



**SE APRUEBA ACUERDO PROTOCOLAR
DE COLABORACIÓN PARA LA
IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL
PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL
CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL EN
ESPACIOS LABORALES “TRABAJAR CON
CALIDAD DE VIDA”, SUSCRITO ENTRE
EL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL Y
SENDA NACIONAL Y SENDA REGIÓN
METROPOLITANA**

**RESOLUCIÓN 315
EXENTA N°**

SANTIAGO, 01 JUL 2016

VISTOS:

1.- La Ley N° 20.255, de Reforma Previsional, que establece la nueva Institucionalidad Pública para el Sistema de Previsión Social y crea entre sus órganos, el Instituto de Previsión Social, determinando sus funciones y atribuciones; y el D.F.L. N°4, de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija la Planta de Personal y fecha de iniciación de actividades del Instituto de Previsión Social.

2.- El D.F.L. N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado.

3.- La Ley N° 19.880, de 2003, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de la Administración del Estado.

4.- El D.F.L. N° 278, de 1960; del Ministerio de Hacienda; el D.L. N° 49, de 1973; el D.F.L. N° 17, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; la Resolución N° 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República que fija normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón; y las facultades que me confiere el artículo 57 de la Ley N° 20.255.

CONSIDERANDO:

1.- Que, el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, SENDA, es un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, encargado del diseño, elaboración e implementación de las políticas en materia de prevención del consumo de estupefacientes, sustancias psicotrópicas e ingesta abusiva de alcohol, y del tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas afectadas por el consumo de dichas sustancias y le compete también el diseño, elaboración e implementación de



una Estrategia Nacional de Drogas y Alcohol, en cumplimiento de lo cual podrá entre otras acciones suscribir convenios, celebrar protocolos de colaboración, con diversas instituciones públicas o privadas, que digan relación con la ejecución de las políticas, planes y programas de prevención del consumo de drogas y alcohol, así como el tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas que presentan un consumo problemático de drogas y/o alcohol.

2.- Que al efecto, el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol y el Instituto de Previsión Social han acordado suscribir el Acuerdo Protocolar de Colaboración para la Implementación y Desarrollo del Programa de Prevención del Consumo de Drogas y Alcohol en Espacios Laborales “Trabajar con Calidad de Vida” cuyo objeto es habilitar a las organizaciones que deseen participar del programa en el desarrollo de una estrategia sostenida y efectiva de prevención del consumo de drogas y alcohol que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral, potenciando factores protectores y disminuyendo factores de riesgo en espacios laborales.

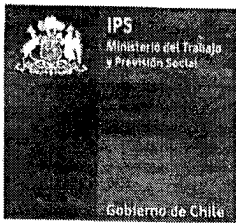
3.- Que, la División Jurídica de este Instituto, mediante su Oficio Ordinario N° 39738/760-2016, de 12 de febrero de 2016, complementado por el Oficio Ordinario N° 39738/1878-2016, de 19 de abril de 2016, aprueba y visa en los términos que indica, el Acuerdo Protocolar de Colaboración de la especie, precisando que la correspondiente Resolución aprobatoria, se encuentra exenta del trámite de toma de razón de conformidad a la Resolución N° 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República, citada en Vistos N° 4.

4.- Que, por Resolución Exenta N° 596, de 25 de mayo de 2016, el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, aprueba el Acuerdo Protocolar de Colaboración de la referencia.

5.- Que, por correo electrónico de 16 de junio de 2016, el Jefe Departamento Personas, propone la designación de las funcionarias de este Instituto, que cumplirán la función de Administradores Titular y Suplente del Acuerdo Protocolar de Colaboración que se aprueba por la presente Resolución.

RESUELVO:

1.- **Apruébase** el “Acuerdo Protocolar de Colaboración para la Implementación y Desarrollo del Programa de Prevención del Consumo de Drogas y Alcohol en Espacios Laborales “Trabajar con Calidad de Vida”, suscrito con fecha 29 de abril de 2016, entre el Instituto de Previsión Social y el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, cuya finalidad es habilitar a las organizaciones que deseen participar del programa en el desarrollo de una estrategia sostenida y efectiva de prevención del consumo de drogas y alcohol que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral, potenciando factores protectores y disminuyendo factores de riesgo en espacios laborales, cuyo tenor literal es el siguiente:



ACUERDO PROTOCOLAR DE COLABORACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL EN ESPACIOS LABORALES “TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA” INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL- SENDA NACIONAL Y SENDA REGIÓN METROPOLITANA

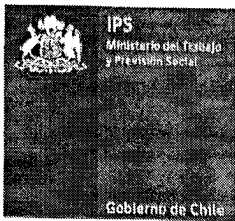
En Santiago, a 29 de abril de 2016, comparecen don Mariano Montenegro Corona, RUT N° [REDACTED] Director Nacional del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, y doña Francisca Zaldívar Hurtado, RUT N° [REDACTED] Directora Regional, Región Metropolitana del mismo Servicio, todos domiciliados para estos efectos en Agustinas N° 1235, Piso 9, comuna y ciudad de Santiago, don Patricio Coronado Rojo, RUT N° [REDACTED] Director Nacional del Instituto de Previsión Social, ambos domiciliados en calle Huérfanos N° 886, 2° Piso, comuna y ciudad de Santiago, se ha celebrado el siguiente acuerdo protocolar de colaboración:

ANTECEDENTES GENERALES:

PRIMERO: SENDA es un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, encargado del diseño, elaboración e implementación de las políticas en materia de prevención del consumo de estupefacientes, sustancias psicotrópicas e ingesta abusiva de alcohol, y del tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas afectadas por el consumo de dichas sustancias. Le compete también el diseño, elaboración e implementación de una Estrategia Nacional de Drogas y Alcohol.

En cumplimiento de dicho objeto, el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, podrá entre otras acciones suscribir convenios, celebrar protocolos de colaboración, con diversas instituciones públicas o privadas, que digan relación con la ejecución de las políticas, planes y programas de prevención del consumo de drogas y alcohol, así como el tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas que presentan un consumo problemático de drogas y/o alcohol.

SEGUNDO: En coherencia con la Estrategia Nacional de Drogas y alcohol, SENDA implementa iniciativas de intervención preventiva universal dirigidas a trabajadores y trabajadoras en sus respectivos espacios laborales a través del programa denominado “**Trabajar con Calidad de Vida**” para abordar condiciones laborales que pueden estar actuando como factores de riesgo para el consumo de drogas y alcohol, como también aquellas que puedan actuar como factores protectores tomando en cuenta la interacción entre la organización, sus trabajadores, sus familias y el entorno laboral, promoviendo una “cultura preventiva”.



Cabe señalar que una intervención universal corresponde a un conjunto de actividades que se diseñan para abarcar a la población en general, sin hacer distinción de los riesgos individuales que los puedan llevar al inicio y abuso de drogas, y tiene como objetivo posponer o prevenir el inicio del consumo a través de información, la promoción y desarrollo de habilidades de los individuos.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA.

TERCERO: El Programa Trabajar con Calidad de Vida, es un programa que SENDA implementa, a través de una metodología participativa, auto-aplicada y dirigida a un equipo que representa a todos los estamentos de la organización, teniendo como objetivo “Habilitar a las organizaciones que deseen participar del programa en el desarrollo de una estrategia sostenida y efectiva de prevención del consumo de drogas y alcohol que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral, potenciando factores protectores y disminuyendo factores de riesgo en espacios laborales”.

El abordaje preventivo consiste en la elaboración e implementación de distintas líneas preventivas, definidas por acciones de carácter promocional, educacional y normativas que modifiquen el ambiente de trabajo y propendan a mejorar la calidad de vida laboral al interior de la organización, contribuyendo al establecimiento de una cultura preventiva del consumo de drogas y alcohol.

La implementación y desarrollo del programa contempla **siete etapas**, a las que la organización voluntariamente accede, en donde las cuatro primeras consideran el asesoramiento y apoyo directo de SENDA (a través de 5 sesiones de taller, con metodología y objetivos establecidos para cada uno), y luego las etapas quinta y sexta, son de responsabilidad exclusiva de la organización, a excepción de las acciones señaladas y ejecutadas por SENDA en la cláusula Quinta del presente acuerdo:

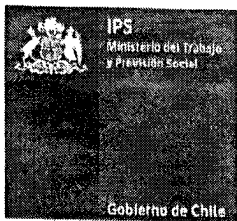
Primera Etapa: Compromiso del Equipo Directivo (Firma de Acuerdo).

El desarrollo de una política preventiva eficaz requiere del compromiso protocolar de los máximos directivos de la institución para iniciar el trabajo de prevención de manera sólida y acorde a la cultura organizacional. Los empleadores o directivos deben comprometerse a:

- participar en la definición de un grupo responsable de la coordinación del programa,
- definición de la política preventiva y el plan de acción, y
- entregar las facilidades para gestionar el trabajo de prevención.

Segunda Etapa: Conformación del Equipo Preventivo Coordinador (EPC) de la Organización.

El desarrollo de la política preventiva y el plan de acción frente al consumo de drogas y alcohol al interior de la organización debe ser liderado por un equipo responsable: el Equipo Preventivo Coordinador (EPC). Este grupo de personas estará a cargo de implementar los siguientes pasos del programa y liderar la gestión futura de acciones preventivas.



El EPC debe ser un equipo motivado y validado tanto por la dirección, como por los representantes gremiales y empleados de la organización, e idealmente contar con cierta experiencia en el trabajo con recursos humanos, bienestar, prevención de riesgos, salud ocupacional, etc. El EPC tendrá carácter decisorio, puesto que deberá gestionar acciones y recursos tanto de la propia organización como externos.

En esta etapa se desarrollan las sesiones N° 1 y 2 establecidas en la metodología del programa.

Tercera Etapa: Proceso de Diagnóstico Inicial. (Encuesta de Calidad de Vida Laboral).

La acción preventiva debe fundamentarse y diseñarse en base a la realidad de cada organización, por lo que se deben recolectar datos desde diversos ámbitos: características individuales de los integrantes de la organización; información sobre sus familias; el entorno y la comunidad y finalmente sobre el espacio laboral en sí mismo. El diagnóstico se realiza para definir los objetivos de la política preventiva, para sensibilizar y lograr el compromiso de empleados y empleadores, y para focalizar de manera óptima las estrategias de prevención, traducidas en plan de acción que es parte de la política preventiva.

En esta etapa se desarrolla la sesión N° 3 establecidas en la metodología del programa.

Cuarta Etapa: Diseño de Plan de Acción y Política Preventiva.

La definición tanto de la política preventiva como del plan de acción se lleva a cabo a través de las sesiones del taller N° 4 y 5 establecidas en la metodología. Estas sesiones son dirigidas por miembros del EPC, quienes tienen la responsabilidad de definir, en base a los datos obtenidos del diagnóstico, y con sus aportes y experiencias, una serie de acciones vinculadas a la calidad de vida laboral, fundamentales para la prevención del consumo de drogas y alcohol en la organización. Se debe considerar además la participación de trabajadores motivados a participar en esta etapa, como líderes naturales, y representantes de áreas o departamentos de comunicaciones y jurídica, cuando corresponda.

La política preventiva y el plan de acción (establecido en 1 año de duración) resultantes de las sesiones del taller deben quedar registrados en formato escrito en un documento. Los acuerdos alcanzados relativos a las acciones, objetivos y procedimientos, deben ser redactados en forma clara y precisa de modo que todos los miembros de la organización puedan conocer y comprender las implicancias de la política preventiva que debe ser validada internamente por la organización.

La organización al desarrollar completamente esta etapa del programa (Diseño de Plan de Acción y Política Preventiva), donde concluye la asesoría técnica directa de SENDA, **tendrá la posibilidad de optar al nivel de "Certificado Inicial de Espacio Laboral Preventivo" y, en años consecutivos, a niveles superiores de certificación contemplados, de acuerdo a los criterios establecidos por la Unidad de Espacios Laborales SENDA.**



Quinta Etapa: Implementación del Plan de Acción y Monitoreo

La ejecución del plan de acción elaborado y planificado es responsabilidad del EPC y la organización. Para esto es fundamental la presencia de las jefaturas o gerencias, de manera de evaluar la factibilidad, validación y la puesta en marcha de las acciones involucradas en la política y generar un compromiso con la Dirección.

Sexta Etapa: Evaluación y Certificado de Espacio Laboral Preventivo.

Finalizados los 12 meses de implementación del plan de acción contemplado en la etapa previa, y de acuerdo a la información levantada a través de 3 monitoreos contemplados, se procederá a la segunda aplicación del instrumento diagnóstico (Encuesta de Calidad de Vida Laboral) con el propósito de recoger información sobre la efectividad del mismo, y realizar el compromiso de continuidad anual considerando un nuevo plan de acción.

La organización podrá, según los resultados de la encuesta y los informes de monitoreo, acceder a un nivel superior de Certificado de Espacio Laboral Preventivo -ya sea Intermedio o Avanzado- de acuerdo a los criterios establecidos por la Unidad de Espacios Laborales SENDA, y a revalidar y actualizar anualmente este Certificado.

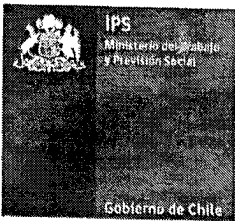
Séptima Etapa: Difusión y Sensibilización (transversal a la totalidad de las etapas). Considera la aplicación permanente de estrategias de sensibilización y comunicación de todas las acciones y productos realizados por el EPC, dirigidos a los trabajadores durante el transcurso del Programa Trabajar con Calidad de Vida.

CUARTO: *El Instituto de Previsión Social toma conocimiento que el requerimiento básico para optar a los niveles de Certificado de Espacio Laboral Preventivo, ya sea Inicial, Intermedio, o Avanzado, quedará establecido en la firma de un documento denominado "Carta de Compromiso ejecución de Plan de Acción"* por parte de la organización, en el cual se establece el desarrollo autónomo de acciones planificadas en su política y el plan de acción, de acuerdo a los criterios establecidos por la Unidad de Espacios Laborales SENDA.

QUINTO: En el desarrollo de la **Quinta Etapa** del Programa a cargo de la organización, se deberá considerar exclusivamente la intervención de SENDA en un rol de supervisor y proveedor de las siguientes acciones detalladas, que además formarán parte de los requerimientos para optar, a futuro, a niveles superiores de Certificado de Espacio Laboral Preventivo, sea éste Intermedio o Avanzado:

a. Monitoreo:

Durante el proceso de difusión de la política preventiva e implementación del plan de acción comprometido por parte de la organización, que tiene una duración máxima de 12 meses, se contempla la entrega de reportes de monitoreo por parte de la organización a SENDA para levantar información respecto de la calidad del proceso.



b. Programa de Habilidades Parentales:

En el marco del desarrollo del plan de acción preventivo, SENDA proveerá este programa, el que será un requisito para la organización en el caso de optar a un nivel superior de certificación.

Este programa (Programa Habilidades Parentales) está orientado a trabajadores y trabajadoras, en tanto padres, madres o adultos significativos, y tiene el objetivo de desarrollar y reforzar las habilidades parentales que están en estrecha relación con la prevención del consumo de alcohol y drogas al interior de la familia. Incluye información sobre consumo de sustancias y ciclo vital familiar, normas y límites al interior de la familia, comunicación en la familia y resolución de conflictos. Está diseñado para realizarse en 7 sesiones (5 sesiones base, y 2 sesiones de refuerzo).

El programa considera la capacitación y habilitación de uno a dos profesionales o trabajadores de la organización para que posteriormente replique el Programa en la organización. Asimismo, considera evaluaciones pre y post talleres, como la aplicación de un cuestionario de satisfacción para realizar posibles mejoras.

COLABORACIÓN Y COMPROMISOS

SEXTO: El presente protocolo no genera más derechos u obligaciones para SENDA que aquellos descritos en el programa Trabajar con Calidad de Vida, los que se enmarcan en las tareas permanentes que desarrollan en el ámbito de la “Prevención” las Direcciones Regionales del Servicio.

Asimismo la organización al manifestar su interés en participar voluntariamente del programa Trabajar con Calidad de Vida - TCV”, asume compromisos que hacen viable la ejecución del mismo.

SEPTIMO: El Instituto de Previsión Social se compromete a:

- I. Implementar y desarrollar el programa de prevención denominado “Trabajar con Calidad de Vida”, en adelante el Programa.
- II. Facilitar el acceso de los representantes de SENDA a las dependencias de la organización.
- III. Promover la adherencia y participación de sus trabajadores, así como garantizar – dentro de la jornada laboral- que los mismos dispongan de los tiempos necesarios para la implementación del Programa en todas sus etapas.
- IV. La organización en su conjunto acuerda designar el EPC. Integrado a lo menos por un representante directivo de la organización, un representante de los trabajadores, y cuatro trabajadores vinculados al área de recursos humanos, bienestar, prevención de riesgos, salud ocupacional, etc. Por lo tanto, el equipo deberá al menos estar conformado por 5 personas, y deberán además nombrar un responsable quien será el encargado de relacionarse con SENDA, es decir, la contraparte.
- V. Mantener reuniones periódicas, asegurando la ejecución del Programa en los plazos comprometidos en el presente cronograma del Programa “Trabajar con Calidad de Vida”, que obliga a las mismas a respetar los plazos establecidos.

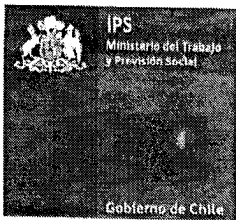


Actividades clave	2015											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Inscripción online organizaciones			20									
Compromiso organizacional (Acuerdo)				30								
Sesiones 1-3								15				
Diagnóstico organizacional							29					
Sesiones 4-5 (plan de acción y política)										15		
Postulación a Certificación										15		
Resultados proceso Certificación Inicial											30	
Entrega de Certificación Inicial (2016)												

- VI. Divulgar y difundir las acciones del programa al interior de la organización durante todo el proceso de ejecución del mismo.
- VII. Respetar el anonimato, confidencialidad y privacidad de los datos recopilados en el proceso de aplicación de la encuesta diagnóstica, como en el proceso de análisis de resultados, y en todo el desarrollo del programa, lo anterior en conformidad a la legislación vigente y las orientaciones entregadas por SENDA.
- VIII. Garantizar que la política preventiva elaborada sea validada internamente, y que la misma sea adjuntada al reglamento de higiene y seguridad de la organización durante la etapa Quinta de implementación del plan de acción.

OCTAVO: Por su parte, SENDA colaborará con la organización a través de las siguientes acciones:

- I. Asesorar y capacitar de forma íntegra, en terreno y de forma gratuita al “EPC” de “la organización” en el abordaje de la problemática de las drogas, y la elaboración de la política y su plan de acción para prevenir el uso de drogas en el



trabajo y en la familia, disponiendo a un profesional para tales efectos, de acuerdo a lo señalado en la cláusula tercera del presente acuerdo.

- II. Facilitar el material técnico necesario para el desarrollo de las etapas Primera, Segunda, Tercera y Cuarta. (Un kit de material consistente en Manuales Preventivos, lápices, tacos de anotación y cuadernos para los integrantes del EPC, además una cantidad, de acuerdo a disponibilidad de SENDA, de afiches y trípticos del programa.)
- III. Entregar de forma gratuita a la organización las capacitaciones del “Programa de Habilidades Parentales” y el material pedagógico complementario una vez puesta en marcha la Quinta etapa del programa, como complemento a aquellas iniciativas del plan de acción que se ejecuten de forma autónoma por la organización.

NOVENO: Sólo si la organización desarrolla todas las etapas del programa exitosamente, de acuerdo a criterios técnicos elaborados por SENDA, se entregará un certificado de “Espacio Laboral Preventivo” Inicial, y si corresponde, los niveles superiores Intermedio y Avanzado en años subsiguientes, junto con un reconocimiento público a este mérito.

DÉCIMO: SENDA en virtud de los principios de transparencia que rigen su actuar, difundirá oportunamente los procesos técnicos y las metodologías utilizadas para entregar las Certificaciones Iniciales, Intermedias y Avanzadas anuales a las organizaciones, sin perjuicio del trato confidencial de toda la información generada en las intervenciones del programa.

UNDÉCIMO: En el evento que la organización no cumpla o no adhiera a la propuesta metodológica del programa, que se han detallado en este Acuerdo Protocolar de Colaboración, se entenderá que la organización desiste de su interés de participar en el programa “Trabajar con Calidad de Vida” y los procesos de Certificado de Espacio Laboral Preventivo”.

DUODÉCIMO: EL presente Acuerdo Protocolar de Colaboración tendrá vigencia a partir de la total tramitación de éste y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año en curso, no obstante podrá comenzar a operar a partir de la suscripción del mismo. Se deja constancia que la planificación hasta la fecha señalada contempla el desarrollo íntegro hasta la cuarta Etapa del Programa.

Para participar de las siguientes etapas (Quinta y Sexta) la organización deberá establecer su interés y compromiso, suscribiendo el documento “Carta de Compromiso ejecución de Plan de Acción” del Programa Trabajar con Calidad de Vida, documento en el que se establecerán compromisos de ejecución en periodos anuales y que regularán con detalle el desarrollo en dichas fases del Programa.



DÉCIMOTERCERO: El presente Acuerdo Protocolar de Colaboración podrá ser dejado sin efecto por parte de SENDA, en cualquier momento y, muy particularmente, si la organización no cumple cualquiera de los compromisos consagrados en el presente protocolo. Para tal efecto SENDA remitirá un aviso por escrito mediante carta certificada con a lo menos 15 días de anticipación, informándole el término de la ejecución del programa. Asimismo, la organización podrá manifestar su intención de desertar del Programa, remitiendo comunicación escrita a SENDA con una antelación de quince días a la fecha en la que pretende dejar sin efecto su participación.

Personerías:

La personería de don Mariano Montenegro Corona y doña Francisca Zaldívar Hurtado, para actuar a nombre y en representación del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, consta en los Decretos Supremos N°s. 611, de 13 de mayo de 2015 y 211, de 14 de julio de 2015, ambos del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, respectivamente.

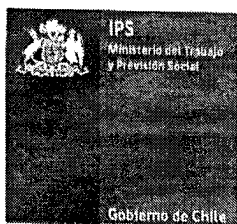
La personería de don Patricio Coronado Rojo, para actuar a nombre y en representación del Instituto de Previsión Social, consta en el Decreto Supremo N° 4, de 9 de febrero de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social.

Firman el presente Acuerdo Protocolar de Colaboración, en tres ejemplares de igual tenor y forma, quedando cada uno en poder de los comparecientes.

PATRICIO CORONADO ROJO
DIRECTOR NACIONAL
INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL

MARIANO MONTENEGRO CORONA
DIRECTOR NACIONAL
SENDA

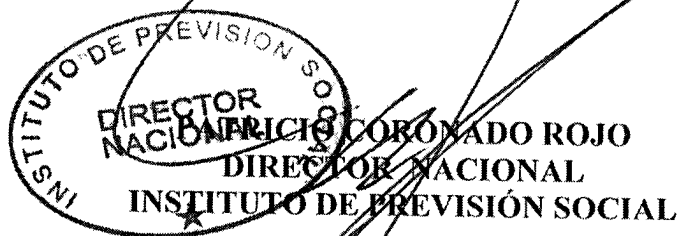
FRANCISCA ZALDIVAR HURTADO
DIRECTORA REGIONAL
SENDA REGIÓN METROPOLITANA



2.- Déjase establecido que actuarán como Administradores del Acuerdo Protocolar de Colaboración que se aprueba por la presente Resolución, las funcionarias del Departamento Personas, doña Leslie Karin Leyton Sandoval, en calidad de Titular y doña Blanca Soledad Rivera Rojas, en calidad de Suplente, quienes velarán por su debido y oportuno cumplimiento.

3.- Cúmplase con lo dispuesto en el artículo 48, de la Ley N° 19.880, citada en Vistos N° 4 y en el Instructivo Presidencial Gab. Pres. N° 008, de 04 de diciembre de 2006, complementado por Circular Conjunta N° 3, de 05 de enero de 2007, del Ministerio del Interior y Ministerio de Hacienda, en orden a publicar un extracto del presente acto administrativo en el Diario Oficial y texto completo del mismo en el Banner “Gobierno Transparente”.

Notifíquese, regístrese y distribúyase por Departamento de Transparencia y Documentación, a las Jefaturas de las unidades incluidas en la Distribución de la presente Resolución.



DISTRIBUCION:

- Gabinete Dirección Nacional
- Subdirección de Servicios al Cliente
- Subdirección de Sistemas de Información y de Administración
- División Jurídica
- División Beneficios
- División Canales de Atención al Cliente
- División Contraloría Interna
- Departamento Personas
- Departamento Finanzas
- Departamento Administración e Inmobiliaria
- Departamento Transparencia y Documentación
- Departamento Cobranza Institucional
- Unidad de Apoyo Documental de la División Jurídica
- Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol

MEES/MOD/MVE/W/CR/MEGA/MRC/RPY/tpy

Acuerdo Protocolar de Colaboración para la Implementación y Desarrollo del Programa de Prevención del Consumo de Drogas y Alcohol en Espacios Laborales “Trabajar con Calidad de Vida IPS-SENDA
 VI- (Folio DTD 2904-33)



ACUERDO PROTOCOLAR DE COLABORACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL EN ESPACIOS LABORALES "TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA" INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL- SENDA NACIONAL Y SENDA REGIÓN METROPOLITANA

En Santiago, a 29 de abril de 2016, comparecen don Mariano Montenegro Corona, RUT N° [REDACTED] Director Nacional del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, y doña Francisca Zaldívar Hurtado, RUT N° [REDACTED], Directora Regional, Región Metropolitana del mismo Servicio, todos domiciliados para estos efectos en Agustinas N° 1235, Piso 9, comuna y ciudad de Santiago, don Patricio Coronado Rojo, RUT N° [REDACTED] Director Nacional del Instituto de Previsión Social, ambos domiciliados en calle Huérfanos N° 886, 2º Piso, comuna y ciudad de Santiago, se ha celebrado el siguiente acuerdo protocolar de colaboración:

ANTECEDENTES GENERALES:

PRIMERO: SENDA es un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, encargado del diseño, elaboración e implementación de las políticas en materia de prevención del consumo de estupefacientes, sustancias psicotrópicas e ingesta abusiva de alcohol, y del tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas afectadas por el consumo de dichas sustancias. Le compete también el diseño, elaboración e implementación de una Estrategia Nacional de Drogas y Alcohol.

En cumplimiento de dicho objeto, el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, podrá entre otras acciones suscribir convenios, celebrar protocolos de colaboración, con diversas instituciones públicas o privadas, que digan relación con la ejecución de las políticas, planes y programas de prevención del consumo de drogas y alcohol, así como el tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas que presentan un consumo problemático de drogas y/o alcohol.

SEGUNDO: En coherencia con la Estrategia Nacional de Drogas y alcohol, SENDA implementa iniciativas de intervención preventiva universal dirigidas a trabajadores y trabajadoras en sus respectivos espacios laborales a través del programa denominado "**Trabajar con Calidad de Vida**" para abordar condiciones laborales que pueden estar actuando como factores de riesgo para el consumo de drogas y alcohol, como también aquellas que puedan actuar como factores protectores tomando en cuenta la interacción entre la organización, sus trabajadores, sus familias y el entorno laboral, promoviendo una "cultura preventiva".

Cabe señalar que una intervención universal corresponde a un conjunto de actividades que se diseñan para abarcar a la población en general, sin hacer distinción de los riesgos individuales que los puedan llevar al inicio y abuso de drogas, y tiene como objetivo posponer o prevenir el inicio del consumo a través de información, la promoción y desarrollo de habilidades de los individuos.





DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA.

TERCERO: El Programa Trabajar con Calidad de Vida, es un programa que SENA implementa, a través de una metodología participativa, auto-aplicada y dirigida a un equipo que representa a todos los estamentos de la organización, teniendo como objetivo "Habilitar a las organizaciones que deseen participar del programa en el desarrollo de una estrategia sostenida y efectiva de prevención del consumo de drogas y alcohol que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral, potenciando factores protectores y disminuyendo factores de riesgo en espacios laborales".

El abordaje preventivo consiste en la elaboración e implementación de distintas líneas preventivas, definidas por acciones de carácter promocional, educacional y normativas que modifiquen el ambiente de trabajo y propendan a mejorar la calidad de vida laboral al interior de la organización, contribuyendo al establecimiento de una cultura preventiva del consumo de drogas y alcohol.

La implementación y desarrollo del programa contempla **siete etapas**, a las que la organización voluntariamente accede, en donde las cuatro primeras consideran el asesoramiento y apoyo directo de SENA (a través de 5 sesiones de taller, con metodología y objetivos establecidos para cada uno), y luego las etapas quinta y sexta, son de responsabilidad exclusiva de la organización, a excepción de las acciones señaladas y ejecutadas por SENA en la cláusula Quinta del presente acuerdo:

Primera Etapa: Compromiso del Equipo Directivo (Firma de Acuerdo).

El desarrollo de una política preventiva eficaz requiere del compromiso protocolar de los máximos directivos de la institución para iniciar el trabajo de prevención de manera sólida y acorde a la cultura organizacional. Los empleadores o directivos deben comprometerse a:

- participar en la definición de un grupo responsable de la coordinación del programa,
- definición de la política preventiva y el plan de acción, y
- entregar las facilidades para gestionar el trabajo de prevención.

Segunda Etapa: Conformación del Equipo Preventivo Coordinador (EPC) de la Organización.

El desarrollo de la política preventiva y el plan de acción frente al consumo de drogas y alcohol al interior de la organización debe ser liderado por un equipo responsable: el Equipo Preventivo Coordinador (EPC). Este grupo de personas estará a cargo de implementar los siguientes pasos del programa y liderar la gestión futura de acciones preventivas.

El EPC debe ser un equipo motivado y validado tanto por la dirección, como por los representantes gremiales y empleados de la organización, e idealmente contar con cierta experiencia en el trabajo con recursos humanos, bienestar, prevención de riesgos, salud ocupacional, etc. El EPC tendrá carácter decisorio, puesto que deberá gestionar acciones y recursos tanto de la propia organización como externos.

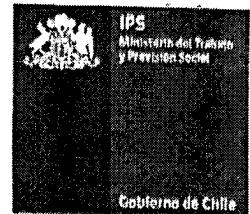
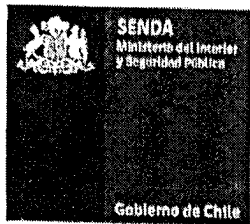
En esta etapa se desarrollan las sesiones N° 1 y 2 establecidas en la metodología del programa.

Tercera Etapa: Proceso de Diagnóstico Inicial. (Encuesta de Calidad de Vida Laboral).

La acción preventiva debe fundamentarse y diseñarse en base a la realidad de cada organización, por lo que se deben recolectar datos desde diversos ámbitos: características individuales de los integrantes de la organización; información sobre sus familias; el entorno y la comunidad y finalmente sobre el espacio laboral en sí mismo. El diagnóstico se realiza para definir los objetivos de la política preventiva, para sensibilizar y lograr el compromiso de empleados y empleadores, y para focalizar de manera óptima las estrategias de prevención, traducidas en plan de acción que es parte de la política preventiva.

En esta etapa se desarrolla la sesión N° 3 establecidas en la metodología del programa.





Cuarta Etapa: Diseño de Plan de Acción y Política Preventiva.

La definición tanto de la política preventiva como del plan de acción se lleva a cabo a través de las sesiones del taller N° 4 y 5 establecidas en la metodología. Estas sesiones son dirigidas por miembros del EPC, quienes tienen la responsabilidad de definir, en base a los datos obtenidos del diagnóstico, y con sus aportes y experiencias, una serie de acciones vinculadas a la calidad de vida laboral, fundamentales para la prevención del consumo de drogas y alcohol en la organización. Se debe considerar además la participación de trabajadores motivados a participar en esta etapa, como líderes naturales, y representantes de áreas o departamentos de comunicaciones y jurídica, cuando corresponda.

La política preventiva y el plan de acción (establecido en 1 año de duración) resultantes de las sesiones del taller deben quedar registrados en formato escrito en un documento. Los acuerdos alcanzados relativos a las acciones, objetivos y procedimientos, deben ser redactados en forma clara y precisa de modo que todos los miembros de la organización puedan conocer y comprender las implicancias de la política preventiva que debe ser validada internamente por la organización.

La organización al desarrollar completamente esta etapa del programa (Diseño de Plan de Acción y Política Preventiva), donde concluye la asesoría técnica directa de SENA, **tendrá la posibilidad de optar al nivel de "Certificado Inicial de Espacio Laboral Preventivo" y, en años consecutivos, a niveles superiores de certificación contemplados, de acuerdo a los criterios establecidos por la Unidad de Espacios Laborales SENA.**

Quinta Etapa: Implementación del Plan de Acción y Monitoreo

La ejecución del plan de acción elaborado y planificado es responsabilidad del EPC y la organización. Para esto es fundamental la presencia de las jefaturas o gerencias, de manera de evaluar la factibilidad, validación y la puesta en marcha de las acciones involucradas en la política y generar un compromiso con la Dirección.

Sexta Etapa: Evaluación y Certificado de Espacio Laboral Preventivo.

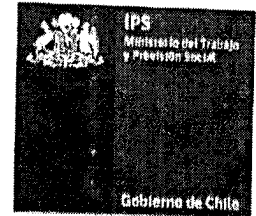
Finalizados los 12 meses de implementación del plan de acción contemplado en la etapa previa, y de acuerdo a la información levantada a través de 3 monitoreos contemplados, se procederá a la segunda aplicación del instrumento diagnóstico (Encuesta de Calidad de Vida Laboral) con el propósito de recoger información sobre la efectividad del mismo, y realizar el compromiso de continuidad anual considerando un nuevo plan de acción.

La organización podrá, según los resultados de la encuesta y los informes de monitoreo, acceder a un nivel superior de Certificado de Espacio Laboral Preventivo -ya sea Intermedio o Avanzado- de acuerdo a los criterios establecidos por la Unidad de Espacios Laborales SENA, y a revalidar y actualizar anualmente este Certificado.

Séptima Etapa: Difusión y Sensibilización (transversal a la totalidad de las etapas). Considera la aplicación permanente de estrategias de sensibilización y comunicación de todas las acciones y productos realizados por el EPC, dirigidos a los trabajadores durante el transcurso del Programa Trabajar con Calidad de Vida.

CUARTO: El Instituto de Previsión Social toma conocimiento que el requerimiento básico para optar a los niveles de Certificado de Espacio Laboral Preventivo, ya sea Inicial, Intermedio, o Avanzado, quedará establecido en la firma de un documento denominado "Carta de Compromiso ejecución de Plan de Acción" por parte de la organización, en el cual se establece el desarrollo autónomo de acciones





planificadas en su política y el plan de acción, de acuerdo a los criterios establecidos por la Unidad de Espacios Laborales SENDA.

QUINTO: En el desarrollo de la **Quinta Etapa** del Programa a cargo de la organización, se deberá considerar exclusivamente la intervención de SENDA en un rol de supervisor y proveedor de las siguientes acciones detalladas, que además formarán parte de los requerimientos para optar, a futuro, a niveles superiores de Certificado de Espacio Laboral Preventivo, sea éste Intermedio o Avanzado:

a. Monitoreo:

Durante el proceso de difusión de la política preventiva e implementación del plan de acción comprometido por parte de la organización, que tiene una duración máxima de 12 meses, se contempla la entrega de reportes de monitoreo por parte de la organización a SENDA para levantar información respecto de la calidad del proceso.

b. Programa de Habilidades Parentales:

En el marco del desarrollo del plan de acción preventivo, SENDA proveerá este programa, el que será un requisito para la organización en el caso de optar a un nivel superior de certificación.

Este programa (Programa Habilidades Parentales) está orientado a trabajadores y trabajadoras, en tanto padres, madres o adultos significativos, y tiene el objetivo de desarrollar y reforzar las habilidades parentales que están en estrecha relación con la prevención del consumo de alcohol y drogas al interior de la familia. Incluye información sobre consumo de sustancias y ciclo vital familiar, normas y límites al interior de la familia, comunicación en la familia y resolución de conflictos. Está diseñado para realizarse en 7 sesiones (5 sesiones base, y 2 sesiones de refuerzo).

El programa considera la capacitación y habilitación de uno a dos profesionales o trabajadores de la organización para que posteriormente replique el Programa en la organización. Asimismo, considera evaluaciones pre y post talleres, como la aplicación de un cuestionario de satisfacción para realizar posibles mejoras.

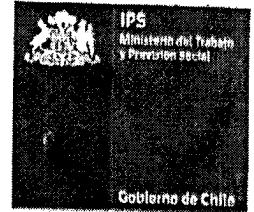
COLABORACIÓN Y COMPROMISOS

SEXTO: El presente protocolo no genera más derechos u obligaciones para SENDA que aquellos descritos en el programa Trabajar con Calidad de Vida, los que se enmarcan en las tareas permanentes que desarrollan en el ámbito de la "Prevención" las Direcciones Regionales del Servicio. Asimismo la organización al manifestar su interés en participar voluntariamente del programa Trabajar con Calidad de Vida - TCV", asume compromisos que hacen viable la ejecución del mismo.

SEPTIMO: El Instituto de Previsión Social se compromete a:

- I. Implementar y desarrollar el programa de prevención denominado "Trabajar con Calidad de Vida", en adelante el Programa.
- II. Facilitar el acceso de los representantes de SENDA a las dependencias de la organización.
- III. Promover la adherencia y participación de sus trabajadores, así como garantizar -dentro de la jornada laboral- que los mismos dispongan de los tiempos necesarios para la implementación del Programa en todas sus etapas.





- IV. La organización en su conjunto acuerda designar el EPC. Integrado a lo menos por un representante directivo de la organización, un representante de los trabajadores, y cuatro trabajadores vinculados al área de recursos humanos, bienestar, prevención de riesgos, salud ocupacional, etc. Por lo tanto, el equipo deberá al menos estar conformado por 5 personas, y deberán además nombrar un responsable quien será el encargado de relacionarse con SENDA, es decir, la contraparte.
- V. Mantener reuniones periódicas, asegurando la ejecución del Programa en los plazos comprometidos en el presente cronograma del Programa "Trabajar con Calidad de Vida", que obliga a las mismas a respetar los plazos establecidos.

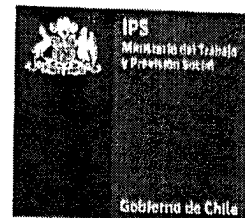
Actividades clave	2015											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Inscripción online organizaciones			20									
Compromiso organizacional (Acuerdo)				30								
Sesiones 1-3								15				
Diagnóstico organizacional								29				
Sesiones 4-5 (plan de acción y política)										15		
Postulación a Certificación										15		
Resultados proceso Certificación Inicial											30	
Entrega de Certificación Inicial (2016)												

- VI. Divulgar y difundir las acciones del programa al interior de la organización durante todo el proceso de ejecución del mismo.
- VII. Respetar el anonimato, confidencialidad y privacidad de los datos recopilados en el proceso de aplicación de la encuesta diagnóstica, como en el proceso de análisis de resultados, y en todo el desarrollo del programa, lo anterior en conformidad a la legislación vigente y las orientaciones entregadas por SENDA.
- VIII. Garantizar que la política preventiva elaborada sea validada internamente, y que la misma sea adjuntada al reglamento de higiene y seguridad de la organización durante la etapa Quinta de implementación del plan de acción.

OCTAVO: Por su parte, SENDA colaborará con la organización a través de las siguientes acciones:

- I. Asesorar y capacitar de forma íntegra, en terreno y de forma gratuita al "EPC" de "la organización" en el abordaje de la problemática de las drogas, y la elaboración de la política y su plan de acción para prevenir el uso de drogas en el trabajo y en la familia, disponiendo a un profesional para tales efectos, de acuerdo a lo señalado en la cláusula tercera del presente acuerdo.
- II. Facilitar el material técnico necesario para el desarrollo de las etapas Primera, Segunda, Tercera y Cuarta. (Un kit de material consistente en Manuales Preventivos, lápices, tacos de anotación y cuadernos para los integrantes del EPC, además una cantidad, de acuerdo a disponibilidad de SENDA, de afiches y trípticos del programa.)





III. Entregar de forma gratuita a la organización las capacitaciones del "Programa de Habilidades Parentales" y el material pedagógico complementario una vez puesta en marcha la Quinta etapa del programa, como complemento a aquellas iniciativas del plan de acción que se ejecuten de forma autónoma por la organización.

NOVENO: Sólo si la organización desarrolla todas las etapas del programa exitosamente, de acuerdo a criterios técnicos elaborados por SEDA, se entregará un certificado de "Espacio Laboral Preventivo" Inicial, y si corresponde, los niveles superiores Intermedio y Avanzado en años subsiguientes, junto con un reconocimiento público a este mérito.

DÉCIMO: SEDA en virtud de los principios de transparencia que rigen su actuar, difundirá oportunamente los procesos técnicos y las metodologías utilizadas para entregar las Certificaciones Iniciales, Intermedias y Avanzadas anuales a las organizaciones, sin perjuicio del trato confidencial de toda la información generada en las intervenciones del programa.

UNDÉCIMO: En el evento que la organización no cumpla o no adhiera a la propuesta metodológica del programa, que se han detallado en este Acuerdo Protocolar de Colaboración, se entenderá que la organización desiste de su interés de participar en el programa "Trabajar con Calidad de Vida" y los procesos de Certificado de Espacio Laboral Preventivo".

DUODÉCIMO: EL presente Acuerdo Protocolar de Colaboración tendrá vigencia a partir de la total tramitación de éste y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año en curso, no obstante podrá comenzar a operar a partir de la suscripción del mismo. Se deja constancia que la planificación hasta la fecha señalada contempla el desarrollo íntegro hasta la cuarta Etapa del Programa. Para participar de las siguientes etapas (Quinta y Sexta) la organización deberá establecer su interés y compromiso, suscribiendo el documento "Carta de Compromiso ejecución de Plan de Acción" del Programa Trabajar con Calidad de Vida, documento en el que se establecerán compromisos de ejecución en periodos anuales y que regularán con detalle el desarrollo en dichas fases del Programa.

DÉCIMOTERCERO: El presente Acuerdo Protocolar de Colaboración podrá ser dejado sin efecto por parte de SEDA, en cualquier momento y, muy particularmente, si la organización no cumple cualquiera de los compromisos consagrados en el presente protocolo. Para tal efecto SEDA remitirá un aviso por escrito mediante carta certificada con a lo menos 15 días de anticipación, informándole el término de la ejecución del programa. Asimismo, la organización podrá manifestar su intención de desertar del Programa, remitiendo comunicación escrita a SEDA con una antelación de quince días a la fecha en la que pretende dejar sin efecto su participación.

Personerías:

La personería de don Mariano Montenegro Corona y doña Francisca Zaldívar Hurtado, para actuar a nombre y en representación del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, consta en los Decretos Supremos N°s. 611, de 13 de mayo de 2015 y 211, de 14 de julio de 2015, ambos del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, respectivamente.





La personería de don Patricio Coronado Rojo, para actuar a nombre y en representación del Instituto de Previsión Social, consta en el Decreto Supremo N° 4, de 9 de febrero de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social.

Firman el presente Acuerdo Protocolar de Colaboración, en tres ejemplares de igual tenor y forma, quedando cada uno en poder de los comparecientes.

[Handwritten Signature]

INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL
DIRECTOR NACIONAL
PATRICIO CORONADO ROJO
DIRECTOR NACIONAL
INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL

[Handwritten Signature]

MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
DIRECTOR NACIONAL
MARIANO MONTENEGRO CORONA
DIRECTOR NACIONAL Y GABINETE
SENDA

MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
GABINETE
SENDA

[Handwritten Signature]

FRANCISCA ZALDIVAR HURTADO
DIRECTORA REGIONAL
SENDA REGIÓN METROPOLITANA

