
	PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL QP-244-RRHH	CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH <div style="background-color: red; color: white; padding: 5px; text-align: center; margin-top: 10px;">DOCUMENTO OFICIAL</div>
---	--	--

Código - Versión	QP- 244- RRHH Versión 5
Vigente desde	Noviembre 2020
Próxima Revisión	Sujeto a cambios de acuerdo a las necesidades de la empresa
Procedimiento de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal	
QP-244-RRHH	

Nº MO D.	APROBÓ			
	FECHA	NOMBRE	CARGO	FIRMA o TIMBRE
01	10/2016	Beatriz Olivares	Gerente de RRHH	
02	12/2016	Beatriz Olivares	Gerente de RRHH	
03	05/ 2017	Mariette Guillon	Gerente de RRHH	
04	06/2017	Mariette Guillon	Gerente de RRHH	
05	11/2020	Cristián Díaz	Subgerente de RRHH	
06				
07				


	<p align="center">PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL QP-244-RRHH</p>	<p align="center">CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH</p> <p align="center">DOCUMENTO OFICIAL</p>
---	--	--

TABLA DE CONTENIDOS


Nº	CONTENIDOS
1	OBJETIVO
2	ALCANCE
3	PRINCIPALES RESPONSABLES
4	DIAGRAMA DE FLUJO
5	DESCRIPCIÓN DEL PROCESO
6	DEFINICIONES
7	TAREAS DE SAP
8	RIESGOS ASOCIADOS
9	REGISTROS
10	CONTROLES Y PLAZOS
11	CONTROL DE VERSIONES
12	ANEXOS

1. OBJETIVO

Disponer de una herramienta institucional sencilla y transparente que permita y promueva equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la Casa de Moneda, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación corresponsable del ámbito familiar, personal y laboral, adaptando los sistemas de beneficios a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, la cultura de la organización y la propia de cada persona, protegiendo la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos e hijas y las personas dependientes, favoreciendo el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo, mejorando la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores, trabajadoras y sus familias y estableciendo estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva.

2. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable para toda la organización sin exclusión, afectando en consecuencia, a todo el personal de las áreas administrativas y productivas pertenecientes a las distintas Gerencias de CMCH.

	<p align="center">PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL QP-244-RRHH</p>	<p align="center">CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH</p> <p align="center">DOCUMENTO OFICIAL</p>
---	--	--

3. PRINCIPALES RESPONSABLES

Gerentes de la Empresa: Responsables de velar por el correcto funcionamiento de este procedimiento.

Gerente de Recursos Humanos: Responsable de fomentar políticas que propicien la conciliación de los trabajadores y trabajadoras de CMCH

Subgerente de RRHH: Es responsable de supervisar y revisar el funcionamiento de este procedimiento.


Jefes(as) de áreas: Encargados de completar formularios y entregar la información a de Recursos Humanos.

Trabajadores (as): responsables de hacer buen uso de los recursos y políticas que CMCH pone a disposición de sus colaboradores(as) para fomentar la conciliación laboral, personal y familiar.

4. DIAGRAMA DE FLUJO (N/A)

5. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

CÓDIGO: QP-244-RRHH	VERSION <u>45</u>	PÁGINA: 3 de 11
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

	<p align="center">PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL QP-244-RRHH</p>	<p align="center">CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH</p> <p align="center">DOCUMENTO OFICIAL</p>
---	--	--

5.1 Contexto.

La promoción de la igualdad de género entre mujeres y hombres considera el establecimiento de acciones que posibiliten la articulación entre la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la organización. Por lo tanto, aplicar políticas de conciliación en Casa de Moneda es la posibilidad de ir “más allá” del cumplimiento de lo establecido en la legislación, logrando con esto una mayor motivación por el trabajo, mejor calidad de vida, mayor espacio de desarrollo personal, mejorar la relación y tiempos entregados a la familia, una mayor implicación del personal y como resultado, una mayor productividad.

La adopción de medidas de conciliación puede por un lado contribuir a desarrollar una reputación y estatus social deseable para la organización y puede además conllevar beneficios económicos (reduciendo el absentismo, la rotación y aumentando el retorno al empleo después de ausencia por maternidad). Para lograr una calidad de vida y un acceso equitativo a las diversas medidas de conciliación ha de darse una combinación entre los beneficios del estado (leyes, convenios internacionales) y las medidas particulares que adopte cada organización.

5.1.1 Implicancias del conflicto trabajo/familia¹

Los efectos negativos del conflicto trabajo/familia han sido ampliamente descritos, pueden ser categorizados en cuatro grupos: efectos negativos en la salud (física y psíquica), en la satisfacción, en el rendimiento, y en el grado de implicación tanto laboral (burnout, productividad laboral, e intención de cambio de puesto de trabajo) como familiar y vital en general (ansiedad, rendimiento en el rol materno-parental, satisfacción marital, e intenciones de divorcio). Hay también otras consecuencias específicas en el conflicto trabajo/familia (que afectan a la esfera familiar) y consecuencias específicas del conflicto familia/trabajo (que afectan la esfera laboral). En cuanto a las consecuencias en la salud, la variable dependiente más estudiada es la tensión mental de la persona. La situación de tener que cubrir diversos roles conlleva tensión, ansiedad y dolencias físicas; el conflicto trabajo/familia genera síntomas psicósomáticos y un estado emocional negativo que se ha asociado con estados depresivos y ansiosos, y abusos de sustancias. Efectos similares a estos han sido descritos en estudios llevados a cabo en otros países fuera de EEUU, donde se ha visto que la interferencia entre la esfera laboral y familiar genera alteraciones psicósomáticas, insomnio, agotamiento emocional y despersonalización. Su impacto ha sido demostrado también en estudios cualitativos y longitudinales (Frone et al., 1997), que describen la asociación entre interferencia familia/trabajo y altos niveles de depresión, mala salud física e hipertensión, y la interferencia trabajo/familia con consumo de alcohol elevado.

¹ Transformando el conflicto trabajo/ familia en interacción y conciliación trabajo/familia, Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento. E.U. de Relaciones Laborales. UPV/EHU.

CÓDIGO: QP-244-RRHH	VERSION 45	PÁGINA: 4 de 11
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

5.1.2 Referencias

- Norma Chilena 3262:2012 Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.
- Política de Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Código del Trabajo
- Instrumentos Colectivos Vigentes.
- Guía de implementación de planes de igualdad en organizaciones laborales. (Ministerio de Igualdad, España, 2010).²
- Estrategia y Plan Comunicacional de Casa de Moneda para el Sistema de gestión de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

5.2 Metodología para la gestión de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La Dirección del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación representada por el/la Gerente(a) de Recursos Humanos, asume la responsabilidad de generar condiciones que contribuyan a la conciliación de las responsabilidades laborales, familiares y personales de sus trabajadores y trabajadoras, generando espacios de análisis y reflexión, estableciendo directrices, entregando recursos y permeando a toda la organización la importancia que adquiere para la Casa de Moneda el bienestar y calidad de vida de sus trabajadores, trabajadoras y sus familias.

Para ello se ha diseñado un programa que promueve la compatibilidad de los intereses y necesidades laborales y personales, desde la perspectiva de equidad de género, basado en la política de Igualdad de género y Conciliación.

El conjunto de medidas u otras derivadas de definiciones de nivel estratégico, son clasificadas en seis dimensiones diferentes, considerando para ello el fin u objetivo a la base de la medida a clasificar:

Dimensión de la medida	Objetivo	Criterios para la clasificación
Medidas de acuerdo a normativa legal	Visibilizar las medidas legales que la organización debe	Todas las medidas legales en materias de conciliación y derechos parentales.

²

http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral,_familiar_y_personal._.pdf




**PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN DE
LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y
PERSONAL
QP-244-RRHH**

**CASA DE MONEDA DE
CHILE
RRHH**

DOCUMENTO OFICIAL

	cumplir y promover entre sus trabajadores y trabajadoras.	
Medidas que amplían y mejoran la normativa legal.	Disponer de medidas adecuadas a las reales necesidades de conciliación de trabajadores/as y sus familias, más allá de lo que estipula la ley.	Todas aquellas medidas que en la búsqueda de mejorar la conciliación, el bienestar y calidad de vida del personal y su familia, exceden la normativa legal aplicable.
Medidas de desarrollo personal y familiar	Medidas orientadas a aportar en el desarrollo académico del personal fomentando su crecimiento personal, su aporte a la organización, su desarrollo de carrera. También apuntan a contribuir socialmente a las futuras generaciones por medio de aportes en educación.	Medidas relacionadas con la educación y lo formativo tanto para el personal como para su grupo familiar. Ejemplo: becas, seguros escolares, pago de matrículas, cursos, post grados.
Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, la calidad de vida de las personas y sus familias.	Medidas orientadas a mejorar las condiciones de vida y el bienestar de los/las trabajadores/as incorporando también a sus familias y aportando a la promoción de la corresponsabilidad.	Aquellas que inciden en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y sus familias, ya sea a través de apoyo y asesoramiento, actividades de entretención, deporte, a través de apoyo económico, aportando recursos que permiten un ahorro de tiempo y dinero al personal o beneficios sociales.
Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo.	Permitir que los/las trabajadores/as puedan lograr cumplir con sus labores en el trabajo sin impactar su vida y desarrollo personal, familiar y social.	La flexibilidad es un instrumento esencial para la gestión de personas que se basa en la optimización del capital humano y reconoce el derecho que tienen las personas a desarrollarse en el ámbito profesional, familiar y personal. Permiten adecuar la jornada a necesidades familiares y/o personales o auto-gestionar el tiempo de trabajo
Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes	Permitir que los trabajadores y trabajadoras puedan dar la atención adecuada y deseada a sus hijos e hijas y familiares dependientes, aportando en su tranquilidad y salud mental.	Aquellas que permiten aproximar a los/as trabajadores/as a servicios para el cuidado de personas dependientes (menores, adultos mayores, personas con capacidades diferentes, personas enfermas, entre otras).

	PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL QP-244-RRHH	CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH <div style="background-color: red; color: white; padding: 5px; margin-top: 10px; border-radius: 5px;">DOCUMENTO OFICIAL</div>
---	--	--

Paralelamente se lleva un control de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal y de las medidas que actualmente están disponibles en la organización. Esta información se convierte en el elemento de entrada que, junto a la caracterización sociodemográfica del personal (puede ser parcial o completa según sea definido en casa oportunidad de aplicación).

Pueden determinarse medidas de conciliación específicas para ciertos grupos de personas, las que dependerán de los convenios colectivos y roles organizacionales. Además, podrán definirse medidas transitorias para personas específicas, las que tendrán como objetivo ayudar en la conciliación de situaciones especiales y graves que afecten a algún trabajador o trabajadora. Estas medidas serán analizadas caso a caso y deberán ser respaldadas por medio de un informe del área de Recursos Humanos.

5.2 Análisis de Medidas de Conciliación

La Gerencia de Recursos Humanos lleva una revisión de las medidas contenidas en la Matriz de Medidas de Conciliación, la cual considerará al menos los siguientes elementos:


- Uso de las medidas de conciliación actuales. Podrá elegirse algunas de las medidas para ser analizadas desde esta perspectiva.
- Incorporación o eliminación de medidas de conciliación en base a nuevos convenios o contratos colectivos, nuevas leyes o modificación de las mismas, buenas prácticas propias de la organización, cambios en las necesidades del personal.
- Segmentación por género.
- Segmentación etaria de beneficiarios/as de las medidas.
- Actualización de las características sociodemográficas de los/las trabajadores/as.

Con la información obtenida a partir de este análisis y otros insumos provenientes de los distintos diagnósticos disponibles (pueden considerarse Clima Organizacional, Cultura) u otros específicos que se decida implementar para complementar la data disponible, la Gerencia de Recursos podrá proponer una o más medidas para evaluar la factibilidad de su implementación.

Será responsabilidad del/la Gerente(a) de Recursos Humanos, presentar estas medidas para la aprobación del nivel facultado, considerando la estrategia del negocio, los costos involucrados y la disponibilidad presupuestaria.

5.3 Registro

CÓDIGO: QP-244-RRHH	VERSION <u>45</u>	PÁGINA: 7 de 11
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

	<p align="center">PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL QP-244-RRHH</p>	<p align="center">CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH</p> <p align="center">DOCUMENTO OFICIAL</p>
---	--	--

Toda la documentación recopilada, registros escritos e informes emanados de la aplicación de este procedimiento, serán custodiados por la Gerencia de Recursos Humanos, por el período de vigencia contractual de las partes involucradas, en archivo físico reservado. En el caso de los registros asociados al Sistema de Igualdad de Género y Conciliación, se aplicará los criterios indicados en el procedimiento **QP-500-SGI PROCEDIMIENTO DE ELABORACION, CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS.**

6. DEFINICIONES

Acciones Positivas: Son medidas concretas y temporales dirigidas a compensar situaciones de desventaja con que parten ciertos grupos como grupos raciales, adultos mayores, mujeres, hombres etc.

Gestión de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Todas las acciones que realiza Casa de Moneda para generar medidas de conciliación adecuada y pertinente a las necesidades de trabajadores, trabajadoras y sus familias.

Medidas de conciliación³: Beneficios y acciones orientados a permitir el desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí. Por ello, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Beneficio: Bien que se hace o se recibe.⁴

Corresponsabilidad: Responsabilidad compartida por parte de hombres, mujeres y la Casa de Moneda, en el ejercicio de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociadas al ámbito laboral, familiar y personal.


Tipología de medidas: Estructura definida por Casa de Moneda que permite, de acuerdo a criterios conocidos, categorizar las medidas de conciliación definidas en el plan. Las tipologías definidas son referencia de la guía de implementación de planes de igualdad en organizaciones laborales. (Ministerio de Igualdad, España, 2010).

Matriz de Medidas de Conciliación: Documento que agrupa y describe las medidas de conciliación disponibles para el personal de Casa de Moneda.

³ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, España.

⁴ <http://es.thefreedictionary.com/beneficio>

CÓDIGO: QP-244-RRHH	VERSION 45	PÁGINA: 8 de 11
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

	PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL QP-244-RRHH	CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH <div style="background-color: red; color: white; padding: 5px; text-align: center; margin-top: 10px;">DOCUMENTO OFICIAL</div>
---	--	--

7. TAREAS DE SAP (N/A)


SAP		
Nº	TAREA	TRANSACCIÓN
01		
02		
03		

8. RIESGOS ASOCIADOS

Riesgos	Descripción del Riesgo	Mitigación
Proceso	Que por errores o fallas en el diagnóstico en la evaluación de la utilización de las medidas lo que podría traer como consecuencia que se diseñen o apliquen medidas no adecuadas o que una parte de las personas de la organización sientan que no son consideradas en las mismas	Validación de las encuestas utilizadas en diagnóstico

9. REGISTROS


NOMBRE DEL REGISTRO	CÓDIGO	ALMACENAMIENTO/PROTECCIÓN/ RECUPERACIÓN	TIEMPO DE RETENCIÓN	DISPOSICIÓN FINAL
Matriz de Conciliación	No Aplica	Recursos Humanos	Permanente	No aplica

	<p>PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL QP-244-RRHH</p>	<p>CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH</p> <p>DOCUMENTO OFICIAL</p>
---	---	--

10. CONTROL Y PLAZOS

No aplica

CÓDIGO: QP-244-RRHH	VERSION <u>45</u>	PÁGINA: 10 de 11
Si este documento se encuentra impreso es una copia no controlada		

	PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL QP-244-RRHH	CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH <div style="background-color: red; color: white; padding: 5px; text-align: center; margin-top: 10px;">DOCUMENTO OFICIAL</div>
---	--	--

11. CONTROL DE VERSIONES:

Ver.	ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ		MODIFICACIONES EN EL PROCESO	PRÓXIMO CONTROL
	Fecha	Nombre	Fecha	Nombre	Fecha	Nombre		
01	10/16	Jessica Arenas M.	10/16	Jessica Arenas	10/16	Beatriz Olivares		
02	12/16	Jessica Arenas M.	12/16	Jessica Arenas	12/16	Beatriz Olivares		
03	05/2017	Fabiola Cuello	05/17	Fabiola Cuello	05/17	Fabiola Cuello	Actualización de las medidas de conciliación	
04	06/2017	Susan Flores	06/2017	Susan Flores	06/2017	Mariette Guillón	Cambios en todo el documento	
05	10/2020	Enma Soteldo	11/2020	Cristián Díaz	11/2020	Cristián Díaz	Actualización de algunos puntos del documento	



PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL QP-244-RRHH

CASA DE MONEDA DE CHILE RRHH

DOCUMENTO OFICIAL

12. ANEXOS

12.1 Matriz de conciliación.

Tipología o Dimensión	Acciones para la conciliación	Descripción	Consideración adicional	Origen de med.	Alcance (H/M/Toc/s)	Aplica según composición familiar	¿Cómo y dónde se solicita?	Rango etario destino
Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo	10 minutos compensado por atrasos	Como una forma de conciliar de mejor forma la vida laboral, familiar y personal y entendiendo que en el día a día se pueden presentar imprevistos en temas de traslado a familiares, CMCH tiene una tolerancia de atraso de 10 minutos, los que no requieren de justificación especial de	No aplica	Accione s positivas	Todo/as	Todo/as		18-70 años
Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal	Aguinaldos de fiestas patrias y Navidad	Con el fin de apoyar a nuestro(s) trabajador(es) y fortalecer espacios para compartir en familia y con los amigos, CMCH entrega un aguinaldo en dinero que se paga en los meses de septiembre y diciembre respectivamente, a	No aplica	Código del trabajo	Todo/as	Todo/as	Automático	18-70 años
Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal	Bono por vacaciones	Con el objetivo de fomentar que nuestro(s) trabajador(es) tengan espacios de descanso, que les permita conciliar el tiempo de trabajo con temas personales y familiares, se entrega un monto a quienes se toman 10 días hábiles seguidos de vacaciones. Este bono se entrega 1 vez por año y requiere que el(la) trabajador complete y entregue con las	No aplica	Origen de la medida	Todo/as	Todo/as	Automático	18-70 años
Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal	Convenios	firmas y de manera oportuna la solicitud de vacaciones en el CMCH ha estado realizando una serie de convenios que buscan apoyar a nuestros colaboradores con la economía familiar. A estos convenios pueden acceder los(as) trabajador(es) y su grupo familiar y busca dar apoyo fundamentalmente en temas de salud y recreativos (desuentos dentales, ópticas, programa de atención	No aplica	Accione s positivas	Todo/as	Todo/as	Automático	18-70 años
Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal	Paseo Familiar de fin de año	Para compartir en un espacio más tranquilo con los(as) trabajador(es) e integrar a las familias, cada fin de año CMCH organiza un paseo al aire libre, donde cada familia puede asistir. La invitación es abierta y se busca generar instancias de sana convivencia y que fomenten una mejor	No aplica	Accione s positivas	Todo/as	Todo/as	Automático	18-70 años
Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida del personal	Asignación por movilización	Para apoyar a nuestro(s) trabajador(es) con sus gastos de movilización, CMCH paga vía liquidación de sueldo un monto fijo, que corresponde al equivalente al valor de 2 pasajes, pasaje en horario punta por cada día efectivamente.	No aplica	Accione s positivas	Todo/as	Todo/as	Automático	18-70 años
Medidas de desarrollo personal y familiar	Capacitaciones	Además de capacitar a los(as) trabajador(es) en temas que tienen relación directa con su trabajo y su rol, CMCH los(as) capacita en temas que son útiles para su vida personal y familiar, como por ejemplo en atención de primeros auxilios. Es importante mencionar, que buscando que las capacitaciones no interfieran o le quiten tiempo a su vida personal y familiar, estas se realizan en su mayoría en jornada de trabajo y cuando esto no es posible en un 100% se	No aplica	Accione s positivas	Todo/as	Todo/as	Automático	18-70 años