

GUÍA PARA LA CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA

Para Madres, Padres, Hijos e Hijas que trabajan



Guía Para La Conciliación Trabajo Y Familia

VICERRECTORÍA;
PROGRAMA DE ESTUDIOS SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

VICERRECTORÍA DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y ADMINISTRATIVOS;
DIRECCIÓN DE PERSONAL

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN



La Universidad de Concepción ha sido considerada por la Fundación Chile Unido y la Revista Ya de El Mercurio dentro de las 10 mejores empresas para padres y madres que trabajan, premio que ha recibido en 12 ocasiones, en la última versión, se ubicó en el lugar número 4 del ranking, categoría Grandes Corporaciones, de un total de 82 empresas e instituciones nacionales y extranjeras, de las cuales 23 son grandes Corporaciones, 27 grandes Empresas, 22 Pymes y 10 Organismos Públicos.

Este premio no es casualidad, la Universidad ha entendido la importancia que tiene implementar estrategias que faciliten la conciliación trabajofamilia, creando una cultura del trabajo y la familia y eso ha sido percibido por parte de su personal.

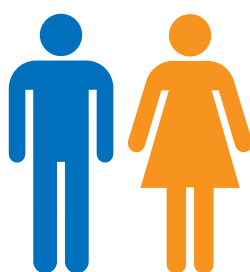
En la búsqueda constante de contribuir a la calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras, surge la iniciativa de construir esta guía, como un documento práctico que sirva para reconocer, reflexionar, valorar e implementar nuevas prácticas individuales y organizacionales que permitan al personal equilibrar de mejor forma el trabajo y la vida familiar. Para esto contó con la colaboración del mismo personal universitario, quienes participaron de instancias de conversación, aportando sus vivencias personales y sus propias ideas, para construir juntos, nuevas y mejores políticas de conciliación.

NUESTRO CONTEXTO

El desarrollo de un país, de la sociedad y las personas requiere de que cada uno desempeñe diferentes roles sociales, los que dan significado y estructura a la vida de las personas, dentro de estos roles encontramos el rol productivo y reproductivo.

TRADICIONALMENTE...

El cumplimiento del rol productivo ha sido asignado al género masculino y éste a los hombres, y asociado a este rol se encuentra todo lo competente a la vida pública y al poder.



Por otro lado, cumplir con el rol reproductivo ha sido asignado al género femenino y éste a las mujeres, asociándose, también, a un ámbito más privado y de sumisión.

NUESTRO CONTEXTO ACTUAL, en torno al TRABAJO Y LA FAMILIA, como ámbitos trascendentales en la vida de las personas y la sociedad, ha sufrido PROFUNDAS TRANSFORMACIONES.

ANTES	AHORA
• Familia nuclear y patriarcal • Trabajo exclusivo de hombres • Hogar y familia exclusivo de mujeres • Contexto laboral estable	• Distintos tipos de familia, mujeres y hombres jefes de hogar • Incorporación de las mujeres al mundo laboral • Dificultad en el cumplimiento exclusivo de roles productivos y reproductivos • Contexto laboral vertiginoso y exigente

Intentar mantener un equilibrio entre el ámbito laboral y familiar, hoy es una fuente probable de estrés, potencialmente dañina para la salud y el bienestar personal. Por esto se abre un desafío en torno al equilibrio o desequilibrio en la relación trabajo-familia, la potencialidad de conflicto entre estas esferas es muy alta y la participación de las organizaciones laborales en este tema, se transforma en una consideración más, dentro de la responsabilidad social interna de las mismas.



EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

La real academia de la lengua define el conflicto como un problema, aportando también, una definición más psicológica, que lo define como la “coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia”.

El CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA surge en la medida que el cumplimiento de ambos roles, es decir, de todas las responsabilidades del ámbito laboral y del ámbito familiar **se dificultan** y las presiones del trabajo y la familia no son compatibles. Se han determinado 3 fuentes de origen del conflicto: conflicto basado en el tiempo, como un recurso escaso; conflicto basado en la tensión o presiones simultáneas de ambos ámbitos; conflicto basado en comportamientos incompatibles de un ámbito con el otro.

El conflicto trabajo-familia es transversal e independiente al tipo de empleo.



Se influyen mutuamente y, dependiendo del **ámbito que interfiera en mayor medida la consecución exitosa del otro**, el conflicto puede ser:

Desde el trabajo a la familia: CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA
O
Desde la familia hacia el trabajo: CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO

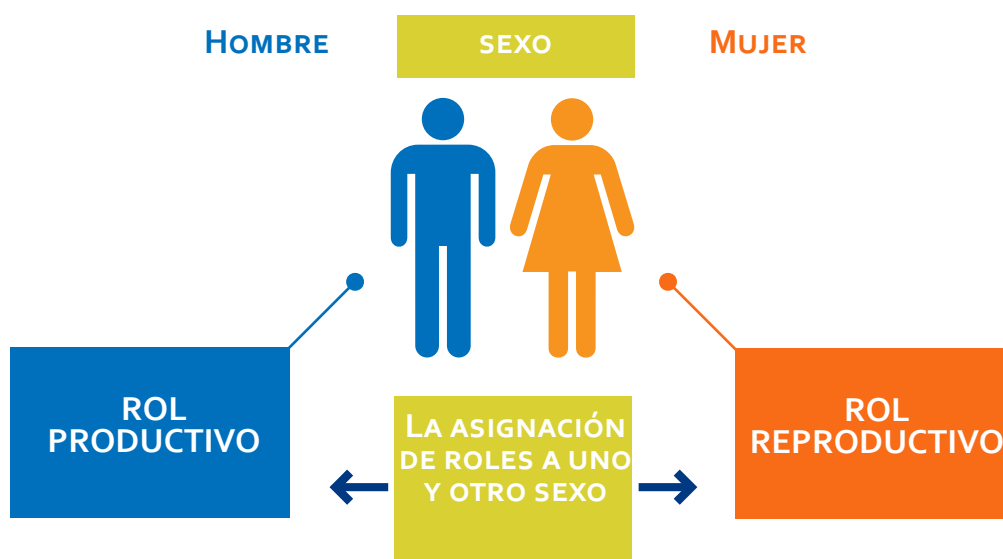
El conflicto y sus causas, desde las VIVENCIAS de personas que trabajan en la UdeC:



Para La Reflexión:

¿HA VIVIDO UN CONFLICTO EN SU VIDA, AL INTENTAR CUMPLIR SUS RESPONSABILIDADES LABORALES Y FAMILIARES?

DIFERENCIAS EN ASIGNACIÓN DE ROLES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: DIFERENCIA EN LAS VIVENCIAS DE CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA



LA ASIGNACIÓN TRADICIONAL DE ROLES PRODUCTIVOS Y REPRODUCTIVOS A HOMBRES Y MUJERES, RESPECTIVAMENTE, HA COLISIONADO CON LA REALIDAD LABORAL Y SOCIAL ACTUAL, TRANSFORMÁNDOSE EN UN POTENCIAL DE CONFLICTO, ESTO PORQUE MUJERES Y HOMBRES HAN ASUMIDO UN ROL PRODUCTIVO EN LA SOCIEDAD.

Romper los estereotipos asociados al sexo ayuda a lograr una igualdad entre hombres y mujeres, para equilibrar el cumplimiento de los roles productivos y reproductivos, alcanzando la tan anhelada conciliación.



Para La Reflexión:

EN SU CONTEXTO CERCANO O EN SU MISMO NÚCLEO FAMILIAR ¿LOS ROLES PRODUCTIVOS (TRABAJO) Y REPRODUCTIVOS (CRIANZA Y HOGAR) SON ASUMIDOS DE MANERA EQUITATIVA POR HOMBRES Y MUJERES?

Opiniones de personas que trabajan en la UdeC en relación al cumplimiento de roles productivos y reproductivos en hombres y mujeres: algunas reflejan diferencias en la vivencia de Conflicto trabajo y familia, asociadas al sexo:

"los hombres también deberían tener conflicto, pero lo que pasa es que yo creo que nuestra socialización de género nos ha marcado en que las mujeres somos las responsables de la familia, del cuidado de los hijos, de la crianza, etc. Por lo tanto, también, vamos cargando esa culpa interna, que la propia sociedad nos hace mirarnos de esa forma" **Opinión de una mujer**



"Ese problema que estaban planteando es problema de ustedes las mujeres, nosotros los hombres no, bueno, yo en mi caso no, porque mi señora siempre ha estado al cuidado de los niños... pero el problema es de ustedes, que ustedes trabajan"

Opinión de un hombre



"... el año pasado mi chica pasó resfriada... entonces le dije a mi marido, pide tú permiso, él trabaja en una empresa privada en otra parte, entonces él le pidió permiso a su jefe para poder llevar a su hija al médico y la respuesta fue ¿y su señora acaso no puede?... " **Opinión de una mujer**



"Yo no creo en los roles, por mi experiencia, los roles son intercambiables con absoluta facilidad... es claramente cultural, no es genético, entonces uno puede hacer, ahora te toca a ti, ahora me toca a mí, es dinámico..." **Opinión de un hombre**



"Yo creo que no es lo mismo ser hombre y mujer, porque no se siente de la misma forma, emocionalmente, está demás demostrado, fisiológicamente, los cerebros femeninos funcionan diferente de los cerebros masculinos..."

Opinión de un hombre



Para La Reflexión:

¿CUAL ES EL PASO QUE DEBEMOS DAR COMO SOCIEDAD PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PUEDAN EQUILIBRAR MEJOR EL TRABAJO Y LA FAMILIA? ¿CÓMO PUEDE CONTRIBUIR USTED EN ELLO?

CONSECUENCIAS DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Desde la teoría se ha encontrado que el conflicto trabajo-familia, puede provocar insatisfacción familiar e insatisfacción laboral. Genera mayores niveles de tensión psicológica y afecta a la persona a nivel de su bienestar físico y afectivo.

Vivencias de personas que trabajan en la UdeC, acerca de las consecuencias del conflicto:

Visión de Mujeres que trabajan en la UdeC:

- **Sentimientos de culpa asociados a la familia**, generados por estar ausente de algunas actividades concernientes a los/as hijos/as o al hogar en pos de cumplir con las responsabilidades laborales.

- *"me tuve que transformar en mamá taxi... un poco para compensar este abandono"*

- **Sentimientos de culpa asociados al trabajo**, por optar pasar más tiempo con la familia y no poder cumplir, en los tiempos que uno esperaría, los requerimientos del trabajo.

- *"la misma bolsa que se traslada para allá y para acá" (con trabajo por hacer)*

- *"llego con cargo de conciencia porque no lo hice"*

Visión de Hombres que trabajan en la UdeC:

- **Estrés laboral y costo para la salud**, al intentar mantener un equilibrio entre el trabajo y la familia, conllevando sobrecarga y estrés, que son consecuencia del tiempo reducido en que se concentran muchas actividades. Lo anterior se relaciona a su vez con problemas de salud.

- *"yo creo que el gran estrés laboral que tengo, es que he tratado de mantener mi vida familiar lo más intacta posible del punto de vista del tiempo y de la calidad que teníamos en la relación... el costo lo paga uno en la salud, o sea, yo de verdad tengo hipertensión y un montón de cosas con las que he tenido que luchar..."*

PRIMER PASO PARA UNA SOLUCIÓN

Los roles productivos y reproductivos son responsabilidad y deber de hombres y mujeres. Por ello necesitamos asumir personalmente un compromiso como hombres y mujeres, de no transferir a otros las responsabilidades que nos son propias, a menos que existan acuerdos de distribución de roles en la familia.

CREER QUE HOMBRE Y MUJER SON CORRESPONSABLES DE CUMPLIR CON ÉXITO LAS TAREAS DE LA VIDA FAMILIAR



NOTA...

Corresponsabilidad en las tareas de la vida familiar: Equilibrio en la toma de decisiones, en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares y en la distribución del tiempo, que favorezca relaciones igualitarias entre mujeres y hombres, así como el disfrute de una relación interpersonal con disminución de tensiones y conflictos.



CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA

CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA

Implica el equilibrio entre el trabajo y la familia y requiere que la persona se comprometa y tenga una actitud de dedicación para responder a las demandas de cada rol. Necesitará de recursos personales como la energía y el tiempo, para dedicarle al trabajo y a la familia, obteniendo resultados satisfactorios para sí misma (satisfacción personal), para la organización en la que trabaja (buen desempeño laboral) y para la familia (vida familiar armoniosa).

Para conciliar se necesita de recursos de la propia persona y de condiciones del entorno. Al hablar de estrategias personales de conciliación, se hace referencia a las acciones que pueden ser desarrolladas por las personas en forma independiente, para equilibrar mejor las demandas del trabajo y la familia.

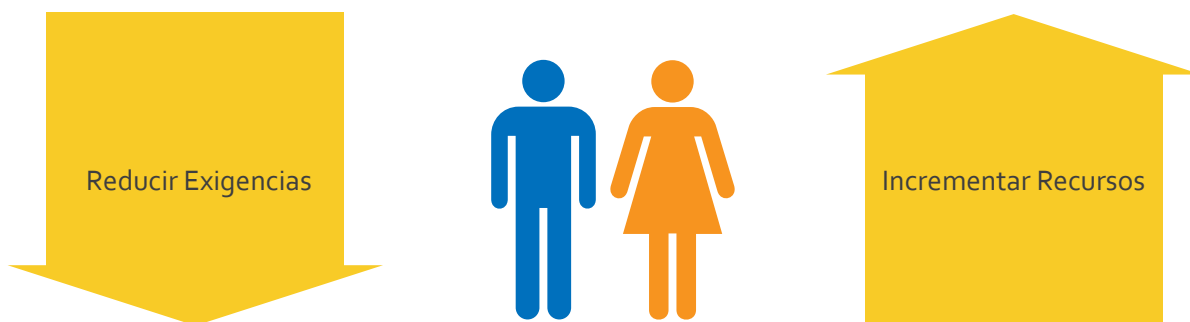
Dentro de los recursos del entorno, se encuentran los familiares, amigos y personas en general, que pueden ser clasificados en apoyos sociales y apoyos instrumentales. Los apoyos sociales son las experiencias afectivas positivas, como empatía y afecto, provenientes de miembros de la familia y/o de amigos, los que benefician el bienestar personal y consecuentemente bajan los niveles de conflicto trabajo-familia. Los apoyos instrumentales se refieren a ayudas prácticas en las tareas domésticas, atención a niños y personas mayores, ya sea por otros miembros de la familia, amigos o por personas que proporcionan un servicio pagado y que son externas a la misma.

El apoyo de la pareja es un factor que influye en el conflicto trabajo-familia. Se ha visto que un gran número de responsabilidades familiares generan un menor nivel de conflicto trabajo-familia cuando existe el apoyo de una pareja.

Las organizaciones, también, pueden desarrollar estrategias o políticas de conciliación trabajo-familia. Se trata de "iniciativas, adicionales a las que establece la ley", adoptadas por la organización, destinadas a crear las condiciones para que su personal pueda cumplir en forma óptima con las responsabilidades familiares y laborales.



LO QUE PUEDO IMPLEMENTAR COMO ESTRATEGIAS CONCILIADORAS DEL TRABAJO Y LA FAMILIA...



Estrategias Emocionales

No Esperar Ser un Superhéroe

Tener expectativas realistas sobre sí mismo(a), diciéndose, por ejemplo, que “intentará” desempeñar “lo mejor posible” ambos roles en lugar de autoexigirse excelencia en ambos.

¡Buscar Apoyo!

Buscar apoyo de amigos, compañeros, jefes, grupos religiosos u otros miembros de la familia, aumentando recursos emocionales, para manejar mejor las exigencias. Por ejemplo, participar en grupos de padres o familias.

Estrategias Cognitivas

¿Qué es lo más importante?

La clave es priorizar primero las actividades más importantes o más urgentes en diferentes momentos del ciclo vital familiar y del ciclo laboral. Por ejemplo, **elegir** posponer su carrera como una forma de priorizar las exigencias familiares o bien **decidir** dejar ciertas tareas del hogar para priorizar las exigencias laborales.

¡Planificar puede ser un aporte!

Planificar conscientemente horarios y actividades de la familia y el trabajo. Por ejemplo: programar el tiempo familiar, el tiempo a solas con la pareja y tener planes de reserva.

Estrategias Conductuales

Comprometer sólo lo que soy capaz de cumplir!

Es la decisión consciente de no comprometerse a hacer ciertas actividades, ganando tiempo para otras o aliviando una posible sobrecarga. Por ejemplo, reducir la cantidad de tiempo con otros miembros de la familia, para dejar tiempo al cuidado de los/as hijos/as o los padres, también, no asumir trabajo o responsabilidades extras.

Tener más recursos prácticos.

Buscar activamente aumentar sus recursos, especialmente de tiempo, para manejar sus responsabilidades y resolver problemas que se presenten. Por ejemplo, aumentar la flexibilidad del trabajo, alternar los turnos de trabajo con la pareja y cambiar el lugar de trabajo o residencia para reducir tiempos de traslado.

LO QUE PUEDO IMPLEMENTAR PARA ALIVIARME DESPUES DE CUMPLIR CON TODO...

Para responder mejor frente a la familia y el trabajo, es necesario pensar en sí mismo(a) y realizar algunas acciones para estar bien, por ello existen las llamadas estrategias de recuperación frente al estrés, que pueden ayudar a recomponer las energías, luego de cumplir con todas las responsabilidades. A continuación presentamos algunas de estas estrategias:

DISTANCIAMIENTO PSICOLÓGICO DEL TRABAJO	Alejamiento de la rutina laboral, desde un punto de vista no sólo físico sino también psicológico. Implica centrarse en otro tipo de actividades distintas de las desarrolladas en el trabajo, de modo que los sistemas que están activos mientras la persona se enfrenta a una demanda laboral, puedan permanecer inactivos por un tiempo.
RELAJACIÓN	Se refiere al estado de baja activación producido por la persona para disminuir de forma voluntaria su estado de tensión y estrés, ya sea con ejercicios específicos para ello, escuchando música o con otras acciones.
ACTIVIDAD FÍSICA Y CONTACTO CON LA NATURALEZA	Realizar actividad física de manera sostenida y periódica, varias veces a la semana, favorece la liberación de endorfinas, las que mejoran el estado general de las personas. El contacto con la naturaleza, también, favorece la liberación de sustancias químicas a nivel cerebral.
BÚSQUEDA DE RETOS	Hace referencia a la realización de actividades que suponen un reto para la persona y son, por tanto, un medio para sentirse motivado y buscar la superación personal. Por ejemplo, aprender un idioma o practicar un nuevo deporte puede considerarse una forma de recuperación de este tipo, ya que ayuda a adquirir nuevas competencias.
CONTROL SOBRE EL TIEMPO LIBRE	El control se describe como la habilidad de la persona para elegir entre dos o más opciones. En este caso particular, se refiere al grado en el que una persona puede decidir qué, cuándo y cómo llevar a cabo una actividad durante su tiempo libre.
CALIDAD DE SUEÑO	Dormir las horas apropiadas para un adulto (8 horas aprox.) y tener hábitos de higiene de sueño, tales como no ver TV antes de dormir, comida liviana en la noche, entre otros.
EXPRESIÓN VERBAL DE LAS EMOCIONES	Manifestar las emociones, ya sean positivas o negativas en el momento y la forma oportuna, evitar las reacciones pasivas o agresivas tras algún acontecimiento.
HUMOR	Mantener el sentido del humor, como un mecanismo de control emocional, otorgándole la gravedad real a cada situación. Buscar activamente situaciones, cosas y personas que nos ayudan a sonreír.



Para La Reflexión:

¿UTILIZA ALGUNA DE ESTAS ESTRATEGIAS PERSONALES? LE PROPONEMOS QUE ESCOJA AL MENOS UNA EN EL PLANO DE LA CONCILIACIÓN Y OTRA EN EL PLANO DE LA RECUPERACIÓN FRENTE AL ESTRÉS, COMIENCE A PRACTICARLAS DE MANERA RECURRENTE (más de 2 semanas continuas) Y LUEGO EVALÚE SI HAY IMPACTOS POSITIVOS.

SEGUNDO PASO PARA UNA SOLUCIÓN:

**IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS
PERSONALES DE CONCILIACIÓN
Y DE RECUPERACIÓN FRENTE AL
ESTRÉS.**



ESTRATEGIAS O POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

Además de estrategias de conciliación personales, las organizaciones laborales pueden facilitar la utilización de estrategias de conciliación, mediante políticas de conciliación trabajo-familia.

¿Qué requiere considerar una organización para implementar estrategias de conciliación?

Tener una CULTURA ORGANIZACIONAL que apoye y valore el equilibrio entre la vida laboral y familiar, definiéndose 5 aspectos fundamentales.



Para La Reflexión:

¿ALGUNA VEZ HA SENTIDO QUE PEDIR APOYO PARA RESOLVER UNA DIFICULTAD DE TIPO FAMILIAR PODRÍA PERJUDICARLE EN SU TRABAJO?

TERCER PASO PARA UNA SOLUCIÓN:

CONTAR CON UN CONTEXTO ORGANIZACIONAL QUE FACILITE LA CONCILIACIÓN, LA EXISTENCIA DE POLÍTICAS CLARAS Y DE UNA CULTURA QUE LA PROMUEVA.





ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Experiencias de conciliación de personas
que trabajan en la UdeC

Reconocimiento de algunas estrategias en
la Universidad por parte del personal

Las estrategias que la Universidad ya ha
implementado

Estrategias Personales de conciliación de algunas personas que trabajan en UdeC:

Acciones individuales...

- 1 Más actividades en el mismo tiempo: es decir, cumplir con responsabilidades de ambos ámbitos, lo más rápido posible.
"Correr de un lado a otro"
- 2 Menor jornada laboral permanente: optar por una menor carga horaria en el trabajo, dejando tiempo del día para el rol reproductivo.
"... en principio era un tema contractual de 22 horas, pero se me acomodó tanto, que para mí es una opción que tome yo, sé que estoy en desmedro de muchas cosas, sobre todo para mi jubilación, pero no me arrepiento, porque en la mañana trabajo hasta la 1, salgo de la casa, paso a dejar a mis hijos al colegio, vengo a trabajar y después los paso a buscar y me los llevo y estoy toda la tarde con ellos..."
- 3 Reducción de horas laborales, por un determinado tiempo: aunque implica una disminución del sueldo, la persona optó por trabajar menos horas, en momentos en que estimó era necesario para atender ambos roles.
"... tuve la oportunidad de plantear una situación puntual con mi hijo mayor... y pude optar a una jornada laboral de 33 horas, a partir de este año..."
- 4 Priorizar la familia y el trabajo: atribuir importancia a ambos roles, evitando dejar de lado la familia en pos del trabajo.
"...partí priorizando 100% mi relación de pareja"
- 5 Mantenerse alerta a señales, que pueden indicar que se están realizando acciones que desequilibran la conciliación de roles laborales y familiares, para reorganizar actividades.
"... generar, también, como señales de alerta, de repente es muy fácil involucrarse en muchas cosas que también son muy entretenidas y de repente uno se da cuenta que hace dos fines de semana que no tenemos espacio para hacer deporte o caminar..."
- 6 Escuchar a la pareja, quien puede visualizar con más claridad la forma en que se requiere cumplir con determinadas responsabilidades.
"en mi caso, fundamental... ha sido aprender a escuchar a mi señora, porque las mujeres siempre tiene más claro esto de que hay que destinar un tiempo a la familia, hay que destinar un tiempo a los niños..."
- 7 Tomar decisiones importantes que favorecen la conciliación familia-trabajo, por ejemplo, cambio de residencia o de colegio.
"decisiones cruciales que uno toma,... salir de Santiago, tú dices por qué, porque en Santiago... proyectábamos en el tiempo,.. no vamos a poder tener la vida familiar, aquí efectivamente hemos podido llegar a la hora de almuerzo, como lo habíamos pensado..."

- 8 Crear hábitos familiares o rutinas que permitan trabajar y pasar tiempo con la familia.
"yo siempre destine el tiempo de la mañana, de la hora del desayuno, yo nunca use transporte escolar, porque era un espacio que yo tenía para conversar con mis hijos diariamente..."; "almorzamos todos los días juntos, en familia"

El apoyo de los otros... las redes de apoyo

- 1 Las redes de apoyo institucionalizadas en las primeras etapas de los hijos, ajustadas a las necesidades laborales de los padres, por ejemplo, al horario de término de la jornada laboral.
"Encontré un jardín cerca de la casa donde me esperaban hasta las 8, entonces yo andaba relajada, porque si no era una locura... y el problema es que lo puedes hacer, pero la sobrecarga que eso significa para ti, andar corriendo como loca, que puedes tener un accidente"
- 2 Cuidadores particulares de los/as hijos/as, contratados o familiares, que colaboran en el cuidado de los/as hijos/as en la casa.
"A mí se me iba la nana y a mí el mundo se me veía abajo"
- 3 Apoyo de la pareja para asumir nuevos desafíos, lo que se constituye en un pilar para el crecimiento profesional, asumiendo ciertas responsabilidades familiares en pos de permitir que el otro pueda desarrollarse.
"Yo vengo llegando hoy día de Santiago, y si no es por mi marido, yo no podría ir a Santiago, que es una necesidad de uno como profesional, también ir a los congresos, los seminarios, pero si no tengo mi marido que traiga los niños, la verdad de las cosas es que yo estaría súper limitada en una carrera académica, donde es necesario salir de vez en cuando"
- 4 Visión de que ambos miembros de la pareja son corresponsables del ámbito familiar, lo que implica, compartir los roles familiares y distribuir tareas.
"son como varias cosas que hay, el tiempo, el hecho de ser siempre mujer, el hecho de tener un marido que igual comparta la pega contigo, yo creo que sí se puede hacer"
"Apoyar y ayudar en todo"
- 5 Permanencia de los/as hijos/as en el lugar de trabajo, tras su jornada escolar, en momentos en que no se dispone de ayuda y se cuenta con autorización en el trabajo.
"tengo que coordinar con mi pareja, él se queda con uno de los niños y yo tengo en mi oficina a la niña el resto de la tarde"



Para La Reflexión:

DE LAS ESTRATEGIAS MENCIONADAS POR EL PERSONAL UNIVERSITARIO ¿USTED HA UTILIZADO ALGUNA SIMILAR? ¿APROVECHANDO LA EXPERIENCIA DE OTROS, CUÁL CONSIDERA FACTIBLE DE IMPLEMENTAR EN SU VIDA PERSONAL COMO UN APOORTE A LA CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA FAMILIA?

LO QUE LA UNIVERSIDAD OFRECE COMO ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA



Organización del Tiempo de Trabajo

- Jornadas laborales

a) Plena (D.P.): es aquella de 45 horas semanales;
b) Normal (D.N.): es aquella de 44 horas semanales;
c) Especial (D.E.): es aquella de 33 horas semanales;
d) Compartida (D.C.): es aquella de 22 horas semanales; y
e) Horaria (D.H.): es aquella en que el personal presta servicios por un número de horas enteras, distintas a las señaladas precedentemente.

- Horario flexible: dependerá de las funciones, cargos y responsabilidades del personal.

- Teletrabajo: Forma de organizar el trabajo realizado a distancia, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el propio domicilio del trabajador/a o en otro, principalmente utilizado por los académicos/as



Permisos para Responsabilidades Familiares

- De maternidad: hijos biológicos y adoptados
- De paternidad
- Por matrimonio
- Por adopción
- Por fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre
- Días administrativos
- Permiso sabático
- Permiso con goce parcial de sueldo
- Permiso sin goce de sueldo
- Además de facilidades para visitas al médico, dentista, actividades escolares de los/as hijos/as, Tanto del propio trabajador como de los hijos/as.

LO QUE LA UNIVERSIDAD OFRECE COMO ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA

Servicios para el Cuidado de Personas Dependientes

- Jardín: la Universidad cuenta con Jardín y Sala Cuna para el personal Universitario, en el Campus Concepción denominado CEDIN. Además mantiene convenio con otros jardines para cubrir las necesidades del personal en los tres campus
- Sala cuna ampliable hasta el término del semestre académico
- Sala cuna por licencia de la madre
- Becas para el jardín Infantil
- Sellado de dientes (2 – 14 años), en coordinación con la Asociación del Personal Docente y administrativos
- Bono escolaridad
- Acceso a centros recreativos
- Escuelas de Fútbol, básquetbol, tenis, talleres de arte; en coordinación con la Unidad de Deporte, Depto de Educación Física, Facultad de Humanidades y Arte
- Realización de actividades en periodos de vacaciones: Durante el invierno y verano se realizan diferentes actividades artístico - recreativas para los hijos/as del personal universitario
- Cursos de Natación en coordinación con la YMCA y/o Centros que cuenten con piscina en los Campus

Medidas de Apoyo

- Bono de vacaciones invierno y verano
- Vacaciones de invierno y verano (5 semanas al año)
- Aguinaldo 18 de septiembre
- Aguinaldo navidad
- Asignaciones
- Bono de aniversario
- Fiesta y regalo de Navidad hijos e hijas personal universitario
- Quinquenios
- Permisos para perfeccionamiento
- Premio por años de servicios
- Capacitación para trabajadores y familiares del personal universitario, a través del UdeC Capacita
- Becas de Estudios; cónyuges, hijos/as en la UdeC
- Becas de Estudios; cónyuges, hijos/as en el Instituto Profesional Virginio Gómez
- Sistema de ingreso especial UdeC, para hijos e hijas del personal
- Programas preventivos: vacuna antinfluenza, Cáncer de mamas, cérvico-uterino, próstata, gástrico, colón, cardiovascular, en coordinación con la Asociación del Personal Docente y administrativos
- Centro de atención psicológica (CAPSI)
- Centro de Rehabilitación e implantología (CRAI)
- Pago 3 primeros días de licencia
- Seguro de vida y salud
- Servicio médico.
- Fondo Indemnización (F.I.U.C.)
- Permutas y Traslados
- Centro Cultural Adulto Mayor (CECAM UdeC)
- Convenios
- Estacionamiento para discapacitados y embarazadas
- Biblioteca
- Asignación de Bandas horarias de los recintos deportivos
- Apoyos a Ramas deportivas
- Clínica Veterinaria
- Conciertos Orquesta Sinfónica
- Descuentos en cine y farmacias, a través de CCAF
- Programa Calidad de Vida en Capacitación
- Asesoría Agrupación Jubilados UdeC

Personas que trabajan en la Universidad de Concepción reportan conocer las siguientes Estrategias de conciliación implementadas por la Universidad de Concepción:

Vacaciones de invierno coincidentes con las vacaciones de invierno escolares

Redes de apoyo propias de la Universidad como CEDIN y Sala Cuna; Además de bonificar la asistencia a otros jardines infantiles

Permitir relaciones de ayuda mutua entre colegas

Flexibilidad de horarios al inicio y término de la jornada laboral; o posibilidad de compensar horas

Bonos y becas

Fiesta de navidad, un espacio de esparcimiento y de recreación familiar

Extensión de las vacaciones y feriados de la Universidad, permitiendo pasar más tiempo con la familia o realizando actividades de esparcimiento

Permisos sin goce de sueldo, al solicitar disminuir la jornada laboral por un tiempo determinado

Permanencia de los hijos en el lugar de trabajo, si las condiciones del trabajo lo permiten

Actividades de verano para hijos de funcionarios



Para La Reflexión:

¿CONOCÍA LAS ESTRATEGIAS QUE LA UNIVERSIDAD OFRECE A SU PERSONAL?
¿HA UTILIZADO ALGUNA DE ELLAS?

DESAFIOS DESDE LA CORRESPONSABILIDAD UNIVERSIDAD Y PERSONAL

Algunos desafíos adicionales propuestos por personas que trabajan en la Universidad de Concepción...



Pueden Ser Muchas Más... Pero para lograrlas, es un requisito imprescindible, contar con el apoyo, responsabilidad y colaboración de Todos y Todas. Le invitamos a enviar sus ideas al Programa de Estudios sobre la Responsabilidad Social o a la Dirección de Personal

REFERENCIAS

Chacur, K., Donoso, R., Ortega, C., Poblete, M., Salas, A. & Sandoval, H. (2008). Estudio descriptivo de la ideología de género, orientación vital, conflicto trabajo-familia en hombres y mujeres que viven en pareja en las provincias de Concepción y Ñuble. Memoria de título Licenciatura en Psicología, Universidad de Concepción. Prof. guía: Avendaño, C.

Fica, M. (2012). Informe de resultados de intervención: taller de conciliación familia-trabajo para personal administrativo. Documento de Trabajo. Programa de Estudios Sobre la Responsabilidad Social.

Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida [Versión Electrónica]. Revista UNIVERSUM, 23(1), 116-133.

Sanz, A. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés [versión electrónica]. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(1), 115-126.

SERNAM (2003). Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en la empresa. Documento de trabajo 84, elaborado por la Escuela de Administración de la Pontificia Universidad Católica de Chile para el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Santiago, Chile.