

## DECRETO EXENTO N° 411

VALPARAÍSO, 19 de mayo de 2025

### VISTOS:

1° Lo dispuesto en los DFL N° 1 y 6, ambos de 1981; todos del entonces Ministerio de Educación Pública; en el DFL N° 28 de 2023 Ministerio de Educación; decreto exento N°1253 de 2017; decreto exento N°1546 de 2023 que fija las normas sobre control de juridicidad de la Contraloría Interna y supervisión legal de la Fiscalía General y, en el Decreto Supremo de Educación N° 167 de 2024.

### CONSIDERANDO:

1° El decreto exento 406 de 2025, que aprueba el acuerdo N° 3, adoptado en Sesión Ordinaria N° 431, de fecha 22 de abril de 2025, de la Honorable Junta Directiva de la Universidad de Valparaíso, cuyo texto es el siguiente: *“Por la unanimidad de sus miembros presentes en la sesión, la Junta Directiva de la Universidad de Valparaíso acuerda aprobar las Políticas Generales de la Universidad”*.

2° El oficio ordinario N° 19 de fecha 24 de abril de 2025 en que la Directora General de Desarrollo Institucional y Aseguramiento de la Calidad remite al rector los antecedentes para la tramitación del decreto correspondiente, relativo a la política general de salud mental y calidad de vida.

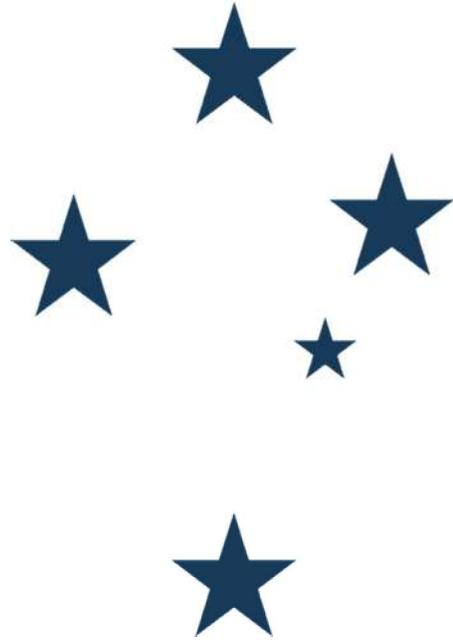
3° La conformidad expresada por el Vicerrector de Gestión Institucional, Director de Gestión y Desarrollo de Personas, Directora de Asuntos Estudiantiles y, de la Directora General de Desarrollo Institucional y Aseguramiento de la Calidad en el cuerpo del presente escrito.

### DECRETO:

I. **APRUEBASE** la política general de salud mental y calidad de vida, cuyo texto es el siguiente:

Inicio de la transcripción





# POLÍTICA GENERAL DE SALUD MENTAL Y CALIDAD DE VIDA

DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES  
DIRECCIÓN DE GESTION Y DESARROLLO  
DE PERSONAS



## CONTENIDO

1.	ANTECEDENTES GENERALES .....	4
2.	FUNDAMENTACIÓN .....	7
3.	PRINCIPIOS RECTORES .....	10
4.	OBJETIVOS .....	11
5.	ÁMBITOS DE APLICACIÓN O ALCANCE .....	12
6.	TEMPORALIDAD Y METODOLOGÍA .....	13
7.	LÍNEAS DE ACCIÓN .....	14
8.	GLOSARIO .....	16



## 1. ANTECEDENTES GENERALES

El presente documento corresponde a la política de salud mental y calidad de vida de la Universidad de Valparaíso, en la cual se abordan los fundamentos, alcances y desafíos en esta materia que sustentarán los planes de acción y/o protocolos destinados a incidir positivamente en el bienestar de toda la comunidad universitaria.

Para efectos de esta política, se entenderá el abordaje de la salud mental en sus diferentes líneas de intervención, a saber, promoción, prevención, tratativa y/o derivación.

Esta política es el resultado de un esfuerzo colaborativo entre la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) y la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP) de la Universidad de Valparaíso. En ella se evidencia el compromiso institucional por mejorar el bienestar integral de sus integrantes, por crear un entorno institucional saludable, y responder a los objetivos del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional (PDEI), al Modelo Educativo, a los lineamientos del Plan de Fortalecimiento de la institución y al proyecto ETHOS Identitario del Sistema de Universidades del Estado de Chile.

El enfoque principal de esta política se centra en el abordaje de la promoción y prevención en el ámbito de la salud mental, considerándolos elementos fundamentales en la percepción de calidad de vida de las personas. En este contexto, la OMS define calidad de vida<sup>1</sup> como “la percepción del individuo respecto de su posición en la vida, en el contexto de la cultura y sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones. Es un concepto amplio afectado de forma compleja por la salud física de la persona, el estado psicológico, nivel de independencia, relaciones sociales, creencias personales y su relación a características principales del ambiente”.

Por otro lado, respecto a salud mental, esta misma organización la define como “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”. Si bien ambos conceptos son definidos de manera independiente, se reconoce que la salud mental y la calidad de vida tienen una relación bidireccional y estrecha, puesto que ambas contribuyen al estado de bienestar “término que es cambiante según las perspectivas socioeconómicas, culturales, geográficas e históricas, donde confluyen factores como: economía, empleo, equidad, cohesión social, urbanización, normas y valores”<sup>2</sup>

Para efectos de la presente política se ha determinado acoger la conceptualización que propone Leonor Villacura (2010), quien ha definido calidad de vida universitaria como la percepción subjetiva que tiene un individuo respecto a su propia vida y existencia, asociadas a su condición de participante de una comunidad de estudios superiores, ya sea como estudiante, profesor/a o funcionario/a.

A nivel nacional, el Ministerio de Salud cuenta con el Plan Nacional de Salud Mental 2017-2025 que recoge los principales desafíos para dar respuesta a las necesidades de salud mental de la población. En este contexto, cabe señalar que, pese a los avances registrados en la pesquisa, acceso y calidad de los servicios de salud mental, la población chilena mantiene altas prevalencias de trastornos ansiosos, abuso y dependencia de sustancias y depresión. Por otro lado, las tasas de suicidio han descendido después de un ascenso preocupante, pero se mantienen en un número elevado, y las licencias médicas

<sup>1</sup>La gente y la salud ¿Qué calidad de vida? Foro mundial de la salud, Organización mundial de la salud 1996. Volumen 17.

<sup>2</sup>Ornelas Ramírez, A., & Ruíz Martínez, A. O. (2017). Salud mental y calidad de vida: Su relación en los grupos etarios. PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica, 9(2), 1-16.



por trastornos mentales ocupan el primer lugar como causa de reposo médico<sup>3</sup>. Por ende, el problema trasciende las buenas políticas y acciones emanadas desde la autoridad sanitaria, ya que se relaciona con lo que la OMS ha definido como los determinantes sociales de la salud.

Por su parte, el Ministerio de Educación constituye durante 2023 un “Consejo Asesor en Salud Mental para la Educación Superior”, instancia que cuenta con representación de las Instituciones de Educación Superior (IES), Centros de Formación Técnica (CFT), Institutos Profesionales (IP), representantes de organizaciones estudiantiles y miembros de la sociedad civil. Producto de este trabajo, durante mayo de 2024 se publica el documento “Recomendaciones y Orientaciones del Consejo Asesor en salud mental para la Educación Superior”, el cual se constituye como una propuesta en materia de bienestar y salud mental que sistematiza una serie de sugerencias y orientaciones para las IES en base a estrategias que orientan los planes o programas institucionales destinados a la promoción, prevención, intervención y derivación en materia de salud mental. El informe de recomendaciones permite, sin dudas, realizar mejoras y ajustes continuos a las acciones desarrolladas a nivel institucional que permitan una atención oportuna de los y las estudiantes que integran la Universidad de Valparaíso.

En el contexto del “Plan de Fortalecimiento de Universidades Estatales” nuestra institución se encuentra ejecutando dos iniciativas, las cuales establecen líneas de trabajo en común para el desarrollo de políticas promotoras de la calidad de vida para los y las estudiantes durante su vida universitaria (Proyecto ETHOS 1), y su segunda parte apunta a la generación de estrategias de apoyo y acompañamiento en materia de salud mental de los y las estudiantes (Proyecto ETHOS 2).

Por otra parte, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) indica que el 67% de los diagnósticos de enfermedades profesionales en 2022 estuvieron relacionados con la salud mental, un aumento significativo respecto al 52% en 2021. Este incremento es indicativo del creciente impacto de los problemas de salud mental en el ámbito laboral<sup>4</sup> (Informe Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022). Estos datos relevan la importancia de gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo y promover ambientes laborales saludables para mejorar la salud mental de las y los trabajadoras/es en Chile.

A nivel local, el 01 de julio de 2021 el rector de la Universidad de Valparaíso, Dr. Osvaldo Corrales Jorquera, convoca a un grupo de trabajo interdisciplinario de académicos y académicas con experticia en el ámbito de la salud mental, quienes conforman el Comité de Salud Mental, cuyo objetivo era consignar las primeras orientaciones de carácter institucional e integral para el abordaje de la salud mental en el contexto de la vida universitaria. En noviembre de 2021 el comité de salud mental presenta el documento denominado “Orientaciones para el abordaje de la salud mental y el bienestar en el contexto universitario”<sup>5</sup>, el cual sugiere un conjunto de acciones generales que permitan el avance hacia un plan institucional de promoción del bienestar y cuidado de la salud mental en todos los miembros que conforman la comunidad universitaria, visualizado como un eje transversal, tanto en los ámbitos de la docencia de pre/postgrado, investigación/innovación, vinculación con el medio y gestión. En ese marco, la institución ha dispuesto de diversas estrategias y líneas de acción para dar respuesta en esta materia, orientadas tanto para sus estudiantes como para sus funcionarios/as universitarios/as y académicos/as.

<sup>3</sup> Ministerio de Salud, Plan nacional de salud mental 2017-2025. Gobierno de Chile. 24 octubre 2017.

<sup>4</sup> <https://www.suseso.cl/605/w3-article-705997.html>

<sup>5</sup> Orientaciones para el abordaje de la salud mental y el bienestar en el contexto universitario. Comité de salud mental, Universidad de Valparaíso. 2021



En primer lugar, a nivel del trabajo con el estamento estudiantil, desde la creación del Servicio Médico y Dental de los Alumnos “SEMDA” en los años 80, la institución ha brindado prestaciones de atención clínica en salud mental hacia los y las estudiantes. Además, desde el año 2019 se produce una reestructuración en el enfoque del trabajo en esta materia, generando una estrategia colaborativa entre el equipo médico y psicosocial de SEMDA junto con el equipo de asistentes sociales del área de bienestar estudiantil, lo que da lugar al desarrollo e implementación de un nuevo Programa de Salud Mental de la DAE, que abarca variados dispositivos de apoyo, acompañamiento y seguimiento en esta materia.

Adicionalmente a ello, se ha creado en esta misma dirección el grupo de apoyo “Conectados UV”, que trabaja directamente en promoción de salud mental a través de estrategias de socioeducación de pares. Por último, desde el año 2022, en respuesta a las sugerencias del Comité de Salud Mental, se ha conformado la Comisión de Salud Mental en la cual participan miembros del equipo psicosocial de la DAE, expertos en salud mental e investigación de la Facultad de Medicina y representantes del estamento estudiantil, cuyo plan de trabajo contempla el desarrollo de instrumentos de pesquisa y detección temprana, la elaboración de un curso de autoformación en salud mental y la programación de instancias de promoción y prevención a ejecutarse durante el año 2024.

En segundo lugar, respecto al trabajo con el estamento de los/as funcionarios/as universitarios/as y académicos/as, la Universidad de Valparaíso se encuentra elaborando distintas estrategias que abordan la salud mental de sus trabajadores/as, principalmente desde dos aristas. La primera, vinculada a la salud mental como enfermedad profesional y el abordaje de esta, ocurre con apoyo e intervención de la mutualidad a la que la institución se encuentra adherida y tiene un nivel de avance más sistemático y definido. En la segunda se encuentran los problemas de salud mental derivados de situaciones particulares y/o personales, que de igual forma pueden repercutir en la esfera laboral del o la funcionario/a, y que sin duda requieren generar acciones que permitan acoger, orientar, reintegrar y acompañar a aquellos/as funcionarios/as universitarios/as y académicos/as afectados/as.

Adicionalmente, es importante relevar la creación en el año 2023 de la Unidad de Desarrollo Organizacional, dependiente de la DGDP, unidad que responde a la necesidad de dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en el PDEI en materia de gestión de personas y desarrollo organizacional, y cuyo objetivo primordial es el fortalecimiento del capital humano y mejoramiento de las condiciones laborales de las y los funcionarias/os universitarias/os y académicas/os de la universidad.



## 2. FUNDAMENTACIÓN

La Universidad de Valparaíso tiene como visión aspirar a ser reconocida como una institución estatal, regional, compleja, con proyección internacional, inclusiva, con perspectiva de género, formadora de personas de excelencia, con sentido social, que promueve la equidad, que cultiva y transfiere conocimiento innovador, con perspectiva interdisciplinaria, que aprende y contribuye al desarrollo sostenible de la región y del país<sup>6</sup>.

Para lograr el cumplimiento de esta visión, la universidad considera fundamental promover el bienestar general, respeto e inclusión hacia todos y todas quienes conforman su comunidad educativa, favoreciendo la calidad de vida y salud mental. Esta política se enmarca en el reconocimiento de la salud como un derecho humano fundamental, así como en las leyes específicas relacionadas, y además se alinea con las directrices nacionales e internacionales en materia de salud.

Desde el Ministerio de Salud, a nivel de salud mental, se dispone de la Ley N° 21.331 “Ley del reconocimiento y protección de los derechos de las personas en la atención en salud mental”, la que tiene por finalidad reconocer y proteger los derechos fundamentales de quienes presentan una enfermedad mental o discapacidad psíquica o intelectual, en especial su derecho a la libertad personal, a la integridad física y psíquica, al cuidado sanitario y a la inclusión social y laboral.

Por su parte, el Ministerio de Educación, a través del Informe de “Recomendaciones y Orientaciones del Consejo Asesor en Salud Mental para la Educación Superior<sup>7</sup>”, sugiere en el objetivo estratégico N°3 desarrollar estrategias integrales orientadas a promover el bienestar y la salud mental en todo el quehacer de las IES, con políticas, instrumentos y procesos que fomenten estilos de vida saludables y una buena convivencia al interior de las comunidades. A su vez, en el mismo Informe se plantean variadas recomendaciones en la materia, entre ellas la N°9 que sugiere “Implementar programas asociados al desarrollo y promoción de estilos de vida saludables, incentivando la actividad física y la higiene del sueño, habilitando espacios para la recreación y dando pie a otras medidas que propendan a la generación de entornos saludables para las personas”. Estos programas deben ser basados en evidencia científica y evaluados en su eficacia.

Por otro lado, la Universidad de Valparaíso en virtud de la conformación del Comité Asesor de Salud Mental en el año 2021 -constituido por académicos y académicas- emite un informe en el cual se plasman diversas sugerencias relacionadas con la temática de salud mental, las cuales transversalmente apuntan a la necesidad de ejecutar un trabajo coordinado y colaborativo a nivel institucional, con el objetivo de brindar una atención oportuna a los y las integrantes de la comunidad universitaria.

Desde el ámbito laboral se acogen directrices internacionales que se fundamentan en el Informe Mundial Sobre la Salud Mental de la OMS del año 2023, el que indica que “Las estrategias institucionales para promover y proteger la salud mental en el lugar de trabajo abarcan intervenciones que modifican las condiciones de trabajo para reducir la exposición del personal a los riesgos para la salud mental. Estos riesgos psicosociales pueden estar relacionados con la naturaleza del trabajo realizado, las características físicas, sociales o culturales del lugar de trabajo, o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras

<sup>6</sup> Orientaciones para el abordaje de la salud mental y el bienestar en el contexto universitario. Comité de salud mental, Universidad de Valparaíso. 2021.

<sup>7</sup> Ministerio de Educación, Subsecretaría de educación superior, Consejo Asesor en materia de Bienestar y Salud Mental en el Sistema de Educación Superior (2023). Recomendaciones y orientaciones del consejo asesor en salud mental para la educación superior. Gobierno de Chile.



cosas”<sup>8</sup>. Estas directrices van en sintonía con la Ley 16.744, referida a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuya aplicación hace referencia también a la prevención de riesgos psicosociales o a lo relacionado con el diagnóstico y tratamiento. Esta ley establece que las enfermedades profesionales deben ser diagnosticadas y tratadas adecuadamente. De acuerdo con esto último, cuando un problema de salud mental es considerado una enfermedad profesional derivada del entorno laboral, los/as funcionarios/as tienen derecho a recibir el tratamiento correspondiente. En lógica con lo anterior surge, a partir de esta misma ley, el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo, reconociendo así que se pueden desencadenar enfermedades de salud mental que se vinculan directamente con la esfera laboral, como lo son el estrés laboral crónico, la depresión, el *burnout*, entre otros.

A su vez, el Decreto N° 2<sup>o</sup> del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028, establece dentro de sus principios la importancia del "respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental". Por tanto, como institución pública la Universidad de Valparaíso tiene el deber de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluyendo la creación de ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

Entre otro de sus principios destaca el desarrollo de un enfoque preventivo de la salud en el trabajo, mediante la gestión de los riesgos laborales, priorizando la eliminación o el control de estos en su origen para asegurar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas que trabajan. Asimismo, se promueve el desarrollo de una cultura preventiva en el sistema educativo y formativo con el objetivo de mejorar las aptitudes y conductas de los/as trabajadores/as y de la sociedad en su conjunto, incorporando la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La Universidad de Valparaíso, en el marco del PDEI 2021-2030, releva la importancia de fortalecer permanentemente la trayectoria formativa de los/las estudiantes a través de los dispositivos de inserción, inclusión y acompañamiento, resguardando su éxito académico y salud mental, todo ello sumado al trabajo colaborativo de las redes y mesa técnica del CRUCH, CUECH y CRUV.

Así también, desde el punto de vista de las y los funcionarias/os, esta política tiene estricta vinculación con el objetivo de fortalecer y desarrollar el capital humano al interior de la UV. Para esto se hace imprescindible contar con planes de acción específicos que consideren distintas estrategias para promover la salud mental y los ambientes laborales saludables, y procurar que todos los procesos de gestión de personas consideren este ámbito.

Por otro lado, el nuevo modelo educativo UV incluye como uno de sus principios orientadores el bienestar de la comunidad universitaria, promoviendo ambientes de apoyo, interacción colaborativa y seguridad para los/las estudiantes, académicos/as y funcionarios/as universitarios/as con el objetivo de fomentar su desarrollo integral académico y personal. Esto implica la creación de políticas y programas con perspectiva de género que promuevan el bienestar psicoemocional, físico y social de la comunidad universitaria, así como la promoción de un ambiente de respeto, inclusión y valoración a la universidad.

<sup>8</sup> Informe mundial sobre salud mental. Transformar la salud mental para todos. Organización Mundial de la Salud; 2023.

<sup>9</sup> Decreto 2 Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo para el período 2024-2028



Específicamente, en el ámbito de los/as estudiantes también se releva, dentro de las dimensiones de la función formativa, el bienestar y apoyo estudiantil, comprometiéndose con la progresión y avance en sus diferentes trayectorias educativas con el despliegue de una serie de programas y sistemas de apoyo, tanto materiales como de soporte psicosocial.



### 3. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores que se consideran en esta política de salud mental y calidad de vida tienen un rol fundamental en la construcción de un entorno educativo y laboral de bienestar, inclusivo y equitativo. Estos principios son la base sobre la cual se promueve la plena trayectoria académica, personal, social y profesional de cada persona, independientemente de sus condiciones.

A continuación, se exploran los principios rectores que guían esta política:

- 3.1. Concepción del ser humano como un ser integral:** la Universidad de Valparaíso, comprometida con el bienestar de su comunidad, considera de manera primordial la integralidad de las personas en sus aspectos biológicos, psicológicos, sociales, espirituales y comunitarios, y así tratarlos como una integralidad indivisible en los diversos servicios de apoyo para la promoción, prevención y/o tratamiento.
- 3.2. Participación:** la Universidad de Valparaíso propicia la articulación de espacios de trabajo colaborativos y coordinados que fomentan la participación de los/as estudiantes, académicos/as y funcionarios/as universitarios/as en los ámbitos de la prevención, promoción, tratamiento y/o derivación.
- 3.3. Calidad de la atención:** la Universidad de Valparaíso vela por asegurar que la atención en materia de salud mental sea accesible, eficiente, oportuna, inclusiva, centrada en las personas, respetando su dignidad, privacidad y diversidad, propiciando entornos seguros y espacios de acceso a la información.
- 3.4. Intersectorialidad en la atención:** la institución promoverá y desarrollará un trabajo coordinado entre las redes internas y externas, las que se articularán con el objetivo de cubrir las necesidades asociadas a la atención de salud mental en la comunidad universitaria.
- 3.5. Autodeterminación y autonomía:** se reconoce la libertad y capacidad que tiene cada persona de tomar un rol activo en la búsqueda de su bienestar y en la capacidad de tomar sus propias decisiones informadas en salud y autocuidado.
- 3.6. Respeto a la diversidad e inclusión:** supone la aceptación igualitaria de cada persona, independiente de su género, raza, cultura, nivel socioeconómico, actividad, credo o ideología, valorando en cada uno/a sus capacidades, habilidades y competencias.
- 3.7. Convivencia y buen trato:** se promueve un entorno de respeto mutuo y empatía, donde se erradiquen actitudes y estigmas que alteren la convivencia. Por tanto, se deben fomentar espacios tendientes a la comunicación respetuosa y el buen trato para crear ambientes seguros y acogedores para los miembros de la comunidad universitaria.
- 3.8. Interseccionalidad:** se reconoce y valora la identidad y vivencias de cada una de las personas que presentan alguna afectación de salud mental, considerando que estas no pueden ser vistas solo desde una patología o diagnóstico específico, sino más bien se debe reconocer la presencia simultánea de diversos factores o características (sexo, edad, género, etnia, estrato económico, entre otros) que pueden afectar su experiencia y condicionar su real inclusión y plena participación en la sociedad.
- 3.9. Confidencialidad:** la Universidad de Valparaíso resguardará la confidencialidad de la información, en especial aquella que se relacione con datos reservados y situaciones personales de estudiantes, funcionarios/as universitarios/as y académicos/as, con estricta sujeción a la normativa vigente.



## 4. OBJETIVOS

### 4.1. General:

Desarrollar y consolidar en la Universidad de Valparaíso una cultura organizacional que promueva la salud mental, el bienestar y calidad de vida de todos sus miembros, mediante la implementación de programas y acciones enfocadas en la promoción, prevención, acompañamiento psicosocial y la sensibilización de toda la comunidad universitaria.

### 4.2. Específicos:

- 4.2.1. Desarrollar instancias de sensibilización, capacitación y autocuidado sobre temáticas de la salud mental para todos los miembros de la comunidad universitaria.
- 4.2.2. Generar un programa de calidad de vida laboral que contribuya a crear entornos de trabajo saludables que promuevan el bienestar integral de funcionarios/as académicos/as y universitarios/as.
- 4.2.3. Implementar dispositivos de pesquisa que identifiquen grupos de riesgo para el desarrollo de estrategias de apoyo y acompañamiento en la comunidad universitaria.
- 4.2.4. Implementar mecanismos sistemáticos de evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales en el ambiente laboral, así como otros factores protectores y de riesgo en el entorno laboral.
- 4.2.5. Generar protocolos de apoyo, soporte, reintegro y/o reincorporación a los miembros de la comunidad universitaria que se vean afectados por un problema de salud mental.
- 4.2.6. Generar instancias de revisión y mejora continua de protocolos, programas y flujos de atención en materia de salud mental y calidad de vida, que permitan una atención eficiente, eficaz y oportuna de la comunidad universitaria.
- 4.2.7. Promover alianzas estratégicas internas y externas con entidades asociadas a la temática de salud mental que favorezcan el intercambio de información, espacios de capacitación, apoyo oportuno en la intervención y/o derivación para la comunidad universitaria.



## 5. ÁMBITOS DE APLICACIÓN O ALCANCE

**5.1. Comunidad universitaria:** el alcance de la presente política corresponde a los integrantes de la comunidad universitaria, del estamento estudiantil, funcionarios/as universitarios/as y académicos/as, sin perjuicio de las diversas normativas y focalizaciones que puedan resultar aplicables a cada uno de ellos/as.

**5.2. Gestión institucional:** la universidad se compromete a efectuar una permanente evaluación de los recursos disponibles que puedan ser requeridos para implementar la presente política, así como a generar planes y programas que de ella emanen y que permitan fortalecer la gestión y el desarrollo del capital humano.

**5.3. Docencia de pregrado y postgrado:** la institución se plantea como objetivo de este eje estratégico fortalecer el proceso formativo de los y las estudiantes a través de los dispositivos de inserción, inclusión y acompañamiento estudiantil que resguarden su bienestar y avance académico.

**5.4. Infraestructura y entorno:** la institución promoverá la mejora continua y potenciará los espacios universitarios existentes que contribuyan a la salud mental y calidad de vida de la comunidad, de conformidad con los recursos disponibles que se consulten al efecto.

**5.5. Participación y vinculación con el medio:** la institución se compromete a fomentar la colaboración entre diferentes áreas dentro de la universidad, así como también con organizaciones externas, que permitan abordar de manera integral los problemas de salud mental y promover el bienestar en toda la comunidad universitaria.



## 6. TEMPORALIDAD Y METODOLOGÍA

- 6.1. Vigencia:** la presente política regirá a partir de su formalización oficial y tendrá vigencia hasta el año 2030, en concordancia con la duración del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional (PDEI) al cual se encuentra alineada.
- 6.2. Periodicidad de evaluación:** esta política será monitoreada anualmente a través de la evaluación de su plan de acción.  
Asimismo, será también revisada en profundidad cada tres años a modo de generar ajustes y posibles actualizaciones que contribuyan a los procesos de mejora continua.
- 6.3. Visación:** deberán ser visadas por la Dirección General de Desarrollo Institucional y Aseguramiento de la Calidad, en conformidad a lo establecido en el reglamento orgánico de la universidad.



## 7. LÍNEAS DE ACCIÓN

### 7.1. Promoción, sensibilización y capacitación

La política invita a relevar la participación de la comunidad UV, como actores/rices colaboradores/as de espacios que promuevan acciones promotoras de un ambiente universitario saludable, formándose en materias asociadas a salud mental.

En el marco del trabajo en la promoción en materia de salud mental con el estamento funcionario universitario y académico, se desarrollarán e implementarán acciones que promuevan la vinculación con redes de apoyo internas y externas, a fin de fortalecer la oferta de capacitación en temáticas de bienestar y calidad de vida.

Desde el trabajo destinado a las y los estudiantes se reforzarán las estrategias de promoción de salud y calidad de vida, fortaleciendo la línea de acompañamiento socioemocional de pares, así como también con las diversas redes dentro de la universidad. Al alero de la promoción se potenciará el trabajo con los factores protectores de la salud mental y estilos de vida saludables a través de los diversos programas y proyectos a cargo de la DAE.

En este mismo contexto, y al tenor del plan de formación en salud mental, se desarrollarán estrategias de alfabetización en salud mental que convoquen a los y las integrantes de la comunidad UV con el fin de adquirir conocimientos básicos en torno a diversas temáticas como: flujos de atención en salud, ansiedad, depresión, suicidio, entre otros.

### 7.2. Prevención, tratamiento y/o derivación

La universidad se encargará, a través de los dispositivos de apoyo, de generar acciones preventivas que contribuyan a reducir factores de riesgo, y al levantamiento de información respecto a las determinantes sociales de la salud en la comunidad universitaria para gestionar estrategias de apoyo y vinculación con la red externa.

En el caso de los y las estudiantes, la institución ofrecerá la atención psicosocial y psicoeducativa a aquellos/as que requieran apoyo profesional de los programas de la Vicerrectoría Académica y de la Dirección de Igualdad y Diversidad. A su vez, podrá generarse una derivación a redes externas en los casos que requieran de un tratamiento profesional especializado y complementario en materia de salud mental.

Respecto de las y los funcionarias/os universitarias/os y académicas/os, en los casos que requieran apoyo de salud mental y que surjan a causa de algún accidente y/o enfermedad profesional, la institución realizará la derivación a la mutualidad correspondiente, quienes se encargarán de brindar el apoyo profesional requerido. Por otro lado, de manera interna se realizará acompañamiento y seguimiento del proceso que lleva a cabo la o el funcionaria/o académica/o o universitaria/o. Asimismo, para quienes presenten necesidades de atención en materia de salud mental se proyecta el fortalecimiento de los dispositivos de derivación, acompañamiento y seguimiento, con el objetivo de promover su recuperación, reintegro y bienestar integral en el entorno laboral.



### **7.3. Participación y vida universitaria**

La institución se compromete a generar y fortalecer diversas acciones que fomenten la participación y convivencia de la comunidad universitaria a través de dispositivos informativos, de capacitación y socioeducación en materia de salud mental, y así contribuir al empoderamiento personal, generando un impacto tanto en el autocuidado de la salud como en la calidad de vida.

### **7.4. Acompañamiento estudiantil para el ingreso, permanencia y egreso**

La institución se alinearán con los requerimientos ministeriales que se susciten en materia de ingreso, permanencia y egreso, apoyando en los procesos de orientación vocacional, construcción de proyectos de vida de los y las estudiantes, y en la transición de la educación media a la educación superior, a través de una serie de estrategias centradas en el fortalecimiento del aprendizaje y habilidades genéricas, apoyo psico-educativo y construcción de recursos personales, para enfrentar los desafíos que puedan presentar en su trayectoria académica, favoreciendo el egreso oportuno.

### **7.5. Apoyo y acompañamiento a funcionarios/as académicos/as y universitarios/as con necesidad de atención en salud mental**

Para los/as funcionarios/as universitarios/as y académicos/as se proyecta el fortalecimiento de los dispositivos de derivación, acompañamiento y seguimiento para quienes presenten la necesidad de atender su salud mental, con el objetivo de promover su recuperación, reintegro y bienestar integral en el entorno laboral.

### **7.6. Identificación de grupos de riesgo**

La institución se encargará del levantamiento de la información que permita identificar, en los diferentes estamentos de la comunidad universitaria, aquellos grupos de riesgo en materia de salud mental, con el objetivo de implementar oportunamente los dispositivos de apoyo vigentes.

### **7.7. Difusión y comunicación accesible**

La institución impulsará la visibilización y el fortalecimiento de aquellas plataformas y canales de comunicación que permitan la socialización de la información, facilitando y garantizando que la comunidad universitaria conozca las diversas acciones que se están ejecutando en materia de salud mental.



## 8. GLOSARIO

Término	Definición	Fuente
Calidad de vida	La OMS define calidad de vida como la percepción del individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones. Es un concepto amplio, afectado de forma compleja por la salud física de la persona, el estado psicológico, nivel de independencia, relaciones sociales, creencias personales y su relación a características principales del ambiente.	Disponible en: <a href="https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/publicaciones/notas-tecnicas/9-estudio-calidad-vida.pdf">https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/publicaciones/notas-tecnicas/9-estudio-calidad-vida.pdf</a>
Calidad de vida laboral	Entendido como un concepto multidimensional. Casas y Cols (2002) señalan que se trata de “proceso dinámico y continuo en que el desarrollo de la actividad laboral está organizado objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, con el fin de contribuir al más completo desarrollo del trabajador”. Por su parte, Espinoza y Morris (2002) señalan que la calidad de vida laboral es la “percepción que tienen los empleados de las condiciones de trabajo, del ambiente laboral, y de la concordancia entre la vida laboral, familiar y personal”.	Servicio Civil Disponible en: <a href="https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/04/2018-Orientaciones-en-Ambientes-Laborales-y-Calidad-de-Vida-Laboral.pdf">https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/04/2018-Orientaciones-en-Ambientes-Laborales-y-Calidad-de-Vida-Laboral.pdf</a>
Mutualidad	Las mutualidades de empleadores son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, que administran el Seguro de la Ley 16.744 respecto de los/as trabajadores/as dependientes de sus entidades empleadoras adheridas y de los/as trabajadores/as independientes afiliados/as, y otorgan las prestaciones preventivas, médicas y económicas que dicha Ley y sus reglamentos establecen.	Superintendencia de seguridad social (SUSESO) Disponible en: <a href="https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-34004.html#presentacion">https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-34004.html#presentacion</a>
Enfermedad profesional	Es aquella enfermedad causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo, y que produzca incapacidad laboral transitoria y/o permanente o muerte.	Superintendencia de seguridad social (SUSESO) Disponible en: <a href="https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-383651.htm">https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-383651.htm</a>
Riesgos psicosociales	Los factores psicosociales son entendidos como aquellas situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar en forma positiva o negativa el bienestar y la salud (física, psíquica o social del/la trabajador/a y sus condiciones de trabajo. Es importante considerar que cuando un factor tiene la capacidad de afectar en forma negativa se habla de riesgo psicosocial.	Instituto de seguridad del trabajo IST Disponible en: <a href="https://ist.cl/riesgos-psicosociales/">https://ist.cl/riesgos-psicosociales/</a>



Ambiente de trabajo saludable	Un entorno laboral saludable es aquel en el que los/as trabajadores/as y directivos/as colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los/as trabajadores/as y la sustentabilidad del ambiente de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas: temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo; bienestar en el entorno psicosocial de trabajo; w inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral y maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los/as trabajadores/as.	Organización Mundial de la salud (OMS) Disponible en: <a href="https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2010/Healthy%20Workplaces_Print%20Version_SPANISH.pdf">https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2010/Healthy%20Workplaces_Print%20Version_SPANISH.pdf</a>
Salud mental	Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades y puede afrontar las tensiones normales de la vida y trabajar de forma productiva y fructífera, siendo capaz de hacer una contribución a su comunidad.	Organización Mundial de la salud (OMS) Disponible en: <a href="https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2010/Healthy%20Workplaces_Print%20Version_SPANISH.pdf">https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2010/Healthy%20Workplaces_Print%20Version_SPANISH.pdf</a>
Cultura organizacional	La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los miembros tienen en común; ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los/as participantes en la organización.	Cultura Organizacional. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 11(20),263-289. [fecha de Consulta 23 de Mayo de 2024]. ISSN. Recuperado de: <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016</a>
Bienestar integral de funcionarios y funcionarias	El bienestar integral es un estado de armonía entre el ámbito físico, psicológico y social que se logra a través de la búsqueda activa de distintas actividades, intereses y acciones, en un entorno favorable para su desarrollo. Según la OMS el bienestar integral es un entorno de trabajo saludable es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad. Refiere a la promoción y el mantenimiento de un estado saludable y equilibrado, tanto física como mentalmente, para los/as empleados/as en su entorno laboral.	
Entorno inclusivo	La Universidad de Valparaíso define un entorno inclusivo basado en la inclusión laboral de la OIT como aquel ambiente laboral en que los/as funcionarios y funcionarias se sienten valorados/as y capacitados/as para contribuir al desarrollo del trabajo en un ambiente libre de discriminación.	Organización internacional del trabajo (OIT) Disponible en: <a href="https://www.ilo.org/es/resource/news/es-esencial-intensificar-los-progresos-en-materia-de-diversidad-e-inclusion">https://www.ilo.org/es/resource/news/es-esencial-intensificar-los-progresos-en-materia-de-diversidad-e-inclusion</a>
Inclusión laboral	La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que la	Organización internacional del trabajo (OIT) <a href="https://www.undp.org/es/dominican-">https://www.undp.org/es/dominican-</a>



	<p>vida de estos trabajadores se normalice en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades.</p>	<p>republic/publicaciones/guias-de-inclusion-laboral-dirigidas-empresas-e-instituciones-y-personas-con-discapacidad-en-busqueda-de-empleo</p>
Alfabetización en salud mental	<p>La alfabetización en salud mental se ha conceptualizado como construcción de conocimiento de salud mental...incluyendo actitudes, estigma y búsqueda de ayuda, o como conocimiento que beneficia a la salud mental (Spiker &amp; Hammer, 2019).</p>	<p>Zabaleta González, R., Lezcano Barbero, F., &amp; Perea Bartolomé, M. V. (2023). Alfabetización en Salud Mental: Revisión Sistemática de la Literatura. <i>Psykhē</i>, 32(1). <a href="https://doi.org/10.7764/psykh.e.2020.21787">https://doi.org/10.7764/psykh.e.2020.21787</a></p>
Grupo de riesgo	<p>Se ha definido considerar como grupos de riesgos a estudiantes y/o funcionarios/as académicos/as y universitarios/as víctimas de violencia intrafamiliar, quienes sean atendidos por la dirección de igualdad y diversidad, funcionarios/as con licencias médicas reiteradas o pesquisados/as en aplicación CEAL-SM, estudiantes con cumplimiento de dos o más roles simultáneos, estudiantes y funcionarios/as con antecedentes de salud mental y otros/as que puedan requerir apoyo.</p>	<p>Comisión elaboradora de la política de salud mental.</p>
Determinantes de la salud.	<p>Las circunstancias en que las personas nacen crecen, trabajan, viven y envejecen, incluido el conjunto más amplio de fuerzas y sistemas que influyen sobre las condiciones de la vida cotidiana</p>	<p>Organización Mundial de la Salud</p>
Factores de riesgo	<p>Cualquier condición, característica o comportamiento que aumente la probabilidad de contraer una enfermedad o sufrir una lesión.</p>	<p>Organización Mundial de la Salud</p>
Tamizaje	<p>El tamizaje en salud es definido por la OMS como el “uso de una prueba sencilla en una población saludable, para identificar a aquellos individuos que tienen alguna patología, pero que todavía no presentan síntomas” y por la “U.S. Preventive Services Task Force como acciones preventivas en las cuales una prueba o examen sistematizado es usado, para identificar a los/as pacientes que requieren una intervención especial.</p>	<p>Disponible en: <a href="https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/orientaciones-tamizaje-pic.pdf">https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/orientaciones-tamizaje-pic.pdf</a></p>
Interseccionalidad	<p>La interseccionalidad se refiere a aquella condición en la que la combinación de dos o más factores genera o aumenta la situación de discriminación. Por ejemplo, en el ámbito laboral si bien en muchos aspectos existe discriminación hacia la mujer, si además está mujer tiene algún tipo de discapacidad estos dos factores (ser mujer y la discapacidad)</p>	<p>López Sánchez Clara, Vilaseca García Carol y Serrano Japa Jazmín, 2022. Interseccionalidad: La discriminación múltiple desde una perspectiva de género. Revista crítica “De historia de las relaciones laborales y de la política social”. Pág 71.</p>



	la pondrían en una situación más vulnerable a sufrir discriminación, simplemente por su condición	<a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8928082">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8928082</a>
Bienestar subjetivo	Mide el grado de felicidad o de satisfacción que, en términos generales, predomina en cada persona según su propio punto de vista.	Bienestar subjetivo, estrategias cognitivo-afectivas y familia. Díaz Bolaños, Rodríguez Trueba. 2018
Bienestar	El bienestar se refleja en la expresión original de la OMS de la salud como una condición de vida positiva que fomenta mejoras en la persona, y a la que aspiran todos los individuos.	Lograr el bienestar. Un marco mundial para integrar el bienestar en la salud pública utilizando un enfoque de promoción de la salud. 2023.
Convivencia y Buen Trato	Se define como una serie de acciones e iniciativas institucionales que promueven un ambiente de sana convivencia, el cual se construye diaria y permanentemente a partir de la relación que se establece en la Comunidad, de la experiencia y el contacto con otros. Ello implica el reconocimiento y respeto por la diversidad, la generación de empatía respecto a las experiencias de sus miembros, la capacidad de las personas de entenderse, de valorar y aceptar las diferencias y los puntos de vista de los demás.	Programa de Convivencia y Buen Trato, Septiembre 2023.





Universidad de Valparaíso  
**ACREDITADA  
NIVEL DE EXCELENCIA**  
Gestión Institucional, Docencia de Pregrado  
Investigación, Vinculación con el Medio y  
Docencia de Postgrado  
Hasta marzo 2029



II. Corresponderá al/la Directora General de Desarrollo Institucional y Aseguramiento de la Calidad, Dirección de Asuntos Estudiantiles y Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, disponer de las medidas para su mejor implementación.

**ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.**

**OSVALDO CORRALES JORQUERA  
RECTOR  
UNIVERSIDAD DE VALPARAISO**

OCJ/SNV/JJN/jrb

Juan Pablo Jaña Núñez

María Soledad Narea Veas

Christian Hernan Corvalan Rivera  
Digitally signed by Christian Hernan Corvalan Rivera

Firma Andreea Petrus Bugueño  
CNA-CHILE  
Comisión Nacional de Acreditación  
CNA-Chile

Firmado digitalmente por Jeronimo Rojas Bugueño

RECTORIA – SECRETARIA GENERAL- VICERRECTORIA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL – DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS – DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES - FISCALÍA GENERAL- CONTRALORÍA - OFICINA DE PARTES.



# Página de Firmas - Oficios Internos

Página 21 de 21 - a9fe80c5-e72c-4e60-82cb-72a0cf122cf1



Código Verificación: a9fe80c5-e72c-4e60-82cb-72a0cf122cf1 - Verificar en <https://uvdatasoft.azurewebsites.net/Validacion/validarDocumento.aspx>

Documento incorpora Firma Electrónica conforme a la Ley N°19.799. La Vigencia de la Firma Electrónica en el Documento al igual que la Integridad y Autenticidad del Mismo deben ser verificadas en <https://uvdatasoft.azurewebsites.net/Validacion/validarDocumento.aspx> donde estará disponible por 90 Días contados desde la Fecha de Emisión. Documento Impreso es sólo una copia del Documento Original.