

**CURSADO
CON ALCANCE**

TEMUCO, 20/04/2020

RESOLUCION EXENTA 0780

VISTOS: Los DFL N°s 17 y 156 de 1981, D.S. N°242 de 2018, todos los del Ministerio de Educación, D.U. N°314 de 2010.

CONSIDERANDO

La Universidad de La Frontera es una institución de Educación Superior estatal y autónoma, socialmente responsable, ubicada en la Región de La Araucanía. Tiene como misión contribuir al desarrollo de la región y del país mediante la generación y transmisión de conocimiento, la formación integral de profesionales y postgraduados, y la promoción de las artes y de la cultura. Asume compromiso con la calidad y la innovación, con el respeto por las personas, el entorno y la diversidad cultural, con la construcción de una sociedad más justa y democrática.

En la Universidad de La Frontera las personas son un elemento clave, entendiendo que el desarrollo de las instituciones se logra con el impulso de cada uno de sus integrantes.

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

De acuerdo a lo anterior, la prevención del consumo de drogas y/o alcohol será entendida por nuestra Universidad 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 todos funcionarios/as, trabajadores/as a honorarios y ad honorem, en adelante colaboradores/as¹, 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 elaborada por un equipo representativo de todos los colaboradores/as de la Universidad, de forma consensuada, 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.



R E S U E L V O

TENIENDO PRESENTE LO SEÑALADO en los considerandos de la presente resolución, se declara que la Universidad de La Frontera se adhiere a la Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de la Vida Laboral de los Funcionarios y Funcionarias de la Universidad de la Frontera:

II. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

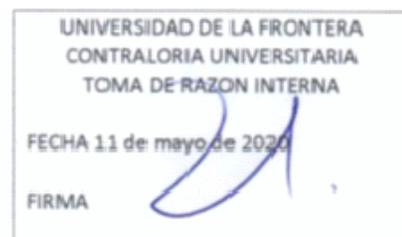
Los principios orientadores de la presente política son:

- a) La Universidad toda 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 Universidad, reconoce que **el uso de sustancias ilícitas y el abuso del alcohol, puede afectar 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 orientada la institución; y por ende en la sociedad que se encuentra inserta.
- c) Reconocemos que existen condiciones laborales presentes en nuestra institución que pueden considerarse factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y/o alcohol. De acuerdo a esto la Universidad 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 todos nuestros colaboradores/as, e incorporar a sus familias 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 Universidad.■
- d) La institución en su conjunto considera **el consumo de drogas y/o alcohol, así como el consumo de fármacos no prescritos médicamente, o el abuso de estos, como una problemática de salud, y por consiguiente, la abordará sin discriminación alguna**, como cualquier otro problema de salud en el trabajo. De acuerdo a 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 acuerdos a los sistemas de apoyo u orientación dispuestos.■
- e) Se incentivará que **aquellos colaboradores/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 colaborador/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 le eximirá de medidas disciplinarias laborales estatutarias, contractuales y/o acciones legales o penales asociadas al consumo de drogas y/o alcohol, si correspondiere.

III. 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 todos los colaboradores/as de la Universidad, considerando sus opiniones a través de un diagnóstico participativo, mediante la aplicación de una Encuesta de Calidad de Vida Laboral.

**CURSADO
CON ALCANCE**



De acuerdo a 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 Universidad en relación a 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 institución y que involucran directa o indirectamente a las familias de los colaboradores/as, procurando incorporarla en aquellos aspectos que sean factibles.

La finalidad del plan de Acción se centra en:

- Que la Universidad 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 los colaboradores/as de la Universidad que estén en situación de consumo problemático dispongan 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 colaboradores/as, y aspectos reglamentarios y normativos en la materia.

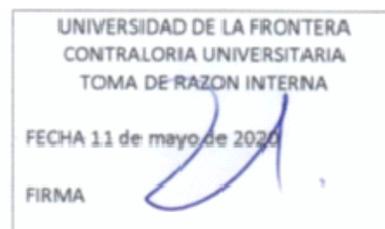
IV. PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS

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/a de Recursos Humanos.
- Jefe/a de División de Bienestar y Prestaciones Sociales.
- Director/a de la Clínica Psicológica.
- Jefe/a de División de Personal y Remuneraciones
- Asistente Social de la División de Bienestar de Personal.
- Psicólogo/a de la Dirección de Recursos Humanos.
- Asistente Social de atención de la Clínica Psicológica.
- Coordinador/a de Prevención de Riesgos.
- Jefe/a de oficina administrativa Facultad de Ciencias Agropecuarias y Forestales.
- Director/a de Finanzas y Recursos Humanos Facultad de Odontología.
- Director/a de Finanzas y Recursos Humanos Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales.
- Jefe/a o Encargado/a de Oficina administrativa de Facultad de Educación, Ciencias Sociales y Humanidades.

**CURSADO
CON ALCANCE**



- Jefe/a o encargado/a administrativo Facultad de Medicina.
- Jefe/a o encargado/a administrativo Facultad de Ingeniería y Ciencias
- Abogado/a de la Dirección de la Equidad de Género.
- Representante Departamento Salud Pública.
- Representante del Departamento de Trabajo Social.
- Representante Coordinación de Seguridad.
- Representante Áreas de Servicios.
- Encargado/a de Áreas Verdes.
- Representante AFUF.
- Representante AGA.
- Representante Centro de Secretarías.

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 a los requerimientos de cada caso.

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.

A su vez, se dispone que el Equipo Preventivo Coordinador contará con un Subcomité de Gestión, que actuará como facilitador, y será el encargado de convocar, coordinar y sistematizar el trabajo del EPC. Estará compuesto por el Director/a de Recursos Humanos, el Jefe/a de la División de Bienestar y Prestaciones Sociales, el Coordinador/a de Prevención de Riesgos, un Profesional Abogado/a de la Dirección de Equidad de Género, un/a profesional Asistente Social de Atención de la Clínica Psicológica y un/a profesional Asistente Social de la División de Bienestar de Personal.

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 colaboradores/as cuando éstos lo requieran, respecto de la prevención y/o consumo de drogas y alcohol.
- Generar y/o activar las redes de apoyo tanto públicas como privadas de tratamiento para la derivación de casos y su 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 institución.

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

- a) Necesite información u orientación vinculado 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 alcohol dependiente, y solicite apoyo para realizar un tratamiento y rehabilitación.

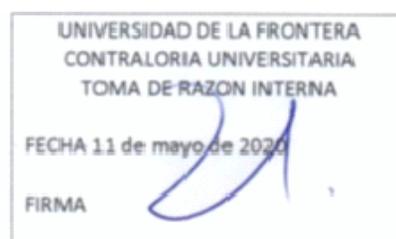
El Sistema de Orientación y Apoyo estará conformado/integrado por el Jefe/a de la División de Bienestar y Prestaciones Sociales, un/a profesional Asistente Social de la División de Bienestar del Personal con apoyo de un/a profesional Asistente Social de atención de la Clínica Psicológica.

2.1 Procedimiento:

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

- 2.1.1 La cobertura de acción que tendrá este Sistema involucra a todos los colaboradores/as, e integrantes de su grupo familiar.

**CURSADO
CON ALCANCE**



- 2.1.2 Si se tratase de una solicitud de orientación vinculada al consumo de riesgo y/o dependencia de drogas y/o alcohol de algún familiar, se proveerá de acuerdo a los recursos internos o aquellos externos que se pueda gestionar o movilizar en la red preventiva o de tratamiento y rehabilitación disponibles.
- 2.1.3 Si se tratase de una solicitud de orientación vinculada al consumo de riesgo y/o dependencia de drogas y/o alcohol para algún colaborador/a, este deberá ser evaluado por un profesional especialista, quien deberá realizar un diagnóstico para determinar su nivel de consumo, compromiso biopsicosocial, estadio motivacional y además sugerir algún plan de tratamiento o rehabilitación que fuese necesario. De esta forma si la evaluación da cuenta que requiere de tratamiento especializado y cuenta con motivación para esto, se activará la red pública de tratamiento (Convenio FONASA, SENDA, MINSAL) con quienes se han establecido redes de colaboración para la derivación. Ahora bien, si el colaborador/a no problematizara su consumo y este es perjudicial, se trabajará en un proceso de intervención breve enfocado a la motivación para el cambio, esperando su preparación para iniciar un tratamiento.
- 2.1.4 De acuerdo a lo anterior, si el profesional especialista derivara al colaborador/a a un proceso de terapia, o plan de tratamiento y/o proceso de rehabilitación y en el caso de que 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 Universidad.
- 2.1.5 En el compromiso se establecerán todas las condiciones y facilidades requeridas para el caso, explicitando que el colaborador/a conservará su puesto de trabajo. Sin embargo, como ya fue señalado, la sola participación en este tipo de programas no le eximirá de medidas disciplinarias laborales estatutarias, contractuales y/o acciones legales o penales asociadas al consumo de drogas y/o alcohol, si correspondiere.
- 2.1.6 Importante es señalar que la red de tratamiento para la rehabilitación del consumo de drogas y/o alcohol, opera para aquellos colaboradores/as que se encuentran afiliados a FONASA, en tanto para todos aquellos que utilicen el sistema privado de salud (ISAPRES) se establecerán redes y/o convenios con profesionales especialistas en la temática que pudieran realizar este proceso, sin perjuicio que el colaborador/a considere en forma voluntaria un cambio de su sistema salud.

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) realizar un acompañamiento y seguimiento a la evolución del colaborador/a y su grupo familiar, estableciendo contacto con el(los) profesional(es) tratante(s), de modo de resguardar el adecuado proceso de recuperación. Esto último, será autorizado por el colaborador/a en el compromiso suscrito con la Universidad.

Los procesos de rehabilitación se financiarán de acuerdo al sistema de salud y plan previsional con que cuente cada colaborador/a, y en el caso de los socios de la División de Bienestar y Prestaciones Sociales, podrán acceder a las ayudas disponibles.

V. PROCEDIMIENTOS NORMATIVOS Y REGLAMENTARIOS.

1. PROHIBICIONES y RECOMENDACIONES:

1.1 Drogas ilegales

- No se permitirá la posesión, venta, elaboración, consumo, porte y/o distribución de drogas ilícitas por parte de los colaboradores/as de la institución mientras se encuentre en su horario laboral y/o en el ejercicio de sus funciones, según lo establecido en Ley 20.000. Se exceptúa el porte y/o utilización de sustancias cuyo uso sea exclusivamente con fines académicos y/o investigativos, y que cuenten con la autorización competente.

**CURSADO
CON ALCANCE**



- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel colaborador/a que evidencie manifiestos signos de consumo de drogas ilícitas. Ante esta situación quien tome conocimiento de esta situación informará al equipo del Sistema de Orientación y Apoyo, quienes evaluarán la situación para informar y sugerir, según corresponda, al jefe superior del servicio la aplicación de la normativa del Estatuto Administrativo vigente, considerando antecedentes laborales, familiares y posibles recaídas, siendo esta última parte del proceso de tratamiento y rehabilitación.
- 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, en consideración a ellos esta conducta estará prohibida y será sancionada de acuerdo a la normativa vigente, procediendo la institución a denunciar el hecho a las autoridades, y tomar las medidas internas que considere necesarias.

1.2 Drogas Legales:

1.2.1 Alcohol:

- No se permitirá el consumo de alcohol por parte de los colaboradores/as en las dependencias de la Universidad, salvo excepciones determinadas por la autoridad superior, resguardando el consumo moderado. En caso de incumplimiento, se aplicarán sanciones que correspondan de acuerdo al estatuto administrativo.
- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel colaborador/a con evidentes signos de consumo de alcohol. Ante esta situación se reunirá el Sistema de Orientación y Apoyo, quienes evaluarán la situación para informar y sugerir, según corresponda, al jefe superior del servicio la aplicación de la normativa del Estatuto Administrativo vigente, considerando antecedentes laborales, familiares y posibles recaídas, siendo estas últimas, parte del proceso de tratamiento y rehabilitación.

1.2.2 Medicamentos:

- Se permitirá el uso de medicamentos psicotrópicos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos o similares) en aquellos casos en que este consumo este prescrito por un profesional médico y/o odontólogo, bajo receta médica. En estos casos el colaborador/a deberá cuidar que tales medicamentos no pasen a terceros.
- El colaborador/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.

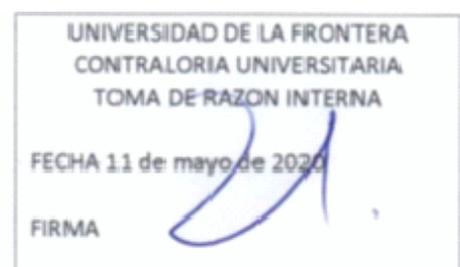
2. SANCIONES:

Los trabajadores y trabajadoras en su calidad de funcionarios públicos, en virtud del artículo 13 de la Ley N° 18.575, se encuentran afectos al principio de probidad, implicando una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado, cuya inobservancia acarrea las responsabilidades y sanciones que determinan la Constitución y las Leyes.

VI. SOBRE LOS ALCANCES DE LA POLÍTICA.

La Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral se aplica a todos los colaboradores/as de la Universidad 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 los funcionarios y funcionarias con la Universidad de La Frontera.

**CURSADO
CON ALCANCE**



VII. RESPONSABILIDADES.

1. Rol Autoridades/Directivos Universitarios:

Deberán asegurar el cumplimiento de la **Política Preventiva de Calidad de Vida Laboral sobre el Consumo de Drogas y Alcohol**, gestionando la disponibilidad de recursos humanos y/o financieros para la implementación anual del **Plan de Acción Preventivo** en la institución.

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 a la presente política.

3. Rol de los colaboradores/as:

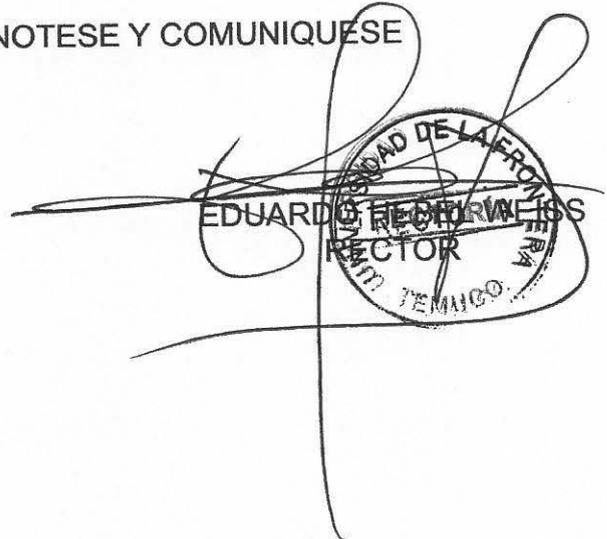
Para que la presente política sea efectiva, todos y cada uno de los colaboradores/as de la Universidad deben asumir el compromiso de respetar, apoyar y difundir la **Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral**.



PLINIO DURAN GARCIA
SECRETARIO GENERAL

- Vic. Adm. y Finanzas
- Dir. Recursos Humanos
- Div. de Bienestar de Personal

ANOTESE Y COMUNIQUESE



**CURSADO
CON ALCANCE**

UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
CONTRALORIA UNIVERSITARIA
TOMA DE RAZON INTERNA
RECEPCION LEGALIDAD 11 de mayo de 2020
RECEPCION CONTRALOR INTERNO 11 de mayo de 2020
FECHA TOMA DE RAZON 11 de mayo de 2020
FIRMA



**UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
CONTRALORÍA UNIVERSITARIA**

ORD. N° s/n Cont. U.

ANT.: Res. Exta. N° 780 de 20 de Abril de 2020.

MAT.: Cursa resolución con alcance.

TEMUCO, 11 de Agosto de 2020

DE: CONTRALOR UNIVERSITARIO

**A: SR.
PLINIO DURAN GARCIA
SECRETARIO GENERAL
UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA**

Esta Contraloría cursa la Res. Exenta señalada en el ANT. con alcance en cuanto cabe precisar que se toma de razón de la resolución solo en cuanto la misma se declara que se adhiere a una Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de la Vida Laboral de los Funcionarios y Funcionarias de la Universidad de la Frontera, no constituyendo esta, por ende, un acto de aprobación de la misma, ya que en tal caso ella debiera ser previamente aprobada por la Junta Directiva de esta Universidad.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.

**ROBERTO CONTRERAS EDDINGER
CONTRALOR UNIVERSITARIO**

RCE/pgm.

cc:

Dirección de Legalidad y de Auditoría

Archivo