



CORP. MUN. DE DESARROLLO SOCIAL LOS MUERMOS
ANTONIO VARAS N° 498-LOS MUERMOS
FONO: 652211725-978820209
corporacionmunicipalosuermos@gmail.com

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS
LEY N° 21.302, LEY N° 20.393
CORPORACIÓN MUNICIPAL
DE DESARROLLO
SOCIAL
LOS MUERMOS



TABLA DE CONTENIDO

Introducción al Modelo de Prevención de Delitos	3
LINEAMIENTO N°1	11
Procedimiento para la Evaluación y Selección de Personal	11
LINEAMIENTO N°2	15
Plan de Inducciones y Capacitaciones permanentes en materia de delitos contra niños, niñas y adolescentes, así como el correcto uso fondos públicos	15
LINEAMIENTO N°3	19
Matriz de Riesgos	19
LINEAMIENTO N°4	20
Responsable y Comité de Prevención de Delitos.....	20
LINEAMIENTO N°5	23
Canales de Denuncias	23
LINEAMIENTO N°6	31
Comisión de Ética	31
LINEAMIENTO N°7	32
Canales de Información	32
LINEAMIENTO N°8	35
Supervisión y Evaluación del MPD	35
ANEXOS	38
Anexo 1, Solicitud de Contratación de Personal	38
Anexo 2, Ficha Personal para generar Contrato de Trabajo.....	39
Anexo 3, Declaración Jurada Simple Trabajadores (Art. 11 Inciso Final Ley N° 20.032).....	40
Anexo 4, Evaluación de Desempeño	41

1.- INTRODUCCIÓN AL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE LOS MUERMOS LEY N° 20.393 Y LEY N° 21.302.

El 02 de diciembre de 2009 fue publicada la Ley N° 20.393 que estableció la responsabilidad penal para las personas jurídicas por los delitos de lavado de activos, financiamiento de terrorismo y cohecho de funcionario público nacional y extranjero. Posteriormente, fueron agregados nuevos delitos en base a la ley, entre ellos la receptación, administración desleal, apropiación indebida, negociación incompatible, corrupción entre particulares, algunos delitos de la Ley General de Pesca y Acuicultura, como la contaminación de aguas y nuevas figuras penales que han surgido en el contexto del coronavirus.

Con fecha 5 de enero de 2021 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.302 que crea el Servicio Nacional de Protección Especializada de la Niñez y Adolescencia, que se centra en garantizar la protección especializada de niños, niñas y adolescentes gravemente amenazados o vulnerados en sus derechos, entendida como el diagnóstico especializado, la restitución de los derechos, la reparación del daño producido y la prevención de nuevas vulneraciones, asegurando la provisión y ejecución de programas especializados para abordar casos de mediana y alta complejidad.

El Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, Mejor Niñez, es el organismo del Estado que tiene por objetivo garantizar la protección especializada de NNA gravemente amenazados o vulnerados en sus derechos, entendida como el diagnóstico especializado, la restitución de los derechos, la reparación del daño producido y la prevención de nuevas vulneraciones.

El artículo 35 de la Ley N° 21.302, indica que solo podrán ser colaboradores acreditados del Servicio las personas jurídicas que hubiesen adoptado e implementado modelos de organización, administración y supervisión para prevenir delitos que afecten la vida, salud, integridad, libertad e indemnidad sexual de NNA y que afecten el correcto uso de recursos públicos, debiendo dicho modelo ser elaborado por el colaborador acreditado en base a los lineamientos que el Servicio disponga para tales efectos.

2.-OBJETIVO Y CONTEXTO

El presente documento, contiene los lineamientos para prevenir delitos, en especial:

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



3.- ALCANCE

Este MPD es vinculante y obligatorio para todos los Trabajadores, Colaboradores Externos, Internos y Proveedores de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos.

4.-OBLIGACIONES GENERALES

Todo trabajador, colaborador o prestador de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos, es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar con respeto a los principios y valores de la Institución, dado lo anterior, se obliga a no incurrir en conductas que puedan comprometer la responsabilidad penal de la Corporación.

En toda operación, ya se trate de celebración de contratos, adquisiciones, servicios, proveedores, asuntos públicos, privados u otros que supongan el uso de recursos de la Corporación; todo trabajador, colaborador externo o proveedor, deberá actuar con profesionalismo, perseverancia, fortaleza, honestidad, sinceridad, respeto, sobriedad y transparencia, favoreciendo siempre el beneficio de esta, por sobre toda preferencia o contacto personal.

Será obligación de todo trabajador, colaborador externo o interno y proveedores, conocer y ajustarse fielmente al presente **Modelo de Prevención de Delitos**, dispuesto por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos. Asimismo, se compromete a cumplir plenamente con las normas, procedimientos, controles y políticas que se dispongan para prevenir, evitar y detectar la comisión de los ilícitos contemplados en la Ley N°20.393 y Ley N°21.302, los que se encuentran detallados en el presente Modelo de Prevención de Delitos.

Finalmente, todo trabajador, colaborador interno o externo y prestador de servicios, está obligado a denunciar de inmediato, todos los hechos de que tenga conocimiento y que constituyan una infracción al presente Modelo.

Para que tenga lugar la responsabilidad de la persona jurídica, la ley exige que se cumplan los siguientes requisitos:

- Existencia de un delito.
- El delito debe ser cometido por alguna de las personas que sean parte de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos, ya sean directores, administradores, gerentes, trabajadores, colaboradores, proveedores etc.
- La Comisión de delito en interés o en provecho directo de las personas o de la institución.
- El Incumplimiento por parte de la persona jurídica, de sus deberes de dirección y supervisión, y que ello haya sido, lo que hizo posible la comisión del delito.

Entre las sanciones que se pueden aplicar a la persona jurídica por permitir la comisión de estos delitos se encuentran penas de multa, pérdidas de beneficios fiscales, prohibiciones de

contratar con el Estado e, incluso, la cancelación de la persona jurídica.

Sin embargo, la Corporación puede eximirse de su responsabilidad penal en la medida que adopte e implemente un modelo efectivo de organización, administración y supervisión para la prevención de delitos, en adelante, el Modelo de Prevención de Delitos (MPD).

El objetivo de este documento es establecer un modelo de organización, administración y supervisión con la finalidad de prevenir, investigar y sancionar la comisión de los delitos establecidos en la Ley N° 20.393 y Ley 21.302, al interior de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos.

5.-COMPONENTES

El presente **Modelo de Prevención de Delitos**, consiste en un proceso preventivo y de monitoreo, a través de diversas actividades de control, sobre los procesos o actividades que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de los delitos señalados anteriormente.

La ley establece las siguientes exigencias mínimas que todo sistema de prevención de delitos debe contemplar:

- La identificación de las actividades o procesos, en cuyo contexto se genere el riesgo de comisión de delitos.
- El establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos específicos a fin de prevenir la comisión de los mencionados delitos.
- La existencia de sanciones administrativas internas, así como de procedimientos de denuncia o persecución de responsabilidades en contra de las personas que incumplan el Modelo de Prevención de Delitos.

6.-CONTEXTO NORMATIVO

LEY N° 20.393, SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

Para efectos de este título y para la aplicación del Modelo de Prevención de Delitos, se deja establecido que los conceptos que tengan una definición en las leyes se regirán por lo que la normativa específicamente establezca. Sin perjuicio de lo anterior, y como una forma de ayudar al entendimiento del presente MPD, se explican a continuación los principales componentes de los delitos que podrían tener incidencia respecto a la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos y la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

COHECHO: Consiste en ofrecer o consentir en dar a un funcionario público, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, por el solo hecho del cargo de funcionario público que detenta o bien, a cambio de realizar u omitir un acto que forma parte de sus funciones. De igual forma constituye cohecho el ofrecer, prometer, dar o consentir en dar a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales. (Art. 250 y 251 bis del Código Penal).

CORRUPCIÓN ENTRE PARTICULARES: Delito cometido por el empleado o mandatario que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o para un tercero, para favorecer o por haber favorecido la contratación de un oferente sobre otro y por el que diere, ofreciere o consintiere en dar un beneficio económico o de otra naturaleza con tal objetivo. (Art. 287 bis y 287 ter del Código Penal).

FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO: Delito que consiste en la acción ejecutada por una persona natural o jurídica que, por cualquier medio, directa o indirectamente, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas señalados en el artículo 2º de la Ley 18.314. (Art. 8 de la Ley 18.314)

LAVADO DE ACTIVOS: Todo acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas – o bien mediando negligencia inexcusable- que provienen de la perpetración de delitos relacionados con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas, redes de prostitución, entre otros. Así como también, la adquisición, posesión, uso tenencia o uso de los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos se ha conocido su origen ilícito. (Art. 27 de la Ley 19.913).

NEGOCIACIÓN INCOMPATIBLE: Delito corporativo consistente en un conflicto de interés entre los objetivos personales de un director o gerente de una sociedad anónima (así como toda otra persona a quien le sea aplicables las normas que, en materia de deberes, se establece para los directores o gerentes de estas sociedades) y las funciones que les son confiadas en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad (Art. 240 n° 7 Código Penal).

RECEPTACIÓN: La tenencia a cualquier título de especies hurtadas o robadas, o su compra,

venta o comercialización – aun cuando ya se hubiese dispuesto de ellas - conociendo su origen ilícito o no pudiendo menos que conocerlo. (Art. 456 bis A del Código Penal.)

ADMINISTRACIÓN DESLEAL: Delito que sanciona a quienes gestionan un patrimonio ajeno y abusan de sus facultades o ejecutan u omiten realizar acciones, en contra el interés del titular del patrimonio afectado o de la empresa. (Art. 470 n° 11 Código Penal).

APROPIACIÓN INDEBIDA: Delito cometido por el que, en perjuicio de otro, se apropiare o distraja dinero, efectos o cualquier otra cosa mueble que hubiera recibido por cualquier título que produzca obligación de entregarlo o devolverlo. (Art. 470 n° 1 Código Penal).

LEY N° 21.302, QUE CREA EL SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

El Artículo 35 de la Ley N°21.302, señala que sólo podrán ser colaboradores acreditados, las personas jurídicas que hubieren adoptado e implementado modelos de organización, administración y supervisión para prevenir delitos que afecten la vida, salud, integridad, libertad e indemnidad sexual de niños, niñas y adolescentes y que afecten el correcto uso de recursos públicos.

Éstos comprenderán la identificación de las actividades o procesos de la entidad, sean habituales o esporádicos, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de los delitos señalados.

Para los efectos de la ley N° 21.302, y demás que conforman el sistema jurídico de protección de la niñez, se entenderá que las personas jurídica que sean colaboradores acreditados y su personal, cualquiera sea la naturaleza del vínculo, así como las personas naturales acreditadas, cumplen una función pública.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, resulta siempre importante relevar ciertos actos tipificados en la norma que pudieren afectar a nuestros niños, niñas o adolescentes, y que por su relevancia no podemos dejar de mencionar:

Delito de Maltrato Relevante

Introducido por la Ley 21.013

Delito de violación

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

Delitos complejos asociados al delito de violación:

- Violación con homicidio (Artículo 372 bis del CP)

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

Delito de estupro

- Estupro (Artículo 363 del CP)

Delito de sodomía de menor de edad

- Sodomía (Artículo 365 del CP)

Delito de abuso sexual

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

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

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

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

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

De las sanciones a considerar por incurrir en delitos señalados en la Ley 21.302.

La realización, por parte de los colaboradores acreditados, de alguna de las conductas que se indican a continuación, será sancionada con amonestación escrita, multa, término anticipado, inhabilitación temporal y término de acreditación, según corresponda. (Artículo 41° ley 21.302).

Se considerarán infracciones menos graves:

- a) El incumplimiento de las obligaciones del convenio o de las instrucciones que dicte el Director Nacional del Servicio o un Director Regional, en virtud de las funciones establecidas en la letra c) del artículo 7 y en la letra b) del artículo 8, respectivamente, siempre que al colaborador acreditado no le haya sido impuesta una de las sanciones previstas en esta ley durante los últimos cinco años.

- b) El incumplimiento de los deberes de actuación o de las líneas de acción señaladas en los incisos tercero, quinto y sexto del artículo 18 bis, en los artículos 20 y 21, en los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 24 y en los incisos primero, segundo y tercero del artículo 25, siempre que al colaborador acreditado no le haya sido impuesta una de las sanciones previstas en esta ley durante los últimos cinco años.
- c) El uso de información con una finalidad distinta de las funciones legales que les corresponda desempeñar, de conformidad con el inciso cuarto del artículo 31 y el inciso primero del artículo 33.
- d) La realización de funciones de evaluación respecto de otros colaboradores acreditados.
- e) La obstaculización de visitas inspectivas por el Servicio según lo previsto en el artículo 39.
- f) El incumplimiento de la obligación de entregar mensualmente la información desagregada prevista en el artículo 15 de la ley N° 20.032, que regula el régimen de aportes financieros del Estado a los colaboradores acreditados.

Se considerarán infracciones graves:

- a) La vulneración de la vida e integridad física y psíquica de los niños, niñas o adolescentes sujetos de atención del Servicio.
- b) El hecho de haber obtenido beneficios económicos, directos o indirectos, por la comisión de las infracciones del literal anterior.
- c) El incumplimiento reiterado de los deberes de actuación señalados en las letras a), b) y c) del inciso anterior. Se entenderá que son reiteradas aquellas infracciones que se repitan en dos o más ocasiones en un período de doce meses.
- d) Impedir la supervisión y fiscalización a que se refiere el artículo 40.
- e) Adulterar cualquier documento exigido para obtener la acreditación o la información requerida por el artículo 15 de la ley N° 20.032, que regula el régimen de aportes financieros del Estado a los colaboradores acreditados.
- f) La exigencia, por parte del colaborador acreditado, de cualquier contraprestación en dinero o especies para realizar las atenciones a que se refiere el artículo 12 de la ley N° 20.032, que regula el régimen de aportes financieros del Estado a los colaboradores acreditados.
- g) La omisión reiterada en el pago de las remuneraciones, cotizaciones previsionales y de salud de su personal.
- h) Incumplir con lo dispuesto en el artículo 26 bis de la ley N° 20.032, que regula el régimen de aportes financieros del Estado a los colaboradores acreditados.
- i) La presentación de informes falsos, o copiados de otros casos, ante el Servicio, los tribunales de justicia, o a los padres y/o madres, familiares o cuidadores de los niños, niñas y adolescentes.

Las infracciones menos graves se sancionarán de la siguiente forma:

- I. Amonestación escrita, en cuyo caso deberá señalarse el origen de la infracción y el plazo dentro del cual deberá ser subsanada.
- II. Multa equivalente desde el 10 al 15 por ciento de los recursos que correspondan por concepto del aporte financiero promedio de los últimos tres meses.

Las infracciones graves se sancionarán del siguiente modo:

- I. Multa equivalente desde el 20 al 30 por ciento de los recursos que correspondan por concepto del aporte financiero promedio de los últimos tres meses. El monto de la multa dependerá de la gravedad del incumplimiento de que se trate y, en caso de beneficio económico obtenido con ocasión de la infracción, su equivalente.
- II. Término anticipado y unilateral del respectivo convenio. La aplicación de esta sanción podrá dar lugar, como consecuencia accesoria, a la administración de cierre a que se refiere el párrafo 8° del Título III.
- III. Inhabilitación temporal del colaborador acreditado, hasta por dos años, para ejecutar el programa de protección especializada a nivel regional, o para ejecutar la línea de acción a nivel nacional o regional. La imposición de esta sanción dará lugar al término anticipado y unilateral de los convenios que correspondan.
- IV. Término de la acreditación del colaborador. Para efectos de aplicar esta sanción se deberá tener en consideración lo dispuesto en el artículo 9 de la ley N° 20.032, que regula el régimen de aportes financieros del Estado a los colaboradores acreditados. La imposición de esta sanción, dará lugar al término anticipado y unilateral de los convenios que correspondan.

Para la determinación de la sanción, en el caso de las infracciones graves, el Servicio procurará que su aplicación resulte idónea para el cumplimiento de los fines de la protección especializada de niños, niñas y adolescentes, teniendo siempre en cuenta su interés superior. Sin embargo, tratándose de las letras a), b) y c) del inciso tercero, siempre serán aplicables las sanciones previstas en los ordinales II, III y IV del inciso anterior.

No obstante lo dispuesto previamente, perderá indefinidamente su acreditación el colaborador acreditado que tenga como miembros de su directorio, representante legal, gerentes o administradores a personas que figuren en el registro de personas con prohibición para trabajar con menores de edad; o en el registro de condenados por actos de violencia intrafamiliar establecido en la ley N° 20.066; o que hayan sido condenadas por crimen o simple delito que, por su naturaleza, ponga de manifiesto la inconveniencia de encomendarles la atención directa de niños, niñas o adolescentes, o de confiarles la administración de recursos económicos ajenos.



Será considerada como infracción gravísima la ocurrencia de los delitos señalados en el inciso tercero del artículo 35 de la ley N° 21.302, cuando sean perpetrados por los responsables de los colaboradores acreditados, o sus directivos, administradores, personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión de éstos o los dependientes de tales entidades. Lo anterior, siempre que la comisión del delito fuere consecuencia del incumplimiento, por parte del colaborador acreditado, de los deberes de dirección y supervisión del modelo de prevención a que se hace referencia en el citado artículo.

La infracción gravísima señalada precedentemente se sancionará de la siguiente forma:

- a. Multa equivalente desde el 30 hasta el 60 por ciento de los recursos que correspondan por concepto del aporte financiero promedio de los últimos tres meses. En caso de beneficio económico obtenido con ocasión de los hechos, su equivalente; y
- b. El término de la acreditación del colaborador, del modo fijado en el ordinal IV del inciso quinto de este artículo.

Para el caso de la presente infracción gravísima, la persona jurídica será solidariamente responsable de los daños o perjuicios por los delitos o cuasidelitos de sus dependientes, sin perjuicio de las demás sanciones que le impongan las leyes.

LINEAMIENTO 1

PROCEDIMIENTO ESCRITO E INTEGRAL PARA LA EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL

1.- Objetivo:

Este procedimiento tendrá por objetivo la evaluación y selección de personas que trabajan de manera permanente o transitoria en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos y definir las actividades y lineamientos para el reclutamiento del personal idóneo que desempeñe funciones en los programas que la componen y así asegurar que el personal cumpla con los requisitos, para realizar diversas funciones y sobre todo en el trato con niños, niñas y adolescentes, a nivel individual, familiar y comunitario, así como el correcto uso de fondos públicos, a modo de obtener los resultados esperados y la permanencia del personal en la institución.

2.- Alcance:

Este procedimiento se aplicará y dará a conocer a todos y todas las personas, quienes soliciten o se interesen en incorporarse como trabajadores(as) de la Corporación Municipal de



Desarrollo Social de Los Muermos y será parte del Modelo de organización, administración y supervisión para prevenir delitos que afecten la vida, salud, integridad, libertad e indemnidad sexual de niños, niñas y adolescentes, así como el correcto uso de fondos públicos.

3.-Responsabilidades:

1.-Coordinadores(as) de Programas:

Elevar solicitud escrita de contratación de personal a la Secretaria General de la Corporación, según necesidades de cada programa, argumentando el motivo de la contratación, perfil profesional idóneo según el cargo, contexto de la contratación, descripción del trabajo a desarrollar, jornada laboral, propuesta de remuneración, tipo de contrato y toda información relevante, con respecto a la contratación.

2.-Secretaria General de la Corporación Municipal.

Proponer procedimientos de reclutamiento al coordinador(a) del programa, modalidad de selección, revisar y proponer montos según disponibilidad presupuestaria, cumplir con este procedimiento en tiempo y forma y elevar solicitud al Presidente de la Corporación, quién finalmente aprobará o rechazará dicha solicitud de contratación de personal.

3.-Presidente de la Corporación Municipal.

Autorizar o rechazar las solicitudes de contratación de personal, aprobar presupuesto asociado al contrato y modalidad de contrato de trabajo, según disponibilidad presupuestaria y en el caso de ser necesario, aprobar aumento de presupuesto para la contratación.

4.-Definiciones Generales:

Se establece como política que, para el proceso de selección, los postulantes deberán cumplir con patrones de calidad para ingresar a la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos, poseer competencias profesionales e intelectuales, experiencia laboral pertinente y comprobable, potencial de desarrollo e interés de permanencia en la institución, capacidad para trabajar con niños, niñas y adolescentes, a nivel individual, familiar y comunitario, así como el correcto uso de fondos públicos, sin embargo los requisitos técnicos profesionales se deberán adecuar a las necesidades de cada cargo.

Consideraciones Prácticas:

1. Se deberá contar, con al menos una terna de 4 candidatos(as), y solo en caso excepcional, y con la debida justificación, a través de una resolución fundada, firmada por el presidente de la Corporación, se procederá con un menor número de candidatos.
2. La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos, sostiene un modelo de trabajo social y comunitario, lo cual debe ser conocido por los(as) postulantes.
3. La Corporación asume como un valor y un mecanismo de crecimiento, la obligación de la probidad y la transparencia.
4. La Corporación promueve el respeto y la aceptación, entre su comunidad de trabajadores, usuarios y colaboradores, sin discriminación, considerando solo requisitos legales, sin más restricciones que las derivadas del perfil del cargo y los publicados al momento del proceso de reclutamiento de personal.

5.- ETAPAS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, PERFIL DE CARGOS Y SELECCIÓN DE PERSONAL:

1. Reclutamiento:

Para efectos de proveer un cargo, es necesario contar con un número de postulantes lo suficientemente amplio como para que pueda llevarse a cabo un efectivo proceso de selección. Será política de la Corporación la existencia de un reclutamiento que considere personas internas y externas, a modo de estimular la participación de los trabajadores(as), en igualdad de condiciones, promover la transparencia en la gestión de Recursos Humanos, al interior de la Corporación y motivar al personal a capacitarse y seguir desarrollándose.

El reclutamiento de personal se puede realizar llenando un cargo vacante, mediante promoción de trabajadores, siempre y cuando sean idóneos a la vacante, a través de la publicación del llamado en la OMIL, avisos en periódicos, página web, correo institucional, por Oficina de Partes de la Corporación, y otras modalidades que surjan de acuerdo a las necesidades o urgencia del llamado y que estén determinados a través de una Resolución Fundada, firmada y autorizada por el Presidente de la Corporación Municipal.

2. Perfil de Cargos:

Todos(as) las(os) postulantes deben acompañar antecedentes de idoneidad técnica, con el fin de dar estricto cumplimiento a lo regulado por la Ley N° 21.302, que "Crea el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia" y Ley N° 20.032, que "Regula el Régimen de Aportes Financieros del Estado, a los Colaboradores Acreditados", tales como:

1. Currículum Vitae.
2. Certificado de Estudios o Título Profesional o Técnico Profesional, según corresponda.



3. Certificados de Experiencia Laboral.
4. Certificado de Capacitaciones, Cursos, Perfeccionamientos, etc.
5. Antecedentes de idoneidad moral, es decir, Certificado de Antecedentes para Fines Especiales.
6. Verificador de consulta o reporte de inhabilidades para trabajar con menores de edad por delitos sexuales.
7. Verificador de consulta o reporte de inhabilidades por Maltrato Relevante.
8. Declaración Jurada que no se encuentra afecto a sanciones judiciales ni administrativas de índole laboral en calidad de empleador. (con el fin de dar cumplimiento al Art. 8 de la Ley 20.032).
9. Referencia laboral o Académica vinculada a función que realizará.
10. Declaración Jurada simple (Declara no tener dependencia grave por consumo de sustancias estupeficientes o psicotrópicas ilegales-Artículo 11 inciso final Ley N°20.032).

3. Selección:

Para seleccionar a la o las personas idóneas al cargo, se realizará el levantamiento del perfil de cargos, revisión de antecedentes, definición de condiciones contractuales, tales como remuneración, jornada laboral y tipo de contrato, en función de las normativas laborales vigentes, para luego convocar a los(as) postulantes a entrevistas personales.

6.- ETAPAS DE CONTRATACIÓN

1. Proceso de Entrevistas:

Las entrevistas se realizarán a cada trabajador(a) o candidato(a), de preferencia presencial, contemplando al menos una entrevista técnica y una psicológica, y se verificará que de acuerdo con los antecedentes presentados, se encuentra capacitado para trabajar con niños, niñas y adolescentes, así como el correcto uso de fondos públicos.

En estas entrevistas se realizará una preselección del total de los candidatos(as), dejando como mínimo 3 seleccionados. En esta etapa es muy importante que los candidatos preseleccionados, cumplan con el perfil profesional del cargo, en término de habilidades y competencias requeridas, así como la experiencia y conocimientos necesarios para el desempeño del cargo.

De la evaluación psicológica, se debe emitir un informe psicológico del postulante.

7.- Proceso de Contratación

Una vez seleccionada la persona idónea para el cargo y verificado que cumple con los requerimientos del llamado a concurso, se enviarán todos los antecedentes a la Secretaria General de la Corporación, acompañados del Formulario de solicitud de Contratación de Personal, y Ficha

Personal, quién deberá enviarla al presidente de la Corporación, quién será el responsable de autorizar o rechazar la contratación, antes de que el candidato ingrese a cumplir sus funciones, y al que deberán adjuntarse todos los documentos exigidos para la contratación; una vez autorizada la contratación, se generará el contrato de trabajo por parte del administrativo(a) del programa correspondiente, en un plazo no mayor a 15 días, el que deberá estar regulado por las normas laborales vigentes, y será firmado en 4 copias, por parte del trabajador y empleador, además aprobado por una Resolución firmada por el Presidente de la Corporación, y se distribuirán, entre las partes.

LINEAMIENTO 2

PLAN DE INDUCCIONES Y CAPACITACIONES PERMANENTES EN MATERIA DE DELITOS CONTRA NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES, ASÍ COMO RESPECTO DEL CORRECTO USO DE FONDOS PÚBLICOS

PLAN DE INDUCCIONES

Este procedimiento de inducción, busca facilitar la integración y adaptación del personal a la institución, generando una formación que garantice la satisfacción, desarrollo personal y laboral de nuestros colaboradores y un buen desempeño en el trabajo o funciones de cada funcionario(a) o profesional en materias de delitos contra niños, niñas y adolescentes, así como el correcto uso de Fondos Públicos.

Toda persona que ingrese a La Corporación Municipal de Desarrollo Social Los Muermos, antes de tener acceso a niños, niñas y adolescentes; y/o fondos públicos, incluyendo el personal que realiza suplencias o trabajos temporales, recibirá una inducción asociada a las tareas y funciones que debe desempeñar.

1.- OBJETIVO

El proceso de inducción genera espacios de interacción que facilitan la integración del funcionario(a), de manera que identifique su rol dentro de la organización y desarrolle el sentido de pertenencia a la institución.

La Corporación, entregará siempre una inducción, para todo el personal que ingrese a trabajar respecto de las tareas que debe desempeñar, antes de tener acceso a los niños, niñas y adolescentes; y/o fondos públicos, conforme al rol a desempeñar en esta institución, incluyendo el personal que realiza suplencias o trabajos temporales. Este procedimiento se impartirá, como una manera de fortalecer su integración a la institución, antes de que el trabajador(a) inicie sus funciones, quién deberá firmar la siguiente Declaración de Compromiso:

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

2.- ALCANCE

Los criterios o pautas definidas en este Plan de Inducción, aplican para toda persona, que se integre a la institución, orientando y proporcionando los medios necesarios para la adaptación a corto plazo y definir su rol dentro de la Corporación, proceso mediante el cual se entregará toda la información y herramientas específicas, para su buen desempeño.

3.-INDUCCIÓN

Si bien existe un proceso de selección del personal idóneo para el trabajo con niños, niñas y adolescentes, así como el correcto uso de fondos públicos, lo que constituye una herramienta fundamental para el buen desempeño del trabajador, también es importante garantizar la adaptación y logro de resultados a corto plazo, es así como la inducción es un proceso necesario para potenciar al nuevo trabajador(a), brindando información amplia, general y suficiente para fortalecer su permanencia a largo plazo en la Corporación, además esto le brindará seguridad para realizar las funciones del cargo de forma autónoma y con el equipo de trabajo.

4.-LÍNEAS DE INDUCCIÓN:

1. Inducción Institucional: Comprende toda la información general, que permite al trabajador(a) conocer los fines, objetivos, misión y visión de la Corporación.
2. Inducción del Puesto de Trabajo: Es el proceso de adaptación a la rutina de trabajo, ubicación física, así como información específica de las dependencias y adecuarse a las relaciones interpersonales con el equipo de trabajo.
3. Inducción de Reglas Internas: Entrega de información relevante del funcionamiento de la institución, sus reglas, procedimientos, normas legales que la rigen, etc.

PLAN DE CAPACITACIONES

La capacitación es un proceso educativo, mediante el cual se fortalece y actualiza al personal, frente a los procedimientos, normativas, planes de desarrollo, conocimientos y habilidades necesarias para un buen desempeño de sus funciones dentro de la institución y para prevenir y responder a los delitos que afecten a niños, niñas y adolescentes, o mal uso de fondos públicos.

Estas capacitaciones, se realizarán al menos una vez dentro del primer año del contrato del(a) trabajador(a), para esto se mantendrá un registro fotográfico y escrito de la jornada, con datos de los(as) participantes y de los contenidos entregados, sin embargo al ingreso del(a) colaborador(a) a su respectivo puesto de trabajo, se realizará la inducción correspondiente, según el plan señalado en el presente documento, sobre su función dentro de la institución.

1.- OBJETIVO

La adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes de manera individual, a través del estudio o la experiencia.

Los pilares fundamentales para el proceso continuo de capacitación y formación incluyen:

1. La innovación y creatividad en la generación de espacios de enseñanza y aprendizaje.
2. La retroalimentación y transmisión de conocimientos.
3. La evaluación de los procesos de aprendizaje.
4. La transferencia de conocimientos en el puesto de trabajo, como herramienta para la evaluación.
5. La efectividad, eficiencia y eficacia del trabajador.
6. La participación, potenciando el trabajo en equipo y las relaciones con los equipos de trabajo.

2.- LINEAMIENTOS DE LAS CAPACITACIONES

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos, dictará capacitaciones obligatorias para todas y todos los funcionarios que desempeñan funciones en la institución y se realizarán con relación a los siguientes elementos mínimos:

1. Las políticas relacionadas con la prevención del abuso;
2. Cómo mantener límites apropiados con los niños, niñas y adolescentes;
3. Cómo reconocer circunstancia que presentan un alto riesgo para que se den transgresión de límites;
4. Cómo reconocer y responder ante señales de alerta;
5. Cómo responder ante situación de abuso y cómo denunciarlas;
6. Cómo responder ante una revelación de abuso;
7. Características de niños, niñas y adolescentes con mayor probabilidad de cometer actos de abuso sexual o de ser abusados;

8. Aplicación de circular 05 de 2019;
9. Detección de necesidades de reparación o abordaje de daño;
10. Derivación en red y coordinación intersectorial;
11. Correcto uso de fondos públicos y los eventuales delitos que se pueden cometer en esta materia, así como las herramientas de prevención de estos.

3.- ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

1. Transversales: Desarrollo de habilidades o competencias técnicas para todos(as) los(as) funcionarios(as), que integran la Institución.
2. Áreas: Entrega de competencias para la labor que cumple cada funcionario dentro de la institución.
3. Función: Adquisición de conocimientos técnicos específicos para las funciones que desempeña cada funcionario(a), en su puesto de trabajo.

4.- MECANISMOS DE CAPACITACIÓN

1. **Online:** forma segura, de actualizar conocimientos y habilidades funcionarias, sobre todo en situación de pandemia y aprovechando los recursos tecnológicos que existen en la actualidad.
2. **Internas:** Desarrollo de cursos y talleres de capacitación al interior de los equipos de trabajo, pertinentes a la realidad del servicio, generando un espacio de conocimiento y reflexión entre pares.
3. **Externas:** Participación de funcionarios(as) en capacitaciones convocadas por las diferentes Instituciones, Servicios, Ministerios, etc.
4. **Pasantías:** Visitas programadas a otras instituciones de igual índole, permitiendo generar redes de colaboración, aprendizaje, lo que irá en directo beneficio de la comunidad y usuarios de cada programa de nuestra institución.

5.-ACCIONES Y METODOLOGIA DE LAS CAPACITACIONES

1. Diagnóstico y análisis de las necesidades de capacitación.
2. Verificar e identificar los lineamientos y personal vinculado.
3. Recepción y priorización de temáticas.
4. Programación de jornadas.
5. Desarrollo de los programas.
6. Valorización de gastos.

6.- CAPACITACIONES ESPECÍFICAS.

Las capacitaciones específicas y cumplimiento de estándares al puesto de trabajo, estarán dirigidas a los siguientes colaboradores:

- Profesionales.

- Practicantes.
- Administrativos.
- Profesionales
- Etd (Educatora Trato Directo)
- Etc.

LINEAMIENTO 3

MATRIZ DE RIESGOS

La Matriz de Riesgos es un Instrumento que permite identificar los factores protectores y de riesgo presentes en la gestión de los programas de responsabilidad de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos, que sean habituales o esporádicos, cuyo contexto genere o incremente la posibilidad de comisión de delitos contra NNA, así como delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos, asegurando que la gestión del riesgo este integrada en todas las actividades de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos.

MATRIZ DE RIESGOS

MATRIZ DE RIESGOS					LEYENDA					
RIESGO	Probabilidad (Ocurrencia)	Gravedad (Impacto)	Valor del Riesgo	Nivel de Riesgo	GRAVEDAD (IMPACTO)					
						MUY BAJO 1	BAJO 2	MEDIO 3	ALTO 4	MUY ALTO 5
NNA CON HIJO RECIENTE NACIDO O LACTANTE	1	1	1	Marginal	PROBABILIDAD	MUY ALTA 5	5	10	15	20
				Marginal		ALTA 4	4	8	12	16
NNA COMPLETO ABANDONO INFANTIL	1	1	1	Marginal		MEDIA 3	3	6	9	12
NNA CON PROBLEMÁTICA DE SALUD MENTAL CON DIAGNÓSTICO EN PROCESO	12	4	48	Muy grave		BAJA 2	2	4	6	8
NNA CON PROBLEMAS DE CONSUMO DE DROGAS	3	3	9	Importante		MUY BAJA 1	1	2	3	4
NNA ABANDONO DE SISTEMA Y FUGAS	1	1	1	Marginal						
NNA ENFERMEDADES CRÓNICAS	4	3	12	Importante						
NNA QUE NO ASISTEN A ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES	2	1	2	Marginal						
NNA CON PROBLEMÁTICAS DE SALUD RECIBIENDO MEDICAMENTOS	12	4	48	Muy grave						
NNA PROBLEMÁTICA DE SALUD EN TRATAMIENTO	14	5	70	Muy grave						
NNA CON RETRASO ESCOLAR	5	2	10	Importante						
NNA QUE ABANDONA DEL SISTEMA, FUGA	2	2	4	Apreciable						
NNA HOSPITALIZADOS A ESPERA DE TRATAMIENTO PSIQUIÁTRICO	1	1	1	Marginal						
COHECHO	0	0	0	Marginal						
CORRUPCIÓN ENTRE PARTICULARES	0	0	0	Marginal						
NEGOCIACIÓN INCOMPATIBLE	0	0	0	Marginal						
ADMINISTRACIÓN DESLEAL	0	0	0	Marginal						
APROPiación INDEBIDA	0	0	0	Marginal						
			0	Marginal						
Borrar Datos										

LINEAMIENTO 4

RESPONSABLE Y COMITÉ DE PREVENCIÓN DE DELITOS

En conformidad a lo estipulado por la normativa legal vigente, es posible estructurar el MPD en base a los siguientes elementos:

- a) Designación de un Encargado de Prevención de Delitos.
- b) Definición de Medios, Facultades y Responsabilidades del Encargado de Prevención de Delitos.
- c) Establecimiento de un **Sistema de Prevención de Delitos**.
- d) Supervisión, monitoreo y certificación del sistema de prevención de delitos.

Designación de un Encargado de Prevención (EPD):

El Encargado de Prevención de Delitos de la Corporación Municipal de Desarrollo Social Los Muermos, es el Sr. Claudio Espinoza Vidal, quién es funcionario de esta institución, quién deberá reportar sus actividades al Comité de Prevención de Delitos.

El Encargado de Prevención de Delitos de la Corporación, como ya se adelantó, es responsable de la gestión del Modelo de Prevención de Delitos y de reportar su estado. Este cargo, formará parte de la Dirección de la Secretaría General de la Corporación y estará vigente por un período máximo de tres años, el que podrá prorrogarse por periodos de igual duración, por decisión del Directorio.

b) Definición de Medios y Facultades del Encargado de Prevención de Delitos.

El EPD, debe establecer los métodos para la adopción, implementación, administración, actualización y supervisión del Modelo de Prevención de Delitos, a fin de detectar y corregir las potenciales deficiencias, y actualizarlo de acuerdo con los cambios del entorno externo e interno de ella.

Entre las políticas de prevención de delitos, roles y responsabilidades del EPD, se podrían considerar las siguientes:

1. Identificar y determinar, en conjunto con el directorio, cuáles son los medios y recursos necesarios para lograr cumplir con su rol y responsabilidades.
2. Efectuar periódicamente una capacitación presencial del Modelo de Prevención de Delitos al personal de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos.

ÁREAS DE SOPORTE AL ENCARGADO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

A fin de hacer efectiva la ejecución del MPD, existe una serie de áreas que mayoritariamente apoyan la labor del EPD, según el siguiente detalle:

1.-Directorio:

- Supervisar el buen funcionamiento del Sistema de Prevención de Delitos.
- Tomar conocimiento:
del alcance de la revisión anual del MPD, de sus avances y del resultado final de la misma.
de la efectiva ejecución y materialización de los compromisos adquiridos por la Dirección para subsanar los errores y fallas detectadas.
de la gestión del EPD y del resultado de sus actuaciones, al menos semestralmente.
- Aprobar los cambios y modificación al MPD.
- Identificar los procesos y sistemas de su competencia, sean habituales o esporádicos, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de los delitos.
- Identificar los riesgos y actividades de control que se ejecutan para eliminarlos, indicando la periodicidad, oportunidad y suficiencia de los mismos.

2.-Secretaria General:

- Asegurar que se gestionen los riesgos relacionados con estos delitos, proporcionando las condiciones necesarias para el funcionamiento de los controles que permiten su mitigación.
- Tomar conocimiento, al menos semestralmente, sobre el cumplimiento de las medidas y planes de acción implementados por el Encargado de Prevención de Delitos en el cumplimiento de su cometido.

3.-Auditorías Internas:

- El EPD deberá revisar trianualmente, la efectividad y aplicación del MPD, los protocolos y procedimientos que lo integran y la Matriz de Riesgo.

- Llevar adelante las investigaciones que se inician como consecuencia de incumplimientos al MPD.

Funciones del Responsable de Prevención de Delitos

En conjunto con la Administración, el RPD deberá formular trianualmente un Plan de Trabajo aprobado previamente por el Directorio. Asimismo, deberá velar por el adecuado desarrollo, implementación y operación del MPD.

Para esto, deberá desarrollar las siguientes actividades:

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

p. Debe configurar los procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros que permitan al organismo prevenir su utilización en los delitos contra el correcto uso de fondos públicos.

q. Presentará sus reportes directamente al comité de prevención del Directorio u órgano directivo, con copia a la Dirección Ejecutiva.

r. Deberá rendir cuenta sobre el estado de implementación y funcionamiento del MPD conforme a los sistemas de supervisión del cumplimiento de este.

COMITÉ DE PREVENCIÓN DE DELITOS.

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos declara la conformación del Comité de Prevención de Delitos de la institución, quienes deberán supervigilar las actuaciones del responsable de Prevención de Delitos, este Comité, está compuesto por dos integrantes del Directorio que son las siguientes personas:

- Sra. Patricia Castillo Garcia.
- Sra. Teodora Calonge Saldivia.

Funciones del Comité de Prevención de Delitos

El Comité de Prevención del Delito debe:

a) Supervigilar las actuaciones del responsable de prevención del delito,

b) En caso de tomar conocimiento de una denuncia, deberá:

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

LINEAMIENTO 5

CANALES DE DENUNCIAS

Los **Canales de Denuncias** de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos, son herramientas que permiten a los trabajadores, colaboradores internos y externos y a la comunidad de todos los rangos etarios, alertar confidencialmente un hecho o sospechas de delitos que

afecten a niños, niñas, adolescentes, sus familias, entorno y comunidad, siendo un instrumento importante para reducir los riesgos y crear confianza, ya que permite detectar la vulneración de derechos en etapa temprana, este canal de denuncias previene que las personas cometan actos de fraude, corrupción, acoso y otras acciones indebidas, así como delitos que afecten la vida, integridad física o psicológica, la indemnidad sexual, privacidad, de niños, niñas o adolescentes, bajo el cuidado o atendidos por el estado, a través de la ejecución de alguna de las líneas de acción del servicio.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se consideran los lineamientos expuestos en la Resolución Exenta N° 155, de fecha 14-03-2022, que tiene como objeto establecer procedimientos necesarios que se deben utilizar ante hechos eventuales constitutivos de delitos en contra de niños, niñas y adolescentes, mientras se encuentren atendidos por colaboradores acreditados de Mejor Niñez, distintos a los que originaron el ingreso a la red de Mejor Niñez, lo anterior, con el objeto de dar cumplimiento al deber de informar oportunamente a las autoridades pertinentes respecto de la ocurrencia de estos hechos y adoptar las medidas necesarias para la debida protección, resguardo y reparación que proceda.

DEBER DE DENUNCIA:

Tienen el deber de denunciar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N° 20.032, las personas que se desempeñan en proyectos que administran los colaboradores acreditados, que ejecuten cualquiera de las líneas de acción de Mejor Niñez, contenidas en la Ley N° 20.032, es decir:

1. Diagnóstico clínico especializado y seguimiento de casos, y pericia.
2. Intervenciones ambulatorias de reparación.
3. Fortalecimiento y vinculación.
4. Cuidado alternativo.
5. Adopción,

Y que tengan conocimiento de un hecho que eventualmente constituya delito en contra de algún niño, niña o adolescente, que se encuentre atendido en un proyecto, independiente de quien se encuentre involucrado(a), deberán denunciar de inmediato a la autoridad competente en materia criminal y comunicarlo al/la director/a del proyecto, o a quien haga las veces de tal.

Esta comunicación deberá incluir la información suficiente para la obtención del verificador de denuncia que corresponda; todo de acuerdo a lo dispuesto en el Código Procesal Penal, teniendo, además, en consideración lo dispuesto en el artículo octavo transitorio de la Ley N° 21.302 respecto a las Oficinas de Protección de Derechos de niños, niñas o adolescentes.

En caso de que se comunique que la denuncia fue estampada por un/a funcionario/a



distinto/a del director o directora del proyecto, será obligación de este último, o quien haga las veces de tal, verificar la forma en que se realizó ésta, solicitando del/la funcionario/a que la estampó el correspondiente registro escrito o el detalle de los hechos y razones de lo denunciado, como así también la información suficiente para la obtención del verificador de denuncia que corresponda.

En el evento de no haberse dado lugar a la denuncia por parte de los funcionarios que tomaron conocimiento del hecho, el director/a del proyecto deberá formalizar la denuncia al Ministerio Público por el medio más expedito, prefiriéndose la plataforma informática de la mencionada institución dispuesta para tales fines o mediante el envío de un oficio reservado.

En la eventualidad que sea el/la director/a del proyecto el implicado en los hechos denunciados, la comunicación antes señalada deberá ser realizada al director regional respectivo, quien asumirá la obligación descrita para el director/a del proyecto.

Deberá cumplirse con esta obligación de denuncia de forma inmediata o dentro de las 24 horas siguientes, desde el momento en que se tomó conocimiento de los hechos. Para tal efecto la denuncia deberá ser formalizada de la forma señalada en el numeral anterior.

Ante la imposibilidad inmediata de aquello, o tratándose de casos urgentes, la denuncia podrá ser realizada ante Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile o ante cualquier Tribunal con competencia criminal, debiendo contar en todo caso, con el respectivo comprobante o verificador de la acción realizada. Luego, en el más breve plazo, deben contar con el RUC (Rol Único de Causa) asignado a la denuncia.

En los casos en que la denuncia no se haya realizado ante el Ministerio Público, se deberá, además, remitir a éste por parte del director/a del proyecto, dentro de los 5 días siguientes al haber tomado conocimiento del hecho eventualmente constitutivo de delito, un oficio reservado dando cuenta de los hechos y acciones anteriormente realizadas, así como también, señalar el RUC asignado, en caso de ya contar con él.

Asimismo, el/la director/a del proyecto deberá registrar el hecho eventualmente constitutivo de delito mediante el módulo creado al efecto por el Servicio dentro del mismo plazo de 72 horas, adjuntando el verificador respectivo. En el caso de haberse realizado la denuncia ante un órgano legalmente facultado para recibirla, distinto al Ministerio Público (tribunal con competencia criminal o policías), se tendrá además un plazo de 5 días hábiles para adjuntar en el módulo el archivo verificador del oficio dirigido al Ministerio Público, en los términos señalados precedentemente. Realizado el registro, se levantará por parte del sistema informático una alerta a la dirección del proyecto y a la dirección regional de Mejor Niñez, la cual se materializará, en

este último caso, con el envío de un correo electrónico dirigido a la casilla creada para tal efecto.

Los directores/as de proyectos que administran los colaboradores, los responsables de los proyectos de protección especializada y los/as profesionales, trabajadores, o dependientes de estos, deberán dar un cumplimiento estricto a lo dispuesto en la Ley N° 21.057. Por tanto, ante una eventual revelación de un niño, niña o adolescente, se deberá consignar el relato en los mismos términos, sin realizar preguntas e interpretaciones, es decir, se debe registrar de manera íntegra lo indicado por el niño, niña o adolescente, velando y resguardando que dicha información sea tratada con total y absoluta confidencialidad. Asimismo, se deberá prestar toda la colaboración necesaria que se requiera en la investigación que se inicie con la denuncia realizada.

La denuncia o el documento informando de esta, al Ministerio Público deberá contener al menos la siguiente información:

1. Individualización del niño, niña o adolescente o joven. En caso de haber más de uno, deberá individualizarse cada uno de ellos.
2. Individualización del eventualmente sujeto activo del delito que se le imputa (solo en caso de contar con dicha información).
3. Descripción de los hechos que se denuncian, señalando en lo posible, día, hora y lugar del hecho denunciado, sin tipificar el delito.
4. Descripción de como el director/a del proyecto, o quien realice la denuncia, toma conocimiento del hecho denunciado.
5. Fecha de presentación de la denuncia.
6. Nombre y firma de quien la realiza, pudiendo incluso ser esta electrónica.
7. Verificador de su presentación. En caso de ser una denuncia escrita, se deberá adjuntar el certificado de la misma emitida por el organismo que la recepcionó. De tratarse de una denuncia electrónica, el verificador consistirá en una imagen de pantalla. Lo anterior en el caso que el oficio al Ministerio Público no sea la primera denuncia.

DEBERES DE PROTECCIÓN, CONTENCIÓN Y CONFIDENCIALIDAD.

Se entenderá dentro del **Deber de Protección**, el cumplimiento de aquellas acciones realizadas por los equipos técnicos de intervención, tendientes a impedir que se mantenga el hecho denunciado y se interrumpan los efectos que de este provengan, previniendo eventuales nuevas vulneraciones.

- Se entenderá dentro del **Deber de Contención**, el cumplimiento de aquellas acciones realizadas por los equipos técnicos de intervención y las personas que constituyan un referente

significativo para el niño, niña o adolescente, destinadas a proporcionarles resguardo y contención emocional, alivio y bienestar general.

En caso de ser necesario, por la naturaleza del hecho denunciado, la contención debe ser extensiva a todos los niños, niñas y adolescentes de la residencia o familia de acogida.

Se entenderá dentro del **Deber de Confidencialidad**, el cumplimiento de aquellas acciones realizadas por los/as equipos y profesionales a cargo, tendientes a realizar un manejo reservado y de no divulgación de los hechos denunciados, procurando que dicha información sea manejada resguardando el derecho a la confidencialidad de los niños, niñas, adolescentes involucrados en el mismo.

En el caso que los hechos denunciados se ajusten a alguno de los tipos penales del artículo 1 de la Ley N° 21.057, se debe resguardar especialmente la confidencialidad de la información, velando y resguardando que dicha información sea tratada con total y absoluta confidencialidad.

DEBERES DE LOS/AS DIRECTORES/AS DE PROYECTOS DE COLABORADORES ACREDITADOS DE MEJOR NIÑEZ:

Si los hechos pudiesen ser atribuidos a trabajadores/as o dependientes de los/as colaboradores/as de Mejor Niñez, se procederá, de acuerdo a la normativa legal o contractual que le sea aplicable, debiendo los colaboradores adoptar las medidas que estimen pertinente. En estos casos será obligación del colaborador acreditado realizar seguimiento a la denuncia presentada para que, en el evento que se configuren alguna de las causales de inhabilidad exigidas por la Ley N° 20.032, se adopten las medidas pertinentes en atención a lo dispuesto en su artículo 11 inciso primero de esa ley, el cual señala "Los colaboradores acreditados deberán velar porque las personas que, en cualquier forma, les presten servicios en la atención de niños, niñas y adolescentes demuestren idoneidad para el trato con ellos y, en especial, que no hayan sido condenadas, se encuentren actualmente procesadas ni se haya formalizado una investigación en su contra por un crimen o simple delito que, por su naturaleza, ponga de manifiesto la inconveniencia de encomendarles la atención directa de éstos o de confiarles la administración de recursos económicos, teniendo presente además lo establecido en los incisos segundo, tercero y cuarto del mismo artículo, para la adopción de todas las medidas en resguardo que sean necesarias a fin de prevenir nuevas vulneraciones.

Reportar el hecho eventualmente constitutivo de delito al sistema informático respectivo, mediante módulo creado al efecto, en los mismos términos señalados en el numeral 2.3. de la resolución n° 155, debiendo consignar, entre otros aspectos, las medidas tomadas para proteger al niño, niña o adolescente y evitar la ocurrencia de eventuales futuras vulneraciones, así como la indicación expresa de haberse presentado la denuncia y de haberse realizado las comunicaciones al



Juzgado de Familia que conoce de su medida de protección.

Velar por que se dé estricto cumplimiento a lo señalado en el numeral 2 del presente instrumento.

Adoptar de inmediato las medidas necesarias tendientes a dar protección, contención y asistencia a los niños, niñas y adolescentes involucrados en los hechos, como así también de los demás niños, niñas o adolescentes del proyecto, cuando por la naturaleza de los hechos denunciados así resultare necesario.

Informar los hechos al Tribunal de Familia que conoce de la medida de protección o supervisa su cumplimiento, y solicitar que se tomen las providencias necesarias para su protección, resguardo, reparación y notificación al Curador Ad Litem. Lo anterior, sin perjuicio de las medidas que puedan solicitarse directamente al Ministerio Público.

Realizar seguimiento sistemático de las denuncias y demás comunicaciones y solicitudes efectuadas a los Tribunales de Justicia u otras instituciones, lo cual se realizará al menos de forma semestral. Para tal efecto será necesario contar con el Rol Único de Causa (RUC) de la causa asignado por el Ministerio Público, a la investigación respectiva.

Velar por que el equipo técnico del proyecto realice la revisión del Plan de Intervención Individual, y actualizarlo en caso de ser necesario.

Informar de inmediato a la familia, adulto responsable, o persona significativa del niño, niña o adolescente afectado, sea personalmente o por cualquier medio idóneo, debiéndose dejar constancia en los registros de intervención, en la carpeta del niño, niña o adolescente, incluso si esta comunicación no pudo llevarse a cabo, señalándose el motivo de ello.

Velar por la difusión de esta normativa entre todas las personas que mantienen contacto habitual con los niños, niñas y adolescentes, a través de reuniones informativas y capacitaciones, pues es la única manera de garantizar que todas las personas a cargo del cuidado de niños, niñas y adolescentes, que tengan la obligación expresa de cautelar que no se produzca una vulneración de derechos eventualmente constitutiva de delitos en contra de niños, niñas y adolescentes.

TIPOS DE CANALES DE DENUNCIAS

1. Canales Digitales:

Los canales de denuncias digitales son canales que permiten denunciar irregularidades en línea, a través de la página web. La ventaja principal de este tipo de canal, es que garantiza el anonimato completo del denunciante. Esta ventaja es fundamental para que los denunciantes se



atreven a denunciar. También permitirá a los denunciantes adjuntar archivos, textos, imágenes, u otra evidencia potencial.

Los sistemas de denuncias en línea también guardan todos los datos en un solo lugar, estos datos están protegidos y almacenados de una forma segura, con el fin de facilitar el acceso a la información, por parte de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos.

Por último, todas las acciones de los usuarios pueden ser registradas automáticamente en las líneas de denuncias digitales.

2. Canales Telefónicos:

Permitirá que se realicen denuncias, haciendo una llamada telefónica a un operador designado, esto permite cierto grado de anonimato. Sin embargo toda la información tendrá que ser registrada manualmente.

3. Denuncias Presenciales:

Las denuncias presenciales, se realizarán cara a cara, siendo una opción tradicional. Esta forma de denunciar da la oportunidad de demostrar al denunciante que la información llegará a las personas que tengan la responsabilidad y las habilidades para hacerse cargo de estas denuncias, sin embargo en este caso no existirá el anonimato.

4. Correo Electrónico:

Existirá una dirección de correo electrónico para denuncias, en donde cualquier persona puede realizar una denuncia e incluso adjuntar algún archivo de prueba, si así lo desea, el correo electrónico es: denuncias_corporacionmuermos@gmail.com.

5.- Buzón de denuncias:

Existirá un buzón, que estará instalado en la OIRS, de la Ilustre Municipalidad de Los Muermos, en donde se podrán depositar las denuncias, de forma anónima, este buzón será revisado a diario, por el EPD.

DIFUSIÓN DEL SISTEMA DE DENUNCIAS

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos, informará a la comunidad sus canales de denuncias disponibles, la comunicación puede incluir guías explicativas, difusión por redes



sociales e información en la página web, como una forma de crear confianza para que los canales de denuncias sean utilizados con seguridad.

1. Línea de denuncias:

Cuando el denunciante presente su denuncia, el EPD recibirá y administrará en conjunto con el Comité de Prevención de Delitos y si es necesario incluir expertos externos en el proceso de investigación. El Comité de Prevención de Delitos, tiene las competencias relevantes y adecuadas para poder manejar los asuntos sensibles, además para contener al denunciante, y tener fiabilidad e imparcialidad.

2. Gestión de Casos:

La gestión de casos es parte del sistema de denuncias, se manejarán los asuntos denunciados, según la normativa y debe interactuar para obtener un seguimiento eficaz y un diálogo continuo con el denunciante. La gestión de casos debe ser intuitiva y tener una estructura clara. Esto ayudará al Comité a tomar las medidas más apropiadas.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CANALES DE DENUNCIAS

1. Seguro y anónimo:

Los sistemas de denuncias contienen datos muy sensibles, personales y potencialmente delictivos.

2. Legalmente conforme:

Las leyes de protección de datos tienen importancia para los sistemas de denuncias, ya que regulan el tratamiento de los datos personales y penales.

3. Fácil de usar:

Si un denunciante está considerando la posibilidad de utilizar una línea de denuncias, generalmente quiere actuar en el mejor interés, ha observado un comportamiento sospechoso y quiere hacer algo, pero es posible que no quiera participar en el proceso de seguimiento.

Muchas veces, el denunciante es una persona que está muy cerca del comportamiento inapropiado. Es fácil imaginar que la situación puede ser muy estresante para el denunciante, como se mencionó anteriormente, por eso es que la línea de denuncias debe facilitar las denuncia.

LINEAMIENTO 6

COMISIÓN DE ETICA

La comisión de Ética, es una entidad colegiada, de carácter consultivo y asesor, cuya misión será velar que las actividades de cuidado, evaluación, acompañamiento e intervención se desarrollen en base a valores éticos de la Corporación, 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 resguardar los derechos de NNA.

Esta Comisión deberá ser asumida por miembros de la institución, quienes asesorarán en situaciones de denuncias que requieran decisiones éticas, como desvinculación de trabajadores, orden de investigaciones internas, decisiones bioéticas y revisiones de intervención técnica entre otras.

La Comisión de Ética tendrá un funcionamiento Ad-Hoc conforme a las necesidades y urgencias que se requieran abordar. Según la temática específica que obligue su constitución, tendrá asociada la designación de un responsable de acuerdo a la situación o problemática a abordar, el que velará por que se cuente con un sistema de registro de la reunión, el que deberá mantenerse como respaldo en dependencias de la institución y a disposición, en caso de ser requerido, este respaldo puede ser un acta escrita, grabación de voz etc. dependerá de la situación a abordar y queda a criterio de la Comisión.

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

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

En su carácter de asesor, esta Comisión podrá recibir requerimientos de orientaciones de carácter general sobre aspectos de protección de NNA, sus familias, o adultos responsables, así como del correcto uso de fondos públicos.

La Comisión de Ética podrá desarrollar investigaciones internas, y además deberá constituirse en todos aquellos casos requeridos por la institución, ya sea por el directorio, los estatutos o las normas legales que lo requieran

Complementario a esto y considerando los profesionales de la institución, que tienen cargos de responsabilidad en cada línea temática, la Comisión de Ética deberá considerar indispensable e imprescindible la incorporación de las normas éticas que tengan como efecto la regulación de cada actividad profesional en todos los campos que esta pueda abarcar.

Son también los objetivos de esta corporación, como institución sin fines de lucro que vela por la promoción de derechos y prevención de situaciones de vulneración de niñas, niños, adolescentes y sus familias, enfocada en mejorar sus condiciones de vida, fundándose en la dignificación y participación ciudadana, así como el correcto uso de los fondos públicos.

LINEAMIENTO 7

CANALES DE INFORMACIÓN

Los canales efectivos de información, permitirán establecer contacto con las personas de la comunidad y los colaboradores de la institución, para transmitir información, compartir e intercambiar ideas para así potencializar nuestros objetivos y necesidades. Para transmitir cualquier mensaje, es necesario establecer canales de información.

En el caso de nuestra Corporación, la comunicación es fundamental para establecer un entendimiento y funcionamiento correcto de la organización, esto hará que exista una administración organizada y eficaz del personal, así como un clima laboral saludable y amigable, y por tal, dará como resultado una comunicación externa más efectiva y funcional.

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos, contará con tres principales Canales de Información, para una comunicación efectiva y periódica con los niños, niñas y adolescentes, sus familias o adultos responsables, trabajadores y colaboradores internos y externos.

- Los **canales escritos** (encuestas, planes de acción, manuales o comunicados internos y externos).
- Los **canales orales** (reuniones, inducciones, capacitaciones, llamadas telefónicas o conversaciones personales).
- Los **canales tecnológicos o digitales** (chat, redes sociales, correos electrónicos).

1. Los canales escritos y orales:

Estos canales, son los más tradicionales, y serán un componente esencial para una información efectiva, para esto se realizarán encuestas, manuales de prevención de abusos y auto cuidado, entrega de afiches y material informativo, encuentros y capacitaciones con las comunidades escolares, tanto con alumnos, según edades, desarrollo y capacidad de intelección, con los equipos técnicos y pedagógicos de los establecimientos educacionales, así como también en salas cunas y jardines infantiles, para una prevención temprana.

2. Los canales tecnológicos o digitales:

Sin duda los canales tecnológicos o digitales, son los más amplios y variados, que abren un horizonte de posibilidades en la comunicación interna y externa de la institución, optimizando y haciendo más efectiva y funcional la información. Existe un sinnúmero de canales tecnológicos, y cada día se inventan más, sin embargo hay canales digitales de comunicación que son más eficaces y fáciles de usar, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- Correo Electrónico:

Este será un canal de comunicación efectivo, siendo uno de los medios que usará nuestra Corporación, como **Canal Informativo**, de forma interna y hacia la comunidad, ya que actualmente los correos electrónicos, tienen variedad de posibilidades para ser utilizados eficazmente, se podrá gestionar y recibir información de prevención, se compartirá y comunicarán diferentes procesos, además los mails se pueden utilizar como medio principal de información, cualquier día del año.

- Redes Sociales:

Se generará Información a través de las redes sociales institucionales, lo que permitirá agilizar el traspaso de información a grupos específicos, tales como la comunidad, niños, niñas, adolescentes y los adultos responsables o familia que los rodean, entregando herramientas claras para la prevención

de abusos y auto cuidado, esta comunicación será flexible, efectiva, inmediata y continua, para lo cual se generarán cápsulas informativas, videos e información actualizada, lo que será publicado en forma periódica en nuestras redes sociales.

- **Material Escrito:**

Este será uno de los canales más versátiles y amigables con la comunidad, es una excelente forma de comunicar a los niños, niñas, adolescentes, adultos responsables y comunidad en general, ya que se puede adaptar a las necesidades y requerimientos de prevención, la calidad de cada uno de los contenidos y la posibilidad de retroalimentación es indispensable con este medio.

Se utilizarán para comunicar noticias, respuestas a dudas en términos de normativas legales, secciones de sugerencias, contenido informativo y hasta contenido interactivo.

Estos canales ayudarán a transmitir el mensaje o la información que se necesita de manera adecuada y asertiva, que permitirá mantener una interacción constante con la comunidad

- **Información Interna con los trabajadores y colaboradores a través reuniones vía remota:**

Al no encontrarse todos los programas que componen la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos físicamente en el mismo lugar, esta herramienta es muy efectiva, para la comunicación directa, ya que facilita la comunicación entre equipos de trabajo, Igualmente se utilizará para realizar exposiciones, conferencias, juntas o vídeo llamadas para generar mayor claridad y asertividad en la comunicación, además se realizarán diversas capacitaciones a los equipos de trabajo, relacionadas a las siguientes áreas:

1. Análisis de los delitos que pudieren afectar a niños, niñas o adolescentes sujetos de atención del colaborador, así como de los que pudieren significar mal uso de recursos públicos administrados por el organismo,
2. Ejemplos de situaciones de riesgo de comisión de los delitos contemplados precedentemente y formas de prevenirlas,
3. Descripción del Modelo de Prevención de Delitos y todos sus componentes,
4. Forma de participación y responsabilidad de todos los actores en el Modelo de Prevención de Delitos,
5. Obligación de denunciar, descripción y conocimiento del canal de denuncia,
6. Consecuencias disciplinarias, así como legales (civiles, penales, administrativas) del incumplimiento de la normativa interna y externa en materia de delitos.
7. Proteger y promover el adecuado establecimiento y la operación del Modelo de Prevención de Delitos, desarrollado e implementado por la entidad receptora de fondos públicos.
8. Reportar al directorio 2 veces en el año, sobre hechos y materias relevantes del Modelo de

Prevención de Delitos.

9. Establecer reglas, protocolos y procedimientos de prevención de delitos.
10. Promover que los procesos que desarrolla la Corporación, posean controles efectivos de prevención de riesgos de delitos contemplados en la ley 20.393 y en el artículo N° 16 de la ley 20.931 y mantener el registro de evidencias del cumplimiento y ejecución de estos controles.
11. Evaluar permanentemente la eficacia y vigencia del Modelo de Prevención de Delitos adoptado y su conformidad con las leyes y demás regulaciones atinentes, informando al Directorio de la empresa pública sobre la necesidad y conveniencia de su modificación, si correspondiere.
12. Conocer y analizar cualquier actividad u operación inusual o sospechosa y, de considerarlo necesario, elevar el caso al Directorio, recabando toda la documentación relacionada con esa actividad, generando para tales efectos un archivo de antecedentes.
13. Conocer y analizar antecedentes y contratos que se celebren, especialmente con entidades relacionadas, u otras del Estado, organizaciones no gubernamentales, para los efectos de cautelar el cumplimiento de la Ley 20.393.
14. Documentar y custodiar la evidencia relativa a las actividades realizadas respecto de la prevención de los delitos señalados.
15. Participar, si corresponde, en las demandas, denuncias o gestiones judiciales que emprenda la
16. institución, en relación con los delitos señalados, aportando los antecedentes que mantenga o que conozca en razón de su cargo.
17. Realizar trabajos especiales que el Directorio le encomiende en relación con las materias de su competencia.
18. Prestar colaboración en el proceso de certificación del Modelo de Prevención de Delitos, si se considera necesario por el Directorio; haciendo seguimiento de las recomendaciones o instrucciones derivadas del proceso de certificación si correspondiere.

LINEAMIENTO 8

SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL MPD

El Modelo de Prevención de Delitos, comprende actividades que se pueden dividir en las siguientes categorías:

1. Medidas de Prevención.
2. Medidas de Detección.

3. Medidas de Reacción.
4. Medidas de Supervisión, Monitoreo y Certificación del MPD

1. Medidas de Prevención:

El objetivo de estas medidas es evitar incumplimientos o violaciones al MPD y prevenir la comisión de delitos.

- a) **Difusión y Entrenamiento:** El EPD deberá difundir constantemente las mejoras implementadas en esta materia. Así, es fundamental que todos los trabajadores conozcan y comprendan los alcances del MPD, sus políticas y procedimientos, para lo cual se vuelven imprescindibles las capacitaciones y/o charlas informativas en esta materia, las que deberán ser aprobadas y contar con la asistencia obligatoria de los trabajadores.
- b) **Identificación y análisis de los riesgos:** Tiene por objeto, evaluar el grado de exposición en que se encuentra la Corporación, respecto de las obligaciones legales, esto debe permitir identificar las principales brechas y acciones para mitigar los riesgos más relevantes.
- c) **Identificación de Riesgos:** Exige como primera medida, la identificación de las obligaciones legales, considerando tanto lo que indica directamente la ley, como aquellas obligaciones que se generan a partir de leyes que son referenciadas en la misma, luego, se deben identificar los riesgos específicos asociados a cada obligación legal y el proceso al que corresponda, en función a la realidad de la institución.
- d) **Evaluación de Riesgos:** Se asignará una evaluación a cada uno de los riesgos identificados, respecto del impacto del riesgo, lo que permitirá priorizar éstos, en función de su criticidad y relevancia para la Corporación.
- e) **Identificación y evaluación de las actividades de control:** A partir de los riesgos descritos, se identifican las actividades de control existentes que mitigan el riesgo asociado y se incorporan planes de acción respecto de aquellos riesgos que requieren reforzar las medidas de control imperantes.

2. MEDIDAS DE DETECCIÓN

El objetivo de las actividades de detección es ejecutar acciones que detecten

incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos o posibles escenarios de comisión de los delitos.

- a. **Coordinación de investigaciones:** Apenas se tome conocimiento de alguna denuncia que diga relación con el incumplimiento del MPD, el EPD debe coordinar el inicio de la respectiva investigación, a través de una resolución fundada.

3. MEDIDAS DE REACCIÓN:

El objetivo de las actividades de respuesta es establecer resoluciones, medidas disciplinarias y/o sanciones a quienes incumplan el Modelo de Prevención de Delitos o ante la detección de indicadores de delitos de la Ley N°20.393 y Ley N° 21.302.

a) Aplicación de Sanciones Disciplinarias:

- ✓ Amonestación verbal y escrita.
- ✓ Término del contrato de trabajo (si se comprueba la participación en alguno de los delitos señalados en el presente Modelo de Prevención de Delitos y según la normativa legal vigente.

b) Denuncias al Ministerio Público o a Tribunales

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente y de la investigación que instruya la Corporación, el EPD tan pronto conozca de un hecho constitutivo de aquellos delitos a que se refiere el presente modelo o la normativa legal, deberá de inmediato poner los antecedentes a disposición del Presidente de la Corporación, a fin de que se interpongan las acciones judiciales pertinentes.

4. MEDIDAS DE SUPERVISIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL MPD.

El EPD debe monitorear y supervisar el ejercicio del MPD implementando las mejoras necesarias para su adecuado funcionamiento dentro de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Los Muermos.

Por su parte, el EPD también tiene la responsabilidad de actualizar el MPD, para lo cual, deberá evaluar anualmente el diseño y efectividad del modelo, debiendo tomar en consideración los cambios en la normativa y la realidad actualizada de la Corporación.

En esta misma línea, el EPD revisará oportunamente la Matriz de Riesgos, para efectos de



CORP. MUN. DE DESARROLLO SOCIAL LOS MUERMOS
ANTONIO VARAS N° 498-LOS MUERMOS
FONO: 652211725-978820209
corporacionmunicipalosmuermos@gmail.com

incorporar nuevos riesgos que pudieran surgir con el tiempo, modificar los existentes, o bien, eliminar los que ya no se presenten.

No obstante lo anterior, se deberá certificar la adopción e implementación del MPD, la cual deja constancia que el modelo contempla todos los requisitos establecidos en las leyes mencionadas. El certificador es un tercero independiente y debe estar registrado en la Comisión para el Mercado Financiero.

ANEXOS

ANEXO 1

SOLICITUD DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL

SOLICITUD DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL	
NOMBRE COMPLETO DEL SOLICITANTE	
CARGO	
PROGRAMA	
CARGO A CUBRIR	
FIRMA SOLICITANTE	
FIRMA PRESIDENTE CORPORACIÓN AUTORIZA- CONTRATACIÓN DE PERSONAL	

FECHA DE SOLICITUD:	
----------------------------	--



CORP. MUN. DE DESARROLLO SOCIAL LOS MUERMOS
 ANTONIO VARAS N° 498-LOS MUERMOS
 FONO: 652211725-978820209
 corporacionmunicipalosmuermos@gmail.com

ANEXO 2

FICHA PERSONAL PARA GENERAR CONTRATO DE TRABAJO

FICHA PERSONAL PARA GENERAR CONTRATO	
I.-ANTECEDENTES PERSONALES	
NOMBRE TRABAJADOR(A)	
RUT	
CARGO	
PROGRAMA	
DOMICILIO	
TELEFONO CELULAR	
ESTADO CIVIL	
FECHA DE NACIMIENTO	
PROFESIÓN	
TIPO DE CONTRATO	
II.-ANTECEDENTES PREVISIONALES	
SISTEMA DE SALUD (SI ES ISAPRE ESPECIFICAR NOMBRE)	
PREVISIÓN (NOMBRE AFP)	



CORP. MUN. DE DESARROLLO SOCIAL LOS MUERMOS
ANTONIO VARAS N° 498-LOS MUERMOS
FONO: 652211725-978820209
corporacionmunicipalosuermos@gmail.com

OTROS	
--------------	--

FECHA DE SOLICITUD:	
----------------------------	--

ANEXO 3

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE TRABAJADORES. (ARTÍCULO 11 INCISO FINAL LEY N°20.032).

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

En _____ (ciudad), a _____ (fecha).

Yo, _____ cédula nacional de identidad N° _____, con domicilio en _____, comuna de _____ declaro que:

___ No tengo dependencia grave de sustancias estupefacientes o psicotrópicas ilegales, ni soy consumidor problemático de alcohol.

___ Tengo dependencia grave de sustancias estupefacientes o psicotrópicas ilegales, sin embargo, justifico su consumo, por un tratamiento médico, al que me encuentro sometido, en cuyo caso se acompaña la certificación médica correspondiente.

(Marcar con una X la situación en la que se encuentra).

Esta declaración se efectúa para ser presentada ante el Servicio Nacional de Menores.



CORP. MUN. DE DESARROLLO SOCIAL LOS MUERMOS
ANTONIO VARAS N° 498-LOS MUERMOS
FONO: 652211725-978820209
corporacionmunicipalosuermos@gmail.com

Nombre y firma

Anexo 4

Evaluación de Desempeño

1. Información del funcionario/a:

Nombre	Proyecto	Cargo	Tipo de Contrato	Fecha de contratación	Fecha de evaluación

2. Cuestionario:

Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio
1	2	3	4

Califique cada pregunta utilizando la escala numérica. Sume los puntajes de cada ítem. El total dará como resultado una puntuación general de desempeño.

1- Calidad y productividad	Puntaje
a. Precisión y calidad del trabajo realizado.	
b. Organización del trabajo en tiempo y forma.	
c. Cumplimiento de orientaciones técnicas (protocolos, metas, etc.)	
d. Cuidado de equipos e insumos.	
Total:	

2- Conocimiento	Puntaje
a. Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido.	
b. Aplicación y conocimiento de instrumentos, protocolos, lineamientos técnicos, etc.	



6- Relación con Usuarías / Familia	Puntaje
a. Mantiene relación basada en el buen trato hacia las NA y sus familias	
b. Se muestra disponible y empática/o ante a las necesidades de NA y sus familias	
c. Su labor es reconocida por las usuarias y las familias	
d. Mantiene un trato afectivo y respetuoso con las niñas y sus familias	
Total	

Marque el resultado que mejor refleje el desempeño general.

4. Comentarios:

Comentarios y recomendaciones del evaluador.



CORP. MUN. DE DESARROLLO SOCIAL LOS MUERMOS
ANTONIO VARAS N° 498-LOS MUERMOS
FONO: 652211725-978820209
corporacionmunicipalosuermos@gmail.com

Metas, objetivos y/o comentarios del funcionario para la próxima evaluación.

5. Firmas:

Las firmas de los funcionarios y directora dejan constancia del conocimiento de la evaluación.

Evaluador: _____

Firma: _____

Funcionario/a: _____

Fecha: _____