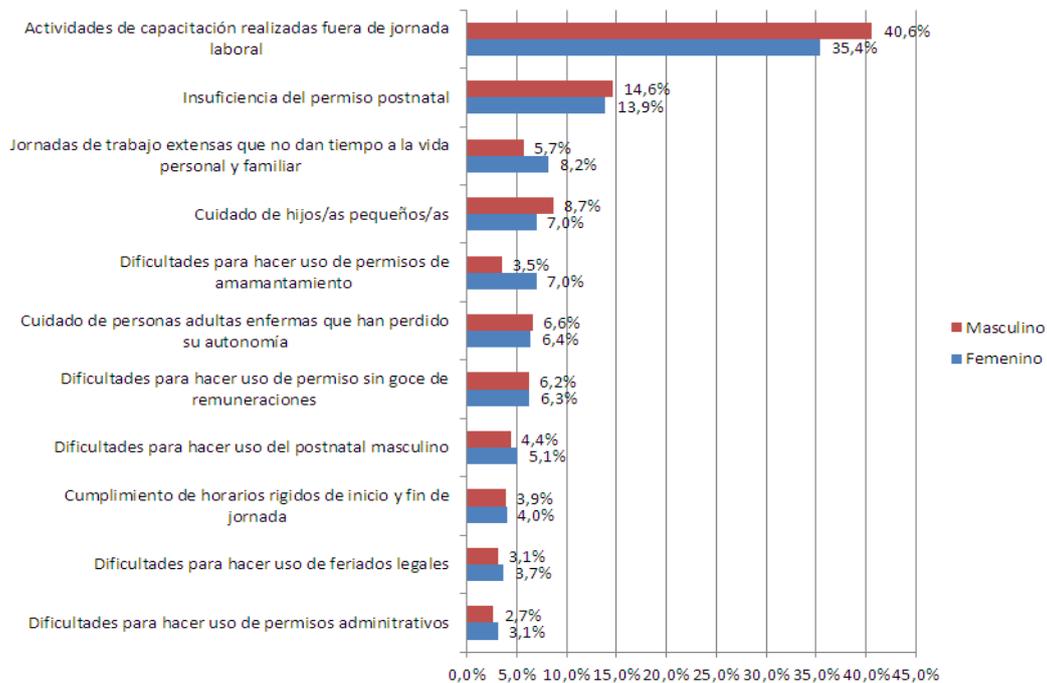
Ante un listado de 11 posibles tensiones conciliatorias, se le pidió a los encuestados ordenarlas (“priorizarlas”) según frecuencia de ocurrencia. La distribución promedio – expresada en porcentaje – fue la siguiente:

Gráfico Nº 16



El siguiente gráfico descompone la respuesta según género y ordena la lista de tensiones conciliatorias de acuerdo a la priorización femenina:

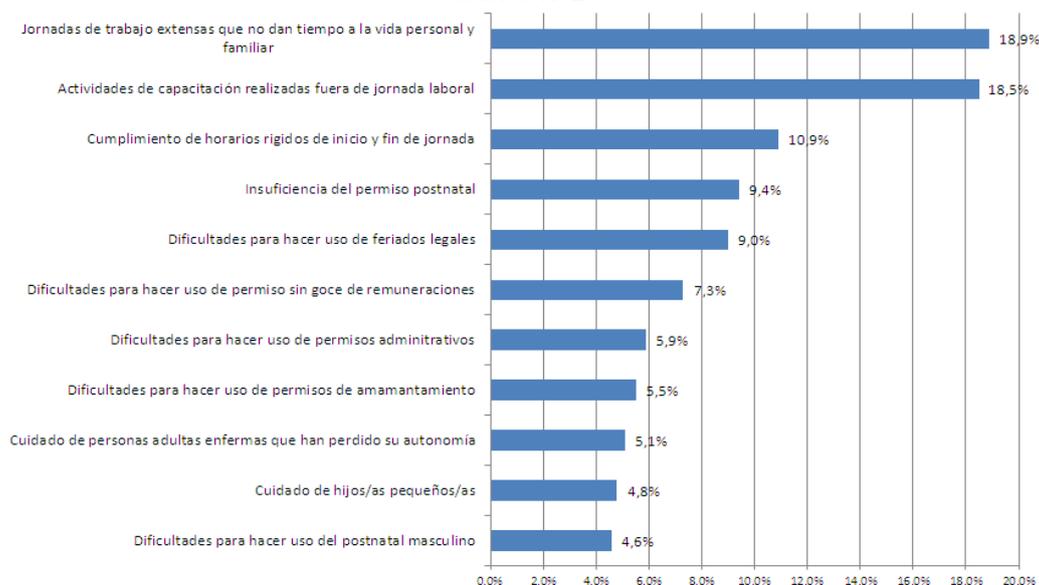
Gráfico Nº 17



3. Tensiones conciliatorias más relevantes o de mayor impacto.

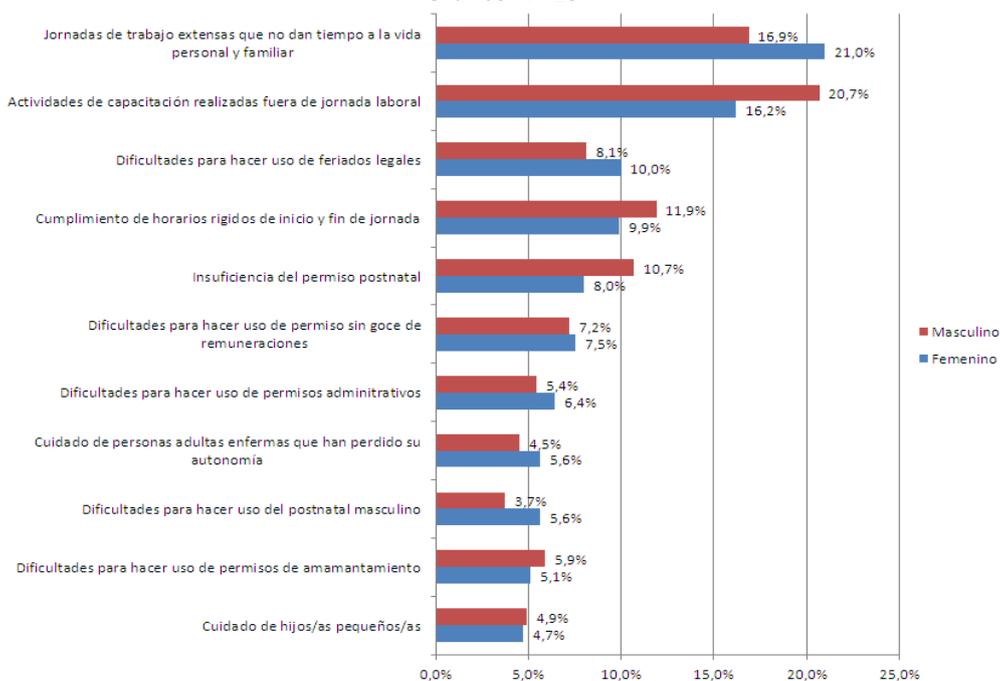
Ante un listado de 11 posibles tensiones conciliatorias, se le pidió a los encuestados ordenarlas (“priorizarlas”) según impacto o relevancia. La distribución promedio – expresada en porcentaje – fue la siguiente:

Gráfico N°18



El siguiente gráfico descompone la respuesta según género y ordena la lista de tensiones conciliatorias de acuerdo a la priorización femenina:

Gráfico N° 19

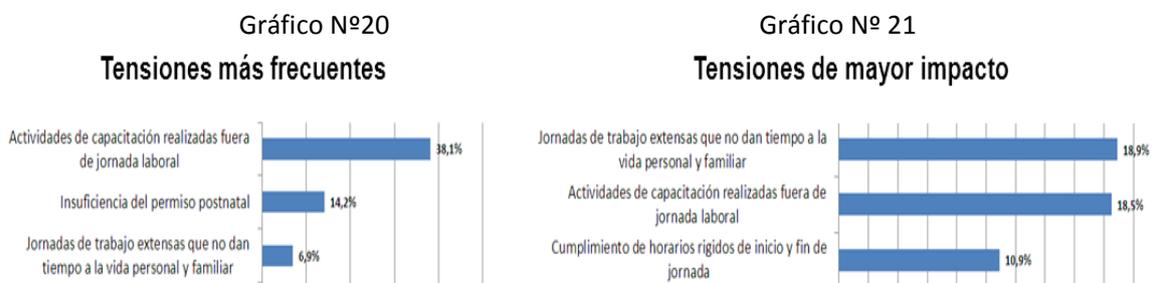


IV. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS

A partir del análisis de las preguntas 12 y 13 de la encuesta, se observa que entre las tensiones conciliatorias indicadas como las más frecuentes y de mayor impacto, hay tres tipos que se reiteran en los cuatro primeros lugares de ambas escalas. Estas son:

- Actividades de capacitación realizadas fuera de la jornada laboral.
- Insuficiencia del permiso postnatal.
- Jornadas de trabajo extensas, que no dan tiempo para la vida personal y familiar.

Se les presentó a los encuestados un listado de 11 posibles tensiones conciliatorias y se les solicitó que las ordenaran de mayor a menor frecuencia. Luego se solicitó que las ordenaran de mayor a menor impacto. En el primer caso, estas tres tensiones acumularon el 59.2% de las preferencias, en el segundo, un 48.3%.



A partir del juicio experto de las 140 Jefaturas de Personas participantes de esta consulta, es posible proponer a modo de hipótesis de trabajo, que el desarrollo de acciones y programas destinados a mitigar las dificultades del tipo (actividades de capacitación realizadas fuera de la jornada laboral; insuficiencia del permiso postnatal; jornadas de trabajo extensas que no dan tiempo para la vida personal y familiar), debiesen contribuir directamente o indirectamente a la disminución de las tensiones conciliatorias en el empleo público.

El desarrollo de una hipótesis de trabajo como la anterior, implicaría al menos dos líneas de acción. Una exploratoria y de continuidad, que profundice en la comprensión de las tensiones conciliatorias en la Administración Pública, involucrando directamente a los funcionarios, quienes debiesen ser los sujetos encuestados, a fin de comparar los resultados con la información que hasta ahora conocemos por las jefaturas de personas.

Otra línea de acción marcada por la “gestión y cambio”, cuya finalidad sea diseñar instrumentos para el monitoreo y control de las tensiones conciliatorias en la Administración Pública.

Siendo esta segunda línea de trabajo parte del normal ámbito de competencias de la Dirección Nacional de Servicio Civil, y en particular, de la Subdirección de Desarrollo de las Personas, se propone a continuación un “Plan de trabajo para la Gestión de la Conciliación en la Administración Central del Estado”, el cual – a partir de la información disponible – ofrecerá una métrica y herramientas para la Gestión de la Conciliación en los servicios públicos.

PLAN DE TRABAJO PARA LA GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN

La presente propuesta de trabajo tiene tres componentes:

- A. Una propuesta de formato para indicadores de conciliación.
- B. Propuesta de un set de Indicadores de Conciliación
- C. Un Modelo de Gestión para los Indicadores de Conciliación.

A. FORMATO PROPUESTO PARA LA DEFINICIÓN DE INDICADORES:

Esta propuesta para diseño para la definición de indicadores permite medir – parametrizar y comparar – la gestión de los servicios en materia de Conciliación Vida Personal y Familiar con el Trabajo.

Indicador de Conciliación Vida Personal y Familiar con el Trabajo			Ficha N°	
1. Objetivo estratégico:	(nombre del objetivo)			
2. Nombre Indicador:	(indicador)			
3. Frecuencia de actualización:	(cada cuánto tiempo se calcula)	4. Unidad de medición:	(en qué términos se expresa)	
5. Intención del indicador:	(que pretende reflejar)			
6. Definición del indicador:	(fórmula de cálculo)			
7. Elementos, datos y/o fuentes del indicador:	(información a disponer de modo previo al cálculo del indicador y sus ubicaciones)			
8. Metodología para la fijación de metas	(instrumento de gestión y lógicas asociadas)			
9. Responsable de fijar la meta:	(nombre del responsable)	10. Responsable de cumplir la meta:	(nombre del responsable)	
11. Responsable del seguimiento y elaboración de informe:	(nombre del responsable)	12. Disponibilidad del indicador y meta:	<ul style="list-style-type: none"> • (fecha de disponibilidad del indicador) • (fecha de disponibilidad de la meta) 	
13. Meta:	14. Año 2013:	14. Año 2014:	15. Proyección:	
(Expectativas de comportamiento del indicador)	<ul style="list-style-type: none"> • Meta 1. • Meta 2 (según corresponda). 	<ul style="list-style-type: none"> • Meta 3 (según corresponda). 	Meta 4 (según corresponda).	

Esta propuesta de matriz de indicadores ha sido elaborada para ser completada por cada servicio, de acuerdo a sus condiciones y posibilidades. Esto, a partir de ciertos elementos que serán comunes a todos:

- Objetivo estratégico: se refiere al propósito del indicador de conciliación.
- Indicador: indicar nombre del indicador que corresponda
- Frecuencia de actualización: indicar cada cuanto tiempo se actualizará.
- Unidad de medición: indicar en qué términos se expresa: N, % u otro.
- Intención del indicador: describir que se quiere reflejar, se extrae del objetivo.
- Definición del indicador: Se debe indicar fórmula de cálculo.

La variabilidad entre servicios se propone para los elementos siguientes de la ficha, los que deberán ser definidos por cada institución de acuerdo a sus posibilidades. Estos son:

- Elementos, datos y/o fuentes del indicador: indicar la ubicación y disposición de la información, previamente al cálculo del indicador.
- Metodología para la fijación de metas: indicar instrumento de gestión y lógicas asociadas
- Responsable de fijar la meta: indicar nombre del responsable.
- Responsable de cumplir la meta: indicar nombre del responsable.
- Responsable del seguimiento e informe: indicar nombre del responsable.
- Disponibilidad del indicador y meta: indicar fecha de disponibilidad del indicador y meta.
- Meta: indicar expectativas de comportamiento del indicador.
- Meta para cada año: indicar meta 2013 y 2014.
- Proyección: indicar meta 2015 u otro año, según corresponda.

B. PROPUESTAS DE INDICADORES DE CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO:

La siguiente propuesta de indicadores, se concentra en cubrir los tres tipos de tensiones conciliatorias que son referidas como las “más frecuentes y relevantes” en el empleo público, según las jefaturas de personas, tales son: Actividades de capacitación realizadas fuera de la jornada laboral, Insuficiencia del permiso postnatal y Jornadas de trabajo extensas que no dan tiempo para la vida personal y familiar.

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

Indicador de Conciliación Vida Personal y Familiar con el Trabajo		Ficha N°1	
Objetivo estratégico:	Cuantificar las actividades de capacitación que se realizan fuera de la jornada laboral.		
Nombre Indicador:	Actividades de capacitación.		
Frecuencia de actualización:	Semestral.	Unidad de medición:	Porcentaje.
Intención del indicador:	Intencionar que toda actividad de capacitación se programe y realice siempre dentro de la jornada laboral.		
Definición del indicador:	$(N^{\circ} \text{ de actividades de capacitación realizadas fuera de jornada en el periodo} \times 100) / N^{\circ} \text{ de actividades de capacitación realizadas en el periodo.}$		

Indicador de Conciliación Vida Personal y Familiar con el Trabajo		Ficha N°2	
Objetivo estratégico:	Cuantificar el uso del beneficio de postnatal extendido.		
Nombre Indicador:	Permiso postnatal extendido.		
Frecuencia de actualización:	Semestral.	Unidad de medición:	Porcentaje.
Intención del indicador:	Promover el uso de los derechos parentales.		
Definición del indicador:	$(N^{\circ} \text{ de permisos postnatales extendidos entregados en el periodo} \times 100) / N^{\circ} \text{ de permisos postnatales entregados en el periodo.}$		

Indicador de Conciliación Vida Personal y Familiar con el Trabajo		Ficha N°3	
Objetivo estratégico:	Cuantificar el uso del beneficio de postnatal parental.		
Nombre Indicador:	Permiso postnatal parental.		
Frecuencia de actualización:	Semestral.	Unidad de medición:	Porcentaje.
Intención del indicador:	Promover el uso de los derechos parentales.		
Definición del indicador:	$(N^{\circ} \text{ de permisos postnatales masculinos entregados en el periodo} \times 100) / N^{\circ} \text{ de permisos postnatales entregados en el periodo.}$		

Indicador de Conciliación Vida Personal y Familiar con el Trabajo		Ficha N°4	
Objetivo estratégico:	Facilitar el cumplimiento de las obligaciones personales y familiares.		
Nombre Indicador:	Flexibilidad horaria - cobertura.		
Frecuencia de actualización:	Semestral.	Unidad de medición:	Porcentaje.
Intención del indicador:	Cuantificar el porcentaje del personal que tiene acceso a este beneficio.		
Definición del indicador:	$(N^{\circ} \text{ de personas con flexibilidad horaria en el periodo} \times 100) / N^{\circ} \text{ de personas trabajando en el servicio en dicho periodo.}$		

Indicador de Conciliación Vida Personal y Familiar con el Trabajo		Ficha N°5	
Objetivo estratégico:	Facilitar el cumplimiento de las obligaciones personales y familiares.		
Nombre Indicador:	Horas extras.		
Frecuencia de actualización:	Semestral.	Unidad de medición:	Porcentaje.
Intención del indicador:	Cuantificar el porcentaje del personal que realiza horas extras e intencionar que las tareas ordinarias se realicen dentro de la jornada laboral.		
Definición del indicador:	$(N^{\circ} \text{ de personas que realiza horas extras en el periodo} \times 100) / N^{\circ} \text{ de personas trabajando en el servicio en dicho periodo.}$		

Indicador de Conciliación Vida Personal y Familiar con el Trabajo		Ficha N°6	
Objetivo estratégico:	Facilitar el cumplimiento de las obligaciones personales y familiares.		
Nombre Indicador:	Horas extras compensadas.		
Frecuencia de actualización:	Semestral.	Unidad de medición:	Porcentaje.
Intención del indicador:	Intencionar que las horas extras realizadas sean compensadas con tiempo (Según normativa EA).		
Definición del indicador:	$(N^{\circ} \text{ de horas extras compensadas en el periodo} \times 100) / N^{\circ} \text{ de horas extras realizadas en dicho periodo.}$		

Indicador de Conciliación Vida Personal y Familiar con el Trabajo		Ficha N°7	
Objetivo estratégico:	Facilitar el cumplimiento de las obligaciones personales y familiares.		
Nombre Indicador:	Uso del permiso de alimentación.		
Frecuencia de actualización:	Semestral.	Unidad de medición:	Porcentaje.
Intención del indicador:	Promover el respeto de los derechos del infante.		
Definición del indicador:	$(\text{N}^\circ \text{ de madres con permiso alimentación en el periodo} \times 100) / \text{N}^\circ \text{ de madres con hijos de hasta 2 años en dicho periodo.}$		

c) MODELO DE GESTIÓN DE INDICADORES DE CONCILIACIÓN:

La propuesta de modelo de gestión, considera las fases de diagnóstico/medición, diseño, implementación y evaluación/medición. Es así que para la implementación y seguimiento de los siete (7) indicadores de conciliación, se sugiere definir un equipo de trabajo con representantes de la organización, con quienes se puede trabajar en una primera instancia a modo de prueba del comportamiento de los indicadores.

El plan de trabajo debiese considerar al menos las siguientes etapas:

1. Autodiagnóstico.
2. Definición de indicadores de acuerdo a la particularidad del servicio.
3. Seguimiento a indicadores.
4. Evaluación y propuestas de continuidad.

V. ANEXOS

Anexo N° 1

Encuesta: Condiciones organizacionales para la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, en la Administración Central del Estado.

INFORMACION GENERAL

Sexo:
Edad:
Ministerio:
Años de experiencia en el área de RRHH de su servicio:
¿Trabaja en Santiago?: Si/No

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 sociodemográfico detallados de sus funcionarios/as (como n° 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 Plan 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).

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

En los siguientes cuadros encontrará una lista de 11 posibles tensiones conciliatorias.

- CUADRO 1: díganos cuales 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.

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

- CUADRO 2: díganos cuales 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.

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

Muchas gracias por su colaboración

Anexo N° 2

Listado de 145 servicios que respondieron la encuesta.

N°	Servicio
1	Agencia Nacional de Inteligencia
2	Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud
3	Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente
4	Comisión Chilena de Energía Nuclear
5	Comisión Chilena del Cobre
6	Comisión Nacional de Energía
7	Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica
8	Comisión Nacional de Riego
9	Comité de Inversiones Extranjeras
10	Consejo Nacional de la Cultura y las Artes
11	Corporación de Fomento de la Producción
12	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena
13	Corporación Nacional Forestal
14	Defensoría Penal Pública
15	Dirección Administrativa de la Presidencia de la República
16	Dirección de Bibliotecas Archivos y Museos
17	Dirección de Compras y Contratación Pública
18	Dirección de Contabilidad y Finanzas
19	Dirección de Obras Hidráulicas
20	Dirección de Obras Portuarias
21	Dirección de Planeamiento
22	Dirección de Presupuestos
23	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile
24	Dirección del Trabajo
25	Dirección General de Aeronáutica Civil
26	Dirección General de Aguas
27	Dirección General de Crédito Prendario
28	Dirección General de Obras Públicas
29	Dirección Nacional de Fronteras y Límites
30	Dirección Nacional del Servicio Civil
31	Fiscalía de Obras Públicas
32	Fiscalía Nacional Económica
33	Gendarmería de Chile
34	Gobernación Provincial de Antofagasta
35	Gobernación Provincial de Arauco
36	Gobernación Provincial de Arica
37	Gobernación Provincial de Capitán Prat

N°	Servicio
38	Gobernación Provincial de Cardenal Caro
39	Gobernación Provincial de Concepción
40	Gobernación Provincial de Copiapó
41	Gobernación Provincial de Cordillera
42	Gobernación Provincial de Elqui
43	Gobernación Provincial de General Carrera
44	Gobernación Provincial de Llanquihue
45	Gobernación Provincial de Los Andes
46	Gobernación Provincial de Magallanes
47	Gobernación Provincial de Maipo
48	Gobernación Provincial de Malleco
49	Gobernación Provincial de Osorno
50	Gobernación Provincial de Palena
51	Gobernación Provincial de Quillota
52	Gobernación Provincial de San Antonio
53	Gobernación Provincial de Talagante
54	Gobernación Provincial de Talca
55	Gobernación Provincial de Ultima Esperanza
56	Gobernación Provincial del Bío Bío
57	Gobernación Provincial del Tamarugal
58	Gobierno Regional de Atacama
59	Gobierno Regional de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
60	Gobierno Regional de Coquimbo
61	Gobierno Regional de La Araucanía
62	Gobierno Regional de Los Lagos
63	Gobierno Regional de Magallanes y Antártica Chilena
64	Gobierno Regional de Tarapacá
65	Gobierno Regional de Valparaíso
66	Gobierno Regional Metropolitano de Santiago
67	Instituto Antártico Chileno
68	Instituto de Previsión Social
69	Instituto de Salud Pública
70	Instituto de Seguridad Laboral
71	Instituto Nacional de Estadísticas
72	Instituto Nacional de Hidráulica
73	Instituto Nacional de Propiedad Industrial
74	Intendencia Región de Antofagasta
75	Intendencia Región de Arica y Parinacota
76	Intendencia Región de Atacama
77	Intendencia Región de Coquimbo
78	Intendencia Región de La Araucanía

N°	Servicio
79	Intendencia Región de Magallanes y la Antártida Chilena
80	Intendencia Región de Tarapacá
81	Intendencia Región del Libertador General Bernardo O'Higgins
82	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
83	Oficina de Estudios y Políticas Agrarias
84	Secretaría y Administración General de Minería
85	Secretaría y Administración General de Obras Públicas
86	Secretaría y Administración General del Ministerio del Interior
87	Secretaría y Administración General y Servicio Exterior
88	Servicio de Cooperación Técnica
89	Servicio de Impuestos Internos
90	Servicio de Salud Aconcagua
91	Servicio de Salud Antofagasta
92	Servicio de Salud Araucanía Sur
93	Servicio de Salud Arica
94	Servicio de Salud Atacama
95	Servicio de Salud Aysén
96	Servicio de Salud Bío - Bío
97	Servicio de Salud Chiloé
98	Servicio de Salud Concepción
99	Servicio de Salud Coquimbo
100	Servicio de Salud del Reloncaví
101	Servicio de Salud Maule
102	Servicio de Salud Metropolitano Central
103	Servicio de Salud Metropolitano Oriente
104	Servicio de Salud Metropolitano Sur
105	Servicio de Salud Talcahuano
106	Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota
107	Servicio de Tesorerías
108	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Antofagasta
109	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Arica y Parinacota
110	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Atacama
111	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
112	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Coquimbo
113	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de La Araucanía
114	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Lagos
115	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Ríos
116	Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Valparaíso
117	Servicio de Vivienda y Urbanización Región del Libertador General Bernardo O'Higgins
118	Servicio Electoral
119	Servicio Nacional de la Mujer

N°	Servicio
120	Servicio Nacional de Menores
121	Servicio Nacional de Pesca
122	Servicio Nacional de Turismo
123	Servicio Nacional del Consumidor
124	Subsecretaría de Agricultura
125	Subsecretaría de Defensa
126	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
127	Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño
128	Subsecretaría de Pesca
129	Subsecretaría de Prevención de Delito
130	Subsecretaría de Previsión Social
131	Subsecretaría de Redes Asistenciales
132	Subsecretaría de Salud Pública
133	Subsecretaría de Turismo
134	Subsecretaría del Medio Ambiente
135	Subsecretaría del Trabajo
136	Subsecretaría General de Gobierno
137	Subsecretaría General de la Presidencia
138	Superintendencia de Casinos de Juego
139	Superintendencia de Electricidad y Combustibles
140	Superintendencia de Pensiones
141	Superintendencia de Quiebras
142	Superintendencia de Salud
143	Superintendencia de Seguridad Social
144	Superintendencia de Servicios Sanitarios
145	Unidad de Análisis Financiero

DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
UNIDAD DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

WWW.SERVICIOCIVIL.CL

