

# MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO 2023

## Índice de contenido:

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	4
POLÍTICA DE INDUCCIÓN Y CAPACITACIONES	5
MATRIZ DE RIESGOS	7
COMITÉ DE PREVENCIÓN DE DELITOS	15
CANALES DE DENUNCIA	22
COMISIÓN DE ÉTICA	23
CANALES DE INFORMACIÓN	24
SISTEMA DE SUPERVISIÓN MPD	24

## INTRODUCCIÓN

La ONG Corporación de Desarrollo Familiar-CORDEFAM, es una Organización No Gubernamental que tiene entre sus objetivos el desarrollo de diagnósticos sobre situaciones de vulnerabilidad de NNA y sus familias sobre la base de los Derechos Humanos, elaborando contenidos y capacitaciones relacionadas a metodologías de interacción psicosocial con los sujetos de atención, en el marco del respeto, defensa y promoción de Derechos Humanos, eso por medio del establecimiento de una alianza estratégica que permita vincular el accionar de nuestra Corporación, con la incidencia sobre la mejora de la política pública, por medio de las redes público-privadas que se puedan articular.

Para el desarrollo de sus acciones la Corporación se compromete a promover entre sus asociados el respeto por las normas éticas del bien común, garantizando una buena gestión de personas, recursos administrativos y financieros, en directa relación con la promoción integral de las personas destinatarias, promoviendo condiciones que favorezcan el bienestar integral y el desarrollo de un trabajo asociado a la cultura del buen trato y la ética en todas sus actuaciones y promoviendo la transparencia, calidad y mejora continua en todas las acciones que la corporación ejecute.

Por lo anterior el Modelo de Prevención del Delito - MPD, es clave para el cumplimiento y control de estos estándares, enmarcándose en mandatos legales que se disponen para una óptima gestión en la atención a la niñez con enfoque de derechos, previendo riesgos de delitos que afecten la vida, salud, integridad, libertad e indemnidad sexual de niños, niñas y adolescentes, así como aquellos que afecten la correcta administración de recursos - humanos y financieros - destinados para su atención, y también que afecten la vida, salud, integridad, libertad, seguridad laboral y bienestar de trabajadoras y trabajadores que desempeñan distintas funciones en los Programas que desarrolla la Corporación.

Considerando que los actores sociales involucrados, en procesos de interacción y gestiones de atención a la infancia que realiza esta institución son niños, niñas, adolescentes, sus familias y adultos (profesionales, técnicos y asistentes de apoyo), se definen estrategias preventivas de riesgos de delitos.

Transversalmente, en el presente manual se ha considerado un conjunto de diversas herramientas de control que se ejecutarán sobre los procesos o actividades que se

encuentran expuestas a los riesgos de comisión de los delitos señalados en la ley N° 20.393 y en el artículo N° 16 de la ley N° 20.931, así como también en un proceso

preventivo y de monitoreo, a través de diversas actividades de control sobre los procesos internos de funcionamiento, de los colaboradores acreditados que se encuentran expuestos a riesgos de comisión de los delitos señalados en la ley N° 21.302, del cual cada persona que se encuentre ligada a debe conocer, replicar y aplicar en su quehacer diario.

## OBJETIVOS

### **Objetivo General**

Prevenir y controlar los riesgos que puedan constituir delitos, afectando a niñas, niños, adolescentes, sus familias, trabajadoras y trabajadores que se vinculan a las actividades que desarrolla la corporación.

### **Objetivos Específicos**

1. Levantamiento de riesgos asociados al accionar de nuestra Corporación y sus actores involucrados, midiendo las probabilidades e impacto.
2. Elaboración del Modelo de Prevención del Delito, que contenga herramientas para una correcta dirección y control del adecuado accionar de los miembros de la Corporación, respetando la legislación vigente.
3. Establecer un plan de acción que permita interiorizar a todos los miembros de la Corporación y sus involucrados sobre el Manual de Prevención del Delito y sus mecanismos de control y sanción en caso de ser necesario.
4. Definir características y funciones correspondientes al Encargado de Prevención del Delito.
5. Prevención de delitos económicos como malversación de fondos o lavado de dinero, mediante una adecuada gestión y control de los recursos financieros.

## SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La ONG Corporación de Desarrollo Familiar - CORDEFAM cuenta con un procedimiento, formal escrito y estandarizado para el reclutamiento del personal que prestará servicios a través del cual se verifica que, de acuerdo a los antecedentes, se encuentran capacitados para trabajar con niños, niñas y adolescentes, así como el



**MODELO DE PREVENCIÓN  
DEL DELITO 2023**

**Nombre:** Modelo de Prevención  
del Delito 2023

**Código:**MPD-CORDEFAM-001

**Versión:** 02

**Fecha de actualización:**22-03-  
2023

correcto uso de fondos públicos.

Para lo anterior se cuenta con:

- a) Descriptores o perfiles de cargo de acuerdo a los roles a cumplir, deben incluir elementos relacionados con la gestión del riesgo en la comisión de delitos indicados. Se acompañan antecedentes de idoneidad técnica (Curriculum Vitae -incluye certificados de capacitaciones- , certificado de título y grado legalizado ante notario, papel de antecedentes para fines especiales, certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad por causas de maltrato relevante, certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad por causas de abuso sexual, declaración jurada simple que indica la ausencia de problemas de consumo de sustancias, así como declaración jurada simple que indique que no está afecto a sanciones judiciales ni administrativas de índole laboral en calidad de empleador. Documentación que estará disponible para el Servicio de forma permanente.
- b) Entrevista a cada trabajador/ar, se entrevistará a cada funcionario/a de forma presencial, llevándose a cabo una entrevista técnica; en esta instancia se deberá consultar acerca de trabajos previos con niños, niñas y adolescentes y sobre el uso de recursos públicos. Posteriormente se llevará a cabo una evaluación psicolaboral realizada por un profesional externo al programa al que postula el o la funcionaria, esta evaluación contempla una entrevista psicológica, así como la aplicación de instrumentos para conocer en mayor profundidad el perfil del o la postulante.
- c) Cada trabajador/a a su ingreso deberá acompañar a lo menos una referencia laboral o académica vinculada a la función que desempeñará en el programa al que postula, dicha referencia será validada por profesional que realice la evaluación psicolaboral.

## POLÍTICA DE INDUCCIÓN Y CAPACITACIONES

La corporación cuenta con un plan de inducción para las y los trabajadores nuevos que ingresen a prestar servicios a la Corporación, el que se aplicará antes de que el o la nueva funcionaria tenga contacto con los niños, niñas y adolescentes, y/o contacto con fondos públicos; que, de cuenta del rol y las funciones a desempeñar, incluyendo a todo funcionario ya sea de ingreso permanente, temporal o de reemplazo.



**MODELO DE PREVENCIÓN  
DEL DELITO 2023**

**Nombre:** Modelo de Prevención  
del Delito 2023

**Código:**MPD-CORDEFAM-001

**Versión:** 02

**Fecha de actualización:**22-03-  
2023

Cada trabajador independientemente del tiempo de permanencia o rol a desempeñar firmara la siguiente documentación:



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

La Corporación contará con un plan de capacitación para todos sus trabajadores, el que será de carácter obligatorio, para prepararlos en el conocimiento y habilidades necesarias para prevenir y responder a los distintos delitos y se realizará a lo menos una vez dentro de primer año de contrato laboral. Se llevará registro de la jornada y verificador de los participantes.

La capacitación se realizará a lo menos sobre los siguientes contenidos:

- Políticas relacionadas a la prevención del abuso
- Como mantener límites apropiados con niños, niñas y adolescentes
- Como reconocer circunstancias que presentan un alto riesgo para que se de transgresión de límites
- Como reconocer y responder ante señales de alerta
- Como responder ante situaciones de abuso y como denunciarlas
- Como responder ante la develación de un abuso
- Características de niños, niñas y adolescentes con mayor probabilidad de cometer actos de abuso sexual o ser abusados
- Aplicación de resolución exenta 155
- 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.



**MODELO DE PREVENCIÓN  
DEL DELITO 2023**

**Nombre:** Modelo de Prevención  
del Delito 2023

**Código:**MPD-CORDEFAM-001

**Versión:** 02

**Fecha de actualización:**22-03-  
2023

**Estos cursos se realizarán con una periodicidad de tres meses y participarán en ellos, todos y todas, los y las trabajadoras contratados por la Corporación CORDEFAM en el último trimestre. Paralelamente de forma progresiva se realizarán estas capacitaciones a todas y todos los trabajadores vigentes en la Corporación.**

**MATRIZ DE RIESGOS**

La presente Matriz de riesgos es resultado del proceso de planificación estratégica de CORDEFAM, en el cual mediante la definición de los objetivos estratégicos mediante la metodología de Matriz de Marco Lógico, se levantan los supuestos que pueden poner en riesgo el logro de objetivos, además de la elaboración de Matriz FODA dónde se logran identificar fortalezas y debilidades para dar frente a la gestión de riesgos internos que pudieran surgir, además de las oportunidades y amenazas externas para poder aprovechar las oportunidades de mejora y gestionar los riesgos externos que puedan afectar el cumplimiento de nuestros objetivos y principios.

Actividad	Delitos	Causas			Consecuencia	Indicador de Riesgo	Control
Contratación de	Que estén inhabilitados para atención de NNA.	No verificar los antecedentes de forma previa en el SRCEI.	3	9	Situación de riesgo de vulneración de NNA o familiares vinculados al programa.	27	Consulta de inhabilitaciones según protocolo de ingreso Corporativo.

Profesionales	Que presenten deudas alimentarias.	No consultar situación de deuda alimenticia de los trabajadores.	3	3	Riesgo de afectar la atención de NNA o familiares por las probabilidades de que el trabajador pueda tener orden de arresto por no pago de pensiones.	9	Consulta de deudas alimenticias según protocolo de ingreso Corporativo.
---------------	------------------------------------	--	---	---	--	---	---

	Que estén condenados por violencia intrafamiliar.	No verificar los antecedentes de forma previa en el SRCEI.	3	9	Situación de riesgo de vulneración de NNA o familiares vinculados al programa.	27	Consulta de antecedentes con fines específicos según protocolo de ingreso Corporativo.
	Adjuntar documentos falsos.	No verificación de los documentación presentados al momento de la contratación	3	9	Ingreso de trabajadores sin competencias adecuadas para la prestación de NNA y sus familias exponiéndolas a re victimizaciones.	27	Verificación de fuentes de documentos según protocolo de ingreso Corporativo.

	Observaciones en las evaluaciones psicolaborales.	No detectar patologías riesgosas en la aplicación de test psicológicos para evaluación psicolaboral por parte de un profesional experto.	6	9	Situación de riesgo de vulneración de NNA o familiares vinculados al programa.	54	Entrevista de ingreso previa, en el que se crucen las observaciones indicadas en el Psicolaboral, con las impresiones vistas por la jefatura que realiza la entrevista de ingreso.
Administración de recursos Humanos	Acoso laboral	Falta de estructura adecuada de trabajo, en la que se establezcan de forma transparente los roles y	3	9	Riesgo de situaciones de acoso laboral.	27	Elaboración y actualización de procedimientos de trabajo y descriptores de cargo. Mecanismos claros de denuncia, investigación y

		responsabilidades de cada cargo.					resolución de conflictos.
--	--	----------------------------------	--	--	--	--	---------------------------

	Acoso sexual	Falta de formación sobre enfoque de género y poco control del clima laboral por parte de las jefaturas.	3	9	Riesgo de situaciones de acoso sexual.	27	Capacitaciones en temáticas de género y cuidados de equipos, donde se pueda prevenir el acoso sexual. Mecanismos claros de denuncia, investigación y resolución de conflictos.
	No pago de remuneraciones	Desorden administrativo y falta de control por sobre los procesos de remuneraciones.	6	6	Riesgos de denuncia laboral, molestia del trabajador, afectación en el desempeño laboral y atención de NNA y familias vinculadas a la Corporación.	36	Establecer métodos de Control de Gestión en el proceso de remuneraciones.

	No pago previsional	Desorden administrativo y falta de control por sobre los procesos de pagos previsionales.	6	3	Riesgos de denuncia laboral, molestia del trabajador, afectación en el desempeño laboral y atención de NNA y familias vinculadas a la Corporación.	18	Establecer métodos de Control de Gestión en el proceso de pagos previsionales.
	Despido injustificado	No aplicación de procedimientos y legislación laboral en la toma de decisiones en materia de desvinculaciones.	3	9	Riesgo de denuncia laboral, pago de indemnizaciones o restitución del cargo.	27	Capacitación a las jefaturas y personal administrativo, sobre el correcto procedimiento de despido y legislación laboral vigente.
	Anti sindicalismo	Ideologías contrarias a la creación de sindicatos y conductas autoritarias de las jefaturas.	3	6	Riesgo de denuncia laboral o mala relación entre la Corporación y sus trabajadores.	18	Propiciar espacios de encuentro autónomo y auto organización de trabajadores para la resolución de sus asuntos.

	Acciones arbitrarias o abusivas frente al derecho post natal parental	Falta de formación sobre enfoque de género y conductas autoritarias de las jefaturas.	6	9	Riesgos de denuncia laboral y sanción económica.	54	Capacitación a las jefaturas y personal administrativo, sobre los beneficios de derecho a post natal parental indicados en la legislación laboral vigente.
Administración de recursos financieros	Malversación de fondos	Falta de Control de Gestión y perfil de trabajadores inadecuados para el cargo	3	9	Riesgo de multas, sanciones Corporativas y déficit financiero.	27	Desarrollo de auditorías financieras, revisión de rendiciones y libros bancarios.
	Fraude en el uso de subvenciones	Falta de Control de Gestión y perfil de trabajadores inadecuados para el cargo	3	9	Riesgo de multas, sanciones Corporativas y déficit financiero.	27	Desarrollo de auditorías financieras, revisión de rendiciones y libros bancarios.
	Desvío de recursos	Falta de Control de Gestión y perfil de trabajadores inadecuados para el cargo	3	9	Riesgo de multas, sanciones Corporativas y déficit financiero.	27	Desarrollo de auditorías financieras, revisión de rendiciones y libros bancarios.



Falta de probidad	Falta de rigurosidad en la revisión de antecedentes penales, validación de antecedentes laborales y nula consulta de referencias.	3	9	Riesgo de conductas incompatibles con el cargo.	27	Evaluación de desempeño y comportamiento ético del trabajador.
Lavado de dinero	Falta de Control de Gestión y perfil de trabajadores inadecuados para el cargo	3	9	Riesgo de multas, sanciones Corporativas y déficit financiero.	27	Desarrollo de auditorías financieras, revisión de rendiciones y libros bancarios.
Sustracción de documentos	Falta de Control de Gestión y perfil de trabajadores inadecuados para el cargo	3	9	Riesgo de multas y sanciones Corporativas.	27	Desarrollo de supervisiones administrativas.



**MODELO DE PREVENCIÓN  
DEL DELITO 2023**

**Nombre:** Modelo de Prevención del Delito 2023  
**Código:**MPD-CORDEFAM-001  
**Versión:** 01  
**Fecha de actualización:**13-09-2022

Atención de niñas, niños, adolescentes y sus familias	Maltrato físico	Falta de control sobre los vínculos formados entre trabajadores y niñas, niños y familias del programa o descontrol de	3	9	Riesgo de vulneración de niñas, niños, adolescentes y sus familias.	27	Desarrollo de cuidados de equipo, que permitan que los trabajadores puedan resolver problemas generen conflictos en sus vínculos. Protocolos de atención y de manejo de crisis.
---	-----------------	--	---	---	---	----	---

		impulsos del trabajador.					
--	--	--------------------------	--	--	--	--	--

	Maltrato psicológico	Falta de control sobre los vínculos formados entre trabajadores y niñas, niños y familias del programa o descontrol de impulsos del trabajador.	6	9	Riesgo de vulneración de niñas, niños, adolescentes y sus familias.	54	Desarrollo de cuidados de equipo, que permitan que los trabajadores puedan resolver problemas generen conflictos en sus vínculos. Protocolos de atención y de manejo de crisis.
	Trato denigrante	Falta de formación sobre trato adecuado con niñas, niños y sus familias y falta de talleres sobre enfoque de derechos.	6	9	Riesgo de vulneración de niñas, niños, adolescentes y sus familias.	54	Desarrollo de cuidados de equipo, que permitan que los trabajadores puedan resolver problemas generen conflictos en sus vínculos. Protocolos de atención y de manejo de crisis.

	No atención a usuarios	Licencias médicas, renuncia, despido algún trabajador o falta de planificación del personal por parte de las jefaturas.	3	9	Riesgo de vulneración de niñas, niños, adolescentes y sus familias.	27	Planificación de atenciones de niñas, niños, adolescentes y sus familias. Estrategias para evitar la rotación o ausentismo.
	Crímenes	Falta de normas claras de atención y criterios de supervisión de las atenciones realizadas a niñas, niños y sus familias.	3	9	Riesgo de vulneración de niñas, niños, adolescentes y sus familias. Abuso sexual, estupro o violación.	27	Protocolos de atención de niñas, niños, adolescentes y sus familias. Mecanismos confidenciales de denuncias en caso de abuso sexual, estupro o violación.
	Delitos	Falta de normas claras de atención y criterios de supervisión de las atenciones realizadas a niñas, niños y sus familias.	3	9	Riesgo de vulneración de niñas, niños, adolescentes y sus familias. Abuso sexual, estupro o violación.	27	Protocolos de atención de niñas, niños, adolescentes y sus familias. Mecanismos confidenciales de denuncias en caso de abuso sexual, estupro o violación.

Referencias		
Probabilidad	Baja	3
	Media	6
	Alta	9
Impacto	Baja	3
	Media	6
	Alta	9

		Probabilidad			
		Bajo	Medio	Alto	
		3	6	9	
Im pa cto	Bajo	3	9	18	27
	Medio	6	18	36	54
	Alto	9	27	54	81

## COMITÉ DE PREVENCIÓN DE DELITOS

La corporación contará con un encargado de la Prevención del delito, quien deberá asegurar la implementación y operación del modelo de prevención del delito.

La corporación contará con un equipo conformado por al menos 2 personas de las que al menos 1 persona pertenezca al directorio Corporativo, que deberá supervigilar las actuaciones del responsable de prevención del delito.

**Durante el primer año el EPD será la figura del prevencionista de riesgos, quien se acompañará de un miembro representante legal del directorio de la Corporación.**

Mecanismo de designación del encargado de prevención del delito:

- El EPD es la persona que administrará el Sistema de Prevención de Delitos, cuya designación está a cargo del Directorio de CORDEFAM. Durará en su cargo por un período de un año, plazo que podrá prorrogarse por periodos de igual duración, previo acuerdo del Directorio.
- Dicho EPD tendrá autonomía respecto de las demás jefaturas, reportando directamente al Directorio.

Se detallan funciones encargadas al responsable de prevención del delito:

- El responsable de prevención del delito deberá formular trianualmente un plan de trabajo aprobado previamente por el directorio, velar por el adecuado desarrollo, implementación y operación del MPD; para lo anterior desarrollará las siguientes actividades:
  - Coordinar que las distintas áreas del organismo cumplan con los procedimientos y directrices de prevención de los delitos incluidos en el MPD.
  - Reportar su gestión al comité de prevención sobre el estado del MPD y asuntos de su competencia y gestión como responsable de prevención de delito.
  - 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.
  - Coordinar con los encargados de cada proyecto de su organismo la

reportabilidad y el análisis de aquellas situaciones que podrían activar el funcionamiento de la comisión de ética.

- El responsable de prevención del delito, a partir de diagnóstico y matriz de riesgo debe confeccionar un plan trianual de prevención que contemple las

acciones de prevención necesarias para enfrentar los riesgos detectados que detalle acciones, medios y responsables:

- o En conjunto con el Directorio el encargado de prevención del delito, deberá promover los alcances a la matriz de riesgo, al plan trianual y a los procedimientos y directrices que hagan operativo el modelo de prevención del delito.
- o Velará por el conocimiento y cumplimiento de los protocolos, políticas, procedimientos, directrices y lineamientos establecidos, como elementos de prevención de delitos en el actuar diario de los trabajadores y terceros involucrados en su actuación como proveedores y otros actores esporádicos.
- o Documentar y resguardar la evidencia relativa a sus acciones de prevención de delitos.
- o Monitoreará la implementación efectiva del modelo de prevención de riesgo, deberá realizar revisiones aleatorias y visitas, previamente notificadas y otras sin aviso previo a cualquiera de los programas y centros del Organismo.
- o Es responsable de las medidas de resguardo y cuidado respecto de quienes formulen denuncias o reclamos a través de un canal de denuncias.
- o Toda decisión que pueda generar un riesgo de delito comprendido en el artículo N° 35, inciso tercero de la ley 21.302 debe ser revisada por el RPD, sea esta solicitud hecha por el directorio, el director ejecutivo u otra instancia directiva.
- o Debe resguardar el cumplimiento de las existencias escritas respecto del plan de inducciones y capacitaciones permanentes en materia de delitos contra niños, niñas y adolescentes, así como respecto del correcto uso de fondos público.
- o Debe construir un resumen ejecutivo del plan trianual que será público en la Web Institucional y se difunda por diversos medios.
- o Debe velar por el adecuado registro de episodios críticos y compilarlos elaborando un informe anual que entregará al comité de prevención del órgano directivo, y recopilar los informes de comprensión de procesos, velando por que se realicen en tiempo y forma. También deberá



incorporarlos si parece necesario en la revisión de modelo y de la matriz de riesgo.

- o Debe configurar los procedimientos de administración y auditoria de los recursos financieros que permitan al organismo prevenir su utilización en los delitos contra correcto uso de fondos públicos.
- o Presentará sus reportes directamente al comité de prevención del directorio u órgano directivo con copia al directorio.
- o Deberá rendir cuentas sobre el estado de implementación y funcionamiento del modelo de prevención del delito, conforme a los sistemas de supervisión de cumplimiento de esta.

Se detallan a continuación las funciones del comité de prevención del delito:

- Supervigilar las actuaciones del RPD
- En caso de tomar conocimiento de una denuncia deberá: 1.- Remitirse a la circular 05 de 2019 del servicio nacional de menores y sus modificaciones, si son delitos cometidos en contra de NNA, atendidos dando con ello además cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 14 de la ley 20.032. 2.- denunciar cualquier hecho constitutivo de delito de manera inmediata al Ministerio Público, las Policías o los Juzgados de Garantía, si refieren al mal uso de fondos públicos.

Plan trianual del comité de prevención de delitos:

<b>Acción Preventiva</b>	<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Primera reunión enero 2023</b>	<b>Segunda reunión junio 2023</b>	<b>Tercera reunión noviembre 2023</b>
<b>Consulta de inhabilidades según protocolo de ingreso Corporativo.</b>	<b>Medio</b>	Consulta de inhabilidades de todos los miembros de la organización.	Consulta de inhabilidades de todos los miembros de la organización.	Consulta de inhabilidades de todos los miembros de la organización.
<b>Consulta de deudas alimenticias según protocolo de ingreso Corporativo.</b>	<b>Bajo</b>	Consulta de deudas alimenticias de todos los miembros de la organización.	Consulta de deudas alimenticias de todos los miembros de la organización.	Consulta de deudas alimenticias de todos los miembros de la organización.



**MODELO DE PREVENCIÓN  
DEL DELITO 2023**

**Nombre:** Modelo de Prevención  
del Delito 2023

**Código:**MPD-CORDEFAM-001

**Versión:** 01

**Fecha de actualización:**08-09-  
2023

<b>Consulta de antecedentes con fines específicos según protocolo de ingreso Corporativo.</b>	<b>Medio</b>	Consulta de antecedentes de todos los miembros de la organización.	Consulta de antecedentes de todos los miembros de la organización.	Consulta de antecedentes de todos los miembros de la organización.
<b>Verificación de fuentes de documentos según protocolo de ingreso Corporativo.</b>	<b>Medio</b>	Verificación de autenticidad de documentos presentados al ingreso.	Verificación de autenticidad de documentos presentados al ingreso.	Verificación de autenticidad de documentos presentados al ingreso.
<b>Entrevista de ingreso previa, en el que se crucen las observaciones indicadas en el Psicolaboral, con las impresiones vistas por la jefatura que realiza la entrevista de ingreso.</b>	<b>Alto</b>	Verificación de entrevista de ingreso en los registros de expedientes de trabajadores.	Verificación de entrevista de ingreso en los registros de expedientes de trabajadores.	Verificación de entrevista de ingreso en los registros de expedientes de trabajadores.
<b>Elaboración y actualización de procedimientos de trabajo y descriptores de cargo. Mecanismos claros de denuncia, investigación y resolución de conflictos.</b>	<b>Medio</b>	Revisión y actualización de procedimientos de trabajo.	Revisión y actualización de procedimientos de trabajo.	Revisión y actualización de procedimientos de trabajo.

**Capacitaciones  
en temáticas  
de género y**

**Medio**

-Elaborar plan  
anual de  
capacitaciones  
en

-Monitorear el  
plan anual de  
capacitaciones.

- Evaluación anual  
del plan anual de  
capacitaciones.

<p><b>cuidados de equipos, donde se pueda prevenir el acoso y abuso sexual. Mecanismos claros de denuncia, investigación y resolución de conflictos.</b></p>		<p>temáticas de genero. -Revisión de verificadores de cuidados de equipo, en los que se trate la prevención de acoso y abuso sexual. -Revisión de mecanismos de denuncias y protocolo de acción.</p>	<p>-Revisión de verificadores de cuidados de equipo, en los que se trate la prevención de acoso y abuso sexual. -Revisión de mecanismos de denuncias y protocolo de acción.</p>	<p>-Revisión de verificadores de cuidados de equipo, en los que se trate la prevención de acoso y abuso sexual. -Revisión de mecanismos de denuncias y protocolo de acción.</p>
<p><b>Establecer métodos de Control de Gestión en el proceso de remuneraciones.</b></p>	<b>Medio</b>	<p>Establecer criterios para el control de gestión en el proceso de remuneraciones.</p>	<p>Capacitación al personal involucrado en el proceso. Supervisión del proceso.</p>	<p>Evaluar anual del desarrollo del proceso de pago de remuneraciones.</p>
<p><b>Establecer métodos de Control de Gestión en el proceso de pagos previsionales.</b></p>	<b>Bajo</b>	<p>Establecer criterios para el control de gestión en el proceso de pagos previsionales.</p>	<p>Capacitación al personal involucrado en el proceso. Supervisión del proceso.</p>	<p>Evaluar anual del desarrollo del proceso de pago de remuneraciones.</p>
<p><b>Capacitación a las jefaturas y personal administrativo, sobre el correcto procedimiento de despido y legislación laboral vigente.</b></p>	<b>Medio</b>	<p>Elaborar plan anual de capacitación.</p>	<p>-Evaluar desarrollo del plan de capacitación. -Asesorar a las jefaturas frente a estos procesos.</p>	<p>Evaluación anual sobre aplicación del debido procedimiento en procesos de despido.</p>

<b>Propiciar espacios de</b>	<b>Bajo</b>	Establecer una reunión con los	Evaluar ejecución de las actividades	Evaluación anual del desarrollo de
------------------------------	-------------	--------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------

<b>encuentro autónomo y auto organización de trabajadores para la resolución de sus asuntos.</b>		trabajadores en el cual se establezca el desarrollo de estos encuentros y su calendarización correspondiente.	y recibir insumo proporcionados por los trabajadores como resultado de sus reuniones.	actividades y su impacto en la resolución de sus asuntos.
<b>Capacitación a las jefaturas y personal administrativo, sobre los beneficios de derecho a post natal parental indicados en la legislación laboral vigente.</b>	<b>Alto</b>	Elaborar plan anual de capacitación.	-Evaluar desarrollo del plan de capacitación. -Asesorar a las jefaturas frente a estos procesos.	Evaluación anual sobre aplicación de beneficios de derecho a post natal parental según lo que indica la legislación.
<b>Desarrollo de auditorías financieras, revisión de rendiciones y libros bancarios.</b>	<b>Medio</b>	Elaborar plan anual de auditorías financieras.	Evaluar el desarrollo del plan de auditorías financieras.	Evaluación anual sobre informes de auditorías financieras.
<b>Evaluación de desempeño y comportamiento ético del trabajador.</b>	<b>Medio</b>	Revisión de evaluaciones de desempeño de los trabajadores y medidas de mejora.	Revisión de evaluaciones de desempeño de los trabajadores y medidas de mejora.	Revisión de evaluaciones de desempeño de los trabajadores y medidas de mejora.

**Desarrollo de  
supervisiones  
administrativas.**

**Medio**

Elabora un plan  
anual de  
supervisiones  
administrativas.

Monitorear el  
desarrollo del  
plan anual de  
supervisiones  
administrativas y  
definición de  
medidas de  
mejora según

Evaluación anual de  
informes  
presentados por las  
supervisiones  
administrativas.

			observaciones levantadas.	
<b>Desarrollo de cuidados de equipo, que permitan que los trabajadores puedan resolver problemas generen conflictos en sus vínculos. Protocolos de atención y de manejo de crisis.</b>	<b>Medio</b>	Revisión del plan anual de cuidados de equipo.	Monitoreo de la ejecución del plan anual de cuidados de equipo.	Evaluación anual de la ejecución de cuidados de equipo.
<b>Planificación de atenciones de niñas, niños, adolescentes y sus familias. Estrategias para evitar la rotación o ausentismo.</b>	<b>Medio</b>	-Revisión de los planes de atención. -Levantamiento de los indicadores de rotación y ausentismo. - Elaborar estrategias para evitar el ausentismo y rotación.	-Revisión de los planes de atención. -Monitoreo de los indicadores de rotación y ausentismo. - Desarrollo de estrategias para evitar el ausentismo y rotación.	-Revisión de los planes de atención. -Evaluación anual de los indicadores de rotación y ausentismo. - Evaluación del impacto de las estrategias para evitar el ausentismo y rotación, sobre los indicadores evaluados.



<p><b>Protocolos de atención de niñas, niños, adolescentes y sus familias. Mecanismos confidenciales de denuncias en caso de abuso</b></p>	<p><b>Medio</b></p>	<p>-Revisión de los protocolos de atención, cuidando no exponer a niños, niñas y sus familias en los riesgos identificados.</p>	<p>-Capacitar a los funcionarios y en procesos de inducción sobre los protocolos de atención, cuidando no exponer a niños, niñas y sus familias en los</p>	<p>-Actualización y mejora de los protocolos de atención, cuidando no exponer a niños, niñas y sus familias en los riesgos identificados. -Actualización y mejora de los</p>
--	---------------------	---	--	--

<p><b>sexual, estupro o violación.</b></p>		<p>-Establecer mecanismos de confidencialidad y denuncia en caso de abuso sexual, estupro o violación.</p>	<p>riesgos identificados. - Capacitar a los funcionarios y en procesos de inducción sobre los mecanismos de confidencialidad y denuncia en caso de abuso sexual, estupro o violación.</p>	<p>mecanismos de confidencialidad y denuncia en caso de abuso sexual, estupro o violación.</p>
--	--	--	---	--

### CANALES DE DENUNCIA

La corporación socializará el o los canales de denuncia o mecanismos con los que cuente, que le permitan recoger observaciones, inquietudes, quejas, reclamos o denuncias de manera directa y/o anónima a los NNA, sus familias, trabajadores de la organización, y en general cualquier tercero que tome conocimiento o noticia de alguno de estos hechos.

Se deberá socializar información sobre los canales o mecanismos de comunicación tanto internos como externos, en cuanto a su existencia, modo de acceso y respuestas a través de los métodos que compromete implementar dicha organización.

Para lo anterior se considerará:

- o Revisión permanente del cumplimiento de las actividades de control consideradas en el MPD. El encargado de prevención de delitos, deberá revisar y verificar periódicamente de acuerdo a un plan, que las actividades de control considerados en el MPD funcionen de acuerdo a su diseño.
- o Actividades de indagación; obtener opiniones del personal y los interesados internos y externos a través de encuestas, entrevistas, observaciones y conversaciones, autoevaluaciones y revisión de



**MODELO DE PREVENCIÓN  
DEL DELITO 2023**

**Nombre:** Modelo de Prevención  
del Delito 2023

**Código:**MPD-CORDEFAM-001

**Versión:** 01

**Fecha de actualización:**08-09-  
2023

litigios que mantenga la Corporación.

- o Actividades de notificación; contar con vías o canales para que las personas notifiquen oportunamente sobre hechos y conductas indebidas relacionadas con la Ley 20.393 y el artículo N° 16 de la Ley 20.931, establecer formas de notificación que sean fáciles de utilizar y estén de acuerdo a las costumbres y cultura local.
- o Establecimiento de un procedimiento de denuncia y verificación de cumplimiento de la normativa interna entregada por el Servicio en la materia (Circular 05 y sus modificaciones).

## COMISIÓN DE ÉTICA

La corporación contará con una comisión de ética orientada a velar por las actividades de cuidado, evaluación, acompañamiento e intervención que se desarrollen en base a los valores éticos de la institución, las directrices del derecho internacional de los derechos humanos de la niñez, la adolescencia y la familia, y la mejor evidencia disponible, de modo de promover la reflexión colectiva sobre el quehacer profesional en protección y resguardo de los derechos de los NNA.

La comisión tendrá un funcionamiento ad-hoc conforme a cada caso, cada vez que se constituya deberá designar a un responsable de acuerdo con la especialidad, para que reporte al directorio del organismo los resultados de su funcionamiento, y que vele por que se cuente con un sistema de registro, de audio, video o escrito, del debate de su reunión, el que deberá mantenerse como respaldo en el organismo colaborador a disposición del servicio en caso de requerirse.

Las evaluaciones sometidas a comisión considerarán los aspectos éticos y técnicos del caso, debiendo solicitar la información técnica del mismo, acciones ejecutadas por parte de los profesionales tratantes, el entorno institucional, la historia del NNA y su familia y buscarán atenuar o impedir el daño que se le pueda producir. Se llevarán ante la comisión de ética todos aquellos casos donde exista eventuales alcances éticos sobre las acciones o decisiones que deben adoptarse o que se hayan adoptado en una situación en particular respecto de un NNA, por el equipo técnico y que genere cuestionamiento.

Se garantizará el acceso a esta comisión a los NNA, sus representantes y adultos significativos a través de la correcta socialización con cada uno de los sujetos y el análisis de cada caso requerido.

Podrá recibir requerimientos de orientaciones de carácter general sobre aspectos del



**MODELO DE PREVENCIÓN  
DEL DELITO 2023**

**Nombre:** Modelo de Prevención  
del Delito 2023

**Código:**MPD-CORDEFAM-001

**Versión:** 01

**Fecha de actualización:**08-09-  
2023

trabajo proteccional.

Podrá desarrollar investigaciones internas y además deberá constituirse en todos aquellos casos en que los estatutos del organismo acreditado con el servicio no contemplen un comité de ética en los términos que señala la Ley 20.500 sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública.

## CANALES DE INFORMACIÓN

La Corporación de forma periódica a los NNA y sus familias o adultos responsables, entregará información de forma adecuada según edad, desarrollo y capacidad de intelección, sobre herramientas que aporten a la prevención del abuso, autocuidado.

Para esto podrán usarse distintos canales y /o métodos dentro de los que se pueden incluir capacitaciones u otras acciones que les enseñen a protegerse del abuso incorporando elementos tales como:

- 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 sufre un abuso o maltrato.

La organización deberá declarar la obligatoriedad de informar de manera periódica a sus trabajadores sobre estrategias para la prevención de delito por el mal uso de fondos públicos.

## SISTEMA DE SUPERVISIÓN MPD

Se contará con el monitoreo y evaluación periódica del desempeño del MPD para garantizar que su diseño y funcionamiento es eficaz y responde al contexto externo e interno actual de la institución.

La responsabilidad de estas actividades corresponde al EPD y están orientadas a apoyar el funcionamiento y ejecución del MPD definido por la institución.

Dentro de las actividades se encuentran:

- Actualización del modelo de prevención de delito.

- Supervisión de modelo de prevención de delito.
- Seguimiento de la gestión de EPD y al MPD.