



APRUEBA PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE

RESOLUCION EXENTA N° 2999 /

SANTIAGO, 12 6 SET. 2016

VISTOS:

- a) El Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.653, de SEGPRES, que fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de La Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
- b) El Decreto con Fuerza de Ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, sobre "Estatuto Administrativo";
- c) La Ley N° 19.712, de 2001, del Deporte;
- d) La Resolución N° 1.600 de 2008, de la Contraloría General de la República;
- e) GAB. PRES. N°001 de 2015, Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado;

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante Instructivo Presidencial N°001 (en adelante IP), sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado, de 26 de Enero de 2015, se definió la agenda 2015-2018, que en esta materia, deberán impulsar y desarrollar los Servicios Públicos.
2. Que, mediante el OF. ORD. N°743, de fecha 27 de Marzo de 2015, la Dirección Nacional del Servicio Civil, dio a conocer las instrucciones para la implementación del IP N°001.
3. Que, de acuerdo a las instrucciones operacionales citadas en el inciso precedente, específicamente, en el Eje N°3 de Ambientes Laborales, letra b); se instruye desarrollar acciones de conciliación de las responsabilidades laborales con obligaciones familiares, estableciendo que el Servicio deberá elaborar un procedimiento de conciliación para compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales de sus trabajadores/as, que consideren las características de la organización del trabajo, de sus personas y principales tensiones conciliatorias.
4. Que, el Instituto Nacional de Deportes de Chile debe contar con instrumentos técnicos y administrativos que permitan compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales de los/las trabajadores/as.



5. Que, el Departamento de Desarrollo de las Personas del IND debe contar con instrumentos técnicos y administrativos que le permitan desarrollar con eficacia y eficiencia sus funciones, y así dar cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales.
6. Que, en virtud de las consideraciones y antecedentes expuestos,

RESUELVO:

1º) **APRÚEBESE**, el Procedimiento de Conciliación del Instituto Nacional de Deportes de Chile, el cual se adjunta a la presente Resolución Exenta, a contar de la total tramitación del presente Acto Administrativo.

PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE

1. INTRODUCCIÓN

El siguiente procedimiento ha sido elaborado para generar acciones tendientes a compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales, por lo que resulta fundamental al momento de promover ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora del desempeño de las personas que en ellas trabajan.

Es un hecho de que climas laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, permiten a los/las trabajadores/as desarrollar su trabajo en forma más eficiente y efectiva, disponiendo de mejores condiciones para el logro de los objetivos institucionales.

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

Es por lo anterior, que el presente documento pretende visualizar las medidas actuales existentes así como también dar a conocer las nuevas estrategias diseñadas para generar condiciones positivas y facilitar la relación "vida y trabajo", dejando de manifiesto la existencia del respaldo institucional para la difusión y comunicación del procedimiento para todos/as y cada uno/a de los/las trabajadores/as de este Servicio.

2. COMPROMISO DIRECTIVO

Dentro de los compromisos institucionales que busca promover el IND de manera conjunta con las Asociaciones de Funcionarios, conforme a los criterios que el Plan Trienal define en su ámbito de participación del personal, se pretende garantizar el cumplimiento de las normas de protección de los/las trabajadores/as del Servicio.

Desde esta perspectiva y mediante la creación del presente procedimiento, tanto el Director/a Nacional como su equipo directivo adhieren al compromiso de efectuar una amplia difusión de todos los beneficios existentes y desarrollar de manera sistemática acciones de conciliación de las responsabilidades laborales con las



obligaciones familiares y de autocuidado; a fin de promover en el Servicio, una cultura organizacional basada en la corresponsabilidad y compromiso con el/la trabajador/a, y su entorno familiar significativo.

3. OBJETIVO

Implementar, promover, articular y difundir medidas y acciones tendientes a lograr un mayor equilibrio de la vida personal, familiar y laboral, por medio de la creación y difusión de un procedimiento que busca disminuir los niveles de riesgos asociados a la doble presencia y calidad de vida.

4. ALCANCE

El presente procedimiento aplica integralmente para todos los/las trabajadores/as que se desempeñan en el Servicio a lo largo del país.

5. PRINCIPIOS ORIENTADORES¹

Equidad: Promover un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y personal, mediante actividades ejecutadas en el contexto laboral y la promoción de actividades y beneficios dirigidos al contexto familiar y de desarrollo personal.

Igualdad de Oportunidades y No Discriminación: Promover la igualdad de oportunidades y no discriminación tanto para hombres como mujeres, considerando la importancia de cada una de las esferas de la vida personal, privada y pública en que se desarrollan las personas.

Integridad del Ser Humano: Promover un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y personal, como aspectos que interactúan y son parte del bienestar psico-bio-social de las personas.

Revalorización de la Función Pública: Garantizar en los servicios 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 del sistema público.

6. MARCO NORMATIVO APLICABLE

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:

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

1

<http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/Documento%20Conciliaci%C3%B3n%20Vida%20Personal%20y%20Familiar%20con%20el%20Trabajo%202010.pdf>



- 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”.

Convenio OIT N° 156 – sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Párrafo décimo primero del preámbulo, artículo 1°, N° 1 y artículo 3°, N° 1:

- Párrafo décimo primero: “Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general”.
- Art. 1°, N° 1: “El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”.
- Art. 3°, N° 1: “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.

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”.

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.

Código de Buenas Prácticas Laborales para la Administración Central del Estado:

- Instructivo Presidencial que en su “Directriz n° 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.

En cuanto a la jornada laboral flexible, ésta se encuentra aprobada por Resolución Exenta N° 3538, de 2011, actualizada en la Resolución Exenta N° 3957, de 2015, del Instituto Nacional de Deportes.

También se considerará en este documento como parte del Marco Normativo Aplicable, aquellos Procedimientos, Reglamentos, Protocolos y Acuerdos Internos relacionados con las buenas prácticas laborales, que hayan sido aprobados y/o acordados en cada uno de los Centros de Responsabilidad que conforman la institución, a nivel nacional.

7. DEFINICIONES²

Buenas Prácticas Laborales (BPL): Proceso de cambio organizacional y cultural de la administración del Estado que debe contar con una orientación estratégica, de alta profundidad de las acciones y contar con el compromiso de los directivos, la participación de los/las trabajadores/as y las Asociaciones de Funcionarios.

Conciliar: Acto de converger, buscar semejanzas, proteger intereses o evitar/desistir potenciales pleitos o tensiones conciliatorias.

En este caso es una sola persona la que transita entre sus espacios privados y laborales, tratando de equilibrar las demandas de fracciones del mundo no coordinadas entre sí, por eso se habla de tensiones conciliatorias.

Desde esta mirada, cuando se habla de conciliación no se debe limitar sólo al mundo del trabajo, hay otros elementos de la vida pública y privada que merecen ser considerados, como por ejemplo: los horarios de atención de los servicios, horarios escolares, tiempos de traslado, tiempo libre, entre otros.

DIAGRAMA N°1 LOS TIEMPOS A CONCILIAR



Corresponsabilidad: Es la motivación y acciones derivadas de asumir en forma compartida la responsabilidad sobre un objetivo, para los efectos de este procedimiento, consiste en la responsabilidad compartida entre los distintos actores de la Institución de reducir las tensiones conciliatorias.

Factibilidad Jurídica: se refiere a la posibilidad de implementar una acción de mitigación de tensión jurídicamente aceptable.

Medidas Conciliatorias: Enfoque estructurado en materia de conciliación, en tanto que, las prácticas de conciliación se relacionan con la calidad de vida laboral y bienestar de los/las trabajadores/as, estas orientaciones pretenden invitar a asumir una gestión sistemática en el ámbito de las buenas prácticas laborales, que permitan a los/las trabajadores/as una mayor compatibilización de los tiempos de trabajo, cuidado y libre disposición.

Estas acciones deben diseñarse mediante una metodología del tipo mejora continua en el ámbito de acción de las organizaciones, considerando las herramientas propias de la planificación, tales como: acciones diagnósticas, de programación (metas e indicadores), ejecución, seguimiento y evaluación.

No Discriminación: igualdad de trato y distribución de oportunidades a todas las personas. La no discriminación incluye la discriminación positiva o acción afirmativa que hace referencia a aquellas actuaciones dirigidas a reducir las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos.

Tensiones Conciliatorias: Son aquellas dinámicas o prácticas instaladas en la cultura de la organización, que impiden precaver y erradicar todo tipo de discriminaciones, garantizar igualdad de trato entre hombres y mujeres, facilitar una mayor compatibilización de las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, prevenir la violencia en el lugar de trabajo, contribuyendo al desarrollo colectivo y el clima laboral.

Trabajadores/as: Se refiere al personal contratado por el IND para desempeñar sus funciones bajo la calidad jurídica de Planta, Contrata, Código del Trabajo y Honorarios.

8. RESPONSABLES

Para la difusión y aplicación del presente procedimiento, tendrán un rol fundamental los actores que a continuación se señalan:



Jefaturas de Departamentos y/o Unidades: Dado que tienen una participación predominante en la aplicación de este procedimiento, ya que tienen las atribuciones legales para autorizar los permisos y requerimientos que surjan de los/las trabajadores/as de su dependencia.

Además las jefaturas deberán distribuir cargas de trabajo que por una parte, garanticen la obtención de los resultados esperados de su gestión, pero también que se generen condiciones de trabajo adecuadas para que los/las trabajadores/as puedan hacer uso de los derechos previamente señalados.

Departamento de Desarrollo de las Personas/Unidad de Bienestar: Encargada, en primera instancia, de difundir y dar a conocer este procedimiento a todos los/las trabajadores/as del IND, además de ejecutar y controlar las actividades contenidas en el presente documento, que sean de su responsabilidad, y brindar las orientaciones y el apoyo requerido por otras unidades respecto a esta materia, tanto para la realización de actividades que pretendan llevar a cabo, como para aquellos requerimientos particulares que tengan los/las trabajadores/as del Servicio, siempre en el ámbito de su competencia.

Asociaciones de Funcionarios: Apoyar las prácticas sobre conciliación de la vida personal, familiar y trabajo que lleve a cabo el Servicio, en la difusión e implementación, en el caso de ser necesario. Además de velar porque las prácticas relacionadas a esta materia se lleven a cabo sin discriminación de ningún tipo y que las orientaciones se cumplan al interior de los equipos de trabajo.

9. PRÁCTICAS CONCILIATORIAS ACTUALES

De acuerdo a lo establecido en el Estatuto Administrativo, se procede a detallar los derechos de los/las trabajadores/as, con el objeto de que puedan ejercerlos en coordinación con su jefatura.

PERMISOS

TIPO DE PERMISO	DESCRIPCIÓN
Administrativo	6 días hábiles durante el año. Para contratos a honorarios, medio día por mes considerado en su convenio.
Fallecimiento de padres	3 días corridos a partir de la fecha del fallecimiento del padre o madre.
Fallecimiento del/a hijo/a	7 días corridos a partir de la fecha del fallecimiento del/a hijo/a.
Fallecimiento del/a cónyuge	7 días corridos a partir de la fecha del fallecimiento del/a cónyuge.
Matrimonio	5 días hábiles continuos. Este permiso se podrá utilizar a elección del/a funcionario/a en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. Para ello, el/la funcionario/a deberá dar aviso con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.
Por horas compensatorias	Los trabajos realizados fuera de la jornada laboral se compensarán con descanso complementario. Si ello no fuere posible por razones de buen servicio, aquéllos serán compensados con un recargo en las remuneraciones.

Feriado legal	<p>Corresponde a cada año calendario y será de quince días hábiles para los/las funcionarios/as con menos de quince años de servicios, de veinte días hábiles con quince años o más de servicio y menos de veinte, y de veinticinco días hábiles para los/las funcionarios/as con veinte o más años de servicio.</p> <p>En el caso de los/las funcionarios/as que residen en las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Aysén del General Carlos Ibañez del Campo, y de Magallanes y de la Antártica Chilena, y en las provincias de Chiloé y Palena de la Región de Los Lagos, tendrán derecho a gozar de su feriado aumentado en cinco días hábiles, siempre y cuando salgan de la región en que residen.</p>
Interferiado	<p>Los/las funcionarios/as podrán hacer uso de días insertos entre dos feriados o un feriado, y un día sábado o domingo, autorizado por su jefatura directa, recuperando con otra jornada u horas de trabajo, realizadas con anterioridad o posterioridad al feriado respectivo.</p>
Prestaciones sociales	<p>En caso de que un/a funcionario/a fallezca, el/la cónyuge o conviviente civil sobreviviente, los/las hijos/as 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.</p>

De acuerdo con la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, existen algunos permisos, cuyo uso es exclusivo de la madre y otro de ambos padres.

TIPO DE PERMISO	DESCRIPCIÓN
Descanso pre y post natal	<p>La funcionaria tiene derecho a un descanso de maternidad de seis semanas (42 días) antes del parto y doce semanas (84 días) después de él (licencia médica).</p> <p>La ley establece que si el parto se produce después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entiende prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de este se contará el descanso puerperal, lo que debe ser comprobado, antes de expirar el plazo, con la correspondiente licencia médica.</p>

<p>Permiso post natal parental</p>	<p>Corresponde al tiempo de descanso inmediatamente siguiente al periodo de descanso postnatal, de carácter irrenunciable, con derecho a subsidio, que la ley establece a favor de la madre, por un lapso de 12 semanas o, en caso de reincorporarse por la mitad de su jornada laboral, de 18 semanas. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que la funcionaria indique y darán derecho al subsidio establecido en la misma forma, calculado en base a sus remuneraciones.</p> <p>En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso.</p> <p>La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620 (Ley de Adopción), tiene derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tiene derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.</p>
<p>Permiso para dar alimentos al hijo/a</p>	<p>Corresponde a una hora diaria para dar alimentos por hijo/a menor de dos años. Se puede utilizar adelantando en este tiempo la salida o postergando el ingreso a la jornada laboral, o usando dos medias horas durante la jornada. En caso de que la madre deba desplazarse para dar alimento, el horario se ampliará lo necesario para su viaje de ida y vuelta, y el valor de traslado será de cargo del empleador. En el caso de que ambos padres trabajen, este permiso puede ser utilizado por el padre en común acuerdo con la madre, lo que deberá ser comunicado a su empleador con la debida anticipación.</p>
<p>Permiso por nacimiento de hijo/a para el padre</p>	<p>El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días hábiles en caso de nacimiento de un/a hijo/a, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, o bien distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento.</p> <p>Este permiso también se otorga al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se cuenta a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620 (Ley de Adopción).</p>

<p>Permiso por hijo/a menor de 18 años afectado/a por un accidente grave, o una enfermedad terminal en su fase final, o gravemente enfermo/a con probable riesgo de muerte</p>	<p>Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.</p> <p>Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.</p> <p>El tiempo no trabajado deberá ser restituído por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes.</p> <p>En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.</p>
---	--

FLEXIBILIDAD HORARIA

<p>Horario flexible</p>	<p>El sistema de flexibilidad horaria del Instituto Nacional de Deportes permite a todos/as los/as funcionarios/as del Servicio, ingresar entre las 08:30 AM y las 09:30 AM, debiendo en todo caso cumplir con una jornada diaria de 9 horas de lunes a jueves y de 8 horas los días viernes, a excepción de casos particulares que hayan acordado un horario especial con su jefatura correspondiente, no obstante, deberá darse íntegro cumplimiento a la jornada semanal de 44 horas.</p>
--------------------------------	--



DERECHOS CONCILIATORIOS

<p>Derecho a sala cuna</p>	<p>El Instituto Nacional de Deportes actúa conforme a lo establecido en las normas de protección a la maternidad, financiando el pago de la mensualidad de la sala cuna por hijo/a menor de dos años de edad, otorgando todas las facultades para que la madre escoja la sala cuna en la cual desea tener a su hijo/a. Para ello el Servicio realiza todas las gestiones formales pertinentes para dar cumplimiento a dicho derecho.</p> <p>Cabe destacar, que el beneficio de sala cuna es un derecho exclusivo de la madre, salvo que por vía judicial sea otorgado el cuidado personal del menor al padre. Puede solicitarse una vez terminado el periodo de post natal y hasta que el menor cumpla los 2 años de edad.</p> <p>Este derecho se deberá hacer extensible a toda trabajadora que tenga a su cargo un menor por el cual perciba asignación familiar³, como puede ser el caso de un nieto/a en caso de que el hijo/a fuere menor de dieciocho años⁴.</p>
<p>Derecho a beneficio de cuidado especial en el hogar, de hijo menor de dos años</p>	<p>Si por instrucción médica, se indicase que el menor se mantenga en su hogar atendida la gravedad de su enfermedad, toda vez que su alimentación debe ser preparada en casa y que se requiere un manejo personalizado, realizado por personas capacitadas en el tema, se podrá contratar la atención del menor en su domicilio, por concepto de sala cuna, en la medida que tal servicio se contrate con un establecimiento autorizado por la JUNJI.⁵</p>

BENEFICIOS CONCILIATORIOS OTORGADOS POR EL SERVICIO DEL BIENESTAR

<p>Servicio médico</p>	<p>Funciona en las dependencias del IND en Marchant Pereira 192, 2° Piso, y se encuentra disponible para la atención de todos/as los/las trabajadores/as de la Institución.</p>
<p>Servicio de comedor</p>	<p>Funciona en las dependencias del IND, en Marchant Pereira 192, y se encuentra disponible para todos/as los/las trabajadores/as de la Institución.</p>
<p>CENDYR</p>	<p>Corresponde a los centros deportivos y recreativos que se encuentra disponible para todos/as los/las trabajadores/as de la Institución.</p>

³ La interesada deberá presentar una declaración judicial de cuidado personal.

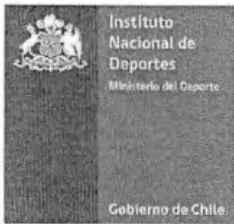
⁴ De acuerdo a lo señalado en la jurisprudencia, dictamen N° 16738 de 2003.

⁵ De acuerdo a lo señalado en la jurisprudencia, dictámenes N° 12885 y 40283, ambos de 2014.

BENEFICIOS CONCILIATORIOS OTORGADOS A TRAVÉS DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN LOS ÁNDES⁶

BENEFICIOS CAJA DE COMPENSACIÓN	DESCRIPCIÓN
Área Educación y Formación	<ul style="list-style-type: none"> - Convenios con instituciones de educación superior: Actualmente la caja de compensación Los Andes, entrega descuentos de hasta un 100% en el valor de la matrícula, y de hasta un 20% del arancel anual en carreras de pregrado en: 23 universidades, 16 institutos profesionales y 13 centros de formación técnica. - Convenios con librerías: En alianza con la cadena de tiendas Lápiz López, Caja Los Andes entrega descuentos exclusivos para todos sus afiliados/as y respectivas cargas familiares en sus tiendas a lo largo del país. - Preuniversitario virtual: Plataforma online desarrollada en alianza con la Pontificia Universidad Católica de Chile y que permite al afiliado contar con un programa acorde a cada necesidad de preparación: Plan PSU Básico, Plan PSU Historia, Plan PSU Ciencias. - Crédito de educación superior.
Área Salud	<ul style="list-style-type: none"> - Convenios en salud dental (5 instituciones). - Convenios con centros médicos (Red Interclínicas, red salud y centros Integramédica). - Descuentos en farmacias (3 instituciones). - Operativos médicos: A fin de fomentar la vida sana y hábitos saludables, facilitando el acceso a la educación y prevención de enfermedades, Caja de Compensación Los Andes ofrece la posibilidad de realizar operativos médicos en oftalmología, audición, prevención del cáncer cervicouterino, salud preventiva y evaluación kinesiológica. Lo anterior a objeto de detectar oportunamente factores de riesgo.
Apoyo Financiero	<ul style="list-style-type: none"> - Crédito social. - Crédito hipotecario. - Crédito de emergencia. - Descuentos con los siguientes proveedores: Pullman Bus, Abastible, Preunic, Funeraria Hogar de Cristo.
Área Recreación, Cultura y Deportes	<ul style="list-style-type: none"> - Descuentos asociados en Cines (Hoyts y Cinemark). - Convenios con centros recreativos deportivos y entradas rebajadas para algunos eventos. - Convenios con centros turísticos a lo largo del país.

⁶ Los beneficios correspondiente a la Caja de Compensación pueden variar, por lo cual se recomienda acceder a los beneficios actualizados en la dirección web <http://www.losandes.cl>



10. DIAGNÓSTICO Y DEFINICIÓN DE INDICADORES

Para diseñar una planificación de actividades que pueda ser medida de manera sintética y ordenada, hemos definido acciones de reducción de tensiones conciliatorias basadas en algunas de las tensiones detectadas al interior del Servicio a través de las Jornadas de la Mesa de Recursos Humanos y los resultados obtenidos de la Encuesta de Evaluación de Riesgos Psicosociales, SUSESO/ISTAS21 (Cuestionario Breve)⁷, aplicada durante el mes de diciembre del año 2015, en concordancia con lo instruido por la Resolución Exenta N° 336, del Ministerio de Salud.

- **Doble Presencia:** Define las tensiones asociadas a la presencia de las responsabilidades del hogar durante la jornada de trabajo y asociadas a la presencia de las responsabilidades del trabajo mientras se encuentra haciendo uso del tiempo libre y del espacio de relación familiar.

- **Condiciones de Vida:** Define el porcentaje de cobertura poblacional que existe entre el total de beneficios otorgados por todos los entes proveedores de servicios. Estos son:
 - Beneficios entregados por la institución en forma directa.
 - Beneficios entregados por la Unidad de Bienestar.
 - Beneficios entregados por la Caja de Compensación.
 - Beneficios entregados por la Asociación Chilena de Seguridad.
 - Beneficios entregados por las Asociaciones de Funcionarios.

⁷ Específicamente en lo relacionado a la dimensión de doble presencia.

11. MEDIDAS E INDICADORES DE ACCIONES CONCILIATORIAS

MEDIDAS CONCILIATORIAS	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	FORMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLES
Disminuir situaciones de doble presencia dependiendo del nivel de riesgo	Actividades Generales: hace referencia a aquellas acciones que deberán implementarse a nivel nacional para disminuir situaciones de doble presencia.	Difundir mensualmente beneficios, condiciones y procedimientos de acceso que entrega y con los que cuenta el IND.	Porcentaje de acciones de difusión de los beneficios que entrega y con los que cuenta el IND ⁸ .	(N° de acciones de difusión realizadas / N° de acciones de difusión programadas) * 100	Semestral ⁹	80%	Informe de acciones ejecutadas del Plan de Difusión ¹⁰ .	Unidad de Bienestar
		Modificar Resolución Exenta N°3538, de 2011, que aprueba Sistema de Control Horario y Autorización de Trabajos Extraordinarios del IND, con la finalidad de extender el comienzo del ingreso de los funcionarios y trabajadores a partir	Resolución Exenta que aprueba la Modificación de la Resolución Exenta N°3538.	Si / No	Noviembre 2016	100%	Resolución Exenta aprobada.	Asesor Jurídico Departamento de Desarrollo de las Personas

⁸ A través de charlas abiertas, intranet institucional, correo masivo, diario mural y material gráfico.

⁹ La primera medición comprenderá las acciones a realizar desde la formalización de la presente resolución hasta el 31 de Diciembre de 2016. Posteriormente se medirá semestralmente, según lo definido en el indicador.

¹⁰ Se deberá elaborar un Plan de Difusión que describa las acciones mensuales a realizar y plazos de ejecución.

		de las 08:00 hasta las 09:30 hrs.						
		Ejecución de actividades de participación de la familia en el lugar de trabajo ¹¹ .	Porcentaje de actividades de participación de la familia en el lugar de trabajo.	(N° de actividades de participación de la familia en el lugar de trabajo realizadas / N° de actividades de participación de la familia en el lugar de trabajo programadas) * 100	Anual ¹²	80%	Informe de actividades de participación de la familia en el lugar de trabajo ejecutadas ¹³ .	-Unidad de Bienestar -Encargado del Área de Recursos Humanos de los Centros de Responsabilidad Regionales -Directores Regionales -Administradores de Recintos
		Efectuar capacitaciones de Autocuidado a Directores Regionales, Jefaturas Intermedias y Encargados del Área de Recursos Humanos de los Centros de	Porcentaje de Personas capacitadas de los Centros de Responsabilidad.	(N° de Personas capacitadas de los Centros de Responsabilidad capacitados / N° de Personas capacitadas de los Centros de Responsabilidad programados a capacitar) * 100	Anual ¹⁴	80%	Informe de Capacitación realizada	-Unidad de Desarrollo Organizacional -Directores Regionales

¹¹ Se deberán contemplar a lo menos las siguientes actividades: día del niño, concursos de dibujo, visita de hijos al lugar de trabajo, paseos a terreno, etc.

¹² La primera medición comprenderá las acciones a realizar desde la formalización de la presente resolución hasta el 31 de Diciembre de 2016. Posteriormente se medirá anualmente, según lo definido en el indicador.

¹³ Se deberá elaborar un Plan de Actividades de Participación de la Familia en el Lugar de Trabajo que describa las acciones a realizar y plazos de ejecución.

¹⁴ Será incluido en el PAC 2017.



		Responsabilidad.							
		Realizar reuniones mensuales de autocuidado, lideradas por las jefaturas correspondientes.	Porcentaje de reuniones de autocuidado realizadas.	de de (N° de reuniones de autocuidado realizadas / N° de reuniones de autocuidado programadas) *	Semestral ¹⁵	80%	Actas de Asistencia	de	-Unidad de Bienestar. -Encargado del Área de Recursos Humanos de los Centros de Responsabilidad afectados. -Directores Regionales de los Centros de Responsabilidad afectados. -Administradores de Recintos de los Centros de Responsabilidad afectados.

¹⁵ La primera medición comprenderá las reuniones de autocuidado realizadas desde el término de las capacitaciones programadas en el PAC 2017. Posteriormente se medirá semestralmente, según lo definido en el indicador.

	<p>Situación “Riesgo Medio”: hace referencia a situaciones de riesgo moderado detectado en 4 Centro de Responsabilidad¹⁶, que deberán implementar medidas correctivas locales en un plazo de 3 meses y repetir el proceso de evaluación en un plazo no superior a 1 año.</p>	<p>Coordinar charlas en materia de conciliación con Servicios Públicos y/o Privados en aquellos Centros de Responsabilidad que se encuentran en una Situación de Riesgo Medio.</p>	<p>Porcentaje de charlas en materia de conciliación realizadas.</p>	<p>(N° de charlas en materia de conciliación realizadas / N° de charlas en materia de conciliación programadas) * 100</p>	<p>Diciembre 2016</p>	<p>80%</p>	<p>Informe de charlas en materia de conciliación realizadas.</p>	<p>-Unidad de Bienestar. -Encargado del Área de Recursos Humanos de los Centros de Responsabilidad afectados. -Directores Regionales de los Centros de Responsabilidad afectados. -Administradores de Recintos de los Centros de Responsabilidad afectados.</p>
		<p>Repetir el proceso de evaluación en un plazo no superior a 1 año en aquellos Centros de Responsabilidad que se encuentran en una Situación de Riesgo Medio.</p>	<p>Aplicación de Encuesta de Evaluación de Riesgos Psicosociales, SUSESO/ISTAS21 (Cuestionario Breve)</p>	<p>Si / No</p>	<p>Junio 2017</p>	<p>100%</p>	<p>Encuesta Aplicada</p>	<p>Encargado de Prevención de Riesgos</p>

¹⁶ Ver Anexo 1.

	<p>Situación "Riesgo Alto": hace referencia a aquellas situaciones de riesgo detectadas en 13 Centro de Responsabilidad¹⁷, que deberán implementar medidas correctivas locales en un plazo de 3 meses y repetir el proceso de evaluación en un plazo no superior a 6 meses.</p>	<p>Repetir el proceso de evaluación 6 meses después de ejecutadas las acciones correctivas en aquellos Centros de Responsabilidad que se encuentran en una Situación de Riesgo Alto.</p>	<p>Aplicación de Encuesta de Evaluación de Riesgos Psicosociales, SUSESO/ISTAS21 (Cuestionario Breve)</p>	<p>Si / No</p>	<p>Marzo 2017</p>	<p>100%</p>	<p>Encuesta Aplicada</p>	<p>Encargado de Prevención de Riesgos</p>
<p>Aumentar la cobertura e identificar nuevos beneficios entregados por el IND.</p>	<p>Creación de la Unidad de Calidad de Vida de la que dependa: Servicio de Bienestar, Servicio Médico, Prevención de Riesgos y Servicio de Casino.</p>	<p>N/A</p>	<p>Unidad de Calidad de Vida creada.</p>	<p>Si / No</p>	<p>Enero 2017</p>	<p>100%</p>	<p>Unidad de Calidad de Vida creada.</p>	<p>-Jefa de Departamento de Desarrollo de las Personas -Director Nacional</p>

¹⁷ Ver Anexo 1.

ANEXO 1

RESULTADOS ENCUESTA SUSESO/ISTAS21
DIMENSIÓN DOBLE PRESENCIA

	Situación de Riesgo		
	Alto	Medio	Bajo
Dirección Regional de Tarapacá	36,01	63,69	32,14
Dirección Regional de Antofagasta	67,77	25,00	7,22
Dirección Regional de Atacama	64,16	25,00	10,83
Dirección Regional de Coquimbo	73,25	17,04	9,70
Dirección Regional de Valparaíso	46,25	36,54	17,20
Dirección Regional de O'Higgins	29,42	24,00	46,57
Dirección Regional del Maule	23,15	50,18	26,66
Dirección Regional del Bio-Bio	28,45	44,16	27,38
Dirección Regional de La Araucanía	24,79	15,39	59,80
Dirección Regional de Los Lagos	63,75	20,83	15,41
Dirección Regional de Aysén	39,71	40,09	20,19
Dirección Regional de Magallanes	50,12	26,76	23,10
Dirección Regional de Los Ríos	70,00	26,66	3,33
Dirección Regional de Arica	58,33	31,25	10,41
Centro de Alto Rendimiento	51,15	33,18	15,65
Estadio Nacional	57,21	19,52	23,25
Estadio Víctor Jara	50,00	20,00	30,00
Dirección Regional Metropolitana	64,76	16,83	18,40
Nivel Central	55,66	33,20	11,13
Parque Peñalolén	14,29	0,00	85,71



2º) ESTABLÉZCASE, que el presente Procedimiento de Conciliación del Instituto Nacional de Deportes de Chile, comenzará a regir desde la fecha de la presente Resolución Exenta.

3º) El Departamento de Desarrollo de las Personas, específicamente la Unidad de Bienestar, del Instituto Nacional de deportes de Chile, deberá adoptar las medidas pertinentes, para la correcta aplicación del Procedimiento de Conciliación.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

JUAN CARLOS CABEZAS BEROÍZA
★
DIRECTOR NACIONAL
INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE

VºBº DEPARTAMENTO JURÍDICO

COMUNICACIÓN
Distribución:

- Dirección Nacional
- Direcciones Regionales
- Jefaturas de División
- Jefaturas de Departamentos
- Jefaturas de Unidades
- Administración Estadio Nacional
- Administración Víctor Jara
- Dirección CAR
- Archivo