

**APRUEBA POLITICA PREVENTIVA DEL  
CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL Y  
CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL  
CENTRO DE FORMACION TECNICA DE LA  
REGION DE TARAPACA**

1

**6 DE AGOSTO DE 2020**

**DECRETO EXENTO N° 114**

**VISTOS:**

Lo dispuesto en la Ley N° 20.910, que crea quince Centros de Formación Técnica Estatales; en el D. F.L N°1 que aprueba Estatutos del Centro de Formación de la Región de Tarapacá; acuerdo del Directorio adoptado en 3ra sesión ordinaria de fecha 28 de julio 2020; Decreto N° 380/2017 del Ministerio de Educación que nombra al primer Rector del Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá; Resolución N°07 y 08 de 2019, de la Contraloría General de la República.

**CONSIDERANDO:**

- 1.** Que, mediante la ley N° 20.910 se creó el Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá, como persona jurídica de derecho público autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio cuya finalidad es otorgar títulos técnico nivel superior para estudiantes de la región.
- 2.-** Lo resuelto en sesión ordinaria, de fecha 28 julio de 2020, del Directorio del CFT de la Región de Tarapacá, que aprueba por unanimidad de los integrantes presentes, la Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral, presentada por el Rector y preparada por la Unidad de Personal de la Institución junto con Equipo Preventivo.
- 3.-**Que, la prevención 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.
- 4.-**Que corresponde al rector dictar los actos administrativos para la gestión del CFT.

## DECRETO:

**1.-APRUÉBESE** la **POLÍTICA PREVENTIVA DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL** del Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá, cuyo texto a continuación se transcribe y que fuera aprobado por el Directorio de la institución:

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

#### **CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE TARAPACÁ**

##### **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 el CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE TARAPACÁ 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*.

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 está orientada 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 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 abordara 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 acuerdo 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 y orientación dispuestos** en la presente política, siempre que se respeten los compromisos que se hayan establecido entre las partes.
- 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 OBJETIVOS DE LA POLITICA 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 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 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 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 avances 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. 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:

Miembros EPC	Cargo en la organización
Orlando Galleguillos Flores	Encargado de Personal y Cobranzas
Carolina Muñoz Zapata	Coordinadora de Vinculación y Relaciones Institucionales
Javier Úbeda Cabrera	Encargado de Deportes y Recreación
Camila Novoa Díaz	Coordinadora de Especialidad Prevención de Riesgos

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 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 estos 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.

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 por los integrantes del EPC.

## 2.1 Procedimiento:

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

2.1 El trabajador que lo requiera deberá solicitar una entrevista con cualquiera de los integrantes del sistema orientador de apoyo.

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 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.

2.1 Si la solicitud consiste en ayuda u 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. *En caso de que la organización no cuente con el profesional, se deberá derivar a la mutual o sistema de salud que posea la organización, o bien a la red de salud pública correspondiente a la comuna del trabajador.*

2.1 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 En el compromiso se establecerán todas las condiciones y facilidades requeridas para el caso, explicando que el trabajador 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 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.

Los procesos de rehabilitación se financiarán a través de la derivación del trabajador al organismo administrador del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o alguna red de apoyo que SENDA pueda ofrecer.

## 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 trabajadores de la organización.

No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel trabajador que evidencie, o se presuma manifiesta signos de consumo de drogas ilícitas.

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.

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 del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Tarapacá.

No se permitirá la posesión, venta, elaboración, consumo, porte y/o distribución de alcohol por parte de los trabajadores del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Tarapacá.

No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo a aquel trabajador con evidentes signos de consumo de alcohol.

No se permitirá la venta, premios u otros que consistan en bebidas alcohólicas dentro del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Tarapacá.

##### 1.2.2 Tabaco:

No se permitirá el consumo de tabaco por parte de los trabajadores en las dependencias del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Tarapacá.

##### 1.2.3 Medicamentos:

Solo se permitirá el uso de medicamentos psicotrópicos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos o similares) solo en aquellos casos en que este consumo esté 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 objeto 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 el reglamento interno de orden higiene y seguridad.

El funcionario público que, en razón de su cargo, tome conocimiento de alguno de los delitos contemplados en la Ley N°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).

## 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. Solo se admitirá como prueba de dependencia, la certificación médica basada en los exámenes pertinentes (Art.61, Ley N°18.575).

## 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 trabajadores de la organización sin excepciones y rige a contar de su validación interna por parte de las autoridades/gerencias, quedando anexa en la reglamentación interna y, por tanto, formando parte de la relación contractual de los trabajadores con el organismo empleador.

## VII. RESPONSABILIDADES

### 1. Rol Gerencia/Dirección

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 el Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Tarapacá.



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.

**2.-PUBLÍQUESE**, la presente política en la página web de la institución, sin perjuicio de las demás medidas de difusión, información, promoción que debe adoptar la Unidad de Personal para el pleno conocimiento de la comunidad CFT .

**ANÓTESE, PUBLÍQUESE, ARCHÍVESE**



JORGE ABNER VILLEGAS AHUMADA  
RECTOR  
CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DE TARAPACÁ



LETICIA ROBLES VALENZUELA  
FISCAL.

Distribución

Rectoría CFT Región Tarapacá (CE)  
Cc Dirección Académica  
Dirección Económica y Administrativa  
Fiscalía CFT  
Unidad Calidad, Certificación y Acreditación