

Convenio Específico de Colaboración entre el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol y la Universidad de Valparaíso.

Implementación del Programa de Prevención del Consumo de Drogas y Alcohol en Espacios Laborales "Trabajar Con Calidad De Vida" entre la Universidad de Valparaíso y el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol

En Valparaíso, a 4 de abril de 2024, entre el **Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol**, en adelante también el "SENA", representada en este acto por su Director Regional, don Carlos Colihuechún Brevis, RUT N° 17.395.561-8, ambos domiciliados para estos efectos en Calle Condell N° 1231, piso 6, comuna de Valparaíso por una parte, y por la otra, la **Universidad de Valparaíso**, Corporación Educacional de Derecho Público, Rol Único Tributario N° 60.921.000-1, representada en este acto por su rector, Osvaldo Corrales Jorquera, RUT N° 12.012.272-K, ambos domiciliados para estos efectos en Blanco 951, comuna de Valparaíso, región de Valparaíso, celebran el siguiente convenio específico de colaboración:

CLÁUSULA PRIMERA: ANTECEDENTES

Que la Universidad de Valparaíso es una institución estatal, pública y autónoma, fundada en una larga tradición y se plantea como misión formar personas capaces de responder a los desafíos del mundo contemporáneo, a nivel local y global, conservar y expandir progresivamente los saberes en las disciplinas y profesiones que cultiva con una perspectiva interdisciplinar, a través del desarrollo de docencia de pregrado, docencia de posgrado, investigación, innovación, transferencia y vinculación con el medio, contribuyendo al desarrollo material y cultural de la región y el país, en un marco de calidad, con perspectiva de género, con equidad, inclusividad y sostenibilidad.

Que el SENA es un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, encargado del diseño, elaboración e implementación de las políticas en materia de prevención del consumo de estupefacientes, sustancias psicotrópicas e ingesta abusiva de alcohol, y del tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas afectadas por el consumo de dichas sustancias. Asimismo, le compete el diseño, elaboración e implementación de una "Estrategia Nacional de Drogas y Alcohol".

En cumplimiento de dicho objeto, el SENA está facultado para, entre otras acciones, suscribir convenios y celebrar protocolos de colaboración con diversas instituciones públicas o privadas que digan relación con la ejecución de las políticas, planes y programas de prevención del consumo de drogas y alcohol, así como con el tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas que presentan un consumo problemático de drogas y/o alcohol.

En coherencia con la Estrategia Nacional de Drogas y Alcohol, el SENA implementa iniciativas de prevención ambiental y universal, dirigidas a trabajadores y trabajadoras en sus respectivos espacios laborales a través del programa denominado "Trabajar con Calidad de Vida" para abordar condiciones laborales que pueden estar actuando como factores de riesgo para el consumo de drogas y alcohol, como también aquellas que puedan actuar como factores protectores, tomando en cuenta la interacción entre la organización, sus funcionarios, sus familias y el entorno laboral, y promoviendo el desarrollo de una cultura preventiva. La prevención ambiental tiene relación con la modificación de las condiciones ambientales culturales, sociales, físicas y económicas inmediatas que median las decisiones que adoptan las personas sobre el uso de drogas. Esta perspectiva toma en cuenta que las personas no se vinculan con el consumo de sustancias sobre la base únicamente de características personales, sino que además están influidas por distintos factores presentes en su medio ambiente laboral, tales como las normas sociales respecto a lo que se considera esperado o aceptado en las comunidades en las que viven y trabajan; los reglamentos establecidos por la organización; el clima y el ambiente laboral; los mensajes publicitarios a los que están expuestos; la disponibilidad de alcohol, tabaco y drogas ilícitas; entre otras.

Por su parte, la prevención universal corresponde a un conjunto de actividades que se diseñan para abarcar a la población en general, sin hacer distinción de los riesgos individuales que los puedan llevar al inicio y abuso de drogas, y tiene como objetivo posponer o prevenir el inicio del consumo a través de información, y la promoción y el desarrollo de las habilidades de los individuos.

CLÁUSULA SEGUNDA: DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA "TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA"

El programa "Trabajar con Calidad de Vida" es un programa que el SENDA implementa a través de una metodología participativa, auto aplicada y dirigida a un equipo que representa a todos los estamentos de la organización, y que tiene como objetivo "habilitar a las organizaciones en el desarrollo de una estrategia sostenida y efectiva de prevención del consumo de drogas y alcohol que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral, potenciando factores protectores y disminuyendo factores de riesgo en espacios laborales".

El abordaje preventivo consiste en la elaboración e implementación de distintas líneas preventivas definidas por acciones de carácter promocional, educacional y procedimental que modifiquen el ambiente de trabajo y propendan a mejorar la calidad de vida laboral al interior de la organización, contribuyendo al establecimiento de una cultura preventiva del consumo de drogas y alcohol.

Implementación del programa

La implementación y desarrollo del programa contempla siete etapas, a las que la organización voluntariamente accede, en donde se considera el asesoramiento y apoyo directo del SENDA a través de 8 sesiones de taller, distribuidos en dos años continuados de implementación, con metodologías y objetivos establecidos para cada uno:

ETAPA N° 1: Compromiso Organizacional. Firma del Acuerdo

Habilitar a las organizaciones en el desarrollo de una estrategia sostenida y efectiva de prevención del consumo de drogas y alcohol que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral requiere del compromiso del máximo representante de la organización mediante la firma de un "convenio específico de colaboración" para iniciar el trabajo de prevención de manera sólida y acorde a la cultura organizacional.

En este contexto, los directivos de la organización deben comprometerse a:

1. Participar en la definición de un equipo responsable de la coordinación del programa;
2. Entregar las facilidades al equipo responsable del programa y a los trabajadores y trabajadoras para gestionar la implementación del programa.
3. Promover y resguardar el cumplimiento de la aplicación del diagnóstico, encuesta Trabajar con Calidad de Vida;
4. Participar en la definición y validación del plan de acción, política preventiva y protocolo de actuación en casos de consumo

ETAPA N° 2: Conformación del Equipo Preventivo Coordinador ("EPC") de la Organización

La implementación del programa y el desarrollo de las etapas y sus respectivos planes de acción, política preventiva y protocolo de actuación ante casos de consumo al interior de la Universidad de Valparaíso, deben ser liderados por un equipo responsable, comprometido y validado, tanto por la máxima dirección como por los trabajadores/as y representantes gremiales de la organización denominado "Equipo Preventivo Coordinador", en adelante "EPC", el cual, idealmente, debe contar con experiencia en el trabajo con recursos humanos, bienestar, prevención de riesgos, salud ocupacional, etc.

El EPC tendrá un carácter decisorio, puesto que deberá liderar la gestión de acciones preventivas y recursos tanto de la propia organización como la de externos, y estará a cargo de la implementación y coordinación de las etapas y sesiones del programa.

En esta etapa se desarrollan las sesiones Nos 1 y 2 establecidas en la metodología del programa "Trabajar con Calidad de Vida".

ETAPA Nº 3: Proceso de Diagnóstico Inicial. Encuesta de Calidad de Vida Laboral

El proceso de diagnóstico se realiza para definir los objetivos de la política preventiva para sensibilizar y lograr el compromiso de los directivos y funcionarios, y para focalizar de manera óptima las estrategias de prevención, traducidas en un plan de acción que es parte de la política preventiva.

Para elaborar un adecuado diagnóstico, la acción preventiva debe fundamentarse y diseñarse en base a la realidad de cada organización, por lo que se deben recoger datos de una muestra representativa desde diversos ámbitos: características individuales de los integrantes de la organización; información sobre sus familias; el entorno y la comunidad; y finalmente, el ambiente laboral.

Esta encuesta se desarrollará como base para el diagnóstico de calidad de vida laboral, por lo cual su aplicación en todo momento resguardará la información personal de quienes contesten, considerando aspectos éticos como anonimato y confidencialidad.

En esta etapa se desarrolla la sesión Nº 3 establecida en el cronograma del programa "Trabajar con Calidad de Vida" contenido en la Cláusula Cuarta del presente convenio.

ETAPA Nº 4: Diseño del Plan de Acción y la Política Preventiva

La elaboración de una Política Preventiva y el diseño de un Plan de Acción son pasos fundamentales para conformar una cultura preventiva al interior de la organización. En esta elaboración deben participar todos los miembros del EPC, quienes tendrán la responsabilidad de definir, en base a los datos obtenidos del diagnóstico, sus aportes y experiencias, una serie de acciones vinculadas a la calidad de vida laboral, fundamentales para la prevención del consumo de drogas y alcohol en la organización. A esta elaboración, además, se debe considerar la participación de trabajadores motivados o líderes naturales y de representantes de las áreas o departamentos de comunicaciones y jurídica, cuando corresponda.

La Política Preventiva y el Plan de Acción son productos que deben quedar registrados en un documento tipo y ser validados por el máximo representante de la institución. Los acuerdos alcanzados relativos a las acciones, objetivos y procedimientos deben ser redactados y socializados en forma clara, oportuna y precisa de modo que todos los miembros de la organización puedan conocer y comprender.

En esta etapa se desarrollan las sesiones Nº 4 y 5 establecidas en el cronograma del programa "Trabajar con Calidad de Vida" contenido en la Cláusula Cuarta del presente convenio.

Certificación inicial

Una vez elaborada y validada la Política Preventiva y el Plan de Acción, el programa otorgará a la organización una "Certificación inicial de Espacio Laboral Preventivo". La validación del Plan de Acción y Política Preventiva implica la firma de los documentos resultantes.

ETAPA Nº 5: Implementación del Plan de Acción y Acompañamiento

La ejecución de las acciones definidas en el Plan de Acción elaborado es responsabilidad del EPC acompañado por un equipo SENEA. Para esto es fundamental la presencia de las jefaturas, de manera de evaluar la factibilidad, validación y la puesta en marcha de las acciones involucradas en la política, y generar el compromiso necesario para la implementación.

Durante este acompañamiento, también se trabajará con el EPC en el desarrollo de un Protocolo de Actuación en casos de consumo.

En esta etapa se desarrollan las sesiones Nos 6, 7 y 8 establecidas en la metodología y cronograma del programa "Trabajar con Calidad de Vida" contenido en la Cláusula Cuarta del presente acuerdo.

ETAPA Nº 6: Evaluación y Certificado de Espacio Laboral Preventivo

En aquellas organizaciones que ya cuenten con el nivel inicial de certificación y estén implementando su Plan de Acción, se realizará una nueva aplicación de la encuesta de calidad de vida laboral con el propósito de recoger información sobre la efectividad de este Plan de Acción y analizar una eventual actualización de este.

Certificación Final

Luego de la implementación del Plan de Acción, la generación del Protocolo de actuación y la aplicación de la 2da encuesta de calidad de vida laboral, se otorgará una "Certificación Final de Espacio Laboral Preventivo", dando por finalizada la implementación del programa y con el compromiso de que la organización pueda continuar autónomamente con su Plan de Acción 2 los años siguientes.

ETAPA N° 7: Difusión y Sensibilización

La entrega de información, difusión y sensibilización es una etapa transversal que debe ser permanente durante todo el proceso de implementación del programa, por lo que se debe asegurar y resguardar que en cada una de las etapas anteriores los y las trabajadores estén informados respecto de lo que se está haciendo en la organización.

Para ello, la organización puede desarrollar y definir estrategias de difusión que aborden:

Los contenidos según las etapas del programa, esto es conformación EPC, aplicación y los resultados de las encuestas, planes de acción, Política, Protocolo y certificación.

El desarrollo de actividades orientadas a enfatizar en el trabajo preventivo de la organización la necesidad de fortalecer a los trabajadores/as en tanto padres, madres o adultos cuidadores de niños, niñas y adolescentes, como actores primordiales para prevenir el consumo de alcohol y otras drogas. Para dar continuidad a esto, SENDA pondrá a disposición de la organización programas de prevención dirigidos a padres, madres y adultos cuidadores, en el caso de que ésta asuma el compromiso de implementación y destine los insumos necesarios.

El desarrollo de una campaña enfocada a la prevención del estigma que busca fortalecer al interior de la organización una mirada no estereotipada del consumo de drogas que facilite un abordaje protector de las personas que tienen o han tenido consumo problemático de sustancias, propiciando el desarrollo de condiciones de integración social para estas.

CLÁUSULA TERCERA: COLABORACIÓN Y COMPROMISOS

El presente Acuerdo Protocolar de Colaboración no genera más derechos u obligaciones para el SENDA que aquellos descritos en el programa "Trabajar con Calidad de Vida", los que se enmarcan en las tareas permanentes que desarrollan en el ámbito de la "Prevención" las Direcciones Regionales del servicio.

En este contexto, el SENDA se compromete a:

1. Asesorar y capacitar al EPC de la organización en el abordaje de la problemática de las drogas y en la elaboración de la política y su plan de acción para prevenir el uso de drogas en el trabajo y en la familia. Para efectos de lo anterior, el SENDA dispondrá de un profesional que asesore a la organización en la implementación del Programa.
2. Facilitar el material técnico necesario para el desarrollo de las etapas.
3. Entregar capacitaciones del programa de "Habilidades Preventivas Parentales" y el material pedagógico complementario, una vez puesta en marcha la Etapa N° 5, "Implementación del Plan de Acción y Acompañamiento", de la Cláusula Segunda del presente acuerdo, como complemento a aquellas iniciativas del plan de acción que se ejecuten de forma autónoma por la organización.

Por su parte, la organización se compromete a:

1. Implementar, desarrollar y hacer viable la ejecución del programa de prevención, denominado "Trabajar con Calidad de Vida", considerando las fechas asociadas al cronograma definido para esto.
2. Facilitar el acceso de los representantes del SENDA a las dependencias de la organización.

- Promover la adherencia y participación de sus trabajadores, así como garantizar, dentro de la jornada laboral, que los mismos dispongan de los tiempos necesarios para la implementación del programa en todas sus etapas.
- Designar el EPC, integrado, a lo menos, por un representante directivo de la organización, un representante de los funcionarios y cuatro funcionarios vinculados al área de recursos humanos, bienestar, prevención de riesgos, salud ocupacional, etc. Por lo tanto, el equipo deberá, al menos, estar conformado por cinco personas. Además, deberá nombrar un responsable quien será el encargado de relacionarse con el SENDA, es decir, la contraparte.
- Mantener reuniones periódicas, asegurando la ejecución del programa en los plazos comprometidos en el cronograma del programa "Trabajar con Calidad de Vida", contenido en la Cláusula Cuarta del presente acuerdo. De esta manera, el referido cronograma obliga a la organización y a SENDA a respetar los plazos allí establecidos.
- Divulgar y difundir las acciones del programa al interior de la organización durante todo el proceso de ejecución de este.
- Respetar el anonimato, confidencialidad y privacidad de los datos recopilados en el proceso de aplicación de la encuesta diagnóstica, como en el proceso de análisis de resultados, y en todo el desarrollo del programa. Lo anterior, en conformidad a la legislación vigente y las orientaciones entregadas por el SENDA.
- Garantizar que la política preventiva elaborada sea validada internamente y adjuntada al reglamento de higiene y seguridad de la organización durante la Etapa N° 5, "Implementación del Plan de Acción y Acompañamiento", de la Cláusula Segunda del presente acuerdo.

En casos excepcionales, si aún se encuentra pendiente la realización de algunas actividades comprometidas transcurridos los dos años de implementación, SENDA evaluará la extensión del plazo para dar finalización a estas y cerrar el proceso en un plazo acotado.

CLÁUSULA CUARTA: CRONOGRAMA

El cronograma del programa "Trabajar con Calidad de Vida" contiene las siguientes actividades a realizar (las fechas señaladas constituyen el plazo máximo de implementación de la actividad respectiva):

ACTIVIDADES	DOCUMENTO	CRONOGRAMA PRIMER AÑO DE IMPLEMENTACIÓN											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
FIRMA DE ACUERDO PROTOCOLAR DE COLABORACIÓN	ACUERDO PROTOCOLAR DE COLABORACIÓN		19		30								
IMPLEMENTACIÓN SESIONES 1 Y 2 + CONFORMACIÓN EPC	ACTA CONFORMACIÓN EPC		19		30								
IMPLEMENTACIÓN SESIÓN 3 Y APLICACIÓN ENCUESTA 1	INFORME DIAGNÓSTICO					2	28						
IMPLEMENTACIÓN SESIÓN 4 Y ELABORACIÓN PLAN DE ACCIÓN 1	PLAN DE ACCIÓN 1							1	30				
IMPLEMENTACIÓN SESIÓN 5 Y ELABORACIÓN POLÍTICA PREVENTIVA	POLÍTICA PREVENTIVA									2	31		
CERTIFICACIÓN INICIAL	CERTIFICACIÓN INICIAL											29	

AÑO N° 1:

Consideraciones de cronograma primer año de implementación

- El cronograma de primer año de implementación considera fechas con plazos máximos que se deben cumplir para una implementación en tiempo y forma de todas las etapas y sesiones del programa. Cada organización podrá proponer plazos (ajustando el cronograma) para el cumplimiento de las actividades especificadas, pero resguardando cumplir con los plazos finales aquí señalados.

Convenio Específico de Colaboración entre el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol y la Universidad de Valparaíso. DGDG.

- La aplicación de la encuesta no puede exceder del mes de agosto

ACTIVIDADES	DOCUMENTO	CRONOGRAMA SEGUNDO AÑO DE IMPLEMENTACIÓN											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
IMPLEMENTACIÓN SESIÓN 6: FORTALECIMIENTO EPC	N/A		1	29									
IMPLEMENTACIÓN PLAN DE ACCIÓN 1	N/A	2								30			
IMPLEMENTACIÓN SESIÓN 7: FORMACIÓN DETECCIÓN TEMPRANA	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN					1	31						
APLICACIÓN ENCUESTA 2	INFORME DIAGNÓSTICO				1		28						
IMPLEMENTACIÓN SESIÓN 8: ACTUALIZACIÓN PLAN DE ACCIÓN	PLAN DE ACCIÓN 2							1		30			
CERTIFICACIÓN FINAL	CERTIFICACIÓN FINAL										1	29	

AÑO N° 2:

Consideraciones de cronograma segundo año de implementación

- El cronograma de segundo año de implementación considera fechas con plazos máximos que se deben cumplir para una implementación en tiempo y forma de todas las etapas y sesiones del programa. Cada organización podrá proponer plazos (ajustando el cronograma) para el cumplimiento de las actividades especificadas, pero resguardando cumplir con los plazos finales aquí señalados.
- La formación en Detección Temprana comprende la realización de un curso auto instruccional el cual es útil para la elaboración del Protocolo de Actuación, esta actividad puede ocurrir en paralelo a la aplicación de la encuesta 2.
- La implementación de Plan de Acción 2 quedará para realización de manera autónoma y la organización podrá definir sus propios mecanismos de ejecución y monitoreo

CLÁUSULA QUINTA: En el evento de que la organización no cumpla o no adhiera a la propuesta metodológica del programa que se ha detallado en este convenio específico de colaboración, se entenderá que la organización desiste de su interés de participar en el programa “Trabajar con Calidad de Vida” y de los procesos de certificación de espacio laboral preventivo.

CLÁUSULA SEXTA: VIGENCIA

La vigencia de este compromiso regirá desde la firma del presente acuerdo o la total tramitación del acto administrativo aprobatorio dictado por la organización (según corresponda al caso) y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre del año 2025.

Se deja constancia que la planificación hasta la fecha señalada contempla el desarrollo íntegro de todas las etapas del programa.

Por razones de buen servicio, las acciones que derivan del presente acuerdo podrán iniciarse con anterioridad a la total tramitación del acto administrativo que lo aprueba.

Cabe mencionar que se finaliza el trabajo con SENDA una vez que se ha cumplido con la implementación del segundo diagnóstico y plan de acción. De todas maneras, terminado el plazo máximo si la organización ha completado exitosamente su participación en el programa podrá seguir realizando su plan de acción de manera autónoma y generar sus propios monitoreos internos.

CLÁUSULA SÉPTIMA: TÉRMINO DEL ACUERDO

El presente convenio podrá ser dejado sin efecto por parte de SENDA en cualquier momento y, particularmente, si la organización no adhiere el cronograma del programa “Trabajar con Calidad de

Vida" contenido en la Cláusula Cuarta del presente acuerdo, o bien, no cumple cualquiera de los compromisos consagrados en el presente protocolo. Para tal efecto, el SENA remitirá un aviso por escrito mediante carta certificada con, a lo menos, quince días de anticipación, informándole a la organización el término de la ejecución del programa.

Asimismo, la organización podrá manifestar voluntariamente su intención de desertar del programa por falta de tiempo, recursos u otras razones, a través de una carta de renuncia al programa remitida a SENA con una antelación de, a lo menos, quince días a la fecha en la que pretende dejar sin efecto su participación.

CLÁUSULA OCTAVA: APLICACIÓN LEY N°21.369

Forma parte integrante de este convenio la siguiente normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género: a) Decreto exento N°786, de 2023, que fija el "Reglamento sobre acoso sexual, violencias y discriminación de género en la Universidad de Valparaíso"; b) decreto exento N°685, de 2018, que aprueba la "Política sobre relaciones interpersonales entre miembros de la comunidad universitaria y otras recomendaciones de conducta"; c) decreto exento N°2033, de 2020, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, autorizando el uso del nombre social al interior de la Universidad de Valparaíso; d) decreto exento N°1215, de 2022, que incorpora la variable de género, masculino o femenino, en la denominación de los grados académicos y títulos profesionales en la Universidad de Valparaíso; e) decreto exento N°2649, de 2022, que aprueba la "Política integral contra las violencias de género y la discriminación de la Universidad de Valparaíso"; y f) Decreto exento N°291, de 2022, que crea la Unidad de Coordinación de Procesos Disciplinarios, dependiente de la Fiscalía General de la Universidad de Valparaíso.

SENA declara haber leído, y acepta el contenido de los documentos antes señalados, los que ha descargado desde el enlace disponible en la página web <https://igualdadydiversidad.uv.cl/documentos>, y se obliga a su pleno cumplimiento.

CLÁUSULA NOVENA: NOMBRAMIENTOS Y PERSONERÍAS

La facultad de don Carlos Colihuechún Brevis, RUT N° 17.395.561-8 para representar a la Dirección Regional de Valparaíso del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, consta en Resolución Exenta RA N° 119512/368/2023, de fecha 30 de octubre de 2023, de SENA.

La personería de Osvaldo Corrales Jorquera para representar a la Universidad de Valparaíso consta en Decreto Supremo N° 5 del Ministerio de Educación del 14 de enero de 2021.

CLÁUSULA DÉCIMA: EJEMPLARES

El presente acuerdo se firma en ejemplares digitales de igual tenor y valor legal, quedando en poder de cada compareciente.

Firman en señal de aceptación:



Carlos Colihuechún Brevis
Director Regional Valparaíso
SENA



Firmado digitalmente por
Osvaldo Enrique Corrales Jorquera
Osvaldo Corrales Jorquera Rector
Universidad de Valparaíso.

 Carlos Andres Lara Aspee Firma: 2023.03.21 14:28:39 -0400	 Daniela Cuadro Caamaño Firma: 2023.03.24 13:24:45 -0400
--	--

Seguimiento del convenio UV:

Nombre	Cargo	Fecha VB	Observaciones
José Luis Meza	Director de Relaciones Institucionales		
Renato Ibarra Ruiz	Abogado, fiscalía general		
Carlos Lara Aspee	Vicerrector, Vicerrectoría de Vinculación con el Medio		
Daniela Montecinos Espinoza	Fiscal General		
Carlos Becerra Castro	Vicerrector Académico		