

**I. MUNICIPALIDAD DE COLINA  
SECRETARIA MUNICIPAL**

**DECRETO N° : E-943/2006 /**

**Colina, 03 de agosto de 2006**

**VISTOS:** Estos antecedentes: Memorándum s/n de la Encargada de la Oficina del Previene, mediante el cual remite la Política de Prevención Municipal, la cual es un trabajo conjunto entre la Mesa Laboral Municipal un grupo de funcionarios municipales; y lo establecido en los artículos 56° y 63° letra i) de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades,

**DECRETO:**

**APRUEBASE LA POLITICA DE PREVENCION**

**MUNICIPAL**

**I. PRINCIPIOS GENERALES**

De acuerdo a la definición de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, la Municipalidad de Colina es una Corporación autónoma de derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna.

Sus funciones privativas son las siguientes:

- Plan de desarrollo comunal
- Plan regulador comunal
- Desarrollo Comunitario
- Tránsito y Transporte público
- Aseo y ornato

Otras funciones relevantes que le competen son:

- Educación
- Salud y medio ambiente
- Asistencia social y jurídica
- Capacitación, promoción del empleo y FP
- Turismo, deporte o recreación
- Construcción de viviendas sociales
- Desarrollo de actividades de interés común
- Apoyo a la seguridad ciudadana

Considerando el interés de la Municipalidad, tanto por potenciar sus Recursos Humanos como por respetar su entorno, y atendiendo el hecho cierto de que el consumo abusivo de alcohol y el uso de otras drogas es un problema de alcance nacional que afecta a la sociedad y a los ambientes de trabajo, tanto en seguridad como en gestión, en salud y en calidad de vida, en el lugar de trabajo y a las familias, se ha decidido implementar una Política sobre alcohol y otras drogas, para lo cual en mayo del 2003 entre el Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes de la Región Metropolitana, CONACE y la Asociación Chilena de Municipalidades, en conjunto con la Asociación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile, Asemuch, acuerdan un Protocolo de Colaboración. Específicamente en el ámbito municipal. Los objetivos del Protocolo de Colaboración son contribuir y apoyar técnicamente el diseño e implementación de estrategias, programas, políticas y acciones de prevención del consumo de drogas dirigidas a los funcionarios municipales y sus familias. En este contexto, la Municipalidad considera a su recurso humano como el más valioso y el eje central de la gestión institucional. Por ello, realiza todos los esfuerzos para fortalecer el papel de cada uno de los integrantes de sus equipos de trabajo para lograr mantener una fuerza laboral integrada, comprometida, con sentido de pertenencia y altamente motivada

Es así como en Agosto del 2004 entre las instituciones ya mencionadas se firma el Protocolo de Colaboración para la Implementación del Programa Prevención del uso de drogas en el trabajo y la familia, denominado "Trabajar con Calidad de Vida", cuyos objetivos son:

- a) Disminuir las prevalencias de consumo de drogas en personas que trabajan en el municipio y que se incorporen políticas y programas de prevención de consumo de drogas para los trabajadores y sus familias.
- b) Orientar e incrementar los factores de protección y disminuir los de riesgos, identificando aquellos que son específicos del trabajo y sobre los cuales será indispensable intervenir en el mundo municipal.
- c) Implementar en el trabajo programas que deben abordar el problema con una lógica preventiva más que de control, trabajando el tema con la organización en su conjunto y definiendo políticas consensuadas enmarcadas en la política de recursos humanos institucionales.

El Alcalde, el cuerpo Directivo de la Municipalidad de Colina y todos los estamentos se comprometen a generar condiciones laborales que posibiliten el desarrollo de la prevención municipal de todos los trabajadores, en el aspecto personal, en el ámbito familiar y social, que les permitan alcanzar los niveles de gestión para lo cual conformó y se capacitó a la Mesa Laboral en la primera etapa del programa "Trabajando con Calidad de Vida". Esta Mesa o Equipo Coordinador realizó en la Municipalidad una Encuesta de Percepción de Clima Organizacional y Drogas, respondida por el 67% del total de funcionarios.

El Diagnóstico obtenido a partir de la encuesta de percepción, nos permitió establecer los objetivos para desarrollar una política preventiva acordes con la cultura de la organización.

La información más relevante emanada del diagnóstico para la configuración de una política municipal es la siguiente:

- Como antecedente relevante para determinar las actividades de difusión, prevención, capacitación y recreación es el dato de que la mayoría de los funcionarios y trabajadores son menores de 40 años, la mayoría son mujeres y más de la mitad tiene pareja. A la mayoría de ellos les gustaría que sus familias participarán en actividades de prevención organizadas por el municipio.
- Entre los factores de mayor riesgo arrojados por el diagnóstico municipal, podemos destacar el que la gran mayoría de los encuestados opina que el tema del consumo de drogas entre los trabajadores es algo que no se conversa y que la información recibida sobre el tema en el trabajo es insuficiente. Esto es de relevancia si consideramos que aquellas personas más informadas y que reflexionan sobre la materia están más preparadas para enfrentar este problema tanto en sus trabajos, con sus familias y en sus vidas en general.
- Entre los factores protectores destacamos el que ninguno de los encuestados cree que el consumo de alcohol y drogas ayuda a trabajar mejor e incluso la mayoría de ellos señala que empeora el trabajo.
- Otro de los elementos que contribuye a la protección es el alto grado de conocimiento sobre el tema que posee la gran mayoría de los encuestados. Solo un 2% no conoce el tema y eso podría convertirse en un factor de riesgo.
- Otro factor protector es que la mitad de los trabajadores considera que la municipalidad tiene un buen clima laboral y que ellos están satisfechos con su trabajo. Sin embargo hay un porcentaje considerable, 18%, que reconoce estar poco o nada satisfecho con su trabajo, lo cual se puede transformar en factor de riesgo.

- El hecho de que los encuestados perciban el alcohol y el cigarrillo como las drogas más consumidas entre los trabajadores, al tiempo que la mitad de ellos declara ser fumadores y la mayoría haber consumido alcohol en el último año, orienta nuestro énfasis preventivo .

La Municipalidad de Colina reconoce el compromiso de los trabajadores, como también su importante aporte a la gestión, en el logro de los resultados, y en la calidad del servicio, por ello se compromete a proteger la vida, la seguridad, la salud y el bienestar de todos ellos, como también de todas aquellas personas que tengan contacto con los lugares de trabajo, o que utilicen sus servicios.

La Municipalidad de Colina y sus trabajadores están concientes de que el consumo de droga y alcohol impacta en la salud del trabajador, en su vida familiar, y en su vida laboral y en la sociedad produce desestructuración valórica, pérdidas económicas, accidentes, violencia y en algunos casos, delincuencia.

El consumo de drogas representa una amenaza para crear un ambiente de trabajo eficaz y eficiente al interior de la Municipalidad de Colina, donde todos los trabajadores tengan la oportunidad de desarrollar el máximo de sus potencialidades. La Municipalidad de Colina está decidida a asegurar un ambiente de trabajo libre de droga para todos sus funcionarios y trabajadores, como también apoyarlos en las instancias de tratamiento, y a la vez entregando a sus familiares más cercanos las orientaciones necesarias.

Ante el riesgo que implica la presencia de droga en las dependencias municipales, La autoridad se compromete a generar, a través de una Política de Prevención Municipal, condiciones laborales que aseguren un ambiente de trabajo saludable, impulsando y fomentando especialmente el desarrollo de programas de prevención al interior de la institución, tanto para sus funcionarios y trabajadores, como para su familia inmediata.

Para que esta Política sea realmente efectiva, todos los trabajadores que laboran en la municipalidad deben asumir el compromiso de respetarla, apoyarla y difundirla, ya que ella ha sido elaborada por un equipo multidisciplinario y transversal, representativo del universo laboral que la compone.

La Política se implantará mediante la estructuración de un Programa de Prevención de consumo de alcohol y uso de otras drogas, cuyo objetivo primordial será promover el desarrollo integral de las personas, velando por la seguridad y calidad de vida en su lugar de trabajo y en su entorno.

Por su intermedio se pretende prevenir y disminuir el consumo de alcohol y tabaco, así como erradicar el uso de drogas ilícitas, promover una conducta responsable de los individuos y proteger a la familia.

Dada la importancia que se le reconoce a la familia como soporte esencial del ser humano y como red social básica y necesaria para el pleno desarrollo de las personas, se la integrará a este programa haciéndola participar en todos aquellos aspectos que sea posible.

## **II. PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS**

Este programa considerará aspectos de educación y capacitación instaurando ideas y acciones que promuevan el reconocimiento y el compromiso de los funcionarios y sus trabajadores municipales, por medio de actividades recreativas que incentiven la participación y la buena convivencia laboral e instruir a todos los funcionarios y trabajadores en temas que ayuden a poseer un mejor bienestar laboral, tales como; liderazgo, trabajo en equipo, estilos comunicacionales, prevención de droga y alcohol, prevención de riesgos laborales y programas de promoción y difusión que fomenten y fortalezcan el bienestar del trabajador y su familia, a través de procesos que cuenten con temas que llamen a motivar, incentivar, planificar e informar actividades que

fomenten y fortalezcan el desarrollo y bienestar de los mismos los cuales contará con recursos especialmente destinados para ello y estará dirigido a todos los trabajadores de la Municipalidad.

Esta Política estará incorporada a la prevención municipal, promoviendo e impulsando acciones destinadas a prevenir el consumo de drogas de sus trabajadores, como también programas de rehabilitación, reinserción laboral, social y control, las que serán aplicables a todos los trabajadores de La Municipalidad, sea cual sea la función que desempeñen en ella.

La Política de Prevención Municipal para la Municipalidad de Colina, se ha elaborado basado en las siguientes dimensiones:

Dimensión N° 1: Relacionada con el Puesto de Trabajo y/o la Tarea

Dimensión N° 2: Relacionada con las características de la Municipalidad y con el Proceso Productivo.

Dimensión N° 3: Relacionada con el Clima y Cultura Organizacional

Dimensión N° 4: Relacionada con las características de los trabajadores y sus familias.

Dimensión N° 5: Relacionada con la salud integral

Para cada una de ellas se han definido objetivos y acciones concretas, las que se visualizarán en un Plan de Acción, para los distintos niveles de Prevención.

### **III. PROCEDIMIENTOS NORMATIVOS**

Las normas y límites que regirán para la Municipalidad relativas al tabaco, alcohol, medicamentos, entre otras materias de igual de naturaleza, serán las que indique la legislación aplicable para cada una de estas materias en particular. Lo anterior, es sin perjuicio de las normas contempladas en la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales.

### **IV. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.**

Las Direcciones y Unidades que conforman el organigrama municipal prestarán su colaboración a la presente política en armonía con sus funciones orgánicas y funcionales. De esta manera toda actividad o encuentro que implique la asistencia del personal contará con la autorización del superior jerárquico, en cual velará para que el normal funcionamiento de la Dirección o Unidad, como asimismo la atención de público, no se vea afectada.

### **COMITÉ O ESTRUCTURA DE PREVENCIÓN**

Estará conformado por la Dirección de Administración y Finanzas que, a través de sus unidades de Bienestar y Personal aplicarán la Política de Prevención de Consumo de Alcohol y Drogas, con la participación de la Asociación de Funcionarios Municipales más representativa y la asesoría de la Mesa Laboral Municipal y el Programa Previene.

### **V. PREVENCIÓN SECUNDARIA Y TERCIARIA**

Si un trabajador fuese consumidor abusivo de alcohol y/o usuario de drogas ilegales podrá solicitar ayuda e informar a la Mesa Laboral, Previene o/u Oficina de Personal, siendo éstas instancias de contención más cercanas con las que cuentan los funcionarios y trabajadores municipales. En esta circunstancia, la Municipalidad le otorgará las facilidades que cada caso requiera, de acuerdo a las indicaciones, sugerencias o prescripciones médicas de los organismos de salud, durante su proceso de rehabilitación y reinserción.

Los procesos de rehabilitación se financiarán a través de la red de salud, instituciones de salud previsual y beneficios del servicio de bienestar de los funcionarios y trabajadores municipales.

Por su parte, el funcionario y trabajador municipal se compromete a seguir estrictamente el tratamiento indicado para evitar reincidencia.

**ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE**



**CARLOS GARCIA LECAROS**  
**SECRETARIO MUNICIPAL**  
MOR/CGL/phf

**DISTRIBUCION:**

- Alcaldía
- Secretaría Municipal
- Asesoría Jurídica
- Secretaría Comunal de Planificación
- Dirección de Administración y Finanzas
- Dirección de Desarrollo Comunitario
- Dirección de Obras Municipales
- Dirección de Tránsito
- Juzgado de Policía Local
- Comité de Bienestar
- Asociación de Funcionarios Municipales
- Unidad de Personal
- Previene – CONACE
- Mesa Laboral Municipal
- Oficina de Partes y Archivo.



**MARIO OLAVARRIA RODRIGUEZ**  
**ALCALDE**

## INTRODUCCIÓN

Definido

La presente política es el producto de un trabajo conjunto entre la Mesa Laboral Municipal y un grupo de funcionarios municipales, todos quienes voluntariamente han venido trabajando la actividad preventiva al interior de la municipalidad.

La Mesa Laboral Municipal se constituye luego que en mayo del 2003 se acuerda un Protocolo de Colaboración entre el Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes de la Región Metropolitana- CONACE, la Asociación Chilena de Municipalidades y la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile- ASEMUCH, al cual adscribe la I. Municipalidad de Colina.

El objetivo de dicho protocolo es contribuir al diseño e implementación de estrategias y políticas de prevención de drogas para los funcionarios municipales y sus familias.

En Agosto del 2004, en este marco, se suscribe un protocolo de colaboración entre CONACE y la I. Municipalidad de Colina para la implementación del programa de Prevención del uso de Drogas en el trabajo y la familia denominado "Trabajar con Calidad de Vida". La ejecución de este programa contempla varias etapas, de las cuales destacamos las siguientes:

1.- **DIAGNÓSTICO MUNICIPAL**, que nos muestra la percepción que tienen los funcionarios respecto al tema de la droga.

Además nos aporta antecedentes respecto a los elementos culturales de la municipalidad que pudieran incidir en una conducta de consumo o no consumo.

Dicho diagnóstico se realizó en Noviembre del 2004 y sus resultados fueron informados a todos los funcionarios en un acto en la Casa de la Cultura el día 24 de mayo del 2005.

2.- En Julio del mismo año se efectuó el **TALLER PARA LA ELABORACIÓN DE UNA POLÍTICA** y plan de prevención municipal de dos días.

Este taller se llevó a cabo en la localidad de Olmué y participaron la Mesa Laboral de Prevención y otros trece funcionarios que voluntariamente participaron en esta actividad.

La Mesa Municipal la conforman actualmente: Germán Trincado Mancilla, Isabel Valenzuela Ahumada, Marcelo Lara Carvajal, Patricio Durán Gatica, Ximena Sepúlveda González, Patricio Soto Lagos, Magaly Jacob Rabí.

Los funcionarios que participaron en el Taller son:

Nº	NOMBRE	DEPARTAMENTO
01	Karla Merino Fuentes	Dideco
02	Mabel Cuevas Aguilar	Tránsito
03	Mónica Guajardo Aguilera	Dideco
04	Nora Aguayo Chamorro	Aseo y Ornato
05	Patricia Hinojosa Ferrada	Secretaría Municipal
06	Rodrigo Vásquez Pérez	Administración y Finanzas
07	Rosa Fabia Carmona	Operaciones
08	Rosa Muñoz Reyes	Tránsito
09	Sergio Arroyo Bottaro	Servicios Generales
10	Marisol Soto Galia	Asesoría Jurídica
11	Miriam Galaz Hidalgo	Dideco
12	Jaime Urzúa Álvarez	Higiene Ambiental
13	Rodrigo Torres Peñafiel	Dideco

### **3.- ESCRITURACIÓN DE LA POLÍTICA Y PLAN DE ACCIÓN COMUNAL:**

Basándonos en los antecedentes aportados por el diagnóstico y por el trabajo realizado en el taller, procedemos a establecer el conjunto de lineamientos para desarrollar un plan y estrategias de acción al interior del municipio tendientes a prevenir conductas de riesgo y a abordar problemáticas asociadas al consumo de drogas, con el propósito de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Entregamos este documento a Sr. Mario Olavarría Rodríguez, alcalde de la I. Municipalidad de Colina para su aprobación y su posterior decreto.

# **POLITICA DE PREVENCION MUNICIPAL ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE COLINA**

## **I. PRINCIPIOS GENERALES**

De acuerdo a la definición de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, la Municipalidad de Colina es una Corporación autónoma de derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna.

Sus funciones privativas son las siguientes:

- Plan de desarrollo comunal
- Plan regulador comunal
- Desarrollo Comunitario
- Tránsito y Transporte público
- Aseo y ornato

Otras funciones relevantes que le competen son:

- Educación
- Salud y medio ambiente
- Asistencia social y jurídica
- Capacitación, promoción del empleo y FP
- Turismo, deporte o recreación
- Construcción de viviendas sociales
- Desarrollo de actividades de interés común
- Apoyo a la seguridad ciudadana

Considerando el interés de la Municipalidad, tanto por potenciar sus Recursos Humanos como por respetar su entorno, y atendiendo el hecho cierto de que el consumo abusivo de alcohol y el uso de otras drogas es un problema de alcance nacional que afecta a la sociedad y a los ambientes de trabajo, tanto en seguridad como en gestión, en salud y en calidad de vida, en el lugar de trabajo y a las familias, se ha decidido implementar una Política sobre alcohol y otras drogas, para lo cual en mayo del 2003 entre el Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes de la Región Metropolitana, CONACE y la Asociación Chilena de Municipalidades, en conjunto con la Asociación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile, Asemuch, acuerdan un Protocolo de Colaboración. Específicamente en el ámbito municipal. Los objetivos del Protocolo de Colaboración son contribuir y apoyar técnicamente el diseño e implementación de estrategias, programas, políticas y acciones de prevención del consumo de drogas dirigidas a los funcionarios municipales y sus familias. En este contexto, la Municipalidad considera a su recurso humano como el más valioso y el eje central



de la gestión Institucional. Por ello, realiza todos los esfuerzos para fortalecer el papel de cada uno de los integrantes de sus equipos de trabajo para lograr mantener una fuerza laboral integrada, comprometida, con sentido de pertenencia y altamente motivada

Es así como en Agosto del 2004 entre las Instituciones ya mencionadas se firma el Protocolo de Colaboración para la Implementación del Programa Prevención del uso de drogas en el trabajo y la familia, denominado "**Trabajar con Calidad de Vida**", cuyos objetivos son:

- a) Disminuir las prevalencias de consumo de drogas en personas que trabajan en el municipio y que se incorporen políticas y programas de prevención de consumo de drogas para los trabajadores y sus familias.
- b) Orientar e incrementar los factores de protección y disminuir los de riesgos, identificando aquellos que son específicos del trabajo y sobre los cuales será indispensable intervenir en el mundo municipal..
- c) Implementar en el trabajo programas que deben abordar el problema con una lógica preventiva más que de control, trabajando el tema con la organización en su conjunto y definiendo políticas consensuadas enmarcadas en la política de recursos humanos institucionales.

El Alcalde, el cuerpo Directivo de la Municipalidad de Colina y todos los estamentos se comprometen a generar condiciones laborales que posibiliten el desarrollo de la prevención municipal de todos los trabajadores, en el aspecto personal, en el ámbito familiar y social, que les permitan alcanzar los niveles de gestión para lo cual conformó y se capacitó a la Mesa Laboral en la primera etapa del programa "Trabajando con Calidad de Vida". Esta Mesa o Equipo Coordinador realizó en la Municipalidad una Encuesta de Percepción de Clima Organizacional y Drogas, respondida por el 67% del total de funcionarios.

El Diagnóstico obtenido a partir de la encuesta de percepción, nos permitió establecer los objetivos para desarrollar una política preventiva acordes con la cultura de la organización.

La información más relevante emanada del diagnóstico para la configuración de una política municipal es la siguiente:

- Como antecedente relevante para determinar las actividades de difusión, prevención, capacitación y recreación es el dato de que la mayoría de los funcionarios y trabajadores son menores de 40 años, la mayoría son mujeres y más de la mitad tiene pareja. A la mayoría de ellos les gustaría que sus familias participarán en actividades de prevención organizadas por el municipio.
- Entre los factores de mayor riesgo arrojados por el diagnóstico municipal, podemos destacar el que la gran mayoría de los encuestados opina que el tema del consumo de drogas entre los trabajadores es algo que no se conversa y que la información recibida sobre el tema en el trabajo es insuficiente. Esto es de relevancia si consideramos que aquellas personas

más informadas y que reflexionan sobre la materia están más preparadas para enfrentar este problema tanto en sus trabajos, con sus familias y en sus vidas en general.

- Ente los factores protectores destacamos el que ninguno de los encuestados cree que el consumo de alcohol y drogas ayuda a trabajar mejor e incluso la mayoría de ellos señala que empeora el trabajo.
- Otro de los elementos que contribuye a la protección es el alto grado de conocimiento sobre el tema que posee la gran mayoría de los encuestados. Solo un 2% no conoce el tema y eso podría convertirse en un factor de riesgo.
- Otro factor protector es que la mitad de los trabajadores considera que la municipalidad tiene un buen clima laboral y que ellos están satisfechos con su trabajo. Sin embargo hay un porcentaje considerable, 18%, que reconoce estar poco o nada satisfecho con su trabajo, lo cual se puede transformar en factor de riesgo.
- El hecho de que los encuestados perciban el alcohol y el cigarrillo como las drogas más consumidas entre los trabajadores, al tiempo que la mitad de ellos declara ser fumadores y la mayoría haber consumido alcohol en el último año, orienta nuestro énfasis preventivo .

La Municipalidad de Colina reconoce el compromiso de los trabajadores, como también su importante aporte a la gestión, en el logro de los resultados, y en la calidad del servicio, por ello se compromete a proteger la vida, la seguridad, la salud y el bienestar de todos ellos, como también de todas aquellas personas que tengan contacto con los lugares de trabajo, o que utilicen sus servicios.

La Municipalidad de Colina y sus trabajadores están concientes de que el consumo de droga y alcohol impacta en la salud del trabajador; en su vida familiar, y en su vida laboral y en la sociedad produce desestructuración valórica, pérdidas económicas, accidentes, violencia y en algunos casos, delincuencia.

El consumo de drogas representa una amenaza para crear un ambiente de trabajo eficaz y eficiente al interior de la Municipalidad de Colina, donde todos los trabajadores tengan la oportunidad de desarrollar el máximo de sus potencialidades. La Municipalidad de Colina está decidida a asegurar un ambiente de trabajo libre de droga para todos sus funcionarios y trabajadores, como también apoyarlos en las instancias de tratamiento, y a la vez entregando a sus familiares más cercanos las orientaciones necesarias.

Ante el riesgo que implica la presencia de droga en las dependencias municipales, La autoridad se compromete a generar, a través de una Política de Prevención Municipal, condiciones laborales que aseguren un ambiente de trabajo saludable, impulsando y fomentando especialmente el desarrollo de programas de

prevención al interior de la institución, tanto para sus funcionarios y trabajadores, como para su familia inmediata.

Para que esta Política sea realmente efectiva, todos los trabajadores que laboran en la municipalidad deben asumir el compromiso de respetarla, apoyarla y difundirla, ya que ella ha sido elaborada por un equipo multidisciplinario y transversal, representativo del universo laboral que la compone.

La Política se implantará mediante la estructuración de un Programa de Prevención de consumo de alcohol y uso de otras drogas, cuyo objetivo primordial será promover el desarrollo integral de las personas, velando por la seguridad y calidad de vida en su lugar de trabajo y en su entorno.

Por su intermedio se pretende prevenir y disminuir el consumo de alcohol y tabaco, así como erradicar el uso de drogas ilícitas, promover una conducta responsable de los individuos y proteger a la familia.

Dada la importancia que se le reconoce a la familia como soporte esencial del ser humano y como red social básica y necesaria para el pleno desarrollo de las personas, se la integrará a este programa haciéndola participar en todos aquellos aspectos que sea posible.

## **II. PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS**

Este programa considerará aspectos de educación y capacitación instaurando ideas y acciones que promuevan el reconocimiento y el compromiso de los funcionarios y sus trabajadores municipales, por medio de actividades recreativas que incentiven la participación y la buena convivencia laboral e instruir a todos los funcionarios y trabajadores en temas que ayuden a poseer un mejor bienestar laboral, tales como; liderazgo, trabajo en equipo, estilos comunicacionales, prevención de droga y alcohol, prevención de riesgos laborales y programas de promoción y difusión que fomenten y fortalezcan el bienestar del trabajador y su familia, a través de procesos que cuenten con temas que llamen a motivar, incentivar, planificar e informar actividades que fomenten y fortalezcan el desarrollo y bienestar de los mismos los cuales contará con recursos especialmente destinados para ello y estará dirigido a todos los trabajadores de la Municipalidad.

Esta Política estará incorporada a la prevención municipal, promoviendo e impulsando acciones destinadas a prevenir el consumo de drogas de sus trabajadores, como también programas de rehabilitación, reinserción laboral, social y control, las que serán aplicables a todos los trabajadores de La Municipalidad, sea cual sea la función que desempeñen en ella.

La Política de Prevención Municipal para la Municipalidad de Colina, se ha elaborado basado en las siguientes dimensiones:

- Dimensión N° 1: Relacionada con el Puesto de Trabajo y/o la Tarea  
Dimensión N° 2: Relacionada con las características de la Municipalidad y con el Proceso Productivo.  
Dimensión N° 3: Relacionada con el Clima y Cultura Organizacional  
Dimensión N° 4: Relacionada con las características de los trabajadores y sus familias.  
Dimensión N° 5: Relacionada con la salud integral

Para cada una de ellas se han definido objetivos y acciones concretas, las que se visualizarán en un Plan de Acción, para los distintos niveles de Prevención.

### III. PROCEDIMIENTOS NORMATIVOS

Las normas y límites que regirán para la Municipalidad relativas al tabaco, alcohol, medicamentos, entre otras materias de igual de naturaleza, serán las que indique la legislación aplicable para cada una de estas materias en particular. Lo anterior, es sin perjuicio de las normas contempladas en la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales.

### IV. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.

Las Direcciones y Unidades que conforman el organigrama municipal prestarán su colaboración a la presente política en armonía con sus funciones orgánicas y funcionales. De esta manera toda actividad o encuentro que implique la asistencia del personal contará con la autorización del superior jerárquico, en cual velará para que el normal funcionamiento de la Dirección o Unidad, como asimismo la atención de público, no se vea afectada.

*Aprobado*  
//

### COMITÉ O ESTRUCTURA DE PREVENCIÓN

**Estará conformado por la Dirección de Administración y Finanzas que, a través de sus unidades de Bienestar y Personal aplicarán la Política de Prevención de Consumo de Alcohol y Drogas, con la participación de la Asociación de Funcionarios Municipales más representativa y la asesoría de la Mesa Laboral Municipal y el Programa Previene.**

## **V. PREVENCIÓN SECUNDARIA Y TERCIARIA**

Si un trabajador fuese consumidor abusivo de alcohol y/o usuario de drogas ilegales podrá solicitar ayuda e informar a la Mesa Laboral, Previene o/u Oficina de Personal, siendo éstas instancias de contención mas cercanas con las que cuentan los funcionarios y trabajadores municipales. En esta circunstancia, la Municipalidad le otorgará las facilidades que cada caso requiera, de acuerdo a las indicaciones, sugerencias o prescripciones médicas de los organismos de salud, durante su proceso de rehabilitación y reinserción.

Los procesos de rehabilitación se financiarán a través de la red de salud, instituciones de salud previsional y beneficios del servicio de bienestar de los funcionarios y trabajadores municipales.

Por su parte, el funcionario y trabajador municipal se compromete a seguir estrictamente el tratamiento indicado para evitar reincidencia.