I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS
SECRETARIA MUNICIPAL

000669

DECRETO EXENTO N°202 / / 2026

Cerrillos, 13 MAY 2026

V I S T O S:

La Providencia N°PV-103-00-00646-2026 del Administrador Municipal; el Memorándum N°M-300-00-00260-2026 de la Dirección de Seguridad Ciudadana; el Decreto Exento N°202/1843/2009; la Ley N°19.880, que Establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; y las facultades que me confiere el D.F.L. N°1 de 2006, del Ministerio del Interior, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

C O N S I D E R A N D O:

Que, por Decreto Exento N°202/1843/2009, se aprobó la **POLITICA DE PREVENCION DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL EN EL TRABAJO Y EN LA FAMILIA.**

D E C R E T O:

1. Apruébase el **ACUERDO PROTOCOLAR DE COLABORACION PARA LA IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE PREVENCION DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS EN ESPACIO LABORALES "TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA",** suscrito con fecha 9 de marzo de 2026, entre la Municipalidad de Cerrillos y el **Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol**, representado por su Director Regional don **Eduardo Andres Barros Ronda,** quienes han convenido lo siguiente:

CLÁUSULA PRIMERA: ANTECEDENTES.
El 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. Asimismo, le compete el diseño, elaboración e implementación de una "Estrategia Nacional de Drogas y Alcohol".

En cumplimiento de dicho objeto, el SENDA está facultado para, entre otras acciones, suscribir convenios y 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 con el tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas que presentan un consumo problemático de drogas y/o alcohol.

En coherencia con la Estrategia Nacional de Drogas y Alcohol, el 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 funcionarios, sus familias y el entorno laboral, y 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 adoptan 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; la disponibilidad de alcohol, tabaco y drogas ilícitas; entre otras.

Por su 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, y la promoción y el desarrollo de las habilidades de los individuos.

CLÁUSULA SEGUNDA: DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA "TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA".

El programa "Trabajar con Calidad de Vida" es un programa que el SENDA implementa a través de una metodología participativa, auto-aplicada y dirigida a un equipo que representa a todos los estamentos de la organización, y que tiene 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 procedimental 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.

IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

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 del SENDA a través de 8 sesiones de taller, distribuidos en dos años continuados de implementación, con metodologías y objetivos establecidos para cada uno:

ETAPA N°1: Compromiso Organizacional. Firma del Acuerdo.

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 requiere del compromiso del máximo representante de la organización mediante la firma de un "Acuerdo Protocolar de Colaboración" para iniciar el trabajo de prevención de manera sólida y acorde a la cultura organizacional.

En este contexto, los directivos de la organización deben comprometerse a:

1. Participar en la definición de un equipo responsable de la coordinación del programa;

2. Entregar las facilidades al equipo responsable del programa y a los trabajadores y trabajadoras para gestionar la implementación del programa.

3. Promover y resguardar el cumplimiento de la aplicación del diagnóstico, encuesta Trabajar con Calidad de Vida;

4. Participar en la definición y validación del plan de acción, política preventiva y protocolo de actuación en casos de consumo.

ETAPA N°2: Conformación del Equipo Preventivo Coordinador ("EPC") de la Organización.
La implementación del programa y el desarrollo de las etapas y sus respectivos planes de acción, política preventiva y protocolo de actuación ante casos de consumo al interior de **"ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS"**, deben ser constituido por un equipo responsable, comprometido y validado, tanto por la máxima dirección como por los trabajadores/as y representantes gremiales de la organización denominado "Equipo Preventivo Coordinador", en adelante "EPC", el cual, idealmente, debe contar estar compuesto por profesionales de la áreas de recursos humanos, bienestar, prevención de riesgos, salud ocupacional, así como también por comités paritarios y asociaciones de funcionario/SINDICATOS.

El EPC tendrá un carácter promotor, puesto que deberá ser contraparte del equipo SENDA para liderar la implementación del programa y la gestión de acciones preventivas y recursos, tanto de la propia organización como la de externos, y estará a cargo de la implementación y coordinación de las etapas y sesiones del programa.

ETAPA N°3: Proceso de Diagnóstico. Encuesta de Calidad de Vida Laboral.
El proceso de diagnóstico contempla la aplicación de una Encuesta de Calidad de Vida Laboral, la cual se desarrollará bajo estrictos estándares éticos, garantizando la confidencialidad y el anonimato de las personas participantes. La información entregada será protegida y analizada exclusivamente por las áreas de estudio de SENDA y se utilizará únicamente con fines estadísticos y de análisis agregado, sin identificación individual.

La encuesta se aplicará a una muestra de personas trabajadoras de la organización y recogerá información sobre factores de riesgo y factores protectores asociados al consumo de alcohol y otras drogas, considerando distintas dimensiones: laboral, individual y familiar, con el propósito de contar con una visión integral de los factores que pueden incidir en esta temática.

Los resultados del diagnóstico permitirán definir y elaborar un Plan de Acción, orientado a la implementación de estrategias de prevención ambiental y universal en la organización, así como la formulación o actualización de una Política Preventiva de Drogas, que establecerá los lineamientos de las acciones preventivas a desarrollar, incorporando una visión de mediano y largo plazo que favorezca intervenciones integrales y sostenibles.

Para asegurar una adecuada participación y adherencia al proceso, la aplicación de la encuesta deberá estar precedida por un proceso de difusión interna, destinado a informar a la comunidad laboral sobre los objetivos, características y resguardos del diagnóstico. Con el fin de asegurar la muestra a encuestar y evitar la fatiga de respuesta, el período de aplicación de la encuesta deberá ser de dos semanas y extenderse por un máximo de tres semanas, sin exceder en ningún caso un mes o más.

ETAPA N°4: Diseño del Plan de Acción y la Política Preventiva.
El diseño del Plan de Acción se basará en los resultados del diagnóstico de calidad de vida laboral. Sus medidas estarán orientadas a mejorar aquellos indicadores que presenten niveles bajos y a fortalecer aquellos que resulten bien evaluados, considerando las dimensiones laboral, individual y familiar.

Por su parte, la Política Preventiva de alcohol y otras drogas establecerá los lineamientos generales de las acciones preventivas que se desarrollarán en la organización, incorporando una visión de futuro que permita la implementación de intervenciones integrales y sostenidas en el tiempo.

Para asegurar la efectividad del Plan de Acción y de la Política Preventiva, ambos instrumentos deben ser elaborados de manera participativa por los integrantes del Equipo Preventivo Coordinador (EPC). Este equipo tendrá la responsabilidad de definir, a partir de los resultados del diagnóstico y de sus experiencias en la organización, un conjunto de acciones orientadas al fortalecimiento de la calidad de vida laboral, consideradas clave para la prevención del consumo de alcohol y otras drogas.

La Política Preventiva y el Plan de Acción deberán quedar formalizados en documentos institucionales, los cuales deberán ser validados y firmados por el o la máxima autoridad de la organización. Los acuerdos alcanzados respecto de objetivos, acciones y procedimientos deberán ser redactados y socializados de forma clara, oportuna y precisa, de modo que todas las personas que integran la organización puedan conocerlos, comprenderlos y apropiarse de ellos.

Una vez elaborada y validada la Política Preventiva y el Plan de Acción, el programa otorgará a la organización una "Certificación INICIAL de Espacio Laboral Preventivo". La validación del Plan de Acción y Política Preventiva implica la firma de los documentos resultantes.

ETAPA N°5: Implementación del Plan de Acción y Acompañamiento.
Una vez diseñado el Plan de Acción, la ejecución de las acciones definidas será responsabilidad del Equipo Preventivo Coordinador (EPC), con el acompañamiento técnico del equipo de SENDA. Para una adecuada puesta en marcha del plan, será fundamental definir un cronograma de implementación que considere un período aproximado de diez meses, detallando las acciones y actividades a desarrollar.

La participación activa de las jefaturas resulta clave en esta etapa, ya que permite evaluar la factibilidad de las acciones propuestas, validarlas institucionalmente y asegurar las condiciones necesarias para su implementación, generando el compromiso organizacional requerido para el cumplimiento del plan.

Durante el proceso de acompañamiento, SENDA también apoyará al EPC en el diseño y formalización de un Protocolo de Actuación frente a situaciones de consumo de alcohol y otras drogas, el cual permitirá establecer procedimientos claros, oportunos y coherentes con el enfoque preventivo del programa.

ETAPA N°6: Evaluación y Certificado de Espacio Laboral Preventivo.
En aquellas organizaciones que ya cuenten con el nivel inicial de certificación y estén implementando su Plan de Acción, se realizará una nueva aplicación de la encuesta de calidad de vida laboral con el propósito de recoger información sobre la efectividad de este Plan de Acción y analizar una eventual actualización de este.

Certificación Final.
Luego de la implementación del Plan de Acción, la generación del Protocolo de actuación y la aplicación de la 2da encuesta de calidad de vida laboral, se otorgará una **"Certificación Final de Espacio Laboral Preventivo"**, dando por finalizada la implementación del programa y con el compromiso de que la organización pueda continuar autónomamente con su Plan de Acción 2 los años siguientes.

ETAPA N°7: Difusión y Sensibilización.
La entrega de información, difusión y sensibilización constituye una etapa transversal y permanente durante todo el proceso de implementación del programa. En este sentido, la organización debe asegurar que, en cada una de las etapas del programa, las personas trabajadoras se encuentren oportunamente informadas respecto de las acciones que se están desarrollando.

Para ello, la organización deberá diseñar e implementar estrategias de difusión interna que aborden, al menos, los siguientes contenidos:

- Información sobre las distintas etapas del programa, incluyendo la conformación del Equipo Preventivo Coordinador (EPC), la aplicación y resultados de la encuesta de diagnóstico, el diseño e implementación del Plan de Acción, la Política Preventiva, el Protocolo de Actuación y el proceso de certificación,
- Difusión de actividades orientadas al fortalecimiento del rol preventivo de las personas trabajadoras en tanto padres, madres o personas adultas cuidadoras de niños, niñas y adolescentes, reconociéndolas como actores clave en la prevención del consumo de alcohol y otras drogas. Para dar continuidad a este enfoque, SENDA podrá poner a disposición de la organización programas de prevención dirigidos a padres, madres y personas adultas cuidadoras, siempre que la organización asuma el compromiso de implementación y disponga de los insumos necesarios.

Adicionalmente, la organización deberá desarrollar acciones de sensibilización orientadas a la prevención del estigma, promoviendo al interior de la organización una mirada no estereotipada ni discriminatoria frente al consumo de alcohol y otras drogas. Estas acciones deberán favorecer un abordaje protector e inclusivo de las personas que presentan o han presentado consumo problemático, propiciando condiciones de integración social, respeto y apoyo.

CLÁUSULA TERCERA: COLABORACIÓN Y COMPROMISOS.
El presente Acuerdo Protocolar de Colaboración no genera más derechos u obligaciones para el 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.

En este contexto, el SENDA se compromete a:

1. Asesorar y capacitar al EPC de la organización en el abordaje de la problemática de las drogas y en la elaboración de la política y su plan de acción para prevenir el uso de drogas en el trabajo y en la familia. Para efectos de lo anterior, el SENDA dispondrá de un profesional que asesore a la organización en la implementación del Programa.
2. Facilitar el material técnico necesario para el desarrollo de las etapas.
3. Entregar capacitaciones del programa de "Habilidades Preventivas Parentales" y el material pedagógico complementario, una vez puesta en marcha la Etapa N°5, "Implementación del Plan de Acción y Acompañamiento", de la Cláusula Segunda del presente acuerdo, como complemento a aquellas iniciativas del plan de acción que se ejecuten de forma autónoma por la organización.

Por su parte, la organización se compromete a:

1. Implementar, desarrollar y hacer viable la ejecución del programa de prevención, denominado "Trabajar con Calidad de Vida", considerando las fechas asociadas al cronograma definido para esto.
2. Facilitar el acceso de los representantes del SENDA a las dependencias de la organización.
3. 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.
4. Designar el EPC, integrado, a lo menos, por un representante directivo de la organización, un representante de los funcionarios y cuatro funcionarios vinculados al área de recursos humanos, bienestar, prevención de riesgos, salud ocupacional, etc. Por lo tanto, el equipo deberá, al menos, estar conformado por cinco personas. Además, deberá nombrar un responsable quien será el encargado de relacionarse con el SENDA, es decir, la contraparte.
5. Mantener reuniones periódicas, asegurando la ejecución del programa en los plazos comprometidos en el cronograma del programa "Trabajar con Calidad de Vida", contenido en la **Cláusula Cuarta** del presente acuerdo. De esta manera, el referido cronograma obliga a la organización y a SENDA a respetar los plazos allí establecidos.
6. Divulgar y difundir las acciones del programa al interior de la organización durante todo el proceso de ejecución de éste.
7. 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 el SENDA.

8. Garantizar que la política preventiva elaborada sea validada internamente y adjuntada al reglamento de higiene y seguridad de la organización durante la **Etapa N°5**, "Implementación del Plan de Acción y Acompañamiento", de la **Cláusula Segunda** del presente acuerdo.

En casos excepcionales, si aún se encuentra pendiente la realización de algunas actividades comprometidas transcurridos los dos años de implementación, SENDA evaluará la extensión del plazo para dar finalización a estas y cerrar el proceso en un plazo acotado.

CLÁUSULA CUARTA: CRONOGRAMA.
El cronograma del programa "Trabajar con Calidad de Vida" contiene las siguientes actividades para año 1 y año 2, los meses demarcados constituyen el periodo máximo de implementación de la actividad respectiva:

Año N°1:

CRONOGRAMA AÑO 1											MEDIO DE VERIFICACIÓN
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	
	Sesiones 1 y 2 Firma Acuerdo Acta conformación EPC										Acuerdo de participación / Acta conformación EPC
		Curso "Prevención del consumo de sustancias en el ambiente laboral"									Capacitación
				Sesión 3, Proceso Difusión y aplicación encuesta							Aplicación de encuesta en muestra
					Sesión 4, Elaboración Plan de Acción 1						Plan de Acción
							Sesión 5, Política Preventiva				Política
										Certificado inicial	Certificación

Año N°2:

CRONOGRAMA AÑO 2											MEDIO DE VERIFICACIÓN
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUNIO	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	
Seguimiento ejecución actividades Plan de acción (ejecutar al menos el 70% de las medidas antes de aplicar encuesta2)											Ejecución actividades
		Sesión 6 y Curso Formación en Detección Temprana									Diploma Curso
				Sesión 7 y Elaboración Protocolo Actuación							Protocolo
					Proceso Difusión y encuesta y Aplicación Encuesta 2						Aplicación de encuesta en muestra
							Sesión 8 y Actualización Plan de Acción				Política
										Certificado final	Certificación

Consideraciones de cronograma segundo año de implementación:

- Realizada la sesión 6, el EPC debe realizar curso de formación "Detección Temprana" para fortalecer su conocimientos y capacidad de diálogo en el desarrollo Protocolo de Actuación. Esta actividad puede ocurrir en paralelo a la aplicación de la encuesta 2.
- La aplicación de la Encuesta 2 deberá realizarse una vez ejecutado, al menos, el 60% de las actividades planificadas en el Plan de Acción 1. En caso de que este umbral no se haya alcanzado, la encuesta podrá aplicarse igualmente; sin embargo, se deberá considerar que los resultados podrían no reflejar cambios significativos en los indicadores al compararlos con los obtenidos en la Encuesta 1.
- La implementación de Plan de Acción 2 quedará para realización de manera autónoma y la organización podrá definir sus propios mecanismos de ejecución y monitoreo.
- En caso de existir ajustes al cronograma, se deberá resguardar cumplir con los plazos finales aquí señalados.

CLÁUSULA QUINTA: TÉRMINO ANTICIPADO Y RENUNCIA AL PROGRAMA.

El presente Acuerdo Protocolar de Colaboración podrá ser dejado sin efecto antes de su término, tanto por SENDA como por la organización, en los casos y condiciones que se indican a continuación:

A. Incumplimiento de la propuesta metodológica o de los compromisos asumidos:
En caso de que la organización no cumpla o no adhiera a la propuesta metodológica del Programa "Trabajar con Calidad de Vida", al cronograma de ejecución establecido o a cualquiera de los compromisos contenidos en el presente acuerdo, SENDA podrá poner término anticipado a la ejecución del programa. Para estos efectos, SENDA notificará a la organización mediante comunicación escrita, con una antelación mínima de quince (15) días corridos, informando las razones del término.

B. Renuncia voluntaria de la organización:
La organización podrá manifestar voluntariamente su decisión de desistir de su participación en el Programa "Trabajar con Calidad de Vida" y de los procesos de certificación asociados, por razones de tiempo, recursos u otras debidamente fundadas. Dicha decisión deberá formalizarse mediante una carta de renuncia firmada por el representante legal de la organización, remitida a SENDA con una antelación mínima de quince (15) días corridos a la fecha en que se pretenda hacer efectivo el término.

C. Efectos del término
El término anticipado del presente acuerdo, ya sea por decisión de SENDA o por renuncia de la organización, implicará el cese de la ejecución del programa y de cualquier proceso de certificación asociado, sin que ello genere derecho a indemnización alguna para las partes.

I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS
SECRETARIA MUNICIPAL

000669

DECRETO EXENTO Nº202 / / 2026

CLÁUSULA SEXTA: VIGENCIA
La vigencia de este compromiso regirá desde la firma del presente acuerdo o la total tramitación del acto administrativo aprobatorio dictado por la organización (según corresponda al caso) y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre del año 2026. Se deja constancia que la planificación hasta la fecha señalada contempla el desarrollo íntegro de todas las etapas del programa.

Por razones de buen servicio, **las acciones que derivan del presente acuerdo podrán iniciarse con anterioridad a la total tramitación del acto administrativo que lo aprueba.**

2. El convenio que por este acto se aprueba, se adjunta y forma parte integrante del presente decreto.

3. Desígnase a la Dirección de Gestión de Personas como responsable de velar por el cumplimiento del presente convenio

ANÓTESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE

I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS SECRETARIA MUNICIPAL

CECILIA ULLOA CHACON
Secretaria Municipal

I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS ALCALDE

JOHNNY YAÑEZ DIAZ
Alcalde

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

JYD/CQO/CUCH/aaa
Distribución:
Archivo Virtual "Decretos Correlativos"
Servicio Nacional para la Prevención y rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol
Direccion de Gestion de Personas
Página Web.

PLAN DE ACCIÓN
2024 ▸ 30
ESTRATEGIA NACIONAL DE DROGAS
POR UN CHILE QUE ACOMPAÑA Y PROTEGE

En Tiempo Cerrillos
Municipalidad

ACUERDO PROTOCOLAR DE COLABORACIÓN
PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS EN ESPACIOS LABORALES "TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA"

ENTRE

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS

Y

EL SERVICIO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL

En la región Metropolita, comuna de Santiago, a **09** de **marzo** de **2026**, entre el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, en adelante también el "SENDA", representada en este acto por su Director Regional, don **Eduardo Andrés Barros Ronda**, RUT Nº **15.784.265-K**, ambos domiciliados para estos efectos en **Ahumada Nº 370, Oficina N°800, comuna de Santiago**, por una parte, y por la otra, **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS**, Rol Único Tributario Nº[redacted] representada en este acto por su **Alcalde,** don **Johnny Yañez Díaz**, RUT Nº[redacted] ambos domiciliados para estos efectos en **Piloto Lazo 120 comuna de Cerrillos**, región Metropolitana, celebran el siguiente Acuerdo Protocolar de Colaboración:

CLÁUSULA PRIMERA: ANTECEDENTES

El 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. Asimismo, le compete el diseño, elaboración e implementación de una "Estrategia Nacional de Drogas y Alcohol".

En cumplimiento de dicho objeto, el SENDA está facultado para, entre otras acciones, suscribir convenios y 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 con el tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas que presentan un consumo problemático de drogas y/o alcohol.

En coherencia con la Estrategia Nacional de Drogas y Alcohol, el 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 funcionarios, sus familias y el entorno laboral, y 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 adoptan 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; la disponibilidad de alcohol, tabaco y drogas ilícitas; entre otras.

Por su 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, y la promoción y el desarrollo de las habilidades de los individuos.

CLÁUSULA SEGUNDA: DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA "TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA"

El programa "Trabajar con Calidad de Vida" es un programa que el SENDA implementa a través de una metodología participativa, auto-aplicada y dirigida a un equipo que representa a todos los estamentos de la organización, y que tiene 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 procedimental 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.

IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

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 del SENDA a través de 8 sesiones de taller, distribuidos en dos años continuados de implementación, con metodologías y objetivos establecidos para cada uno:

ETAPA Nº 1: Compromiso Organizacional. Firma del Acuerdo

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 requiere del compromiso del máximo representante de la organización mediante la firma de un "Acuerdo Protocolar de Colaboración" para iniciar el trabajo de prevención de manera sólida y acorde a la cultura organizacional.

En este contexto, los directivos de la organización deben comprometerse a:

1. Participar en la definición de un equipo responsable de la coordinación del programa;
2. Entregar las facilidades al equipo responsable del programa y a los trabajadores y trabajadoras para gestionar la implementación del programa.
3. Promover y resguardar el cumplimiento de la aplicación del diagnóstico, encuesta Trabajar con Calidad de Vida;

4. Participar en la definición y validación del plan de acción, política preventiva y protocolo de actuación en casos de consumo.

ETAPA Nº 2: Conformación del Equipo Preventivo Coordinador ("EPC") de la Organización

La implementación del programa y el desarrollo de las etapas y sus respectivos planes de acción, política preventiva y protocolo de actuación ante casos de consumo al interior de **"ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS"**, deben ser constituido por un equipo responsable, comprometido y validado, tanto por la máxima dirección como por los trabajadores/as y representantes gremiales de la organización denominado "Equipo Preventivo Coordinador", en adelante "EPC", el cual, idealmente, debe contar estar compuesto por profesionales de la áreas de recursos humanos, bienestar, prevención de riesgos, salud ocupacional, así como también por comités paritarios y asociaciones de funcionario/SINDICATOS.

El EPC tendrá un carácter promotor, puesto que deberá ser contraparte del equipo SENDA para liderar la implementación del programa y la gestión de acciones preventivas y recursos, tanto de la propia organización como la de externos, y estará a cargo de la implementación y coordinación de las etapas y sesiones del programa.

ETAPA Nº 3: Proceso de Diagnóstico. Encuesta de Calidad de Vida Laboral

El proceso de diagnóstico contempla la aplicación de una Encuesta de Calidad de Vida Laboral, la cual se desarrollará bajo estrictos estándares éticos, garantizando la confidencialidad y el anonimato de las personas participantes. La información entregada será protegida y analizada exclusivamente por las áreas de estudio de SENDA y se utilizará únicamente con fines estadísticos y de análisis agregado, sin identificación individual.

La encuesta se aplicará a una muestra de personas trabajadoras de la organización y recogerá información sobre factores de riesgo y factores protectores asociados al consumo de alcohol y otras drogas, considerando distintas dimensiones: laboral, individual y familiar, con el propósito de contar con una visión integral de los factores que pueden incidir en esta temática.

Los resultados del diagnóstico permitirán definir y elaborar un Plan de Acción, orientado a la implementación de estrategias de prevención ambiental y universal en la organización, así como la formulación o actualización de una Política Preventiva de Drogas, que establecerá los lineamientos de las acciones preventivas a desarrollar, incorporando una visión de mediano y largo plazo que favorezca intervenciones integrales y sostenibles.

Para asegurar una adecuada participación y adherencia al proceso, la aplicación de la encuesta deberá estar precedida por un proceso de difusión interna, destinado a informar a la comunidad laboral sobre los objetivos, características y resguardos del diagnóstico. Con el fin de asegurar la muestra a encuestar y evitar la fatiga de respuesta, el periodo de aplicación de la encuesta deberá ser de dos semanas y extenderse por un máximo de tres semanas, sin exceder en ningún caso un mes o más.

ETAPA Nº 4: Diseño del Plan de Acción y la Política Preventiva

El diseño del Plan de Acción se basará en los resultados del diagnóstico de calidad de vida laboral. Sus medidas estarán orientadas a mejorar aquellos indicadores que presenten niveles bajos y a fortalecer aquellos que resulten bien evaluados, considerando las dimensiones laboral, individual y familiar.

Por su parte, la Política Preventiva de alcohol y otras drogas establecerá los lineamientos generales de las acciones preventivas que se desarrollarán en la organización, incorporando una visión de futuro que permita la implementación de intervenciones integrales y sostenidas en el tiempo.

Para asegurar la efectividad del Plan de Acción y de la Política Preventiva, ambos instrumentos deben ser elaborados de manera participativa por los integrantes del Equipo Preventivo Coordinador (EPC). Este equipo tendrá la responsabilidad de definir, a partir de los resultados del diagnóstico y de sus experiencias en la organización, un conjunto de acciones orientadas al fortalecimiento de la calidad de vida laboral, consideradas clave para la prevención del consumo de alcohol y otras drogas.

La Política Preventiva y el Plan de Acción deberán quedar formalizados en documentos institucionales, los cuales deberán ser validados y firmados por el o la máxima autoridad de la organización. Los acuerdos alcanzados respecto de objetivos, acciones y procedimientos deberán ser redactados y socializados de forma clara, oportuna y precisa, de modo que todas las personas que integran la organización puedan conocerlos, comprenderlos y apropiarse de ellos.

Una vez elaborada y validada la Política Preventiva y el Plan de Acción, el programa otorgará a la organización una **"Certificación INICIAL de Espacio Laboral Preventivo"**. La validación del Plan de Acción y Política Preventiva implica la firma de los documentos resultantes.

ETAPA Nº 5: Implementación del Plan de Acción y Acompañamiento

Una vez diseñado el Plan de Acción, la ejecución de las acciones definidas será responsabilidad del Equipo Preventivo Coordinador (EPC), con el acompañamiento técnico del equipo de SENDA. Para una adecuada puesta en marcha del plan, será fundamental definir un cronograma de implementación que considere un período aproximado de diez meses, detallando las acciones y actividades a desarrollar.

La participación activa de las jefaturas resulta clave en esta etapa, ya que permite evaluar la factibilidad de las acciones propuestas, validarlas institucionalmente y asegurar las condiciones necesarias para su implementación, generando el compromiso organizacional requerido para el cumplimiento del plan.

Durante el proceso de acompañamiento, SENDA también apoyará al EPC en el diseño y formalización de un Protocolo de Actuación frente a situaciones de consumo de alcohol y otras drogas, el cual permitirá establecer procedimientos claros, oportunos y coherentes con el enfoque preventivo del programa.

ETAPA Nº 6: Evaluación y Certificado de Espacio Laboral Preventivo

En aquellas organizaciones que ya cuenten con el nivel inicial de certificación y estén implementando su Plan de Acción, se realizará una nueva aplicación de la encuesta de calidad de vida laboral con el propósito de recoger información sobre la efectividad de este Plan de Acción y analizar una eventual actualización de este.

Certificación Final

Luego de la implementación del Plan de Acción, la generación del Protocolo de actuación y la aplicación de la 2da encuesta de calidad de vida laboral, se otorgará una **"Certificación Final de Espacio Laboral Preventivo"**, dando por finalizada la implementación del programa y con el compromiso de que la organización pueda continuar autónomamente con su Plan de Acción 2 los años siguientes.

ETAPA Nº 7: Difusión y Sensibilización

La entrega de información, difusión y sensibilización constituye una etapa transversal y permanente durante todo el proceso de implementación del programa. En este sentido, la organización debe asegurar que, en cada una de las etapas del programa, las personas trabajadoras se encuentren oportunamente informadas respecto de las acciones que se están desarrollando.

Para ello, la organización deberá diseñar e implementar estrategias de difusión interna que aborden, al menos, los siguientes contenidos:

- Información sobre las distintas etapas del programa, incluyendo la conformación del Equipo Preventivo Coordinador (EPC), la aplicación y resultados de la encuesta de diagnóstico, el diseño e implementación del Plan de Acción, la Política Preventiva, el Protocolo de Actuación y el proceso de certificación.
- Difusión de actividades orientadas al fortalecimiento del rol preventivo de las personas trabajadoras en tanto padres, madres o personas adultas cuidadoras de niños, niñas y adolescentes, reconociéndolas como actores clave en la prevención del consumo de alcohol y otras drogas. Para dar continuidad a este enfoque, SENDA podrá poner a disposición de la organización programas de prevención dirigidos a padres, madres y personas adultas cuidadoras, siempre que la organización asuma el compromiso de implementación y disponga de los insumos necesarios.

Adicionalmente, la organización deberá desarrollar acciones de sensibilización orientadas a la prevención del estigma, promoviendo al interior de la organización una mirada no estereotipada ni discriminatoria frente al consumo de alcohol y otras drogas. Estas acciones deberán favorecer un abordaje protector e inclusivo de las personas que presentan o han presentado consumo problemático, propiciando condiciones de integración social, respeto y apoyo.

CLÁUSULA TERCERA: COLABORACIÓN Y COMPROMISOS

El presente Acuerdo Protocolar de Colaboración no genera más derechos u obligaciones para el 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.

En este contexto, el SENDA se compromete a:

1. Asesorar y capacitar al EPC de la organización en el abordaje de la problemática de las drogas y en la elaboración de la política y su plan de acción para prevenir el uso de drogas en el trabajo y en la familia. Para efectos de lo anterior, el SENDA dispondrá de un profesional que asesore a la organización en la implementación del Programa.

2. Facilitar el material técnico necesario para el desarrollo de las etapas.

3. Entregar capacitaciones del programa de "Habilidades Preventivas Parentales" y el material pedagógico complementario, una vez puesta en marcha la **Etapa Nº 5**, "Implementación del Plan de Acción y Acompañamiento", de la **Cláusula Segunda** del presente acuerdo, como complemento a aquellas iniciativas del plan de acción que se ejecuten de forma autónoma por la organización.

Por su parte, la organización se compromete a:

1. Implementar, desarrollar y hacer viable la ejecución del programa de prevención, denominado "Trabajar con Calidad de Vida", considerando las fechas asociadas al cronograma definido para esto.

2. Facilitar el acceso de los representantes del SENDA a las dependencias de la organización.

3. 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.

4. Designar el EPC, integrado, a lo menos, por un representante directivo de la organización, un representante de los funcionarios y cuatro funcionarios vinculados al área de recursos humanos, bienestar, prevención de riesgos, salud ocupacional, etc. Por lo tanto, el equipo deberá, al menos, estar conformado por cinco personas. Además, deberá nombrar un responsable quien será el encargado de relacionarse con el SENDA, es decir, la contraparte.

5. Mantener reuniones periódicas, asegurando la ejecución del programa en los plazos comprometidos en el cronograma del programa "Trabajar con Calidad de Vida", contenido en la **Cláusula Cuarta** del presente acuerdo. De esta manera, el referido cronograma obliga a la organización y a SENDA a respetar los plazos allí establecidos.

6. Divulgar y difundir las acciones del programa al interior de la organización durante todo el proceso de ejecución de este.

7. 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 el SENDA.

8. Garantizar que la política preventiva elaborada sea validada internamente y adjuntada al reglamento de higiene y seguridad de la organización durante la **Etapa Nº 5**, "Implementación del Plan de Acción y Acompañamiento", de la **Cláusula Segunda** del presente acuerdo.

En casos excepcionales, si aún se encuentra pendiente la realización de algunas actividades comprometidas transcurridos los dos años de implementación, SENDA evaluará la extensión del plazo para dar finalización a estas y cerrar el proceso en un plazo acotado.

CLÁUSULA CUARTA: CRONOGRAMA

El cronograma del programa "Trabajar con Calidad de Vida" contiene las siguientes actividades para año 1 y año2, los meses demarcados constituyen el **periodo máximo** de implementación de la actividad respectiva:

AÑO Nº 1:

CRONOGRAMA AÑO 1											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	MEDIO DE VERIFICACIÓN
	Sesiones 0 y 2 Firma Acuerdo Acta conformación CPC										Acta conformación CPC
		"Curso "Prevención del consumo de sustancias en el ambiente laboral"									Diplomas curso
				Sesión 3 Proceso Difusión y aplicación encuesta							Aplicación encuesta
					Sesión 4 Elaboración Plan de Acción						Plan de Acción
							Sesiones Política Preventiva				Política
										Certificación Comité	Certificación

AÑO Nº 2:

CRONOGRAMA AÑO 2											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Seguimiento ejecución actividades plan de acción (ejecutar al menos el 70% de las medidas antes de aplicar encuesta 2)											Ejecución Plan de Acción
		Sesión 6 y Curso Formación en Detección Temprana									Diplomas curso
				Sesión 7 y Elaboración Protocolo Acción							Protocolo
					Proceso Difusión Encuesta y Aplicación encuesta 2						Aplicación encuesta 2
							Sesión 8 y Actualización plan de Acción				Política
										Certificación Comité	Certificación

Consideraciones de cronograma segundo año de implementación

- Realizada la sesión 6, el EPC debe realizar curso de formación "Detección Temprana" para fortalecer su conocimientos y capacidad de diálogo en el desarrollo Protocolo de Actuación. Esta actividad puede ocurrir en paralelo a la aplicación de la encuesta 2.
- La aplicación de la Encuesta 2 deberá realizarse una vez ejecutado, al menos, el 60% de las actividades planificadas en el Plan de Acción 1. En caso de que este umbral no se haya alcanzado, la encuesta podrá aplicarse igualmente; sin embargo, se deberá considerar que los resultados podrían no reflejar cambios significativos en los indicadores al compararlos con los obtenidos en la Encuesta 1
- La implementación de Plan de Acción 2 quedará para realización de manera autónoma y la organización podrá definir sus propios mecanismos de ejecución y monitoreo
- En caso de existir ajustes al cronograma, se deberá **resguardar cumplir con los plazos finales aquí señalados.**

CLÁUSULA QUINTA: TÉRMINO ANTICIPADO Y RENUNCIA AL PROGRAMA

El presente Acuerdo Protocolar de Colaboración podrá ser dejado sin efecto antes de su término, tanto por SENDA como por la organización, en los casos y condiciones que se indican a continuación:

A. **Incumplimiento de la propuesta metodológica o de los compromisos asumidos:**
En caso de que la organización no cumpla o no adhiera a la propuesta metodológica del Programa "Trabajar con Calidad de Vida", al cronograma de ejecución establecido o a cualquiera de los compromisos contenidos en el presente acuerdo, SENDA podrá poner término anticipado a la ejecución del programa. Para estos efectos, SENDA notificará a la organización mediante comunicación escrita, con una antelación mínima de **quince (15) días corridos**, informando las razones del término.

B. **Renuncia voluntaria de la organización:**
La organización podrá manifestar voluntariamente su decisión de desistir de su participación en el Programa "Trabajar con Calidad de Vida" y de los procesos de certificación asociados, por razones de tiempo, recursos u otras debidamente fundadas. Dicha decisión deberá formalizarse mediante una **carta de renuncia firmada por el representante legal de la organización**, remitida a SENDA con una antelación mínima de **quince (15) días corridos** a la fecha en que se pretenda hacer efectivo el término.

C. **Efectos del término**
El término anticipado del presente acuerdo, ya sea por decisión de SENDA o por renuncia de la organización, implicará el cese de la ejecución del programa y de cualquier proceso de certificación asociado, sin que ello genere derecho a indemnización alguna para las partes.

CLÁUSULA SEXTA: VIGENCIA

La vigencia de este compromiso regirá desde la firma del presente acuerdo o la total tramitación del acto administrativo aprobatorio dictado por la organización (según corresponda al caso) y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre del

año 2026. Se deja constancia que la planificación hasta la fecha señalada contempla el desarrollo íntegro de todas las etapas del programa.

Por razones de buen servicio, **las acciones que derivan del presente acuerdo podrán iniciarse con anterioridad a la total tramitación del acto administrativo que lo aprueba.**

CLÁUSULA SÉPTIMA: NOMBRAMIENTOS Y PERSONERÍAS

La facultad de Don **Eduardo Andrés Barros Ronda,** RUT Nº **15.784.265-K** para representar a la Dirección Regional de la región Metropolitana del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, consta de la **Resolución Exenta RA Nº119512/1/2023,** de fecha **06 de enero de 2023,** del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

La facultad de **JOHNNY YÁÑEZ DÍAZ,** RUT Nº **12.643.859-1** para representar a **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS** consta en (documento que acredita poder de firma)

CLÁUSULA OCTAVA: EJEMPLARES

El presente acuerdo se firma en dos ejemplares de igual tenor y valor legal, quedando uno en poder de cada compareciente.

Firman en señal de aceptación,

JOHNNY YÁÑEZ DÍAZ
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS

EDUARDO BARROS RONDA
DIRECTOR
SENDA REGIÓN METROPOLITANA