



MODELO PREVENCIÓN DEL DELITO FUNDACIÓN REÑMA

F-003-MPD



MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Ley 20.393

1. INTRODUCCIÓN

El 05 de enero de 2021 fue publicada la Ley N° 21.302, que establece y se inserta en el proceso de reforma de la institucionalidad de la infancia en Chile.

La Ley 21.302, el inc. 3° del art. 35 contempla la figura del Modelo de Prevención de Delitos como una instancia innovadora en la vigilancia de los colaboradores. Este mecanismo de autorregulación forzada o regulada sigue el espíritu de lo dispuesto en la Ley N° 20.393 que ya contempló modelos de organización para las empresas u organismos con el fin de incentivar estructuras preventivas destinadas a precaver defectos de organización en las empresas.

1.1 ALCANCE MDP

El Modelo MPD rige y es obligatorio para todas las personas que participan en la Fundación Reñma, entendiéndose como tales, directorio, alta administración, ejecutivos principales, trabajadores dependientes, proveedores, clientes y terceros que tengan algún tipo de relación con Fundación Reñma.

1.2 OBJETIVO MDP

El objetivo de este Modelo Prevención de Delitos es establecer e impedir la comisión de Delitos dentro de la Fundación Reñma, que se encuentran establecidos y, por otra parte, cumplir con los deberes de dirección y supervisión que exige la Ley.

La idea de este modelo es la implementación y operación de las actividades que intervienen en el Modelo, como también definir las facultades, funciones y responsabilidades del Encargado de Prevención de delitos. Fundación Reñma se compromete a mantener un estricto y correcto comportamiento en el cumplimiento del

Modelo, así como su correcta orientación y difusión.

2. CONTEXTO NORMATIVO MDP

2.1 DELITOS CONTRA NIÑOS Y NIÑAS.

2.1.1 Delito de maltrato relevante

Este delito lo comete quien, de manera relevante, maltrate corporalmente a un niño o niña menor de dieciocho años, a una persona adulta mayor o a una persona en situación de discapacidad en los términos de la Ley N°20.422. De igual forma, también comete este ilícito quien, teniendo un deber de especial cuidado o protección respecto a las personas indicadas anteriormente, las maltrata corporalmente de manera relevante, o debiendo hacerlo, no impidiera su maltrato debiendo hacerlo, como le corresponde, por ejemplo, a un director (a).

Comete también el delito de maltrato relevante, quien trata de forma degradante al sujeto pasivo del delito (niños, niñas menores de edad, personas adultas mayores, o persona en situación de discapacidad), menoscabando gravemente su dignidad. Este delito fue incorporado en el artículo 403 bis y artículo 403.

2.1.2 Delitos de violación y asociados a este Delito de violación propia

Este delito lo realiza quien accede carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona mayor de catorce años, en alguno de los casos siguientes:

1. Cuando se usa fuerza o intimidación 403 ter del Código Penal en virtud de la Ley N°21.013.



2. Cuando la víctima se halla privada de sentido, o cuando se aprovecha su incapacidad para oponerse.

3. Cuando se abusa de la enajenación o trastorno mental de la víctima. Basta con que se cumpla cualquiera de los tres casos para que el delito esté cometido, no es necesario que se cumplan los 3 elementos juntos. Esto se encuentra tipificado en el Artículo 361 del Código Penal.

2.1.2 Delito de sodomía de menor de edad (Violación Sodomítica)

Este delito lo comete quien accede carnalmente a un menor de dieciocho años de su mismo sexo, sin que medien las circunstancias que se describen en los delitos de violación o estupro. Esta situación se encuentra tipificada en el artículo 365 del Código Penal.

2.1.3 Delito de violación impropia

Este delito lo comete quien accede carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona menor de catorce años, aunque no concurra ninguna de las circunstancias descritas en el delito de violación propia. Es decir, no es necesario que se cumpla ninguno de los 3 elementos descritos en el delito de violación propia para que se configure este delito. Esto se encuentra regulado en el artículo 362 del Código Penal.

2.1.4 Delito de robo con violación

Este delito lo comete quien, siendo culpable de robo con violencia o intimidación en las personas (Arts. 433 y siguientes del Código Penal) -sea que la violencia o la intimidación haya tenido lugar antes del robo, en el acto mismo, o después de consumado-, comete además el delito de violación. Esta situación está tipificada en el artículo 433 N°1 del Código Penal.

2.1.5 Delito de violación con homicidio

Comete este delito quien, habiendo perpetrado el delito de violación –propia o impropia-, también mata a la persona que fue víctima de esta violación. Si la víctima es mujer, el delito recibe el nombre de violación con femicidio. Se encuentra tipificado en el artículo 372 bis del Código Penal.

2.1.6 Delito de sustracción de menores con violación

El delito de sustracción de menores lo comete quien, sin derecho, saca a una persona menor de dieciocho años de su esfera de resguardo. El delito se ve agravado cuando esta sustracción tiene por objeto pedir un rescate, que se cumplan exigencias o si la víctima resultare gravemente dañada. Si, además de la sustracción, se comete una violación, se consuma el delito aquí descrito. Se encuentra regulado en el artículo 142 del Código Penal.

2.1.7 Delito de secuestro con violación

El delito de secuestro lo comete quien, sin derecho, encierra o priva a otra persona de su libertad. Del mismo modo, también comete este delito quien proporciona el lugar donde se encierra o priva de libertad a un tercero. Si, junto con cometer el delito de secuestro, también se comete violación o violación sodomítica, se configura el delito de secuestro con violación tipificado en el párrafo final del artículo 141 del Código Penal.

2.2 DELITOS DE ABUSO SEXUAL

2.2.1 Delito de abuso sexual agravado o calificado

Comete este delito quien ejecuta una acción sexual consistente en la introducción de objetos de cualquier índole, por vía vaginal, anal o bucal, o se utilizaren animales en ello. Las penas serán más graves si la víctima es menor



de catorce años, o bien si es mayor de catorce años, pero menor de edad y concurren las circunstancias descritas en el artículo 363 del Código Penal. El delito de abuso sexual agravado se encuentra en el artículo 365bis del Código Penal.

Para efectos de este delito, se entiende por acción sexual cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado los genitales, el ano o la boca de la víctima, aun cuando no hubiere contacto corporal con ella.

2.2.2 Delito de abuso sexual propio o directo a persona mayor de catorce años

Comete este delito quien abusivamente realizare una acción sexual, distinta del acceso carnal, con una persona mayor de catorce años, cuando el abuso consistiere en la concurrencia de alguna de las circunstancias del artículo 361 del Código Penal, vale decir en el delito de violación propia. Comete también este delito cuando el abuso consiste en la ocurrencia de alguna de las circunstancias del artículo 363 del Código Penal, siempre que la víctima sea menor de edad, pero mayor de catorce años. El delito de abuso sexual propio se encuentra tipificado en el artículo 366 del Código Penal.

Para efectos de este delito, se entiende por acción sexual cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado los genitales, el ano o la boca de la víctima, aun cuando no hubiere contacto corporal con ella.

2.2.3 Delito de abuso sexual impropio o indirecto, o exposición de menores a actos de significación sexual.

Comete este delito quien, sin realizar una acción sexual (Entendida esta de la misma forma que se describió en los delitos previos),

para procurar su excitación sexual o la excitación sexual de otra persona, realizare acciones de significación sexual ante una persona menor de catorce años, la hiciere ver o escuchar material pornográfico, o presenciar espectáculos del mismo carácter. Comete también este delito quien, para el mismo fin de procurar su excitación sexual o la excitación sexual de otra persona, determinare (ordenare, persuadiere, motivare) a una persona menor de catorce años a realizar acciones de significación sexual delante suyo o de otra persona, o a enviar, entregar o exhibir imágenes o grabaciones de su persona o de otro menor de catorce años de edad, con significación sexual. Comete también este delito quien realizare cualquiera de las conductas recién descritas con una persona menor de edad, pero mayor de catorce años, siempre que se use fuerza o intimidación (Circunstancias del n°1 del artículo 361 del Código Penal), o concorra cualquiera de las circunstancias enumeradas en el artículo 363, o bien si estas acciones de significación sexual fueren obtenidas mediante amenazas. Este delito, en cualquiera de los tres párrafos previos, se encuentra previsto en el artículo 366 quáter del Código Penal.

Para efectos de este delito se entiende por “amenazas” lo establecido en los artículos 296 y 297 del Código Penal, vale decir que se trate de una amenaza seria de causar a la víctima, o a su familia, en su persona, honra o propiedad, un mal que constituya delito, siempre que por los antecedentes aparezca como posible la consumación del hecho que se está amenazando. También se entiende realizada la amenaza cuando esta consiste en causar un mal que no constituye delito, pero se hace exigiendo una cantidad o imponiendo ilegítimamente cualquiera otra condición.



2.2.4 Delito de estupro

Comete este delito quien accede carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona menor de edad, pero mayor de catorce años, concurriendo cualquiera de las circunstancias siguientes:

1. Cuando se abusa de una anomalía o perturbación mental, que por ser de menor entidad no es constitutiva de enajenación o trastorno mental, y aun cuando esta anomalía o perturbación mental sea solo momentánea y no permanente.
 2. Cuando se abusa de una relación de dependencia de la víctima, como en los casos que la persona agresora está encargada de su custodia, educación o cuidado, o tiene con ella una relación laboral. Esto refiere, en general, a aquellas situaciones donde existe una relación de poder y una de las partes hace abuso de su posición.
 3. Cuando se abusa del grave desamparo en que se encuentra la víctima, es decir de una situación de abandono en la que se deja sin protección ni favor a la persona que lo pide o necesita. El grave desamparo puede implicar una indefensión material o psicológica, y puede responder a múltiples causas.
 4. Cuando se engaña a la víctima abusando de su inexperiencia o ignorancia sexual.
- Este delito se encuentra tipificado en el artículo 363 del Código Penal.

2.3 DELITO DE MALTRATO RELEVANTE

2.3.1 Delito de Maltrato Corporal Relevante

Este delito lo comete quien, de manera relevante, maltrate corporalmente a un niño, niña o adolescente menor de dieciocho años, a una persona adulta mayor o a una persona en situación de discapacidad en los términos de la Ley N°20.422. De igual forma, también comete este ilícito quien, teniendo un deber de especial cuidado o protección respecto a las personas

indicadas anteriormente, las maltratare corporalmente de manera relevante, o debiendo hacerlo, no impidiera su maltrato debiendo hacerlo, como le correspondería, por ejemplo, a un supervisor.

Comete también el delito de maltrato relevante, quien trata de forma degradante al sujeto pasivo del delito (Niños, Niñas, lactantes y Adolescentes menores de edad, personas adultas mayores, o persona en situación de discapacidad.), menoscabando gravemente su dignidad. Este delito fue incorporado en el artículo 403 bis y artículo 403 ter del Código Penal en virtud de la Ley N°21.013.

2.4 DELITOS DE EXPLOTACIÓN SEXUAL DE MENORES DE EDAD ASOCIADOS A LA PORNOGRAFÍA

2.4.1 Delito de producción de material pornográfico

Comete este delito quien participare en la producción de material pornográfico, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hubieren sido utilizados menores de dieciocho años. Este delito se encuentra tipificado en el artículo 366 quinquies del Código Penal.

Para efectos de este delito, se entenderá por material pornográfico toda representación, de los menores de dieciocho años, dedicados a actividades sexuales explícitas, reales o simuladas, o toda representación de sus partes genitales con fines primordialmente sexuales, o toda representación de dichos menores en que se emplee su voz o imagen con los mismos fines.

Delito de tráfico, difusión, adquisición o almacenamiento de material pornográfico. Comete este delito quien comercialice, importe, exporte, distribuya, difunda o exhiba material pornográfico, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hayan sido utilizados menores de dieciocho años. Del



mismo modo, comete este delito quien maliciosamente (a propósito) adquiera o almacene material pornográfico, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hayan sido utilizados menores de dieciocho años. Este delito se encuentra prescrito en el artículo 374 bis del Código Penal.

Para efectos de este delito, se entenderá por material pornográfico toda representación, de los menores de dieciocho años, dedicados a actividades sexuales explícitas, reales o simuladas, o toda representación de sus partes genitales con fines primordialmente sexuales, o toda representación de dichos menores en que se emplee su voz o imagen con los mismos fines.

2.5 DELITOS DE EXPLOTACIÓN SEXUAL DE MENORES DE EDAD ASOCIADOS A LA PROSTITUCIÓN

2.5.1 Delito de favorecimiento de la prostitución infantil

Comete este delito quien promoviere o facilitare la prostitución de menores de edad para satisfacer los deseos de otra persona. Este delito tendrá penas agravadas cuando en la acción de promover, o facilitar la prostitución, concurriere habitualidad (Es decir que el delito se hubiere realizado dos o más veces), abuso de autoridad, de confianza o se realizare mediante engaño. Este delito se encuentra tipificado en el artículo 367 del Código Penal.

2.5.2 Delito de obtención de servicios sexuales de menores de edad, o favorecimiento impropio

Comete este delito quien, a cambio de dinero o de prestaciones de cualquier naturaleza, obtuviere servicios sexuales por parte de personas mayores de catorce, pero menores de dieciocho años de edad, sin que medien las

circunstancias de los delitos de violación (propia o impropia) o estupro.

Este delito está regulado en el artículo 367 ter del Código Penal. Delito de trata de personas menores de edad con fines de prostitución.

Comete este delito quien capte, traslade, acoja o reciba personas menores de edad para que sean objeto de alguna forma de explotación sexual, incluyendo la pornografía, trabajos o servicios forzados, servidumbre o esclavitud o prácticas análogas a esta, o extracción de órganos. Del mismo modo, será autor de este delito quien promueva, facilite o financie la ejecución de estas conductas.

Este ilícito se encuentra tipificado en el artículo 411 quáter del Código Penal.

3. MARCO JURÍDICO

La Ley N° 20.393 ha dispuesto de un catálogo restringido de Delitos que, de ser cometidos, directamente en interés o provecho de la Fundación, en incumplimiento de los deberes de dirección y supervisión de la administración de la Fundación, controladores, responsables, ejecutivos o quienes se encuentren bajo la supervisión y dirección de tales personas, pueden comprometer la responsabilidad penal de la Fundación.

3.1 LAVADO DE ACTIVOS

Por lavado de activos se entiende cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionados con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas y otros, de conformidad a lo establecido en el artículo 27 de la Ley N°19.913.

3.1.2 Cohecho

Según lo establecido en el Artículo 250 del Código Penal, este delito se configura cuando el particular ofrece o consiente en dar a un



empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza en provecho de éste o un tercero.

3.1.3 Receptación

Este delito sanciona a quien, conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder a cualquier título, transporte, compre, venda, transforme o comercialice especies que provengan de hurto, robo, receptación, apropiación indebida y/o hurto de ciertos animales (abigeato)

La norma señala que para que se configure el delito de receptación no necesariamente se requiere estar en conocimiento del origen ilícito de los bienes que tenga en su poder, compre, venda, transporte o comercialice; sino que lo comete también quien no puede menos que conocer el origen ilícito. En este sentido, se exige una diligencia en la validación del origen de los bienes ante ciertas características de la negociación que puedan resultar sospechosas, por ejemplo, si el precio de los bienes ofrecidos es sustancialmente menor a otros de iguales características y calidad ofrecidos en el mercado.

3.1.4 Financiamiento del Terrorismo

Consiste en la acción ejecutada por cualquier medio, directa o indirectamente, de solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas señalados en el artículo 29 de la Ley N°18.

3.1.5 Administración Desleal

Al Administrador de un patrimonio, que provoca perjuicio, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular

del patrimonio afectado. (Nuevo numeral 11 del art. 470 del Código Penal).

3.1.6 Negociación Incompatible

Interés directo o indirectamente en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir, con relación a su cargo, bienes, o patrimonio, o incumpliendo condiciones establecidas en la Ley. (art. 240 del Código Penal).

3.1.7 Corrupción entre Particulares

Solicitar o aceptar recibir/dar, ofrecer o consentir en dar; un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido en el ejercicio de sus labores la contratación con un oferente sobre otro. (arts. 287 bis y 287 ter del Código Penal).

3.1.8 Apropiación Indebida

A los que en perjuicio de otro se apropiaren o distrajeren dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubieren recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla. (art 470 N°1 del Código Penal).

3.1.9 Ley General de Pesca y Acuicultura

El que, sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable introdujere o mandare introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos.

3.1.10 Contaminación De Aguas

La ley sanciona al que, sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable introdujere o mandare introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes



químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos; asimismo al que por imprudencia o mera negligencia ejecutare las conductas descritas anteriormente.

4. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

En cumplimiento de las disposiciones señaladas en la ley, Fundación Reñma ha establecido las siguientes directrices para el manejo y ejecución del modelo:

- a) La Fundación se compromete a velar por el cumplimiento de las leyes, normas y procedimientos aplicables, relativos a los Delitos, rechazando y sancionando estas conductas, entregando los antecedentes relevantes al Ministerio Público cuando corresponda.
- b) Velar por el cumplimiento de sus deberes de dirección y supervisión
- d) Establecer obligaciones, prohibiciones y sanciones administrativas internas para aquellas personas que incumplan la normativa y mecanismos de prevención implementados.
- c) Implementar las políticas y procedimientos que se señalan en el Modelo para prevenir la comisión de los Delitos e identificar los procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros de la Fundación.

4.1.1 Actividades de Prevención

Las actividades de prevención tienen por objetivo contribuir a la disminución de las probabilidades de ocurrencia de condiciones y/o hechos no deseables (riesgos), evitando que se incurra en incumplimientos o violaciones al Modelo de Prevención de Delitos. Son actividades que buscan prevenir la comisión de los delitos señalados en el presente MPD.

4.1.2 Actividades de Detección

Las actividades de detección tienen como finalidad detectar la ocurrencia real de condiciones y/o hechos que correspondan a incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos. Para efectos de detectar vulneraciones al MPD, el responsable de prevención de delitos, o alguien designado formalmente por este mismo, deberá revisar y verificar periódicamente, que los controles de prevención funcionen adecuadamente conforme a su diseño. Para efectos de estas actividades de verificación, el responsable de prevención de delitos podrá solicitar apoyo a otras áreas de la organización, siempre que estas áreas no estén involucradas en la actividad que se está revisando.

Para efectos de mejorar la capacidad de detección de infracciones al MPD, la Fundación cuenta con canales de notificación y denuncia, que permiten a las personas notificar y/o denunciar, de forma oportuna, sobre hechos o conductas indebidas que puedan ser constitutivas de delito. Estos canales deben ser adecuados, contando con procedimientos simples y accesibles.

4.1.3 Actividades de Respuesta

Las actividades de respuesta buscan corregir aquellas situaciones que son, o podrían ser, incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos. Estas tienen por objetivo disminuir la probabilidad e impacto actual de las condiciones, riesgos o hechos que podrían constituir incumplimientos al MPD.

4.1.4 Actividades de Supervisión, contenidas en el lineamiento N° 8

El Decreto Supremo N°13 de 2013, dictado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que aprueba el Reglamento de Acreditación, en su artículo 7, románico I, literal f); y la Resolución Exenta N°00022 del Servicio Mejor Niñez, que



establece los lineamientos del MPD, establecen como requerimiento que se monitoree y evalúe periódicamente el desempeño del MPD para garantizar que su diseño y funcionamiento sea

eficaz y responda al contexto externo e interno actual de la institución. Quien está a cargo de la supervisión es el responsable de Prevención de Delitos.

Los contenidos de cada uno de estos tipos de actividades están descritos a continuación:

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN	ACTIVIDADES DE DETECCIÓN	ACTIVIDADES DE RESPUESTA	ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN
<p>Identificación de riesgos asociados a delitos MPD.</p> <p>Análisis y evaluación de riesgos y controles.</p> <p>Revisión de códigos de conducta de la Fundación.</p> <p>Revisión y actualización procedimiento formal de reclutamiento y evaluación de personal.</p> <p>Designación de responsable de Prevención de Delitos y comité de prevención del delito.</p> <p>Mantenimiento de canales de información adecuados para sus familias o adultos responsables.</p>	<p>Revisión permanente de las actividades de control definidas en el MPD.</p> <p>Resguardo y utilización de procedimientos y canales de notificación y denuncia adecuados, que permitan a las personas notificar oportunamente y/o denunciar, sobre hechos o conductas indebidas que sean contrarias al MPD.</p> <p>Verificación del cumplimiento de la normativa interna entregada por el Servicio en materia de procedimientos de denuncias (circular 05).</p> <p>Existencia de la comisión y código de ética.</p>	<p>Revisión y actualización de procedimientos de investigación interna.</p> <p>Revisión y actualización de procedimientos para registrar las visitas, de inspección, fiscalización o supervisión de organismos públicos fiscalizadores.</p> <p>Mantener canales de información y notificación abiertos para que las personas sujetas de atención, sus familias y adultos significativos, conozcan y apliquen, lo establecido en el MPD.</p> <p>Registro de actividades desarrolladas en virtud del MPD (casos, denuncias, sanciones, resoluciones de conflictos, entre otros).</p>	<p>Actualización del MPD cuando se requiera.</p> <p>Evaluación del plan trienal por parte del responsable de Prevención de Delito.</p> <p>Sistema de supervisión y evaluación del Modelo de Prevención de Delitos.</p> <p>Programa anual de supervisión y evaluación del MPD.</p> <p>Supervisión del responsable de Prevención de Delitos por parte del comité de Prevención de Delito.</p>



5. LINEAMIENTOS

5.1 LINEAMIENTO N°1

PROCEDIMIENTO ESCRITO E INTEGRAL PARA LA EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

Introducción

En atención a que el trabajo de la Fundación se realiza con NNL, los (as) trabajadores(as) de la Fundación deberán ser moral y legalmente idóneos para el desempeño de sus labores, debiendo poseer al momento de su ingreso y mantener mientras se mantenga el vínculo laboral, una conducta intachable, ceñida a las leyes y normativas vigentes, al contrato de trabajo, al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, al Manual de Buenas Prácticas de la Fundación y a las instrucciones generales y/o particulares con que la Fundación colabore.

En atención a las funciones que cumple la Fundación, ésta podrá solicitar a los (as) postulantes a un empleo y a sus trabajadores(as) la certificación de sus antecedentes penales. Todos los criterios de selección de trabajadores(as) serán en base a principios de respeto a la dignidad de la persona y de no discriminación, por lo que sólo se considerará la capacidad e idoneidad del postulante para el cargo.

Fundación Reñma no hará distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza o etnia, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, estado civil, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, religión o creencia, ideología u opinión política, nacionalidad, ascendencia u origen social, situación socioeconómica, idioma, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, y que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades, de trato o de convivencia en

el trabajo. A su vez, no se condicionará la contratación de trabajadores(as), su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni se exigirá para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Objetivo

Establecer un procedimiento de evaluación y selección de personal según los lineamientos establecidos por el Servicio Mejor Niñez.

Se busca estandarizar la metodología utilizada por la Fundación, para que la evaluación y selección de personal, que se desempeña bajo su alero, se efectúe en todo aspecto de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Modelo de Prevención de Delitos de la Fundación, como aquellos que son exigidos por el Servicio Mejor Niñez, actualmente contenidos en la Resolución Exenta N° 22 del 14 de enero de 2022 y en la Resolución Exenta N° 470 del 21 de julio de 2022.

Alcance

Este procedimiento será obligatorio tanto como para la selección de personal que trabaja en la Fundación conforme a las líneas programáticas del Servicio Mejor Niñez como para los programas y el personal que colabora con éstos.

Será también obligatorio para los terceros que colaboren y/o sean contratados por la Fundación con la finalidad de prestar servicios en la búsqueda y selección de personal.

Ellos deberán suscribir una declaración de compromiso de estar en conocimiento de la



existencia del Modelo de Prevención de Delitos y de sus lineamientos.

Descripción General

El procedimiento de selección de personal busca identificar a los candidatos idóneos de acuerdo al perfil de cada puesto y que cumplan con los requisitos mínimos que se establecen en este instrumento.

La Fundación seguirá un procedimiento estandarizado y preestablecido para la selección de su personal, con énfasis en competencias. El proceso se encuentra dividido en 5 momentos que se mencionan a continuación, para luego ser descritos de manera extensa.

Se seguirán los siguientes pasos:

- 1.- Descripción adecuada de los perfiles de los cargos
- 2.- Reclutamiento y solicitud de CV basado en competencias.
- 3.- Primera Selección
- 4.- Entrevistas técnica (presencial)
- 5.- Segunda selección
- 6.- Entrevista psicolaboral (presencial)
- 7.- Investigación y selección final
- 8.- Incorporación

5.1.1 Descripción adecuada de los Perfiles de Cargo en base a competencias.

La descripción de perfil de cargos se realizó en base a competencias y se complementa con los requisitos del MPD, es decir, con una adecuada gestión del riesgo de comisión de los delitos. Ésta busca generar una comprensión amplia y profunda del perfil en cuestión de manera que tanto los postulantes como quienes realizan la selección de personal posean una noción clara del perfil requerido.

- Identificación del cargo

- Propósito del cargo
- Principales responsabilidades
- Requisitos obligatorios (incluye idoneidad exigida de acuerdo a MPD)
- Competencias técnicas
- Competencias transversales
- Contexto organizacional
- Descripción de conductas para ocupar el cargo (alineamiento con valores de la fundación)

Todo esto está contenido en Descriptores y Perfiles de Cargos F-002-DPC, en conjunto con Reglamento Interno, Higiene y Seguridad F-001-RI.

5.1.2 Reclutamiento, solicitud de CV y documentos.

Esta etapa consiste en la apertura del concurso público a través de la publicación en el diario de circulación nacional y/o medios digitales. Se da a conocer características y requisitos principales del cargo, vinculado a institución que desarrolla programas para el Servicio Mejor Niñez. Se invita a postular y se solicitan inicialmente al candidato los siguientes requisitos:

- Curriculum Vitae
- Recomendaciones laborales

5.1.3 Primera selección.

En esta etapa se realiza una primera selección de los candidatos de acuerdo a los antecedentes recibidos en la etapa anterior. Dicha selección es de carácter técnico y se realiza de acuerdo a los siguientes criterios:

- Antigüedad laboral (según orientaciones técnicas)
- Experiencia en cargos similares al ofertado.
- Formación especializada en el área



- Verificación de certificado de experiencia laboral
- Indicar al menos a una persona como referencia laboral

5.1.4 Entrevista Técnica Presencial

Consiste en una primera conversación de conocimiento general, realizada por la Directora donde se da a conocer de manera más extensa el perfil del cargo como también las condiciones contractuales.

Se levanta información sobre experiencias laborales de los participantes en conjunto con evaluar habilidades, conocimientos, actitudes y trayectoria vital.

Se informa en esta entrevista de los requisitos que exige el MPD de la Fundación y una declaración verbal del candidato que cumple con los requisitos que se le formulan en relación al MPD, señalándole que deberá suscribir una declaración al momento de ingresar en el caso de ser seleccionado.

A fin de disminuir la rotación del personal y generar una comprensión en los postulantes de la importancia de la tarea encomendada, en esta entrevista se dan a conocer los principales lineamientos institucionales, basados en el compromiso que significa el trabajo con infancia y adolescencia, además de las posibilidades que dicho compromiso ofrece. Se transmiten los siguientes aspectos:

- Vocación de servicio y trabajo en equipo, como requisito básico para trabajar en esta institución.
- Posibilidad de desarrollo profesional mediante capacitaciones, talleres de crecimiento personal y participación en actividades de autocuidado.
- Se expone oferta salarial de acuerdo al mercado y los beneficios correspondientes por pertenecer a esta institución.
- Se informa que anualmente se realiza una evaluación de desempeño.

5.1.5 Segunda Selección

Segunda selección de acuerdo a criterios de pauta de entrevista y revisión de diccionario de competencias interno, y la idoneidad del candidato con las exigencias del MPD. Se seleccionan postulantes para entrevista externa de evaluación psicolaboral.

5.1.6 Entrevista Psicolaboral

Se envía lista de preseleccionados a consultora externa para realización de dicha evaluación.

Para esta entrevista la consultora cuenta con el perfil del cargo, diccionario de competencias y principios institucionales a evaluar según antecedentes entregados por la Fundación, y de los requisitos exigidos por el MPD. La consultora entrega un informe que debe contener aspectos de la personalidad y habilidades pertinentes al cargo (aptitudes), y aptitud en conformidad al MPD.

La consultora entrega un informe, que además de los contenidos habituales, que contiene una impresión respecto de la veracidad de la información entregada por el candidato sobre su experiencia en el trabajo con niños, niñas y lactantes, como respecto de la aptitud de éste para ejercer el cargo al que postula.

5.1.7 Investigación y Selección Final

En ella se realiza un análisis de las condiciones psicolaborales de los candidatos y se toma una decisión informada de acuerdo a todos los aspectos y lineamientos señalados en los puntos anteriores.

Todas las personas a quienes Fundación Reñma, Hogar Primera Infancia Piukeyen acepte en calidad de trabajadores(as), deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

- Certificado de Nacimiento vigente.
- Currículum vitae actualizado.



- Fotocopia legalizada de certificado de estudios cursados, educación media o título técnico o profesional, según corresponda.
- Certificado de afiliación que acredite el nombre del sistema previsional al cual está acogido.
- Certificado de afiliación que acredite el nombre del sistema de salud al cual está acogido.
- Certificado de nacimiento de hijos para tramitar autorización de cargas familiares.
- Certificado del registro civil de Inhabilidades para trabajar con menores de edad.
- Declaración jurada simple que manifieste que no se encuentre procesado o formalizado por crimen o simple delito que, por su naturaleza, le inhabilite para trabajar con niños o le inhabilite para administrar los recursos económicos. Dicho documento deberá renovarse cada 6 meses.
- Certificado de antecedentes para fines especiales con una antigüedad no superior a 30 días desde que comiencen a prestar atención a niños, niñas o lactantes. Dicho documento deberá renovarse cada 6 meses.

Nota: La presentación de uno o más documentos falsos, inexactos o adulterados podrá ser considerado, como alguna de las causales de término del contrato establecidas en el Código del Trabajo. Además, en caso de ser necesario, se realizará denuncia ante las autoridades competentes.

5.1.8 Incorporación y contratación

El candidato seleccionado debe firmar el contrato de trabajo junto con la declaración de compromiso en conformidad al MPD.

5.2 Lineamiento N°2

Plan de inducción y capacitación permanente en materias de delitos contra NNL, así como respecto al uso de los recursos públicos

5.2.1 Plan de Inducción

Objetivo

El objeto del Plan de Inducciones es entregar orientación respecto a las tareas a desempeñar y de los contenidos del Modelo de Prevención de Delito.

Asimismo, contempla el traspaso de información institucional mínima, de la cultura organizacional de prevención del delito adoptada, respecto de la labor que desempeñará en la Fundación, y en relación a todos los protocolos de funcionamiento interno.

Ambas acciones se realizan previo al trabajo directo con los niños, niñas o lactantes, sujetos de atención, como también previo al manejo de fondos públicos.

La instalación de una cultura de prevención de delitos en la FUNDACIÓN supone como imprescindible dar a conocer a todos quienes se relacionan con la institución y la incidencia en cada uno de los procesos que ellos realizan, así como definir también de manera clara el rol y el compromiso que ellos adquieren con esta cultura organizacional de prevención.

Alcance

Las condiciones de lineamiento se aplicará a cada persona que ingrese a trabajar, sea que se desempeñe en ella de manera permanente, transitoria, remunerada o ad honorem, antes del primer contacto con niños, niñas y lactantes y/o ejecutar labores donde se manejen fondos públicos



Procedimiento de Inducción

La inducción es gestionada por la jefatura directa en cuestión y la encargada de recursos humanos, con la colaboración del Encargado de Prevención de Delitos y Directora de Fundación Reñma – Hogar Primera Infancia Piukeyen.

Al finalizar dicha inducción, ambas partes, la FUNDACIÓN y el trabajador o voluntario, firmarán un acta que servirá como verificador de la realización de ésta y de la comprensión cabal de sus contenidos.

Además, una vez terminado el proceso de inducción, el/la nuevo/a trabajador/a debe firmar una declaración de compromiso sobre aspectos del MPD, que indica lo siguiente:

1. Que ha recibido y leído todas las políticas de la institución acerca de estas materias, y que acepta cumplirlas.
2. Que se compromete a respetar las normas y límites respecto del trato con los niños, niñas y lactantes.
3. Que reconoce y acepta el deber ético y legal de denunciar a las autoridades internas y externas correspondientes, cualquier sospecha de abuso a niños, niñas o lactantes.
4. Que está dispuesto a someterse a una prueba de drogas aleatoria al menos una vez al año.
5. Que reconoce y acepta su obligación de cooperar con cualquier investigación interna sobre estas materias.
6. Que se compromete a informar de inmediato a la organización, si está implicado en un proceso legal vinculado con delitos en contra de niños, niñas y lactantes, o mal uso de fondos públicos, o ha sido condenado por un crimen o simple delito.

5.2.2 Plan de Capacitaciones

Objetivo

Establecer un plan de capacitaciones constante para sus trabajadores a fin desarrollar competencias y entregar herramientas necesarias para prevenir y responder a los delitos descritos en el MPD. Así como también respecto de la adopción y comprensión de los procesos de la cultura organizacional de prevención a fin de prepararlos de la mejor manera posible ante los constantes desafíos que sus trabajos requieren y generar ambientes laborales saludables.

Alcance

El Plan de Capacitaciones se aplicará siempre a cada persona que ingrese a trabajar permanentemente o en forma transitoria a la Fundación, sea que las labores las desempeñe en forma remunerada o ad honorem.

Plan de Capacitación

A continuación se detalla el plan de capacitaciones de la Fundación según tipo de capacitación. En él se señalan cantidad de horas, profesiones de quienes las realizan y objetivos y contenidos mínimos en los casos que corresponda.

1.- Capacitaciones transversales para todos los trabajadores.

En esta área se agrupan todas las capacitaciones mínimas que deben recibir los trabajadores de la Fundación para poder trabajar en ella. Estas capacitaciones tienen que ver con las temáticas generales mínimas relacionadas con prevención de delitos e institucionalidad en materia de niñez y otras temáticas relacionadas con el funcionamiento de la institución como prácticas inclusivas, digitalización de los procesos y otros. Además, se incluyen en este ítem prácticas de cuidado mutuo y autocuidado.



I.- Capacitación en Modelo de prevención de delitos (MPD).

Se trata de una capacitación que busca formar a los trabajadores respecto de la prevención y respuesta frente a eventuales delitos que pudieran ocurrir en el contexto de su trabajo tanto en relación a delitos que puedan afectar a NNA de las residencias como delitos por mal uso de fondos públicos. Se realiza anualmente a todos los trabajadores y siempre una vez dentro del primer año de contrato.

Objetivo General

Entregar conocimientos, herramientas y fortalecer habilidades en relación a prevención y respuesta a los trabajadores de la Fundación respecto delitos que afecten la vida, salud, integridad, libertad e indemnidad sexual de niños, niñas y lactantes o que afecten el correcto uso de recursos públicos.

Objetivos Específicos:

1. Entregar una mirada global del marco jurídico respecto de posibles delitos contra niños, niñas y lactantes, y mal uso de fondos públicos.
2. Dar a conocer y establecer los procedimientos regulares en caso de existencia de delitos en el contexto de residencias.
3. Dotar de herramientas a los trabajadores para reconocer señales de alerta ante posibles delitos.
4. Entregar herramientas a los trabajadores para responder adecuadamente ante delitos contra NNA o mal uso de fondos públicos.

Contenidos mínimos:

- Modelo de Prevención del delito: definición, estructura, aplicación y deberes de los trabajadores.
- Entendimiento de los delitos.

- Políticas relacionadas con la prevención de abuso.
- Cómo mantener límites apropiados con niños, niñas y lactantes.
- Cómo reconocer circunstancias que presenten alto riesgo para que se den transgresiones 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 lactantes con mayor probabilidad de cometer actos de abuso sexual o de ser abusados.
- Aplicación de Resolución Exenta 155 de 2022 que aprueba el procedimiento ante hechos eventualmente constitutivos de delitos en contra de niños, niñas y lactantes que se encuentran atendidos en colaboradores acreditados por el Servicio, el correcto uso de los fondos públicos y los eventuales delitos que se pueden cometer en esta materia, así como las herramientas de prevención de éstos.
- Detección de necesidades de reparación o abordaje del daño.
- Derivación a la red y coordinación intersectorial.
- Correcto uso de fondos públicos y los eventuales delitos que se pueden cometer en esta materia, así como la forma de prevención de estos.
- Explicación de la ley en cuanto a la obligación de contar con una política de prevención.
- Descripción de los riesgos concretos a los que se encuentra expuesta la organización.
- Comunicación o explicación de las medidas o controles de prevención que deben cumplir.



Encargado: Encargada Prevención del Delito

Duración: 6 horas

Frecuencia: Una vez al año, obligatoria para todos los trabajadores. Se aplicará siempre dentro del primer año de ingreso de cada trabajador.

Se mantendrá registro de la jornada, tanto del contenido entregado como de la asistencia de los participantes, y se considerará su evaluación para ver si las capacitaciones se entienden y están teniendo los efectos deseados.

III.- Capacitaciones respecto de cambios institucionales y reglamentarios en temas de niñez u otros.

Se trata de una serie de capacitaciones que buscan actualizar a los trabajadores de la Fundación respecto de los cambios institucionales y legales que afecten el funcionamiento interno y externo de ésta.

Las capacitaciones de actualización son realizadas por especialistas del área que corresponda y tienen una duración adecuada al nivel de contenidos de cada una de ellas.

Algunas de las capacitaciones que se han realizado son: Ley de inclusión en la educación, Cambio de institucionalidad SENAME - Mejor Niñez, Nueva ley de maltrato, Defensoría de la Niñez, Ley de Garantía de la Niñez, entre otras.

Encargado: Directora

Duración: 4 horas

Frecuencia: Una vez al año.

III.- Prácticas de autocuidado y cuidado mutuo.

La institución implementa una línea de Cuidado de Equipo bajo el enfoque relacional, que contempla atención al contexto y entender cómo las relaciones contribuyen al cambio. Se trata de una práctica que busca; primero,

proteger los recursos profesionales; segundo, fomentar la capacidad de los profesionales de auto cuidarse.

El autocuidado en la Fundación se plantea como un espacio de promoción de la salud y capacitación. Busca otorgar protección al equipo profesional frente al desgaste emocional, vinculado a la esencia del trabajo, a modo de dar seguridad a la calidad de sus desempeños. Se refuerza la necesidad de cuidarse y conocerse para poder cuidar a otros. Como parte del autocuidado se fomenta la creación de espacios de reflexión y encuentros adecuados. Esto implica la participación activa y permanente de profesionales y equipos de trabajo en el compromiso y responsabilidad diaria con su propia salud, tanto física como mental. De esta forma se busca generar acciones concretas destinadas a conservar la salud y prevenir la aparición de trastornos vinculados al estrés, depresión y otras dolencias que tienen una alta incidencia en este contexto.

Se organizan al menos dos sesiones anuales de cuidado con todos los trabajadores, además de 5 sesiones anuales por proyecto. Éstas apuntan a la reflexión de la práctica profesional, la generación de espacios de escucha activa y contención, el desarrollo de habilidades de comunicación fluida, empatía, resiliencia, la promoción del encuentro entre las personas y el desarrollo espiritual en espacios diferentes al laboral. La planificación se desarrolla en conjunto con los equipos de manera que cada trabajador pueda proponer acciones y estrategias de trabajo para fomentar y mejorar las prácticas de autocuidado.

Objetivo general

Fomentar la creación de espacios de reflexión y encuentro adecuados de manera e instalar prácticas de cuidado mutuo y autocuidado en todos los trabajadores de la Fundación.



Objetivos específicos:

1. Desarrollar habilidades de comunicación fluida, empatía, resiliencia en los trabajadores de la Fundación
2. Promover estrategias para conservar la salud y prevenir la aparición de trastornos vinculados al estrés, depresión y otras dolencias que tienen una alta incidencia en la actualidad.
3. Entregar herramientas para el desarrollo socioemocional de los trabajadores.
4. Generar espacios de contención ante situaciones emocionales complejas que puedan darse en el ámbito laboral.

Encargado: Directora

Duración mínima anual: 34 horas

Frecuencia: 2 veces al año todo el personal de la Fundación (8 horas). 5 veces anuales por equipo (2 horas).

2.- Capacitaciones diferenciadas de acuerdo a necesidades específicas

Se trata de capacitaciones correspondientes a cada uno de los programas o equipos (administración y proyectos) de acuerdo a las necesidades propias de cada uno. Estas capacitaciones son en general de carácter técnico y se realizan de acuerdo a un diagnóstico que los encargados realizan en base a las necesidades de sus equipos de trabajo.

2.1.- Capacitaciones Proyecto

Se realizan de acuerdo a las necesidades de cada uno de los proyectos que ejecuta la Fundación y buscan entregar conocimientos y herramientas técnicas. La propuesta de los temas a tratar en las capacitaciones se realiza de manera participativa de acuerdo a las necesidades que expresan los trabajadores de

cada programa. La elección de los temas a tratar la realizan los encargados de programa en conjunto con el equipo directivo de la Fundación.

En estas capacitaciones se aplica, en los casos que correspondan, el principio de aprendizaje entre pares, es decir se generan instancias de capacitación entre los trabajadores donde éstos capacitan a sus compañeros de acuerdo a las necesidades y expertises de cada uno de ellos.

Encargado: Directora

Duración mínima anual: 12 horas

Frecuencia: 1 vez al mes por proyecto (2 horas).

3.- Capacitaciones por área: Psicólogos/os, Trabajadoras/es Sociales, Educadoras/es.

Estas capacitaciones tienen la particularidad de ceñirse a las distintas áreas y disciplinas existentes dentro de los equipos de trabajo, de manera de poder entregar herramientas técnicas adecuadas para el manejar situaciones y casos complejos de la mejor manera.

3.1.- Supervisión clínica.

La supervisión clínica es una asesoría de parte de un especialista, que reciben todos los profesionales que realizan seguimiento de casos (psicólogos, trabajadores sociales y educadores). Con ello se busca gestionar de la forma más adecuada los procesos de intervención, de manera de supervisar y acompañar a los profesionales integrando estrategias, técnicas y metodologías que garanticen la efectividad.

Objetivo general

Supervisar y acompañar, a través de un especialista, los casos que llevan los profesionales, con el fin de entregarles herramientas, estrategias y metodologías



acordes a las necesidades específicas de cada área.

Objetivos específicos:

1. Profundizar las distintas perspectivas de la relación terapéutica que deben llevar a cabo los profesionales de la Fundación.
2. Mejorar la experiencia de la práctica profesional mediante una visión externa que aporte con amplitud y distancia a resolver los obstáculos que se presentan.
3. Apoyar técnicamente a los profesionales en los distintos momentos de la intervención, diagnósticos, evaluaciones y procesos intermedio.
4. Promover un espacio de aprendizaje y colaboración entre los profesionales de las respectivas áreas de conocimiento comunes.

Duración mínima anual: 32 horas

Frecuencia: 2 sesiones al mes (2 horas c/u) durante 8 meses al año.

Encargado: Profesional especialista según temática a trabajar; psicología/psiquiatría, trabajador social, educación.

4.- Capacitaciones interdisciplinarias.

Se trata de instancias multidisciplinares de análisis donde asisten todos los profesionales que trabajan con seguimiento de casos.

4.1.- Análisis de caso:

Consiste en un espacio de análisis de casos que necesiten mayor atención que la regular. Así, un equipo interdisciplinario busca analizar con mayor precisión los nudos críticos que cada uno de ellos presenta, para así articular de mejor manera las distintas visiones existentes y facilitar los procesos de comprensión de cada uno de los casos.

Objetivo General:

Enriquecer y profundizar el análisis de los casos más complejos a los que se enfrentan los equipos profesionales mediante una mirada interdisciplinaria.

Objetivos específicos:

1. Entregar a los profesionales de la Fundación un espacio de formación a través de la reflexión práctica, la colaboración entre pares, el estudio sistemático y apoyo de especialistas.
2. Fomentar la reflexión a partir del análisis técnico de variables y datos desde una perspectiva interdisciplinaria.
3. Generar empatía y cohesión entre los profesionales de distintas áreas que componen los equipos.
4. Articular de manera abierta y clara las distintas visiones, técnicas y personales, que se tienen de cada caso.

Duración mínima anual: 9 horas

Frecuencia: 3 sesiones anuales (3 horas c/u)

Encargado: Equipo de profesionales y especialista externo de ser necesario.

5.3 LINEAMIENTO N°3

MATRIZ DE RIESGO

5.3.1 Diagnóstico y matriz de riesgo

Fundación Reñma cuenta con una matriz de riesgos, mediante la cual identifica los factores protectores y de riesgo propios de la institución. En el mismo sentido, esta matriz da cuenta de las actividades y procesos en cuyo contexto se genera, o incrementa, la posibilidad de comisión de delitos contra NNL, así como delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos, asegurando que la gestión del riesgo sea parte integral de todas las actividades que desarrolla la organización.



La metodología y criterios utilizados para la confección de la matriz de riesgos se basa principalmente, pero no en forma exclusiva, en las disposiciones de las Normas Chilenas, Gestión del riesgo – Vocabulario – Orientaciones para la implementación de ISO 31000 y Guía Técnica N° 70), Implantación, mantención y actualización del proceso de gestión de riesgos en el sector público.

Para la elaboración del diagnóstico se utiliza la herramienta análisis F.O.D.A., la cual nos permite determinar el contexto interno de la organización a través del levantamiento de las Fortalezas y Debilidades, así como el contexto externo mediante el levantamiento de las Oportunidades y Amenazas.

5.3.2 Plan Trianual de Prevención (PTP)

A partir de la información extraída de la matriz de riesgos, la fundación declarará, a través de él/la responsable de Prevención de Delitos con colaboración del Comité de Prevención. Este instrumento, luego de ser aprobado por el órgano directivo del organismo, debe ser difundido internamente, aplicado, monitoreado y evaluado. El instrumento que permitirá a la Fundación actuar conforme al compromiso institucional de cumplimiento de estándares, y a las oportunidades de mejora que presenta la Matriz de Riesgos. Mayores detalles de este apartado se encuentran en el Documento Plan Trianual de Prevención (PTP).

5.4 LINEAMIENTO N°4

RESPONSABLE Y COMITÉ DE PREVENCIÓN DE DELITOS

5.4.1 DESIGNACIÓN ENCARGADO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

En cumplimiento de lo establecido en el lineamiento 4 de la Resolución exenta 000022 del Servicio de Mejor Niñez, el Directorio de la Fundación Reñma, en Consejo Directivo de fecha 13 de Febrero del 2023, ha determinado la designación como **Encargado de Prevención de Delitos (RPD)**, a **Doña Macarena Alejandra Fernández Garcés**, quien durará en su cargo un período de 3 años, prorrogables por períodos iguales, mientras el Directorio no modifique esta designación. En el evento que el RPD se encuentre temporalmente impedido de desempeñar sus funciones, podrá designar un reemplazante interino.

El responsable de Prevención del Delito tiene la función de velar por la correcta implementación de Modelo de Prevención de Delitos, así como por su desarrollo y operación. El responsable de Prevención, en cumplimiento de la ley, no podrá mantenerse más de tres años en sus funciones, los que podrán prorrogarse por períodos de igual duración, según decisión del Consejo de la Fundación. Dicho responsable de Prevención reportará directamente al Consejo de la Fundación y contará con autonomía orgánica y presupuestaria de administración.

5.4.2 Definición de medios y facultades del encargado de prevención

El Encargado de Prevención tendrá los siguientes medios, funciones, facultades y responsabilidades: De este modo y para asegurar su adecuada autonomía:

a. El responsable de Prevención tendrá acceso directo al Directorio de la Fundación y/o Director (a) para informarle oportunamente por un medio idóneo, de las medidas y planes implementados.

b. Anualmente el Consejo de la Fundación aprobará el presupuesto presentado por el responsable de Prevención, que le permita obtener los medios materiales para cumplir con



sus funciones. Tanto el nombramiento como la duración, autonomía y disponibilidad de medios y presupuestaria del responsable de Prevención estarán expresamente establecidos en un acto formal de nombramiento por parte del Consejo de la Fundación

c. Implementación del Modelo. Velar por el correcto establecimiento, operación y cumplimiento del Modelo, desarrollado e implementado por la Fundación al amparo de la Ley.

d. Implementación de protocolos internos. Requerir a las distintas áreas de la Fundación el diseño e implementación de protocolos y procedimientos que prevengan la comisión de Delitos.

e. Capacitación del personal. Participar en la capacitación del personal de la Fundación sobre la Ley, el Modelo y sus responsabilidades o bien, fiscalizar tales capacitaciones en caso de que delegue tal función.

f. Colaborar en la certificación. Prestar colaboración en el proceso de certificación del Modelo cuando corresponda y efectuar el seguimiento de las recomendaciones o instrucciones que emanen del proceso de certificación o de entes reguladores.

g. Difusión y comunicación del Modelo y políticas internas. Velar por la difusión y comunicación del presente Modelo y normas internas que rigen a la Fundación entre sus trabajadores y prestadores de servicios, las cuales contienen disposiciones y procedimientos que permiten a las personas que intervienen en las actividades o procesos de la Fundación, ejecutar sus tareas o labores de una manera que previene la comisión de Delitos.

h. Recibir las denuncias e investigar. Recibir las denuncias de los Delitos, efectuar las primeras indagaciones, recopilar los antecedentes necesarios y coordinar el inicio de la investigación correspondiente.

Para desarrollar la investigación podrá recabar toda la información y documentación relacionada con los hechos denunciados.

i. Llevar registro de denuncias recibidas. El Encargado deberá llevar un registro confidencial de todas las denuncias recibidas y las investigaciones realizadas. Adicionalmente, deberá conservar un registro de los intercambios de información con el Ministerio Público y/o la Unidad de Análisis Financiero, cuando corresponda.

j. Asesorar en definición medidas sancionatorias. Apoyar al Director (a) en la toma de decisiones en relación con las sanciones y acciones en relación con las conclusiones arribadas luego de la investigación realizada.

k. Custodiar la evidencia. Documentar y custodiar la evidencia relativa a las actividades de investigación y prevención de los Delitos.

l. Aportar antecedentes para las acciones judiciales. Aportar todos los antecedentes que mantenga en su poder o de los cuales tuviere conocimiento en razón de su cargo para el éxito de las acciones o gestiones judiciales que decida emprender la Fundación en relación a los Delitos.

m. Colaborar con las investigaciones del Ministerio Público. Colaborar con el Ministerio Público u otros organismos públicos en las investigaciones que se realicen en relación a los Delitos.

5.4.3 Reportes del encargado de Prevención

El Encargado de Prevención informará semestralmente al Directorio reportando las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido y deberá rendir cuenta de su gestión.

El informe deberá contener y informar al menos las siguientes materias:

a. Matriz de riesgo: (i) identificación de las deficiencias en la operatividad y diseño de los



controles; y (ii) definición de planes de remediación.

b. Denuncias: se informarán las denuncias que fueren recibidas, las que se encuentran en investigación y su estatus actual y el resultado de dichas investigaciones.

c. Proposición de sanciones.

d. Otros temas relacionados con la operatividad del Modelo y cumplimiento de la Ley.

5.4.4 Sistema De Prevención Y Capacitación

Las actividades de difusión y entrenamiento constituyen controles con el objeto de prevenir eventos no deseados que pudieran tener un efecto material negativo sobre la operación del Modelo, en especial en relación a la eventual comisión de los Delitos dispuestos en la Ley.

El Encargado de Prevención, con el apoyo de las áreas que sean necesarias, deberá velar por:

a) Actualización de las capacitaciones. Dentro de las actividades de difusión la Fundación deberá incluir en su plan anual de capacitación el Modelo y la Ley, sus modificaciones y cualquier otro aspecto relacionado a ella o a los delitos base de imputación.

b) Registro de los asistentes. Mantener un registro de las comunicaciones y asistentes a las capacitaciones.

Los programas de capacitación deberán estructurarse de acuerdo a el nivel de exposición al riesgo de comisión de Delitos de cada área de la Fundación, El presente modelo de prevención de delitos contempla un sistema de capacitación de los trabajadores de Fundación Reñma que será implementado por el Encargado de Prevención. El programa de capacitación estará disponible de la forma más accesible posible y deberá ser realizado y evaluado al menos una vez al año. Además, anualmente deberá impartirse a aquellos trabajadores que ingresen a la Fundación. El objetivo de este programa de capacitación es

formar a los trabajadores en los valores de la Fundación y, muy especialmente, poner a su disposición los conocimientos necesarios para comprender los riesgos de comisión de delitos de la Ley N° 20.393. Por eso el sistema de capacitación se estructurará en un lenguaje fácil y accesible y contendrá todos los ejemplos que sean necesarios para ilustrar a los trabajadores. Dicha capacitación incorporará especialmente apartados relativos a las sanciones que se han contemplado para los trabajadores por incumplimiento de sus obligaciones de vigilancia y denuncia conforme dispone el presente modelo. El sistema de denuncias y sus características esenciales son también un apartado imprescindible del programa de capacitación, especificando enfáticamente la garantía de anonimato o confidencialidad, según fuera el caso.

Se hará una evaluación de la capacitación, de un modo imparcial y objetivo y el trabajador que repruebe la evaluación deberá repetir dicha capacitación dentro de los tres meses siguientes a su reprobación

5.4.5 Identificación y análisis de riesgo

El Encargado de Prevención es responsable del proceso de identificación y evaluación de potenciales riesgos de comisión de Delitos a los que la Fundación está expuesta, los que deberán quedar documentados en una matriz de riesgos que deberá ser revisada anualmente o cuando ocurran cambios relevantes y materiales en la regulación.

El diagnóstico de riesgo se realiza por medio de entrevistas al personal clave de la Fundación, lo que permitirá determinar:

a) Qué eventos de riesgo pueden ocurrir.

b) Qué áreas están expuestas a la ocurrencia de los eventos de riesgo identificados.

c) En qué oportunidad pueden ocurrir los eventos de riesgos.



d) Los eventos que podrían resultar en un impacto negativo para la Fundación y, en ese caso, determinar si se configura responsabilidad penal.

Los riesgos identificados deben ser evaluados para su priorización, con el objetivo de determinar las áreas o procesos de mayor exposición, lo que permitirá enfocar los recursos y esfuerzos del Encargado de Prevención.

En la evaluación de los riesgos identificados deben participar representantes de todas las áreas y funciones de la Fundación.

5.4.6 Actividades de Detección

El objetivo de estas actividades es efectuar acciones que detecten incumplimientos al Modelo o posibles escenarios de comisión de los Delitos.

5.4.7 Evaluación y cumplimiento de los controles

A través de auditorías internas de cumplimiento, el Encargado de Prevención o quien éste designe, deberá verificar periódicamente que los controles del Modelo operan de acuerdo a como fueron diseñados. Para efectuar las actividades de evaluación el Encargado de Prevención puede solicitar apoyo a otras áreas de la Fundación siempre que no estén involucradas en la actividad a ser revisada.

Una vez recibidos los resultados de la evaluación de cumplimiento de los controles, las gerencias correspondientes, con apoyo del Encargado de Prevención, procederán a corregir las deficiencias detectadas mediante la implementación de planes de remediaciones o acciones, los que serán evaluados. Para cerrar una debilidad detectada, es necesario que los planes de remediación cumplan un periodo de correcta operación de a lo menos 60 días corridos contados desde su implementación.

5.4.8 Revisión de litigios

Semestralmente, el consejo de la Fundación apoyada en los abogados asesores externos debe entregar al Encargado de Prevención un informe que detalle:

- a) Actividades derivadas de fiscalizaciones realizadas por entidades regulatorias asociadas a escenarios de Delitos contemplados en la Ley.
- b) Demandas, juicios o cualquier acción legal que involucre a la organización en algún escenario de delito relacionado a la Ley.
- c) Multas y/o infracciones cursadas o en proceso de revisión por parte de entes reguladores asociadas a escenarios de Delitos contemplados en la Ley.

5.4.9 Comité de Prevención de Delitos.

El Comité de Prevención de Delitos cumplirá con la función de supervigilar las actuaciones del responsable de Prevención de Delito, y de efectuar las denuncias correspondientes cuando tome conocimiento de que ocurran hechos que sean constitutivos, o puedan eventualmente constituir, alguno de los delitos desarrollados en este manual, u otros que puedan afectar a NNL o bien, dar un mal uso a los recursos públicos.

El Comité estará conformado por el director (a) de la Fundación, y encargado (a) Administración y Finanzas. También habrá un integrante que representa al Consejo Directivo al interior del CPD.

La designación, nombramiento y cambios en la titularidad de los miembros del Comité, serán responsabilidad del Consejo Directivo, y debe ser socializado oportunamente entre todas las personas alcanzadas por el Modelo.

El CPD depende directamente del Consejo Directivo de la organización, y para el desarrollo de sus objetivos cuenta con las siguientes atribuciones y obligaciones:

1. Supervigilar las actuaciones del RPD.



- i. Sostener sesiones ordinarias, con una periodicidad trimestral, para realizar un seguimiento a la implementación y funcionamiento del MPD. Estas sesiones deberán quedar consignadas en acta, para su posterior reporte ante el Consejo Directivo.
- ii. Sostener sesiones extraordinarias en todas aquellas oportunidades que sean convocadas por el responsable de Prevención de Delitos, la Comisión de Ética, el Consejo Directivo o el Director (a) de la institución.
- iii. Revisar el Plan Trienal de Prevención de Delitos, previo a su presentación ante el Consejo Directivo.
- iv. Revisar el informe anual de registro de episodios críticos elaborado por el responsable de Prevención de Delitos. En caso de detectar elementos que deban ser modificados, habrá de requerir al RPD y colaborar en lo que se le solicite.

2. En caso de tomar conocimiento de una denuncia deberá:

- i. Remitirse a la Res. Exe. 155 de Mejor Niñez (2022), y sus modificaciones, que establecen el procedimiento que se debe seguir ante hechos eventualmente constitutivos de delitos en contra de NNL atendidos por organismos colaboradores.

5.6 LINEAMIENTO N°5

CANALES DE INFORMACIÓN Y DENUNCIAS

5.6.1 Revisión de denuncias

Los canales de denuncia se encuentran establecidos en el Procedimiento de Denuncias de conformidad al Modelo, el cual tiene como fin recibir las denuncias relacionadas al incumplimiento de las políticas internas de la Fundación. Los NNL y sus familias, como también trabajadores de la organización, y en general cualquier tercero que tome conocimiento o noticia de algún hecho

eventualmente constitutivo de delito en contra de NNL.

Los canales de recepción de inquietudes, quejas, reclamos o denuncias establecidos por la Fundación son los siguientes:

- Página web.
- Libros de reclamos disponibles físicamente en la Fundación.
- Correo electrónico.
- De forma personal y verbal.

5.6.2 Recepción de denuncias

El Encargado de Prevención debe realizar un análisis de las denuncias recibidas a través de los canales dispuestos por la Fundación para identificar aquellas que estén bajo el Modelo o se encuentren asociadas a escenarios de Delitos.

5.6.3 Coordinar investigaciones

El Encargado de Prevención debe coordinar el inicio de la realización de investigaciones derivadas de las denuncias que tienen implicancia en el Modelo o se encuentren asociadas a escenarios de Delitos.

Recibida la denuncia, la persona designada por el Encargado de Prevención para realizar la investigación, tendrá un plazo de tres días hábiles contados desde la recepción de esta para iniciar la etapa de investigación.

El proceso de investigación se considera confidencial y, salvo que se convenga lo contrario, se mantendrá en estricta reserva.

5.6.4 Evaluación de sanciones

Una vez finalizada la investigación se deberá emitir un informe sobre la existencia de hechos constitutivos de infracción al Modelo que incluya una sugerencia de sanción o sanciones aplicables, si correspondiere. No obstante, el Director (a) no estará obligado a adoptar la propuesta de sanción y podrá definir la sanción o sanciones que estime adecuada al caso. El



Encargado de Prevención deberá hacerle seguimiento, obteniendo un respaldo o evidencia, a cualquier sanción o acción correctiva definida por el Director (a) como resultado de una investigación realizada y concluida para asegurar su cumplimiento.

5.6.5 Actividades de Respuesta

El objetivo de las actividades de respuesta es establecer resoluciones, medidas disciplinarias y/o sanciones a quienes incumplan el Modelo o ante la detección de indicadores de Delitos. Como parte de las actividades de respuesta se debe contemplar la revisión de las actividades de control vulneradas, a fin de fortalecerlas o reemplazarlas por nuevas actividades de control.

5.6.6 Denuncias a la justicia

Ante la detección de un hecho que pueda tipificarse como delito, el Encargado de Prevención deberá evaluar, en conjunto con el Director (a), la posibilidad de efectuar acciones de denuncia ante Tribunales de Justicia, Ministerio Público o Policía.

5.6.7 Coordinar sanciones disciplinarias

La Fundación podrá aplicar medidas disciplinarias ante el incumplimiento de las políticas internas y el Modelo, tomando en consideración para su aplicación que éstas sean:

- a) Proporcionales a la falta cometida;
- b) Consistentes con las políticas y procedimientos disciplinarios de la organización; y
- c) Aplicables a todas las personas o áreas involucradas.

La aplicación de una sanción debe estar sustentada con una investigación del hecho que la justifique fehacientemente.

La sanción para aplicar debe ser determinada por el Director (a), quien contará con el pronunciamiento del Encargado de Prevención,

dependiendo de la relevancia del hecho. Atendida la gravedad de los hechos se podrá llegar a la terminación del contrato de trabajo en casos graves conforme a la legislación vigente.

5.6.8 Registro y seguimiento de denuncias y sanciones

El Encargado de Prevención debe mantener un registro actualizado y confidencial de investigaciones, tanto en curso como cerradas, denuncias y medidas disciplinarias aplicadas en relación al incumplimiento al Modelo o la detección de Delitos.

5.6.9 Libro de Reclamos, Sugerencias y/o Felicitaciones

La Fundación cuenta con un Libro Foliado de Reclamos, Sugerencias y/o Felicitaciones en residencia, el cual se encuentra disponible a requerimiento de los padres/tutores.

La existencia de este libro es informada a los usuarios, mediante un letrero dispuesto en la zona de entrevistas y otro en la zona de visitas. Además, durante la primera entrevista de la dupla psicosocial, a los familiares o adultos significativos, se les dará a conocer la existencia de este libro, en que pueden manifestar sus opiniones.

5.6.10 Reclamo Verbal

Cuando las opiniones corresponden a niños, niñas o adultos que no puedan utilizar fluidamente la escritura o desean manifestar su opinión de manera verbal, será la Directora (a) o el profesional que reciba el reclamo, sugerencia o felicitación, el encargado(a) de consignar la opinión de manera escrita en el libro.

Otro canal de comunicación relevante con el que cuenta la Fundación es un espacio dentro de la página de inicio de su sitio web, mediante el cual los usuarios pueden revisar la Política y



completar un formulario de denuncia en caso de proceder.

5.6.11 Supervisión y monitoreo del Modelo

El objetivo de la supervisión y monitoreo es verificar el adecuado funcionamiento de las actividades de control definidas y evaluar la necesidad de efectuar mejoras en el Modelo.

5.6.12 Monitoreo del Modelo

Para efectuar las actividades de monitoreo el Encargado de Prevención puede solicitar apoyo a otras áreas de la Fundación, siempre que dichas áreas no estén involucradas en la actividad a ser revisada.

- a) Reproceso de actividades de control.
- b) Revisión de documentación que respalde las pruebas efectuadas.
- c) Análisis de razonabilidad de las transacciones.

5.6.13 Actualización del Modelo

Para realizar la actualización del Modelo, el Encargado de Prevención debe tener en consideración la existencia de nuevas normativas aplicables, decisiones judiciales atinentes, cambios relevantes en la Fundación y/o en la industria en la que se encuentra, y realizar seguimiento a las mejoras implementadas a las actividades de control.

5.6.13 AMBIENTE DE CONTROL DEL MODELO

El ambiente de control está constituido básicamente por el Modelo, los valores de la Fundación, las políticas y procedimientos internos junto con la matriz de riesgo.

5.6.14 Cláusula contrato de trabajo

El contrato de trabajo sea temporal o indefinido, de todo trabajador de Fundación Integra contendrá una cláusula que aborde las

obligaciones y prohibiciones establecidas en la Ley N° 20.393.

La cláusula del contrato de los trabajadores deberá contener al menos las siguientes menciones:

- a. Obligación de actuar conforme a la ley.
- b. Obligación de cumplir con el Modelo de Prevención de Delitos.
- c. Prohibición de cometer delitos, especialmente aquellos estipulados en la Ley N° 20.393.

5.6.15 Cláusula para proveedores

La cláusula de proveedores deberá ser firmada por todos quienes presten servicios a Fundación Reñma. Si alguno de estos proveedores no accediere a dicha suscripción, se pondrá esta situación en conocimiento del Encargado de Prevención, quien se pronunciará acerca de la procedencia de continuar la relación con el proveedor.

La cláusula de proveedores deberá contener al menos las siguientes menciones:

1. Obligación de actuar conforme a la ley.
2. Declaración de conocimiento de que la Fundación cuenta con un modelo de prevención de delitos.
3. Prohibición de cometer delitos, especialmente aquellos de la ley 20.393.
4. Declaración de contar con un modelo de prevención de delitos o, al menos, de haber adoptado medidas para dirigir y supervisar a su personal para prevenir delitos.
5. Obligación de entregar información en el contexto de investigaciones internas seguidas en el contexto del modelo.
6. Sanciones.

5.6.16 Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Según lo establecido en el artículo 4°, número 3, letra d) de la Ley N°20.293, las personas jurídicas deberán incorporar en sus



reglamentos las obligaciones, prohibiciones y sanciones administrativas internas que se establezcan como parte del Modelo.

Con el objeto de dar cumplimiento a la disposición anteriormente señalada, se incorporarán al Reglamento Interno las obligaciones, prohibiciones y sanciones que permitan prevenir la comisión de los Delitos:

I. Obligaciones

a) Reportar a través de alguno de los canales establecidos por la Fundación y tan pronto tome conocimiento, toda infracción a las normas establecidas por la Fundación para la prevención de delitos en general y, en particular, respecto de los Delitos señalados en la Ley.

II. Prohibiciones

a) Realizar acciones constitutivas del delito de lavado de activos, como son aquellas tendientes a ocultar o disimular el origen ilícito de dinero u otro tipo de activos, teniendo conocimiento de que provienen, directa o indirectamente, de hechos ilícitos.

b) Recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas.

c) Incurrir en conductas que puedan significar el delito de soborno o cohecho a funcionarios públicos nacionales o extranjeros.

5.6.17 Contrato de Trabajo

Según lo establecido en el artículo 4°, número 3, letra d) de la Ley N°20.393, las obligaciones, prohibiciones y sanciones administrativas internas que se establezcan como parte del Modelo, deberán incorporarse expresamente en los contratos de trabajo de todos los trabajadores de la Fundación, incluidos sus máximos ejecutivos.

En cumplimiento de esta disposición, los contratos de trabajo de los trabajadores de la

Fundación deberán contener las siguientes obligaciones y prohibiciones, las que se incorporarán a los contratos ya sea como un anexo para el caso de los contratos existentes, o bien a los modelos de contratos de trabajo definidos por la Fundación para el caso de los trabajadores que se integren en el futuro:

a) Abstenerse de realizar acciones constitutivas del delito de lavado de activos, como son aquellas tendientes a ocultar o disimular el origen ilícito de dinero u otro tipo de activos, teniendo conocimiento de que provienen, directa o indirectamente, de hechos ilícitos.

b) Abstenerse de recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas.

c) Abstenerse de incurrir en conductas que puedan significar el delito de soborno o cohecho a funcionarios públicos nacionales o extranjeros.

d) Abstenerse de interesarse, directa o indirectamente, en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión, en la cual hubiere de intervenir en relación con un patrimonio que tenga a su cargo, de una persona impedida de administrarlo, incumpliendo las condiciones establecidas por ley.

e) Abstenerse de apropiarse o distraer dinero, efectos o cualquier otra cosa mueble que la Fundación hubiere recibido en depósito, comisión, administración o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

f) Abstenerse de cometer el delito de administración desleal, irrogando un perjuicio al patrimonio de otra persona, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla o bien, ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado.

5.6.18 Contratos con personal a honorarios



Las obligaciones, prohibiciones y sanciones administrativas internas que se establezcan como parte del En virtud de lo anterior, la Fundación

incorporará a los contratos del personal a honorarios vigentes y a aquellos que se celebren en el futuro una cláusula que establezca las obligaciones y prohibiciones vinculadas a la Ley junto con las sanciones administrativas que correspondan según lo acordado en el Modelo. En el Modelo, deberán incorporarse expresamente en los contratos del personal a honorarios.

5.6.19 Contratos con proveedores

El Modelo también contempla el cumplimiento de obligaciones en relación con los contratos con proveedores. En cumplimiento de esta disposición, la Fundación incorporará a los contratos con todos sus proveedores, exceptuando aquellos que correspondan a contratos de adhesión, una cláusula de desempeño ético y cumplimiento de la Ley indicando las obligaciones, prohibiciones y sanciones vinculadas a la Ley y lo acordado en el Modelo.

5.6.20 INTERPRETACIÓN, CONTROL Y DUDAS

En atención al carácter eminentemente técnico de los contenidos incluidos en el Modelo, La Fundación ha dispuesto de programas de capacitación y reforzamiento continuo por parte del Encargado de Prevención a sus trabajadores.

Adicionalmente, se establece que los empleados de la Fundación deberán reportar no sólo cuando detecten una actividad riesgosa o señal de alerta, sino que también deberá hacerlo cada vez que tenga dudas, de manera que la responsabilidad en esos casos pase al Encargado de Prevención, disminuyendo así el riesgo de errores de interpretación.

El control de la aplicación de este Modelo y el procedimiento de denuncias contenido en él será de responsabilidad del Encargado de Prevención, sin perjuicio del apoyo que reciba de entidades o consultores especializados en la materia.

5.6 LINEAMIENTO 6:

5.6.1 COMITÉ DE ÉTICA

La Comisión de Ética es una entidad colegiada, de composición interdisciplinaria, cuyo carácter es 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; la legislación nacional vigente en la materia; y la mejor evidencia disponible, de modo de promover la reflexión colectiva sobre el quehacer profesional en la protección especializada y el resguardo de los derechos de niños, niñas y lactantes.

La Comisión será constituida Ad Hoc, es decir que su conformación será de carácter temporal, y funcional a resolver situaciones que, a juicio de la administración de la Fundación, requieran de una revisión o asesoría para dilucidar cuestiones de carácter ético y/o, que podrían agravarse configurando, eventualmente, algún delito. La Comisión podrá ser convocada por el Director (a); el Consejo Directivo de la Institución; el Comité de Prevención de Delitos; y el Responsable de Prevención de Delitos. Sus miembros serán designados por el organismo que la convoca, previa revisión de antecedentes que permitan establecer la idoneidad de los mismos.

Las funciones de la Comisión deberán ser asumidas por mínimo 2 miembros de la institución, cuya experiencia les haga personas



idóneas para asesorar respecto al tema que ha originado su conformación. Una vez prestada su opinión podrán retomar las funciones habituales que les corresponden. La Comisión de Ética sesionará las ocasiones que sea necesario para resolver la cuestión que le ha sido encomendada, siempre dentro de un plazo máximo de 30 días, el que podrá ser prorrogado una vez con autorización expresa de quien lo designó.

Cada vez que se constituya la Comisión de Ética, de entre sus miembros deberán designar a un encargado de reportar a quien lo designó los resultados de su funcionamiento. Esta misma persona estará encargada de velar porque la comisión cuente con un sistema de registro – por audio, video o escrito-, del debate que se de en sus reuniones, cuyo respaldo deberá mantenerse y estar a disposición en caso de que el Servicio Mejor Niñez lo requiera. De esta forma, deberá quedar constancia de todas las acciones realizadas. Para esto deberá cumplir con los estándares de confidencialidad establecidos en la Ley 21.302, y otros cuerpos normativos relacionados.

Los casos que deberán llevarse ante la Comisión de Ética son todos aquellos donde existen eventuales alcances éticos sobre las acciones, o decisiones que deben adoptarse, o que se hayan adoptado, en una situación particular respecto de un NNL por el equipo técnico.

Para la resolución de estos asuntos, la Comisión considerará los aspectos éticos y técnicos del caso, debiendo para ello solicitar la información técnica del mismo, las acciones ejecutadas por parte de los profesionales tratantes, el entorno institucional, la historia del NNL y de su familia, buscando siempre atenuar el daño o impedir que este se produzca.

En su carácter asesor, la Comisión podrá recibir requerimientos de orientaciones de carácter general sobre aspectos del trabajo de protección especializada. Podrá también

desarrollar investigaciones internas que sea necesarias para el correcto funcionamiento del MPD, o cuando se le requiera. Debe garantizarse el acceso a esta Comisión a los NNL, sus representantes y adultos significativos, que sean parte de un caso particular. Para ello se debe asegurar la correcta socialización del análisis a los sujetos del caso, y el resguardo de la información según los estándares normativos de protección de datos.

5.7 LINEAMIENTO 7:

5.7.1 CANALES DE INFORMACIÓN

Fundación Reñma entrega de manera periódica y sistemática, a los niños, niñas (de aquí en adelante NNL), información e insumos respecto a la prevención, en relación a los abusos, como así también entrega estrategias de autocuidado. Todo lo anterior, con el objetivo de prevenir delitos en contra de los NNL, como así también promover el ejercicio pleno de sus derechos.

Cabe destacar que, los insumos entregados a los NNL y sus familias (incluyendo los adultos responsables), considera información relativa a límites y comportamientos que se deben mantener en la organización (de parte de los/as trabajadores/as y entre ellos), las consecuencias en el caso en que no se respeten las reglas, qué sucedería en caso de transgresión de límites y normas, como así también cuáles son los pasos a seguir en el caso de sufrir alguna situación de maltrato y/o abuso.

Los canales, métodos y medios que se utilizan para la entrega de la información, se realizan acorde a la edad de los NNL, además de considerar otros factores, tales como desarrollo, interculturalidad, entre otros. De lo anterior, se desprende lo siguiente:



- Sesiones de intervención individual: en los procesos de intervención de los NNL, además de abordar el motivo de ingreso al programa, se incluye la promoción del buen trato con sus pares, como así también con su entorno, en la cual se considera la inclusión de relaciones no violentas. De la misma forma, se indica a los NNL, cuáles son los garantes de derechos en su territorio (tales como, Tribunal de Familia, Fiscalía, Carabineros, Establecimiento Educativo, Centros de salud, Familia, entre otros), a fin de que reconozcan quienes son los encargados de proteger y velar por el resguardo, protección y ejercicio de sus derechos fundamentales.

- Sesiones de intervención familiar y con los adultos responsables: al igual que en los procesos de intervención individual de los NNL, se aborda con los integrantes del grupo familiar y los adultos responsables, la promoción del buen trato, problematización de las prácticas violentas en el ejercicio de la crianza, como así también la inclusión de estrategias asociadas al buen trato. Así también, se considera concientizar a las familias de su rol como garantes de derechos, vale decir, como promotores de la protección de los NNL, lo que incluye el uso del buen trato.

- Talleres de promoción y difusión de Derechos de los NNL: tanto con los NNL, como así también con sus familias y adultos responsables, se realizan talleres de promoción y difusión de sus derechos. Lo anterior incluye, el ejercicio permanente del uso buen trato, como así también prácticas preventivas con los NNL

y sus familias, ante posibles hechos de delitos y ejercicio de sus derechos.

- Carta de compromiso: el proceso de intervención de los NNL y sus familias considera la aplicación de una carta de compromiso, en la cual los/as profesionales, los NNL y adultos responsables, se comprometen a dar respuesta

a los objetivos propios de cada programa de la Fundación Reñma. Lo anterior, incluye respetar, proteger y apoyar el ejercicio de los derechos de los NNL, entregar la información que requieran los NNL y sus familias, dar respuesta oportuna a sugerencias y reclamos, como así también, en caso de conocer alguna situación que pone en riesgo al NNL, se indica que se efectuarán todas las acciones necesarias con el fin de generar la protección necesaria.

En la misma línea, se apunta a que si el NNL tiene alguna sugerencia respecto de la manera en la cual se ha llevado el proceso por parte del programa y los profesionales, lo verbalice y explicita, quedando plasmado en el libro de reclamo, sugerencias y felicitaciones del proyecto, o bien en el buzón. Finalmente, cabe destacar que, la carta de compromiso es firmada por los NNL, adulto responsable, además de los profesionales responsables de llevar a cabo los procesos de intervención. Lo descrito, apunta a prevenir delitos en contra de los NNL, como así también a promover el uso del buen trato, de manera permanente, durante el trabajo llevado a cabo con los NNL y sus familias.

- Material de difusión audiovisual: la Dirección de Operaciones sociales, en conjunto con la Dirección de Comunicaciones y Marketing de la Fundación Reñma, genera anualmente contenidos relacionados a la prevención de delitos en contra de los NNL, como así también promoción de derechos. Lo anterior, incluye la prevención de abusos, como así también la difusión e importancia del autocuidado en NNL. El material de difusión incluye afiches en los programas, como así también en las actividades comunitarias, además de las plataformas digitales, tales como la página web e Instagram de la Fundación Reñma.

De igual manera, la organización entrega información de manera periódica a sus trabajadores sobre estrategias para la



prevención de delitos por el mal uso de fondos públicos.

Los canales y métodos utilizados para ello son:

- Inducción al Modelo de Prevención de Delitos El/la responsable de Prevención de Delitos o quien designe realiza a todos los integrantes nuevos de la Fundación una inducción respecto de los contenidos y alcances del MPD, esta actividad se realiza antes que el nuevo integrante este en contacto con fondos públicos.

- Capacitación del Modelo de Prevención de Delitos

La Dirección de Personas considera todos los años en su Plan Anual de Capacitación cursos orientados a los trabajadores respecto del funcionamiento del MPD en la Fundación, y en particular acerca de las estrategias para prevenir delitos asociados al mal uso de fondos públicos.

- Difusión del Modelo de Prevención de Delitos

La dirección y ejecución del sistema de supervisión y evaluación corresponde a él/la Responsable de Prevención a través del “Procedimiento de supervisión y evaluación del MPD”, conforme le exigen sus funciones.

El sistema de supervisión y evaluación incluye distintas estrategias que permiten garantizar la adecuada ejecución de este MPD, incluyendo para ello la adopción y el cumplimiento de toda la normativa relacionada, y en particular la normativa interna del Servicio Mejor Niñez, contenida en Circulares, Resoluciones y/u Orientaciones Técnicas. Estas estrategias se encuentran al alero del Programa Anual de Supervisión y Evaluación del MPD, que, sin perjuicio de la ejecución de cada uno de los lineamientos descritos en este Modelo, velará porque al menos una vez al año se efectúe un seguimiento al funcionamiento del MPD que ejecuta la Fundación, así como en la Administración Central.

El/la responsable de Prevención de Delitos, con el apoyo de la Dirección de Comunicaciones y Marketing de la Fundación, con el fin de difundir los conceptos y contenidos de MPD realiza las siguientes actividades:

1. Comunica a todos los integrantes del Consejo Directivo, directores de la Fundación, y trabajadores en general sobre la puesta en vigencia del Modelo, así como las modificaciones y/o actualizaciones del mismo.

2. Gestiona la publicación y difusión del MPD en la página web y en la intranet de la Fundación, así como mediante cualquier otro medio idóneo, según corresponda.

5.8 LINEAMIENTO N°8:

5.8.1 SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN

Fundación Reñma, cuenta con un sistema de supervisión y evaluación del Modelo de Prevención de Delitos que se ha desarrollado a través del presente manual.

De la correcta aplicación de las acciones establecidas en el sistema de supervisión y evaluación, se obtendrán aquellos resultados que permitan la implementación de mejoras en el Modelo de Prevención de Delitos, o bien, en las actividades de la Fundación que requieran ser fortalecidas. Del mismo modo, los resultados permitirán la detección de aquellos procedimientos que están funcionando conforme a los estándares establecidos por el Servicio y a la visión de la institución, creando los mecanismos que permitan fortalecer y replicar estas actuaciones.

El sistema de evaluación y supervisión trae consigo la oportunidad de mejora continua para la Fundación Reñma, y buscara contribuir de forma positiva a la disminución de situaciones de riesgo tanto respecto a aquellos delitos que puedan afectar a NNL, como a la mala utilización de recursos públicos transferidos a la institución.



Todos los detalles relativos a este procedimiento, y en particular respecto al programa anual de supervisión y evaluación, se encuentran en el procedimiento sobre Supervisión y Evaluación del Modelo de Prevención de Delitos, código P-MPD-002.



ANEXOS

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

1. FORMATO REPORTE DE GESTIÓN DEL ENCARGADO DE PREVENCIÓN

El presente informe expone los resultados del monitoreo efectuado al Modelo de Prevención de Delitos (en adelante el “Modelo”), así como las distintas tareas realizadas por el Encargado de Prevención.

Dicha revisión fue efectuada a la Fundación Reñma – Hogar Primera Infancia Piukeyen, en adelante denominada la “Fundación Reñma”, durante el período [], comprendiendo los escenarios de riesgo de comisión de delitos relacionados con los procesos [].

A continuación, se presentan los aspectos más importantes de la operación y monitoreo del Modelo, destacando las siguientes situaciones a informar: []

De los hallazgos detectados, se desprenden las siguientes conclusiones: [] Las principales mejoras a implementar son las siguientes: [] En conclusión, el modelo de prevención de delitos para la Fundación, en sus procesos [] se encuentra [].

2. OBJETIVO

Informar los resultados obtenidos del funcionamiento del Modelo y la evaluación del cumplimiento de las políticas internas y el Modelo.

3. ALCANCE

Este reporte considera el funcionamiento del Modelo para la Fundación durante el período comprendido entre el [] de [] al [] de [].

4. RESULTADOS DEL MONITOREO DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

La presente sección tiene por propósito la exposición detallada del resultado obtenido del monitoreo del modelo de prevención de delitos, siendo estos los siguientes:

- Matriz de riesgo

- a) Deficiencias en la operatividad y diseño de los controles: [].

- Denuncias

- a) Denuncias Recibidas: [].
- b) Estatus de Investigaciones: [].
- c) Resultado de Investigaciones: [].

- Proposición de Sanciones []

- Otros temas relacionados con la operatividad del Modelo y cumplimiento de la Ley 20.393, así, por ejemplo, las deficiencias en la operatividad de los controles, [].



5. MATRIZ DE RIESGO

ANEXO Nº1

ESQUEMA MATRIZ DE RIESGO

Como resultado del proceso de sistematización de todos los insumos señalados, se detecta un listado de actividades potencialmente riesgosas en la gestión de proyectos que pueden estar asociadas a posibles delitos que afecten la vida, salud, integridad, libertad e indemnidad sexual de NNL y/o familias, y el correcto uso de recursos públicos. Al organizar dichas actividades por área, se obtienen las siguientes dimensiones críticas:

5.1 ÁREA DE GESTIÓN TÉCNICA:

Presencia de acciones de riesgo asociadas al proceso de intervención de NNL y sus familias.

5.2 ÁREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

Presencia de acciones de riesgo asociadas a tareas y procedimientos administrativos necesarias para la correcta gestión del proyecto.

5.3 ÁREA DE GESTIÓN DE PERSONAL:

Presencia de acciones de riesgo asociadas a la gestión del equipo del proyecto.

Para la construcción de la Matriz de Riesgo, cada área y actividad se evaluó por parte del directorio de Fundación Reñma considerando el esquema de la matriz.

ANEXO Nº2

RESULTADO POR DIMENSIÓN

Con el Esquema de Matriz de Riesgo, se obtuvo el resultado por dimensión. La información se

presenta organizada según nivel de riesgo, que facilita acciones de focalización a corto, mediano y largo plazo, que se presentarán como parte del plan de intervención trianual de prevención del delito.

ANEXO Nº3

PLAN TRIANUAL

Se declararán las acciones, medios y responsables del plan trianual de prevención por dimensión. Este plan se transforma en reglas que encuadran el contacto entre el personal y los NNL a las acciones desarrolladas por Fundación Reñma. Una vez visado, todos los contratos de trabajo y de prestación de servicios contendrán cláusulas que incorporarán su complejo ajuste a estas disposiciones y las consecuencias ante su incumplimiento, transformándose en carácter de esenciales.

Objetivo General:

Contribuir en la prevención de actividades de riesgo y delitos en contra NNL, así como delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos, asegurando que la gestión del riesgo se encuentre integrada en las actividades de Fundación Reñma.

Objetivos Específicos:

1. Disminuir la aparición de situaciones de riesgo de delitos contra NNL, así como delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos, en el área de gestión de personal.
2. Disminuir la aparición de situaciones de riesgo de delitos contra NNL, así como delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos, en el área técnica.
3. Disminuir la aparición de situaciones de riesgo de delitos contra NNL, así como delitos



relacionados con el mal uso de fondos públicos, en el área administrativa.

Alcance

El plan trianual de prevención del delito otorga a tener una visión a plazo de la gestión de Fundación Reñma, estableciendo acciones asociadas al diagnóstico, que permite realizar mejoras en áreas críticas de funcionamiento. Se organiza para ser aplicado al conjunto de proyectos de responsabilidad en Fundación Reñma, como aquellos que se incorporen en el futuro a nivel nacional.

Materias Críticas

Se describe el tipo de riesgo, recurso humano y financiero requerido, los procedimientos aplicables y reportes asociados.

Objetivos Específico 1:

Disminuir la aparición de situaciones de riesgo de delitos contra NNL, así como delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos, en el área de gestión de personal.

Objetivos Específico 2:

Disminuir la aparición de situaciones de riesgo de delitos contra NNL, así como delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos, en el área técnica.

Objetivos Específico 3:

Disminuir la aparición de situaciones de riesgo de delitos contra NNL, así como delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos, en el área administrativa.

ANEXO Nº4

Carta Gantt Plan Trianual

La matriz de riesgo será actualizada anualmente, el modelo de organización, administración y supervisión para prevenir delitos que afecten la salud, integridad, vida, libertad e indemnidad sexual de niños y niñas y que afecten al correcto uso de recursos públicos.

DIAGNOSTICO ANUAL DE ACTUALIZACIÓN, DE LA MATRIZ DE RIESGO CORRESPONDIENTE AL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS



ANEXO N°1

ESQUEMA MATRIZ DE RIESGO

PROBABILIDAD/IMPACTO			GRAVEDAD IMPACTO				
			MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
			1	2	3	4	5
PROBABILIDAD	MUY ALTA	5	5	10	15	20	25
	ALTA	4	4	8	12	16	20
	MEDIO	3	3	6	9	12	15
	BAJO	2	2	4	6	8	10
	MUY BAJO	1	1	2	3	4	5

SIMBOLOGÍA	
RIESGO MUY GRAVE	Requiere medidas preventivas urgentes. No se debe iniciar proyecto sin la aplicación de medidas preventivas urgentes y sin acotar sólidamente el riesgo.
RIESGO IMPORTANTE	Medidas preventivas obligatorias. Se debe controlar fuertemente las variables de riesgo durante el proyecto.
RIESGO APRECIABLE	Estudiar económicamente si es posible introducir medidas preventivas para reducir el nivel de riesgo. Si no fuera posible, mantenerlas las variables controladas.
RIESGO MARGINAL	Se vigilará, aunque no requiere medidas preventivas de partida.



ANEXO N°2

MATRIZ DE RESIDENCIA Y PROGRAMA

AREA ACTIVIDAD O CONTEXTO	PELIGRO FUENTE DE ACCION	RIESGO	PROBABILIDAD	CONSECUENCIA	PUNTAJE	MEDIDA DE CONTROL EXISTENTE	MEDIDA DE CONTROL PROPUESTO
Residencia y programas	-Vínculos interpersonales. -Falta de herramientas del personal para el manejo de situaciones.	Maltrato físico y psicológico	Frecuente	Peligroso		-Talleres de autocuidado y cuidado para equipo. -Sistema de turnos rotativos ETD(Diurno-Vespertino). -Acta de reuniones de casa. -Registro y revisión de Oficina Virtual Judicial. -Capacitaciones para equipo en ley de inclusión escolar. -Plan de capacitaciones. -Aplicación de Protocolo: Abordaje de situaciones emocionales en NNL	-Actualización y mejoras continuas de protocolos institucionales. -Análisis de sistema de registro (SIS)
Residencia	-NNL con supervisión y sin supervisión. -Personal no especializado.	-Agresión Física	-Frecuente	-Peligroso		--Talleres de autocuidado y cuidado para equipo -Manual de convivencia y talleres socioeducativos.	-Ficha de intervención de NNL. -Actualización y mejoras



	-Vínculos interpersonales y intradomiciliarios.					-Aplicación de Protocolo de visita domiciliaria. Aplicación de protocolo: visita NNL. -Aplicación de protocolo: intervención en Crisis. -Aplicación de protocolo: visitas de personas o instituciones.	continuas de protocolos institucionales. -
Residencia	-Entornos familiares con alto índices de consumo. -ingreso de drogas a residencia. -Nexos familiares asociados a microtráfico. -Traslados autónomos de NNL. -	-Microtráfico de drogas	Probable	Peligroso		--Talleres de autocuidado y cuidado para equipo -Manual de convivencia y talleres socioeducativos. -Aplicación de Protocolo de visita domiciliaria. Aplicación de protocolo: visita NNL. -Aplicación de protocolo: intervención en Crisis. -Aplicación de protocolo: visitas de personas o instituciones.	-Protocolo de consumo de drogas en residencias.
Residencia		-Trata de personas NNL.	Ocasional	Catastrófico		-Supervisión de ETD.	-Terapia de intervención



	<ul style="list-style-type: none"> -Manejo inadecuado de RRSS por NNL. -NNL con alto índices de consumo de drogas 	<ul style="list-style-type: none"> -Favorecimiento de la prostitución infantil. -Obtención de servicios sexuales de NNL. 				<ul style="list-style-type: none"> -Acompañamiento de NNL por adulto en todos sus traslados. -Visitas acompañadas y supervisadas si hay antecedentes en su entorno familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> oportuna especializada. -Acceso de NNL con antecedentes a centros especializados.
Residencia	<ul style="list-style-type: none"> -Manejo y administración de medicamentos con riesgo para el NNL. -Manejo de dinero por NNL. 	-Hurto	Probable	Moderado		<ul style="list-style-type: none"> -Inventario de pertenencias personales. -Medidas de control de pertenencias personales al interior de la residencia. -Aplicación de protocolo: administración de medicamentos. -Plan de intervención. -Carta de compromiso para familiares y adultos significativos para el manejo de bienes y/o dinero. 	<ul style="list-style-type: none"> -Actualización y mejoras continuas de protocolos institucionales. -Información de funcionamiento de NNL con medidas de protección, bajo el sistema de protección especializado y cuidado alternativo a establecimientos educacionales donde asista el NNL.



Residencia y programas	-Filtración de material e información privado de NNL.	-Tráfico o difusión de material pornográfico. - Almacenamiento o adquisición de material pornográfico	Probable	Moderado		-Talleres de autocuidado y cuidados de equipo. -Aplicación de protocolo ante hechos constitutivos de delito. -Comunicación con adulto significativo o responsable por situación de riesgo.	-Talleres socio educacional con NNL y equipo técnico. -Actualización y mejora continuas en protocolos institucionales.
Residencias y programas	-Visitas sin supervisión. -atenciones. -Domicilios. -Traslados. -Actividades extraprogramáticas.	-Trato degradante. -Maltrato Relevante	posible	catastrófico		-Supervisión de equipo a visitas de adultos responsables y significativos. -Aplicación de protocolo: de traslado de NNL -Aplicación de protocolo: salida de NNL. -Aplicación de protocolo: visitas de NNL	- Actualización y mejoras continuas de protocolos institucionales. -Fichas de registro psicológicas de NNL
Residencias y Programas	-Respuesta ante un delito cometido contra NNL. -No activación de protocolos	-No efectuar denuncia como lo estipula la Ley ante un hecho constitutivo de delito.				-Talleres de autocuidado y cuidado. -Aplicación de protocolo: Resolución de conflictos -Aplicación de protocolo: abandono de residencia.	- Actualización y mejoras continuas de protocolos institucionales. -Monitoreo de SIS. - Capacitación obligatoria de la prevención del delito (protocolo en caso de



							denuncia) del encargado de prevención del delito.
Trabajo administrativo	-Rendición de boletas y certificados.	-Fraude de subvenciones				<ul style="list-style-type: none"> -Libro de Banco -Balances trimestrales de finanzas. -Revisiones de flujo de caja. -Talleres de autocuidados y cuidado de equipo. -Rendición de cuentas mensual. -Auditorías externas bianuales. -Revisión trimestral del comité de finanzas del directorio. 	--Capacitación obligatoria de la prevención del delito (protocolo en caso de denuncia) del encargado de prevención del delito.
Trabajo administrativo	-Elaboración y manejo de instrumentos Públicos	-Falsificación de instrumentos				<ul style="list-style-type: none"> -Libro de Banco -Balances trimestrales de finanzas. -Revisiones de flujo de caja. -Talleres de autocuidados y cuidado de equipo. -Rendición de cuentas mensual. -Auditorías externas bianuales. 	-Capacitación obligatoria de la prevención del delito (protocolo en caso de denuncia) del encargado de prevención del delito.



						-Revisión trimestral del comité de finanzas del directorio.	
Todos los programas	-Interacción con NNL entre adultos.	-Crisis y clima laboral. -Inseguridad en el desempeño de las funciones. -Falta de bienestar ocupacional.				-Talleres de autocuidado y cuidado. -Afiliación a la mutual de seguridad.	



RESULTADO POR DIMENSIÓN

ÁREA GESTIÓN TÉCNICA

ACTIVIDADES	Probabilidad	Gravedad	Valor de riesgo	Nivel de Riesgo
No se realizan inducción al equipo				
No hay aplicación evaluaciones técnicas				
Incumplimiento en el PII				
No ingreso de información SIS				
Coordinador no socializa información clave de funcionamiento de la fundación al equipo				
No aplicación de enfoques transversales				
Información de carpetas de NNL				
Incumplimiento de la matriz lógica				
Incumplimiento de instrumentos del registro de intervenciones				
No se integran firmas en la documentación asociada a carpetas de NNL				
Información falsa asociada a carpeta de NNL				
Desconocimiento por parte del NNL de sus derechos como usuarios				
No cumple con información requerida por carpeta				
No incorpora diagnósticos en las carpetas de NNL				
No se respeta la privacidad y confidencialidad de información de NNL y sus familias				
No se integra la participación activa del NNL en actividades de intervención del programa				



Incumplimiento de planificaciones				
Incumplimiento de plazas comprometidas por convenio				
Riesgo de integridad psicológica de NNL en la ejecución e intervención del programa				
Riesgo de integridad física de NNL en la ejecución e intervención del programa				
Riesgo de integridad sexual de NNL en la ejecución e intervención del programa				
Presencia de situaciones de abuso sexual por parte de equipo ejecutor contra NNL				
Riesgo de cualquier tipo de discriminación de NNL en la ejecución e intervención del programa				



ÁREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ÁREA, ACTIVIDAD O CONTEXTO	Probabilidad	Gravedad	Valor de Riesgo	Nivel de Riesgo
No se aplica protocolo de bodega				
No cumplimiento de circular 15				
Tarjeta de existencia de control de bodega pendiente				
Presencia de gastos observados				
Equipamiento no disponible				
Equipamiento no inventariado				
Compra de insumos no inventariados ni en registro de bodega				
Baja de bienes sin autorización de dirección				
Aseo y orden en bodegas des adecuado				
Uso indebido de recursos financieros				
Uso indebido de dinero de movilización y traslados				
Uso incorrecto de insumos disponibles				
Inventarios desactualizados				
Libro banco desactualizado				
Uso incorrecto de caja chica				
Monto de caja chica en uso sin autorización				
No ingreso de rendición de cuentas en SIS				
Registro de inventario no concuerda con el físico				
Ingreso erróneo de listado de ingresos de rendición de cuentas en SIS				



Ingreso erróneo del de listado de egresos de rendición de cuenta de SIS				
Conciliaciones bancarias incompletas				
Incorrecto certificado anual de apertura de caja chica				
Caja chica sin monitoreo y cuadratura periódica				
Rendiciones financieras erróneas				
Alimentación no cuenta con su rotulación para su consumo				



AREA GESTION PERSONAL

ACTIVIDADES	Probabilidad	Gravedad	Valor de Riesgo	Nivel de Riesgo
Desconocimiento de ley N° 21.430				
Desconocimiento de ley N°21.302				
Desconocimiento resolución 155				
Incumplimiento del contrato de trabajo				
Desconocimiento del reglamento interno				
Mal clima laboral en el programa				
Selección de personal de colaboradores no apto para las funciones				
Incumplimiento en turnos comprometidos				
Presencia de profesionales no capacitados				
Presencia de consumo de drogas y estupefacientes por parte del equipo intervisor				
Presencia de relaciones amorosas entre personal y usuarios /familiares				
Venta de droga por parte de equipo intervisor				
Presencia de profesionales maltratadores				
Incumplimiento de funciones y tareas				
Incumplimiento de horarios laborales y registro de asistencia laboral				
Registro de antecedentes personales pendientes (contratos, anexos, títulos profesionales)				



ANEXO N°3

PLAN TRIANUAL

Objetivo Específico 1: Disminuir la aparición de situaciones de riesgo de delitos contra NNL, así como delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos. en el área de gestión de personal.

MATERIAS CRÍTICAS: MUY IMPORTANTES

MATERIAS CRÍTICAS	APLICACIÓN			
	Riesgo	Recurso Humano Requerido	Recurso Financiero Requerido	Procedimientos Aplicables
Desconocimiento resolución 155	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones, página web, pasajes	Difundir y realizar capacitación mensual y semestral	Archivos de instrumentos aplicados mensual y semestralmente
Desconocimiento Reglamento interno	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones, página web, pasajes	Actualizar, difundir y realizar capacitación semestral	Material de difusión y registro de asistencia semestral
Incumplimiento de turnos comprometidos	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones, página web, pasajes	Control e instalación de reloj	Archivos de instrumentos aplicados mensual y semestralmente
Incumplimiento de contrato de trabajo	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones, página web, pasajes	Monitoreo de aplicación de evaluación de desempeño	Archivos de instrumentos aplicados mensual y semestralmente
Incumplimiento del uso instrumentos de evaluación de desempeño	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, página web, pasajes	Monitoreo de aplicación de evaluación de desempeño	Archivos de instrumentos aplicados mensualmente y semestralmente
Presencia de profesionales no capacitados	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, página web, pasajes	Monitoreo de aplicación de evaluación de desempeño	Informes de resultados de selección de personal y plan anual de capacitación
Incumplimiento de horarios laborales y registro de asistencia laboral	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones, página web, pasajes	Integrar y monitorear reloj	Registro de asistencia diarios



MATERIAS CRÍTICAS: IMPORTANTES

MATERIAS CRÍTICAS	APLICACIÓN			
Riesgo	Recurso Humano Requerido	Recurso Financiero Requerido	Procedimientos Aplicables	Recursos
Mal clima laboral en el programa o proyecto	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico	Aplicación instrumento de bienestar ocupacional de la mutual	Instrumentos aplicados mensual y semestral
Selección de personal de colaboradores no aptos para las funciones	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico	Mejora en procesos de selección y capacitación según indicaciones del MPD	Informe de resultados de la selección del personal
Presencia de profesionales maltratadores	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico	Monitoreo de aplicación de desempeño	Instrumentos aplicados mensual y semestral
Registro de antecedentes pendientes (contrato, anexos y títulos profesionales)	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico	Monitoreo de aplicación de desempeño	Revisión mensual de antecedentes y carpeta personal

MATERIAS CRÍTICAS: APRECIABLES

MATERIAS CRÍTICAS	APLICACIÓN			
Riesgo	Recurso Humano Requerido	Recurso Financiero Requerido	Procedimientos Aplicables	Recursos
Consumo de drogas y estupefacientes por parte del equipo interventor	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones	Monitoreo de aplicación de evaluación de desempeño	Instrumentos aplicados mensual y semestralmente
Presencia de relaciones amorosas entre personal y usuarios /familiares	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones	Monitoreo de aplicación de evaluación de desempeño	Instrumentos aplicados mensual y semestralmente
Venta de droga por parte de equipo interventor	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones	Monitoreo de aplicación de evaluación de desempeño	Instrumentos aplicados mensual y semestralmente



Consumo de drogas y estupefacientes por parte del equipo interventor	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones	Monitoreo de aplicación de evaluación de desempeño	Instrumentos aplicados mensual y semestralmente
--	--	------------------------------------	--	---

Objetivo Específico 2: Disminuir la aparición de situaciones de riesgo de delitos contra NNL, así como delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos, en el área técnica.

MATERIAS CRÍTICAS: MUY IMPORTANTES

MATERIAS CRÍTICAS	APLICACIÓN			
	Riesgo	Recurso Humano Requerido	Recurso Financiero Requerido	Procedimientos Aplicables
Incumplimiento de la matriz lógica	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, página web.	Aplicación de instrumento de supervisión de carpetas	Archivo de instrumentos aplicados mensual y semestral
No aplicación de enfoques transversales	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, página web.	Aplicación de instrumento de supervisión de carpetas	Archivo de instrumentos aplicados mensual y semestral
Información falsa asociada a intervenciones realizadas	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, página web	Aplicación de instrumento de supervisión de carpetas	Archivo de instrumentos aplicados mensual y semestral
No aplicación de evaluaciones	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, página web	Aplicación de instrumento de supervisión de carpetas	Archivo de instrumentos aplicados mensual y semestral
Incumplimiento de actividades comprometidas	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, página web	Aplicación de instrumento de supervisión de carpetas	Archivo de instrumentos aplicados mensual y semestral
Incumplimiento de instrumentos de registro de intervenciones	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, página web	Aplicación de instrumento de supervisión de carpetas	Archivo de instrumentos aplicados mensual y semestral



Incumplimiento PII	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, página web	Aplicación de instrumento de supervisión de carpetas	Archivo de instrumentos aplicados mensual y semestral
Información incompleta de carpetas de NNL	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, página web	Aplicación de instrumento de supervisión de carpetas	Archivo de instrumentos aplicados mensual y semestral
No se realizan inducciones al equipo	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, página web	Aplicación de instrumento de supervisión de carpetas	Archivo de instrumentos aplicados mensual y semestral
No se registra información en SIS	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, página web	Aplicación de instrumento de supervisión de carpetas	Archivo de instrumentos aplicados mensual y semestral
Coordinador no socializa información clave del funcionamiento de la Fundación Reñma	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, página web	Aplicación de instrumento de supervisión de carpetas	Archivo de instrumentos aplicados mensual y semestral

MATERIAS CRÍTICAS: IMPORTANTES

MATERIAS CRÍTICAS	APLICACIÓN			
	Riesgo	Recurso Humano Requerido	Recurso Financiero Requerido	Procedimientos Aplicables
No incorpora diagnósticos en carpetas NNL	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico	Aplicación instrumento de bienestar ocupacional de la mutual	Archivos de instrumentos aplicados mensual y semestralmente
No se integra la participación activa de NNL en actividades	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico	Mejora en procesos de selección y capacitación según indicaciones del MPD	Archivos de instrumentos aplicados mensual y semestralmente
No integra verificadores de construcción del plan de intervención	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico	Monitoreo de aplicación de desempeño	Instrumentos aplicados mensual y semestral
No se integra participación activa de NNL en actividades e intervenciones del programa	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico	Monitoreo de aplicación de desempeño	Revisión mensual de antecedentes y carpeta personal



Desconocimiento por parte de NNL de sus derechos como usuarios	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico	Monitoreo de aplicación de desempeño	Revisión mensual de antecedentes y carpeta personal
Incumplimiento de plazas comprometidas por convenio	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico	Monitoreo de aplicación de desempeño	Revisión mensual de antecedentes y carpeta personal
Incumplimiento de planificaciones	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico	Monitoreo de aplicación de desempeño	Revisión mensual de antecedentes y carpeta personal
No cumple con la información requerida por carpeta	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico	Monitoreo de aplicación de desempeño	Revisión mensual de antecedentes y carpeta personal



MATERIAS CRÍTICAS: APRECIABLES

MATERIAS CRÍTICAS	APLICACIÓN			
	Riesgo	Recurso Humano Requerido	Recurso Financiero Requerido	Procedimientos Aplicables
Riesgo de integridad psicológica de NNL en la ejecución e intervención del programa	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones, página web.	Difundir y realizar capacitación semestral.	Guía preventiva, material de difusión y registro de asistencia semestral.
Riesgo de situaciones de abuso sexual por parte de equipo ejecutor contra NNL	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones, página web.	Difundir y realizar capacitación semestral.	Guía preventiva, material de difusión y registro de asistencia semestral
Riesgo de indemnidad sexual de NNL en la ejecución e intervención de programas	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Difundir y realizar capacitación semestral	Difundir y realizar capacitación semestral	Guía preventiva, material de difusión y registro de asistencia semestral
Riesgo de discriminación de cualquier índole a NNL en la ejecución e intervención del programa	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Difundir y realizar capacitación semestral	Difundir y realizar capacitación semestral	Guía preventiva, material de difusión y registro de asistencia semestral
Riesgo de integridad física de NNL	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Difundir y realizar capacitación semestral	Difundir y realizar capacitación semestral	Guía preventiva, material de difusión y registro de asistencia semestral



Objetivo Específico 3: Disminuir la aparición de situaciones de riesgo de delitos contra NNL, así como delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos, en el área administrativa.

MATERIAS CRÍTICAS: MUY IMPORTANTES

MATERIAS CRÍTICAS	APLICACIÓN			
	Riesgo	Recurso Humano Requerido	Recurso Financiero Requerido	Procedimientos Aplicables
Equipamiento disponible no inventariado	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, instrumentos asociados	Difundir y realizar capacitación mensual y semestral	Archivos de instrumentos aplicados mensual y semestralmente
No cumplir circular 15	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, protocolo	Difundir y realizar capacitación semestral	Material de difusión y registro de asistencia semestral
Incumplimiento de tareas administrativas	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones, página web, pasajes	Difundir y realizar capacitación semestral	Archivos de instrumentos aplicados mensual y semestralmente
Aseo y orden en bodegas des adecuado	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones, página web, pasajes	Monitoreo de aplicación de evaluación de desempeño	Archivos de instrumentos aplicados mensual y semestralmente
Baja de bienes de consumo no ingresadas a registro de bodegas	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, página web, pasajes	Difundir procedimiento	Archivos de instrumentos aplicados mensualmente y semestralmente
No se aplica protocolo de bodega	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, página web, pasajes	Monitoreo de aplicación de evaluación de desempeño	Registro de atención de bodegas, resguardo fotográfico
Presencia de gastos observados	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones, página web, pasajes	Difundir y realizar capacitación semestral	Registro de atención de bodegas, resguardo fotográfico



MATERIAS CRÍTICAS: IMPORTANTES

MATERIAS CRÍTICAS	APLICACIÓN			
	Riesgo	Recurso Humano Requerido	Recurso Financiero Requerido	Procedimientos Aplicables
Inventarios desactualizados	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Instrumentos asociados, Correo electrónico, impresiones, página web.	Difundir y realizar capacitación semestral.	Registro de mantención de bodegas, planificaciones y fotografías
Gastos contables rechazados	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Instrumentos asociados, Correo electrónico, impresiones, página web.	Difundir y realizar capacitación semestral.	Uso de instrumentos asociados
Efectivo sin resguardo y control estable	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Difundir y realizar capacitación semestral	Difundir y realizar capacitación semestral	Uso de instrumentos asociados
Registro de inventario no concuerda con registro físico	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Difundir y realizar capacitación semestral	Difundir y realizar capacitación semestral	Registro de mantención de bodegas, planificaciones y fotografías
Compra de materiales no incluidos en planificaciones	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Difundir y realizar capacitación semestral	Difundir y realizar capacitación semestral	Registro de mantención de bodegas, planificaciones
Uso indebido de dineros de movilización y traslados	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, protocolo, fichas de bodega y planificaciones.	Difundir y realizar capacitación semestral	Registro de movilización, planificaciones y fotografías mensuales
Uso indebido de recursos financieros	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, protocolo, fichas de bodega y planificaciones.	Difundir y realizar capacitación semestral	Registro de mantención de bodegas, planificaciones y fotografías
Uso incorrecto de materiales disponibles	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, protocolo, fichas de bodega y planificaciones.	Difundir y realizar capacitación semestral	Registro de mantención de bodegas, planificaciones y fotografías.



MATERIAS CRÍTICAS: APRECIABLES

MATERIAS CRÍTICAS	APLICACIÓN			
	Riesgo	Recurso Humano Requerido	Recurso Financiero Requerido	Procedimientos Aplicables
Alimentos no se encuentran con su fecha habilitada para su consumo	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones, página web.	Difundir y realizar capacitación semestral.	Registro de mantención de bodega y fotografías
Caja chica sin monitoreo	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Correo electrónico, impresiones, página web.	Difundir y realizar capacitación semestral.	Uso de instrumentos asociados semanalmente
Rendiciones financieras con errores	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, instrumentos asociados	Difundir y realizar capacitación semestral	Uso de instrumentos asociados.
Alimentos, artículos de aseo contaminantes sin separación	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, instrumentos asociados	Difundir y realizar capacitación semestral	Registro de mantención de bodega y fotografías
Ingreso erróneo de listados de egresos de rendición de cuentas de SIS	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, instrumentos asociados	Difundir y realizar capacitación semestral	Guía preventiva, material de difusión y registro de asistencia semestral
Incorrecto certificado anual de apertura de caja chica	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, instrumentos asociados	Difundir y realizar capacitación semestral	Uso de instrumentos asociados semanalmente
Conciliaciones bancarias incompletas	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, instrumentos asociados	Difundir y realizar capacitación semestral	Uso de instrumentos asociados semanalmente
Uso incorrecto de caja chica	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, instrumentos asociados	Difundir y realizar capacitación semestral	Uso de instrumentos asociados semanalmente
No ingreso de rendición de cuentas en SIS	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, instrumentos asociados	Difundir y realizar capacitación semestral	Uso de instrumentos asociados semanalmente
Libro de banco desactualizado	Equipo de área de RRHH Coordinador de programa Coordinador de proyecto	Impresiones, correo electrónico, instrumentos asociados	Difundir y realizar capacitación semestral	Uso de instrumentos asociados semanalmente



ANEXO N°4

CARTA GANTT - PLAN TRIANUAL

AÑO 2022	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sep	Oct	Nov	Dic
DIFUSIÓN, ANÁLISIS DE LA MATRIZ DE RIESGO							X	X	X			
IMPLEMENTACIÓN DE ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN EN TERRENO Y MONITOREO CONTINUO									X	X		
INFORMACIÓN DE HALLAZGOS Y SUGERENCIAS SEGÚN ÁREA SUPERVISADA									X	X	X	X
PLANIFICACIÓN DEL PERIODO DE SUPERVISIÓN											X	X

AÑO 2023	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sep	Oct	Nov	Dic
DIFUSIÓN, ANÁLISIS DE LA MATRIZ DE RIESGO	X						X					
IMPLEMENTACIÓN DE ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN EN TERRENO Y MONITOREO CONTINUO						X						X
INFORMACIÓN DE HALLAZGOS Y SUGERENCIAS SEGÚN ÁREA SUPERVISADA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
PLANIFICACIÓN DEL PERIODO DE SUPERVISIÓN	X						X					

AÑO 2024	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sep	Oct	Nov	Dic
DIFUSIÓN, ANÁLISIS DE LA MATRIZ DE RIESGO	X						X					
IMPLEMENTACIÓN DE ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN EN TERRENO Y MONITOREO CONTINUO						X						X
INFORMACIÓN DE HALLAZGOS Y SUGERENCIAS SEGÚN ÁREA SUPERVISADA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
PLANIFICACIÓN DEL PERIODO DE SUPERVISIÓN		X										