

2019

SUBSECRETARÍA DE LAS
CULTURAS Y LAS ARTES

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

RESULTADO ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN
SOCIOLABORAL

2019



Chile
en marcha



AGRADECIMIENTOS

Los resultados que se entregan a continuación, son producto de un trabajo colaborativo que inició en el primer semestre del año en curso, con una discusión en cuanto a las preguntas que debía contener la encuesta y el valor que éstas podrían entregar para el diagnóstico y posterior modificación del protocolo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral vigente.

Desde la Sección de Calidad de Vida y Bienestar Laboral se planteó esta necesidad institucional, que cuenta con la aprobación y apoyo de la jefatura de sección Yasna Sanueza Cortés, de la jefatura departamental, Sr. Juan Manuel Muñoz Pinto y autoridad máxima del servicio, Sr. Juan Carlos Silva Aldunate.

Durante su desarrollo se recibió apoyo de alumna en práctica María Jesús Rebolledo Jofré para traspasar la encuesta a la plataforma seleccionada, desde el Departamento de Comunicaciones nos apoyaron con la difusión de la encuesta y casi al término del plazo para contestar, de manera espontánea y voluntaria la Comisión "Maternidad, Paternidad, Cuidadores/as y conciliación laboral" que está conformada por un grupo de personas sin representación gremial o de otra índole, ayudó con la difusión cara a cara en las regiones de Valparaíso y Metropolitana, para contestar la encuesta.

Por lo anterior, lo que a continuación se informa es producto de la participación y compromiso de cada persona que contestó y/o participó en este documento.

I. ÍNDICE

I. ÍNDICE	3
II. PRÓLOGO	4
III. MARCO NORMATIVO	6
IV. DIAGNÓSTICO CARACTERIZACIÓN SOCIOLABORAL.....	7
V. RESULTADOS ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN SOCIOLABORAL.....	10

II. PRÓLOGO

La Subsecretaría de las Culturas y las Artes tiene por responsabilidad el diseño, ejecución y evaluación de planes y programas en materias relativas al arte, a las industrias culturales, a las economías creativas, a las culturas populares y comunitarias, a las asignadas en esta ley y las demás tareas que el Ministro le encomiende, por lo tanto, realizar dichas labores así como brindar servicios de calidad a la ciudadanía requiere que las personas que realizan labores en la Institución cuenten con espacios de trabajos sanos, que permitan el desarrollo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Durante el año 2015, la Institución trabajó bajo el alero de las orientaciones técnicas que brinda la Dirección Nacional del Servicio Civil referidas en el Instructivo Presidencial Sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, de enero 2015.

Posteriormente con fecha 31 de mayo de 2016 a través de resolución exenta N°911, se aprueba el Protocolo de conciliación de vida personal, familiar y laboral del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, durante el año 2017 se siguieron las normas de aplicación general del Servicio Civil asociadas a esta materia y durante el año 2018 se realizó un trabajo de sensibilización del protocolo.

Para el año 2019 el desafío es actualizar el protocolo de conciliación, para lo cual es necesario actualizar el diagnóstico institucional en esta materia, con el objetivo de articular las demandas que puedan surgir descoordinadamente en las tres esferas de la vida:

- i) Esfera Individual;
- ii) Esfera Pública;
- iii) Esfera Privada.

Asimismo, el presente documento presenta los resultados y antecedentes recopilados en la Encuesta de Caracterización Sociolaboral, desarrollada por el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas y que estuvo a disposición durante todo el mes de julio, con el respaldo de la autoridad máxima del Servicio, Sr. Juan Carlos Silva Aldunate, Subsecretario de las Culturas y las Artes a través de Memorándum N°02/783 de 08 de julio de 2019.

Finalmente, agradecemos a todos y todas las personas que durante el mes de julio 2019 contestaron la encuesta, brindando un insumo enriquecedor para la Institución, permitiendo a varias secciones, unidades, departamentos y equipos de trabajo disponer de la información aquí indicada como insumo para sus planes de trabajo.

<<Entender que existen distintas realidades individuales que se deben enfrentar y conciliar, para cumplir adecuadamente las funciones laborales, es lo que queremos visualizar en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes>>

Sección de Calidad de Vida y Bienestar Laboral
Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas

III. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política de la República de Chile, artículo 1º, inciso segundo y cuarto y artículo 5º, inciso segundo.
2. Convenio OIT N° 156 – sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Párrafo décimo primero del preámbulo, artículo 1º, N° 1 y artículo 3º, N° 1 .
3. DFL N° 1 Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.
4. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, párrafo decimocuarto del preámbulo.
5. Ley N°18.834 del Estatuto Administrativo (DFL 29).
6. Instructivo Presidencial Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, 26 de enero 2015.
7. Orientaciones Para la elaboración de Protocolos de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, Servicio Civil 2016.
8. Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2º, letra q), de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley N° 19.882, 11 de mayo 2017.

IV. DIAGNÓSTICO CARACTERIZACIÓN SOCIOLABORAL

El principal objetivo de este estudio fue contribuir a la identificación y análisis de las tensiones que afectan en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incorporando elementos que no fueron considerados en el año 2016 y que puedan ser de utilidad para la Institución.

El resultado de la Encuesta de Caracterización Sociolaboral es el principal insumo para modificar el actual "*Protocolo de Conciliación de Vida Personal, Familiar y Laboral*", que se convierte en un procedimiento en la materia para los años 2019 y en adelante.

En cuanto a la metodología utilizada se puede indicar que:

- La investigación fue exploratoria y descriptiva, en el sentido que se comienza a investigar un problema poco estudiado en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes.
- La investigación tiene como propósito conocer características de las personas que realizan labores en la institución, así como las tensiones conciliatorias que se dan al interior de la institución.
- La investigación no es experimental, sino transeccional pues busca la recolección de datos.
- Considerando un universo o población de 1.114 al día 30 de junio 2019, según la información proporcionada por la Unidad de Gestión Interna, que considera a funcionarios/as y trabajadores/as Código del trabajo, Contrata, Honorarios y Planta. En el entendido que la "*muestra es en esencia un subgrupo de la población, es decir, un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto*

definido en sus características al que llamamos población” (Hernández Sampieri, R.2006:240). Es que se consideraron los siguientes antecedentes :

a) Tamaño del Universo	: 1.114
b) Margen de error	: 4%
c) Nivel de confianza	: 98%
d) Muestra	: 487

Dichos antecedentes fueron corroborados con dos calculadores de muestras, que nos insuman con información sobre el margen de error, nivel de confianza y tamaño de la muestra que siempre van de la mano, pues si quiero obtener un margen de error y un nivel de confianza determinado (por ejemplo, error del 4% con confianza 98%), se requiere un tamaño de muestra mínimo correspondiente. Modificar cualquiera de los 3 parámetros, altera los restantes de la siguiente manera:

1. Reducir el margen de error obliga a aumentar el tamaño de la muestra.
2. Aumentar el nivel de confianza obliga a aumentar el tamaño de la muestra.
3. Si aumenta el tamaño de mi muestra, puedo reducir el margen de error o incrementar el nivel de confianza.

Para la recopilación de antecedentes en la muestra, se utilizó como instrumento la **Encuesta de Caracterización Sociolaboral**, que fue confeccionada con orientaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil e incorporando elementos que distinguen a la Subsecretaría de las Culturas y las Artes de otros servicios públicos y su rubro.

Considerando la relevancia de esta materia y el impacto en las personas, es que a través de memorándum N°02/783, el Subsecretario de las Culturas y las Artes, Juan Carlos Silva Aldunate, instruye a nivel nacional participar en el proceso de diagnóstico para la actualización del protocolo de conciliación vigente con miras a incorporar nuevas acciones que garanticen el desarrollo de labores en espacios conciliatorios.

La modalidad de implementación fue a través de una plataforma de Google Forms, lo que permite contestar desde dispositivos móviles, computadores personales o laborales la encuesta. Sin perjuicio de haber consultado previamente por los recursos institucionales disponibles para la ejecución de esta encuesta.

Fecha de memorándum : 08/07/2019
Fecha 1° comunicado interno : 15/07/2019
Fecha 2° comunicado interno : 24/07/2019
Fecha 3° comunicado interno : 30/07/2019

Comunicado



ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN SOCIOLABORAL



HAZ CLICK AQUÍ

Una institución moderna promueve la igualdad de oportunidades, realiza prácticas que contribuyan a avanzar en un empleo público innovador, donde prevalezca el buen trato, se proteja y fomente la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por lo anterior, toda persona que realiza labores en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes –indistinta su situación contractual- deberá responder, durante el mes de julio, la **Encuesta de Caracterización Sociolaboral**, que permitirá actualizar el Protocolo de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral vigente, sumando acciones que garanticen a todas las personas el desarrollo de sus funciones en un espacio conciliatorio.

La encuesta es confidencial y el tiempo aproximado de duración es de 5 minutos.

¿Dudas o consultas? comunicarse con paula.arenas@cultura.gob.cl

COMUNICADO INTERNO | Subsecretaría de las Culturas y las Artes



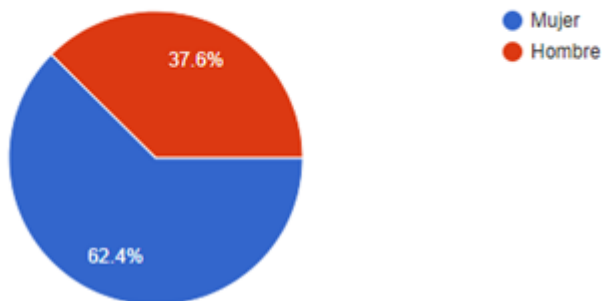
Ministerio de
Culturas,
Artes y
Patrimonio
Gobierno de Chile

Chile
en marcha

V. RESULTADOS ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN SOCIOLABORAL

1. Sexo

487 respuestas



Entre la población encuestada, se encontró que el 62,4% corresponde a mujeres, muy por sobre el 38,7% de los hombres.

Sexo	Universo (1.114)	Muestra (487)	% Participación
Hombre	472	183	38,7%
Mujer	642	304	47,3%

Lo anterior permite realizar hipótesis como que temáticas asociadas a conciliación son de interés o responsabilidad que recae principalmente en mujeres, considerando que en la institución el

Lo anterior se condice con que 206 de las 307 personas que contestaron que eran las responsables de tomar las decisiones más importantes en el grupo familiar con un sí, son mujeres, es decir, el 67,1%.

2. Nacionalidad

487 responses

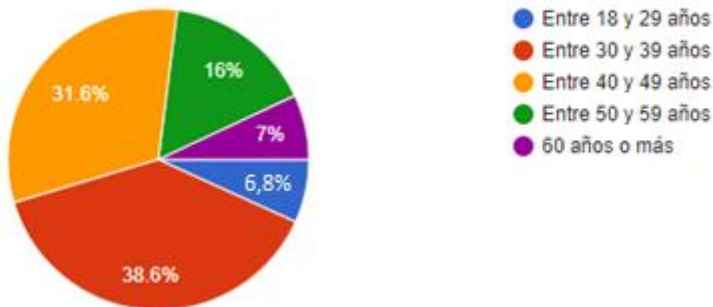


La muestra incluyó antecedentes sobre la nacionalidad, sin perjuicio que todas las acciones desarrolladas en el ámbito de conciliación no hacen distinción alguna en cuanto a este ítem, pero sí es un elemento que permite visualizar que la interculturalidad también se encuentra presente en la Institución, no solo por las culturas que cada una de las personas posee, sino también por aquellas que comparten y transmiten a través de su conocimiento y conducta compañeros y compañeras de trabajo de otros países.

Del total de participantes en la encuesta, el 98,8% es de nacionalidad chilena (correspondiente a 481 personas), sin perjuicio de lo anterior, existen 6 personas que reportan las siguientes nacionalidades: argentina, canadiense, chilena-argentina, española, estadounidense y mexicana, el conocimiento y experiencia que ellos puedan transmitir en sus equipos de trabajo podría enriquecer la visión actual en sus labores.

3. Edad

487 responses



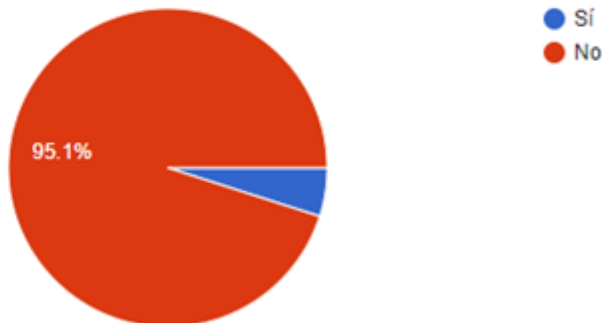
Se preguntó a los encuestados sobre su edad, lo que permite hacer un análisis global de las personas que forman parte de la Subsecretaría, y la etapa de desarrollo humano en la que se encuentran.

Del total de participantes en la encuesta, el 86,2% se encuentra en una edad adulta (entre los 30 y 59 años), donde se considera que un individuo está en la plenitud de sus facultades psíquicas, físicas y biológicas, etapa en la que se suele tener lugar el deseo de la paternidad y de fundar una familia, y donde el mayor rendimiento vital se encuentra contenido según la bibliografía asociada a esta materia.

Entender que la conciliación es transversal indistinta la edad de desarrollo y que por ende cada persona se encuentra en un proceso personal distinto e igual de importante, es trascendental en este tipo de procedimientos.

4. ¿Posee algún tipo de discapacidad?

487 respuestas



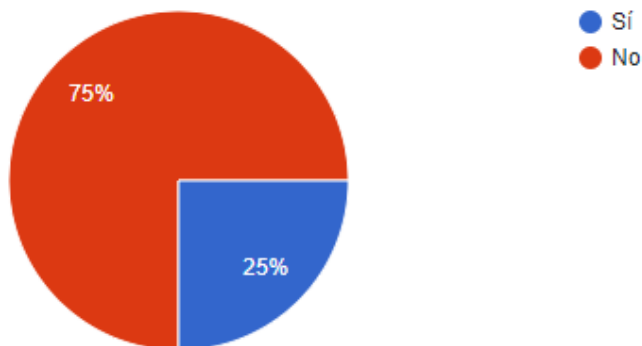
Generar espacios de trabajo adecuados según las necesidades específicas que tienen las personas es fundamental para que los espacios sean conciliatorios, por lo anterior, la encuesta contempla – sin perjuicio de solicitar mensualmente un reporte sobre personas con discapacidad en la institución – un ítem sobre discapacidad.

De los antecedentes reportados en la encuesta, el 95,1% dice no tener discapacidad, y el 4,9% dice que sí, correspondiente a 24 personas.

De las 24 personas con discapacidad que contestaron la encuesta, no todas se encuentran en el registro nacional de discapacidad o poseen una pensión por invalidez, por lo anterior, será relevante informar sobre información esta materia a través de comunicaciones internas.

4.A ¿Se encuentra en el registro nacional de discapacidad?

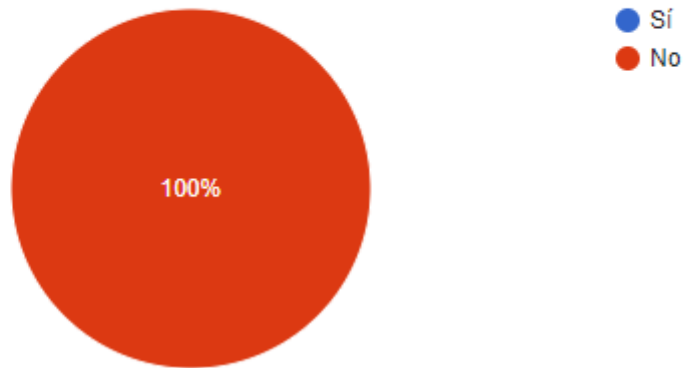
24 respuestas



De las 24 personas que contestaron la encuesta y consideran que poseen algún tipo de discapacidad, solamente 6 personas (correspondiente al 25%) se encuentran en el registro nacional de discapacidad, lo que permite según el Servicio Nacional de la Discapacidad: Postulación a Programa de Ayudas Técnicas de SENADIS, Postulación a Fondos Concursables de SENADIS, Uso de estacionamiento exclusivo para personas en situación de discapacidad, Rebajas arancelarias en la importación de vehículos y de ayudas técnicas, Postular a subsidios habitacionales u otras prestaciones sociales asociadas a la condición de discapacidad, Acceder a los beneficios dirigidos a las personas en situación de discapacidad brindados por SENADIS y por otras instituciones públicas que exijan acreditar la discapacidad.

4.B ¿Recibe alguna pensión por discapacidad?

24 respuestas

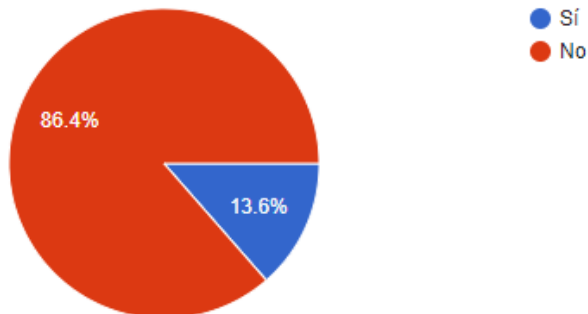


Del total de participantes en la encuesta y que se considera con algún tipo de discapacidad, ninguno percibe pensión por discapacidad.

Las normas legales y reglamentarias que regulan el nuevo sistema de pensiones no contemplan ninguna incompatibilidad legal entre una pensión de invalidez, total o parcial, y un trabajo remunerado. Sin embargo, por disposición del Estatuto Administrativo, los funcionarios que cesaron en su cargo público por declaración de invalidez, no reúnen el requisito de salud compatible para reintegrarse a un empleo en la administración pública.

5. ¿Se considera perteneciente a algún pueblo indígena u originario?

487 respuestas



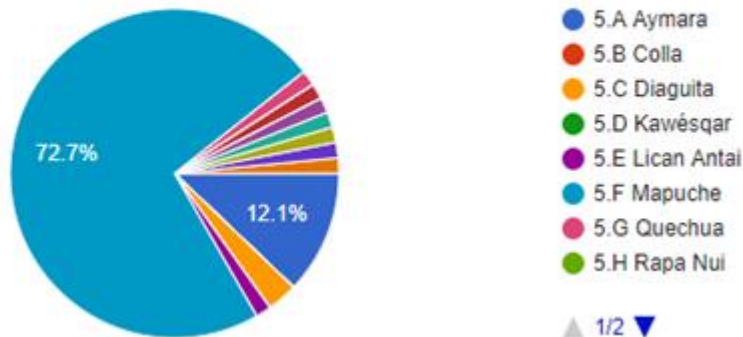
Dentro de las variables demográficas de la encuesta, se consultó sobre la pertenencia a algún pueblo indígena, y del total de personas que respondieron la encuesta, 66 personas se consideran parte de un pueblo indígena, los que se indican en la Ley N°19.253 que Establece normas sobre la protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la Corporación Nacional del Desarrollo Indígena (CONADI).

EL resultado institucional, presenta una tendencia similar a la del Censo del 2017 que indicó un 12,7% de la población dice pertenecer a los pueblos originarios (2.185.792 personas).

Es importante señalar que las personas pueden acreditar su calidad de indígena, lo que permite acceder a ciertos beneficios que brinda el Estado. A través de comunicado interno se dará a conocer de manera detallada esta información, la que está a disposición de equipos de trabajo que también trabajen en esta materia.

¿A cuál?

66 respuestas

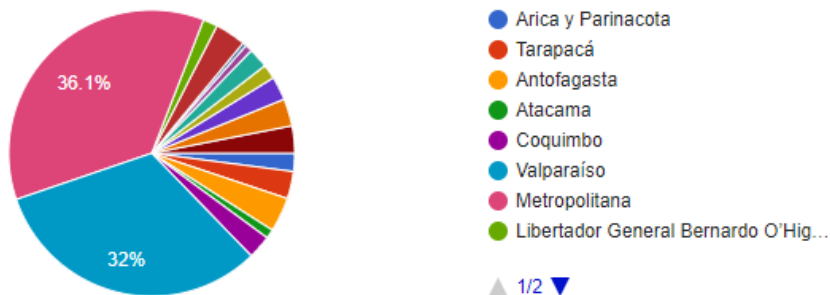


De las 66 personas que contestaron sentirse perteneciente a un pueblo indígena, los porcentajes de distribuyen de la siguiente manera:

Pueblo/Etnia	Cantidad	Porcentaje
Aymara	8	12,1%
Diaguita	2	3%
Lican Antai	1	1,5%
Mapuche	48	72,7%
Quechua	1	1,5%
Yagán	1	1,5%
Afrodescendiente	1	1,5%
Changa	1	1,5%
Vasco	2	3%
Chilena (No aplica)	1	1,5%

6. ¿En que región vive?

487 responses

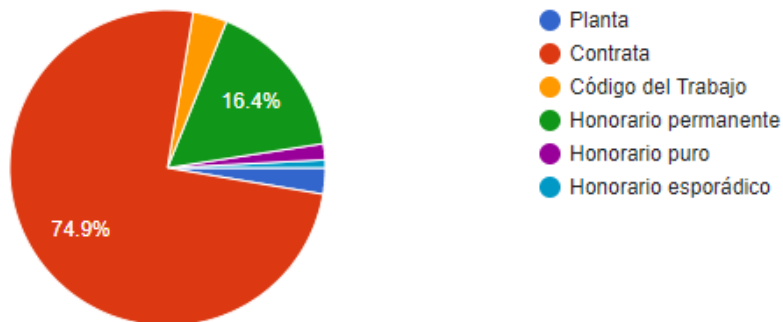


Los 3 mayores índices de participación corresponden a la región Metropolitana con un 36,1%, región de Valparaíso con un 32% y la región de Antofagasta con un 3,9%, en las dos primeras regiones corresponde dicho porcentaje porque además son los lugares con mayor dotación de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes.

Sin perjuicio de lo anterior, la región con mayor participación corresponde a Antofagasta, con un 86,3%. Región en la que además la mayoría de sus integrantes tiene a su cuidado niños, niñas, adolescentes o jóvenes.

7. Tipo de contrato

487 responses



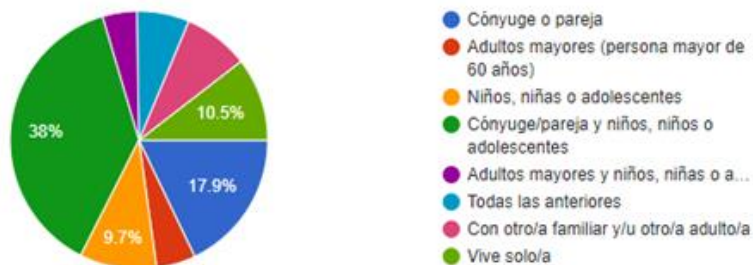
El siguiente gráfico indica la situación contractual de la muestra:

Situación contractual	%
Planta	2,7%
Contrata	74,9%
Código del Trabajo	3,5%
Honorario permanente	16,4%
Honorario puro	1,6%
Honorario esporádico	0,8%

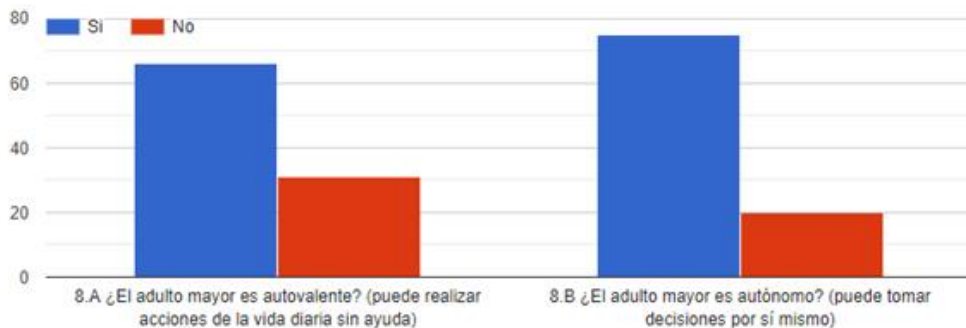
Por tanto, las personas se regulan por lo que se encuentra indicado en cada uno de sus contratos, prima el Estatuto Administrativo como ente regulador de derechos y deberes.

8. Personas que integran su hogar (domicilio)

487 respuestas



En caso de vivir con un adulto mayor (persona mayor de 60 años), se solicita responder las siguientes preguntas.



A través del gráfico N°8 se vislumbra que las transformaciones sociales, económicas y demográficas han generado impacto en lo que se entiende por familia, considerando que el concepto es dinámico y que por tal motivo hoy podemos encontrar familias nucleares, extensas, nuclear sin hijos, monoparentales, ensambladas, compuestas, unipersonales, y sin núcleo.

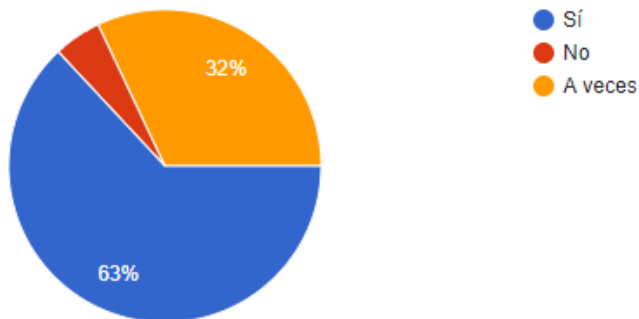
En la Institución los porcentajes más significativos muestran que:

- El 38% vive junto a una pareja y niños, niñas, jóvenes o adolescentes, lo que se considera de tipo nuclear y lo más tradicional en lo que se entiende por familiar.
- Le sigue un 17,9% de personas que viven solamente con una pareja o cónyuge.
- Un 10,5% vive solo/a, valor que es significativo, muestra una tendencia nacional, ya que el Censo 2017 reveló la tendencia al aumento de este fenómeno. Estas son las familias unipersonales, donde todas las responsabilidades asociadas a provisión, condiciones y bienestar recaen en una única persona, lo que en ocasiones es un escenario más complejo si la persona no posee redes de apoyo.

Poner en conocimiento este escenario permite vislumbrar el escenario institucional para brindar servicios e informativos de calidad a quienes forman parte de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, es un compromiso que se asume bajo el alero de los principios de inclusión, igualdad, participación y productividad, en el marco de una implementación descentralizada. Por lo anterior, estos antecedentes se vuelven un insumo para elaborar las orientaciones y criterios que utilizará la Institución sobre maternidad, paternidad y vida familiar, temáticas que inciden en la vida de quienes realizan labores en la Institución, según su etapa de desarrollo personal, con la convicción que existen diversas realidades individuales.

9. ¿Usted toma las decisiones más importantes dentro de su grupo familiar?

487 responses

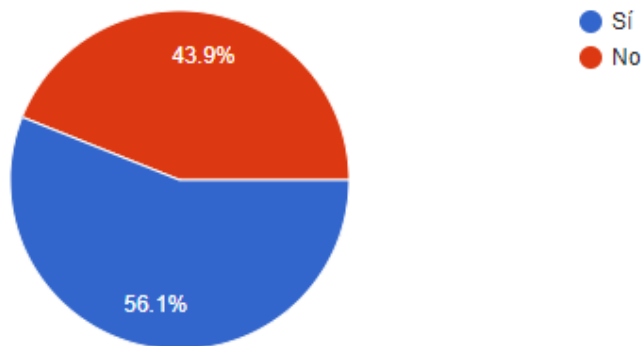


En el año 2016 la encuesta sociolaboral: "¿Usted ejerce la función de jefe/a de hogar dentro de su grupo familiar?", consulta obsoleta que no está en coherencia con los principios de igualdad de la conciliación.

La modificación permite vislumbrar que las situaciones de doble presencia que se presentan en la Institución, podrían estar vinculadas a que casi 2 de cada 3 personas toma las decisiones más importantes dentro de su grupo familiar, con un 63%. Por lo anterior, se hace más complejo estar ajeno a demandas familiares y conciliación de las mismas.

10. ¿Tiene hijos/as, niños/as y/o adolescentes a su cuidado?

487 respuestas



Esta gráfica demuestra que el 56,1% de las personas de la muestra tienen a su cuidado, niños, niñas, adolescentes o jóvenes a su cuidado, que corresponde a 273 personas.

Esta responsabilidad significa además estar atento o atenta a situaciones propias de cada una de las etapas de desarrollo asociadas, como el prenatal, la infancia, niñez y adolescencia, así como los cambios biopsicosociales que experimentan.

De la muestra, el 33,6 %de las personas que dicen tener a su cuidado NNAJ, son de la región Metropolitana y el 31,8% de la región de Valparaíso.

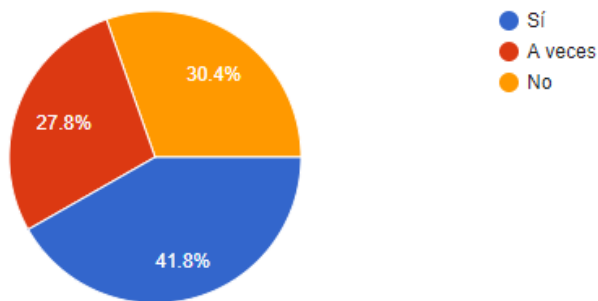
Sin perjuicio de lo anterior, los antecedentes recabados a través de la encuesta y luego de realizar un cruce de variables, se vislumbra que en algunas regiones del total de personas que respondieron, el 100% se encuentra al cuidado de NNAJ.

Región	Personas que contestaron la encuesta	Personas que tienen NNAJ a su cuidado	Porcentaje de personas que requieren brindar cuidado a NNAJ
Antofagasta	19	15	78,9
Arica y Parinacota	10	4	40,0
Atacama	5	5	100,0
Aysén del General Carlos Ibañez del Campo	15	12	80,0
Biobío	4	4	100,0
Coquimbo	13	6	46,2
La Araucanía	11	4	36,4
Libertador General Bernardo O'Higgins	8	3	37,5
Los Lagos	13	8	61,5
Los Ríos	8	6	75,0
Magallanes y de la Antártica Chilena	15	7	46,7
Maule	17	13	76,5
Metropolitana	176	92	52,3
Ñuble	2	0	0,0
Tarapacá	15	7	46,7
Valparaíso	156	87	55,8

En 9 regiones, más del 50% se encuentra al cuidado de NNAJ.

10.A Luego de la jornada educativa del niño, niña o adolescente: ¿Tiene resuelto su cuidado contratando algún servicio, ayuda de algún familiar u otro?

273 responses



Esta gráfica permite vislumbrar que el de las 273 personas que tienen al cuidado NNAJ, solamente el 41,8% tiene resuelto el cuidado de ellos.

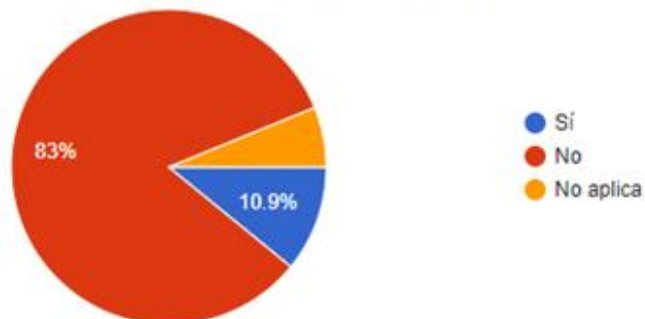
Esta situación se vuelve más compleja en la región de Valparaíso, pues del total de encuestados el 71,2 % no tiene completamente resuelto el cuidado de NNAJ (36,7% no y 34,4% a veces).

Para dar cuenta de la situación detallada en cada una de las regiones, se presenta en la siguiente tabla la situación particular de cada una de las regiones:

Región	Personas que contestaron la encuesta	Personas que tienen NNAJ a su cuidado	Personas que tienen resuelto el cuidado <u>a</u> <u>veces</u>	Personas que <u>no</u> tienen resuelto el cuidado a veces	Personas que <u>sí</u> tienen resuelto el cuidado
Antofagasta	19	15	5	5	5
Arica y Parinacota	10	4	0	1	3
Atacama	5	5	3	0	2
Aysén del General Carlos Ibañez del Campo	15	12	4	4	4
Biobío	4	4	0	4	0
Coquimbo	13	6	1	2	3
La Araucanía	11	4	1	0	3
Libertador General Bernardo O'Higgins	8	3	0	2	1
Los Lagos	13	8	1	3	4
Los Ríos	8	6	0	4	2
Magallanes y de la Antártica Chilena	15	7	2	1	4
Maule	17	13	4	5	4
Metropolitana	176	92	23	19	50
Ñuble	2	0	0	0	0
Tarapacá	15	7	2	1	4
Valparaíso	156	87	30	32	25

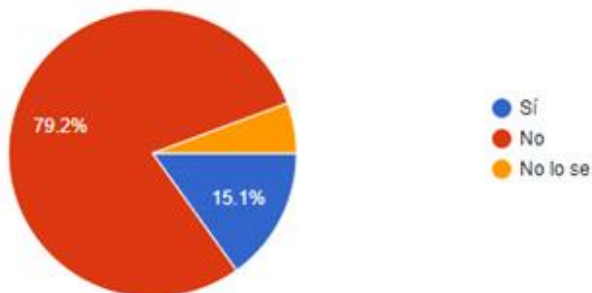
11. ¿Vive con alguna persona que tenga discapacidad? (Ejemplo: requiere el uso de bastón, audífono u otra ayuda técnica, déficit neuromusculares, amputaciones, espectro autista, etc.)

487 responses



11.A ¿La persona con discapacidad, se encuentra en el registro nacional de discapacidad (posee credencial)?

53 responses

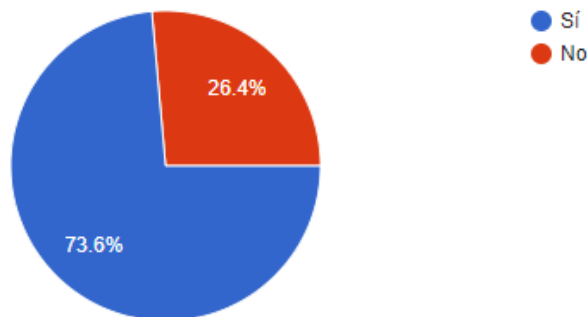


La gráfica demuestra que del total de personas que participaron de la encuesta, el 10,9% vive con alguna persona que tiene discapacidad y de aquellas personas, solamente un 15,1% se encuentra en el registro nacional de discapacidad.

Lo anterior reafirma la necesidad de seguir brindando información asociado a esta temática desde la institución.

11.B Ud. ¿se encuentra en conocimiento del grado de discapacidad?

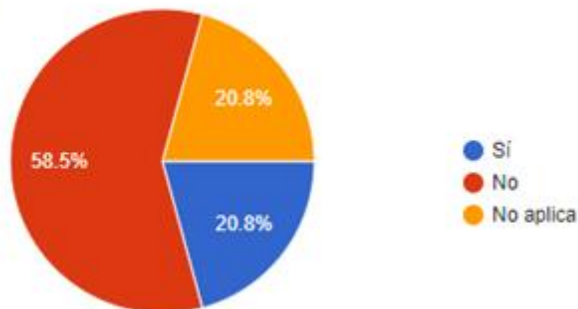
53 responses



En ese sentido se vuelve preocupante que un 26,4% no sepa el grado de discapacidad de las personas que forman parte de su grupo familiar, pues dicha información puede ayudar a prevenir situaciones.

11.C ¿La persona ha realizado algún trámite de beneficio y/o pensión por dicho motivo?

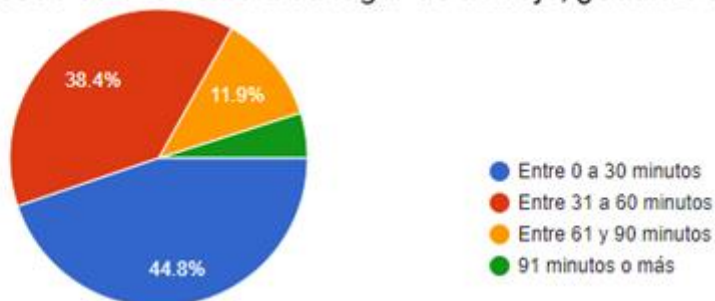
53 responses



Solamente un 20,8% de las personas que poseen discapacidad y forman parte del grupo familiar de personas que trabaja en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, ha logrado gestionar o velar por el cumplimiento de derechos y beneficios.

12. Para llegar desde su domicilio a su lugar de trabajo, ¿Cuánto tiempo demora?

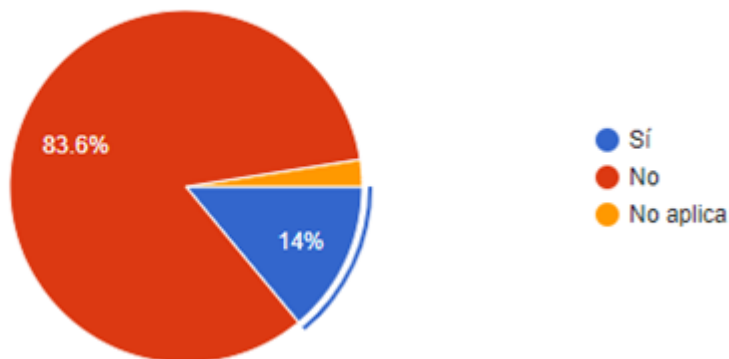
487 responses



Sin perjuicio que el 44,8% de las personas en la institución tardan menos de 30 minutos en llegar a su lugar de trabajo, existen 4 casos que tardan más de 97 minutos en llegar y viven en la región de Valparaíso.

13. ¿Le han negado alguna vez algún tipo de permiso?

487 respuestas



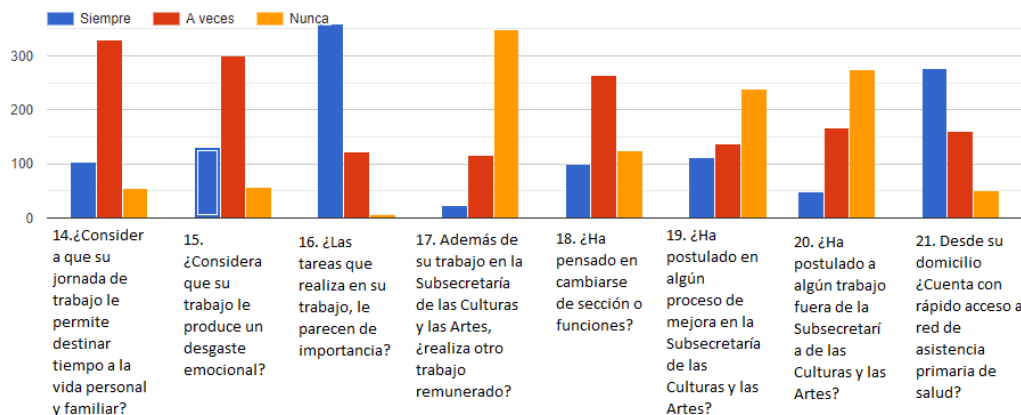
¿A cuál?



De los encuestados, 68 personas indicaron se les había negado un permiso, si estas negativas no están en relación a dar continuidad al servicio o atentan a la normativa vigente (y probidad administrativa), es una situación grave.

Preguntas 14 a 21

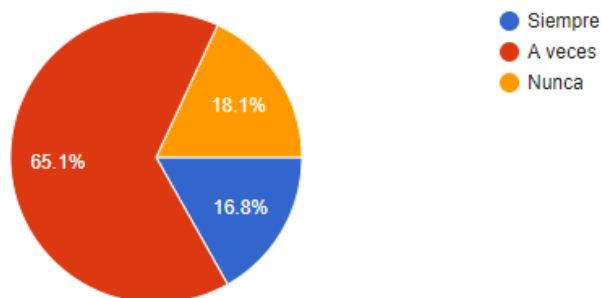
A continuación, en base a los últimos 12 meses, solicitamos marque la alternativa que se ajuste mejor a su respuesta.



La gráfica contiene información de conciliación, donde se aprecia que la mayoría de las personas considera que la jornada le permite destinar tiempo a su vida personal (siempre 21,3% y a veces 67,5%), temática que actualmente se encuentra en discusión en el gobierno y parlamento por propuestas que apoyan la reducción de la jornada laboral establecida por ley. Al cruzar variables e información disponible en esta gráfica, se vislumbra que más del 60% de las personas ha sentido que su trabajo le genera un desgaste emocional, sin embargo, el 56% jamás ha postulado a otro trabajo fuera de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes durante los últimos 12 meses.

22. ¿Participa de las actividades extralaborales que realiza la institución en sus diferentes áreas (Ejemplo: Festivales, Exposiciones, Rockódromo, visitas mediadas, fechas conmemorativas, aniversarios, etc.)

487 responses



22.A En caso que su respuesta sea nunca, esto ocurre principalmente porque:

88 responses

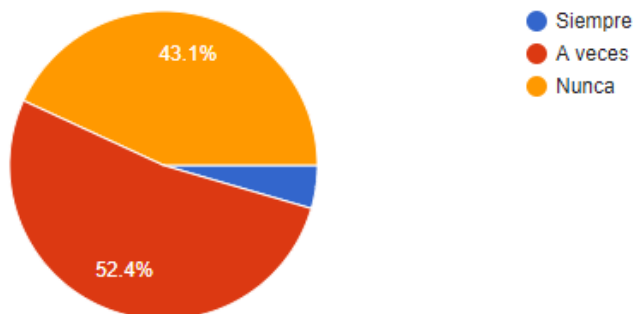


Los gráficos 22 y 22.A contienen información sobre la participación en actividades institucionales dirigidas a la ciudadanía, donde solo el 16,8% indica participar siempre, porcentaje que es bajo, considerando que estas actividades están a lo menos mensualmente disponibles a nivel nacional.

La principales razones por las que no se asiste corresponden a falta de tiempo con un 45,5% y 22,7% por desconocimiento.

23. ¿Participa con su familia de las actividades de esparcimiento y cultura que programa la Subsecretaría de las Culturas y las Artes?

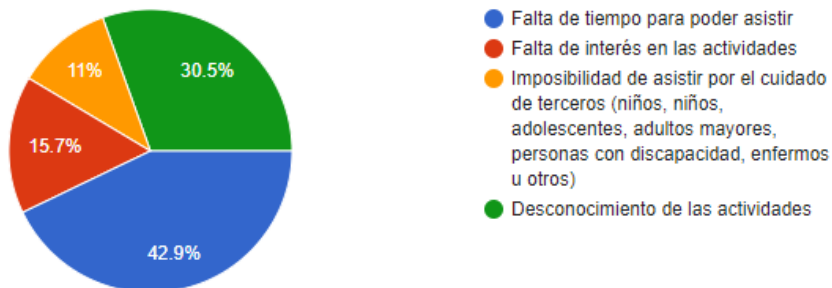
487 respuestas



El gráfico N°23 hace referencia a aquellas actividades institucionales y la participación de familiares en estas actividades, donde un 43,1% indica que no ha participado nunca.

23.A En caso que su respuesta sea nunca, esto ocurre principalmente porque:

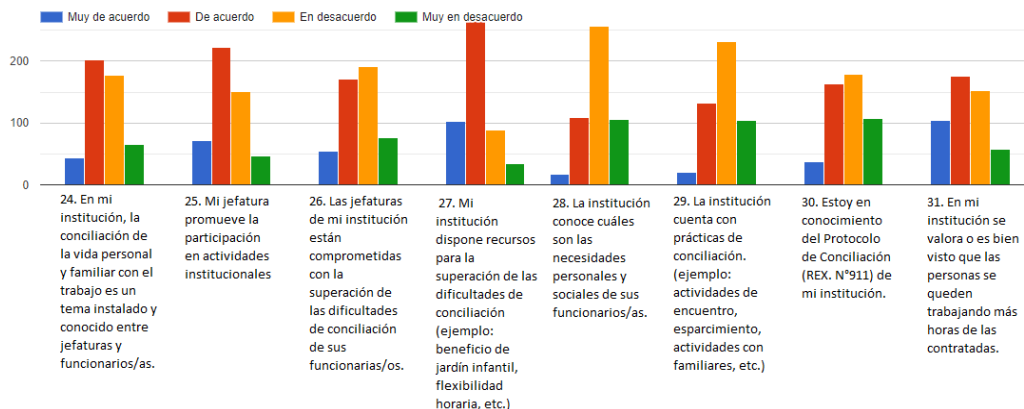
210 respuestas



En el gráfico N°23.A muestra información sobre las causales por las que no se participa en actividades de esparcimiento y cultura de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, actividades como aniversario institucional, aniversario del Servicio de Bienestar, conmemoración de fechas, visitas mediadas, yo visito tu lugar de trabajo, ferias saludables, entre otras; donde el 42,9% indica que no puede asistir por tiempo y un 30,5% por desconocimiento de las actividades.

Preguntas 24 a 31

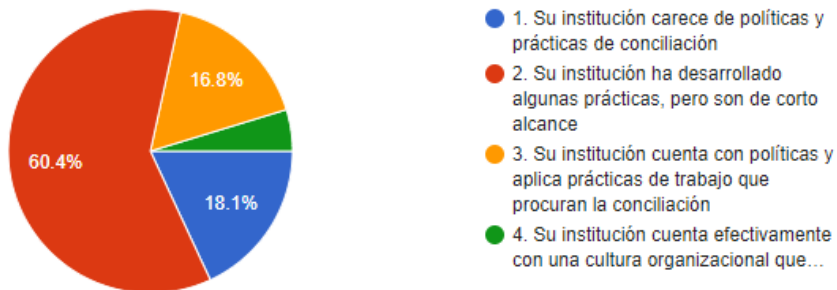
A continuación, solicitamos a Ud. que indique su grado de acuerdo o en desacuerdo que tiene con las siguientes afirmaciones



La conciliación es un tema de larga data en la institución, a lo largo del tiempo se han establecido acciones que dicen directa relación con la normativa vigente en esta materia y otras acciones que complementan y que están dentro de la norma, sin perjuicio de lo anterior, y aunque en las preguntas 24, 25 y 27 prima el estar de acuerdo con que la Institución la conciliación es un tema instalado, también prima la sensación de que jefaturas no están comprometidas con superación de dificultades, que la Institución esté en conocimiento de las necesidades personales y sociales de cada funcionario, o que aún sea bien visto que las personas se queden trabajando hasta más tarde de su jornada.

32. Ubique a su servicio en uno de estos cuatro (4) estados de desarrollo posibles en materia de Conciliación

487 respuestas



Finalmente, en materias de conciliación el 81,9% considera que la institución ha desarrolla prácticas de conciliación (en menor o mayor desarrollo), sin embargo, un 18,1% cree que la institución carece de políticas o prácticas de conciliación, por lo anterior, con los resultados entregados a través de esta encuesta de caracterización sociolaboral será el principal insumo para que:

- El 18,1% que desconoce las políticas o prácticas de conciliación, tome conocimiento y participe de las acciones asociadas a este tema.
- Modificar y actualizar el Protocolo de Conciliación de vida personal, familiar y laboral vigente.
- Entregar indicadores sobre características sociolaborales de las personas que realizan labores en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes.
- Promover la participación en estas materias a nivel nacional.

- Generar nuevas acciones que garanticen el desarrollo de funciones en un espacio conciliatorio.

Tensiones Conciliatorias identificadas

En base a los antecedentes recopilados y que se vislumbran en los gráficos presentados de manera precedente, se pueden categorizar las tensiones conciliatorias en las siguientes clasificaciones:

1. Demandas familiares y conciliación

- a) Del total de encuestados el 63% indica que toma las decisiones más importantes dentro de su grupo familiar.
- b) El 56,1% de las personas encuestadas tienen a su cuidado, niños, niñas, adolescentes o jóvenes a su cuidado y el 15,8% vive con adultos mayores. Lo que significa que más del 50% de las personas de la institución tiene bajo su responsabilidad o cuidado a terceros, haciendo necesario ampliar la mirada y diversidad de familias y necesidades específicas.

2. Organización del trabajo y conciliación

- a) El 44,8% indica que demora entre 0 – 30 minutos en llegar a su lugar de trabajo, lo que da tiempo para responder frente a emergencias y la flexibilidad horaria permite dar respuesta rápida a aquellos que tienen la responsabilidad de terceros.
- b) El 60% indica que a veces o siempre su trabajo le produce desgaste emocional y eso afecta en su vida personal y familiar. Sobre esta

información, en el año 2016 el 70% tenía ese sentir, y aunque la disminución del 10% en 3 años es significativo, el porcentaje sigue siendo elevado y un factor de riesgo para la doble presencia, rendimiento y asistencia.

3. *Permisos, derechos parentales y maternales*

- a) Se vislumbra una falta de información en lo que respecta a derechos y beneficios parentales, maternales y familiares.
- b) Solo el 41,8% tiene resuelto el cuidado de niños, niñas, adolescentes o jóvenes a su cuidado.
- c) El 13,9% indica que se le han negados permisos, por tanto, si dicha negativa no está asociada a la continuidad de servicio o que atente a la normativa vigente, es un porcentaje preocupante.
- d) Se hace necesario reiterar a funcionarios, sus beneficios dentro de la institución.
- e) Se hace pertinente remitir a las jefaturas y autoridades los contenidos del protocolo de conciliación y comprensión de la flexibilidad horaria.
- f) Se presentan antecedentes que indican una diversidad en las jefaturas para aplicar posibles soluciones de conciliación en la institución, lo que se vislumbra a través de los resultados de la pregunta N°25.

4. *Participación*

- a) 73,7% de los funcionarios considera que la laboral que realizan en la institución son de importancia, y en ese sentido se hace necesario regular el desgaste emocional que implica un 60%.

5. *Liderazgo institucional*

- a) El 54,8% indica que sus jefaturas no están comprometidas en con la superación de dificultades de conciliación, lo que se condice con algunos elementos que se adquieren en las preguntas N°25 y N°26.
- b) Estos elementos permiten vislumbrar una falta de conocimiento por parte de las jefaturas para hacer derivaciones correctas en temas que tienen directo impacto en la calidad de vida de funcionarios, como lo son temas médicos, endeudamiento, beneficios y derechos.

6. *Posición Institucional*

- a) El 60,4% indica que a pesar de que la institución ha desarrollado prácticas conciliatorias, estas son de corto alcance. Este porcentaje aumentó en comparación de los resultados del año 2016, donde el porcentaje correspondía a un 49%.
- b) Un 18,% indica que la institución carece de políticas o prácticas de conciliación, porcentaje menor al del año 2016 correspondiente a un 27%, por lo que la difusión de estas materias y llamado a participar en el futuro programa es fundamental y de gran relevancia dentro de la institución.

Requerimientos de conciliación

En cuanto a los requerimientos que guardan relación con la conciliación, se ha determinado que el nuevo programa y modificación al protocolo vigente, contemple un trabajo en 3 niveles:

a) Nivel Institucional

- Difusión de las actividades, derechos y beneficios asociados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Apoyo de la autoridad máxima del servicio en acciones y resoluciones, que vayan en pro de la conciliación en la institución, y a su vez, hacer la difusión de las mismas de manera constante a través de comunicados internos.
- Considerar actividades estandarizadas para todo el país con énfasis en la conciliación y descentralización. Por ejemplo, que la flexibilidad horaria se ejecute en todas las regiones.
- Generar instancias de sensibilización y aprendizaje en estas materias

b) Nivel Jefaturas de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

Se indica el rol de las jefaturas como primordiales para el cumplimiento y facilitación de acciones conciliatorias en los equipos de trabajo, en ese sentido las jefaturas deben:

- Realizar una distribución correcta y equitativa en el trabajo.
- Distribución del trabajo, para que tareas solicitadas sean realizables dentro de la jornada laboral, y que vayan acorde a la remuneración que percibe cada integrante del equipo.

- Resolución en temáticas relacionadas a gestión de personas, para conocimiento del uso o no de horas compensatorias, días administrativos, feriado legal, entre otros. En caso contrario, solicitar asesoría al Departamento de Gestión y Desarrollo de las personas.
- Orientar en cuanto a temáticas relacionadas a salud, etapa de desarrollo humano, pre y post natal, entre otros, para que frente a grupo a cargo puedan realizar las acciones y derivaciones pertinentes y correctas con quien corresponda.

c) Nivel funcionarios/as y trabajadores/as de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes

- Sensibilizar en cuanto a derechos y beneficios asociados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Orientar e informar en temas que estén asociadas a maternidad, paternidad y vida familiar.

A partir del análisis del Diagnóstico de Caracterización Sociolaboral, se observan las tensiones conciliatorias más frecuentes, que validan y sustentan la necesidad de actualizar el protocolo de conciliación vigente, con miras a que Subsecretaría de las Culturas y las Artes pueda consolidarse como una institución moderna que promueve la igualdad de oportunidades, el fortalecimiento de acciones democráticas, de diálogo y participación, con prácticas que contribuyan a avanzar en empleo público decente, innovador, donde prevalezca el buen trato, protección y fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.