



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" ENTRE SENDA Y EL SERVICIO NACIONAL DE GEOLOGÍA Y MINERÍA, (SERNAGEOMIN)

## RESOLUCIÓN EXENTA N° 567

SANTIAGO, 24 DE MAYO DE 2016

### CONSIDERANDO

1.- Que el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, en adelante SENDA, creado por la ley N° 20.502, es el organismo público encargado de la ejecución de las políticas en materia de prevención del consumo de estupefacientes, sustancias psicotrópicas e ingestión abusiva de alcohol, y de tratamiento, rehabilitación y reinserción social de las personas afectadas por dichos estupefacientes y sustancias psicotrópicas;

2.- Que de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 19 letra j) de la Ley N° 20.502, SENDA se encuentra facultado para celebrar acuerdos o convenios con instituciones públicas o privadas, incluyendo las municipalidades, que digan relación directa con la ejecución de las políticas, planes y programas de prevención del consumo de drogas y alcohol, así como el tratamiento, rehabilitación y reinserción social de las personas afectadas por la drogadicción y el alcoholismo.



MMP/MJKI/SUN/ALR/DLB  
Distribución:

1. División Jurídica
  2. División Programática. Área de Prevención
  3. Servicio Nacional de Geología y Minería, SERNAGEOMIN: Dirección: Av. Santa María N° 0104, comuna de Providencia, ciudad de Santiago, Región Metropolitana.
  4. Unidad de Gestión Documental
- S-4196-16



3.- Que en dicho contexto, el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, SENDA y el Servicio Nacional de Geología y Minería, SERNAGEOMIN, con fecha 30 de abril de 2016, suscribieron un 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”;

4.- Que suscrito el referido acuerdo de voluntades, éste requiere para su perfeccionamiento de la dictación del correspondiente acto administrativo que lo sancione,

**VISTO:** Lo dispuesto en la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la Ley N° 20.502 que crea el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y el Servicio Nacional para la prevención y rehabilitación del consumo de drogas y alcohol, SENDA; en el Decreto Supremo N° 611, de 13 de mayo de 2015, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública; y en la Resolución N° 1.600, de 30 de octubre de 2008, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón; vengo en dictar la siguiente

#### **RESOLUCIÓN:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Apruébese 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 30 de abril de 2016, entre el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, SENDA y el Servicio Nacional de Geología y Minería, SERNAGEOMIN.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** El texto del convenio que se aprueba, es del siguiente tenor:

**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”  
SERVICIO NACIONAL DE GEOLOGÍA Y MINERÍA- SENDA**

En Santiago, **30 de abril de 2016** comparece don Mariano Montenegro Corona, Rut N° 9.773.237-K Director Nacional del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol –SENDA-, domiciliado para estos efectos en Agustinas N° 1235, piso 9 y don Rodrigo Álvarez Seguel, Rut N°12.813.844-7, Director Nacional, en representación del Servicio Nacional de Geología y Minería, ambos domiciliados en Avenida Santa María N° 0104, Providencia, comuna de Santiago, en adelante “la organización”, se ha celebrado el siguiente acuerdo protocolar de colaboración:

#### **CONSIDERACIONES PREVIAS:**

**PRIMERO:**

El 26 de enero de 2015, la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, dictó el Instructivo Presidencial sobre las Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas como política de Estado, definiendo la agenda 2015 - 2018 en esta materia, lo que implica que todos los servicios públicos deberán impulsar y desarrollar el instructivo.

En concreto, cabe señalar que el Instructivo Presidencial de las Buenas Prácticas Laborales (IPBPL), obliga a todos los servicios públicos en avanzar y profundizar en la generación de mejores políticas y prácticas de gestión de personas, con el propósito de generar un mejor Empleo Público, y de este modo, fortalecer el aporte de las y los funcionarios a fin de dar cumplimiento de la función pública y por ende la satisfacción de la ciudadanía. Además, establece el mejoramiento de las condiciones laborales de las y los funcionarios públicos que los Servicios Públicos deberán "Adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos ambientes laborales". Por su parte, en la letra g) se establece que los Servicios Públicos deberán "Desarrollar acciones vinculadas a la Calidad de Vida Laboral, con el objeto de lograr mejores condiciones de vida de las y los trabajadores.

Dado este lineamiento central, es para el Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN), prioritario contar con un ambiente de trabajo donde se respeten, cumplan y promuevan las diferentes prácticas que permitan una adecuada calidad de vida laboral.

Como institución estamos comprometidos en la aplicación del código de las Buenas Prácticas Laborales para la administración del Estado, basado en el Instructivo Presidencial entregado por el Servicio Civil como guía para todos los Servicios Públicos.

Es por esto que el Departamento de Desarrollo de las Personas de nuestro servicio, comprende y conviene que: "Calidad de Vida", como la filosofía de gestión que mejora la dignidad del trabajador, fija y mejora pautas y hábitos generando cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal"

**ANTECEDENTES GENERALES:**

**SEGUNDO:** 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 el 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.

**TERCERO:** 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.**

**CUARTO:** 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 ( Plasmados en un acta firmada por los asistentes).. 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 -, 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.

**QUINTO:** La organización 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.

**SEXTO:** 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**

**SEPTIMO:** 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.

**OCTAVO:** La organización 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	2016											
	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)										31		
Postulación a Certificación										31		
Resultados proceso Certificación Inicial												
Entrega de Certificación Inicial (2017)												

- 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.

**NOVENO:** 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 cuarta 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, tacs 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.



**DECIMO:** 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.

**UNDÉCIMO:** 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.

**DUODÉCIMO:** 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”.

**DÉCIMO TERCERO:** EL presente Acuerdo Protocolar de Colaboración regirá a partir de la fecha de suscripción del mismo y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año en curso. 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.

**DÉCIMO CUARTO:** El presente Acuerdo Protocolar de Colaboración podrá ser dejado sin efecto por parte de SENDA, 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 representación con la que comparece don Mariano Montenegro Corona por el Servicio Nacional de Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol consta de su nombramiento como Director Nacional, dispuesto por el Decreto Supremo N°611, de 13 de mayo de 2015, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

La personería de don Rodrigo Álvarez Seguel para actuar en representación del Servicio Nacional de Geología y Minería consta en el Decreto Supremo N° 89, de fecha 16 de octubre de 2014, del Ministerio de Minería.

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

Firman. Mariano Montenegro Corona. Director Nacional Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, SENDA. Rodrigo


Álvarez Seguel. Director Nacional Servicio Nacional de Geología y Minería, SERNAGEOMIN.

**ARTÍCULO TERCERO:** Déjese constancia que conforme a lo estipulado en la cláusula decimotercera del acuerdo que por el presente acto se aprueba, el programa objeto del aludido convenio, se ejecutará a contar de la fecha de su suscripción, esto es desde el 30 de abril de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2016.

**ARTÍCULO CUARTO:** Déjese constancia, que la ejecución del convenio que por el presente acto se aprueba no irroga gasto alguno al Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol.

**ANÓTESE Y COMUNÍQUESE**



  
**MARIANO MONTENEGRO CORONA**  
**DIRECTOR NACIONAL**  
**SERVICIO NACIONAL PARA LA**  
**PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE DROGA**  
**Y ALCOHOL, SENDA**



**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”  
SERVICIO NACIONAL DE GEOLOGÍA Y MINERÍA-SENA**

En Santiago, **30 de abril de 2016** comparece don Mariano Montenegro Corona, Rut N° 9.773.237-K, Director Nacional del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, domiciliado para estos efectos en Agustinas N°1235, piso 9 y don Rodrigo Álvarez Seguel, Rut N° 12.813.844-7, Director Nacional, en representación del Servicio Nacional de Geología y Minería, ambos domiciliados en Avenida Santa María N° 0104, Providencia, comuna de Santiago, en adelante “la organización”, se ha celebrado el siguiente acuerdo protocolar de colaboración:

**CONSIDERACIONES PREVIAS:**

**PRIMERO:**

El 26 de enero de 2015, la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, dictó el Instructivo Presidencial sobre las Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas como política de Estado, definiendo la agenda 2015 - 2018 en esta materia, lo que implica que todos los servicios públicos deberán impulsar y desarrollar el instructivo.

En concreto, cabe señalar que el Instructivo Presidencial de las Buenas Prácticas Laborales (IPBPL), obliga a todos los servicios públicos en avanzar y profundizar en la generación de mejores políticas y prácticas de gestión de personas, con el propósito de generar un mejor Empleo Público, y de este modo, fortalecer el aporte de las y los funcionarios a fin de dar cumplimiento de la función pública y por ende la satisfacción de la ciudadanía. Además, establece el mejoramiento de las condiciones laborales de las y los funcionarios públicos que los Servicios Públicos deberán “Adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos ambientes laborales”. Por su parte, en la letra g) se establece que los Servicios Públicos deberán “Desarrollar acciones vinculadas a la Calidad de Vida Laboral, con el objeto de lograr mejores condiciones de vida de las y los trabajadores.

Dado este lineamiento central, es para el Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN), prioritario contar con un ambiente de trabajo donde se respeten, cumplan y promuevan las diferentes prácticas que permitan una adecuada calidad de vida laboral.





## ANTECEDENTES GENERALES:

**SEGUNDO:** 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 el 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.

**TERCERO:** 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.

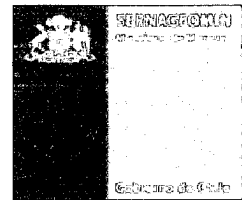
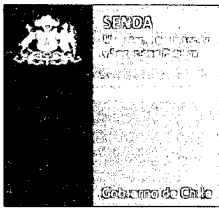
## DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA.

**CUARTO:** 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 Sexta 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.

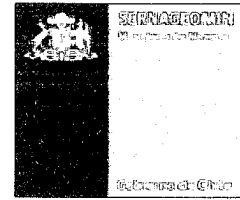
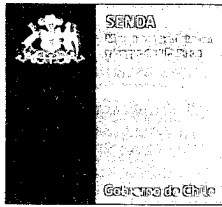
En esta etapa se desarrolla la sesión N° 3 establecidas en la metodología del programa.

### **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 (Plasmados en un acta firmada por los asistentes).. 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 -, 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.

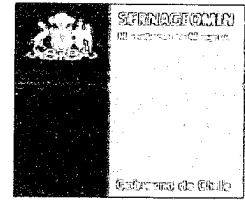
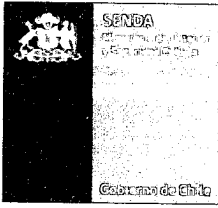
**QUINTO:** La organización toma conocimiento que el requerimiento básico para optar a los niveles de Certificado de Espacio Laboral Preventivo, ya sea Inicial, Intermedio, o Avanzado, quedará establecido en la firma de un documento denominado "Carta de Compromiso ejecución de Plan de Acción" por parte 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.

**SEXTO:** 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**

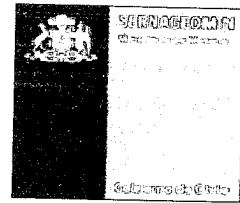
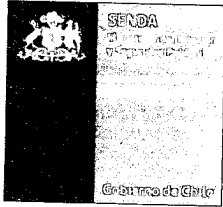
**SEPTIMO:** El presente protocolo no genera más derechos u obligaciones para SENDA que aquellos descritos en el programa Trabajar con Calidad de Vida, los que se enmarcan en las tareas permanentes que desarrollan en el ámbito de la "Prevención" las Direcciones Regionales del Servicio.

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.

**OCTAVO:** La organización 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	2016											
	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)										31		
Postulación a Certificación										31		
Resultados proceso Certificación Inicial												
Entrega de Certificación Inicial (2017)												

- 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 diagnóstico, 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 SENA.
- 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 cuarta de implementación del plan de acción.

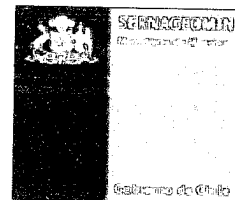
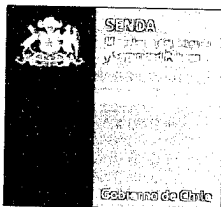
**NOVENO:** Por su parte, SENA colaborará con la organización a través de las siguientes acciones:

- 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 cuarta 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 SENA, 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.

**DECIMO:** Sólo si la organización desarrolla todas las etapas del programa exitosamente, de acuerdo a criterios técnicos elaborados por SENA, 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.







**UNDÉCIMO:** SENA 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.

**DUODÉCIMO:** 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".

**DÉCIMO TERCER:** EL presente Acuerdo Protocolar de Colaboración regirá a partir de la fecha de suscripción del mismo y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año en curso. 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.

**DÉCIMO CUARTO:** El presente Acuerdo Protocolar de Colaboración podrá ser dejado sin efecto por parte de SENA, si la organización no cumple cualquiera de los compromisos consagrados en el presente protocolo. Para tal efecto SENA 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 SENA con una antelación de quince días a la fecha en la que pretende dejar sin efecto su participación.

**PERSONERÍAS:** La representación con la que comparece don Mariano Montenegro Corona por el Servicio Nacional de Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol consta de su nombramiento como Director Nacional, dispuesto por el Decreto Supremo N°611, de 13 de mayo de 2015, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

La personería de don Rodrigo Álvarez Seguel para actuar en representación del Servicio Nacional de Geología y Minería consta en el Decreto Supremo N° 89, de fecha 16 de octubre de 2014, del Ministerio de Minería.

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

  
**RODRIGO ÁLVAREZ SEGUEL**  
DIRECTOR NACIONAL  
SERVICIO NACIONAL DE GEOLOGÍA Y MINERÍA

  
**MARIANO MONTENEGRO CORONA**  
DIRECTOR NACIONAL  
SENDA

*M*

