



Departamento de
Desarrollo y Extensión
Social

Asociación Cristiana de Jóvenes de
Valparaíso

MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO (MPD)

ASOCIACIÓN CRISTIANA DE JÓVENES DE
VALPARAÍSO

**MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO (MPD)
ASOCIACIÓN CRISTIANA DE JÓVENES DE VALPARAÍSO**

INDICE

Numeral	Contenidos	Páginas
I	Introducción	1
II	Objetivos	1-2
III	Delitos que el modelo busca prevenir	2
IV	Elementos centrales del Modelo de prevención del delito	3
V	Operacionalización del modelo de acuerdo con sus componentes	4-7
VI	Calendarización de las actividades del modelo por componente	7
VII	Detalle de las actividades del modelo por componente	8-36
➤ COMPONENTE DE PREVENCIÓN		
1.	Código de ética Institucional	8-11
2.	Procedimiento de reclutamiento y selección de personal	11-12
3.	Prevención de inhabilidades	13-15
4.	Inducción y difusión del MPD	15-16
5.	Capacitación en materias vinculadas al MPD (plan de capacitación)	16-17
6.	Canales de información para prevenir el abuso y promover el autocuidado en los NNA	18-19
7.	Encargado del Modelo y Comité de prevención del delito	19-21
8.	Diagnostico priorizado de riesgos y matriz de control de riesgos	21-28
➤ COMPONENTE DE DETECCIÓN		
1.	Canales de comunicación y denuncia	29-30
2.	Controles preventivos de riesgo	30
3.	Comisión de ética	30-31
➤ COMPONENTE DE RESPUESTA		
1.	Procedimientos de actuación institucional frente a denuncias e incumplimientos del modelo	31-33
2.	Seguimiento de incumplimientos	33-34
3.	Gestión de acciones para la prevención de nuevos riesgos	34
➤ COMPONENTE DE SUPERVISIÓN-EVALUACIÓN		
1.	Supervisión y evaluación de las actividades del modelo	34
2.	Supervisión y evaluación de las acciones orientadas a la gestión de riesgos	35-36
3.	Supervisión y evaluación de la eficacia del modelo e introducción de mejoras continuas	36

I) INTRUDUCCIÓN

El presente documento, tiene un carácter institucional, establece un modelo orientado a la prevención de delitos por parte del personal que trabaja en la institución. Para ello, el presente modelo articula un conjunto de actividades claves que por un lado nos permitan institucionalmente resguardar a nuestros usuarios niños, niñas y adolescentes de delitos que afecten su vida, su integridad física, psicológica, su indemnidad sexual y su privacidad; y por otro lado que, nos permita prevenir delitos asociados al mal uso de fondos públicos por parte del personal.

De lo anterior, se desprende, que los mecanismos de prevención que establece nuestro modelo, se orientarán hacia el control y la prevención propiamente tal de delitos contemplados en la ley 20.393 y en su Art. N° 16 de la ley 20.931 y aquellos contemplados en la ley 21.032, conforme así lo dispone además el “Manual de implementación sobre modelo de prevención de delitos”, versión N° 1, disponible en la página web del Servicio de Protección Especializada para la Niñez y Adolescencia, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y Familia del Gobierno de Chile, y el “documento de apoyo técnico de delitos y gestión de riesgos para organismos colaboradores”, aprobado por el Servicio, y comunicado por resolución exenta N° 470 del 21 de julio de 2022.

Por consiguiente, el presente modelo de prevención del delito, es una política y herramienta de responsabilidad de nuestra organización en cuanto a su diseño, su ejecución, su supervisión y su mejoramiento continuo; cuestión que en términos organizacionales internos conlleva además que el mismo es conocido y llevado a la práctica por todos quienes prestan servicios en la institución, puesto que indistintamente de los roles y cargos que ocupen en la organiza institucional, la ejecución del presente modelo de prevención del delito si bien reconoce y explicitará responsabilidades jerárquicas en su ejecución, exige e interpela la actuación de **todos los/las trabajadores en los distintos niveles organizativos bajo cualquier forma contractual, sean permanentes o transitorios y los voluntarios** a fin de garantizar que los y las niñas o adolescentes atendidos no sean víctima de eventuales delitos mientras se encuentran a nuestro cargo y de que los fondos públicos que se destinan para la protección y atención de éstos se utilicen con la probidad requerida.

II) OBJETIVOS

➤ A nivel de objetivo general el MPD se orienta a:

Se desprende del texto introductorio, que el presente modelo de prevención del delito en adelante MPD, tiene como objetivo general **proporcionar lineamientos institucionales y herramientas eficaces para la gestión de riesgos reales o posibles en materia de prevención de delitos contra NNA y uso de fondos públicos**; lineamiento y política institucional que atañe a la organización completa y a cada uno de sus trabajadores con independencia de su situación contractual; por ende no solo entrega herramientas para la prevención, sino que además asigna responsabilidades que deben traducirse en una cultura institucional de prevención y gestión oportuna de riesgos.

➤ A nivel de objetivos específicos, el MPD se orienta a:

1. Prevenir la ocurrencia de delitos que afecten la vida, la integridad física o psicológica, la indemnidad sexual, privacidad, de niños, niñas o adolescentes, bajo el cuidado o atendidos

por el estado o a través de privados que ejecuten alguna de las líneas de acción del servicio.

2. Prevenir la ocurrencia de delitos que afecten o comprometan el patrimonio del Estado, especialmente en materia de mal uso de recursos públicos provenientes de la subvención Estatal.
3. Instalar una cultura organizacional de compromiso y actuación orientada a la prevención de delitos contra NNA y uso de fondos públicos.
4. Gestionar de manera eficiente los riesgos reales o probables en las materias antes dichas, a través de la pesquisa sistemática de riesgos.

III) DELITOS QUE EL MODELO BUSCA PREVENIR

Para una mejor comprensión por parte de nuestros trabajadores en torno a los delitos que el presente modelo busca prevenir, a continuación, se exponen los principales grupos de delitos y sus tipificaciones centrales; lo cual, servirá de ilustración y guía a tener en cuenta para el control de riesgos a nivel institucional y a nivel por su puesto de todas las líneas programáticas vinculada a la atención de NNA y uso de recursos públicos de subvención estatal, a saber:

1.- Delitos contra la libertad y seguridad:

- Secuestro.
- Sustracción de menores.
- Tortura, otros tratos crueles inhumanos o degradantes.

2.- Contra la integridad sexual:

- Violación.
- Estupro.
- Violación sodomítica.
- Acciones distintas del acceso.
- Significación sexual.
- Producción material pornográfico.
- Promoción o facilitación de la prostitución.

3. Delitos contra las personas:

3.1) Delitos contra la vida, tales como:

- Homicidio
- Femicidio
- Auxilio al suicidio
- Cuasidelito de homicidio

3.2) Delitos contra la salud e integridad corporal:

- Maltrato a menores
- Trato degradante
- Trata de personas

4.- Delitos que afectan el correcto uso de recursos públicos:

- Malversación con caudales públicos
- Fraude al fisco

- Fraude de subvenciones

IV) ELEMENTOS CENTRALES DEL MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO (MPD)

2

Primer Elemento: *Nuestro modelo de prevención de delitos se enfocará en el diseño de actividades de control y herramientas de prevención para cubrir dos áreas:*

- El área de prevención de faltas o delitos que afecten la vida, integridad física y psicológica, la indemnidad sexual, la privacidad de los y las niñas/os y adolescentes atendidos en los distintos programas que ejecutamos como entidad coadyuvante del servicio de mejor niñez.
- El área de prevención de delitos de producto del mal uso de fondos públicos.

Segundo Elemento: *Nuestro modelo para garantizar y prevenir las áreas antes señaladas articulará los siguientes componentes:*

- COMPONENTE DE PREVENCIÓN: orientada a disminuir la probabilidad de ocurrencia de riesgos, colaborando a prevenir la comisión de incumplimiento del modelo.
- COMPONENTE DE DETECCIÓN: orientadas a detectar la ocurrencia real o potencial de hechos vinculados al incumplimiento del modelo.
- COMPONENTE DE RESPUESTA: orientada a corregir situaciones que son o podrían ser incumplimientos del modelo.
- COMPONENTE DE SUPERVISIÓN: orientada a monitorear y evaluar periódicamente la efectividad y necesidad de mejoras del modelo.

Tercer Elemento: *Nuestro modelo, establece para cada componente descrito precedentemente, algunas especificaciones operativas para hacer plausible la ejecución de este, su monitoreo, evaluación y mejora continua. De tal modo que el presente modelo articula en cada actividad, ya sea de prevención, detección respuesta o supervisión, los siguientes elementos operativo-metodológicos:*

- Actividades : Respecto a cada componente del MPD.
- Objetivos : Respecto a cada actividad comprometida del MPD.
- Productos esperados : Respecto al impacto esperado de cada actividad del MPD.
- Verificadores : Respecto a comprobar la ejecución de actividades del MPD.

Cuarto Elemento: *Nuestro modelo de prevención del delito, para efectos de su monitoreo, cuenta con dos matrices de control, una a nivel de control de actividades comprometidas por componente, y otra asociada al control de riesgos de delito, a saber:*

- MATRIZ DE CONTROL DE ACTIVIDADES DEL MPD, las cuales se encuentran contenidas y descritas en el presente documento en la sección operacionalización del modelo según sus componentes centrales, y que, como ya se indicará señala actividades, objetivos, productos y verificadores, lo cual además como se verá más abajo en el apartado supervisión, dicha matriz, será ejecutada semestralmente. *(Se profundiza en esta matriz en las páginas 33 a 34)*
- MATRIZ DE CONTROL DE RIESGOS DE DELITOS-del tipo contemplados en las leyes referenciadas en la introducción- lo que nos permitirá determinar de manera dinámica la introducción de las medidas preventivas que se requieran en los distintos niveles de actividad o procesos destinados a la atención de usuarios, así como en la administración de recursos financieros. *(Se profundiza en esta matriz en las páginas 21 a 27)*

Ambas matrices cuentan con un diseño en planilla Excel con fórmulas que facilitarán la ponderación de resultados para efectos de monitoreo, supervisión y la toma de decisiones oportunas orientadas a la mejora continua si correspondiese desde nuestra propia organización.

V) OPERACIONALIZACIÓN DEL MPD DE ACUERDO CON SUS COMPONENTES

3

➤ A) ACTIVIDADES PARA LA PREVENCIÓN DEL MPD:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PRODUCTO ESPERADO	VERIFICADOR
1. Establecer y socializar con el personal un código ético para el desempeño de funciones dentro de la organización.	Generar un marco valórico y conductual compartido por los miembros de la organización que regulen el actuar dentro de ésta.	La institución cuenta con un código ético compartido y socializado, lo que disminuye la probabilidad de ocurrencia de conductas que puedan constituir los delitos que el MPD busca prevenir.	Código ético institucional socializado.
2. Socializar y ejecutar un procedimiento estandarizado de reclutamiento y selección de personal.	Asegurar la idoneidad del personal que ingrese a la organización.	La institución ejecuta procedimientos estandarizados para reclutar y seleccionar personal cuando se requiere, lo que asegura estándares de idoneidad para el ejercicio de los distintos cargos, disminuyendo con ello la ocurrencia de delitos que el MPD busca prevenir.	Protocolo institucional de reclutamiento y selección de personal, ejecutado frente a nuevas contrataciones.
3. Socializar y ejecutar procedimientos para prevenir inhabilidades del personal.	Verificar de manera periódica que el personal se encuentre habilitado para trabajar con menores de edad.	La institución cuenta con mecanismos internos para prevenir inhabilidad de los miembros de la organización.	Protocolo de prevención de inhabilidades, socializado. Carpetas de personal con documentación vigente en torno a su idoneidad moral.
4. Realizar inducción y/o difusión del MPD a nuevas contrataciones.	Asegurar que, los miembros de la organización conozcan el MPD de la organización y orienten su actuar acorde a ello.	La institución cuenta dentro de sus procedimientos de inducción con la debida socialización del MPD para quienes vayan ingresando a ésta.	Protocolo de inducción en torno al MPD, ejecutado.
5. Capacitar anualmente al personal en torno a materias vinculadas a los delitos que el modelo busca prevenir.	Facilitar el conocimiento exhaustivo por parte del personal en relación con los delitos que el MPD busca prevenir.	La institución cuenta con un calendario de capacitación en materia de delitos y leyes asociados al MPD.	Certificados de participación o capacitación emitidos, programa capacitación, lista asistencia.

6. Mantener canales de información con usuarios y sus familias para la prevención del abuso y la promoción del autocuidado.	Proporcionar periódicamente información adecuada según edad, desarrollo e intelección de los usuarios niñas, niños y adolescentes y sus familias, en torno a prevención de abusos y autocuidado.	La Institución promueve el autocuidado y prevención de vulneraciones y/o delitos contra los NNA.	Instructivo de canales de información con usuarios, material de apoyo y registros de información.
7. Identificar y priorizar riesgos, con participación de actores claves de la organización.	Diagnosticar y focalizar participativamente con los miembros de la organización, en los riesgos de probabilidad de delitos asociados al MPD considerando el contexto organizacional y el tipo de programas ejecutados.	La institución cuenta con listado de riesgos probables dispuestos en una matriz de riesgos, el que es actualizado periódicamente.	Matriz de control de riesgos priorizados. Plan trianual de prevención del delito.
8. Mantener un encargado del MPD y un comité de prevención del delito.	Asegurar la adecuada implementación del MPD a nivel institucional.	La institución cuenta con un encargado para la ejecución del MPD y con una instancia de supervisión en torno al rol del encargado del MPD.	Registro del nombramiento vigente del encargado del MPPD y del comité de prevención. Actas y registros de trabajo.

➤ B) ACTIVIDADES PARA LA DETECCIÓN DEL MPD:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PRODUCTO ESPERADO	VERIFICADOR
1. Establecere implementar canales de comunicación y denuncia frente a hechos y/o riesgos de incumplimiento del MPD dentro de la organización y los programas que ejecuta.	Contar con mecanismos eficientes que favorezcan tanto la denuncia como los canales de comunicación internos dentro de la organización frente a la detección de hechos que el MPD busca resguardar.	La institución cuenta con canales de denuncia y comunicación internos, que considera tanto al usuario, la familia, la comunidad como a los propios miembros de la organización, asegurando el derecho a ejercer denuncias y que éstos sean comunicados y canalizados oportunamente.	Instructivo de canales de comunicación internos y definición de medios de denuncia para la detección de delitos, socializado.
2. Ejecutar controles preventivos para la detección de riesgos, cada cuatro meses. (por parte del encargado de prevención del delito)	Contar con un mecanismo sistemático de seguimiento y control de actividades comprometidas en el MPD.	La institución cuenta con mecanismos de seguimiento para la detección de delitos, riesgos, o su probabilidad contemplados en el MPD.	Registro de hallazgos y actualización de matriz de control de riesgos, si fuese pertinente.

3. Convocar comisión de ética frente a la detección o denuncia de riesgos, faltas o delitos.	Comisión de ética pondera, evalúa y toma decisiones para las gestiones que correspondan frente a la detección efectiva de riesgos reales o probables.	La institución cuenta con comisión de ética para la asesoría, valoración y toma de decisiones de cursos de acción ante la detección de faltas o delitos al MPD.	Actas de análisis de situaciones de riesgos delectados por parte de comisión de ética.
---	---	---	--

➤ C) ACTIVIDADES DE RESPUESTA DEL MPD:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PRODUCTO ESPERADO	VERIFICADOR
1. Ejecutar los procedimientos de actuación y denuncia cuando corresponda frente al incumplimiento del MPD.	<p>Contar con procedimientos claros y operativos de actuación organizacional frente a hechos de denuncia o que constituyan riesgo de incumplimiento del MPD.</p> <p>Dar respuesta institucional frente al incumplimiento del MPD.</p>	<p>La institución cuenta con lineamientos de actuación que aseguran una respuesta oportuna frente a eventuales denuncias asociadas al MPD.</p> <p>La institución genera actuación oportuna y pertinente frente conductas y procedimientos que contravengan el MPD.</p>	<p>Instructivo de actuación institucional frente a incumplimientos.</p> <p>Registro de incidencias asociado al MPD.</p> <p>Denuncias y otros similares según corresponda que respalden la actuación de la institución.</p>
2. Realizar Seguimiento a incumplimientos según corresponda.	Contar con insumos para la toma de decisiones finales.	La institución aplica criterios objetivos y además se ciñe a resoluciones judiciales en los casos que corresponda.	Actas internas, registros de seguimiento y resoluciones en casos que corresponda.
3. Revisar incumplimientos y gestionar respuestas eficientes que prevengan nuevos hechos, faltas o delitos.	Generar un contexto de aprendizaje continuo, mediante el análisis de incumplimientos que permita evitar nuevas incidencias en caso de que se detectara alguno.	La institución genera estrategias de mejora en caso de detectar incumplimientos.	Actas de análisis y acuerdos de mejora orientada a la prevención de nuevos delitos, en caso de detectarse alguno.

➤ D) ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN DEL MPD

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PRODUCTO ESPERADO	VERIFICADOR
1. Supervisar y evaluar semestralmente que las actividades que	Evaluar el cumplimiento efectivo de actividades consignadas en el presente MPD.	<p>La institución cumple con la operacionalización del MPD.</p> <p>La institución cuenta con insumos para la mejora</p>	Matriz de control de actividades del MPD aplicada.

2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN												
1						X						X
2				X				X				X
3												X

VII) DETALLE DE LAS ACTIVIDADES Y PROCEDIMIENTOS PARA CADA COMPONENTE DEL MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO (MPD)

7

De acuerdo con la operacionalización descrita precedentemente, a continuación, se ampliará procedimentalmente las implicancias de cada una de estas actividades, de acuerdo a cada componente en el que se circunscribe:

A) COMPONENTE DE PREVENCIÓN:

➤ 1. CODIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL

Considerando que nuestra **misión institucional** es “Favorecer procesos de integración social para los niños (as) y adolescentes y sus familias a través de una vinculación efectiva con los recursos que la sociedad les ofrece a sus habitantes; con un permanente apoyo coordinado con el intersector que permita , promover, proteger, restituir derechos, reparar el daño y favorecer la reinserción proactiva de niños (as) y jóvenes, en su entorno comunitario, ampliado la tarea hacia los adultos que se encuentran en las mismas condiciones de vulnerabilidad que muchos de los NNJ. Junto con supervisar el cuidado y protección de NNJ, resulta indispensable además la fiscalización del uso eficiente de recursos disponibles, a fin de mejorar la calidad de prestaciones”; y que nuestra **visión institucional** es “Continuar trabajando en la promoción, defensa y restitución de los derechos de los niños(as), jóvenes y adultos de nuestro país, implementando centros con metodologías innovadoras que brinden una oportunidad y herramientas para el pleno ejercicio de sus derechos de acuerdo a sus características personales, familiares, y de su comunidad”.

Lo anterior, nos impone la necesidad de otorgar un **marco común de conducta, mediante estándares éticos exigibles y esperables dentro del ejercicio de las funciones de todos los trabajadores** de la institución con independencia de la calidad contractual o jerárquica por cuanto nuestro quehacer demanda un estricto sentido de responsabilidad y ética al trabajar vinculados a la protección de niños, niñas y adolescentes y al constituirse nuestra institución en un organismo coadyuvante del Estado de Chile a través del Servicio de Mejor Niñez.

Tal es así, que **la institución cuenta con un código de éticacuyos destinatarios son todos los trabajadores** de la institución con independencia de la calidad contractual o jerárquica.

Dicho código, **forma parte de los procesos de inducción y socialización de nuevos trabajadores** con respecto de la política y normas institucionales y forma parte inherente al modelo de prevención del delito.

En este sentido, se hace exigible a nuestros trabajadores los siguientes **valores transversales** en el ejercicio de funciones, a saber:

Compromiso: Los funcionarios se identifican con la institución, sintiéndose involucrados e implicados en sus roles, actuando con responsabilidad y profesionalismo, desplegando al máximo

sus capacidades. Por su parte, la institución velará por el un reconocimiento de la labor realizada por funcionarios/as, entrega de oportunidades de desarrollo y resguardo de sus derechos.

Respeto: Realizar labores en un marco de cordialidad, igualdad, respeto y tolerancia, tanto entre los compañeros/as de trabajo, colaboradores, NNJ y familias, reconociendo su derechos y libertades. Se procurará el reconocimiento, aceptación, apreciación valoración de las cualidades y dignidades de las personas y en sus relaciones mutuas.

Responsabilidad: Actuar de forma comprometida, autónoma, correcta y consecuente con los elementos esenciales de la profesión, principios éticos y marco legal de la institución, c 8 do cabalmente con las obligaciones y compromisos, tomando decisiones y asumiendo las consecuencias de estas.

Trabajo en equipo: Trabajar de forma cooperativa con compañeros/as y colaboradores/a, contribuyendo al logro de objetivos mediante la conjugación de habilidades comunes, experiencias, conocimientos aportando un valor agregado al trabajo realizado. Se promoverán liderazgos compartidos, construir confianza y sentido de pertenencia.

Honestidad: Entablar relaciones laborales basadas en la confianza, rectitud, honradez y sinceridad, pensando y actuando en base a la dignidad y justicia.

Transparencia: Explicitar el rol de cada persona de la institución y las funciones que cumple, asegurando la disponibilidad y entrega de información clara y fiable en los tiempos establecidos ya sea el requerimiento sea interno o externo a la institución. Se debe procurar además no divulgar información reservada.

Probidad: Mantención de conducta honesta e integra, velando por el bien común sobre el particular, de modo tal que no utilizará ni el cargo ni recursos públicos para obtener beneficios o privilegios personales, y se asegurará la imparcialidad en el ejercicio de las funciones.

Así mismo, en el marco del código de ética de nuestra institución, se hace exigible a todo el personal, los siguientes **principios en el ejercicio de funciones:**

1.Respeto por los derechos de los niños, niñas y adolescentes: en el centro de la atención y el desempeño profesional, nuestros trabajadores, reconocerán a cada usuario como sujeto de derecho y asumen la obligación de respetarlos estos derechos y hacerlos respetar además conforme las situaciones que les afecten.

2. Respeto a la diversidad. Cada trabajador de la institución se compromete a tratar con igualdad a cualquier usuario y sus redes vinculadas, sin importar raza, etnia, nacionalidad, religión, género, opción política, orientación sexual, creencias, etc.

3. Políticas de confidencialidad de la información. Cada trabajador de la institución y programas tiene el deber de proteger los datos de los usuarios y sus redes vinculadas.

4. Garantizar la protección de niños, niñas y adolescentes: Cada trabajador asumiendo su responsabilidad para con los derechos de estos, tiene el deber de efectuar las denuncias que correspondan cuando ha tomado conocimiento o sospecha fundadamente que algún usuario haya, este, o pueda ser víctima de un delito que afecte cualquier ámbito de su vida y desarrollo. Para ello utilizará los canales de comunicación disponibles para informar oportunamente a la institución y que ésta pueda adoptar las medidas o cursos de acción que se requieran considerando el bien

superior del niño, niña o adolescente y la legalidad vigente en materia de derechos y protección de la infancia.

5. Participación, opinión y ejercicio de derechos: Los trabajadores especialmente aquellos destinados a la atención de niños, promoverán y no coartarán el derecho a participación, opinar, divergir o participar en espacios adecuados para el desarrollo de los usuarios además de promover el acceso a servicios de las redes intersectoriales para la canalización de sus necesidades.

6. Promoción del derecho a denunciar, efectuar reclamos y/o sugerencias: Nuestros trabajadores se comprometen a mantener informados a los usuarios y sus redes sobre los mecanismos para efectuar eventuales denuncias, reclamaciones o sugerencias, y permitirán el debido uso de los medios disponibles para la detección de los mismos.

9

7. Comunicar con responsabilidad. Ser cuidadoso con la información que se transmite dentro y fuera de la institución, sobre todo de manera escrita como email, mensajería instantánea o redes sociales, ya sea que atañe a la vida de los niños, niñas o adolescentes o que se refieran a la institución.

8. Políticas de atención basadas en el buen trato y la dignidad humana. Cada trabajador se compromete a seguir los lineamientos sobre cómo se deben conducir al interactuar con los usuarios, sus familias y redes vinculadas, siempre en el marco del respeto, la dignidad, la privacidad, el buen trato, la comprensión interpersonal, la autonomía progresiva, la inclusión, la no discriminación, entre otros.

9. Protección de los activos de la empresa. Es responsabilidad de los trabajadores cuidar de los activos financieros, físicos, electrónicos, intelectuales o digitales con que cuenta la institución para la atención de los usuarios.

10. Protección de los recursos fiscales que ingresan vía subvención estatal. La institución es responsable en el uso de recursos de subvención estatal, debiendo cada trabajador y administrador velar por el correcto uso de dichos recursos de acuerdo con las normativas que regulan el uso de fondos públicos.

Finalmente, se destaca que las acciones que **no serán toleradas bajo ningún motivo o circunstancia son las siguientes conductas:**

- Acoso, maltrato, humillación o abuso de poder hacia NNJ, familias y funcionarios/as, pudiendo ser este tanto físico como psicológico.
- Actos que atentan *contra* la libertad y la indemnidad sexuales de los NNJ.
- Acoso laboral, entendiéndose este como agresiones físicas, visuales, verbales y psicológicas, respecto de los funcionarios.
- Tráfico de influencias.
- Cualquier tipo de discriminación que transgreda el respeto y dignidad sin distinción de edad, genero, raza, o condición, creencia o religión, pensamiento político u orientación sexual.
- Uso incorrecto o falta de resguardo de la información reservada de los NNJ, sus familias y la institución.
- Uso de bienes materiales en provecho propio o de terceros.
- Descuido de activos financieros, físicos, electrónicos, intelectuales o digitales de la institución.

- Incumplir, interferir o entorpecer la realización de denuncias, reclamaciones o sugerencias, afectando con ello la garantía de los derechos de NNJ y sus familias.
- Coartar el derecho a opinar, divergir o participar en espacios adecuados para el desarrollo de los usuarios.

Se destaca, además, que nuestro **código de ética establece sanciones frente a su incumplimiento**, pues éstos originan una respuesta institucional, donde la severidad de las referidas sanciones está en función de la gravedad de las faltas cometidas, así como si derivan de acciones negligentes o dolosas. considerándose además una violación al código el no sancionar los incumplimientos al mismo.

En términos generales, la **respuesta institucional** conlleva en primera instancia dar **lugar al** debido análisis de la situación, garantizando el derecho a ser escuchado. Cabe destacar que **10** frente a la acreditación irrefutable de hechos que contravengan el código, y dependiente de la naturaleza de los hechos detectados, la institución podrá proceder de manera consistente y ajustada a los hechos y al derecho, a través de un amplio abanico de vías de afrontamiento o actuación, las cuales podrán ir desde amonestaciones verbales, escritas, constancias en inspección del trabajo, denuncias judiciales propiamente tales y desvinculaciones, entre las principales herramientas para afrontar eventuales faltas o delitos.

Así mismo, se hace presente que todo trabajador que observe o le fueran narrados hechos que constituyen faltas, delitos y conductas controversiales con el código ético que afecten a los usuarios y los fondos públicos, dispone de canales de denuncia -indicadas en el instructivo de canales de comunicación y denuncia- y cuanta con el derecho a solicitar la confidencialidad para comunicar hechos que pudiese detectar en el quehacer de sus labores como trabajador, constituyéndose en un deber para todo trabajador la comunicación de tales hechos.

Finalmente se destaca que dentro del marco que proporciona nuestro código ético, se establece la **posibilidad de introducir mejoras continuas** al mismo, por tanto, deberá entenderse que los estándares éticos contemplados en nuestro código y la respuesta institucional, son una herramienta que propicia una cultura organizacional basada en la calidad de la atención, el buen trato y la probidad en el uso de fondos públicos destinados a nuestros usuarios, y por tanto es una herramienta perfectible, que podrá en consecuencia ser revisada, ajustada de acuerdo a las necesidades institucionales, con miras a la mejora continua en materia de prevención del presente modelo.

➤ 2. PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

La institución cuenta con mecanismos y procedimientos estructurados y estandarizados, escritos e integrales para asegurar la idoneidad y probidad de los/las profesionales que se integren a nuestros programas, en el contexto de lo que denominamos procedimiento de reclutamiento y selección de personal. A continuación, se describe el circuito y objetivos de cada etapa:

PROCESO PRE-SELECCIÓN DE PERSONAL

VACANTE/REQUERIMIENTO DE PERSONAL. Objetivo: evaluar la pertinencia del requerimiento levantado por programa frente a la necesidad de cubrir un cargo.

VALIDACIÓN/CREACIÓN DEL PERFIL. Objetivo: Contar con un perfil de cargo actualizado para desarrollar un adecuado proceso de selección.

RECLUTAMIENTO. Objetivo: Recopilar un número lo suficientemente amplio de postulantes, como para realizar un adecuado proceso de selección.

PRESELECCIÓN DE CANDIDATOS/AS.Objetivo:Distinguir, entre el universo de postulantes reclutados, a aquel grupo de candidatos que presenten las condiciones básicas para participar en el proceso de selección propiamente tal, desde el punto de vista de los antecedentes preliminares que otorga esta etapa, a saber:

- Los Antecedentes curriculares, experiencia, formación
- Certificado de inhabilidades
- Certificado para fines especiales

RESPONSABLE: Departamento de Desarrollo y en coordinación con cada programa en particular.

PROCESO DE SELECCIÓN: ETAPA 1

EVALUACIÓN TÉCNICA.Objetivo:Evaluar presencialmente mediante técnicas protocolarizadas la trayectoria laboral de los candidatos y su nivel de competencias/conocimientos técnicos, a partir de lo cual se selecciona una Terna.

RESPONSABLE: director de cada programa en particular en coordinación con departamento de desarrollo.

PROCESO DE SELECCIÓN: ETAPA 2

EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS: Objetivo:valorar las competencias en tanto comportamientos y capacidades de gestión (habilidades blandas) para afrontar las funciones del cargo de cada preseleccionado en la terna, mediante evaluación psico laboral.

Esta evaluación es presencial e incluye, además del foco anterior señalado, la evaluación en torno a la responsabilidad y experiencia en trabajo con NNA y fondos públicos

RESPONSABLE: Departamento de desarrollo en coordinación con cada proyecto en particular.

PROCESO DE SELECCIÓN: ETAPA 3

VALORACIÓN Y DECISIÓN: Objetivo:Determinar y seleccionar a él/la candidato/a más idóneo para el cargo mediante evaluación psico laboral.

En esta etapa se tienen a la vista:

- El descriptor del perfil del cargo requerido
- Los puntajes obtenidos por el postulante en la evaluación técnica (datos sistematizados en un catastro de resultados para mayor objetividad)
- El informe psico laboral de los postulantes (datos sistematizados en un catastro de resultados para mayor objetividad)
- El certificado de inhabilidades de los postulantes
- El certificado para fines especiales de los postulantes
- La declaración de consumo de sustancias de los postulantes
- Los antecedentes recopilados producto de la retroalimentación obtenida mediante la verificación de antecedentes de trabajos previos o referencias laborales o académicas (al menos 1 verificación de manera reglamentaria será parte de los elementos decisivos) entre otros.

RESPONSABLE: Departamento de desarrollo en coordinación con la dirección de cada programa en particular.

PROCESO POS-SELECCIÓN DE PERSONAL

INDUCCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN (remitirse al protocolo de inducción institucional): **Objetivo:** facilitar la incorporación al cargo y funciones (aplicación de protocolo de inducción y acompañamiento) y realizar seguimiento (evaluación de desempeño y retroalimentación al tercer mes de incorporado) a fin de verificar si el profesional cumple las expectativas para las funciones y cargo asumido.

RESPONSABLE: director de cada proyecto en particular en comunicación si se requiere con departamento de desarrollo.

➤ 3. PREVENCIÓN DE INHABILIDADES:

La institución, en resguardo de nuestros usuarios y con el fin de entregar una atención de calidad y disminuir la probabilidad de incurrir en faltas o delitos que el MPD busca evitar, cuenta con procedimientos que le permiten prevenir inhabilidades para el trabajo con menores, a través de los siguientes mecanismos:

- ✓ VERIFICACIÓN
- ✓ CONTROL
- ✓ INDUCCIÓN-CAPACITACIÓN (en materia de inhabilidades)

Estos mecanismos o dispositivos internos se encuentran debidamente instalados en nuestra política de gestión de personal y a continuación se describen operativa y metodológicamente:

MECANISMOS DE VERIFICACIÓN, CONTROL, INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN PARA PREVENIR INHABILIDADES POR PARTE DEL PERSONAL EN EL TRABAJO CON NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA LA PREVENCIÓN DE INHABILIDADES	Dirigido a	Actividades y/o metodología	Resultado esperado	Verificadores
Mecanismos de verificación	Todo el personal sin distinción de cargos ni relación contractual	Todo personal incorporado a la institución contará con la verificación de antecedentes sensibles para la prevención de inhabilidades, antes de asumir funciones, tales como: <ul style="list-style-type: none"> - Certificado de inhabilidades. - Certificado de antecedentes para fines especiales - Declaración de consumo de sustancias. Estos antecedentes deberán quedar consignados en las respectivas carpetas de personal y forman parte del proceso de selección de personal.	Se espera en consecuencia que el personal que ingrese a la institución se encuentre habilitado para el trabajo con menores desde el punto de vista moral, verificable.	Certificado de inhabilidades, certificado de antecedentes para fines especiales y declaración de drogas, con 30 días de vigencia al momento de la selección de personal, adjunto en carpeta de personal.
Mecanismos de control	Todo el personal sin distinción de cargos ni relación contractual	Una vez que personal nuevo ha ingresado a la institución y fue calificado como habilitado para el trabajo con NNA, posteriormente, cada 6 meses se volverá a solicitar el certificado de inhabilidades, el certificado de antecedentes para fines especiales y declaración de drogas, a efectos de controlar que	Se espera en consecuencia que el personal que se mantiene trabajando en los distintos programas o dependencias de la institución	Certificado de inhabilidades, fines especiales y declaración de drogas actualizado cada 6 meses para todo el personal,

		<p>las condiciones de habilitación moral del personal se mantienen vigentes.</p> <p>Cabe hacer presente que toda vez que dichos documentos presenten indicador de inhabilidad, esto dará lugar a la inmediata desvinculación de dicho personal.</p> <p>Así mismo, si en el ejercicio de funciones se detectaran -por medio de nuestros canales de denuncia internos-conductas que constituyan un delito consumado o bien un riesgo de llegar a constituir delito por parte del personal en materias de idoneidad moral en el trabajo con NNA, se aplicará el protocolo de actuación institucional con todas las disposiciones que allí se contemplan para resguardar a los NNA, las que pueden ir desde la amonestación, la suspensión inmediata de funciones, la denuncia, el seguimiento de causas denunciadas y la desvinculación laboral; todo ello, dependiendo del tipo de hechos detectados o denunciados.</p>	<p>mantenga su idoneidad moral para trabajar con NNA. Pero así mismo, se espera que mediante estos mecanismos de control, la institución pueda actuar de inmediato en caso de detección de inhabilidades verificables.</p>	<p>adjunto en carpeta de personal.</p>
<p>Mecanismos de inducción</p>	<p>Todo el personal sin distinción de cargos ni relación contractual</p>	<p>Todo personal nuevo, será puesto en conocimiento de los requisitos que habilitan moralmente para permanecer desarrollando su trabajo en contexto de NNA y los mecanismos institucionales de verificación y control para prevenir dichas inhabilidades.</p> <p>Así mismo dichas inducciones abordarán las normas éticas esperables en el desempeño laboral y relacional con NNA y los elementos que pueden configurar una inhabilidad para continuar prestando servicios en la institución y aquellos que pueden dar lugar además a una denuncia propiamente tal.</p>	<p>En consecuencia, se espera que el personal, conozca:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los requisitos de habilitación para el trabajo con NNA. - El código ético institucional asociado a la idoneidad moral de los trabajadores. - Los canales de denuncia internos. - El protocolo de actuación institucional frente a hechos consumados y frente a 	<p>Actas de inducción firmada por los destinatarios, adjunto en carpeta de personal.</p> <p>Código ético firmado por los destinatarios, adjunto en carpeta de personal.</p>

			hechos que constituyen riesgo probable de conductas, faltas o delitos en contra de NNA.	
Mecanismos de capacitación	Todo el personal sin distinción de cargos ni relación contractual	Todo personal que opere en los programas participará de al menos una capacitación anual orientada a favorecer su conocimiento en torno al concepto de inhabilidades para el trabajo con NNA, además de temáticas relacionadas que pueden prevenir o evitar el riesgo de incurrir en éstas, especialmente en el contexto laboral-relacional con NNA.	Se espera en consecuencia que el personal no solo conozca la materia y cuente con herramientas para evitar exposición a eventuales riesgos de inhabilidad, sino que además se espera, que la institución no registre desvinculaciones por inhabilidad moral de sus trabajadores o no tenga que incurrir en denuncias por hechos probables o consumados en contexto laboral.	Registro de la jornada de capacitación interna, 14 en firma de los destinatarios, adjunto en las capetas de personal.

➤ 4. INDUCCIÓN Y DIFUSIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO

Dada la importancia del presente modelo de prevención del delito, la institución dispone de mecanismos para su transferencia, implementación y socialización dentro del contexto laboral, los cuales tienen como propósito, llegar a cada uno de los trabajadores y el conjunto de estos, de manera de alinear a nuestro personal con el presente modelo, el cual deberá entenderse como un componente inherente a nuestra política institucional.

A continuación, entonces se describen los principales mecanismos mediante los cuales se favorece de inducción y difusión del presente MPD:

1. El MPD forma parte de las ***temáticas de inducción*** respecto de las políticas y normas institucionales, por lo cual, todo nuevo miembro de la institución tomará conocimiento del mismo post reclutamiento y selección, preferentemente dentro de la primera semana tras su incorporación laboral y ***previo a tener contacto con NNA o acceso a fondos públicos***. El contenido de esta inducción aborda:

- ***Los objetivos y propósitos del MPD***
- ***Sus alcances a nivel del personal***
- ***El marco normativo que lo regula***

- **Los principales delitos que dan origen a la trasgresión del MPD**
- **La estructura organizacional que gira en torno al MPD**
- **Las actividades de prevención, detección, respuesta y supervisión del MPD**
- **Los distintos dispositivos tendientes a instalar una cultura favorable hacia la prevención del delito (protocolos, instructivos, códigos internos de conducta, etc.).**

Una vez haya concluido el proceso de inducción, será requisito que todo nuevo trabajador -previo a iniciar funciones- deberá firmar una **declaración de compromiso** de respeto por el cumplimiento de las normas institucionales y del modelo de prevención del delito (en los términos señalados en la resolución exenta N° 22).

2. De manera transversal, todos los trabajadores participaran anualmente en jornada de **actualización continua respecto del MPD**, lo que permitirá mantener alineado a los mismos en el transcurso de la ejecución de sus funciones, de especial importancia a los demás si se considera que nuestro MPD propone la posibilidad de incorporar mejoras continuas de manera anual, o cuando se requiera. Respecto a los contenidos de esta jornada, se contempla:

- **Retroalimentación del MPD desde el punto de vista de su implementación y resultados**
- **Incorporación de modificaciones o mejoras continuas**
- **Actualización de mecanismos, procedimientos o reafirmación del modelo en caso de no haber sufrido modificaciones que se hayan estimado necesarias.**
- **Responsabilidades institucionales y personales-profesionales respecto del MPD.**

3. Se contempla además que colaborará a su difusión el plan capacitación anual en materias asociadas al modelo (*el cual se describirá el tópico de capacitación descrito en las páginas 16 a 17*).

4. Así mismo, a través de la gestión de cada programa o línea programática, se ejecutarán acciones tendientes a mantener informados a los usuarios niños, niñas y adolescentes y sus familias respecto de los derechos que les asisten y los deberes de la institución que se materializan en el contexto de atención (lo cual será descrito en el tópico de canales de información para prevenir el abuso y promover el autocuidado e los usuarios). Esta actividad complementaria, resulta relevante, toda vez que el MPD requiere -entre otras cosas- que, para su pleno éxito, existan mecanismos operativos que faciliten que los NNA y sus familias puedan canalizar situaciones de vulneración de derechos que les puedan afectar.

Cabe destacar que la inducción y difusión del MPD a nivel de nuestros profesionales será de responsabilidad institucional a cargo del encargado del modelo, quien deberá establecer las coordinaciones y gestiones tanto a nivel macro institucional como a nivel micro de cada programa ejecutado, esto último porque se sobre entiende que los y las directoras de programas o proyectos cumplen un rol de apoyo directo en la implementación del presente modelo.

➤ 5. CAPACITACIÓN EN MATERIAS VINCULADAS AL MPD

Como se ha venido mencionando, la capacitación en materias vinculadas al MPD, cumple la función tanto de mantener alineado nuestros trabajadores con los fines del modelo como así mismo y en lo fundamental colabora a la prevención de delitos que desde nuestro personal pudiesen afectar a los niños, niñas y adolescentes como al uso de fondos públicos destinados para su debida atención. En este sentido, se cuenta con un plan anual de capacitación que se estructura de la siguiente manera:

A nivel de **responsabilidad**, el plan de capacitación anual es un instrumento de prevención ejecutado, coordinado y evaluado en su resultado por el encargado de prevención del delito (*rol del cual se hará mención en detalle más adelante en las páginas 19 a 20*).

Para su **materialización**, requiere contar con una visión global de las necesidades de prevención priorizadas a nivel organizacional de acuerdo con el diagnóstico actualizado de riesgos, toda vez que de este diagnóstico podrán emerger las temáticas que resulten pertinentes de ser profundizadas desde el punto de vista de los conocimientos y la prevención de riesgos de delitos.

Así mismo, su **ejecución** requiere planificación, coordinación logística, y articulación de los recursos necesarios para su materialización, por parte el encargado de prevención de delito, quien gestionará estos aspectos operativos con los encargados de la organización y los respectivos programas que la institución se encuentre ejecutando, a fin de favorecer la programación de la jornada, la asistencia, y los recursos necesarios para desarrollarla.

Se espera que **cada trabajador participe/asista en alguna jornada de capacitación dentro del primer año en que entró a trabajar a la institución.**

16

Dentro de sus **aspectos formales**, las jornadas de capacitación, exigen registro de asistencia, evidenciar los contenidos desarrollados o programa de capacitación propiamente tal, y una evaluación de la jornada por parte de sus asistentes a fin de obtener retroalimentación respecto de esta y las necesidades eventuales de mejora que deban considerarse para las subsiguientes jornadas de capacitación que se planifiquen a nivel institucional.

En cuanto a sus **contenidos**, el plan de capacitación podrá abordar desde una mirada preventiva y desde las necesidades institucionales detectadas, los siguientes ejes temáticos y contenidos:

1. **EJE TEMÁTICO 1: Modelo institucional de prevención del delito.**

CONTENIDOS POSIBLES:

- Descripción del Modelo de Prevención de Delitos y todos sus componentes.
- Forma de participación y responsabilidad de todos los actores en el Modelo de Prevención de Delitos.
- Obligación de denunciar, descripción y conocimiento del canal de denuncia.
- Consecuencias disciplinarias, así como legales (civiles, penales, administrativas) del incumplimiento de la normativa interna y externa en materia de delitos.
- Análisis de los delitos que pudieren afectar a niños, niñas o adolescentes sujetos de atención del colaborador y las situaciones de riesgo de comisión de los delitos contemplados precedentemente y formas de prevenirlas.
- Análisis de los delitos que pudieren significar mal uso de recursos públicos administrados por el organismo, y las situaciones de riesgo de comisión de los delitos contemplados precedentemente y formas de prevenirlas.

2. **EJE TEMÁTICO 2: Materias de prevención asociados al control y la disminución de la probabilidad de riesgos.**

CONTENIDOS POSIBLES:

- Las políticas asociadas a la prevención del abuso.
- Como mantener límites apropiados con los NNA.
- Como reconocer circunstancias que presentan un alto riesgo para que se den transgresiones de límites.
- Como reconocer y responder ante señales de alerta.
- Como responder ante situaciones de abuso y cómo denunciarlas.
- Como responder ante una develación de abuso.

- Características de NNA con mayor probabilidad de cometer actos de abuso sexual o de ser abusados.
- Aplicación de resolución exenta 155 anterior a la circular 5, del SNPE que aprueba el procedimiento ante hechos eventualmente constitutivos de delitos contra NNA que se encuentran atendidos en OCAs y sus modificaciones posteriores.
- Detección de necesidades de reparación o abordaje de 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 las herramientas de prevención de estos.

➤ 6. CANALES DE INFORMACIÓN PARA PREVENIR EL ABUSO Y PROMOVER EL AUTOCUIDADO EN LOS NNA

17

Dada la naturaleza de nuestro trabajo institucional como colaborador del servicio en la ejecución de políticas vinculadas a la niñez y adolescencia, y considerando además la relevancia de favorecer la prevención de riesgos que el presente MPD busca evitar, es que nuestra institución velará por que en el contexto de la atención de los niños, niñas, adolescentes y sus familias, éstos cuenten con información adecuada a su edad, desarrollo e intelección respecto de herramientas que contribuyan a la prevención del abuso de NNA y promuevan su autocuidado.

En este entendido, la institución asume como deber, la entrega periódica de información y promoción de herramientas para que tanto los niños, niñas o adolescentes incrementen factores protectores preventivos frente al abuso y su autocuidado y para que las familias a su vez fortalezcan sus herramientas o recursos personales para la protección de éstos en las materias acá tratadas.

En cuanto a los NNA, el objetivo de la información radica en: *Posicionar en los niños, niñas y adolescentes las principales normas del autocuidado para la prevención del abuso desde una perspectiva de derechos, incrementando sus factores protectores.*

En cuanto a las familias, el objetivo de la información radica en: *fomentar en estos, una actitud y habilidades de cuidado de sus hijos e hijas para prevenir abusos.*

De modo concreto, los canales de información operarán en contexto de atención y en las actividades propias que cada línea programática o programa desarrolla junto a su los NNA y sus familias, de tal modo que se incorpora dentro de la gestión de cada centro la instalación de canales de información preventivos hacia nuestros usuarios.

Respecto de los medios, métodos o estrategias a para cumplir este cometido, los programas deberán tener en consideración la heterogeneidad de la población objetivo en cuanto a edad, desarrollo, intelección, género, interculturalidad etc., todos lo cual debe orientar hacia la elección pertinente de métodos y estrategias de información de carácter periódico.

De modo genérico, los medios o canales de información podrán combinar a pertinencia de los criterios antes mencionados, los siguientes métodos o estrategias:

- Talleres con niños, niñas o adolescentes.
- Talleres con familia de niños, niñas o adolescentes.
- Entrevistas en contexto de atención individualizada.
- Charlas, conversatorios o similares.
- Medios audio visuales de apoyo educativo-preventivo.
- Campañas de promoción de derechos.

- Soportes de difusión de información preventiva tales como murales, trípticos, folletos, carteles etc.

Con independencia de la estrategia utilizada, se hace presente que las actividades de información que se realicen con NNA y Familias, contarán con un **verificador** vinculado en carpeta individual del caso a efectos de evidenciar su ejecución.

Respecto de los contenidos, estos pueden articular a pertinencia los siguientes:

- Límites y comportamientos aceptables en la organización de los empleados hacia ellos y entre ellos.
- Consecuencias si no se respetan las reglas sobre el trato con los demás usuarios.
- Qué hacer si alguien transgrede sus límites o no cumple las reglas respecto al trato con ellos.
- Qué hacer si sufren un abuso o maltrato.

Complementario a lo anterior, y como ya se ha venido exponiendo, la institución asume como obligatorio, que, en contexto de inducción, capacitación, los y las trabajadores de la institución con independencia de su relación contractual y jerárquica, serán informados periódicamente sobre estrategias para prevenir delitos contra NNA y por el mal uso de fondos públicos.

18

➤ 7. ENCARGADO DEL MODELO Y COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL DELITO

7.1 RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DEL DELITO (RPD):

La institución cuenta con un responsable de prevención del delito; cuyo cargo y función que es asumida por el director del Departamento de Desarrollo y Extensión Social de la institución, el cual fue nombrado por consenso por el directorio del organismo colaborador. Esta figura, es de carácter permanente, pero no exclusiva para dicho cargo, vale decir que el encargado del MPD puede ejercer otras funciones dentro de la institución, lo cual queda explicitado en su contrato laboral, así mismo se hace presente que su nombramiento o cambio depende del directorio de la OCA, no definiéndose plazos a priori que limiten el ejercicio de sus funciones en el tiempo, pero, ello será dependiente de su desempeño.

El **objetivo** asociado al cargo de responsable institucional del Modelo de prevención del delito (en adelante RPD) dice relación con la **implementación, gestión, supervisión y evaluación continua del presente MPD**; de tal manera que en conjunto con la administración, ejerce su cargo mediante la formulación de un plan de trabajo trianual (expresado en el presente modelo) que le permitirá la adopción e instalación de una cultura organizacional de prevención de delitos y velar por el cumplimiento del modelo. Para cumplir su cometido, el RPD tiene comunicación directa con el directorio y acceso a la revisión de todos los procesos de la institución, pudiendo recabar la información que requiera, y gozando de autonomía en el ejercicio de su rol, siendo deber de la institución proveer los recursos suficientes para cumplir con su objetivo.

En lo concerniente a sus **funciones específicas**, se encuentra:

- Analizar el desempeño del sistema de prevención y coordinar que las distintas áreas del organismo cumplan con los procedimientos y directrices de prevención de los delitos incluido en el MPD.
- Asegurar que se proporcione apoyo formativo a la organización (inducción, capacitación, difusión).
- Reportar su gestión a la alta administración sobre el estado del MPD y asuntos de su competencia y gestión como RPD. Además, deberá comunicarles inmediatamente cualquier denuncia que se realice ante la ocurrencia de un delito respecto del mal uso de fondos públicos o que adquiera connotación pública al interior de la organización.

- d) Coordinar con los encargados de cada proyecto de su respectivo organismo la reportabilidad y el análisis de aquellas situaciones que podrían activar el funcionamiento de la comisión de ética.
- e) Así mismo, a partir del diagnóstico y la matriz de riesgos, debe confeccionar un plan de prevención que contempla las acciones de prevención necesarias para enfrentar los riesgos detectados que detallan acciones, medios y responsables.
- f) En conjunto con la dirección ejecutiva o la gerencia del organismo deberá promover los alcances a la matriz de riesgo, al plan de prevención, y a los procedimientos y directrices que hagan operativo el MPD.
- g) Velar por el conocimiento y cumplimiento de los protocolos, políticas, procedimientos, directrices y lineamientos establecidos, como elementos de prevención de delitos, en el actuar diaria de los trabajadores y terceros involucrados en su actuación, como proveedores y otros actores esporádicos, así como también, velar por la constante revisión del sistema.
- h) Documentar y resguardar la evidencia relativa a sus actividades de prevención de delitos, adoptando e implementando procesos para gestionar información, reclamaciones y denuncias.
- i) En su función de monitoreo de la implementación efectiva del MPD, deberá realizar revisiones aleatorias y visitas, previamente notificadas y otras son previo aviso a cualquiera de los programas y centros del organismo.
- j) Es responsable de las medidas de resguardo y cuidado respecto de quienes formulen denuncias o reclamos a través de un canal de denuncias.
- k) Toda decisión que pueda generar un riesgo de un delito comprendido en el Art. 35 inciso tercero de la ley N° 21.032 debe ser visada por el RPD, ya sea que la adopte el directorio, el director ejecutivo o una instancia directiva.
- l) Debe resguardar el cumplimiento de las exigencias descritas por el lineamiento 2 de la resolución exenta 470, relativo al plan de inducciones y capacitaciones permanentes en materia de delitos contra NNA, así como respecto del correcto uso de fondos públicos.
- m) Debe construir un resumen ejecutivo del plan de prevención que será hará público en la web institucional y se difunda por varios medios.
- n) Debe velar por el adecuado registro de episodios críticos y complicados, mediante un sistema de información y documentación, elaborando un informe anual que entregará al comité de prevención del órgano directivo, y recopilar los informes de comprensión del proceso, velando porque se realicen en tiempo y forma. También deberá incorporar los, si parece necesario, en la revisión del modelo y de la matriz de riesgos.
- o) Debe configurar los procedimientos de administración y auditoria de los recursos financieros que permitan al organismo prevenir su utilización en los delitos contra el correcto uso de fondos públicos.
- p) Presentará sus reportes directamente al comité de prevención del delito u órgano directivo, con copia a la dirección ejecutiva.
- q) Impulsar y supervisar continuamente la implementación y eficacia del sistema y rendir cuenta sobre esto.
- r) Elaborar protocolos internos de denuncias respecto de los delitos que afecten el correcto uso de recursos públicos y verificar el correcto cumplimiento de la mencionada resolución N° 155, de 2022 del servicio nacional de protección especializada a la niñez y adolescencia y sus modificaciones.
- s) Elaborar protocolos que permitan instruir investigaciones en caso de ser necesario.
- t) Establecer en lo posible un catálogo de infracciones y sanciones, que sea conocidas y socializadas a todos los miembros de la organización por incumplimiento del MPD.

7.2 COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL DELITO (CPD)

El objetivo fundamental de esta comisión es verificar la correcta implementación del modelo, y contribuir a su instalación y gestión.

Se trata de una instancia u órgano, que se encuentra conformado por dos personas, una de ellas el quien ocupa el cargo de secretario general de la institución y el otro es quien ocupa el cargo de jefe de recursos humanos de la institución, los cuales fueron nombrados por consenso por parte del directorio de nuestra corporación.

Este comité, es de carácter permanente, pero no exclusiva para dicho cargo, vale decir que quienes integran la comisión de prevención del delito (en adelante CPD), pueden ejercer otras funciones dentro de la institución, así mismo se hace presente que su nombramiento o cambio depende del directorio de la OCA, no definiéndose plazos a priori que limiten el ejercicio de sus funciones en el tiempo.

Se hace presente que, en cualquier caso, las tareas o funciones que competen a este comité podrán ser asumidas por el directorio de la institución.

Respecto a las funciones vinculadas al comité de prevención del delito (CPD), se encuentran:

- a) Supervigilar las actuaciones del responsable de prevención del delito.
- b) Pedir cuenta de la ejecución del MPD
- c) Tomar decisiones respecto a resultados de investigaciones internas y sanciones a aplicar
- d) Ser partícipe de la instalación de protocolos de prevención al interior de la organización, entre otras.

20

➤ 8. DIAGNOSTICO PRIORIZADO DE RIESGOS Y MATRIZ DE CONTROL DE RIESGOS

8.1. DIAGNOSTICO DE RIESGOS y PLAN DE PREVENCIÓN

Para la correcta implementación del modelo de prevención de delito, la institución desarrolla de manera trianual un plan de trabajo centrado la gestión de riesgos, lo cual implica el levantamiento de diagnósticos, la priorización o focalización de riesgos para su gestión, colaborando en ello la aplicación de una matriz de riesgos que permiten la valoración de riesgos y que hace evidente la necesidad de impulsar acciones que permitan eliminar o disminuir los mismos como también facilita su posterior seguimiento y evaluación en el ámbito de la gestión de riesgos que la institución impulsará a propósito de su diagnóstico priorizado.

Se hace presente que el diagnóstico que la institución levantará y que permitirá focalizar los esfuerzos hacia la disminución o eliminación de riesgos, es de carácter transversal a los proyectos que ejecuta la institución, y tiene como finalidad identificar las debilidades como las fortalezas institucionales en materia de la prevención de riesgos que este modelo aborda.

En virtud de la dinámica propia de los riesgos, el diagnóstico podrá variar en el tiempo, razón por la cual, el plan de trabajo para su gestión es de carácter trianual, vale decir, es un diagnóstico que se realiza tres veces al año o lo que es igual cada cuatro meses. De la naturaleza de los riesgos, su gravedad, emergerán acciones correctivas, controles y evaluaciones en contexto de seguimiento para disminuir su impacto.

Cabe destacar que los riesgos pueden ser intrínsecos y extrínsecos, siendo los primeros directamente manejables, pero, los segundos podrían requerir acciones de contención de estos de manera interna o coordinación con otros actores de la comunidad, si esto último fuera posible.

Procedimentalmente, a partir del diagnóstico y aplicación de la matriz de riesgos -que como ya se dicho permite la valoración de los riesgos- se dará lugar a un plan de prevención (en adelante PDR), que será presentado a la administración de la institución y una vez aprobado, será difundido para su ejecución, monitoreo y evaluación por parte del encargado de prevención del delito (EPD).

Una cualidad importante del plan de prevención es que podrá ser ajustado conforme nuevos diagnósticos.

Respecto de procedimientos diagnósticos, éstos serán participativos, vale decir contarán con la colaboración directa de los equipos de trabajo en cuanto a la identificación de riesgos y valoración de los mismos, por lo cual el encargado de prevención de delito debe organizar, planificar y dirigir reuniones de trabajo sistemáticas con este fin, además de desplegar otras acciones complementarias como visitas a los centros, revisión de aplicación de protocolos, entre otros, de esta manera podrá fundamentar en base a un diagnóstico de riesgo actualizado el plan de trabajo preventivo.

8.2. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL INTERNO Y PRIORIZACIÓN DE RIESGOS

Para la realización del presente diagnóstico, nuestra institución utilizó una metodología participativa, que involucró la configuración de reuniones de trabajo con todos los equipos técnicos de los 5 proyectos que actualmente son ejecutados por el organismo colaborador y que corresponden a 4 PPF y 1 PIE; todos los cuales prestan servicios en modalidad ambulatoria.

Para este fin, cada proyecto con la participación de sus respectivos equipos desarrolló el ejercicio de analizar y proyectar la ocurrencia y/o la posible ocurrencia de faltas o delitos por parte de los y las trabajadoras de cada centro en materia de NNA y uso de fondos públicos, debiendo al mismo tiempo, ir especificando áreas o categorías de delitos posibles, desagregando tipo de faltas, delitos o situaciones que puedan subsumirse en dichas categorías, además de cualificar las mismas dentro de una escala de probabilidad de ocurrencia del 1 al 5, la cual utilizó como categorías, las siguientes:

1. Muy baja
2. Baja
3. Media
4. Alta
5. Muy alta.

Así mismo, posteriormente se analizaron los insumos que cada proyecto levantó y se profundizó en algunos aspectos, además de fundamentar las valoraciones con que cada categoría de delitos (en atención a sus escenarios posibles) fue ponderado.

A partir de esto, se aplicaron y consensuaron las valoraciones siguientes en términos de su impacto en términos del daño asociado a partir de la probabilidad de ocurrencia evidenciada, de tal manera que para efectos de impacto se utilizó la escala siguiente:

1. Muy bajo impacto
2. Bajo impacto
3. Mediano impacto
4. Alto impacto
5. Muy alto impacto

Con estos resultados, fue posible calcular el riesgo inherente, el cual -como se verá en el diseño de nuestra matriz en el siguiente punto del presente documento-, dicho riesgo inherente que se traduce en un puntaje se encuentra asociado a una tipología de riesgo y dicha tipología a una indicación técnica que fundamentará el plan de acción.

En este contexto, fue posible observar tendencias, consensos y matices poco significativos entre proyectos.

Al respecto, en materia de tendencias y consensos mediante el procedimiento diagnóstico, se levantan las siguientes grandes categorías:

I) *Ámbito de delitos directamente relacionados a los niños, niñas y adolescentes:*

- Delitos contra la indemnidad sexual de los NNA.
- Delitos contra la integridad física y psicológica de los NNA.
- Delitos contra la vida de los NNA.
- Delitos contra la propiedad de los NNA.
- Delitos asociados a la negligencia, descuido o privacidad de los NNA.

II) *Ámbito de delitos directamente relacionados con el uso de recursos públicos:*

- Delitos asociados al uso de bienes muebles.
- Delitos asociados al uso de caja chica.
- Delitos asociados al uso de movilización.
- Delitos asociados al uso de insumos básicos.

Al analizar las categorías y las distintas situaciones que pueden presentarse en cada una de ellas, se tiene que en un 56% refieren a faltas delitos o situaciones de riesgo de muy baja probabilidad de ocurrencia, a lo que le sigue un conjunto de acciones, faltas o delitos de baja probabilidad representativo del 22% del total y finalmente otro 22% cuya probabilidad de ocurrencia se ubica en la categoría media. Se hace presente entonces que en el actual diagnóstico realizado con participación de los y las trabajadoras de cada proyecto de protección, no se proyectan -por el momento- valoraciones de riesgos vinculadas las categorías de alta o muy alta probabilidad de ocurrencia.

Lo anterior se debe a que -de acuerdo con nuestro análisis de factores protectores que mediatizan los resultados- a que, habría 4 factores claves o protectores que a nivel institucional han venido evitando la ocurrencia de faltas, delitos o situaciones de riesgo por parte de los/las trabajadores y que además hacen prever baja su probabilidad presente o futura, a saber:

- ✓ Primero; la institución en la línea de proyectos de protección ambulatorios que actualmente ejecuta no ha presentado incidencias vinculadas a delitos por parte de trabajadores en contra de usuarios, como tampoco ha presentado deficiencias en la administración financiera. Esto posiblemente se vea favorecido por la administración centralizada de los proyectos, lo que permite el control externo a nivel de personal y en el uso de recursos, equipamiento e infraestructura (existencia de inducciones, instructivos, inventarios, supervisiones y revisiones de la administración centralizada respecto de cada proyecto).
- ✓ Segundo; la institución cuenta con procedimientos estandarizados para el reclutamiento, selección e inducción de trabajadores, lo que nos ha permitido incrementar los parámetros de idoneidad del personal que se incorpora a cada proyecto. Esta situación incide positivamente en la baja percepción de ocurrencia de posibles delitos por falta de idoneidad, lo que además se corrobora con la ausencia de denuncias al respecto.
- ✓ Tercero, la cualidad y uso de los espacios de infraestructura de cada proyecto, se estima que disminuye la probabilidad de ocurrencia de situaciones o eventos nocivos contra los niños, niñas o adolescentes atendidos.
- ✓ Y cuarto, se aprecia favorablemente la existencia de protocolos de manejo ante situaciones críticas, por cuanto éstos tienden a disminuir la probabilidad de ocurrencia de que por mal manejo de situaciones se cruce el límite hacia la configuración de eventuales delitos por parte del personal.

Las razones antes mencionadas, se vinculan en consecuencia a la baja percepción en la probabilidad de ocurrencia de delitos o faltas por parte de nuestros trabajadores, a lo que se suma que efectivamente no se han registrado tales hechos en los proyectos ejecutados por el organismo colaborador, siendo consistente con ello las supervisiones del servicio.

Ahora bien, independiente de lo anterior, como se menciona más arriba, el presente diagnóstico, logra visualizar áreas sensibles -aunque en muy baja, baja o media probabilidad de ocurrencia- y que ameritan de todas formas el seguimiento y el perfeccionamiento de medios que nos garanticen o nos sigan garantizando la no ocurrencia de estos por parte de nuestro personal.

Es así entonces que, para efectos de un mejor control y la mejora continua en nuestros procedimientos es posible para la Asociación Cristiana de Jóvenes de Valparaíso, configurar una matriz de control, la cual será monitoreada, supervisada, valorada y modificada si es necesario, a efectos de cumplir con el MPD y los estándares de calidad asociados a la atención de niños, niñas y adolescentes y aquellos que regulan el uso de fondos públicos; cuestiones que de acuerdo con nuestro diagnóstico de riesgos se enfocará a las siguientes áreas de delito y falta:

ÁREAS QUE DE ACUERDO CON EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL SERÁN GESTIONADAS-SUPERVISADAS-EVALUADAS EN CONTEXTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MPD		
I) Probabilidad de delitos y/faltas del personal en contra de niños, niñas o adolescentes		
Categoría	Posibles escenarios	Probabilidad de ocurrencia
Delitos o faltas contra la indemnidad sexual de los NNA	Delito de violación impropia Delito de violación propia Violación con homicidio Robo con violación Secuestro con violación Sustracción de menores con violación Abuso sexual agravado o calificado Abuso sexual propio o directo (de mayor de 14 años) Abuso sexual propio o directo (de menor de 14 años) Abuso sexual impropio o directo o exposición de menores a actos de significación sexual, incluyendo el child grooming. Producción de material pornográfico Tráfico o difusión de material pornográfico Adquisición o almacenamiento de material pornográfico. Estupro Sodomía Favorecimiento de la prostitución infantil Obtención de servicios sexuales de menores de edad o favorecimiento impropio. Trata de personas menores de edad con fines de prostitución.	Muy baja
Delitos o faltas contra la integridad física y psicológica de los NNA	Denostación Amenazas Discriminación: etnia, orientación sexual, género, religión, cultural, socio económico, político, discapacidad, clase social, etc. Agresión verbal Acoso virtual, físico Maltrato físico Maltrato psicológico No validar relatos proporcionados por NNA No realizar las denuncias correspondientes en casos de vulneración de derechos. Realizar comentarios denigrantes Acusar de robo a los NNA Revictimizar a las víctimas de ASI	Baja
Delitos o faltas contra la vida de los NNA	Homicidio Infanticidio No realizar acciones de protección ante ideación suicida de los NNA Promover el suicidio o la ingesta de sustancias tóxicas. No efectuar denuncias correspondientes en casos de riesgo vital	Muy baja
Delitos o faltas contra la propiedad de los NNA	Robo y/ extravío de bienes de NNA Requisar implementos de propiedad de los NNA y no devolverlos. En contexto de visita domiciliaria, ingreso del profesional a lugar no habitado o ingreso a morada sin consentimiento del propietario o adulto responsable.	Muy baja

Delitos o faltas asociados a la negligencia, descuido y la privacidad de los NNA	<p>Negligencia leve en los cuidados de los NNA en sesión</p> <p>Saltarse procedimientos de contención frente a desregulación emocional u otra.</p> <p>No realizar derivaciones correspondientes en casos de conductas autolesivas e ideación suicida.</p> <p>No tener los conocimientos básicos de primeros auxilios.</p> <p>No realizar denuncias ante eventos de vulneración de derechos constitutivas de delito</p> <p>Accidente por la falta de -Mantenimiento y/o descuido de parte del personal e infraestructura</p> <p>Presentarse al contexto laboral bajo el efecto del alcohol y/o estupefacientes ilegales/legales.</p> <p>Incumplimiento protocolo sanitario</p> <p>Sugerir medicación a NNA sin estar autorizado</p> <p>No activar protocolos frente a riesgo vital, descompensación entre otras.</p> <p>Incumplimiento de informar algún tratamiento de salud mental o consumo de psicofármacos.</p> <p>Omisión de información actual del NNA y grupo familiar.</p> <p>No respetar confidencialidad si la situación lo amerita</p> <p>Descuido en el tratamiento de información en carpetas</p> <p>Traspaso de antecedentes a terceros no autorizados.</p>	Medio
II) Probabilidad de delitos y/o faltas vinculadas a uso inadecuado de recursos públicos de subvención estatal.		
Categoría	Posibles escenarios	Probabilidad de ocurrencia
Delitos o faltas asociados al uso de bienes muebles	<p>Llevarse muebles para los domicilios de los funcionarios.</p> <p>Utilizar las oficinas para uso personal</p> <p>Maltratar equipamiento</p>	Muy baja
Delitos o faltas asociados al uso de recursos de Caja chica	<p>Sustracción de la caja chica</p> <p>Utilización de boletas falsas</p> <p>No tener claridad de la rendición</p>	Muy baja
Delitos o faltas asociados al uso de recursos para movilización	<p>Falsear movilización por parte del personal</p> <p>Inflar montos de la movilización</p>	Baja
Delitos o faltas asociados al uso de Insumos básicos	Robo de los insumos (tintas, hojas, material de limpieza, etc.)	Media

8.3. MATRIZ DE RIESGOS

Para poder valorar y priorizar riesgos, y poder en base a ello diseñar un plan preventivo, la institución cuenta con una matriz de riesgos, elaborada con herramientas de Excel que facilitara supervisión-seguimiento-evaluación posterior de los riesgos pesquisados en el diagnóstico. La matriz de riesgos contempla en sí mismo un ordenamiento metodológico orientado al diagnóstico de riesgos y su utilización se basa en la operacionalización ordenada de las siguientes nomenclaturas:

1. **CATEGORÍA DE DELITOS:** constituyen el foco de pesquisa, respecto del cual se levanta un diagnóstico de riesgos en un determinado momento bajo con concepto de “escenarios posibles” de acuerdo con la realidad de los programas que ejecuta la institución, a partir delo cual, puedenvislumbrarse distintos riesgos ya sea a nivel de faltas o delitos propiamente tal, los cuales serán evidenciados en el siguiente punto de la matriz.
2. **POSIBLES ESCENARIOS DE RIESGOS QUE INCLUYEN FALTAS Y DELITOS:** en esta dimensión de análisis, se incorpora una visión general y particular del estado de los programas ejecutados y la institución, dando lugar a evidenciar de acuerdo con nuestra realidad, los distintos escenarios que a nivel de fata o delito pudiesen tener lugar en nuestra práctica. Estos elementos amplios y diversos emergen desde cada categorización de delitos, los que luego darán lugar al análisis de sus causas y valoración en términos de su probabilidad de ocurrencia.
3. **CAUSAS:** en esta dimensión, el análisis institucional nos permite identificar dentro de los posibles escenarios de riesgos probable, las causas probables de ello, y de esta manera

nos permitirá hacer más visible el foco- problema en caso de requerirse una gestión de riesgos en contexto de un plan de acción preventivo o correctivo.

- VALORACIÓN DE LA PROBABILIDAD DE OCURRENCIA:** esta dimensión de análisis conlleva la valoración de los riesgos o posibles escenarios descritos anteriormente, implicando una evaluación en términos de su probabilidad de ocurrencia, mediante la combinación de 5 categorías de valoración de riesgos probables:(1) probabilidad muy baja, (2) probabilidad baja, (3) probabilidad media, (4) probabilidad alta, (5) probabilidad muy alta.

Para una mejor comprensión, a continuación, se ofrece una visualización de la dimensión “VALORACIÓN DE LA PROBABILIDAD DE OCURRENCIA”:

VALORACIÓN DE LA PROBABILIDAD DE OCURRENCIA	ESCALA DE PONDERACIÓN
Probabilidad muy baja	1
Probabilidad baja	2
Probabilidad media	3
Probabilidad alta	4
Probabilidad muy alta	5

- VALORACIÓN DE IMPACTO:** esta categoría busca dimensionar y valorar el efecto nocivo que los riesgos identificados pueden tener en la consecución de objetivos del MIPV. Por tal motivo, se utiliza una escala de valoración de impacto consistente con la columna 25 de valoración de la probabilidad de ocurrencia. De tal manera que el nivel de impacto sea ponderado con un valor que posteriormente permita obtener la valoración del riesgo inherente.

A continuación, entonces la “ESCALA DE VALORACIÓN DE IMPACTO” para ponderar el nivel de efectos-perjuicio asociados a la probabilidad de ocurrencia de los riesgos identificados en la matriz y que forman parte del diagnóstico:

VALORACIÓN DE IMPACTO	ESCALA DE PONDERACIÓN
Muy bajo impacto	1
Bajo impacto	2
Mediano impacto	3
Alto impacto	4
Muy alto impacto	5

- PONDERACIÓN DEL RIESGO INHERENTE:** el riesgo inherente, es un cálculo matemático que se realiza automáticamente en la planilla Excel, y que pondera dos variables: la valoración de la probabilidad de ocurrencia con la valoración de impacto. El resultado obtenido emerge de la multiplicación entre la ponderación otorgada a cada una de estas variables.

Es importante mencionar que cada una de estas valoraciones conllevan una escala de ponderación asociada a un color que hace más ilustrativo la urgencia de su abordaje, además de estar asociada a una **INDICACIÓN TÉCNICA ESTANDARIZADA** que fundamenta la naturaleza de las acciones a seguir y sus controles, vale decir que fundamenta su inclusión y forma de abordaje en el plan de acción preventivo.

RESULTADOS RIESGO INHERENTE	TIPOLOGÍA DEL RIESGO ASOCIADO	INDICACIÓN TÉCNICA PARA PLAN DE ACCIÓN
1	Riesgo marginal	MANTENER SEGUIMIENTO HABITUAL
2 – 4	Riesgo latente	OBSERVAR NECESIDAD DE AJUSTES, SI REQUIERE
5 - 9	Riesgo apreciable	IMPLEMENTAR CORRECCIONES DE

		PROCESO	
10 – 16	Riesgo importante	IMPLEMENTAR URGENTES	CORRECCIONES
20-25	Riesgo muy grave	IMPLEMENTAR INMEDIATAS	CORRECCIONES

Estas ponderaciones, colores, nomenclaturas, tipologías e indicaciones técnicas asociadas a la matriz de riesgos contribuyen a encender las alarmas cuando los riesgos inherentes comienzan a elevarse, situación que debe verse reflejado en el plan de acción preventivo o correctivo que de ello se derive por parte de la institución y en las posteriores acciones de control, seguimiento y evaluación que son consustanciales al abordaje o gestión de riesgos.

Para una mejor comprensión, diremos que:

- Cuando el riesgo inherente se situó en 1, la institución puede mantener su seguimiento preventivo habitual, ya que el riesgo está asociado a una muy baja probabilidad de ocurrencia se trata de un **riesgo marginal**, por lo que se requieren controles preventivos habituales.
 - Frente a riesgo inherente en un tramo 2 a 4, que está asociado a una probabilidad baja de ocurrencia, se deberá observar la necesidad de impulsar ajustes si se requieren, puesto que se trata de un **riesgo latente** que si bien no se ha manifestado podría requerir ajustes preventivos, requiriendo controles según necesidad detectada.
 - Si el riesgo inherente se posiciona en valores de 5 a 9 puntos, esto está asociado a una probabilidad media de ocurrencia del riesgo, por lo que la indicación técnica señala que la institución deberá implementar correcciones de proceso, ya que se trata de un **riesgo apreciable**, aunque de impacto medio, lo que conlleva que el plan preventivo incorpore controles tanto directivos como preventivos, los que pueden desarrollarse de manera más holgada en el tiempo dado el impacto medio que aquello involucra.
 - Cuando el riesgo inherente se sitúa entre un rango de 10 a 16, ponderación asociada a una probabilidad de ocurrencia alta, lo que equivale a considerar que se trata de un **riesgo importante**, la institución debe considerar que las acciones en el plan preventivo son de carácter urgente, vale decir que podría generar controles directivos sobre el riesgo en el plazo de 2 a 5 días, si el análisis de riesgo así los avala o fundamenta.
 - Finalmente, cuando la valoración del riesgo inherente esta entre 20 a 25 puntos, situación que está asociada en nuestra escala a una probabilidad muy alta de que ocurra, lo que es igual a considerarlo como un **riesgo muy grave**. En estos casos la institución debe implementar acciones correctivas inmediatas (dentro de 24 horas en lo posible) pues se trataría de una situación crítica en cuanto a su posibilidad de ocurrencia, en cuanto a su riesgo y en cuanto a su impacto o daño. El plan preventivo, por tanto, implica acciones inmediatas que luego podrán complementarse con acciones de proceso y controles directivos.
7. **REQUERIMIENTOS DE GESTIÓN Y CONTROL (INDICACIÓN TÉCNICA):** en esta categoría, la matriz de riesgo asocia un color específico a cada indicación técnica de gestión en función del puntaje asociado a riesgo inherente, lo que proporciona mayor coherencia en términos de los requerimientos de gestión que deberán desarrollarse, indicándonos en consecuencia la urgencia requerida a nivel de gestión y la envergadura de las acciones y controles en materia de riesgos.
8. **FECHA PROXIMO CONTROL:** la matriz de control, a propósito de implicar acciones de supervisión-seguimiento y evaluación de riesgos, conlleva la fijación de fechas en las que

la institución nuevamente volverá a ponderar dichos riesgos, a efectos de visibilizar los cambios esperados en el diagnóstico inicial y sucesivos que se realicen.

9. **NUEVA VALORACIÓN O CONTROL:** esta dimensión cobra sentido a propósito de lo anterior, puesto que, en cumplimiento a las fechas de nuevos controles, emergerán en consecuencia nuevas valoraciones de riesgos en el contexto del control sistemático que la institución realizará de los mismos.
10. **NUEVOS REQUERIMIENTOS:** dado que, tras cada nueva valoración o control de riesgos, puede evidenciarse la superación de estos, se debe tener presente que también podrán evidenciarse la emergencia de otros requerimientos a propositivo de las nuevas valoraciones sistemáticas que se realicen en torno a éstos, por tanto, todo este ciclo irá dando lugar a los diferentes planes de acción que la institución requiera gestionar, en orden a prevenir los riesgos que el presente modelo aborda.

Finalmente hay que destacar que, se deduce que todo el ciclo metodológico asociado al diagnóstico y valoración de riesgos para la acción sobre éstos es sistemático, secuencial, circular y continuo en el tiempo, donde cada elemento hace emerger al otro y así sucesivamente.

Se hace presente, que existe una coherencia entre valoración de la probabilidad de ocurrencia + valoración de impacto + riesgo inherente, todo lo cual cristaliza en una respectiva indicación técnica que orientará la naturaleza de las gestiones que se deriven y los planes de acción que se elaboren para su abordaje.

A continuación, nuestra matriz de riesgos, con los elementos acá descritos en formato Excel:

MATRIZ DE CONTROL DE RIESGOS DEL MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO- ACJ VALPARAISO

<i>Fecha aplicación</i>	<i>05.09.22</i>	<i>Responsable</i>	<i>EPD</i>	<i>Institución</i>	<i>ACJ Valparaiso</i>
-------------------------	-----------------	--------------------	------------	--------------------	-----------------------

PROBABILIDAD DE FALTAS Y DELITOS DEL PERSONAL CONTRA NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES.		CONTROL-EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS								
CATEGORIAS PARA NNA	Posibles escenarios de riesgo (faltas o delitos propiamente tales)	Causas	Probabilidad de ocurrencia	Valoración de impacto	Ponderación del riesgo inherente	Tipología del riesgo	Indicación técnica según su riesgo inherente	Fecha próximo control	Nueva valoración del riesgo	Nuevos requerimientos plan de acción
Delitos contra la indemnidad sexual de los NNA	Delito de violación impropia, Delito de violación propia, Violación con homicidio, Robo con violación, Secuestro con violación, Sustracción de menores con violación, Abuso sexual agravado o calificado, Abuso sexual propio o directo (de mayor de 14 años), Abuso sexual propio o directo (de menor de 14 años), Abuso sexual impropio o directo o exposición de menores a actos de significación sexual, incluyendo el child grooming, Producción de material pornográfico, Tráfico o difusión de material pornográfico, Adquisición o almacenamiento de material pornográfico.	que no haya control de inhabilidades, que no se realice una selección idónea, que no se realice	1	1	1	marginal	MANTENER SEGUIMIENTO HABITUAL			
Delitos contra la integridad física y psicológica de los NNA	Denostación, Amenazas, Discriminación: etnia, orientación sexual, género, religión, cultural, socio económico, político, discapacidad, clase social, etc, Agresión verbal, Acoso virtual, físico, Maltrato físico, Maltrato psicológico, No validar relatos proporcionados por NNA, No realizar las denuncias correspondientes en casos de vulneración de derechos, Realizar comentarios denigrantes, Acusar de robo a los NNA, Revictimizar a las víctimas de delito.	que no se realice selección idónea, inducción, seguimiento desempeño, que	2	2	4	latente	OBSERVAR NECESIDAD DE AJUSTES SI REQUIERE			
Delitos contra la vida de los NNA	Homicidio, Infanticidio, No realizaciones de protección ante ideación suicida de los NNA, Promover el suicidio o la ingesta de sustancias tóxicas, No efectuar denuncias correspondientes en casos de riesgo vital.	que no se realice un proceso de selección integral para incorporación de personal	1	1	1	marginal	MANTENER SEGUIMIENTO HABITUAL			
Delitos contra la propiedad de los NNA	Robo y extravío de bienes de NNA, Requisar implementos de propiedad de los NNA y no devolverlos. En contexto de visita domiciliaria, ingreso del profesional a lugar no habitado o ingreso a morada sin consentimiento del propietario o adulto responsable.	que no existan códigos de procedimientos claros al interior del equipos	1	1	1	marginal	MANTENER SEGUIMIENTO HABITUAL			
Delitos asociados a la negligencia, descuido y la privacidad de los NNA	Negligencia leve en los cuidados de los NNA en sesión, Saltarse procedimientos de contención frente a desregulación emocional u otra, No realizar derivaciones correspondientes en casos de conductas autolésivas e ideación suicida, No tener los conocimientos básicos de primeros auxilios, No realizar denuncias ante eventos de vulneración de derechos constitutivos de delito, Accidente por la falta de -Mantenimiento y/o desquipo de parte del personal de infraestructura, Resaca al contacto laboral bajo el efecto del alcohol o estupefacientes ilegales/ilegales.	que no exista procesos de inducción, capacitación y acompañamiento para nuevas contrataciones, que no existan	3	3	9	apreciable	IMPLEMENTAR CORRECCIONES DE PROCESO			

PROBABILIDAD DE DELITOS ASOCIADOS A USO INADECUADO DE RECURSOS PÚBLICOS DE SUBVENCIÓN		CONTROL-EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS								
CATEGORIAS PARA USO FONDOS PÚBLICOS	Posibles escenarios de riesgo (faltas o delitos propiamente tales)	Causas	Probabilidad de ocurrencia del riesgo	Valoración de impacto del riesgo	Ponderación del riesgo inherente	Tipología del riesgo	Indicación técnica según su riesgo inherente	Fecha próximo control	Nueva valoración del riesgo	Nuevos requerimientos en contexto de plan de acción
Delitos o faltas asociados al uso de bienes muebles	Llevarse muebles para los domicilios de los funcionarios, Utilizar las oficinas para uso personal, Maltratar equipamiento.	que no existan procedimientos socializados con Iso equipos, que no	1	1	1	marginal	MANTENER SEGUIMIENTO HABITUAL			
Delitos o faltas asociados al uso de recursos de Caja chica	Sustracción de la caja chica, Utilización de boletas falsas, No tener claridad de la rendición.	que no se realicen procesos de selección idóneos, que no se realicen inducciones y capacitaciones en materias de	1	1	1	marginal	MANTENER SEGUIMIENTO HABITUAL			
Delitos o faltas asociados al uso de recursos para movilización	Falsar movilización por parte del personal, Inflar montos de la movilización.	que no se realicen procesos de selección idóneos, que no se realicen inducciones y capacitaciones en materias de	2	2	4	latente	OBSERVAR NECESIDAD DE AJUSTES SI REQUIERE			
Delitos o faltas asociados al uso de Insumos básicos	Robo de los insumos (tintas, hojas, material de limpieza, etc.)	que no se realicen procesos de selección idóneos, que no se realicen inducciones y capacitaciones en materias de	3	3	9	apreciable	IMPLEMENTAR CORRECCIONES DE PROCESO			

NOMENCLATURAS DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS SEGÚN PROBABILIDAD-IMPACTO Y RIESGO INHERENTE DE FALTAS Y DELITOS						
Probabilidad de ocurrencia del riesgo	Valor	Valoración del impacto del riesgo	Valor	Ponderación Riesgo Inherente	Tipología del riesgo	Indicación técnica
PROBABILIDAD MUY BAJO	1	MUY BAJO	1	1 punto	Riesgo marginal	MANTENER SEGUIMIENTO HABITUAL
PROBABILIDAD BAJA	2	BAJO	2	2-4 puntos	Riesgo latente	OBSERVAR NECESIDAD DE AJUSTES SI REQUIERE
PROBABILIDAD MEDIA	3	MEDIO	3	5-9 puntos	Riesgo apreciable	IMPLEMENTAR CORRECCIONES DE PROCESO
PROBABILIDAD ALTO	4	ALTO	4	10-16 puntos	Riesgo importante	IMPLEMENTAR CORRECCIONES URGENTES
PROBABILIDAD MUY ALTO	5	MUY ALTO	5	20-25 puntos	Riesgo muy grave	IMPLEMENTAR CORRECCIONES INMEDIATAS

B) COMPONENTE DE DETECCIÓN:

➤ 1. CANALES DE COMUNICACIÓN Y DENUNCIA

La implementación de un MPD requiere el establecimiento de **Canales de Denuncias**, que tendrán como propósito detectar situaciones contrarias a los códigos de ética o conducta, normas, reglamentos o constitutivas de los delitos que el MPD busca prevenir dentro de la Institución y sus programas; y como propósito adicional permitirá generar confianzas y un ambiente laboral de control y orden.

Los canales de denuncia se constituirán en una instancia de denuncia responsable y confidencial, generando condiciones favorables, para que aquellos trabajadores, usuarios o comunidad en general denuncien hechos o conductas de las cuales tienen conocimiento, de manera anónima y segura.

Este tipo de canal o línea de comunicación permitirá a la organización tomar conocimiento oportuno de conductas impropias que pudiera afectar directamente a los y las usuarios, así como también en el ámbito de la administración de recursos financieros.

Confidencialidad, Seguridad y Privacidad: Nuestros mecanismos y procesos de canalización de denuncias, permitirán garantizar la privacidad del denunciante; para ello la institución mantendrá la confidencialidad de la identidad de quien denuncia, salvo frente a dos situaciones: 1) en casos en que la persona denunciante autorice su identificación y 2) en casos en que ésta sea requerida por instituciones judiciales.

¿Cuáles son los canales de denuncia que la institución implementará?

La recepción de las denuncias y antecedentes se podrá realizar a través de diferentes medios o plataformas de información disponibles:

- A través de un correo institucional dispuesto específicamente para la recepción de denuncias en estos ámbitos.
- A través de un libro de reclamos o denuncias, disponible en cada dependencia de la institución (oficina de administración central y en cada programa ejecutado).
- Mediante un buzón de reclamos y sugerencias.
- De manera directa con director de Departamento de Desarrollo y extensión social de la institución.
- De manera directa con director/a de cada centro o programa que la institución ejecute, quien deberá canalizar la misma a la administración central.
- De manera directa con cualquier profesional o trabajador, quien tendrá el deber de canalizar la denuncia ya sea a director de programa o directamente a director del Departamento de Desarrollo y Extensión Social de la institución.

Se hace presente que, para la correcta instalación de estos mecanismos, el departamento de desarrollo brindará asesoría, a sus trabajadores y supervisará que los canales definidos sean informados a usuarios y trabajadores.

¿Cuáles son los plazos para revisar los canales de comunicación?: los canales de comunicación y denuncia dispuestos por la institución deberán ser revisados en un plazo de 24 horas.

¿Qué hará la institución con la recepción de denuncias?: Una vez que se haya recibido una denuncia se realizará las siguientes acciones:

1° Incorporación de la denuncia al registro de incidencias,

2° Se convocará al comité interdisciplinario de ética para definir líneas de acción y plazos legales a seguir.

3° Registro en acta de reunión, de los acuerdos alcanzados por el comité interdisciplinario, delimitando acciones a seguir y responsabilidades.

4° Los delitos contemplados en circular 5, serán informados al Servicio, Tribunal de **29** y Ministerio Público en un plazo de 24 horas y en el caso de delitos asociados a fondos ~~públicos~~ serán denunciados ante Ministerio Público.

4° Monitoreo y seguimiento de las acciones definidas, manteniendo informada a la persona denunciante, en los casos que corresponda.

5° Ejecución de plan de acción en su conjunto, tanto para afrontar el riesgo real como evitar un evento similar.

6° Supervisión-evaluación de la gestión de riesgos emprendida.

➤ 2. CONTROLES PREVENTIVOS DE RIESGOS

La implementación eficiente del presente MPD, requiere que la institución disponga de mecanismos de control sistemáticos, orientados a la pesquisa oportuna de hallazgos en materia de los delitos que aborda el presente modelo, los riesgos o su probabilidad de ocurrencia, de tal manera que los controles preventivos se constituyen para la OCA en una herramienta de seguimiento-control con miras a proporcionar información oportuna que le permita a la Institución actuar con proactividad frente a estos.

En este entendido, el encargado de la prevención de delito y la ejecución del modelo (EPD), en colaboración y coordinación permanente con las direcciones y equipos de los distintos programas de atención de NNA, desarrollarán controles preventivos de manera trianual, tanto de los riesgos priorizados que fueron fundados mediante el levantamiento del diagnóstico de riesgos, como respecto de algunos otros riesgos emergentes que pudieran vislumbrarse en el transcurso del tiempo.

Tal es así que, en base a dichos controles preventivos, podrá actualizarse la matriz de riesgo, y podrán activarse los distintos dispositivos internos que el modelo en su diseño contiene para su gestión oportuna y eficiente.

Los resultados de estos controles preventivos serán puestos además a disposición de la alta administración institucional, para su conocimiento y participación en la gestión de eventuales nuevos riesgos o delitos que el presente modelo aborda y busca prevenir.

➤ 3. COMISIÓN DE ÉTICA

La institución dispondrá de una comisión de ética cuyo carácter es asesor, vale decir cuyo objetivo es evaluar los hechos de los que tomará conocimiento y asesorar la toma de decisiones de las jefaturas en materias de gestión o afrontamiento de delitos o similares que contravengan el modelo de prevención del delito. Lo que en la práctica, se traduce en la misión de velar que las actividades de cuidado, evaluación, acompañamiento e intervención de los profesionales a cargo de los NNA y sus familias, se desarrollen en base a los valores éticos de la institución, las directrices del derecho internacional de derechos humanos de la niñez, adolescencia y la familia, y la mejor evidencia disponible, de modo de proveer la reflexión colectiva sobre el quehacer profesional en protección y resguardar los derechos de los NNA, validando, modificando las actividades referidas cuando lo ameriten.

Dado el objetivo antes dicho, la conformación de la comisión de ética (en adelante CDE) es interdisciplinaria (lo que quiere decir que estará compuesta por distintas disciplinas atingentes a los hechos que convocan su conformación) y colegiada (lo que quiere decir que estará compuesta por dos o más personas).

Se hace presente que dada su función y necesidad de pertinencia en atención a asesorar de manera especializada las materias que requieran la adopción de medidas o decisiones, su composición no es permanente, vale decir, se conformará caso a caso y cada vez que se constituya, nombrará a un responsable de acuerdo a su especialidad para que vele por el **30** de ~~disposición del~~ servicio en caso de requerirse.

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

Los casos que se llevarán ante esta comisión son todos aquellos donde existan eventuales alcances éticos sobre las acciones o decisiones que deben adoptarse o que se hayan adoptado en una situación en particular respecto de un niño, niña o adolescente, por el equipo técnico y que genere cuestionamiento.

A esta comisión se le garantizará el acceso a los niños, niñas o adolescentes, sus representantes y adultos significativos a través de la correcta socialización con cada uno de los sujetos y el análisis de cada caso requerido.

Así mismo, dado el carácter asesor, la comisión de ética o CDE puede recibir requerimientos de asesoría u orientación a nivel general sobre aspectos del trabajo proteccional.

La comisión, a solicitud del responsable de prevención de delito (RPD) puede desarrollar investigaciones internasy además deberá constituirse en todos los casos en que los estatutos del organismo colaborador acreditado no contemplen un comité de ética en los términos que señala la ley 25.500 sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública. Así, en caso de contar con una instancia que cumpla las funciones descritas, nada impide que la siga desarrollando, adecuándose al mismo.

C) COMPONENTE DE RESPUESTA:

➤ 1. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN INSTITUCIONAL FRENTE DENUNCIAS E INCUMPLIMIENTOS DEL MODELO.

De manera protocolarizada, la institución cuenta con un instructivo procedimental que orienta al personal y a sus distintos estamentos dentro de la organización para regular los cursos de acción frente a una denuncia o pesquisa de incumplimiento del modelo, ya sea que éste constituya falta, riesgos probable o delito propiamente tal.

Para ello, en primera instancia, nuestra institución clarifica lo que entenderá por Vulneración de Derechos y uso indebido de fondos públicos. A saber:

Se entenderá como **vulneración de derechos** las conductas u omisiones que transgreden o dañan la dignidad de los niños, niñas y adolescentes, su integridad física, psíquica, emocional, sexual o psicológica; por ende, se trata de toda conducta que se contraponga a las declaraciones, orientaciones y procedimientos institucionales relacionados directamente con la Convención Internacional de los Derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Se entenderá por **uso indebido de fondos públicos** a toda apropiación indebida o administración desleal de fondos de subvención provenientes del Estado o la alteración del patrimonio público

cometido por un funcionario o autoridad dentro de la institución y que sea contraria a las disposiciones legales sobre el uso de dichos fondos.

En consonancia con lo anterior, a continuación, se definen los procedimientos institucionales frente a una falta, riesgo o delito que contravenga el modelo de prevención del delito:

PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES:

Frente a la denuncia de hechos que constituyan sospecha o que sean evidentes o bien que sean probables en la medida que determinadas situaciones no cambien, la institución procederá como respuesta de acuerdo con los siguientes procedimientos y acciones:

Recepción de denuncias hechos constitutivos de falta o delito reales o potenciales y activación de protocolo de actuación institucional: Cada trabajador, usuario o tercero que haciendo uso de las posibilidades que otorga el instructivo sobre canales de comunicación y denuncia haya hecho llegar por cualquier medio una denuncia, activará de manera inmediata el protocolo de actuación institucional, situación que en un plazo de 24 horas conllevará el ingreso de los hechos al registro interno de incidencias por parte del encargado de prevención del delito y a la convocación del comité de ética -ya descrito- para el análisis de los hechos preliminares de la denuncia.

Análisis de los hechos, organización de los antecedentes de que se dispongan y toma de decisiones. Frente a hechos que configuren eventual delito, la institución no buscará establecer la veracidad de los hechos, puesto que ello, en materias de delito por ejemplo escapará a su competencia, más bien buscará comprender la configuración de estos y reunir la información preliminar que se disponga a efectos de tomar decisiones idóneas y canalizar las denuncias a los organismos que corresponda con la información recolectada. De todas formas, dependiendo de la naturaleza de la denuncia la institución podrá asesorarse legalmente de manera previa a la toma de decisiones a fin de discernir adecuadamente entre faltas, delitos o la ausencia de ellos, si corresponde, con la finalidad de adoptar un curso de acción más idóneo, pero siempre dando respuesta a la denuncia que se encuentre a la base dentro del marco legal vigente.

Discriminar si se trata de hechos constitutivos de faltas, delitos o de riesgo potencial. Otra precisión relevante será discernir la naturaleza de la denuncia, toda vez que las rutas de actuación podrán variar si se trata de una denuncia de riesgo potencial o una denuncia de un hecho de vulneración o delito consumado. En este sentido, si se trata de hechos potenciales se analizarán y se determinarán medidas para evitar su eventual materialización, no obstante, si se trata de denuncias de hechos consumados, se reunirán los antecedentes que se dispongan en lo inmediato para realizar las denuncias correspondientes y la adopción de medidas internas inmediatas que eventualmente se requieran para evitar la exposición de usuarios a dichos hechos o bien para resguardar los fondos o bienes de origen fiscal.

Remitir denuncias a organismos competentes cuando corresponda. Bajo un criterio de celeridad y oportunidad, la institución remitirá con suma urgencia las denuncias que corresponda establecer a los organismos competentes cuando la misma sea constitutiva de delito, siendo en estos casos como ya se ha indicado un plazo de 24 horas, especialmente cuando los delitos afecten NNA serán informados al servicio además de tribunales de familia y Fiscalía local en dicho plazo; mientras que los delitos vinculados al uso de fondos públicos serán informados a Ministerio Público.

Suspensión transitoria de funciones cuando corresponda y generación de espacios protegidos y de confianza en hechos que afecten de manera directa a niños, niñas o adolescentes: en caso de personal objeto de denuncia, la institución podrá suspender o apartar temporalmente a dichos funcionarios de las labores o funciones realizadas hasta esclarecer los hechos o hasta que determinados organismos si resulta pertinente lo resuelvan con arreglo a la ley vigente. Así mismo, cuando las denuncias afecten a niños, niñas o adolescentes, la institución deberá generar un espacio protegido y de confianza con víctimas, evitando traspasar límites de actuación que competen a otras instancias.

32

Realizar seguimiento de denuncias. La institución monitoreará el curso de las denuncias interpuestas ante organismos judiciales en contra de trabajadores a fin de conocer diligencias y resultados con contribuyan a la toma de decisiones finales, en caso de desvinculaciones, por ejemplo.

Cursos de acción institucionales posibles frente a denuncias de delitos y denuncias de riesgos potenciales: cada trabajador debe tener presente que dependiendo de la naturaleza de la denuncia que le afecte en su contra, la institución, cuenta con un amplio abanico de respuestas las que serán debatidas por una comisión y pudiendo solicitar incluso la asesoría jurídica; sin embargo, en el amplio espectro, la respuesta institucional al tenor de la naturaleza y alcance de los hechos denunciados podrá ir desde las amonestaciones verbales, escritas, remitir antecedentes a la inspección del trabajo, efectuar denuncias propiamente tales en organismos judiciales, apartar a los trabajadores de sus funciones temporalmente y desvincular al trabajador derechamente además interponer de las denuncias judiciales que deriven de los hechos. Ahora bien, frente a la recepción de hechos potenciales de delito, que serían aquellas situaciones que no estando consumados se presume de todas formas un riesgo presente o futuro de ocurrencia, la institución podrá optar por la sola modificación de variables de solución al riesgo potencial o bien, por otras adicionales que de manera razonable resulten pertinentes para disminuir la probabilidad de ocurrencia, decisiones que también pasaran por el análisis de una comisión para determinar cursos de acción de contingencia en el ámbito de denuncias de hechos potenciales de delito.

Uso de canales de denuncia y confidencialidad del denunciante: como ya se ha mencionado en otros instructivos complementarios a este, cada niño, niña, adolescente, familia, redes vinculadas o agentes comunitarios del entorno e inclusive cada trabajador, podrá utilizar los medios de comunicación y denuncia institucionales y protocolarizados para este fin, y además podrá solicitar el respeto por su anonimato o confidencialidad si así lo estima conveniente junto con poder conocer el resultado de las acciones que la institución emprenda como respuesta a un delito o a una probabilidad de este que se haya denunciado en su oportunidad.

Finalmente, se hace presente, que todas las acciones procedimentales acá dispuestas constituyen una línea base del accionar institucional, pudiendo entonces requerirse otras adicionales en atención a los hechos y la legalidad vigente.

Se hace presente, como se indicó precedentemente, que frente a acciones que impliquen denunciar delitos, especialmente aquellos cometidos contra NNA, se podrá en antecedentes al servicio de manera oportuna y a la judicatura competente.

➤ 2. SEGUIMIENTO DE INCUMPLIMIENTOS

La institución, en el contexto del abordaje y gestión de riesgos detectados, no solo activará sus dispositivos internos para la toma de decisiones y definición de cursos de acción, sino que además,

dichos cursos de acción orientados a eliminar o disminuir riesgos o incumplimientos, darán lugar al seguimiento de dichas acciones correctivas a efectos de monitorear su efectiva resolución, y ponderan la necesidad de acciones complementarias en caso de que los cursos de acción implementados requieran nuevos o adicionales caminos para su gestión.

Los seguimientos de las acciones que se emprendan para la eliminación, disminución y/o gestión de riesgos, serán realizados en colaboración entre el encargado de prevención del delito y los equipos directivos de los programas que la OCA ejecuta, se llevará registro de aquello y se mantendrá informado a la administración institucional sobre sus resultados.

33

Se destaca entonces, que el modelo de prevención del delito institucional incorpora la herramienta del seguimiento ante incumplimientos y que la misma se estima imprescindible para la efectiva gestión de riesgos cuando éstos sean abordados para su resolución por parte de la institución, toda vez porque vela por la correcta ejecución de las acciones correctivas y porque permite evaluar la efectividad de las mismas y la necesidad o no de desplegar acciones adicionales en el marco de una gestión eficiente de riesgos, ya sean estos a corto, mediano o largo plazo, según su naturaleza y urgencia y gravedad.

➤ 3. GESTIÓN DE ACCIONES PARA PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS

Este punto, resulta de especial importancia, toda vez que la gestión de riesgos deberá entenderse no solo como la capacidad institucional de dar respuesta al mismo, sino que además de instalar y desplegar las gestiones pertinentes que eviten un nuevo hecho de similares características.

En este sentido, nuestra mirada en torno a los delitos o riesgos, no solamente se dirige a revertir una situación puntual, sino que implica en sí misma generar todas las condiciones internas y de contexto que eviten la ocurrencia de hechos de las misma naturaleza o características.

Tal es así que los riesgos gestionados, deberán generar una instancia de revisión y prevención más amplia a nivel institucional, pudiéndose implementar nuevas directrices, acciones, disposiciones o políticas preventivas globales más allá de las ya instaladas en la institución.

D) COMPONENTE DE SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN:

Nuestra institución define tres líneas de supervisión y evaluación orientadas a la implementación del modelo y su mejora continua, a saber:

➤ 1. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL MODELO

Todas las actividades definidas en el apartado operacionalización del MPD de acuerdo con sus elementos centrales (prevención, detección, respuesta y supervisión), serán materia de supervisión y evaluación respecto de su realización efectiva, su planificación, los estándares de calidad asociados, así como respecto de su impacto a la luz de los resultados esperados en cada una de estas. Se hace presente que *tales actividades, más su objetivos, resultados esperados y verificadores asociados fueron descritos en las páginas 4 a 7 de este documento en el apartado referido a la operacionalización del MPD de acuerdo con sus elementos centrales.*

Este foco de **supervisión-evaluación centrado en las actividades del modelo**, como ya se deduce, es consustancial a la implementación del MPD, toda vez que la no ejecución de dichas acciones impediría la implementación del modelo, además de constituir una falta gravísima dentro de la organización y para los estándares de calidad asociados a la atención de NNA.

Dichas actividades, son responsabilidad del EPD como ya fuera definido en sus funciones, pero requieren la colaboración, coordinación y gestión global en su implementación de todos los estamentos institucionales y los trabajadores.

La supervisión en torno al cumplimiento de las actividades que permiten la ejecución del modelo, se desarrollarán cada 6 meses, y servirá de insumo, no solo para constatar el avance o profundidad de la implementación del MPD en nuestra institución, si no que, al mismo tiempo, servirá para evaluar la necesidad de establecer mejoras si corresponde a fin de facilitar que el mismo se encuentre instalado y funcionando de acuerdo con los fines para el cual se ha diseñado

Se hace presente -como se mencionará anteriormente en el apartado “*elementos centrales del modelo*”, página 3, punto: “*cuarto elemento*”, que, como soporte para la supervisión del mismo, se cuenta con el diseño de una matriz de control de actividades, que en base a la asignación de puntajes, permite observar la realización o no de las actividades y consignar observaciones para su la mejora o actualización del modelo en su dimensión operativa -léase actividades- si corresponde, en atención a que las mismas, como ya se dijera precedentemente son las que dan vida y cuerpo a la implementación del MPD.

Finalmente, a modo de ilustración, a continuación, imagen gráfica de nuestra matriz de control de actividades del MPD que sistematiza la supervisión y evaluación de actividades diseñadas para la ejecución del modelo:

CONTROL DE ACTIVIDADES DEL MPD																	
Institución		Asociación Cristiana de Jóvenes de Vaperaíso															
Responsable		EPD															
Período																	
Fecha																	
ACTIVIDADES MPD																	
ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN														% Esperado	% Logrado		
Actividad 1	1. Establecer y socializar con el personal un código ético para el desempeño de funciones dentro de la organización.													100%	0		
Actividad 2	2. Ejecutar procedimiento estandarizado de reclutamiento, evaluación y selección de personal.													100%	100		
Actividad 3	3. Establecer y ejecutar procedimientos para prevenir inhabilidades del personal.													100%	100		
Actividad 4	4. Realizar inducción y difusión del MPD en la organización.													100%	100		
Actividad 5	5. Capacitar anualmente al personal en torno al MPD y las leyes y procedimientos vinculados que busca garantizar.													100%	100		
Actividad 6	6. Mantener canales de comunicación con NNA y familias para prevención de abuso y promoción de autocuidado													100%	100		
Actividad 7	7. Identificar y priorizar Riesgos periódicamente en matriz de control													100%	100		
Actividad 8	8. Mantener encargado de prevención del delito y un comité de prevención													100%	100		
ACTIVIDADES DE DETECCIÓN														% Esperado	% Logrado		
Actividad 1	1. Establecer y socializar canales de comunicación y denuncia frente a hechos y/o riesgos de incumplimiento del MPD dentro de la organización.													100%	100		
Actividad 2	2. ejecutar controles preventivos de riesgos cada cuatro meses.													100%	100		
Actividad 3	3. Convocar comisión de ética frente a riesgos o incumplimientos del modelo													100%	100		
ACTIVIDADES DE RESPUESTA														% Esperado	% Logrado		
Actividad 1	1. ejecutar los procedimientos de actuación y denuncia cuando corresponda.													100%	100		
Actividad 2	2. Realizar Seguimiento a incumplimientos según corresponda.													100%	100		
Actividad 3	3. Revisar incumplimientos y establecer las medidas preventivas para evitar hechos iguales o similares													100%	100		
ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN														% Esperado	% Logrado		
Actividad 1	1. Supervisar el cumplimiento de las actividades que componen el MPD													100%	100		
Actividad 2	2. Supervisar cada cuatro meses que los riesgos identificados hayan sido gestionado.													100%	100		
Actividad 3	3. Supervisar anualmente la eficacia del MPD y establecer mejoras si corresponde													100%	100		
EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES																	
Nomenclatura para la medición:																	
Asigna 1	A las actividades programadas en el periodo evaluado				Asigna 1	A las actividades realizadas que cuentan con verificador											
Asigna 0	A las actividades no programadas en el periodo evaluado				Asigna 0	A las actividades no realizadas indistintamente del motivo.											
ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN																	
Actividad 1		Actividad 2		Actividad 3		Actividad 4		Actividad 5		Actividad 6		Actividad 7		Actividad 8			
Programado	Realizado	Programado	Realizado	Programado	Realizado	Programado	Realizado	Programado	Realizado	Programado	Realizado	Programado	Realizado	Programado	Realizado		
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
0		100		100		100		100		100		100		100			
ACTIVIDADES DE DETECCIÓN				ACTIVIDADES DE RESPUESTA				ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN									
Actividad 1		Actividad 2		Actividad 3		Actividad 1		Actividad 2		Actividad 3		Actividad 1		Actividad 2		Actividad 3	
Programado	Realizado	Programado	Realizado	Programado	Realizado	Programado	Realizado	Programado	Realizado	Programado	Realizado	Programado	Realizado	Programado	Realizado	Programado	Realizado
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
100		100		100		100		100		100		100		100		100	

2. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES ORIENTADAS A LA GESTIÓN DE RIEGOS

Otro elemento al cual ya se ha hecho referencia en distintos articulados del presente MPD, dice relación con la consideración del componente **supervisión-evaluación de las acciones orientadas a la gestión de riesgos**, recalándose con mayor exhaustividad en este apartado.

Este foco de supervisión-evaluación, se entiende consustancial al éxito en materia de gestión de riesgos priorizados, de tal manera, que la supervisión-evaluación en torno a este ámbito de acción es sensible y fundamental para la institución toda vez que se haya detectado uno o más riesgos, pues como ya se ha mencionado, la gestión de riesgos no se limitará a definir acciones correctivas de naturaleza diversa según las circunstancias y valoración de los hechos, sino que además a velar porque efectivamente dichos riesgos hayan sido gestionados de acuerdo a lo preestablecido y a ponderar al mismo tiempo los resultados de las acciones emprendidas para la gestión o enfrentamiento de riesgos.

Se deduce entonces que las acciones de supervisión y evaluación en torno a las acciones definidas para la gestión de riesgos permitirán fundamentar la necesidad, pertinencia o no de implementar nuevas acciones para gestión de éstos. Por tal motivo, el encargado del modelo de prevención de delito, además de supervisar-evaluar deberá informar oportunamente a la administración el éxito, fracaso o necesidad de adoptar nuevos cursos de acción en el contexto de la gestión de riesgos, para lo cual, se servirá tanto de la matriz de riesgos, como de las actas de registro de incidencias y acciones acordadas como de todos los medios que le permitan supervisar y evaluar los compromisos de gestión emprendidos a nivel institucional en coordinación con los distintos programas ejecutados y estamentos institucionales que colaboran en el abordaje de del modelo.

Se hace presente que la temporalidad en que se realicen los eventos de supervisión-evaluación, de la gestión de riesgos serán definidos en los planes de acción orientados a la gestión de estos, toda vez que la variada naturaleza de los riesgos a gestionar impondrá a su vez necesidades de supervisión y evaluación acordes a los tiempos que de manera razonable se haya dado la institución para la gestión de estos de acuerdo a su naturaleza, gravedad, daño asociado y eventuales diligencias que requieran.

➤ 3. SUPERVICIÓN Y EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL MODELO E INTRODUCCIÓN DE MEJORAS CONTINUAS

Este foco de supervisión-evaluación, se diferencia de los dos antes descritos en que aporta una **visión global de la eficacia del modelo**, por tanto, se realizará al cabo de un año de funcionamiento (puesto que ya se tienen instalados controles intermedios al mismo), y su objetivo es revisar y evaluar su implementación global dentro de un plazo razonable dentro de la institución, retroalimentando en base a hallazgos positivos o negativos de todos los procesos involucrados y definidos, la toma de decisiones en materia de **mejora continua del Moledo** de prevención del delito.

Es por lo anterior, que el encargado del MPD, organizará de manera participativa a todos los actores claves en a la implementación del modelo tanto a nivel del directorio, a nivel administrativo y a nivel de los equipos directivos de los programas a efectos de aplicar procedimientos evaluativos integrales, los cuales se sumarán como insumos los informes de controles y hallazgos que durante el año fueron observados por parte del encargado del modelo en su misión de implementación del mismo y de los cuales se ha llevado debido registro.

De este procedimiento evaluativo, emergerá un informe final que fundamentará de acuerdo con sus resultados e impacto obtenido, la necesidad de mejoras o de mantención del sistema implementado a nivel de protocolos, procedimientos etc.; cuestión que, a definición de esta institución, contribuye finalmente a un alto estándar de atención de NNA y a que disminuyan las situaciones de riesgo que afecten a niños, niñas, adolescentes y el correcto uso de fondos públicos.

