



**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”
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CURACAUTÍN & SENDA, REGIÓN DE LA ARAUCANIA**

En Curacautín, a 24 de Mayo de 2018 comparece doña **Stefany Acuña Gatica**, RUT N° 15.987.397-8, Directora Regional de la región de la Araucanía del **Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, SENDA**; domiciliada para estos efectos en calle General Pedro Lagos N° 356 de la ciudad de Temuco; y don **Jorge Saquel Albarrán**, RUT N° 6.638.343-1, Alcalde de la **Ilustre Municipalidad de Curacautín**, RUT N° 69.181.000-3 ambos domiciliados en B. O´ Higgins N° 796, comuna de Curacautín, en adelante “la organización”, 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 prevención ambiental y 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 el desarrollo de una “cultura preventiva”.

La prevención ambiental tiene relación con la modificación de las condiciones ambientales culturales, sociales, físicas y económicas inmediatas que median las decisiones que toman las personas sobre el uso de drogas. Esta perspectiva toma en cuenta que las personas no se vinculan con el consumo de sustancias sobre la base únicamente de características personales, sino que además están influidas por distintos factores presentes en su medio ambiente laboral, tales como las normas sociales respecto a lo que se considera esperado o aceptado en las comunidades en las que viven y trabajan, los reglamentos establecidos por la organización, el clima y el ambiente laboral, los mensajes publicitarios a los que están expuestos, y la disponibilidad de alcohol, tabaco y drogas ilícitas, entre otras.



Por otra parte, la prevención 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 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 se considera el asesoramiento y apoyo directo de SENDA a través de 8 sesiones de taller, distribuidos en dos años de implementación, con metodología y objetivos establecidos para cada uno:

Etapas: **Etapas 1: Compromiso organizacional (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,
- definición del protocolo de actuación en casos de consumo, y
- entregar las facilidades para gestionar el trabajo de prevención.

Etapas 2: 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.



Etapa 3: 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 ambiente laboral. 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 establecida en la metodología del programa.

Etapa 4: 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 resultantes de las sesiones del taller deben quedar registrados 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 finalizar exitosamente esta etapa del programa, , **obtendrá el nivel de "Certificación Inicial de Espacio Laboral Preventivo"**

Etapa 5: Implementación del Plan de Acción y Acompañamiento

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. En esta etapa, SEDA acompañará el proceso de implementación del plan de acción, el cual también considera la elaboración de un protocolo de actuación en casos de consumo. Este proceso se realizará a través de las sesiones 6, 7 y 8 establecidas en la metodología del programa.



Etapas 6: Evaluación y Certificado de Espacio Laboral Preventivo.

Para aquellas organizaciones que ya cuenten con el nivel inicial de certificación y estén implementando su Plan de Acción, se realiza una nueva aplicación de la encuesta de diagnóstico de calidad de vida laboral con el propósito de recoger información sobre la efectividad del mismo y se actualiza el plan de acción. Con ello, se le entrega la “**Certificación Final de Espacio Laboral Preventivo**”, con el compromiso de que puedan continuar autónomamente con su Plan de Acción los años siguientes.

Etapas 7: Difusión y Sensibilización (transversal a todas las etapas).

Considera la aplicación permanente de estrategias de difusión y sensibilización de todas las acciones y productos realizados por el EPC, dirigidos a los trabajadores durante el transcurso del Programa Trabajar con Calidad de Vida.

COLABORACIÓN Y COMPROMISOS

CUARTO: El presente protocolo no genera más derechos u obligaciones para SEDA 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.

QUINTO: La organización se compromete a:

- I. Implementar y desarrollar el programa de prevención denominado “Trabajar con Calidad de Vida”, , considerando las fechas asociadas al cronograma de los años 2018 y 2019.
- II. Facilitar el acceso de los representantes de SEDA 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 SEDA, 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.
- VI. Divulgar y difundir las acciones del programa al interior de la organización durante todo el proceso de ejecución del mismo.



SEXTO: 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.)
- 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.

SÉPTIMO: Sólo si la organización desarrolla todas las etapas del programa exitosamente, de acuerdo a criterios técnicos elaborados por SENDA, se entregará una certificación de "Espacio Laboral Preventivo". Para el primer año de participación, y en cumplimiento con las primeras cuatro etapas del programa, corresponderá el nivel inicial, y para el segundo año, y el cumplimiento de las etapas siguientes, corresponderá el nivel final.

OCTAVO: En el evento que la organización no cumpla o no adhiera a la propuesta metodológica del programa, que se ha 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". Al respecto, se presentan las siguientes definiciones técnicas:

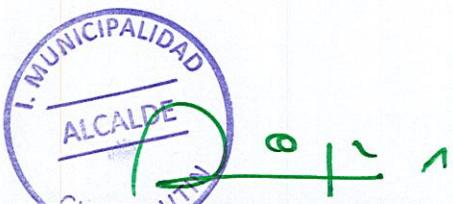
- **Duración del programa:** La implementación del programa Trabajar con Calidad de Vida tendrá una duración máxima de dos años.
- **Finalización del trabajo con SENDA:** Se finaliza el trabajo con SENDA una vez que se ha cumplido con la implementación del plan de acción y segundo diagnóstico. Una vez cumplido el plazo máximo, aquellas organizaciones que hayan completado exitosamente su participación en el programa, egresan del mismo y podrán seguir realizando sus planes de acción de manera autónoma y generar sus propios monitoreos internos.
- **Deserción:** Se da una deserción cuando la organización voluntariamente desiste de participar en el programa por falta de tiempo, recursos u otras razones estipuladas a través de una carta de renuncia al programa. Ésta puede ser una deserción activa, en el caso de que la organización formalmente exprese su renuncia al programa, o de forma pasiva, en el caso de organizaciones que dejan de participar y no responden a los acuerdos previamente establecidos, a lo menos durante 6 meses.



NOVENO: EL presente Acuerdo Protocolar de Colaboración regirá a partir desde la suscripción del mismo y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2019. Se deja constancia que la planificación hasta la fecha señalada contempla el desarrollo íntegro de todas las etapas del Programa.

DÉCIMO: 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.

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


JORGE SAQUEL ALBARRAN
ALCALDE
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE
CURACAUTÍN


STEFANY ACUÑA GATICA
DIRECTORA REGIONAL SENDA
REGION DE LA ARAUCANÍA