



SEP/CPAM/JMMP

<b>MATERIA</b>	<b>APRUEBA PROGRAMA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>
<b>TIPO DE DOCUMENTO</b>	<b>RESOLUCIÓN EXENTA 1755 *29.10.2020</b>
<b>LUGAR, FECHA Y N°</b>	<b>VALPARAÍSO</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	<b>SUBSECRETARÍA DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES</b>
<b>EMISOR</b>	<b>DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS</b>

**VISTO:**

Lo dispuesto en la ley N° 21.045, que crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N° 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; y en la Resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República.

**CONSIDERANDO:**

Que, con fecha 26 de enero de 2015 se dictó el Instructivo **Presidencial** N° 001, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, en adelante también el Instructivo **Presidencial**.

Que, conforme a la Ley N°20.955, a la Dirección Nacional del Servicio Civil le corresponde "Impartir normas de aplicación general en **materias** de gestión y desarrollo de **personas** a los ministerios y sus **servicios dependientes** o relacionados a través de ellos, para su **implementación** descentralizada, tendientes a estandarizar materias relativas a reclutamiento y selección de personas, **concursos** de ingreso y promoción, programas de inducción, programas de capacitación, sistemas de promoción, sistema de calificaciones y otras **materias** referidas a buenas prácticas laborales. **Respecto** de dichas materias, la **Dirección** Nacional del Servicio Civil podrá solicitar información a las instituciones antes señaladas. Además, **deberá** velar por el cumplimiento de las normas que imparta e informar semestralmente a la Contraloría General de la República sobre el particular".

Que, con fecha 11 de mayo del año 2017, se dictó la Resolución N°1, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba **Normas** de Aplicación **General** en **Materias** de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2°, 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.

Que, la citada resolución dispone en su artículo 42 que "los **Servicios** Públicos **deberán** **elaborar** y **aplicar** un protocolo de conciliación, para **compatibilizar** las **responsabilidades** laborales con las familiares y **personales** de sus funcionarios/as, que consideren, entre otros, las características de la **organización** del trabajo, de sus personas y principales tensiones conciliatorias. Se entenderá por **conciliación**, la **búsqueda** del **equilibrio** entre los ámbitos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, mediante medidas y acciones que **buscan** **introducir** **igualdad** de **oportunidades** en el **empleo** y cubrir **necesidades** **personales** de atención del

funcionario y funcionaria y su familia. Para elaborar el protocolo, los servicios deberán realizar diagnósticos que evidencien sus necesidades particulares y tensiones conciliatorias, según datos sociodemográficos de la organización”.

Que, sobre la base de lo anterior, se encuentra vigente la resolución exenta N°911, de 31 de mayo de 2016, que aprueba Protocolo de Conciliación de vida personal, familiar y laboral del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.

Que, en cumplimiento de las precitadas instrucciones presidenciales y de la Dirección Nacional del Servicio Civil, se hace necesario actualizar el protocolo vigente y elevarlo a un programa que permita brindar a todas las personas que realizan labores en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, orientaciones e información de beneficios que promueven la compatibilidad de los intereses personales y familiares con los laborales, conciliar las responsabilidades, y de esa manera, mejorar la satisfacción de las personas, bienestar y calidad de vida. Por tanto,

**RESUELVO:**

**ARTÍCULO 1º: APRUÉBASE** el Programa de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, en los términos que se señalan a continuación:

**PROGRAMA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL  
SUBSECRETARÍA DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES**

**I. ASPECTOS GENERALES**

**1. Introducción**

El Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio tiene por objetivo colaborar con el Jefe de Estado en el diseño, formulación e implementación de políticas, planes y programas que contribuyan al desarrollo cultural y patrimonial de manera armónica y equitativa en todo el territorio nacional. El Ministerio está regido por los principios de Diversidad Cultural, Democracia y participación, reconocimiento cultural de los pueblos indígenas, respeto a la libertad de creación y valoración social de creadores y cultores, además del reconocimiento a las culturas territoriales, el respeto a los derechos de cultores y creadores, y la memoria histórica.

Por lo anterior, brindar un servicio de calidad a usuarios y ciudadanos requiere del compromiso de funcionarios/as y trabajadores/as, quienes a su vez también requieren ser respetados y reconocidos en sus espacios de trabajo, por ello, la Subsecretaría de las Culturas y las Artes ha realizado a través del tiempo diversas acciones en materia de buenas prácticas laborales sobre conciliación, para la superación de las tensiones conciliatorias que dificultan la integración de demandas originadas en el trabajo con aquellas responsabilidades familiares y personales o viceversa, es así como en el año 2016 surge la necesidad de la elaboración de un "Protocolo de Conciliación de Vida Personal, Familiar y Laboral", documento que entrega nociones teóricas y prácticas sobre esta materia al interior de la institución.

Sin embargo, fortalecer y respaldar estrategias que potencian la gestión de personas desde un enfoque de calidad de vida y bienestar laboral, requiere mejoras en las políticas y prácticas en ejecución, con el propósito de desarrollar un mejor empleo público y, de este modo, fortalecer el aporte que los funcionarios/as y trabajadores/as realizan para el cumplimiento de la función pública.

Basados en el Instructivo Presidencial N°001, del 26 de enero 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, consideramos las indicaciones de los tres (3) principales ejes de trabajo que aluden a Derechos Laborales, Condiciones Laborales y Ambientes Labores. Específicamente en relación al eje N°1, Derechos Laborales, que indica: "Las instituciones públicas deberán garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de derechos laborales individuales y colectivos existentes, que incorporan ámbitos tales como: d. Garantizar estrictamente el cumplimiento de las normas de protección de funcionarios y funcionarias con responsabilidades familiares; e. Garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos por la ley a los padres funcionarios, respecto de sus responsabilidades parentales", se vislumbra la intención de proteger a funcionarios/as



y trabajadores/as en su ámbito público y privado, las que deben ir en coherencia con la normativa vigente.

En relación al eje N°2, **Condiciones Laborales**, que indica "Las instituciones públicas deberán generar las condiciones necesarias para promover servicios de calidad, de modo que los funcionarios y funcionarias se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia, mérito e innovación", se menciona que la institución debe adoptar las medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de respeto y que promueva ambientes de trabajo sano, dichas medidas se encuentran en la cultura organizacional, sin embargo, el presente documento viene a formalizar aquellas que son ejecutables y perdurables en el tiempo.

Finalmente con respecto al eje N°3, **Ambientes Laborales**, que indica "Las instituciones públicas deberán desarrollar acciones para generar ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellos trabajan. Para lo anterior, los servicios deberán incorporar acciones tales como: b. Desarrollar acciones de conciliación de las responsabilidades laborales con obligaciones familiares".

Los antecedentes señalados, vislumbran que la interacción de los espacios públicos y privados de cada persona que realiza labores en la Subsecretaría, pueden generar elementos positivos que se traducen en un bienestar laboral y secundariamente un aumento en el rendimiento laboral que se transforma además en compromiso institucional, sin embargo, la interacción de dichos espacios de manera negativa constituyen riesgos en la salud, ausentismo, baja en la motivación y desempeño, lo que genera un impacto en el trabajo y cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos de la Institución.

De la misma forma, el Servicio Civil brinda orientaciones técnicas en esta materia, entregando nociones acerca de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, normativa relacionada a la conciliación y formas de identificar las tensiones conciliatorias que se pueden presentar al interior de los servicios públicos.

En relación a las tensiones conciliatorias identificadas en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, y que permiten implementar medidas de mejora y una renovación al protocolo vigente aprobado mediante resolución exenta N°911, de 31 de mayo de 2016, es menester señalar que éstas se obtuvieron a través del diagnóstico de caracterización sociolaboral que fue ejecutado en el año 2019.

Por lo anterior, el presente programa permite brindar a todas las personas que realizan labores en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, orientaciones e información de beneficios que promueven la compatibilidad de los intereses personales y familiares con los laborales, conciliar las responsabilidades, y de esa manera, mejorar la satisfacción de las personas, bienestar y calidad de vida.

## 2. Acerca de la noción de conciliación

En cuanto al concepto de "conciliación de la vida personal, familiar y profesional" existen diversos conceptos que han sido analizados por diversas disciplinas de las ciencias sociales que le atribuyen distintos significados, por lo anterior, desde la perspectiva sociológica, el concepto de conciliación se entiende como un proceso de cambio en una estructura social rígida inicial, que se fundamenta en valores tradicionales y los roles de género que, a pesar de enfrentarse a una serie de mecanismos de resistencia al cambio, conduce a la emancipación del individuo y principalmente de la mujer, quien ha presentado una considerable evolución referente a su capacidad de desarrollo en el ámbito personal y profesional.

Por otra parte en cuanto a la ciencia económica, la conciliación se entiende como una externalización de los costos asociados a las responsabilidades personales y familiares, buscando una metodología de corresponsabilidad entre los distintos agentes económicos (familias, mercado y Estado). En base a lo anterior, se hace necesaria la correcta valoración de los costos invisibles asociados a la responsabilidad del hogar, que permitan una distribución equitativa de las funciones domésticas y laborales entre los miembros de un grupo familiar.

Desde una perspectiva más operativa de la realidad que hoy tienen funcionarios/as y trabajadores/as, la conciliación tiene directa relación con la libertad y derecho que tienen las personas para dar cumplimiento de responsabilidades en el ámbito personal, familiar y laboral. Este adecuado equilibrio es de relevancia para la institución, quien a través de diversas acciones asume un compromiso con quienes desarrollan labores en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, basada en las orientaciones

que brinda la Dirección Nacional del Servicio Civil, de acuerdo a lo que indica el Instructivo Presidencial N°001, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.

El significado tácito de conciliación hace referencia al acto de conciliar: "converger, buscar semejanzas, proteger intereses o evitar/desistir de un pleito"<sup>1</sup>. En ese sentido podemos entender que la amplitud del concepto no puede reducirse a una situación particular, pues en el cotidiano en nuestras diversas esferas de desarrollo existen y existirán situaciones en las que se hace necesario mediar, priorizar y aunar criterios para el correcto desarrollo de labores, funciones o tareas.

Siguiendo los elementos orientadores de la Dirección Nacional del Servicio Civil, se logra identificar que las políticas conciliatorias identifican tres esferas o aristas en la que funcionarios/as y trabajadores/as deben mediar para el cumplimiento de sus diversas responsabilidades, estas son:

- i) Esfera Privada : En cuanto a la Esfera Privada se hace alusión a todos los cambios que dicen relación con las tareas domésticas y su distribución que ya no recae sólo en un integrante del grupo familiar que era asumido generalmente por mujeres, sino que por todos los que conforman dicho grupo, y por ende, va generando tensiones y cambios en las responsabilidades compartidas. A lo anterior se suman aquellos cambios que dicen relación con la evolución demográfica de nuestro país y la conformación de los mismos hogares.
- ii) Esfera Pública : En relación a la Esfera Pública, se menciona nuevamente el crecimiento del empleo femenino y los cambios dentro de la organización que ello implica, los que en oportunidades por falta de recursos institucionales no permiten contar con todas las condiciones óptimas para el buen desempeño laboral de hombres y mujeres dentro de la institución.
- iii) Esfera Individual : Finalmente en cuanto a la Esfera Individual que considera elementos que hablan sobre la escolaridad y su aumento de estudios principalmente en mujeres, las que también necesitan validarse profesionalmente. Todos estos cambios generan tensiones al momento de conciliar la esfera personal o individual con el trabajo, considerando ese espacio de descanso reducido si no es posible mediar.

Considerando que la sociedad chilena vive en constante cambio, es necesario incorporar nuevos retos en el quehacer institucional, en virtud que cada una de estas esferas han experimentado cambios que hacen necesaria la modificación y mejora de acciones que permitan corregir las tensiones conciliatorias.

A modo de esclarecer lo anteriormente referido, se presenta cuadro con los principales cambios experimentados, tiempos a conciliar y ámbitos de acción para las políticas conciliatorias, ello en cada una de las esferas antes descritas.

ESFERAS	CAMBIOS EXPERIMENTADOS	TIEMPOS CONCILIAR	A ÁMBITOS DE ACCIÓN
ESFERA INDIVIDUAL	-Aumento en los años de escolaridad y estudio, principalmente en mujeres. -Tiempo libre disposición, hoy descanso desesperado	-Tiempo de libre disposición	-Ámbito ideológico
ESFERA PÚBLICA	-Crecimiento de empleo femenino. -Cambios en la organización del trabajo (y que han precarizado las condiciones laborales).	-Tiempo de trabajo	-Ámbito organizacional
ESFERA PRIVADA	-Cambios en la distribución del trabajo doméstico. -Cambios en la	-Tiempo de cuidado	-Ámbito servicios

<sup>1</sup> Diccionario de la Real Academia Española, <http://www.rae.es/rae.html>



	demografía y confirmación de los hogares.		
<b>RESULTADO</b>	Los cambios generados en cada una de las esferas producen tensión en las personas y su entorno, haciendo que el tránsito entre esferas resulte más costoso para el equilibrio biopsíquico de trabajadores/as y funcionarios/as de la Subsecretaría.	Los tiempos a conciliar dan cuenta de la necesidad de conocer utilización de tiempos a fin de concretar esfuerzos que generen mayor impacto en trabajadores/as y funcionarios/as de la Subsecretaría.	Los ámbitos de acción manifiestan la necesidad de impulsar políticas de equidad, no discriminación, acciones que brinden apoyo en cuidado de niños(as), adultos mayores, personas con dependencia.

## II. ASPECTOS ESPECÍFICOS

### 1. Marco Normativo aplicable al programa

Las atribuciones de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, para el desarrollo y dictación del presente programa están dadas por:

- Constitución Política de la República de Chile, artículo 1° (inciso **segundo** y cuarto) y artículo 5°, inciso **segundo**.
- Convenio N° 156, de 1981, de la OIT, sobre los trabajadores con **responsabilidades** familiares, ratificado por Chile en 1994. Párrafo décimo primero del preámbulo, artículo 1°, N° 1 y artículo 3°, N° 1.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de **Discriminación** contra la Mujer, ratificado por Chile en 1989, párrafo decimocuarto del preámbulo.
- DFL N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y **sistematizado** de la Ley N°18.834 sobre **Estatuto** Administrativo, en sus **artículos** 89 y 104 bis.
- DFL N°1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y **sistematizado** del **Código** del Trabajo, en su artículo 66 (incisos primero y segundo) y artículo 195 (inciso primero y segundo).
- **Código** de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, Dirección Nacional del Servicio Civil (2006).
- **Buenas Prácticas** Laborales, Dirección Nacional del Servicio Civil (2010).
- Resultados **Encuesta** de Condiciones organizacionales para la conciliación de la vida **personal** y familiar con el trabajo, en la Administración Central del Estado (2013).
- **Instructivo presidencial** N°001, de 2015, Sobre Buenas Prácticas Laborales en **Desarrollo** de Personas en el Estado.
- **Diagnóstico** de Caracterización Sociolaboral: Identificación de **posibles** tensiones **conciliatorias** y **requerimientos** de conciliación de la institución, Subsecretaría de las Culturas y las Artes, 2019.

### 2. Gestión de la conciliación

En cuanto a la normativa vigente que permite regular el siguiente programa, se hace **necesario** y **pertinente** para conocimiento de todas las personas que realizan labores en la Subsecretaría, dar a **conocer** **gráficamente** la **evolución** de esta materia en nuestro país y la relevancia que ha **tomado** en el **transcurso** del tiempo para que hoy se vuelva un tema de relevancia al **Interior** de los **servicios** públicos, en coherencia con lo que implica un trabajo decente, equitativo, seguro y digno, ello a fin de impulsar e implementar **estrategias** sólidas y **sostenibles** para elevar la calidad del **empleo** público.

Lo anterior pues se **entiende** que la gestión pública de calidad **impacta** directamente en el mejoramiento de la calidad de vida de los **ciudadanos** y ciudadanas, resultando entonces **fundamental** que **funcionarios/as** y **trabajadores/as** públicos trabajen en condiciones de dignidad.

A **continuación** se grafica la evolución de la conciliación y su gestión en nuestro país:

AÑO	HECHO
1919	Convenio N°1 OIT: "...Se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales, a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales".
1930	Convenio N°30 OIT: "...Reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas".
1990	Políticas de igualdad y no discriminación de la Comunidad Europea, también conocidas como políticas de género.
1994	Chile ratifica el Convenio N°156 de la OIT, publicado el año 1981, relativo a los trabajadores con responsabilidades familiares.
2006	Código de Buenas Prácticas Laborales.
2009	IV Encuentro; Panel "Vida y Trabajo" y 1° aplicación encuesta de conciliación.
2010	Coloquio y 1° documento de orientaciones.
2011	Aplicación 2° encuesta de conciliación.
2013 - 2014	Diagnóstico y aplicación Indicadores de gestión.
2015	Instructivo Presidencial Sobre Buenas Prácticas Laborales y Desarrollo de Personas.
2016	Protocolo de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, Resolución Exenta N°911, de 2016.
2019	Encuesta de Caracterización Sociolaboral, Subsecretaría de las Culturas y las Artes 2019.

### 3. Resultados del diagnóstico de caracterización sociolaboral que fundamenta la elaboración del programa

#### Tensiones conciliatorias identificadas

En base a los antecedentes recopilados y en la **encuesta de caracterización sociolaboral** efectuada en la **Subsecretaría de las Culturas y las Artes** en el año 2019, 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/as y **trabajadores/as**, sus **beneficios** dentro de la institución.
- e) Se hace pertinente remitir a las jefaturas y autoridades los contenidos del programa 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: "Mi **jefatura** promueve la participación en **actividades institucionales**".

#### 4. Participación

- a) 73,7% de los funcionarios considera que la labor 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 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 **elaborar** un programa de **conciliación**, con miras a que la 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.

#### 4. Declaración valórica y compromiso de la autoridad

Generar **avances** en la **modernización** del Estado a fin de asegurar **mayores** niveles de **bienestar** en ciudadanos y ciudadanas, es un **trabajo** en conjunto con el **mejoramiento** de las condiciones y calidad del **empleo público**, por ende, la **elaboración** del presente programa se fundamenta en principios **normativos** que rigen el documento y que van en sintonía con los valores institucionales y al perfil de **funcionarios/as** y **trabajadores/as** de la Institución. Estos son:

- A. **Igualdad de oportunidades y no discriminación**  
Ello implica entender las acciones y medidas conciliatorias como la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación tanto para hombres como mujeres, considerando la **importancia** de cada una de las **esferas** de la vida **personal**, privada y pública en que se desarrollan las personas.
- B. **Equidad**  
Si bien este principio se puede equiparar al anterior, las **acciones** y medidas que procuren una mayor **equidad**, deben promover un **adecuado** equilibrio entre el **trabajo** y la vida familiar y personal, en base a lo que es justo y no una mera cuestión de proporcionalidad.
- C. **Revalorización de la función pública**  
Bajo este principio se busca generar buenas prácticas en desarrollo de personas, con el objeto de garantizar en los **servidores públicos** la posesión de atributos tales como el mérito, **eficacia** en el **desempeño** de su función, innovación, responsabilidad, probidad y adhesión a los principios y valores de la democracia – tal como lo indica la Carta **Iberoamericana** de la **Función Pública**-, con el objetivo de contar con servidores públicos comprometidos, con espacios de **desarrollo** y **empleabilidad**, **motivados** y que ejercen la **función pública** de cara a la ciudadanía.
- D. **Imparcialidad**  
Pues se debe **asegurar** y **garantizar** que el **programa** utilice criterios objetivos, fundados, sin **distinción** alguna por género, tendencias sexuales, religión, origen étnico u otras de similar **naturaleza**. Sin perjuicio de lo anterior, se está en conocimiento que hay **derechos adquiridos** de acuerdo a la calidad **jurídica** de cada persona que forma parte de la Institución, por lo que el **presente** documento no puede atentar con la normativa vigente a ello.
- E. **Probidad administrativa**  
Consiste en **observar**, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con **preeminencia** del **interés** general sobre el particular y que atañe a los que poseen la calidad de funcionario público y, se **sugiere** para **efectos** de este programa, también por parte de aquellas **personas** que **realizan labores** para la Subsecretaría.
- F. **Celeridad**  
La naturaleza de este **programa** obliga a que se **trabaje** con la mayor **diligencia** posible, evitando de esta manera la **burocratización** de los procedimientos que están **normados** y **establecidos previamente** a través de diversos documentos y que **inciden** en la **compatibilización** de la vida familiar y personal, con la laboral.
- G. **Responsabilidad**



Es deber de cada persona que realiza labores en la Subsecretaría, colaborar de manera amplia y desinteresada, para que las acciones que aquí se indican puedan tener un carácter de perdurable en el tiempo, pues dichas prácticas requieren de su buen uso y criterio.

#### H. **Colaboración**

Se insta a que cada funcionario/a y trabajador/a de la institución considere este programa como un compromiso institucional vinculado a las buenas prácticas en el lugar de trabajo, así como participar en los procesos de retroalimentación vinculadas a temáticas de conciliación cuando la institución lo solicite.

Una cultura conciliadora implica un conjunto de valores, prácticas y costumbres existentes dentro de la institución, las que además ayudan de manera efectiva y real a funcionarios/as y trabajadores/as a conciliar sus responsabilidades personales, familiares y laborales, y que por ello se hacen prácticas perdurables en el tiempo.

El reconocimiento de estas prácticas permiten un avance hacia la cultura flexible y responsable, es por ello, que este programa permite validar la visión de la máxima autoridad del servicio con funcionarios/as y trabajadores/as, dando una señal clara de aprobación y legitimización del cumplimiento de las acciones que permiten a quienes realizan labores en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, favorecer las responsabilidades personales y familiares con el trabajo.

### 5. **Objetivos del Programa**

Siendo necesario contar con una metodología que establezca un estándar mínimo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el objetivo de este programa es entregar antecedentes sobre acciones de conciliación ejecutables dentro de la institución, pertinentes a las necesidades de funcionarios/as y trabajadores/as, según los requerimientos vislumbrados a través de la encuesta de caracterización sociolaboral.

Los principios orientadores de este Programa, son:

1. Fomentar una cultura de apoyo a la conciliación de vida personal, familiar y laboral.
2. Proporcionar a funcionarios/as y trabajadores/as de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, herramientas y estrategias para una mejor conciliación de vida personal, familiar y laboral.
3. Aportar soluciones para proteger los espacios personales y familiares de contextos laborales.
4. Adopción de medidas destinadas a asegurar que las condiciones aquí indicadas no posean discriminación de ningún tipo.
5. Fomentar dentro de la Institución medidas conciliatorias que sean replicables en los niveles centrales y Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMIS) de la Institución, a fin de establecer la estandarización de la aplicación de las acciones y prácticas relacionadas.

### 6. **Definiciones**

Brindar un lenguaje claro a través del programa es una premisa para que los conceptos que se utilizan puedan ser comprendidos e incorporados por todas las personas que realizan labores en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, por ello, a continuación se presentan los principales conceptos a considerar en el documento que permiten la comprensión del programa.

#### A. **Calidad de vida**

Según la OMS, la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes.

#### B. **Beneficios y apoyo económico**

Hace referencia a todas las ayudas económicas que son brindadas por derecho o beneficio en la Subsecretaría, así como aquello establecido por ley o por prácticas institucionales internas, que facilitan la conciliación.

#### C. **Corresponsabilidad**

Distribución equitativa entre hombres y mujeres de las tareas y responsabilidades de cuidado de la esfera privada; incluyendo dentro de las mismas el cuidado personal, del hogar, de los

hijos, ancianos y cualquier otra persona dependiente, que requiera de asistencia para sostener su modo de vida.

D. **Cuidados y seguridad en el trabajo**

Dice relación con aquellas acciones de cuidados y prevención de riesgos laborales y psicosociales en los espacios de trabajo, para lo cual se dispone del apoyo y asesoría técnica de entidad administradora (mutuales).

E. **Derechos parentales y maternales**

Dice relación con aquellos derechos de los cuales madres y padres gozan, que para efectos de este programa hacen referencia a aquellos derechos y beneficios que poseen al interior de la institución y que permitan mejorar su vida laboral con la familiar.

F. **Desarrollo personal**

Proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento, que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida, abarcando gran variedad de temas como la productividad personal, el desarrollo personal de tipo social, el desarrollo personal profesional y de liderazgo, entre otros.

G. **Enfoque de género**

Considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan, lo que es fundamental de considerar en la elaboración del documento, a través de un lenguaje inclusivo y en la transversalización de las medidas conciliatorias.

H. **Entretención**

Refiere a la promoción de actividades que permitan la distracción tanto dentro como fuera de la Subsecretaría, así como la promoción de acciones que permitan desarrollar estas acciones de manera autónoma o en conjunto con compañeros de trabajo y/o familia.

I. **Integración familiar**

Implica un trabajo conjunto con la familia por un bien en común, proceso clave para que la familia crezca en armonía y se tenga el compromiso de diseñar en libertad a los miembros que la forman.

J. **Organización del trabajo**

Refiere lograr una organización adecuada y eficiente del trabajo en la Subsecretaría, para lo cual es fundamental que jefaturas distribuyan de manera equitativa, consideren la flexibilidad horaria, controlen y compensen la carga laboral de sus equipos, permitiendo de esa manera a las personas que puedan conciliar de mejor manera sus responsabilidades laborales con las responsabilidades personales y familiares.

K. **Medidas y acciones de Conciliación**

Iniciativas adoptadas por las organizaciones o servicios, destinadas a crear las condiciones para que sus funcionarios puedan desarrollar de forma óptima las distintas actividades y/o responsabilidades de su vida personal, familiar y laboral.

## 7. Alcance del programa

En cuanto al alcance, el programa aplica a toda persona que se desempeñe en la Institución (Planta, Contrata, Honorarios y Código del Trabajo). Sin perjuicio de lo anterior, las Secretarías Regionales Ministeriales cuentan con la autonomía suficiente para la ejecución de medidas que sean factibles a desarrollar de acuerdo a su realidad territorial, las que además no pueden poseer distinción por género, de esa manera se logra la transversalización de las medidas conciliatorias.

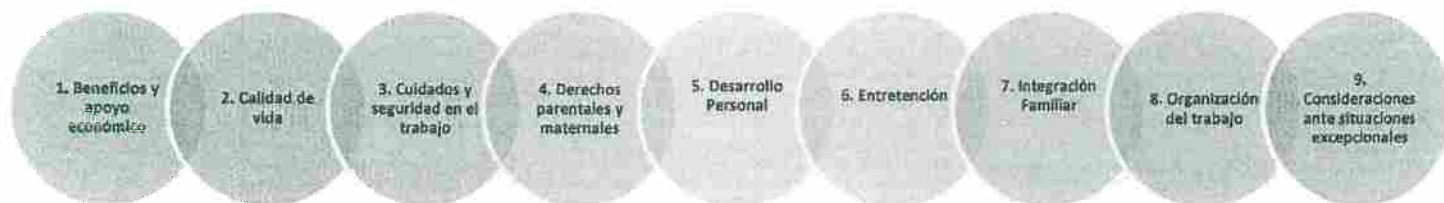
## 8. Responsables del programa

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, a través de su Sección Calidad de Vida y Bienestar Laboral, tiene la responsabilidad del diagnóstico, elaboración del programa, ejecución y revisión del cumplimiento de las medidas adoptadas, a través de los indicadores asignados para cada uno de los ejes.



## 9. Ejes del programa

A continuación se indica cada uno de los ejes que contempla el presente programa con sus indicadores, los objetivos estratégicos, propósito del indicador de conciliación, acciones y unidades de consulta referente a cada uno de los ejes que se indican.



<b>1. Beneficios y apoyo económico</b>	
Objetivo estratégico	El objetivo es brindar apoyo económico a funcionarios/as y trabajadores/as, según lo establecido en su propio contrato de trabajo y de orientación de aquellos beneficios públicos y privados de los cuales pueden hacer uso.
Unidad de medición	Porcentual
Intención de indicador	Intencionar que funcionarios/as y trabajadores/as hagan uso de sus derechos y beneficios asociados al apoyo económico disponible.
Definición del indicador	N° de beneficiados/as / N° de postulantes a beneficio y/o derecho x 100
Acciones que contempla	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignaciones</li> <li>- Asistencia social</li> <li>- Bonificaciones</li> <li>- Bonificaciones, prestaciones y seguro de salud del Servicio de Bienestar</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Derechos y beneficios de sala cuna y jardín infantil</li> <li>- Prestaciones económicas de Caja de Compensación de Asignación Familiar (CCAF)</li> </ul>
Unidad de consulta	Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas Departamento de Administración y Finanzas
Cobertura	Nacional
Eje abordado	Personal, familiar y laboral
Niveles de trabajo	Institucional: Informativa y de sensibilización Autoridades y jefaturas: Orientación técnica Funcionarios y trabajadores: Orientación técnica
<b>2. Calidad de vida</b>	
Objetivo estratégico	El objetivo es brindar apoyo en la calidad de vida de funcionarios/as y trabajadores/as, a través de acciones transversales que permitan aumentar su bienestar en el trabajo y vida familiar
Unidad de medición	Porcentual
Intención de indicador	Intencionar que funcionarios/as y trabajadores/as participen de manera activa en las acciones dispuestas para mejorar su calidad de vida.
Definición del indicador	N° de usuarios participantes en acciones de calidad de vida / N° funcionarios/as y trabajadores/as x 100.
Acciones que contempla	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aniversario institucional</li> <li>- Actividades de encuentro</li> <li>- Educación y orientación financiera con organismos externos</li> <li>- Ferias saludables</li> <li>- Fiestas patrias</li> <li>- Masoterapia</li> <li>- Vacunaciones</li> </ul>
Unidad de consulta	Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas Sección Calidad de Vida y Bienestar Laboral
Cobertura	Nacional
Eje abordado	Personal y laboral
Niveles de trabajo	Institucional: Informativa y de sensibilización Autoridades y jefaturas: Orientación técnica Funcionarios y trabajadores: Orientación técnica

<b>3. Cuidados y seguridad en el trabajo</b>	
Objetivo estratégico	El objetivo es brindar asesoría técnica y prevención de riesgos laborales y psicosociales al interior de la Institución, así como la prevención de accidentes de trabajo y trayecto de funcionarios/as y trabajadores/as.
Unidad de medición	Porcentual
Intención de indicador	Intencionar que funcionarios/as y trabajadores/as participen de manera activa en las acciones dispuestas para la prevención de riesgos en sus espacios de trabajo.
Definición del indicador	N° de usuarios participantes en acciones del sistema de higiene, seguridad y mejoramiento de los ambientes de trabajo / N° funcionarios/as y trabajadores/as x 100.
Acciones que contempla	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades de equipo</li> <li>- Ejercicios ergonómicos</li> <li>- Capacitaciones de Mutual de Seguridad (organismo en convenio vigente)</li> <li>- Comité Paritario</li> <li>- Comité de salud ocupacional</li> <li>- Seminarios</li> <li>- Simulacros</li> <li>- Prevención del acoso laboral y sexual</li> <li>- Trabajo colaborativo con la Unidad de participación, género e inclusión</li> </ul>
Unidad de consulta	Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas Sección de Calidad de Vida y Bienestar Laboral
Cobertura	Nacional
Eje abordado	Personal y laboral
Niveles de trabajo	Institucional: Informativa y de sensibilización Autoridades y jefaturas: Orientación técnica Funcionarios y trabajadores: Orientación técnica

<b>4. Derechos parentales y maternos</b>	
Objetivo estratégico	El objetivo es brindar asesoría técnica y gestión de derechos y beneficios para aquellas personas que son madres y padres en la institución.
Unidad de medición	Porcentual
Intención de indicador	Intencionar que funcionarios/as y trabajadores/as participen de manera activa en las acciones dispuestas para la prevención de riesgos en sus espacios de trabajo.
Definición del indicador	N° de usuarios participantes en acciones dispuestas en función de sus derechos / N° funcionarios/as y trabajadores/as x 100.
Acciones que contempla	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención social (adopción y fertilidad)</li> <li>- Beneficio de jardín infantil</li> <li>- Boletín mensual de conciliación de vida personal, familiar y laboral</li> <li>- Capacitación en conciliación de vida personal, familiar y laboral</li> <li>- Charlas informativas</li> <li>- Derecho y beneficio de sala cuna</li> <li>- Conmemoración día de la familia, padre y madre</li> <li>- Guía fácil y orientadora para jefaturas y trabajadores sobre maternidad</li> <li>- Lactario</li> <li>- Plataforma <a href="https://salaacunaviardininfantil.cultura.gob.cl/">https://salaacunaviardininfantil.cultura.gob.cl/</a></li> <li>- Política de sala cuna y jardín infantil</li> <li>- Reconocimiento de carga</li> <li>- Welcome mom</li> </ul>
Unidad de consulta	Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas Sección de Calidad de Vida y Bienestar Laboral
Cobertura	Nacional
Eje abordado	Personal, familiar y laboral
Niveles de trabajo	Institucional: Informativa y de sensibilización Autoridades y jefaturas: Orientación técnica Funcionarios y trabajadores: Orientación técnica

### **5. Desarrollo personal**



Objetivo estratégico	El objetivo es brindar herramientas que permitan a funcionarios/as y trabajadores/as un desarrollo personal con énfasis en sus competencias y capacidades personales.
Unidad de medición	Porcentual
Intención de indicador	Intencionar que funcionarios/as y trabajadores/as participen de manera activa en las capacitaciones dispuestas para fomentar su desarrollo personal en el trabajo.
Definición del indicador	Nº de usuarios participantes en capacitaciones / Nº funcionarios/as y trabajadores/as postulantes a capacitación x 100.
Acciones que contempla	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención social (movilidad)</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Charlas</li> <li>- Conversatorios</li> <li>- Seminarios</li> <li>- Visitas guiadas</li> </ul>
Unidad de consulta	Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas Sección de Calidad de Vida y Bienestar Laboral Sección Desarrollo de Personas
Cobertura	Nacional
Eje abordado	Personal y laboral
Niveles de trabajo	Institucional: Informativa y de sensibilización Autoridades y jefaturas: Orientación técnica Funcionarios y trabajadores: Orientación técnica

#### 6. Entretención

Objetivo estratégico	El objetivo es brindar instancias de participación personal y familiar en contextos laborales, fomentando la conciliación de aquellos ejes en espacios protegidos y de sana entretención o esparcimiento.
Unidad de medición	Porcentual
Intención de indicador	Intencionar que funcionarios/as y trabajadores/as participen de manera activa en las actividades de entretención brindadas para ello.
Definición del Indicador	Nº de usuarios participantes en actividades / Nº funcionarios/as y trabajadores/as x 100.
Acciones que contempla	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Celebración aniversario institucional</li> <li>- Celebración fiestas patrias</li> <li>- Clases de cueca en familia en conjunto con BAFONA</li> <li>- Concurso buenas prácticas laborales</li> <li>- Concurso tarjeta de navidad</li> <li>- Yo visito tu lugar de trabajo</li> </ul>
Unidad de consulta	Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas Sección de Calidad de Vida y Bienestar Laboral
Cobertura	Nacional
Eje abordado	Personal, familiar y laboral
Niveles de trabajo	Institucional: Informativa y de sensibilización Autoridades y jefaturas: Orientación técnica Funcionarios y trabajadores: Orientación técnica

#### 7. Integración familiar

Objetivo estratégico	El objetivo es brindar instancias de participación de familiares de funcionarios/as y trabajadores/as en espacios de trabajo.
Unidad de medición	Porcentual
Intención de indicador	Intencionar que funcionarios/as y trabajadores/as participen de manera activa en las actividades de entretención brindadas para ello.
Definición del indicador	Nº de usuarios participantes en actividades / Nº funcionarios/as y trabajadores/as x 100.
Acciones que contempla	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención social (discapacidad, orientación social, ayuda en fichas para becas u otro)</li> <li>- Clases de cueca en familia en conjunto con BAFONA</li> <li>- Concurso tarjeta de navidad</li> <li>- Yo visito tu lugar de trabajo</li> <li>- Convenios con externos para disfrutar en familia</li> </ul>
Unidad de consulta	Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas Sección de Calidad de Vida y Bienestar Laboral
Cobertura	Nacional

Eje abordado	Familiar y laboral
Niveles de trabajo	Institucional: Informativa y de sensibilización Autoridades y jefaturas: Orientación técnica Funcionarios y trabajadores: Orientación técnica

<b>8. Organización del trabajo</b>	
Objetivo estratégico	El objetivo es brindar orientaciones técnicas e informativos sobre derechos y beneficios que permitan a las personas dar cumplimiento a sus distintos ámbitos de desarrollo en su vida personal, familiar y laboral, con un énfasis en las jefaturas que deben actuar de manera equitativa y respetuosa para que todos/as puedan conciliar sus distintos ejes de desarrollo.
Unidad de medición	Porcentual
Intención de indicador	Intencionar que jefaturas, funcionarios/as y trabajadores/as den cumplimiento a las orientaciones técnicas que se han brindado en estas materias, que están normadas por su propio contrato de trabajo y a través de resoluciones exentas.
Definición del indicador	$(N^{\circ} \text{ de reuniones} \times 100) / N^{\circ} \text{ de reuniones ejecutadas en el período dentro de la jornada laboral.}$
Acciones que contempla	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitaciones en horario laboral y hábil</li> <li>- Feriado legal</li> <li>- Flexibilidad horaria</li> <li>- Horas extras</li> <li>- Orientaciones técnicas de reuniones de trabajo en jornada laboral, respetando a quienes tienen derecho de alimentación</li> <li>- Orientaciones técnicas para conformar duplas de trabajo</li> <li>- Permisos administrativos con goce de remuneración</li> <li>- Permisos administrativos sin goce de remuneración</li> </ul>
Unidad de consulta	Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas Sección Ciclo de Vida Laboral Sección de Calidad de Vida y Bienestar Laboral
Cobertura	Nacional
Eje abordado	Personal, familiar y laboral
Niveles de trabajo	Institucional: Informativa y de sensibilización Autoridades y jefaturas: Orientación técnica Funcionarios y trabajadores: Orientación técnica

<b>9. Consideraciones ante situaciones excepcionales</b>	
Objetivo estratégico	El objetivo es brindar orientaciones técnicas e informativa ante hechos excepcionales que se pueden presentar en el país o en algunas regiones, que de alguna u otra manera pueden alterar el normal funcionamiento de las labores institucionales por quienes forman parte de ésta, de tal manera de brindar un apoyo al cumplimiento de los distintos ámbitos de desarrollo en la vida personal, familiar y laboral de funcionarios/as y trabajadores/as, con un énfasis especial en el actuar de las jefaturas para actuar de manera flexible y coordinada según la realidad de cada persona, para que todos/as puedan conciliar sus distintos ejes de desarrollo.
Unidad de medición	Porcentual
Intención de indicador	Intencionar que jefaturas, funcionarios/as y trabajadores/as den cumplimiento a sus labores y metas asignadas de manera diaria, semanal o mensualmente, en contextos que dificulten o alteren el normal funcionamiento y cumplimiento de las labores institucionales, ello en situaciones que puedan estar afectando la movilidad o funcionamiento como en casos de derrumbe, tsunami, terremoto, pandemias u otros que alteran el normal funcionamiento, las orientaciones técnicas, serán normadas según las indicaciones de autoridades competentes, como por ejemplo: Ministerio de Salud, Contraloría General de la República, entre otros.
Definición del indicador	$(N^{\circ} \text{ de tareas asignadas} \times 100) / N^{\circ} \text{ de acciones solicitadas en la jornada laboral flexible.}$
Acciones que contempla	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instructivos y oficios presidenciales</li> <li>- Oficios ministeriales cuando corresponda</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oficinas de Contraloría General de la República</li> <li>- Orientaciones técnicas emanadas desde la Institución</li> </ul> <p>Ejemplos: Guías para trabajo remoto, licencia médica preventiva parental, entre otros.</p>
Unidad de consulta	Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas Sección Ciclo de Vida Laboral Sección de Calidad de Vida y Bienestar Laboral
Cobertura	Nacional
Eje abordado	Personal, familiar y laboral
Niveles de trabajo	Institucional: Informativa y de sensibilización Autoridades y jefaturas: Orientación técnica Funcionarios y trabajadores: Orientación técnica

Los ejes del protocolo que se presentan, así como las acciones vinculadas, dejan de **manifiesto** que la Subsecretaría de las Culturas y las Artes posee la voluntad de brindar acciones, más allá de lo que la ley indica, para fomentar y **proteger** la conciliación de vida personal, familiar y laboral.

Estos **compromisos** además **contemplan** un plan comunicacional que **contempla comunicados** en las distintas **esferas**: personal, familiar y laboral, junto a un boletín mensual de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en función de los ejes referidos.



#### 10. Seguimiento del programa

El seguimiento del programa de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se **desarrollará de manera anual**, solicitando al Servicio Civil asesoría técnica en la materia, convocando **además** a quienes **formaron** parte de la comisión que actualizó el protocolo de conciliación **aprobado** a través de la Resolución Exenta N°911, de 2016, para dar paso a un programa institucional en la materia.

**ARTÍCULO 2º: ADÓPTENSE** por la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, las medidas administrativas necesarias para difundir y dar cumplimiento al Programa de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que se aprueba por esta resolución, conforme a la normativa vigente y a las instrucciones emanadas desde la Dirección Nacional del Servicio Civil sobre la materia.

**ARTÍCULO 3º:** Una vez que se encuentre totalmente tramitado este acto administrativo, **DERÓGASE** la Resolución Exenta N°911, de 31 de mayo de 2016, del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.

**ARTÍCULO 4º:** Una vez que se encuentre totalmente tramitada esta resolución, **PUBLÍQUESE** por el Departamento Jurídico, en el sitio electrónico de Gobierno Transparente del Ministerio, en la categoría "Marco normativo" de la sección "Potestades y Marco Normativo", a objeto de dar cumplimiento con lo previsto en el artículo 7º del artículo primero de la Ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública, y en el artículo 51 de su Reglamento.

  
**JUAN CARLOS SILVA ALDUNATE**  
**SUBSECRETARIO DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES**  
**MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO**



**Ministerio de las  
Culturas, las Artes  
y el Patrimonio**

**Distribución**

- Gabinete Ministra de las Culturas, las Artes y el Patrimonio
- Gabinete Subsecretario de las Culturas y las Artes
- Departamento de Fomento de la Culturas y las Artes
- Departamento de Ciudadanía Cultural
- Departamento de Educación y Formación en Artes y Cultura
- Departamento de Administración y Finanzas
- Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas
- Departamento de Planificación y Presupuesto
- Departamento de Comunicaciones
- Departamento de Estudios
- Unidad de Auditoría Interna
- Sección de Tecnologías de la Información
- Sección Secretaría Documental
- Departamento Jurídico (con copia a Unidad de Transparencia y Probidad)
- Secretarías Regionales Ministeriales
- ANFUCULTURA
- AFUCAP