



**Unidad de Gestión Corporativa – UGESCO**

# **MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (MPD)**

**LEY 20.393**

**CORPORACION GABRIELA MISTRAL**

COQUIMBO, ENERO DE 2023.

## INDICE DE CONTENIDOS

### I. Introducción

- Alcances.
- Contexto Normativo.
- Procedimiento de prevención de delitos.
- Elementos del MDP.

### II. Objetivos del MDP.

### III. Lineamientos:

-Lineamiento 1. Procedimiento escrito e integral para la evaluación y selección de personal.

-Lineamiento 2. Plan de inducción y capacitación Permanente en materia de delitos en contra de niños, niñas y adolescentes y respecto de correcto uso de fondos públicos.

-Lineamiento 3. Matriz de riesgos.

- Diagnóstico.
- Plan Trianual de Prevención (PTP)

-Lineamiento 4. Responsable y Comité de Prevención de Delitos.

-Lineamiento 5. Canales de Denuncias.

-Lineamiento 6. Comisión de Ética.

-Lineamiento 7. Canales de Información.

-Lineamiento 8. Supervisión y Evaluación.

### IV. Anexos

- Protocolo de Reclutamiento, evaluación y selección
- Plan de Gestión del Ambiente Laboral.
- Verificador declaración de compromiso cumplimiento de MDP.
- Verificador declaración de compromisos (políticas de la institución, respeto de normas y límites respecto del trato con niños, niñas y adolescentes, deber ético y moral de denunciar ante sospechas de abuso, disposición a someterse a prueba de drogas aleatoria al menos anualmente, obligación de cooperar ante cualquier investigación interna, a informar de inmediato si se está implicado en proceso legal vinculado con delitos en contra de niños, niñas y adolescentes, o mal uso de fondos públicos, o ha sido condenado por un crimen o simple delito)
- Verificadores de Inducción.
- Mecanismos para el control de inhabilidades.
- Reglamento Interno de Orden y Seguridad.

## **I.- Introducción:**

La Corporación Gabriela Mistral es una entidad de Derecho Privado y sin fines de lucro, con personalidad jurídica otorgada mediante Decreto N° 1027 del 07.11.1986, del Ministerio de Justicia, reconocida como Institución Colaboradora de Sename por Resolución Exenta N° 682 del mencionado organismo y a contar del año 2005, reconocida como institución acreditada de acuerdo a la Normativa de la nueva Ley de Subvenciones N° 20.032. Ha desarrollado su quehacer en la implementación y desarrollo de programas y proyectos destinados a la atención de niños, niñas y adolescentes que han sido ingresado a la red asistencial, por situaciones de vulneración de derecho e infracción a la ley. Actualmente, en el contexto de la implementación del Servicio Mejor Niñez, en el marco del proceso de acreditación para ser un organismo colaborador y asegurar el cumplimiento a los requisitos y estándares de acreditación, dispuestos en la Ley N°21.302, Ley N°20.032, al Art. 35, inc. 3° de la ley N°21.302; Art. 6, N°4) de la Ley N°20.032; y el Art. 7, románico III, del Reglamento de Acreditación y Estándares para la Acreditación y para los programas, se elabora el Modelo de Prevención de Delitos, cuyos alcances y metodologías están contenidas en el presente documento.

**Alcances:** El Modelo de Prevención de Delitos (MPD) de la Corporación Gabriela Mistral, se aplica al Directorio, Dirección Ejecutiva, alta administración, administradores, ejecutivos, directores de proyectos y programas, responsables de áreas, profesionales, trabajadores, estudiantes en práctica, y en general a cualquier colaborador de la institución aun cuando su vinculación y/o relación sea contractual, a honorarios de prestación de servicios, voluntariado, prácticas, sea de carácter temporal o no.

**Contexto Normativo:** La ley N° 21.302 ha señalado en su artículo 35, inciso 3, las exigencias a cumplir por las personas jurídicas que pretendan ejecutar alguna de las líneas de acción del Servicio tienen la obligación de adoptar e implementar “modelos de organización, administración y supervisión para prevenir delitos que afecten la vida, salud, integridad, libertad e indemnidad sexual de niños, niñas y adolescentes y que afecten el correcto uso de recursos públicos”, agregando entonces el requerimiento de prevención de delitos, los que puedan afectar a niños, niñas o adolescentes atendidos por dichos organismos a través de sus proyectos, tipificando los delitos como los siguientes:

(\*CP = Código Penal)

- Delito de Maltrato Relevante (Introducido por la Ley 21.013)

- Delito de violación

- ◆ Violación propia (de mayor de 14 años) ( Artículo 361 del CP )
- ◆ Violación impropia (de menor de 14 años) (Artículo 362 del CP)

- Delitos complejos asociados al delito de violación

- ◆ Violación con homicidio (Artículo 372 bis del CP )
- ◆ Robo con violación (Artículo 433 N° 1 del CP)
- ◆ Secuestro con violación (Artículo 141 inciso final del CP)
- ◆ Sustracción de menores con violación (Artículo 142 inciso final del CP)

- Delito de estupro

- ◆ Estupro (Artículo 363 del CP)

- Delito de sodomía de menor de edad

- ◆ Sodomía (Artículo 365 del CP)

- Delito de abuso sexual

- ◆ Abuso sexual agravado o calificado ( Artículo 365 bis del CP)
- ◆ Abuso sexual propio o directo (de mayor de 14 años) (Artículo 366 del CP)
- ◆ Abuso sexual propio o directo (de menor de 14 años) (Artículo 366 bis del CP)
- ◆ Abuso sexual impropio o indirecto o exposición de menores a actos de significación sexual. (Figura en la cual se incluye el child grooming) (Artículo 366 quáter del CP)

- Delitos de explotación sexual de menores de edad asociados a la pornografía

- ◆ Producción de material pornográfico (Artículo 366 quinquies del CP)
- ◆ Trafico o difusión de material pornográfico (Artículo 374 bis inciso 1° del CP)
- ◆ Adquisición o almacenamiento de material pornográfico (Artículo 374 bis inciso 2° del CP)

- Delitos de explotación sexual de menores de edad Asociados a la prostitución

- ◆ Favorecimiento de la prostitución infantil (Artículo 367 del CP)
- ◆ Obtención de servicios sexuales de menores de edad o favorecimiento impropio (Artículo 367 quáter del CP)
- ◆ Trata de personas menores de edad con fines de prostitución ( Artículo 411 quáter del CP)

Respecto a los delitos que afecten o comprometan el patrimonio del Estado, especialmente en materia de malversación de caudales públicos, a fines del año 2009 se promulgó la Ley N° 20.393, que establece la "Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los Delitos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos de Cohecho", tipificando los delitos como los siguientes:

- Delito de Cohecho Activo a Empleado Público Nacional (Artículo 250 y 251 bis del CP).

- Corrupción entre Particulares (Artículo 287 bis y 287 ter del CP).

- Apropiación Indevida (Número 1 Artículo 470 del CP).

- Administración Desleal (Número 11 Artículo 470 CP).

- Delito de Lavado de Activos

- ◆ Hechos constitutivos de delitos como tráfico ilícito de drogas (Ley N° 20.000 que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas)
- ◆ Financiamiento del terrorismo (Artículo 8 de la Ley N°18.314 que determina conductas terroristas y fija su penalidad)

- ◆ Fraude a los estados financieros, obtención de créditos bancarios mediante la presentación de antecedentes falsos, malversación de caudales públicos, fraude al fisco, entre otros. Quien

adquiera, posea, tenga o use los referidos bienes, con ánimo de lucro, momento de recibirlos ha conocido su origen ilícito (Artículo 27 de la Ley N°19.913)

- Delito de Receptación

- ◆ Quien conociendo su origen tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas o robadas (El hurto, a diferencia del robo, es sin uso de la fuerza), o que sean objeto de apropiación indebida (artículo 470 n°1) y las comercialice, transforme o transporte de cualquier forma.(Artículo 456 bis A del CP)

- Delito de Apropiación Indebida

- ◆ Quien se apropie de dinero, efectos o cualquier otra cosa mueble, que hubiere recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla. (número 1 Artículo 470 del CP).

**Procedimiento de Prevención de Delitos:** El Modelo de Prevención de Delitos de la Corporación Gabriela Mistral en su implementación inicial contempla 4 actividades que se utilizarán como guía para implementar y gestionar el MDP, siendo las 4 actividades descritas a continuación:

1.- Actividades de Prevención:

Estas actividades buscan disminuir la probabilidad de ocurrencia de acciones u omisiones, hechos no deseables, prevenir la ocurrencia de los delitos señalados en el Art.N°16 de la ley 20.931 y en la ley 20.393, por lo tanto, busca evitar violaciones o incumplimientos al MPD. Inicialmente se consideran, entre otras:

- ◆ Implementación del MDP a nivel institucional y transversal. Cada persona vinculada a la institución en cualquiera de las formas previamente descritas en “Alcance” recibirá capacitación sobre el MDP y deberá firmar una verificación de toma de conocimiento del mismo.-
- ◆ Actualización de Protocolo Formal de Reclutamiento y Selección Institucional (en Anexos), revisando los mecanismos de prevención de inhabilidades, contenidos dentro del proceso de reclutamiento (en Anexos), y estableciendo dentro de las etapas de Inducción la correspondiente al MPD.
- ◆ Identificación de riesgos asociados (Matriz de Riesgo).
- ◆ Plan de capacitaciones institucional.
- ◆ Designación de responsable de Prevención del Delito y creación de Comité de Prevención del Delito.
- ◆ Implementación y mantenimiento de canales de comunicación y denuncias.

2.- Actividades de Detección:

El propósito de estas actividades es detectar la ocurrencia potencial o real de condiciones, hechos y conductas que pudiesen concernir o relacionarse a incumplimientos del MDP, siendo un el Responsable de Prevención de Delitos quien supervise las actividades de verificación de que los controles de los riesgos funcionan según fueron implementados, pudiendo interactuar de manera transversal con todas las áreas de la institución, siempre y cuando dicha área no se encuentre involucrada en los hechos o situaciones en revisión. Será responsabilidad de todas las personas vinculadas a la institución, (de acuerdo a “Alcances” del MDP, descrito previamente) apoyar el proceso de detección según le sea requerido, aportando toda la información relevante que sea de su competencia. Acorde a la naturaleza del hecho o situación, podría conformarse la Comisión de Ética, con al menos un miembro/a del directorio, de la administración central y de la dirección de algún programa vigente, siempre y cuando el programa en cuestión no sea materia de indagación . Inicialmente, entre otras, se consideran las siguientes actividades:

- ◆ Revisión permanente de las actividades de control del MDP de parte del Responsable.
- ◆ Monitoreo permanente y constante de canales de denuncias.
- ◆ Circular 05 del Servicio Mejor Niñez y sus modificaciones, en materias de procedimientos y denuncias.
- ◆ Conformación de Comisión de Ética.

### 3.- Actividades de Respuesta:

Las actividades o medidas de respuesta tienen como objetivo corregir o controlar situaciones que son o podrían ser incumplimientos al Art.Nº16 de la ley 20.931 y/o la ley 20.393, constituyendo por defecto incumplimientos del MDP. Inicialmente, entre otras, se consideran las siguientes actividades:

- ◆ Investigación interna, revisión de denuncias, definición y establecimiento de procedimientos, comunicar información y resultados.
- ◆ Denuncia en Ministerio Público, o donde corresponda, si cumple los elementos mínimos para considerarla como tal.
- ◆ Procedimiento de registro de visitas de inspección, fiscalización y supervisión de organismos públicos fiscalizadores.
- ◆ Establecimiento de canales de información y comunicación adecuados para sujetos de atención y adultos significativos.

### 4.- Actividades de Supervisión:

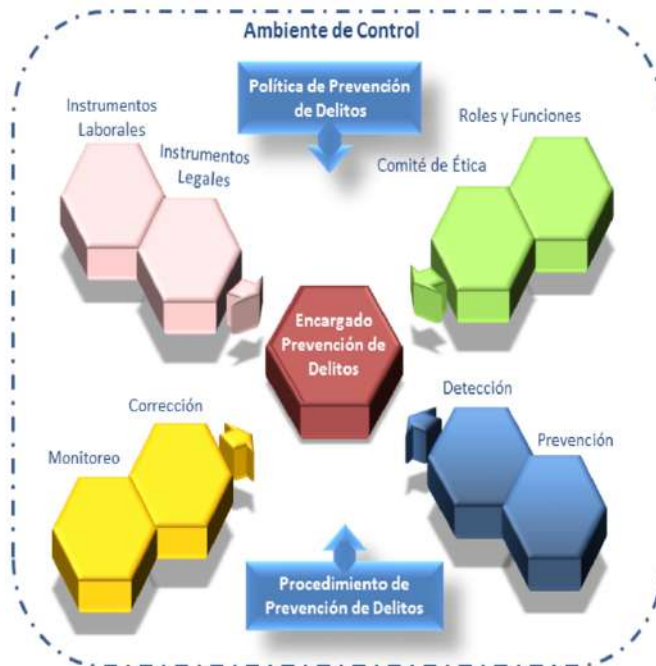
Las actividades de Supervisión de cumplimiento del MDP serán ejecutadas por el Responsable de Prevención de Delitos (RDP) y su objetivo es monitorear y orientar la implementación, funcionamiento y ejecución del MDP, pudiendo introducir modificaciones, mejoras o actualizaciones, acorde a los resultados y cambios del entorno y contexto interno y externo, según se requiera, detectando y corrigiendo posibles deficiencias. Entre otras, se consideran las siguientes actividades:

- ◆ Supervisión y evaluación del Modelo de Prevención de Delitos.
- ◆ Actualización del MDP en base a resultados de las actividades de monitoreo y supervisión.
- ◆ Supervisión de la gestión del Responsable de Prevención de Delitos por el Comité de Prevención del Delito.

## Elementos del MDP

<b>ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementación del MDP</li> <li>-Actualización protocolo reclutamiento, evaluación y selección</li> <li>-Matriz de Riesgos</li> <li>-Plan capacitaciones</li> <li>-Responsable de prevención de delitos</li> <li>-Comité de prevención de delitos</li> </ul>	<b>ACTIVIDADES DE DETECCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Revisión permanente de actividades de control</li> <li>-Monitoreo permanente de canales de denuncias</li> <li>-Circular 05</li> <li>-Comisión de Ética</li> </ul>	<b>ACTIVIDADES DE RESPUESTA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Investigación interna</li> <li>-Denuncia en Ministerio Público</li> <li>-Procedimiento de visitas de inspección, fiscalización y supervisión de organismos públicos</li> <li>-Canales de información y comunicación adecuados para sujetos de atención y adultos significativos</li> </ul>	<b>ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Supervisión y evaluación actual MDP</li> <li>-Actualización MDP</li> <li>-Supervisión del RPD por el Comité de Prevención de Delitos</li> </ul>
----------------------------------	---	---------------------------------	---	---------------------------------	--	-----------------------------------	---

**Esquema del MDP** (de acuerdo a Elementos Básicos para Modelo de Prevención de Delitos en Empresas Públicas - ley 20.393, Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 2016. N° Registro Propiedad Intelectual: A-273606)



## I. Objetivo del MPD

El objetivo del MPD es la elaboración e implementación de mecanismos institucionales para prevenir delitos, en especial:

1. Delitos que afecten la vida, la integridad física o psicológica, la indemnidad sexual, privacidad, de niños, niñas o adolescentes, bajo el cuidado o atendidos por el Estado, a través de la ejecución de alguna de las líneas de acción del Servicio.
2. Delitos que afecten o comprometan el patrimonio del Estado, especialmente en materia de malversación de caudales públicos.

## II. Lineamientos del MPD

Los siguientes lineamientos que darán cumplimiento al Modelo de Prevención del Delito fueron elaborados teniendo en consideración la legislación vigente y el reglamento de Acreditación así también como sus Estándares.

### **Lineamiento 1: Procedimiento escrito e integral para la evaluación y selección de personal.**

La institución cuenta con un “Proceso de Selección, Evaluación y Reclutamiento” (en Anexos) estandarizado el cual se actualiza anualmente, siendo éste un procedimiento escrito e integral para la evaluación y selección de personas, el cual es socializado a todos los proyectos en cada actualización, con una copia impresa disponible en todos los proyectos, así como también de manera digital. Este protocolo ya cuenta también, desde el año 2021, con el documento “Mecanismos para el control y prevención de inhabilidades”, que consiste en un protocolo institucional que establece mecanismos para el control y prevención de inhabilidades para trabajar con niños, niñas y adolescentes, en la contratación y constitución de los equipos, y personal en general. Consta de 4 etapas, que se resumen a continuación:

- 1) **Etapas de Selección y evaluación de postulantes a cargos en la institución:** En Protocolo de Reclutamiento y Selección institucional (en Anexos), se instruye en “Elementos del Proceso de Reclutamiento”, en “Evaluación de Antecedentes”, la revisión exhaustiva de antecedentes y prontuarios penales y de inhabilidades y prohibiciones para trabajar con niños, niñas y adolescentes, y en “Revisión de Antecedentes”, la revisión de estos antecedentes como elemento clave y determinante en cualquier selección laboral.

Adicionalmente, se instruye en “Evaluación Psicolaboral”, la aplicación de test de personalidad proyectivos que permitan establecer la presencia o ausencia de psicopatologías en las/os postulantes a cualquier cargo.

A su vez, esta etapa de selección se compone de las siguientes fases:

#### i) Admisibilidad

Se inicia la revisión de antecedentes, inhabilidades, curriculum vitae, y referencias. Cualquier elemento que denote falta de idoneidad (presentar antecedentes penales o inhabilidades), así como falta de veracidad en la documentación, curriculum, certificados de nivel educacional, o referencias, originará de manera inmediata la inadmisibilidad en el proceso de reclutamiento.



ii) Análisis Curricular

Se inicia la revisión de la documentación presentada; curriculum, certificados de nivel educacional y experiencia, se cotejan respecto al perfil requerido y se le asigna un puntaje determinado el cual se incluirá en la ponderación total del proceso de selección:

<b>Formación profesional</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Ponderación</b>
Magister	35	25% del total
Post títulos	30	
Diplomado	25	
Cursos	10	
<b>Experiencia laboral</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Ponderación</b>
0-12 meses	0	25% del total
Más de 1 hasta 3 años	20	
Más de 3 hasta 6 años	30	
Más de 6 años	50	

iii) Evaluación Psicolaboral y Entrevista por Competencias

Quienes hayan superado las fases de Admisibilidad y Análisis Curricular pasarán a la fase de Entrevista por Competencias y Evaluación Psicolaboral, a fin de determinar el nivel de ajuste de la persona con los requisitos y perfil de cargo, sus competencias, habilidades, y la presencia o no de trastornos o alteraciones psicológicas. Las puntuaciones obtenidas en esta fase son cualitativas, dado que es de categoría excluyente. Quedarán excluidos del proceso de selección quienes se determinen "No Aptos" y "Aptos con Observaciones". Los resultados de esta evaluación y entrevista son estrictamente confidenciales.

iv) Prueba de Conocimientos

Los candidatos, una vez superada la fase de evaluación psicolaboral y por la entrevista por competencias, pasarán a la fase en donde se les aplicará una prueba de conocimientos específica, según sea el cargo y área donde están postulando. La prueba de conocimientos tiene un puntaje mínimo de 70 para profesionales, técnicos y administrativos, y un mínimo de 80 para cargos de dirección de proyectos. Cualquier puntaje bajo estos mínimos implicará la exclusión del proceso de selección. Esta prueba tiene una ponderación de 40% del total de la etapa de selección.

v) Entrevista con dirección del programa / Administración Central

Posteriormente a la prueba de conocimiento, los candidatos que hayan obtenido puntajes sobre 70 y 80 (de acuerdo al cargo al que postulan), pasarán a la fase de Entrevista con la dirección del programa o proyecto al cual postulan, o con la Administración Central en caso de postulantes a cargos de dirección. Esta entrevista tiene como propósito determinar las expectativas respecto al cargo, la capacidad de ajuste, capacidad de gestión, y resolver dudas respecto del cargo tales funciones, horarios, remuneraciones, condiciones, contexto institucional, así como particularidades personales de partes de los postulantes. Tiene una ponderación de 10% del total de la etapa de selección.

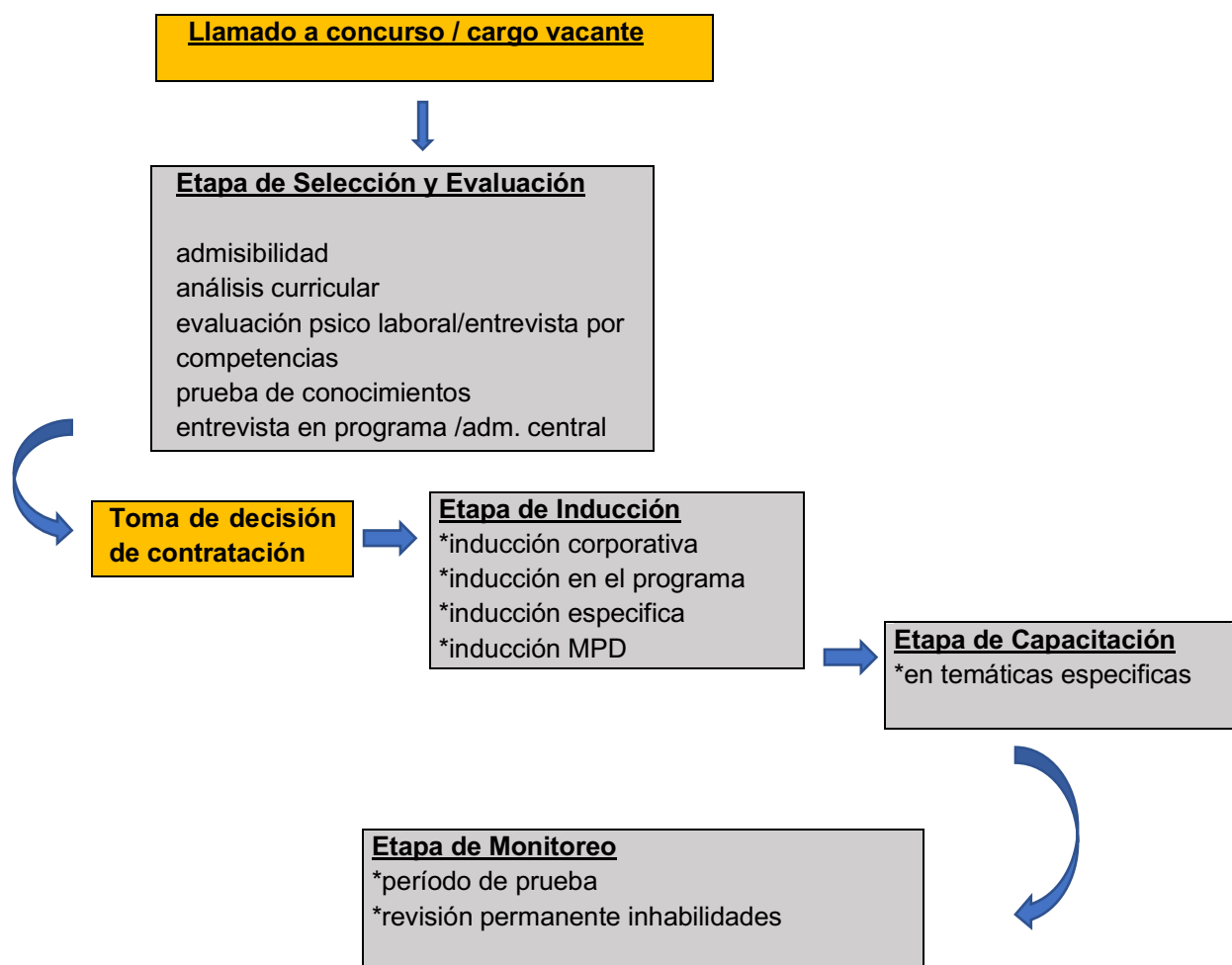
vi) Criterios de evaluación y puntaje total de la Fase de Selección

Fase Etapa de Selección	Porcentaje
Análisis Curricular - Formación profesional	25%
Análisis Curricular - Experiencia laboral	25%
Prueba de conocimientos	40%
Entrevista personal	10%
Evaluación psicolaboral / Entrevista por Competencias	<u>Excluyente:</u> apto/apto con reservas/no apto

Finalmente, al término de una postulación exitosa, de acuerdo a las ponderaciones de cada fase y su porcentaje, se obtiene una puntuación total, la cual no podrá ser menos de 70 en el caso de profesionales, y de 80 en el caso de direcciones. En caso de que varios postulantes aprueben el proceso de selección, y sea para sólo 1 cargo vacante, se determinará la incorporación de acuerdo al mayor puntaje obtenido.

- 2) **Etapa de Inducción:** De acuerdo al mismo protocolo de reclutamiento y selección institucional (en anexos), que consta de 4 partes, para todos los integrantes del equipo, en C) Inducción en Temáticas Específicas, respecto de requisitos y particularidades del programa, tales como las Orientaciones Técnicas específicas de la línea, se incluye la temática sobre Inhabilidades para trabajar con Niños, Niñas y Adolescentes previstas en el artículo 39 bis del Código Penal. En D) Se abordará específicamente el Modelo de Prevención del Delito. Contarán con sus respectivos verificadores individuales firmados.
- 3) **Etapa de capacitación:** Posteriormente al proceso de inducción, se ejecutará una capacitación posterior a la vinculación laboral, sobre sobre Inhabilidades para trabajar con Niños, Niñas y Adolescentes previstas en el artículo 39 bis del Código Penal, y el Modelo de Prevención del Delito y sus componentes, la cuales serán expuestas a modo de capacitación, y contarán con sus respectivos verificadores individuales firmados.
- 4) **Etapa de Monitoreo:** Se ejecutarán de manera constante y permanente;
  - Revisión y actualización mensual de certificados de inhabilidades para trabajar con menores de todo el equipo de trabajo.
  - En caso de que algún miembro del equipo, ya sea bajo contrato, prestación de servicios, y/colaborador/a o voluntario/a se encuentre imputada/o judicialmente, será separada/o de sus funciones hasta que haya pronunciamiento judicial al respecto. De resultar con sanción o medida judicial se hará termino inmediato del contrato, convenio de prestación de servicios, o del tipo vinculación laboral que corresponda.
  - En caso de que algún miembro del equipo, ya sea bajo contrato, prestación de servicios, y/colaborador/a, voluntario/a se encuentre involucrada/ en algún hecho de connotación pública relativa a las causales de inhabilidad según art. 39 bis del código penal, será separada/o de sus funciones hasta el esclarecimiento de los hechos y responsabilidades. De resultar con sanción o medida judicial se hará termino inmediato del contrato, convenio de prestación de servicios, o del tipo vinculación laboral que corresponda.

## FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE EVALUACION Y SELECCIÓN



Así también, se cuenta con el **“Plan de gestión del Ambiente Laboral”** (en Anexos), considerando la naturaleza del trabajo y las funciones de los profesionales, dado que quienes se desempeñan en equipos interdisciplinarios, tanto en funciones administrativas así como en intervención directa, que trabajan en un contexto como la atención e intervención en niños, niñas, adolescentes y familias que viven situaciones de alta complejidad y vulnerabilidad social, están expuestos a una alta carga emocional y continuas exigencias laborales de distinta naturaleza, las cuales son factores incidentes en la aparición de sintomatología de stress laboral y afectan tanto a nivel personal como en los resultados del desempeño del proyecto, influyendo en las relaciones entre compañeros de trabajo y comunicación entre los distintos miembros del equipo, generando potenciales conflictos que pueden dificultar el adecuado desempeño del programa, pudiendo incidir en la rotación de personal, afectar el logro de los objetivos propuestos y la calidad de las atenciones e intervenciones.

Para favorecer resultados óptimos en los procesos de intervención que se desarrollan con los NNA y sus familias, y para potenciar el rol preventivo de delitos desde la administración de la institución, como política institucional se propenderá la generación y la mantención de condiciones protectoras que otorguen un ambiente laboral adecuado para cada uno de los integrantes de los equipos y que disminuyan la posibilidad de ocurrencia de acciones u omisiones, y hechos no deseables que pudiesen atentar contra las garantías de los niños, niñas y adolescentes y sus familias debido a desgaste personal y/o stress laboral.

**Lineamiento 2: Plan de inducciones y capacitaciones permanentes en materia de delitos contra niños, niñas y adolescentes, así como del correcto uso de fondos públicos.**

a) **Plan de inducciones**

Está contemplado en el Protocolo de Reclutamiento, Evaluación y Selección y se ha actualizado incorporando la inducción en el Modelo de Prevención de Delitos, por lo que contempla 3 tipos de inducción:

- a) *Inducción Corporativa*, que consiste en darle a conocer al profesional recién incorporado, los procesos, las políticas, el organigrama, las funciones corporativas, los alcances corporativos, contexto institucional, etc. Esta inducción es realizada por el personal de la administración central.
- b) *Inducción en el Programa*, donde se le informará sobre las funciones, tareas, horarios, responsabilidades, objetivos, Orientaciones Técnicas, obligaciones y otras particularidades de su nuevo puesto, además de darle a conocer las dependencias del respectivo programa y los protocolos de Emergencias. Esta inducción es realizada por la dirección del respectivo programa.
- c) *Inducción respecto del Modelo de Prevención de Delitos*, en la cual se dan a conocer la metodología, alcances, acciones, mecanismos, y actividades relacionadas con el cumplimiento obligatorio del MPD. Esta inducción es realizada por el Responsable de Prevención de Delitos (RPD).

Los 3 tipos de inducción son aplicados a cada persona, trabajados, profesional, de reemplazo, voluntario, independientemente del tipo de vinculación laboral, debiendo realizarse después del término exitoso del proceso de reclutamiento, evaluación y selección, y al inicio de su vinculación con la institución. Cuentan con sus respectivos verificadores.

Se incluirá también, dentro de los verificadores, una *declaración de compromiso*, de acuerdo a lo instruido en la Resolución Exenta 000022, respecto de que:

- Ha recibido y leído todas políticas de la institución y que acepta cumplirlas.
- Que se compromete a respetar las normas y límites respecto del trato con niños, niñas y adolescentes.
- Que reconoce y acepta el deber ético y moral de denunciar ante sospechas de abuso a las autoridades internas y externas correspondientes.
- Que está dispuesto a someterse una prueba de drogas aleatoria al menos anualmente.
- Que reconoce y acepta su obligación de cooperar ante cualquier investigación interna, y
- Que se compromete a informar de inmediato si se está implicado en proceso legal vinculado con delitos en contra de niños, niñas y adolescentes, o mal uso de fondos públicos, o ha sido condenado por un crimen o simple delito

Esta *declaración de compromiso* será de carácter obligatorio para todas las personas y profesionales independientemente del tipo de vinculación laboral y de su temporalidad o permanencia.

b) **Plan de capacitaciones**

El plan de capacitaciones del Modelo de Prevención de Delitos busca instalar una cultura de la prevención institucional, por lo que será distinto a los exigidos durante la ejecución de los distintos proyectos adjudicados por licitación pública.

Este plan estará dirigido a todos/as los/as trabajadores/as, funcionarios /as, profesionales, que cumplan sus funciones en los distintos proyectos, tanto a nivel técnico, interventivo, administrativo y/o financiero, y como mínimo se ejecutará a lo menos una vez dentro del primer año de vinculación laboral o inicio de funciones, con el objetivo de prepararles con el conocimiento y las habilidades necesarias para prevenir, detectar y responder ante cualquier delito, así también como respecto al trabajo con niños, niñas y adolescentes; y correcto uso de fondos públicos. La asistencia a estas capacitaciones será obligatoria para todas las personas con el alcance descrito anteriormente, se registrará cada jornada, las metodologías, el contenido y la asistencia, y se evaluará para monitorear si es que efectivamente están siendo comprendidas, y están aportando a generar una política de prevención del delito a nivel transversal en toda la institución.

Temáticas: Los contenidos y materias de plan de capacitaciones corresponderán a las temáticas abordadas en materia de prevención de delitos, considerando, entre otros;

- ◆ Contexto y explicación de la ley en cuanto a la obligación de contar con una política de prevención, así como de la necesidad de generar una cultura de prevención del delito a nivel institucional.
- ◆ Definición de lo que es el MPD; sus mecanismos, actividades, y componentes fundamentales.
- ◆ Descripción y explicación de los delitos señalados en el Art.Nº16 de la ley 20.931 y en la ley 20.393 y en el Art. 470 del Código Penal.
- ◆ Descripción de los riesgos concretos y potenciales a los que se encuentra expuesta la organización.
- ◆ Políticas relacionada con la prevención del abuso;
  - Cómo mantener límites apropiados con los niños, niñas y adolescentes;
  - Cómo reconocer circunstancias que presentan un alto riesgo para que se den transgresión de límites.
  - Cómo reconocer y responder ante señales de alerta.
  - Cómo responder ante situaciones de abuso y cómo denunciarlas.
  - Cómo responder ante una develación de abuso.
  - Características de niños, niñas y adolescentes con mayor probabilidad de cometer actos de abuso sexual o de ser abusados.
- ◆ Aplicación de la Resolución Exenta N.º 155 de 2022, en la cual el Servicio aprueba el procedimiento ante hechos eventualmente constitutivos de delitos en contra de niños, niñas y adolescentes que se encuentran atendidos en colaboradores acreditados del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y sus modificaciones posteriores;

- ◆ El correcto uso de fondos públicos y los eventuales delitos que se pueden cometer en esta materia, así como las herramientas de prevención de estos (también en Res. Ex. N.º155/22)
- ◆ Aplicación de Circular 05 de 2019
- ◆ Detección de necesidades de reparación o abordaje de daño
- ◆ Derivación a la red y coordinación intersectorial
- ◆ Comunicación y detalle de las medidas de control que se deben cumplir.

Objetivo del plan de capacitaciones:

Este plan tiene como objetivo capacitar al 100% de los/as trabajadores/as, funcionarios /as, profesionales, que cumplan sus funciones en los distintos proyectos, a lo menos una vez dentro del primer año de vinculación laboral.

De acuerdo a los resultados de las evaluaciones, seguimiento y monitoreos de las actividades de capacitación, estas temáticas podrían ser actualizadas y agregarse nuevos elementos al plan de capacitación, si así se determinase.

Las distintas temáticas de plan de capacitación podrán ser ejecutados por funcionarios de la administración central, directores/as y/o profesionales de proyectos con formación relacionada a la temática específica, organismos y/o servicios públicos relacionados con las materias, y también privados tales como OTECs, Consultoras y Universidades.

Inicialmente, la programación del plan de capacitaciones sería la siguiente, tentativamente a partir de marzo o abril de 2023:

TEMATICAS	PERIODICIDAD	DESTINATARIOS	VERIFICADORES
<p><b>MDP:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contexto y aplicación de la ley</li> <li>- Definiciones, mecanismos y componentes</li> <li>- Descripción y tipificación de delitos</li> <li>- Riesgos concretos y potenciales para la institución, contexto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Puesta en marcha del MPD</li> <li>- Inicio proyectos nuevos</li> <li>- Personal durante el inicio de su vinculación o al menos 1 vez durante su 1er año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-100% de los trabajadores, funcionarios, profesionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Lista de asistencia.</li> <li>- Capturas de pantalla (si es remoto)</li> <li>- Evaluación ex post.</li> </ul>
<p><u>Políticas de prevención del abuso:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- límites apropiados</li> <li>- reconocer circunstancias de alto riesgo</li> <li>- reconocer y responder ante señales de alerta</li> <li>- cómo responder ante situaciones de abuso y cómo denunciarlas</li> <li>- cómo responder ante una</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Puesta en marcha del MPD</li> <li>- Inicio proyectos nuevos</li> <li>- Personal durante el inicio de su vinculación o al menos 1 vez durante su 1er año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-100% de los trabajadores, funcionarios, profesionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Lista de asistencia.</li> <li>- Capturas de pantalla (si es remoto)</li> <li>- Evaluación ex post.</li> </ul>

<p>develación de abuso.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- características de NNA con mayor probabilidad de cometer actos de abuso sexual o de ser abusados</li> </ul>			
<p><u>Aplicación de Res Ex 155/22 y de Circular 05/19</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- descripción de los procedimientos y protocolos</li> <li>- aclaración de dudas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puesta en marcha del MPD</li> <li>- Inicio proyectos nuevos</li> <li>- Personal durante el inicio de su vinculación o al menos 1 vez durante su 1er año.</li> </ul>	-100% de los trabajadores, funcionarios, profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Lista de asistencia.</li> <li>- Capturas de pantalla (si es remoto)</li> <li>- Evaluación ex post.</li> </ul>
<p><u>Uso correcto de fondos públicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eventuales delitos,</li> <li>- herramientas de prevención</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puesta en marcha del MPD</li> <li>- Inicio proyectos nuevos</li> <li>- Personal durante el inicio de su vinculación o al menos 1 vez durante su 1er año.</li> </ul>	-100% de los trabajadores, funcionarios, profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Lista de asistencia.</li> <li>- Capturas de pantalla (si es remoto)</li> <li>- Evaluación ex post.</li> </ul>
<p><u>Detección de necesidades de reparación o abordaje de daño</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metodologías, procesos y herramientas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puesta en marcha del MPD</li> <li>- Inicio proyectos nuevos</li> <li>- Personal durante el inicio de su vinculación o al menos 1 vez durante su 1er año.</li> </ul>	-100% de los trabajadores, funcionarios, profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Lista de asistencia.</li> <li>- Capturas de pantalla (si es remoto)</li> <li>- Evaluación ex post.</li> </ul>
<p><u>Derivación a la red y coordinación intersectorial</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de coordinación, protocolos, procesos</li> <li>- catastro de redes en el territorio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Puesta en marcha del MPD</li> <li>- Inicio proyectos nuevos</li> <li>- Personal durante el inicio de su vinculación o al menos 1 vez durante su 1er año.</li> </ul>	-100% de los trabajadores, funcionarios, profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Lista de asistencia.</li> <li>- Capturas de pantalla (si es remoto)</li> <li>- Evaluación ex post.</li> </ul>
<p><u>Comunicación y detalle de las medidas de control que se deben cumplir</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- explicación, contexto y detalle de las medidas</li> <li>- aclaración de dudas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Puesta en marcha del MPD</li> <li>- Inicio proyectos nuevos</li> <li>- Personal durante el inicio de su vinculación o al menos 1 vez durante su 1er año.</li> </ul>	-100% de los trabajadores, funcionarios, profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Lista de asistencia.</li> <li>- Capturas de pantalla (si es remoto)</li> <li>- Evaluación ex post.</li> </ul>





### **Lineamiento 3: Matriz de Riesgos.**

Se realizó utilizando los 3 elementos indicados en el Manual de Implementación de Lineamientos sobre el Modelo de Prevención del Delito, los cuales son: i) Diagnóstico de funcionamiento de la institución, ii) elaboración de la matriz de riesgo con rúbrica y esquema de encasillamiento, y iii) elaboración de un plan trianual de prevención de delitos (PTP). Se detallan a continuación;

- i) Diagnóstico: La realización del diagnóstico se llevó mediante una metodología participativa, que incluyó sesiones de análisis y revisiones de procesos y nudos críticos con las direcciones de los 22 proyectos que ejecuta la institución. Estos cuentan con elementos de registros y sistematización, los cuales dan cuenta de ciertos nudos críticos que prevalecen a través de la ejecución, se utilizó además análisis cuantitativo y cualitativo de la experiencia de cada proyecto desde su inicio. También se analizó de manera cualitativa la experiencia subjetiva de cada dirección de proyecto, tanto a nivel técnico, profesional, administrativo, financiero y también desde una perspectiva personal, desde su experiencia. Dentro de los 22 programas, se incluyeron también los de la línea de Justicia Juvenil que también ejecuta la institución, ya que el propósito es elaborar una Matriz de Riesgos a nivel de toda la institución, y no segmentada por líneas de atención, incluyendo de esta manera a la totalidad de los programas administrados por la institución.

Los proyectos con los cuales se elaboró la matriz desde la casa central fueron los siguientes:

#### Servicio Mejor Niñez: (13)

- PIE 24 hrs de Coquimbo.
- PIE Newenche, de Maule.
- PPF Ayelén, de Vicuña.
- PPF Copayapu, de Copiapó
- PPF Elun, de Vallenar
- PPF Gabriela Mistral, de Caldera
- PPF Las Compañías, de La Serena
- PPF Liwen, de Copiapó
- PPF Lucila Godoy, de Vallenar
- PPF Mahuida, de La Serena
- PPF Mi Familia, de Copiapó
- PPF Rayun, de Freirina, y
- PPF Suyai, de Andacollo.

#### Sename: (9)

- PLE Regional Atacama, de Copiapó
- PLA Regional Atacama, de Copiapó
- MCA Regional Atacama, de Copiapó
- ASE Regional Atacama, de Copiapó
- PMM Multimodal Copiapó/Chañaral, de Copiapó
- PMM Multimodal Huasco, de Vallenar
- PMM Multimodal Limarí, de Ovalle
- PMM Multimodal Choapa, de Illapel, y
- ASE Limarí/Choapa, de Ovalle



**MATRIZ DE RIESGOS CORPORACIÓN GABRIELA MISTRAL**

Riesgo	Actividad	Incumplimiento MDP	Causas	Control	Probabilidad	Gravedad	Valor del riesgo	Nivel del Riesgo
Falta de continuidad laboral (precariedad laboral)	Contratación de personal Protocolo reclutamiento	Delitos contra las personas	Condiciones de mercado – Temporalidad programas	Lineamiento 1	2	1	2	Marginal
Rotación de personal	Contratación de personal - Protocolo de reclutamiento	Delitos contra las personas	Condiciones de mercado – Temporalidad programas	Lineamiento 1	2	2	4	Apreciable

Falta de competencias profesionales y personales (Todo el RRHH)	Contratación de personal - Protocolo de reclutamiento	Delitos contra las personas y delitos económicos	Perfiles inadecuados para el cargo-falta de idoneidad-perfiles mal diseñados	Lineamiento 1	2	2	4	Apreciable
Condiciones inadecuadas de infraestructura	Ejecución de proyectos, atención a usuarios	Delitos contra las personas	Condiciones del mercado inmobiliario y falta de financiamiento adecuado	Revisión flujo de caja y optimización de recursos	2	2	2	Apreciable
Atención de casos de calidad deficiente	Ejecución de proyectos, intervención de usuarios	Delitos contra las personas	Perfiles inadecuados para el cargo-falta de idoneidad-falta de capacitación	Lineamientos 1 y	2	5	10	Importante
Sobre intervención de casos	Ejecución de proyectos, intervención de usuarios	Delitos contra las personas	Canales de comunicación deficientes entre programas y Judicatura	Coordinación con Judicatura	2	5	10	Importante
Desgaste y stress laboral (Todo RRHH)	Ejecución de proyectos, atención a usuarios	Delitos contra las personas	Exceso de trabajo, temporalidad duración programas y precariedad laboral	Ejecución Plan de Ambiente Laboral, revisión flujo de caja	2	5	10	Importante
Ejecución técnica inadecuada de programas	Ejecución de proyectos, atención a usuarios	Delitos contra las personas	Falta de canales de comunicación adecuados, perfiles de cargo de dirección mal diseñados	Lineamientos 1 y 7	2	5	10	Importante

Rendiciones financieras inadecuadas, incorrectas o insuficientes	Rendiciones financieras de ejecución programa	Delitos económicos	Perfiles inadecuados para el cargo- falta de idoneidad- falta de Capacitación	Lineamientos 1 y 2	2	5	10	Importante
Manejo inadecuado de la información de usuarios, pérdida de datos, información, dificultades uso PC	Ejecución de proyectos	Delitos contra las personas y delitos económicos	Perfiles inadecuados -- brecha digital- falta de capacitación	Lineamientos 1 y 2	2	5	10	Importante
Falta de recursos financieros para la adecuada ejecución del programa	Ingreso de recursos por subvenciones	Delitos contra las personas y delitos económicos	Retraso en el pago de subvenciones, 80 bis y sobre atenciones	Análisis de causas y consultas a las áreas pertinentes	3	5	15	Muy Grave

iii) Plan Trianual de Prevención:

El Plan Trianual de Prevención será ejecutado, supervisado y actualizado por el Responsable de Prevención del Delito (RPD). Dentro del contexto del Plan Trianual, la Matriz de Riesgos será revisada y actualizada cada 3 años, e incorporará verificadores de bienestar ocupacional, desde su implementación, basándose en el Plan de Gestión del Ambiente Laboral (en Anexos).

Objetivos

Objetivo general: General una cultura de la prevención a nivel de todos los estamentos de la institución, así como respeto hacia los derechos de las niñas, niños y adolescentes, y un uso correcto, pertinente y adecuado de los fondos públicos.

Alcance

Tiene el mismo alcance que el Modelo de Prevención de Delitos, (al ser parte integral de éste), es decir, Directorio, Dirección Ejecutiva, alta administración, administradores, ejecutivos, directores de proyectos y programas, responsables de áreas, profesionales, trabajadores, estudiantes en práctica, y en general a cualquier colaborador de la institución aun cuando su vinculación y/o relación sea contractual, a honorarios de prestación de servicios, voluntariado, prácticas, sea de carácter temporal o no.

Limitaciones

Una vez implementado, el Plan Trianual estará bajo permanente monitoreo y supervisión, en tanto las circunstancias de ejecución de proyectos pueden ser modificadas a través de Resoluciones Exentas y nuevas orientaciones técnicas, pudiendo aparecer elementos que no hayan sido considerados inicialmente.

### Materias críticas para el desarrollo y monitoreo del Modelo de Prevención del Delito

Las materias y elementos críticos que pueden surgir se relacionan directamente con las que se muestran en la Matriz de Riesgos: Algunas de las materias críticas que se presentan son las indicadas en la Matriz de riesgos, tales como el stress laboral y sobre carga de trabajo, falta de capacitación técnica y/o experiencia, no ajuste a perfil de cargo, rotación de personal, y sobre intervención de casos.

### Recursos humanos y financieros requeridos

Los RRHH y financieros requeridos para la implementación del Plan Trianual son los mismos requeridos para la adecuada ejecución de los proyectos, toda vez que en el Protocolo de Selección, Evaluación y Supervisión se cuenta con mecanismo de control de inhabilidades, entrevista por competencias, y evaluación psicolaboral para descartar patologías que pudiesen poner en riesgo a los usuarios, además la descripción de los perfiles de cargo, de manera transversal, contemplan habilidades blandas tales como capacidad de trabajo en equipo, comunicación, respeto, etc,

### Infraestructura y Mobiliario

La infraestructura será la misma con la que se cuenta actualmente: las sedes de programas en su gran mayoría tienen espacios para reuniones y capacitaciones (excepto programas con bajo n° de plazas), los cuales se pueden utilizar para actividades de socialización, monitoreo, evaluación y seguimiento del Plan Trianual, cuando corresponda. De la misma manera, el mobiliario actual es adecuado para el funcionamiento de los proyectos, y para reuniones, en concordancia con las Orientaciones Técnicas respectivas, lo que también habilita la posibilidad de realizar las actividades del Plan Trianual en los distintos proyectos.

### Procedimientos aplicables para desarrollar la labor

El Plan Trianual contempla la ejecución de actividades centradas en el cumplimiento del MDP y conducentes a general una cultura de la prevención a nivel institucional;

- i) Capacitaciones en materia de conceptos de maltrato.
- ii) Socialización y explicación de tipologías de delitos descritos en el MDP
- iii) Establecimiento de canales de comunicación abierto, claros y monitoreados de forma permanente.
- iv) Promoción de una cultura de respeto hacia los derechos de los niños. Niñas y adolescentes, a través de talleres psicoeducativos dirigidos a la comunidad, impartidos por los programas en sus territorios.
- v) Monitoreo y evaluación permanente de procesos y resultados, de parte del RPD.

### Reportes (tipo, periodicidad, distribución, otros)

Los reportes de Plan trianual son de exclusiva responsabilidad del encargado de prevención del delito, mediante informes, quien además debe supervisar y evaluar la adecuada implementación inicial del MPD .

Elaboración de diagnóstico anual conforme al resultado del monitoreo del MPD, con el que se actualizará la Matriz de riesgos con que debe contar la organización

La elaboración de diagnóstico anual y su presentación al directorio, será responsabilidad del RPD, mediante la evaluación y sistematización del funcionamiento, ejecución y resultados del Plan Trienal, el cual será revisado por el Comité de la Prevención de Delitos.

#### **Lineamiento 4: Responsable y Comité de la Prevención de Delitos**

Responsable de Prevención de Delitos: El cargo de responsable de la Prevención de Delitos (RPD), será designado por el Directorio, y será asumido por el Sr. Jaime Milla Invernizzi, asesor financiero de la Administración Central de la corporación, e Ingeniero de Ejecución en Administración de Empresas con Mención en Finanzas y Auditoría.

Deberá desarrollar las siguientes actividades indicadas desde el Servicio Mejor Niñez:

- a. Coordinar que las distintas áreas del organismo cumplan con los procedimientos y directrices de prevención de los delitos incluidos en el MPD.
- b. Reportar su gestión trimestralmente al Comité de Prevención sobre el estado del MPD y asuntos de su competencia y gestión como RPD. Además deberá comunicarles inmediatamente cualquier denuncia que se realice ante la ocurrencia de un delito respecto del mal uso de fondos públicos o que adquiera connotación pública al interior de la organización.
- c. Coordinar con los encargados de cada proyecto de su respectivo organismo la reportabilidad y el análisis de aquellas situaciones que podrían activar el funcionamiento de la Comisión de ética.
- d. Así mismo, a partir del diagnóstico y la Matriz de Riesgos, debe confeccionar un “Plan Trienal de Prevención”, que contemple acciones de prevención necesarias para enfrentar los riesgos detectados que detallan acciones, medios y responsables.
- e. En conjunto con el Comité de Prevención de Delitos deberá promover los alcances a la Matriz de Riesgos, al Plan Trienal, y a los procedimientos y directrices que hagan operativo el MPD.
- f. Velar por el conocimiento y cumplimiento de los protocolos, políticas, procedimientos, directrices y lineamientos establecidos, como elementos de prevención de delitos, en el actuar diario de las y los trabajadores y terceros involucrados en su actuación, como proveedores y otros actores esporádicos.
- g. Documentar y resguardar la evidencia relativa a sus actividades de prevención de delitos.
- h. En su función de monitoreo de la implementación efectiva del MPD, deberá realizar revisiones aleatorias y visitas, previamente notificadas y otras sin previo aviso a cualquiera de los programas y centros del organismo.
- i. Es responsable de las medidas de resguardo y cuidado respecto de quienes formulen denuncias o reclamos a través de un canal de denuncias.
- j. Toda decisión que pueda generar un riesgo de un delito comprendido en el artículo 35 inciso tercero de la Ley N° 21.302 debe ser visada por el RPD, ya sea que la adopte el directorio, el director ejecutivo u otra instancia directiva.
- k. Debe resguardar el cumplimiento de las exigencias descritas por el lineamiento 2 del presente documento.
- l. Debe construir un Resumen Ejecutivo del Plan Trienal que se hará público en la web institucional y se difunda por diversos medios.
- m. Debe velar por el adecuado registro de episodios críticos y compilarlos, elaborando un informe anual que entregará al comité de prevención del órgano directivo, y recopilar los Informes de Comprensión del Proceso, velando porque se realicen en tiempo y forma. También, deberá incorporarlos, si parece necesario, en la revisión del Modelo y de la Matriz de Riesgos.

- n. Debe configurar los procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros que permitan al organismo prevenir su utilización en los delitos contra el correcto uso de fondos públicos.
- o. Presentará sus reportes directamente al Comité de Prevención de Delitos definido a continuación en este informe.
- p. Deberá rendir cuenta sobre el estado de implementación y funcionamiento del MPD conforme a los sistemas de supervisión del cumplimiento de este.

Comité de Prevención de Delitos: Estará integrado por León Henríquez Adaros, Representante Legal y Presidente del Directorio, y Gonzalo Araos Meléndez, psicólogo, coordinador de la administración central de la corporación. Entre sus funciones, se encuentran:

- a. Supervigilar las actuaciones del Responsable de Prevención de Delitos,
- b. En caso de tomar conocimiento de una denuncia, deberá:

i) Remitirse a la Circular 05, de 2019, del Servicio Nacional de Menores, y sus modificaciones, si son delitos cometidos en contra de Niños, Niñas o Adolescentes atendidos, dando con ellos, además, cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 14 de la ley 20.032

ii) Denunciar cualquier hecho eventualmente constitutivo de delito, de manera inmediata al Ministerio Público, las policías o los Juzgados de Garantía, si refieren al mal uso de fondos públicos.

#### **Lineamiento 5: Canales de denuncia**

Se habilitan distintos canales de denuncia de manera formal, para todos, atendiendo a sus particularidades:

- Para niños, niñas o adolescentes y sus adultos significativos.
- Trabajadores y funcionarios.
- Población general.

Se resguardará el anonimato de la persona denunciante, en caso que ésta lo requiera. La forma en que opera cada denuncia está clarificada según normativa interna y MDP, a la Circular N° 05 y a las normas legales, teniendo especial cuidado con lo dispuesto en la Ley 21.057 y Reglamento de Participación del Servicio Mejor Niñez. Las denuncias debe tener una capacidad de respuesta inferior a 24 horas desde presentada la denuncia y ser capaz de derivar con quienes sea pertinente para cada caso.

Se cuenta con los siguientes canales de denuncia:

- ◆ Presencial: en la casa central de la corporación ante cualquier funcionario. En los proyectos, ante la dirección del mismo.
- ◆ Vía correo electrónico: a [denuncias@corporaciongabrielamistral.org](mailto:denuncias@corporaciongabrielamistral.org)
- ◆ Fono de Denuncia: al teléfono 51 2861297

## **Lineamiento 6: Comisión de ética**

Esta comisión estará conformada inicialmente por Jorge Honores Díaz, psicólogo, y José Luis Troncoso, también psicólogo, ambos asesores de RRHH y Área Técnica de la administración central, quienes sean pertinentes para cada caso particular, para que puedan asesorar frente a situaciones de denuncias que requieran decisiones éticas, como desvinculación de trabajadores, ordenar investigaciones internas, decisiones de bioética y revisiones de intervención técnica entre otras. Su composición responde a una mirada interdisciplinaria que aporta mayor perspectiva para un funcionamiento como entidad colegiada, de carácter consultivo y asesor.

Su misión es velar que las actividades de cuidado, evaluación, acompañamiento e intervención, se desarrollen en base a los valores éticos de la institución, las directrices del derecho internacional de los derechos humanos de la niñez, la adolescencia y la familia, de modo de promover la reflexión colectiva sobre el quehacer profesional en protección y resguardar los derechos de niños, niñas y adolescentes, modificando o adecuando las actividades referidas cuando lo ameriten.

Esta comisión no será permanente, ni en el tiempo ni en su conformación, el RPD, el coordinador o los asesores de RRHH y Área Técnica de la administración central determinan su constitución frente a ciertos hechos que puedan revestir la toma de decisiones éticas en la institución y que, de no definirse, podrían agravarse al punto de constituir caracteres de delito, y designe(n) un equipo, conformado por personal del organismo con la experiencia para asesorar respecto de la cuestión discutida, quienes una vez prestada su opinión pueden retomar su funciones habituales en la institución.

Esta Comisión de Ética, tendrá un funcionamiento Ad-Hoc conforme cada caso. Cada vez que se constituya deberá designar a un responsable de acuerdo a la especialidad, para que reporte al directorio del organismo los resultados de su funcionamiento, y que vele porque se cuente con un sistema de registro, de audio, video o escrito del debate de su reunión, el que deberá mantenerse como respaldo en el organismo colaborador, a disposición del Servicio en caso de requerirse.

Las evaluaciones sometidas a la Comisión considerarán los aspectos éticos y técnicos del caso, debiendo solicitar la información técnica del mismo, acciones ejecutadas por parte de los profesionales tratantes, el entorno institucional, la historia del niño, niña y de su familia y buscarán atenuar o impedir el daño que se le pueda producir.

## **Lineamiento 7: Canales de información**

Se entregará de manera periódica y permanente a los niños, niñas y adolescentes, y a sus familias o adultos responsables, información adecuada -según la edad, desarrollo y capacidad de intelección-, sobre herramientas que aporten a la prevención del abuso y autocuidado.

Se realizarán talleres desde cada programa hacia su territorio, capacitaciones, publicación en las redes sociales de los programas, e instancias y encuentros de consultas y preguntas y respuestas con los profesionales de los equipos.

Los canales de información estarán adaptados a cada grupo etario, y de acuerdo a sus necesidades, incluyendo si fuese necesario, presentaciones lúdicas o a modo de metáforas para su mejor comprensión en el caso de los usuarios de menor edad.



Se proponen temáticas tales como:

- ◆ Concepto de derechos de niños, niñas y adolescentes
- ◆ ¿Qué es maltrato?
- ◆ Socialización de canales de denuncia
- ◆ ¿Cuándo y cómo denunciar?
- ◆ ¿Qué hacer si se sufre abuso o maltrato?
- ◆ Consecuencias del maltrato y abuso

Estas actividades de comunicación podrán ser ejecutadas tanto por personal de los programas, como por organismos externos como OTES, consultoras, universidades.

Así también, la institución declara la obligatoriedad de informar de manera periódica a sus trabajadores sobre estrategias para la prevención de delitos por el mal uso de fondos públicos, inicialmente de manera anual, y pudiendo ser semestral de acuerdo al tipo de información a entregar y perfil del destinatario.

### **Lineamiento 8: Supervisión y evaluación**

El sistema de supervisión será ejecutado por el Responsable de Prevención de Delitos, conforme a sus funciones. debe incluir distintas estrategias para garantizar la adecuada ejecución del MPD, incluyendo la adopción y cumplimiento de la normativa interna del Servicio contenida en Circulares y/u Orientaciones Técnicas de cada modalidad.

El objetivo de la supervisión es mejorar la calidad de la atención de niños, niñas y adolescentes, previniendo nuevas vulneraciones y garantizando la efectiva protección de sus derechos, buscando la mejora continua de organización y administración que contribuya positivamente a la disminución de situaciones de riesgo de mala utilización de los recursos transferidos a la institución.

Para efectuar esta supervisión y evaluación, se requiere medir el nivel de cumplimiento en porcentaje, de cada lineamiento, a través de los siguientes indicadores:

- Lineamiento 1

<b>Indicador</b>	<b>Meta</b>	<b>Fórmula</b>	<b>Verificador</b>
Personas vinculadas a través de proceso formal de reclutamiento y selección de término exitoso (ajuste a perfil de cargo)	100%	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de personas vinculadas acorde a procedimiento}}{\text{N}^\circ \text{ total personas vinculadas}} * 100$	Ficha concurso para el cargo. CV. Perfil de cargo Informe RRHH y psicolaboral

- Lineamiento 2

Indicador	Meta	Fórmula	Verificador
Personal que recibieron las 3 inducciones	100%	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de personas con inducciones realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ total personas vinculadas}} * 100$	Verificadores de inducción firmados Declaración de compromiso firmada
Personas que recibieron capacitación en un periodo anual	100%	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de personas capacitadas}}{\text{N}^\circ \text{ total personas vinculadas}} * 100$	Registro asistencia Certificado, si corresponde

- Lineamiento 3

Indicador	Meta	Fórmula	Verificador
Revision bimensual Matriz de Riesgo	6	Nº de sesiones con RPD	Actas, registros. Informe de RPD

- Lineamiento 4

Indicador	Meta	Fórmula	Verificador
Porcentaje de Resúmenes Ejecutivos del Plan Trianual	100%	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de resúmenes}}{\text{N}^\circ \text{ total de ítems}} * 100$	Actas, Página web
Porcentaje de reportes de gestión del RPD al CPD	100%	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de reportes de gestión trimestral revisados por el CDP}}{\text{N}^\circ \text{ de reportes de gestión trimestral realizados por el RPD}} * 100$	Reportes de gestión, actas reunión Comité de Prevención del Delito

- Lineamiento 5

Indicador	Meta	Fórmula	Verificador
Porcentaje de denuncias respondidas/cursadas	100%	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de denuncias respondidas}}{\text{N}^\circ \text{ total de denuncias recibidas}} * 100$	Registro en canal de denuncia respectivo
promedio de horas espera respuesta	24 horas	$\frac{\text{Suma total de la cantidad de horas de respuesta}}{\text{Cantidad total de denuncias}}$	Registro hora denuncia Registro hora respuesta

- Lineamiento 6

Indicador	Meta	Fórmula	Verificador
situaciones abordadas por la comisión de ética	1	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de situaciones analizadas por la comisión de ética}}{\text{estando constituida}}$	Informe

- Lineamiento 7

Indicador	Meta	Fórmula	Verificador
Cantidad actividades informativas en 1 año	6 (bimensual)	$\text{N}^\circ \text{ de Actividades / en un año}$	Convocatorias, registro de asistencia, material de trabajo fotografías talleres, instrumentos de levantamiento de información cuantitativos (encuestas) y/o cualitativos (foros, talleres)