



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

POLÍTICA PREVENTIVA DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

I. INTRODUCCIÓN DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

La Universidad del Bío-Bío, institución de educación superior, pública, estatal y autónoma, de carácter regional, tiene por visión ser **reconocida a nivel nacional como una Universidad estatal, pública, regional, autónoma, compleja e innovadora con énfasis en la formación de capital humano, vinculada al desarrollo sustentable de la Región del Biobío y que aporta a la sociedad del conocimiento y al desarrollo armónico del país.**

La Universidad del Bío – Bío se ha planeado, además, como misión:

- Formar profesionales de excelencia capaces de dar respuesta a los desafíos de futuro, con un modelo educativo cuyo propósito es la formación integral del estudiante a partir de su realidad y sus potencialidades, promoviendo la movilidad social y la realización personal.
- Fomentar la generación de conocimiento avanzado mediante la realización y la integración de actividades de formación de postgrado e investigación fundamental, aplicada y de desarrollo, vinculadas con el sector productivo, orientadas a áreas estratégicas regionales y nacionales.
- Contribuir al desarrollo armónico y sustentable de la Región del Biobío, a través de la aplicación del conocimiento, formación continua y extensión, contribuyendo a la innovación, productividad y competitividad de organizaciones, ampliando el capital cultural de las personas, actuando de manera interactiva con el entorno y procurando la igualdad de oportunidades.
- Desarrollar una gestión académica y administrativa moderna, eficiente, eficaz y oportuna, centrada en el estudiante, con estándares de calidad certificada que le permiten destacarse a nivel nacional y avanzar en la internacionalización.

Los valores instituciones son

1. Responsabilidad y compromiso social
2. Pluralismo y convicción democrática
3. Excelencia
4. Libertad del conocimiento y búsqueda de la verdad.

En consideración a los propósitos de la Universidad y conscientes de los riesgos que implica el uso de drogas en los lugares de trabajo y de la responsabilidad social que tiene la *organización* 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 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 todos los trabajadores, 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.***





UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

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 trabajadores de la organización, 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.

II. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Los principios orientadores de la presente política son:

- a) La organización 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 organización, y por lo tanto todos sus trabajadores reconocen que **el uso y abuso de drogas y alcohol, afecta la calidad de vida laboral**, ya que impacta en la salud y seguridad del trabajador, su vida familiar, en la calidad de su trabajo, productividad, y en los servicios o productos a los que esta orientado la organización; y por ende en la sociedad que se encuentran 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 a 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 todos nuestros trabajadores, e incorporar a las familias de los trabajadores 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 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 trabajadores 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.





UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

- f) Todo trabajador 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 trabajador 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.

III. CONTENIDOS Y OBJETIVO DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Esta Política Preventiva consta, como parte fundamental, de un Plan de Acción Preventivo, el cual ha sido formulado de manera participativa por un equipo representativo de todos los trabajadores, considerando sus opiniones a través de un diagnóstico participativo, mediante la aplicación de una Encuesta de Calidad de Vida Laboral.

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 organización 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 adjunto 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 de los trabajadores, procurando incorporarla 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 los trabajadores y trabajadoras 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 trabajadores, y aspectos reglamentarios y normativos en la materia.



IV. PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVO

DIMENSIÓN	VARIABLE	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	REQ. DE CERT.	ACTIVIDAD PROPUESTA	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	Fecha de realización (mes)	Responsable(s)	Recurso(s)	Público objetivo	Indicador	Verificadores de la actividad
Dimensión Individual	Percepción de Riesgo	Difusión y sensibilización	C1	Desarrollo de jornada(s) de sensibilización en prevención del consumo de drogas y alcohol (<i>esta actividad puede ser realizada por el EPC.</i>)	Sensibilizar a los trabajadores respecto al consumo de drogas y alcohol y la importancia de prevenir su consumo en espacios laborales.	Agosto	EPC	DEPTO. BIENESTAR, RRHH, UNIVERSIDAD AD SALUDABLE	Trabajadores	N° de jornadas realizadas/N° de jornadas planificadas N° de trabajadores sensibilizados/N° total de trabajadores	Programa de la jornada Listado de asistentes Ficha de evaluación de la jornada Registro fotográfico
	Percepción de Estado de Salud	Difusión y sensibilización	C1	Desarrollo de jornada(s) de reflexión sobre la importancia de cuidar la salud, con foco en la promoción de la salud, los factores protectores y la prevención de factores de riesgo.	Generar espacios de reflexión en torno al cuidado de la salud, tanto en el individuo como en la organización.	Agosto	EPC	DEPTO. BIENESTAR, RRHH, UNIVERSIDAD AD SALUDABLE	Trabajadores	N° de jornadas realizadas/N° de jornadas planificadas N° de trabajadores que participan/N° total de trabajadores	Programa de la jornada Listado de asistentes Ficha de evaluación de la jornada Registro fotográfico

Dimensión Organizacional - Subdimensión laboral	Factores Psicosociales	Desarrollo de habilidades	C2	Desarrollo de Taller(es) de Desarrollo Personal y Autoestima (manejo de emociones), (Se recomienda desarrollar un mínimo de 3 módulos temáticos por cada taller).	Reconocer y expresar emociones en el contexto laboral / Fortalecer y/o mejorar la autoestima y el rol del individuo como trabajador.	Octubre	EPC	RRHH DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTUDIANTIL	Trabajadores	N° de talleres realizados/N° de talleres planificados N° de trabajadores que participan/N° total de trabajadores	Programa del Taller y sus módulos Listado de asistentes Ficha de evaluación del Taller Pauta cualitativa de autoevaluación de cumplimiento de objetivos de los módulos Registro fotográfico
	Satisfacción laboral	Desarrollo de habilidades individuales	C2	Desarrollo de Taller(es) de Comunicación Efectiva (Se recomienda desarrollar un mínimo de 3 módulos temáticos por cada taller).	Aprender estrategias de comunicación efectiva para ser aplicadas en sus puestos de trabajo.	Junio	COMITÉ BIPARTITO	COMITÉ BIPARTITO	Trabajadores	N° de talleres realizados/N° de talleres planificados N° de trabajadores que participan/N° total de trabajadores	Programa del Taller y sus módulos Listado de asistentes Ficha de evaluación del Taller Pauta cualitativa de autoevaluación de cumplimiento de objetivos de los

Dimensión Organizacional - Subdimensión Organizacional	Acceso a Información sobre Drogas y Alcohol	Difusión y sensibilización	O	Lanzamiento de la Política Preventiva validada.	Dar a conocer la política preventiva validada como resultado de la implementación del programa Trabajar con Calidad de Vida.	Marzo	EPC	RRHH DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTUDIANTIL	Trabajadores	1 Lanzamiento de la política preventiva realizado/1 Lanzamiento de la política preventiva planificado	módulos Registro fotográfico Invitación a los trabajadores y/o agentes externos al lanzamiento (dependiendo del medio que se utilice) Registro fotográfico
			C	Gestión para incorporación de la política preventiva en reglamentos internos (reglamento interno o en política de recursos humanos).	Formalizar la política preventiva dentro de los procedimientos internos de la organización.	Junio	DEPTO. RRHH	Trabajadores	N° de actividades de gestión realizadas/N° de actividades de gestión planificadas	Carta Gantt con planificación de gestión Documento que oficializa la incorporación de la política preventiva en políticas o reglamentos internos	

C1	<p>Difusión de la Política Preventiva a los trabajadores (a través de paneles informativos, mails, boletines, intranet, charlas, reuniones informativas, afiches, videos, volantes, dípticos o trípticos, etc.).</p>	<p>Dar a conocer los contenidos y procedimientos de la política preventiva del consumo de drogas y alcohol.</p>	<p>Marzo</p>	<p>EPC</p>	<p>RRHH DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTUDIANTIL</p>	<p>Trabajadores</p>	<p>N° de actividades de difusión realizadas/N° de actividades de difusión planificadas</p>	<p>Registro y documentos de medios de difusión utilizados Registro digitalizado (pdf) del material de difusión entregado</p>
C	<p>Entrega de la Política Preventiva a cada uno de los trabajadores de la organización.</p>	<p>Entregar la política preventiva a todos los trabajadores de la organización.</p>	<p>Marzo</p>	<p>RRHH</p>	<p>RRHH</p>	<p>Trabajadores</p>	<p>N° de trabajadores que reciben la política preventiva/N° total de trabajadores</p>	<p>Estrategia para la entrega de la política preventiva Registro de distribución y entrega de la política preventiva</p>

O	<p>Difusión de resultados del diagnóstico de Calidad de Vida Laboral.</p>	<p>Reforzar la importancia de la calidad de vida laboral y el desarrollo de una cultura preventiva dentro de la organización.</p>	<p>Marzo</p>	<p>RRHH EPC</p>	<p>RRHH</p>	<p>Trabajadores</p>	<p>N° de actividades realizadas/N° de actividades de difusión planificadas</p>	<p>Registro y documentos de medios de difusión utilizados Registro digitalizado (pdf) del material de difusión entregado</p>
C1	<p>Entrega de material informativo respecto los efectos, riesgos y consecuencias del consumo de tabaco, alcohol, marihuana, cocaína, pasta base, inhalables, tranquilizantes, extasis, etc. (a través de paneles informativos, mails, boletines, intranet, charlas, reuniones informativas, afiches, videos, volantes, dípticos o trípticos, etc.).</p>	<p>Dar a conocer información en torno al consumo de sustancias, sus efectos, riesgos y consecuencias.</p>	<p>Enero a Diciembre</p>	<p>EPC</p>	<p>SENDA RRHH</p>	<p>Trabajadores</p>	<p>N° de actividades realizadas/N° de actividades de difusión planificadas</p>	<p>Registro y documentos de medios de difusión utilizados Registro digitalizado (pdf) del material de difusión entregado</p>

		<p>(el material debe ser específico para cada tipo de sustancias escogido para su difusión en relación a los resultados de percepción de riesgo. También es factible calendarizar la entrega de material a lo largo del año).</p>	<p>Incentivar el autocuidado personal y la promoción de estilos de vida saludables en el trabajador.</p>	<p>Marzo a noviembre</p>	<p>DEPTO. BIENESTAR, UNIVERSIDAD SALUDABLE, DIRECCION DE DESARROLLO ESTUDIANTIL</p>	<p>RRHH, UNIVERSIDAD SALUDABLE</p>	<p>Trabajadores</p>	<p>N° de iniciativas de promoción de la salud y autocuidado realizadas/N° de iniciativas de promoción de la salud y autocuidado planificadas N° de trabajadores que participan/N° total de trabajadores</p>	<p>Programa de iniciativas de promoción de la salud y autocuidado Listado de participantes (si aplica) Registro digitalizado (pdf) del material utilizado (si aplica) Registro fotográfico</p>
<p>Promoción de Estilos de Vida Saludables</p>	<p>Acciones organizacionales preventivas C1</p>	<p>Iniciativas de promoción de la salud y autocuidado (campana de incentivo a la alimentación saludable, charlas nutricionales, ferias saludables, suscripción con gimnasios, etc.).</p>							

<p>Apoyo Organización al ante Consumo</p>	<p>Acciones organizacionales preventivas</p>	<p>C</p>	<p>Gestión para la integración laboral de usuarios de centros de tratamiento (evaluación de puestos de trabajo).</p>	<p>Generar espacios de integración laborales de personas que han egresado de un centro de tratamiento.</p>	<p>Abril a Julio</p> <p>RRHH</p> <p>SENDA RRHH</p> <p>Organización</p>	<p>N° de actividades de gestión realizadas/N° de actividades de gestión planificadas</p> <p>N° de puestos de trabajo evaluados/N° de puestos de trabajo disponibles</p> <p>N° de cupos de integración laboral otorgados/N° de cupos de integración laboral disponibles</p>	<p>Carta Gantt con planificación de gestión de actividades</p> <p>Informe de evaluación de puestos de trabajo aptos para la integración de usuarios de centros de tratamiento</p> <p>Documento que formaliza la cantidad de cupos de integración laboral disponibles para otorgar</p>
<p>C</p>	<p>Gestión para el apadrinamiento de MIPE en actividades preventivas.</p>	<p>C</p>	<p>Generar espacios de integración de trabajadores de MIPE en actividades preventivas.</p>	<p>Octubre</p> <p>EPC</p> <p>RRHH</p> <p>Organización</p>	<p>N° de actividades de gestión realizadas/N° de actividades de gestión planificadas</p> <p>N° de MIPE apadrinadas/N° de MIPE posibles de apadrinar</p> <p>N° de actividades de</p>	<p>Carta Gantt con planificación de gestión de actividades</p> <p>Informe de evaluación de actividades de apadrinamiento</p>	



Certificación Espacio Laboral Preventivo Nivel Intermedio	C	Entrega informes trimestrales de seguimiento a SENDA: Acciones preventivas planificadas y realizadas (marzo, junio, septiembre, diciembre)	Requisitos complementarios para la Certificación de Espacio Laboral Preventivo: Nivel Intermedio o Avanzado.	Marzo- Junio- Septiembre -Diciembre	EPC	RRHH	Organización	N° de informes de seguimiento/4 informes de seguimiento	4 Documentos de seguimiento validados por la organización
	C	Segunda Aplicación de la Encuesta de Calidad de Vida Laboral y elaboración de nuevo Plan de Acción (proyección 2 años).		Enero- Marzo 2014	EPC - SENDA	RRHH	Organización	N° de trabajadores que contestan la ECVL/N° total de trabajadores	Encuestas en Sistema - Plan de Acción Validado por la organización



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

V. 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 siguiente miembros que ocupen los cargos:

- Representante de la Dirección de Recursos Humanos
- Representante del Departamento de Personal. Sede Concepción
- Representante del Departamento de Personal, Sede Chillán
- Representante del Departamento de Bienes y Servicios, Sede Concepción
- Representante del Departamento de Bienes y Servicios, Sede Chillán
- Representante del Departamento de Bienestar de Personal, Sede Concepción
- Representante de Sección de Bienestar de Personal, Sede Chillán
- Representante del Comité Paritario, Sede Concepción
- Representante del Comité Paritario, Sede Chillán
- Representante del Departamento de Deportes, Actividad Física y Recreación, Sede Concepción
- Representante del Departamento de Deportes, Actividad Física y Recreación, Sede Chillán
- Representante de la Asociación de Académicos de Concepción
- Representante de la Asociación de Académicos de Chillán
- Representante de la Asociación de Funcionarios No Académicos. Concepción
- Representante de la Asociación de Funcionarios No Académicos de Chillán
- Representante de la Dirección de Desarrollo Estudiantil, mesa Promosalud
- Representante de la Dirección de Desarrollo Estudiantil, Departamento de Salud Estudiantil.
- Representante de la Unidad de Prevención de Riesgos, Sede Concepción
- Representante de la Unidad de Prevención de Riesgos, Sede Chillán
- Representante del Círculo de Secretarías, Sede Concepción
- Representante del Círculo de Secretarías, Sede Chillán

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.

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 trabajadores cuando éstos lo requieran, en base a pauta breve elaborada previamente.
- Generar y/o activar las redes sociales 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.





UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Respetando el principio de **confidencialidad**, el presente mecanismo de orientación y apoyo estará disponible y se brindará a todo aquel trabajador 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 dependiente, y solicite apoyo para realizar un tratamiento y rehabilitación.

El Sistema de Orientación y Apoyo dispuesto estará conformado/integrado por integrantes del Departamento de Bienestar de Personal de ambas sedes y de la Unidad de Psicología de la Dirección de Recursos Humanos, quienes serán los responsables de la orientación, acogida y gestión de apoyo.

2.1 Procedimiento:

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

- 2.1.1 El trabajador que lo requiera deberá solicitar una entrevista con cualquiera de los integrantes del sistema de orientación y apoyo.
- 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 o tercero, 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. La cobertura de acción que tendrá el Sistema de Orientación y Apoyo involucra a todos los trabajadores (Planta, Contrata y Honorarios) e integrantes de su grupo familiar. En caso de servicios de terceros, contratados bajo la modalidad de "Empresas Contratista" o "Empresas de Servicios Transitorios", se incluirá en la licitación y en el contrato respectivo, la exigencia de dar orientación y apoyo a sus trabajadores, consecuente con la política interna de la Universidad del Bío - Bío.
- 2.1.3 Si la solicitud consiste en ayuda o apoyo para el propio trabajador, este 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, derivándolo a la red de apoyo (sistema de salud que posea el trabajador, programas especiales de las mutualidades o red de salud pública correspondiente a la comuna del trabajador o su familia)
- 2.1.4 De acuerdo a 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 trabajador 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.
- 2.1.5 En el compromiso se establecerán todas las condiciones y facilidades requeridas para el caso, explicitando que el trabajador conservará su puesto de trabajo, lo que no exime a éste 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 trabajador 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.





UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Los procesos de rehabilitación se financiarán a través: *de la Red de Salud Pública disponible o de las Instituciones de Salud Previsional de los trabajadores, beneficios de cobertura de salud con que cuente cada trabajador y, en el caso de los afiliados al Servicio de Bienestar del Personal de ambas sedes, podrán disponer, según sus recursos, de ayuda o beneficios tales como préstamos sociales o de salud, o hacer uso de convenios con instituciones especializadas, como centros de tratamiento.*

VI. 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 trabajadores de la organización.
- 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 organización a denunciar el hecho a las autoridades, y tomar las medidas internas que considere necesarias.
- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel trabajador que evidencie, o se presuma manifiestos signos de consumo de drogas ilícitas. Ante esta situación, se reunirá el Equipo Preventivo Coordinador y el Sistema 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.
- En caso de existir consumo por parte de trabajadores externos o contratistas, se tomará contacto con la empresa con el fin de exigir que se aplique la normativa suscrita en el contrato, respecto a la Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol, y Calidad de Vida Laboral.
- 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 los trabajadores en las dependencias de la organización, salvo excepciones determinadas por la autoridad superior, resguardando el consumo moderado. En caso de incumplimiento, se aplicarán sanciones que van desde amonestaciones verbales o anotaciones de demérito.
- No se permitirá la posesión, venta, elaboración, consumo, porte y/o distribución de drogas lícitas por parte de los trabajadores de la organización.



- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel trabajador con evidentes signos de consumo de alcohol.
- No se permitirá la venta u obsequios, premios u otros que consistan en bebidas alcohólicas dentro de la organización.

1.2.2 Tabaco:

- No se permitirá el consumo de Tabaco por parte de los trabajadores en las dependencias de la organización, tales como oficinas, salas de clase, laboratorios y otros espacios cerrados.

1.2.3 Medicamentos:

- Sólo se permitirá el uso de medicamentos psicotrópicos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos o similares) solo en aquellos casos en que este consumo este prescrito por un profesional médico y bajo receta médica. En estos casos el trabajador deberá cuidar que tales medicamentos no pasen a terceros.
- La recomendación al trabajador 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 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. Entre sus indicaciones están las establecidas en las letras g) e i) del artículo 61 de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, ello por cuanto los servidores públicos se encuentran obligados a observar, por una parte, el principio de probidad administrativa, y por otra, una vida social acorde con la dignidad del cargo.

Las sanciones administrativas que derivan del incumplimiento de las obligaciones que pesan sobre los funcionarios de esta Institución, y están establecidas en el Título V del DFL N° 29; sin embargo, como lo establece el Artículo 120 del mismo cuerpo legal, la sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal, por lo que las acciones constitutivas de delito en que incurra un funcionario deberán ser denunciadas al Ministerio Público o ante la policía, según corresponda.

El funcionario público que, en razón de su cargo, tome conocimiento de alguno de los delitos contemplados en la ley 20.000 y omita denunciarlo al Ministerio Público, a los funcionarios de Carabineros de Chile o de la Policía de Investigaciones, o ante cualquier tribunal con competencia en lo criminal, será castigado con presidio menor en sus grados medio a máximo y multa de 40 a 400 unidades tributarias mensuales (Artículo 13, Ley N° 20.000).

Todo aquel funcionario que incurra en desacato de la reglamentación señalada en los numerales que contemplan prohibiciones sobre alcohol, tabaco y medicamentos, será sancionado de acuerdo a lo dispuesto en la reglamentación interna.





3. SOBRE CONTROL DE SUSTANCIAS:

Se establece la obligación de aplicar mecanismos de control de consumo a autoridades sujetas a inhabilidad. Los exámenes serán aleatorios, se aplicarán en forma reservada, resguardando la intimidad y dignidad de las personas. Sólo se admitirá como prueba de dependencia, la certificación médica basada en los exámenes pertinentes (Art.61, ley Nº 18.575).

VII. 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 trabajadores de la organización, sin excepciones, y rige a contar de su validación interna por parte del jefe superior del servicio, quedando anexa en la Reglamentación Interna y, por lo tanto, formando parte de la relación contractual de los trabajadores *con el organismo empleador*. Además esta política será aplicable y exigible en caso de servicios de terceros, contratados bajo la modalidad de "Empresas Contratista" o "Empresas de Servicios Transitorios".

VIII. RESPONSABILIDADES.

1. Rol Jefe Superior del Servicio:

Deberá 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 organización.

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

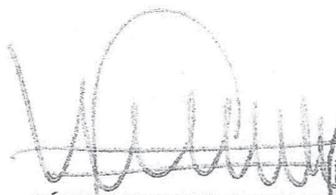
En su conjunto serán responsables de asegurar la implementación del **Plan de Acción Preventivo**, y de velar por la adecuada aplicación de los procedimientos establecidos en los casos de consumo de riesgo o problemático de los que tenga conocimiento de acuerdo a la presente política.

3. Rol de los Trabajadores:

Para que la presente política sea efectiva, todos y cada uno de 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.



JORGE BASTÍAS DOMÍNGUEZ
DIRECTOR REGIONAL
SENA SIDA BÍO-BÍO



HÉCTOR GUILLERMO GAETE FERRÉS
RECTOR
UNIVERSIDAD DEL BÍO - BÍO

