



POLÍTICA PREVENTIVA

PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMA TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

I. INTRODUCCIÓN DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Ante los riesgos que implica el uso de drogas en los lugares de trabajo y conscientes de la responsabilidad social que tiene la Universidad de Valparaíso frente a esta compleja problemática, se implementará la presente **Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad De Vida Laboral**.

De acuerdo con lo anterior, la prevención del consumo de drogas y/o alcohol será entendida por nuestra organización como ***“un proceso activo de implementación de iniciativas tendientes a modificar la formación integral y la calidad de vida de los individuos, fomentando el autocontrol individual y la resistencia colectiva ante la oferta de drogas.”***

Por lo tanto, la prevención en este ámbito es una responsabilidad compartida por todo el personal académico y universitario, e implica el desarrollo de una **Cultura Preventiva**, entendida como ***el conjunto de creencias, actitudes y prácticas compartidas por todos nuestros miembros, los que finalmente se expresan en comportamientos que ayudan a promover una conducta saludable respecto al consumo de drogas y alcohol.***

Comprendemos la construcción de una vida saludable tendiente a la gestión del propio autocuidado -alejada del consumo de drogas y alcohol- como un proceso sostenido de creencias, acciones y disposiciones dirigidas a la construcción de posibilidades para el desarrollo y mantenimiento del bienestar integral, la autodeterminación y equilibrio, tanto individual como colectivo. Se trata de un proceso dinámico, en tanto la salud no es un estado total y permanente, sino que se encuentra asociada a las interacciones que se producen entre las esferas individuales (factores físicos, biológicos, psíquicos, espirituales) y las de carácter social, cultural, político y económico que configuran condiciones estructurales para la promoción de la salud.

La presente política ha sido construida por el equipo preventivo coordinador considerando una etapa consultiva con las respectivas asociaciones de funcionarios/as universitarios/as y académicos/as a modo de asegurar una amplia participación y representatividad del personal institucional, y en conjunto con el **Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA)**, entidad del Gobierno de Chile responsable de elaborar las políticas públicas de prevención del consumo de drogas y alcohol, así como de tratamiento, rehabilitación y reinserción social de las personas afectadas por el consumo de estas sustancias.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/UHXIOW-705>

PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Los principios orientadores de la presente política son:

- a) La organización considera fundamental, y se compromete a promover la prevención, reducción y tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de drogas y alcohol.
- b) La organización, y, por lo tanto, todos sus funcionarios/as académicos/as y universitarios/as reconocen que **el uso y abuso de drogas y alcohol, afecta la calidad de vida laboral**, ya que impacta en su salud y seguridad, su vida familiar, en la calidad de su trabajo, productividad, y en los servicios o productos a los que está orientado la organización; y por ende en la sociedad que se encuentra insertos.
- c) Reconocemos que existen condiciones laborales presentes en nuestra organización que pueden considerarse factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y/o alcohol. De acuerdo con esto la organización se compromete a ejecutar las estrategias de acción contenidas en **la presente política, orientadas a promover conductas saludables y a mejorar la calidad de vida laboral de todo el personal universitario, e incorporar a las familias de las y los funcionarios/as en aquellas en que sea factible**. Estas acciones tendrán carácter permanente y sistemático y estarán definidas en el Plan de Acción Preventivo anual de la organización.
- d) La organización en su conjunto considera **el consumo de drogas y/o alcohol, como una problemática de salud, y, por consiguiente, la abordará sin discriminación alguna**, como cualquier otro problema de salud en el trabajo. De acuerdo con esto, se respetará el **carácter confidencial de toda información vinculada a personas y situaciones relacionadas con el consumo de estas sustancias** que se entregue de acuerdo con los sistemas de apoyo u orientación dispuestos.
- e) Se incentivará que **aquellos/as funcionarios/as que presenten problemáticas vinculadas al consumo de drogas y/o alcohol tengan la posibilidad de acogerse de forma voluntaria, a los sistemas de apoyo u orientación dispuestos** en la presente política, siempre que se respeten los compromisos que se hayan establecido entre las partes.
- f) Todo funcionario/a universitario/a y académico/a que se acoja al sistema de orientación y apoyo mencionado, y requiera realizar algún proceso de tratamiento y rehabilitación producto del consumo de drogas y/o alcohol, **no pondrá en riesgo su puesto de trabajo**. Sin embargo, la sola participación en este tipo de programas no eximirá al/la funcionario/a de cualquier medida o acción disciplinaria derivada de su desempeño, incumplimiento de obligaciones laborales o de acciones legales o penales asociadas al consumo de drogas y/o alcohol.



II. CONTENIDOS Y OBJETIVO DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Esta Política Preventiva tiene como objetivo fundamental, establecer los lineamientos generales para la elaboración e implementación de un Plan de Acción Preventivo, el cual es formulado de manera participativa por un equipo representativo de todo el personal universitario, considerando sus opiniones a través de un diagnóstico participativo, mediante la aplicación de una Encuesta de Calidad de Vida Laboral.

De acuerdo con lo anterior, esta política tiene como objetivo el ***instaurar una cultura preventiva, mediante un proceso continuo y sistemático de mejora de la Calidad de Vida Laboral de todos los miembros de la organización en relación con los riesgos que involucra el consumo de drogas y alcohol.***

Respecto de la Calidad de Vida Laboral, esta será entendida como ***“la percepción colectiva de bienestar al interior de una organización, que se deriva de un proceso constante de interacción de condiciones específicas del entorno de trabajo, del entorno familiar y características personales, que pueden actuar como factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y alcohol en espacios laborales”.***

El Plan de Acción Preventivo se centra en el desarrollo de acciones de sensibilización, de carácter promocional y de Calidad de Vida Laboral junto con el incentivo al desarrollo de habilidades preventivas dirigidas a todos los integrantes de la organización y que involucran directa o indirectamente a

las familias del personal universitario, procurando incorporarles en aquellos aspectos que sean factibles.

La finalidad del plan de acción se centra en:

- Que la organización desarrolle estrategias y acciones preventivas integrales, que cuenten con difusión, acción y evaluación de actividades.
- Que las personas con un bajo riesgo de presentar una conducta de consumo de drogas y/o alcohol desarrollen conocimientos y actitudes que le permitan permanecer saludables.
- Que las personas con un mayor riesgo de presentar conductas de consumo, o que presenten un consumo no problemático de drogas y/o alcohol, no avancen hacia uno de carácter problemático, disponiendo de oportunidades de reflexión e intervención temprana.
- Que el personal institucional que esté en situación de consumo problemático disponga de oportunidades de tratamiento y rehabilitación, y así puedan evitar los problemas resultantes del consumo de sustancias.

Esta política abordará los procedimientos operativos referentes a la puesta en marcha del Plan de Acción Preventivo, las modalidades de orientación y/o apoyo para los/as funcionarios/as universitarios/as y académicos/as, y aspectos reglamentarios y normativos en la materia.



III. PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS

1. Equipo Preventivo Coordinador (EPC) y Plan de Acción Preventivo:

En lo que respecta a la responsabilidad operacional de la Política Preventiva y en especial el Plan de Acción Preventivo, esta recaerá en los integrantes del Equipo Preventivo Coordinador de la organización (EPC), organismo que tendrá carácter formal y estará constituido por los siguientes miembros que ocupen los cargos:

- Director de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Coordinadora Unidad de Desarrollo Organizacional.
- Profesionales del área Calidad de Vida Unidad de Desarrollo Organizacional.
- Representante del Bienestar del Personal.
- Representante de la Unidad de Gestión de Riesgos y Seguridad Laboral.

Además, el Equipo Preventivo Coordinador dispondrá de la colaboración de todos los estamentos de la organización y podrá incorporar nuevos integrantes para llevar a cabo su plan de acción de acuerdo con los requerimientos de cada caso. *A su vez, en una lógica participativa invitará a representantes de las respectivas asociaciones de funcionarios/as universitarios/as y académicos/as quienes podrán participar en la revisión de la política y entregar sus aportes que formarán un documento integral.*

Además, cada año el Equipo Preventivo Coordinador deberá revisar la Política Preventiva y el Plan de Acción Preventivo y considerar los cambios o ajustes que sean necesarios, con el fin de establecer mejoras al plan de acción.

2. Sistema de Orientación y/o Apoyo (SOA):

El Sistema de Orientación y/o Apoyo tiene las siguientes funciones:

- Realizar entrevistas de apoyo a los/as funcionarios/as universitarios/as y académicos/as cuando estos lo requieran, basándose en una pauta breve elaborada previamente.
- Generar y/o activar las redes de apoyo para la derivación de casos y seguimiento.
- Entregar información respecto a prevención del consumo de drogas y alcohol.
- Mantener un registro de preguntas y respuestas sobre prevención del consumo de drogas y alcohol en la organización.

Respetando el principio de **confidencialidad**, el presente mecanismo de orientación y apoyo estará disponible y se brindará a todo aquel/lla funcionario/a que:

- a) Necesite información u orientación vinculada al consumo de riesgo y/o dependencia de drogas y/o alcohol de algún familiar o tercero.
- b) De forma voluntaria se declare como consumidor de riesgo de drogas, y/o dependiente, y solicite apoyo para realizar un tratamiento y rehabilitación.

El Sistema de Orientación y Apoyo dispuesto estará conformado/integrado por profesionales, del área de calidad de vida de la Unidad de desarrollo organizacional (UDO) perteneciente a la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.



2.1 Procedimiento:

El procedimiento básico para acceder al SOA, será el siguiente:

2.1 El/la funcionario/a que lo requiera deberá solicitar una entrevista con asistente social de la unidad de desarrollo organizacional.

2.1 Si se tratase de una solicitud de orientación vinculada al consumo de riesgo y/o dependencia de drogas y/o alcohol de algún familiar o tercero¹, se proveerá de acuerdo con los recursos internos o aquellos externos que se pueda gestionar o movilizar en la red preventiva o de tratamiento y rehabilitación disponibles.

2.1 Si la solicitud consiste en ayuda o apoyo para el/la propio/a funcionario/a, deberá ser evaluado clínicamente con un profesional especialista, de modo de realizar un diagnóstico médico, y además sugerir algún plan de tratamiento o rehabilitación que fuese necesario. El funcionario o funcionaria será orientado para acceder a la red de salud pública o centro de rehabilitación, según sea su sistema previsional.

2.1 De acuerdo con lo sugerido por el profesional especialista, si fuese necesario llevar a cabo alguna terapia, o plan de tratamiento y/o proceso de rehabilitación -y en el caso de que el/la funcionario/a muestre la intención voluntaria de adherirse a este beneficio- se le otorgará a sola condición de que genere un compromiso escrito y formal con la organización.

2.1 En el compromiso se establecerán todas las condiciones y facilidades requeridas para el caso, explicitando que el/la funcionario/a conservará su puesto de trabajo, lo que no exime a este de medidas disciplinarias e inclusive su desvinculación o despido en el caso de incumplimiento de los acuerdos establecidos.

Los procesos de tratamiento y rehabilitación por su naturaleza compleja no pueden delimitarse en espacio y/o tiempo, por lo que será además responsabilidad de los integrantes del Sistema de Orientación y Apoyo (SOA) y/o Equipo Preventivo Coordinador (EPC), realizar un acompañamiento y seguimiento a la evolución del/la funcionario/a y su grupo familiar, estableciendo contacto con el(los) profesional(es) tratante(s), de modo de resguardar el adecuado proceso de recuperación y tomar las medidas laborales que sean necesarias de acuerdo a la opinión de los especialistas, considerando medidas laborales o administrativas tales como la flexibilidad horaria y reubicación laboral temporal si fuere necesario.

Los procesos de rehabilitación se financiarán de acuerdo con la previsión de salud que tenga cada funcionario/a y de los seguros de salud que este haya contratado.

¹ El apoyo social a la red de apoyo o terceros, consistente en la orientación frente al consumo de alcohol, drogas u otras sustancias se extenderá a: hijos, padres, hermanos, pareja.



IV. PROCEDIMIENTOS NORMATIVOS Y REGLAMENTARIOS.

1. PROHIBICIONES y RECOMENDACIONES:

1.1 Drogas ilegales

- No se permitirá la venta, consumo y/o distribución de drogas ilícitas por parte de las/los trabajadoras/es de la organización en jornada laboral.
- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel/lla trabajador/a que evidencie, o se presuma, manifiestos signos de consumo de drogas ilícitas. Para lo anterior, corresponde a la jefatura determinar los manifiestos signos de consumo, dando aviso al director de Gestión y Desarrollo de Personas. En caso de que la jefatura incurra en los signos de consumo, las y los funcionarios de su dependencia podrán alertar de dicha situación al director de Gestión y Desarrollo de Personas, resguardando la confidencialidad del/de la funcionario/a que dé aviso.
- Se deja especial constancia que el tráfico y comercialización de drogas, como también inducir al consumo por cualquier medio (uso, posesión, distribución y venta de drogas ilícitas), en el lugar de trabajo, al igual que en cualquier espacio de la sociedad reviste características de delito y es sancionado penalmente por la Ley N°20.000.
- Se establece como inhabilidad para desempeñar altos cargos en la Administración Pública (director de servicio, hasta el grado de jefe de división o su equivalente), el ser consumidor dependiente de drogas ilegales (Ley N° 20.000).

1.2 Drogas Legales:

1.2.1 Alcohol:

- No se permitirá el consumo de alcohol por parte de las/los trabajadoras/es en recintos universitarios, salvo en aquellos casos donde protocolarmente sea procedente.
- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel/lla trabajador/a con evidentes signos de consumo de alcohol.
- No se permitirá la venta de bebidas alcohólicas dentro de la organización.

1.2.2 Tabaco:

- Se prohíbe fumar en las dependencias cerradas de la Universidad, tales como: oficinas, laboratorios, salas de clases, baños, comedores, talleres, bibliotecas, entre otros, incluyendo espacios abiertos adyacentes a materiales combustibles e inflamables y/o explosivos. Se prohíbe fumar en recintos cerrados y aquellos abiertos en que la Universidad haya establecido expresamente la prohibición.





1.2.3 Medicamentos:

- Solo se permitirá el uso de medicamentos psicotrópicos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos o similares) en aquellos casos en que este consumo esté prescrito por un profesional médico.
- La recomendación al/a la trabajador/a que se encuentre bajo un tratamiento con medicamentos de este tipo, y de otro que altere de alguna manera su estado de conciencia o motricidad, y que, por lo tanto, pueda interferir en su desempeño laboral, debe informar oportunamente esta situación a la jefatura directa. Esta medida tiene por objetivo prevenir eventuales accidentes.

2. **SANCIONES:**

El incumplimiento debidamente acreditado a las prohibiciones a las que hace referencia el presente documento será sancionado de conformidad con la normativa legal y reglamentaria vigente, sin perjuicio de las eventuales responsabilidades penales que pudieran verificarse.

3. **SOBRE CONTROL DE SUSTANCIAS:**

El control del consumo de sustancias o drogas estupefacientes, psicotrópicas ilegales se realizará de conformidad con las disposiciones del decreto N°1215, de 2006, del Ministerio del Interior o la norma que lo reemplace.

V. **SOBRE LOS ALCANCES DE LA POLÍTICA.**

La Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral se aplica a todo el personal universitario, académico y a prestadores de servicios a honorarios de la organización, sin excepciones y rige a contar de su validación interna por parte de las autoridades, quedando anexa en la Reglamentación Interna y, por lo tanto, formando parte de la relación contractual de las y los trabajadores con la institución.

VI. **RESPONSABILIDADES.**

1. **Compromiso Institucional**

A modo de asegurar el cumplimiento de la **Política Preventiva de Calidad de Vida Laboral sobre el Consumo de Drogas y Alcohol**, la universidad se compromete a evaluar permanentemente los recursos disponibles que puedan ser requeridos para la implementación anual **del Plan de Acción Preventivo** en la organización.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/UHXIOW-705>

2. Rol Equipo Preventivo Coordinador (EPC) y Sistema de Orientación y Apoyo (SOA):

En su conjunto, serán responsables de asegurar la implementación del **Plan de Acción Preventivo**, y de velar por la adecuada aplicación de los procedimientos establecidos en los casos de consumo de riesgo o problemático de los que tenga conocimiento, de acuerdo con la presente política.

3. Rol de las y los Trabajadores:

Para que la presente política sea efectiva, todos y cada uno de las y los trabajadores de la organización deben asumir el compromiso de respetar, apoyar y difundir la Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral.



Osvaldo Corrales Jorquera
Rector
Universidad de Valparaíso

UNIVERSIDAD DE
VALPARAISO
Ley 19.799 - Documento Electrónico

DOCUMENTO ELECTRÓNICO - NO IMPRIMIR

Carlos Colihuechún Brevis
Director Regional
SENA

Fecha de validación/ratificación: _____

daniela
alfarera
montecristi
os
espinosa

Maria
Soledad
Narea
Veas



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/UHXIOW-705>