



Fundación Hebras de Amor

Modelo de Prevención del Delito



Índice

1.INTRODUCCION	3
2.OBJETIVO.....	4
3.ALCANCE.....	4
DELITOS CONTEMPLADOS EN EL MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO.....	4
AREAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS	9
1.RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	9
2. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO	13
PLAN DE INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN	14
INDUCCIÓN	14
CAPACITACIÓN.....	16
TIPO DE CAPACITACIONES:	17
LINEAMIENTO 3: MATRIZ DE RIESGO	21
LINEAMIENTO 4: RESPONSABLE Y COMITÉ DE PREVENCIÓN DE DELITOS	1
COMITÉ DE PREVENCIÓN DE DELITOS	2
LINEAMIENTO 5: CANALES DE DENUNCIA.....	3
LINEAMIENTO 6: COMISIÓN DE ÉTICA.....	4
LINEAMIENTO N°7: CANALES DE INFORMACIÓN	5
LINEAMIENTO N. °8: SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN.....	7
ANEXOS.....	9



1. INTRODUCCION

Fundación Hebras de Amor, ha desarrollado un Modelo de Prevención de Delitos, cuyos elementos y características permitan realizar durante toda la vida de la fundación, una formación permanente para la prevención de delitos contra niños/as y adolescentes y de aquellos asociados a los delitos en el mal uso de los recursos públicos, que se encuentren bajo su cuidado.

Lo anterior, en el contexto de lo exigido por la Ley 21.302 que crea el Servicio de Protección Especializada para la Niñez y adolescencia, es el organismo del Estado que tiene por objetivo garantizar la protección especializada de NNA gravemente amenazados o vulnerados en sus derechos, desde:

- ✓ El diagnóstico especializado
- ✓ Restitución de los derechos
- ✓ Reparación del daño producido
- ✓ Prevención de nuevas vulneraciones

Para poder obtener la calidad de Organismos Colaboradores Acreditados, condición a la cual la presente institución aspira.

Dicha ley en su art.35, inciso 3° establece como exigencia a cumplir por las personas jurídicas que pretendan ejecutar alguna de las líneas de acción del Servicio de Protección Especializada para la Niñez y adolescencia, la obligación de adoptar e implementar “modelos de organización, administración y supervisión para prevenir delitos que afecten la vida, salud, integridad, libertad e indemnidad sexual de niños, niñas y adolescentes y que afecten el correcto uso de recursos públicos” agregando a las obligaciones establecidas en las leyes 20.393 y 20.931, el requerimiento de prevención de delitos que puedan afectar a niños, niñas o adolescentes atendidos por dichos organismos a través de los diferentes Proyectos que despliega el Servicio de Mejor Niñez.

Es en ese contexto, que la Fundación Hebras de Amor, construye el presente documento, que describe los lineamientos del modelo de organización, administración y supervisión de la Fundación Integrando los NNA, que previene delitos que afecten la vida, salud, integridad, libertad e indemnidad sexual de NNA y que afecten el correcto uso de recursos públicos.

Es exigencia de la ley 21.302 que adhieran a estas prácticas y principios cada persona que se encuentre ligada por vínculo laboral o de colaboración a Fundación Hebras de Amor, debiendo conocer, replicar y aplicar en su quehacer diario.



2. OBJETIVO

Dar a conocer a los/as trabajadores/as de la organización, el alcance, los elementos y lineamientos definidos por la Fundación Hebras de Amor

Esto, para dar cumplimiento cabalidad los requerimientos establecidos en la ley 21.302, referente a prevención de delitos que afecten la vida, la integridad física o psicológica, la indemnidad sexual, privacidad, de NNA, bajo el cuidado de la Fundación Hebras de Amor, y También Integrando y la prevención de delitos relativos al uso de fondos públicos.

3. ALCANCE

El alcance del Modelo de Prevención de Delitos, en adelante MPD, incluye a todas las personas que presten servicios directos e indirectos a Fundación Hebras de Amor. El alcance incluye miembros o futuros miembros del directorio, directora ejecutiva, directores generales de administración central y directores de proyectos, profesionales, trabajadores/as, personal temporal, prestadores de servicios, así como a todos quienes desempeñen funciones, sin importar la calidad, forma, modalidad laboral o contractual bajo la cual presten servicios y a terceros interesados de la institución.

DELITOS CONTEMPLADOS EN EL MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO

4.1 Delitos contra Niños Niñas y Adolescentes:

4.1.1. Delitos contra la libertad y seguridad:

Secuestro (artículo 141 CP): El que sin derecho encerrare o detuviere a otro privándole de su libertad, comete el delito de secuestro y será sancionado con la pena de presidio o reclusión menor en su grado máximo.

Sustracción de Menores (artículo 142 CP): Es un delito contra los derechos y deberes familiares, que consiste en trasladar a un niño/a sin tener una causa que lo motive, por parte del progenitor que no es titular de su custodia o cuidado, o por miembros de su familia o personas afines a un lugar no acordado con el otro progenitor.

Tortura, otros tratos crueles, inhumanos o degradantes (art.150CP): El Código Penal define este delito en los siguientes términos: El empleado público que, abusando de su cargo o sus funciones, aplicare, ordenare o consintiere en que se



aplique tortura, será penado con presidio mayor en su grado mínimo. Igual sanción se impondrá al empleado público que, conociendo de la ocurrencia de estas conductas, no impidiera o no hiciera cesar la aplicación de tortura, teniendo la facultad o autoridad necesaria para ello o estando en posición para hacerlo. La misma pena se aplicará al particular que, en el ejercicio de funciones públicas, o a instigación de un empleado público, o con el consentimiento o aquiescencia de éste, ejecutare los actos a que se refiere este artículo. Se entenderá por tortura todo acto por el cual se inflija intencionalmente a una persona dolores o sufrimientos graves, ya sean físicos, sexuales o psíquicos, con el fin de obtener de ella o de un tercero información, declaración o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se le impute haber cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona, o en razón de una discriminación fundada en motivos tales como la ideología, la opinión política, la religión o creencias de la víctima; la nación, la raza, la etnia o el grupo social al que pertenezca; el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la filiación, la apariencia personal, el estado de salud o la situación de discapacidad.

Trato degradante (art.494 N°5 CP): El artículo 403 bis del Código Penal describe la conducta en los siguientes términos: “El que, de manera relevante, maltratare corporalmente a un niño, niña o adolescente menor de dieciocho años, a una persona adulta mayor o a una persona en situación de discapacidad en los términos de la ley N°20.422 será sancionado con prisión en cualquiera de sus grados o multa de una a cuatro unidades tributarias mensuales, salvo que el hecho sea constitutivo de un delito de mayor gravedad”.

4.1.2 Delitos contra la integridad sexual:

Violación (art. 361 y 363CP): La violación será castigada con la pena de presidio mayor en su grado mínimo a medio. comete violación el que accede carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona mayor de catorce años, en alguno de los casos siguientes:

- 1º Cuando se usa de fuerza o intimidación.
 - 2º Cuando la víctima se halla privada de sentido, o cuando se aprovecha su incapacidad para oponer resistencia.
 - 3º Cuando se abusa de la enajenación o trastorno mental de la víctima.
- (artículo 361 del Código Penal)

Violación propia: (de mayor de 14 años)

- 1º Cuando se usa de fuerza o intimidación.
 - 2º Cuando la víctima se halla privada de sentido, o cuando se aprovecha su incapacidad para oponer resistencia.
 - 3º Cuando se abusa de la enajenación o trastorno mental de la víctima.
- (artículo 361 del Código Penal)

Violación impropia (de menor de 14 años) El que accediere carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona menor de catorce años, será castigado con



presidio mayor en cualquiera de sus grados, aunque no concorra circunstancia alguna de las enumeradas en el artículo anterior (artículo 362 del Código Penal).

Delitos complejos asociados al delito de violación:

Violación con homicidio: El que, con ocasión de violación, cometiere, además, homicidio en la persona de la víctima, será castigado con presidio perpetuo a presidio perpetuo calificado (artículo 372 bis del Código Penal).

Sustracción de menores con violación: La sustracción de un menor de 18 años será castigada:

1.- Con presidio mayor en su grado máximo a presidio perpetuo, si se ejecutare para obtener un rescate, imponer exigencias, arrancar decisiones o si resultare un grave daño en la persona del menor.

2.- Con presidio mayor en su grado medio a máximo en los demás casos.

Si con motivo u ocasión de la sustracción se cometiere alguno de los delitos indicados en el inciso final del artículo anterior, se aplicará la pena que en él se señala (artículo 141 inciso final Código Penal).

Estupro (art. 363CP): Será castigado con presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, el que accediere carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona menor de edad, pero mayor de catorce años, concurriendo cualquiera de las circunstancias siguientes:

1º Cuando se abusa de una anomalía o perturbación mental, aun transitoria, de la víctima, que por su menor entidad no sea constitutiva de enajenación o trastorno.

2º Cuando se abusa de una relación de dependencia de la víctima, como en los casos en que el agresor está encargado de su custodia, educación o cuidado, o tiene con ella una relación laboral.

3º Cuando se abusa del grave desamparo en que se encuentra la víctima.

4º Cuando se engaña a la víctima abusando de su inexperiencia o ignorancia sexual (artículo 363 del Código Penal).

Violación sodomítica (art. 365 CP)

Sodomía: El que accediere carnalmente a un menor de dieciocho años de su mismo sexo, sin que medien las circunstancias de los delitos de violación o estupro, será penado con reclusión menor en sus grados mínimo a medio, (artículo 365 del Código Penal).

Delito de sodomía de menor de edad: El bien jurídico protegido del artículo 365 del Código Penal, más que el derecho a la integridad física o emocional del menor está referido a la protección de su libertad y autonomía sexual, que deriva del derecho a la libertad general de actuación, del artículo 19 N°7 de la Constitución Política, en función de derecho de protección. La prohibición implícita en el artículo 365 tiene entonces como finalidad proteger el libre albedrío del menor, en base a la presunción de que aquél no tiene la capacidad para determinarlo libremente. En este sentido se afirma que, el derecho penal tutela también la libertad sexual de



aquellos individuos que no están transitoriamente en condiciones de ejercerla, por la vía de interdecir los contactos sexuales con ellos.

Acciones distintas de acceso carnal (art. 366 quáter CP)

Abuso sexual agravado o calificado: Si la acción sexual consistiere en la introducción de objetos de cualquier índole, por vía vaginal, anal o bucal, o se utilizaren animales en ello, será castigada:

- 1.- con presidio mayor en su grado mínimo a medio, si concurre cualquiera de las circunstancias enumeradas en el artículo 361;
- 2.- con presidio mayor en cualquiera de sus grados, si la víctima fuere menor de catorce años,
- 3.- con presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, si concurre alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 363 y la víctima es menor de edad, pero mayor de catorce años (artículo 365 bis del Código Penal).

Abuso sexual propio o directo: El que abusivamente realizare una acción sexual distinta del acceso carnal con una persona mayor de catorce años, será castigado con presidio menor en su grado máximo, cuando el abuso consistiere en la concurrencia de alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 361. Igual pena se aplicará cuando el abuso consistiere en la concurrencia de alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 363, siempre que la víctima fuere mayor de catorce y menor de dieciocho años, (artículo 366 del Código Penal).

Abuso sexual propio o directo (de menor de 14 años): El que realizare una acción sexual distinta del acceso carnal con una persona menor de catorce años, será castigado con la pena de presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, (artículo 366 bis del Código Penal).

Child grooming: El que, sin realizar una acción sexual en los términos anteriores, para procurar su excitación sexual o la excitación sexual de otro, realizare acciones de significación sexual ante una persona menor de catorce años, la hiciere ver o escuchar material pornográfico o presenciar espectáculos del mismo carácter, será castigado con presidio menor en su grado medio a máximo. Si, para el mismo fin de procurar su excitación sexual o la excitación sexual de otro, determinare a una persona menor de catorce años a realizar acciones de significación sexual delante suyo o de otro o a enviar, entregar o exhibir imágenes o grabaciones de su persona o de otro menor de 14 años, con significación sexual, la pena será presidio menor en su grado máximo, (artículo 366 quáter del Código Penal).

Acciones de significación sexual (art. 366 quinquies CP): Abuso sexual impropio o indirecto o exposición de menores a actos de significación sexual doctrinariamente, es la exposición a niños(as) a hechos de connotación sexual, tales como: exhibición de genitales, masturbación, sexualización verbal, exposición a pornografía, etc.



Producción de Material pornográfico (art. 366 quinquies CP): El que participare en la producción de material pornográfico, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hubieren sido utilizados menores de dieciocho años, será sancionado con presidio menor en su grado máximo. Para los efectos de este artículo y del artículo 374 bis, se entenderá por material pornográfico en cuya elaboración hubieren sido

utilizados menores de dieciocho años, toda representación de éstos dedicados a actividades sexuales explícitas, reales o simuladas, o toda representación de sus partes genitales con fines primordialmente sexuales, o toda representación de dichos menores en que se emplee su voz o imagen, con los mismos fines.

Tráfico o difusión de material pornográfico: El que comercialice, importe, exporte, distribuya, difunda o exhiba material pornográfico, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hayan sido utilizados menores de dieciocho años, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado máximo, (artículo 374 bis inciso 1° del Código Penal).

Adquisición o almacenamiento de material pornográfico: El que maliciosamente adquiera o almacene material pornográfico, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hayan sido utilizados menores de dieciocho años, será castigado con presidio menor en su grado medio, (artículo 374 bis inciso 2° del Código Penal).

4.1.3. Delitos que afecten el correcto uso de recursos públicos:

Malversación: En una inversión ilícita, esto es el uso indebido a través de actos de apropiación o alteración de bienes públicos o equiparados a ellos.

a) Peculado doloso: Delito cometido por un empleado público que sustrae o consiente en que otro sustraiga los caudales o efectos públicos o de particulares que tiene a su cargo (artículo 233 del Código Penal).

b) Peculado culposo: Delito cometido por un empleado público que, por abandono o negligencia inexcusable, da ocasión para que otra persona sustraiga los caudales o efectos públicos o de particulares a su cargo (artículo 234 del Código Penal).

Fraude al Fisco (art. 239 ter CP): Delito que comete un empleado público que defrauda o consiente en que se defraude al Estado, a las municipalidades o a los establecimientos públicos de instrucción o de beneficencia, sea originándoles pérdida o privándoles de un lucro legítimo, en operaciones en que interviene por razón de su cargo (artículo 239 ter Código Penal).

Fraude de subvenciones (art. 470 N°8 CP): Es un tipo penal asociado a la estafa. Se señala que “Las penas privativas de libertad del art. 467 se aplicarán también: N°8 Los que fraudulentamente obtuvieren del Fisco, de las municipalidades, de las Cajas de Previsión y de las instituciones centralizadas o descentralizadas del Estado, prestaciones improcedentes, tales como remuneraciones.



LINEAMIENTO 1:

AREAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Los desafíos actuales de las fundaciones que protegen a niños/as, y adolescentes, deben estar preparados para dar cumplimiento a las indicaciones y estándares que establecen las normas y los desafíos de hoy en esta área tan importantes para Chile, por lo cual a continuación se definen los procedimientos aplicados por la Fundación Hebras de Amor, en las áreas de Reclutamiento y Selección; Inducción y Capacitación.

1. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Las actividades de reclutamiento y selección son consideradas como un factor principal para la elaboración del Marco del Modelo de Prevención del Delito, ya que estos deben ser idóneos por la naturaleza de las funciones que deben cumplir en la protección y defensa de nuestros/as niños/as, y adolescentes.

Por ello, la Fundación Hebras de Amor cuenta con un procedimiento formal dirigido al proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, el que incluirá aspectos que permitirán evaluar y certificar a través de un Perfil de Cargo previamente establecido, con el objetivo de definir la idoneidad profesional para los futuros postulantes a ocupar cualquier cargo vacante que esta organización ofrecerá:

a) Objetivo:

Establecer criterios de selección para el reclutamiento de personal idóneo de acuerdo a la misión y visión de la fundación.

b) Responsables:

Las personas responsables del proceso será el/la Fundador/a y Presidente de la Fundación quien levantará la necesidad de personal y derivará la selección al Psicólogo/a de la Fundación, el cual realizar las evaluaciones psicológicas y psicolaborales tales como aplicación de distintos test y entrevistas psicolaborales.

c) Perfiles de Cargo:

La Fundación cuenta con perfiles de cargo específicos que permiten identificar las funciones y tareas de cada cargo, como así también los requisitos, competencias y resultados esperados de cada futuro trabajador.



Presidente/a: Es quien debe liderar, coordinar, acompañar y contribuir al desarrollo de acciones definidas en el plan de intervención y ser el/la principal responsable de favorecer el buen cumplimiento de cada proceso de intervención de cada adolescente y la ejecución de la rutina diaria, teniendo siempre presente el Interés Superior del Niño y velando por su seguridad emocional.

- Carrera del área de la educación, psicología, ciencias sociales o afines.
- Deseable especialización de curso, diplomado o magíster en Salud Mental.
- Poseer formación en el área de las ciencias sociales, preferencialmente psicología, psicopedagogía, trabajo social u otro.
- Poseer 2 años de experiencia como mínimo en liderazgo de equipos y vínculo con niños y adolescentes.

Psicólogo/a: Es quien debe co-liderar el diseño y ejecución de planes de intervención de cada adolescente con énfasis la recuperación de las experiencias traumáticas o delictuales y sus efectos en los patrones vinculares y dinámicas relacionales y la preparación para la vida independiente y/o adulta.

- Poseer un título de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.
- Formación profesional en Psicología.
- Especialización de curso, diplomado o magíster en Salud Mental.
- Formación clínica infanto juvenil.
- Poseer experiencia de 2 años como mínimo en atención de adolescentes

Trabajador/a social: Es quien debe co-liderar el diseño y ejecución de planes de intervención de cada adolescente con énfasis la recuperación de las experiencias traumáticas o delictuales y sus efectos en los patrones vinculares y dinámicas relacionales y la preparación para la vida independiente y/o adulta.

- Poseer título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.
- Formación profesional en Trabajo Social
- Deseable especialización en infancia y adolescencia vulnerada
- Deseable especialización en trabajo con familia y redes.
- Poseer 2 años de experiencia como mínimo con población infanto-adolescente.



Psico pedagogo(a): Es quien debe contribuir en el diseño y ejecución del plan de intervención de cada adolescente con énfasis en el ámbito educativo, desarrollando acciones tendientes a favorecer la educación formal e informal de los y las adolescentes.

- Poseer título de una carrera de, a lo menos, 08 semestres de duración otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.
- Poseer formación profesional en Psicopedagogía.
- Poseer 2 años de experiencia profesional en trabajo con adolescentes como mínimo

Abogado(a): Es quien debe asegurar procesos de representación jurídica de los niños, niñas y adolescentes de la Residencia Familiar sean de calidad y acordes a sus características y necesidades.

- Poseer título de una carrera de, a lo menos, 08 semestres de duración otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.
- Poseer formación profesional como abogado(a)
- Poseer 2 años de experiencia como mínimo como profesional vinculado a la temática

Técnico en enfermería de nivel superior: Ejecutar acciones de intervención en el ámbito de la salud de cada adolescente promoviendo que él adolescente desarrolle habilidades de cuidado en dicho ámbito.

- Poseer título técnico otorgado por un establecimiento educacional del Estado o reconocido por éste.
- Poseer formación técnica en Enfermería con acreditación mínima de 1.600 horas en un Centro de Formación Técnica autorizado por el Ministerio de Salud.
- *Excluyente: Certificado de inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud.
- Poseer 2 años de ejercicio profesional o 1 año de ejercicio profesional en atención de población infante adolescente.

Tutor(a) (diurno): Es quien debe cuidar y contribuir al diseño y ejecución de planes de intervención de cada adolescente con foco en el cuidado cotidiano, para garantizar la generación de un entorno protector de derechos del niño, niña y adolescente.

- Poseer un título Técnico o Profesional otorgado por un establecimiento educacional del Estado o reconocido por éste.



- Tener formación en el área de la educación, psicología, ciencias sociales o afines.
- Deseables cursos en materias infanto – juvenil.
- Experiencia 1 año mínimo vinculada a la población infanto juvenil.

Monitor(a) (nocturno): Es quien debe contribuir a la ejecución del plan de intervención de cada adolescente asegurando un espacio bien tratante y protector que favorezca el desarrollo de hábitos de higiene y cuidado, regulación emocional, adecuado desarrollo del sueño, en coordinación con el equipo de trabajo de la Residencia.

- Poseer un título Técnico o Profesional otorgado por un establecimiento educacional del Estado o reconocido por éste.
- Tener formación en el área de la educación, psicología, ciencias sociales o afines.
- Deseables cursos en materias infanto – juvenil.
- Experiencia 1 año mínimo vinculada a la población infanto juvenil.

Manipulador(a) de alimentos: Es quien debe organizar la estructura alimentaria de la residencia, favoreciendo la participación de los y las adolescentes en la preparación y distribución de los alimentos, asegurando las medidas de higiene y seguridad establecidas.

- Poseer enseñanza básica completa otorgada por un establecimiento educacional del Estado o reconocido por éste.
- Poseer de preferencia Título Técnico en Manipulación de Alimentos.
- Poseer experiencia deseable en cursos de manipulador/a de alimentos.

d) Aspectos Generales:

Como Fundación se han definido plazos de contratación según el cargo que se requiere, lo cual tendrá flexibilidad según las circunstancias lo ameriten. En general, el proceso debiera durar aproximadamente 30 días calendario (esto se debe especificar si serán días corridos o hábiles) para la contratación de cargos administrativos y profesionales y 45 días para cargos directivos, incluyendo en dicho período todas las fases del proceso, las cuales se detallan a continuación:



2. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

a) *Levantamiento de la Necesidad de Contratación:* el/la Fundador/a y Presidente de la fundación informara al Directorio la necesidad de Contratar un Nuevo cargo o Personal, según los requerimientos existentes.

b) *Llamado a concurso:* El Directorio realizará el llamado a concurso. Utilizará publicación de un aviso de llamado a concurso en la plataforma especializada de, LinkedIn y en la página Web de la fundación y en redes sociales de la fundación.

c) *Análisis curricular:* el/la Fundador/a en conjunto con el Directorio y el psicólogo laboral, realizaran la admisibilidad y evaluación curricular respectiva del total de los currículums recibidos, proceso el cual definirá que postulantes cumplen con el perfil requerido para ser llamados a la siguiente etapa.

d) *Entrevista de selección:* El Psicólogo laboral en conjunto con algún miembro del Directorio realizarán la entrevista psicolaboral de cada postulante al cargo, realizando distintos tipos de preguntas de carácter general y por competencias, que le permitan ir conociendo conocimientos y las habilidades para realizar la función en el cargo al que se encuentra postulando.

e) *Evaluación Psico-Laboral:* El psicólogo laboral realizara la aplicación de una evaluación psicolaboral mediante una batería de pruebas a los posibles seleccionados para evaluar si los postulantes poseen condicionantes psicológicas para la ejecución del cargo.

- Se deberá considerar la comprobación de las referencias laborales por la naturaleza de las funciones del cargo, que son el que protegen a las/los niños/as, y adolescentes

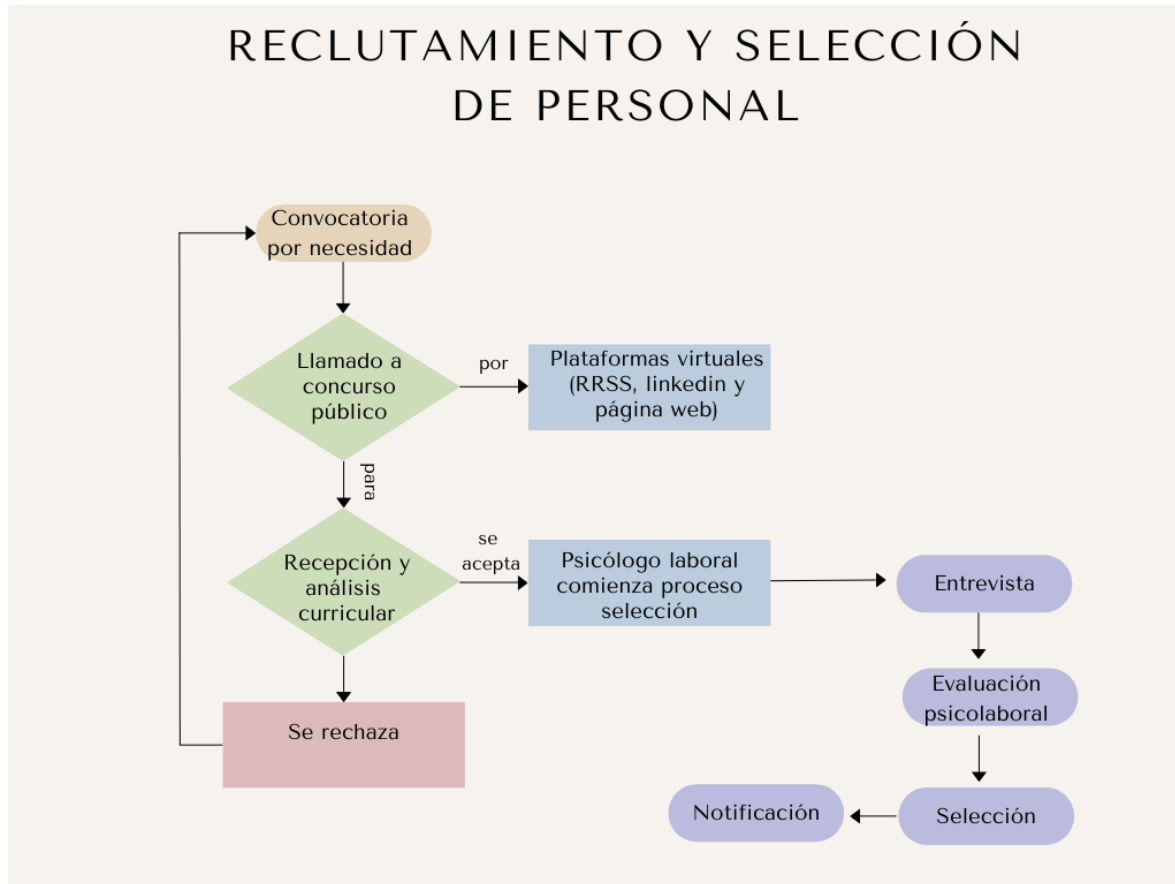
h) *Selección:* el/la Fundador/a junto al Directorio en consideración con los resultados obtenidos del procedimiento completo, procederá a efectuar la selección definitiva, considerando para ello al Postulante Mejor Evaluado.

i) *Notificación:* Seleccionada la persona se le notificará mediante llamada telefónica y correo electrónico que ha sido seleccionado en el cargo. Además, en el correo se solicitará la documentación necesaria para realizar su ficha de trabajador de la fundación, considerando lo siguiente:

- ✓ Certificado de título si lo requiere
- ✓ Certificado de antecedentes para fines especiales
- ✓ Certificado de Maltrato Relevante
- ✓ Copia de cedula de identidad por ambos lados
- ✓ Certificado afiliación Fonasa o Isapre
- ✓ Declaración Jurada Pertinentes
- ✓ Curriculum Vitae del Seleccionado.



Flujograma de reclutamiento y selección de personal



LINEAMIENTO 2:

PLAN DE INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN

En este apartado, se presenta los procedimientos desarrollados por la Fundación Hebras de Amor para la inducción y capacitación del personal Contratado.

PLAN DE INDUCCIÓN

La inducción, es una herramienta de gestión y desarrollo de personas que apunta a integrar de manera planificada a las personas que ingresan a la Fundación o que cambian funciones, a través de un proceso de acompañamiento tendientes a ofrecer la información necesaria para desempeñarse en forma eficiente y eficaz:



- Fundación Hebras de Amor utilizará el siguiente tipo de Inducción que será por Fases o etapas, las cuales consistirán en:

- I. Bienvenida
- II. Información Transversal
- III. Información Específica

a) Objetivo:

Favorecer el proceso de adaptación del nuevo colaborador/a a la Fundación proporcionando los conocimientos sobre los aspectos esenciales de su rol para el buen ejercicio del trabajo.

b) Responsable

La encargada de la Inducción será la directora de Residencia, en su ausencia reemplazará el Director de Programa.

c) Aspectos Generales:

Fase de Bienvenida:

- I. El proceso de inducción se debe iniciar dentro de los primeros 3 días laborales del contratado.
- II. La Primera etapa de la Inducción: El director de sede realizará una presentación corporativa de la Fundación, la cual considera, entre otras, temáticas relacionadas al origen de la Fundación, misión, visión, valores, proyectos y organigrama.

Fase Información Transversal

- I. Posterior a la presentación se entregará un reglamento Interno al trabajador.
- II. En la segunda etapa, se contextualizará al nuevo trabajador respecto a la situación de niños y adolescentes vulnerados como sujetos derechos, sus necesidades y el valor de protección. Se mencionan derechos, deberes y obligaciones del trabajador y su cumplimiento con la normativa.

Fase Información Específica.



- I. Finalizada la inducción, el director de sede solicita al nuevo colaborador la firma de los verificadores de inducción (Declaración de Compromiso y registro de asistencia a capacitaciones), lo que se incluye en la carpeta del colaborador.

En la sección Anexos encontrara el Modelo de la Declaración de compromiso y Registro de asistencia a Capacitaciones.

PLAN DE CAPACITACIÓN

La capacitación es crucial para el desarrollo y el éxito de los objetivos que se ha propuesto la Fundación Hebras de Amor, ya que dentro de sus valores esta la excelencia, lo que apunta a la actualización de conocimientos que tienen los y las colaboradoras.

Además, contribuye al desarrollo del personal, permitiéndoles la obtención y/o el perfeccionamiento de sus competencias y habilidades, para mejorar su desempeño actual y futuro, apoyando el cumplimiento de la función pública y los resultados de nuestra Fundación.

a) Objetivo:

Entregar a los colaboradores(as) herramientas técnicas y competencias que favorezcan el buen desempeño de su rol para el correcto cumplimiento de los objetivos definidos para el cargo.

b) Responsables:

La persona responsable de coordinar las instancias de capacitación será, principalmente la directora de Residencia.

c) Aspectos Generales:

Etapas

- I. DNC: Determinar necesidades de capacitación, según requerimientos de la Fundación.
- II. Planificación anual (PAC): Especificaciones Instruccionales.
- III. Ejecución: Implementación de las Capacitaciones
- IV. Evaluación: De las capacitaciones realizadas, determinar impacto.



Tipo de capacitaciones:

1. Capacitación Jurídica:

A Objetivo: Esta capacitación buscara entregar una mirada global del marco jurídico respecto de posibles delitos contra niños y adolescentes y también dar a conocer y establecer los procedimientos regulares en caso de existencia de delitos en el contexto de residencias.

B) Contenidos:

Tipificación de delitos contra NNA: (Delitos contra la libertad y la seguridad), (delitos contra la integridad sexual), (delitos contra el uso correcto de recursos públicos).

C) Duración y frecuencia: 3 Horas, 1 Vez al Año

D) Encargado: Abogado

2. Capacitación mal Uso de Fondos Públicos:

A) Objetivo: el correcto uso de los fondos públicos y los eventuales delitos que se pueden cometer en esta materia, así como las herramientas de prevención de éstos.

B) Contenidos: Tipificación de los delitos: Malversación y fraude de subvenciones.

C) Duración y frecuencia: 3 Horas, 1 vez al año

D) Encargado: Abogado

3. Capacitación Ley de Donaciones:

A) Objetivo: Buscara entregar información acerca de la obtención de recursos para la fundación.

B) Contenidos:

Sobre los donantes y donatarios

Para que fines se puede donar

Requisitos de los donatarios

Fines a los que se pueden destinar las donaciones

Beneficios tributarios de la ley

Obligaciones tributarias para donante y donatario

Donaciones desde el extranjero



- C) Duración y frecuencia: 3 Horas, 1 vez al año
- D) Encargado: Abogado o Contador Auditor

4. Capacitación “La importancia del autocuidado”:

A) Objetivo: Buscara Fomentar y adquirir estrategias de autocuidado para la promoción de salud y desgaste de los trabajadores de la fundación

B) Contenidos:

Que es el autocuidado
Autocuidado físico
Autocuidado emocional
Autocuidado cognitivo
Autocuidado social
Autocuidado espiritual
Ejercicios prácticos

C) Duración y frecuencia: 3 Horas, 1 vez al año

D) Encargado: Psicólogo o Asistente Social

5. Capacitación “Técnicas y ejercicios básicos de terapias alternativas”:

A) Objetivo: Buscara orientar al desarrollo de habilidades personales e interpersonales.

B) Contenidos:

Marco histórico y legal de la medicina alternativa en Chile
Definición de terapias alternativas
Salud y enfermedad en la medicina alternativa

C) Duración y frecuencia: 3 Horas, 1 vez al año

D) Encargado: Psicólogo, Enfermera o TENS

6. Capacitación Resiliencia en el Trabajo:

A) Objetivo: Buscara desarrollar estrategias para sobrellevar las adversidades

B) Contenidos:

Que es la resiliencia



Herramientas de la resiliencia

La experiencia, factor clave de la resiliencia

C) Duración y frecuencia: 3 Horas, 1 vez al año

D) Encargado: Psicólogo o Asistente Social

7. **Capacitación “Autoestima niños y adolescentes:**

A) Objetivo: Buscará Desarrollar y fortalecer habilidades de autoconocimiento y autoconfianza en niños y adolescentes, Conocer y aprender las emociones, Habilidades de comunicación, Concepto de identidad, Sentimiento de permanencia La relevancia del amor en la vida personal.

B) Contenidos:

Que es la autoestima

Fundamentos básicos de la autoestima

Como aumentar la autoestima de los NNA

Taller práctico de Aceptarse a sí mismo

C) Duración y frecuencia: 3 Horas, 1 vez al año

D) Encargado: Psicólogo

8. **Capacitación “Cambios en situaciones Reglamentarias”:**

A) Objetivo: Se buscará mantener actualizado a los trabajadores en alguna modificación legal o procedimental que afecte en la forma de funcionamiento de la fundación.

B) Contenidos:

Revisión de reglamentación año 2024

Comparación o cambios versus año 2023

C) Duración y frecuencia: 3 Horas, 1 vez al año

D) Encargado: Abogado, Trabajadora Social, Contador Auditor.

9. **Capacitación Por área:**

A) Objetivo: Con esta se buscará mantener actualizada en conocimiento áreas específicas de la fundación: Por ejemplo, auditoría y control de gestión, liderazgo organizacional o crianza positiva y buenos tratos.



B) Contenidos:

B.1 Capacitación área RRHH

Temas: Importancia del Liderazgo organizacional

B.2 Capacitación área Contable

Temas: Cambio en la Reglamentación.

B.3 Capacitación área Monitores

Temas: crianza positiva y buenos tratos

C) Duración y frecuencia: 3 Horas, 1 vez al Año

D) Encargado: Psicólogo o Contador Auditor

10. **Capacitación Normas de Seguridad:**

A) objetivo: Buscara estar a la vanguardia en prevención de riesgos tanto para trabajadores como para niños.

B) Contenidos:

revisión normativa de seguridad básica

programas de seguridad Básicos

Planes de prevención Básicos

c) Duración y frecuencia: 3 Horas, 1 vez al Año

E) Encargado: Prevencionista de riesgos

11. **Capacitación “Mejora continua”:**

A) Objetivo: Buscara explicar el significado Kaizen y sus Implicancias en los procesos y actividades.

B) Contenidos:

Que es la mejora continua

Concepto Gestión de calidad

C) Duración y frecuencia: 3 Horas, 1 vez al año

D) Encargado: Ingeniero Comercial, Ing. En Administración, Prevencionista de Riesgos.



Cronograma Capacitaciones

Cronograma Capacitaciones	AÑO 2024												Año 2025											
	Ene	Feb	Marz	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Marz	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sep	Oct	Nov	Dic
1 Juridica			X																					
2 Mal Uso de Fondos Publicos					X																			
3 Ley de Donaciones						X																		
4 Importancia del Autocuidado							X																	
5 Terapias Alternativas										X														
6 Resiliencia en el trabajo											X													
7 Autoestima Niños y Adolescentes														X										
8 Cambios Reglamentacion															X									
9 Por Area																	X							
10 Normas de Seguridad																			X					
11 Mejora Continua																						X		

Evaluación

Posterior a las capacitaciones, a la semana siguiente se realizará una prueba online, para evaluar los conocimientos adquiridos, la cual debe aprobarse con 60% de logro, si no se alcanza logro, el trabajador deberá repetir la capacitación hasta obtener el puntaje deseado.

LINEAMIENTO 3: MATRIZ DE RIESGO

La matriz de riesgo elaborada por la fundación permite, **primero eliminar los peligros asociados a las diferentes tareas asociadas a nuestra labor y aquellos que no se pueden eliminar se deben**, evaluar y controlar los riesgos durante el proceso de funcionamiento de la misma, cobrando una alta importancia su constante revisión y actualización en concordancia con las necesidades de los niños y adolescentes que sean parte, así como sus colaboradores.

Como Actividad Diagnostica, lo primero fue realizar una lluvia de ideas con una lista de riesgos potenciales para hacer uso de tu matriz de riesgos. En este paso, determinamos qué riesgos pueden afectar el proyecto específico en el que estamos trabajando.

Para hallar los riesgos relevantes para nuestro proyecto, tenemos que comprender los objetivos y el alcance del proyecto. También utilizamos Mapas mentales o starbursting.



Para mayor claridad y entendimiento de la Matriz de Riesgo, esta se subdividirá en las siguientes dimensiones:

- 1.- **Protección y cuidado de los niños y adolescentes:** considera aspectos asociados al proceso de intervención psicosocial de los residentes.
- 2.- **Gestión de personas:** considera aspectos asociados a la gestión de bienestar de los colaboradores de la fundación.
- 3.- **Gestión financiera:** considera aspectos financieros de la fundación para asegurar transparencia y confiabilidad en el trabajo diario.
- 4.- **Ambiente seguro y de cuidado:** considera aspectos asociados al entorno físico para asegurar la seguridad y cuidado de los residentes y colaboradores en el desarrollo de sus funciones.
- 5.- **Gestión institucional:** considera aspectos generales fundamentales en el desarrollo de las funciones de la fundación desde su coordinación interna y correcto cumplimiento de la misma.

Cada dimensión considera el detalle referente a sus variables, la magnitud del riesgo, su clasificación, pudiendo ser bajo, medio o crítico dependiendo del criterio, sus medidas de control o mitigación y quien será el o los responsables de realizar y asegurar su cumplimiento.

La socialización y correcto cumplimiento de la presente matriz, asegura la determinación de prioridades en el desarrollo de la labor de la fundación, disminuyendo situaciones de riesgo para quienes la integran.

La elaboración de la Evaluación de riesgos permite identificar los peligros asociados a las actividades contenidas en el ítem del contrato y/o carta Gantt de la Fundación y evaluar la Magnitud de los Riesgos relacionados con dichos peligros (MR). Para la identificación de los peligros se debe tener presente lo siguiente:

- Considerar actividades rutinarias y no rutinarias
- Para cada actividad se identifican los peligros presentes (situaciones que bajo ciertas condiciones pueden o tienen el potencial e producir daños)
- Para cada peligro se determinan los incidentes probables que se pueden desencadenar a partir del peligro identificado.
- Tener presente que un peligro podría desencadenar más de un incidente



- Se deben considerar las actividades de todo el personal que tiene acceso a los lugares de trabajo (incluye al personal de las empresas colaboradoras, visitas y otras partes interesadas)

Todos los aspectos analizados son tomados de las esperanzas laborales que tiene la presidenta de la fundación quien desempeña labores en CIP-CRC de Talca como coordinadora de educación y del asesor en Prevención de Riesgos que tuvo una participación activa en el centro penitenciario de menores CIP-CRC Lihuén, en Limache, región de Valparaíso. Participando en la reinserción laboral de los menores.

- Evaluar la magnitud de los riesgos asociados de acuerdo a lo siguiente:
 $MR = P * C$

P: Probabilidad

C: Consecuencia

Criterio	Descripción de la Ocurrencia	Valor
Probabilidad (P)	1. En la mayor parte de las ocasiones, ocurrirá el incidente.	Alta
	2. Ha ocurrido muchas veces, o es posible que ocurra frecuentemente durante un año	8
	3. El incidente podría ocurrir a veces	Media
	4. Ha ocurrido en algunas ocasiones	4
	5. Ha ocurrido en una ocasión	Baja
	6. Altamente improbable que ocurra, o 7. Nunca ha ocurrido	2 Insignificante 1

Criterio	Valor	DAÑO A LAS PERSONAS Descripción de las lesiones	DAÑO A LOS BIENES Descripción de los daños
Consecuencia (C)	Alta 8	Considerar que ha resultado o podría resultar una o más de las siguientes consecuencias: 1. Muerte de una o más personas 2. Incapacidad permanente	Daño material irreparable y extenso - Pérdidas de producción que afectan los resultados comprometidos - Detención de las operaciones que afectan la imagen de la organización
	Media 4	Considerar que ha resultado o podría resultar una o más de las siguientes consecuencias: - Lesiones con incapacidad temporal de una o más personas.	Daño Importante - Daño material reparable y parcial - Pérdidas de producción recuperables con planes especiales
	Baja 2	Considerar que ha resultado o podría resultar una o más de las siguientes consecuencias: - Lesiones no incapacitantes	Daño Menor - Daño material mínimo - Pérdidas mínimas de producción recuperables en períodos cortos de tiempo.
	Insignificantes	Quasi Accidentes o quasi pérdidas	Daño Insignificante



Hebras De Amor MATRIZ DE RIESGOS						
01-		Hogar de acogida a menores vulnerados		FECHA	12-01-2024	
FUNDACION		Hebras de Amor		Sede	Talca	

ACTIVIDAD Y SUB ACTIVIDAD	PELIGRO (condición o acción)	RIESGO o DELITO	PROVENIENCIA	VARIABLES		MAGNITUD DEL RIESGO	CLASIFICACION	MITIGACIÓN O MEDIDAS DE CONTROL EXISTENTES	RESPONSABLE
				P	C				
Dimensión 1: Protección y Cuidado de los Niños, Niñas y Adolescentes	Falta de espacio o sobre población	Sobre atención en las Residencias.	Intrinseca	6	6	36	CRITICO	.Aplicación de protocolo:Abordaje de situaciones de desajuste emocional y/o conductual .Plan de capacitaciones . Sistema de reportabilidad (libro de registros de casa) .Ada de reuniones de casa .Revisión OJV (Oficina judicial vital) .Capacitaciones para trabajadores en Ley de InckJsión Escofar .Talleres de ruidado de equipo y autoruidado	Dirección Social - Director/a Proyecto
	Diversidad de perfiles de niños, niñas y dolescentes (edad, discapacidad, conductas de riesgo).	Mala atención de niños, niñas o adolescentes Tortura, otros tratos crueles, inhumanos o degradantes	Intrinseca	6	6	36	CRITICO		
	Retraso en las evaluaciones diagnósticas.	Mala atención de niños, niñas o adolescentes Tortura, otros tratos crueles, inhumanos o degradantes	Intrinseca y extrinseca	6	6	36	CRITICO		
	Retraso en el diseño y ejecución del PII.	Mala atención de niños, niñas o adolescentes Tortura, otros tratos crueles,	Intrinseca y extrinseca	4	4	16	MEDIO		



	inhumanos o degradantes						
Incumplimiento administrativo con Poder Judicial y Mejor Niñez.	Mala atención de niños, niñas o adolescentes Tortura, otros tratos crueles, inhumanos o degradantes	Intrinseca	6	6	36	CRITICO	Entrega de herramientas técnicas
Situaciones abusivas entre pares.	Riñas o agresiones	Intrinseca	6	6	36	CRITICO	.Aplicación de protocolo: Resolución de conflictos .Aplicación de protocolo: Visitas de personas o inst. no vinculadas a la intervención .Aplicación de protocolo: Visita • Aplicación de protocolo: Visita domiciliaria .Aplicación protocolo: intervención en crisis .Manual de convivencia y talleres socio educativos • Talleres de cuidado de equipo y autoruidado
Situaciones de autoagresión graves de niños, niñas o adolescentes.	Lesiones, graves, leves o menores.	Intrinseca	6	6	36	CRITICO	
Situaciones de consumo problemático de alcohol y drogas en niños, niñas o adolescentes.	Situación que puede generar alcoholismo o drogadicción	Intrinseca	6	6	36	CRITICO	
Niños, niñas y adolescentes sin asistir a colegios o liceos.	Niños, niñas o adolescentes con ausentismo o abandono escolar.	Intrinseca	6	6	36	CRITICO	
Falta de rutinas de niños, niñas y adolescentes	Ocio e indisciplina	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	



	Situaciones de explotación sexual, comercial de niños, niñas o adolescentes.	Prostitución infantil. Violación propia o impropia y/o estupro.	Intrinseca y extrínseca	6	6	36	CRITICO	.Acompañamiento permanente de NNA por adulto en todos sus traslados .Supervisión especial de fundación .Talleres de cuidado de equipo y autocuidado
	Personal contratado sin capacidades y/o competencias.	Niños, niñas o adolescentes víctimas de vulneraciones de derechos por parte de colaboradores/as de la Fundación (Abuso, Maltrato Físico, verbal o psicológico).	Intrinseca	6	6	36	CRITICO	
	Falta de consistencia en la aplicación de normas de la residencia	Mala atención o cuidado de niños, niñas o adolescentes	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	
	Revelar antecedentes técnicos de los niños, niñas o adolescentes a personas u organismos externos sin autorización.	Vulneración de los derechos	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	



	Carpetas de los niños, niñas o adolescentes incompletos.	Mala atención de niños, niñas o adolescentes	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	
	Los proyectos no cuentan con espacios de participación efectiva para los niños, niñas y adolescentes.	Mala atención de niños, niñas o adolescentes	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	
	Falta de espacios o falla en la supervisión de visitas o familiares	Reacciones adversas posterior a visitas de familiares (Autoagresión, agresión a sus pares, intento de fuga y otros)	Intrinseca	4	6	24	CRITICO	Medidas de control interno de bienes y Protocolo de consumo de drogas en pertenencias de NNA residencias . Manual de convivencia y talleres socioeducativos . Talleres de cuidado de equipo y autoruidado • Visitas supervisadas si hay antecedentes en entorno



	Falta de espacios o falla en la supervisión de visitas o familiares	Entrega de elementos o sustancias ilícitas por parte de familiares a menores (Armas y/o Drogas)	Extrínseca	4	4	16	MEDIO		
Dimensión 2: Gestión de Personas	Falla o falta de protocolo de contratación	Alta rotación de personal. Que genere mala atención a menores y adolescentes	Intrínseca	2	4	8	MEDIO	Ajuste y monitoreo del cumplimiento de procesos, procedimientos y protocolos para la selección y reclutamiento de personal	Dirección de Administración y Finanzas - Director/a Proyecto
	Falla o falta de protocolo de contratación	Cargos vacantes en proyectos. Que genere mala atención a menores y adolescentes	Intrínseca	4	4	16	MEDIO		
	Falla o falta de protocolo de contratación	Cargo de director/a vacante en proyecto. Que genere mala atención a menores y adolescentes	Intrínseca	6	6	36	CRITICO		
	Falla o falta de protocolo de contratación	No se realiza inducción a nuevos/as colaboradores/as. Falta de cuidado de equipos	Intrínseca	6	6	36	CRITICO		
	Falla o falta de protocolo de contratación	Mal clima laboral. Que genere mala atención a menores y adolescentes	Intrínseca	6	6	36	CRITICO		
	Falla o falta de protocolo de contratación	Contar con colaboradores/as no idóneos para trabajar con niños, niñas y adolescentes. Que genere mala atención a menores y adolescentes	Intrínseca	6	6	36	CRITICO		



Falla o falta de supervisión	Incumplimiento de las Normas establecidas en el Manual de Orden, Higiene y Seguridad de la Fundación.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	
Falla o falta de supervisión	Incumplimiento de la legislación laboral vigente y marco regulatorio de la Ley N°16.744 .	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	
Falla o falta de supervisión	Falta de probidad o incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	
Falla o falta de supervisión	Ausencia de capacitación y entrenamiento de procedimientos frente a situaciones de emergencia (incendios, terremotos, accidentes,entre otros)	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	
Falla o falta de supervisión	No adoptar o cumplir protocolos o procedimientos establecidos para casos de emergencia o crisis. Que genere mala atención a menores y adolescentes y/o exponerlos a peligros	Intrinseca	6	6	36	CRITICO	Charlas según DS n°40. Dar a conocer protocolos de seguridad. Dar a conocer misión y visión de la fundación
Falla o falta de supervisión	Falta de información en las carpetas del personal (contratos,	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	



		títulos, certificados, otros)						
Dimensión 3: Gestión Financiera	Falla o falta de supervisión	Rendición de cuenta a Mejor Niñez fuera del plazo establecido. Malversación, Peculado doloso o culposo, fraude al fisco.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	Charlas según DS n°40. Dar a conocer protocolos de seguridad. Dar a conocer misión y visión de la fundación Dirección de Administración y Finanzas - Director/a Proyecto
	Falla o falta de supervisión	Presencia reiterada de gastos observados y rechazados en los informes de supervisión. Malversación, Peculado doloso o culposo, fraude al fisco.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	
	Falla o falta de supervisión	Falta de respuesta informes de supervisiones financieras de Mejor Niñez en tiempo y forma. Malversación, Peculado doloso o culposo, fraude al fisco.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	
	Falla o falta de supervisión	Uso incorrecto de caja chica. Malversación, Peculado doloso o culposo, fraude al fisco.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	
	Falla o falta de supervisión	No cumplir con el financiamiento comprometido para los proyectos vigentes. Malversación, Peculado doloso o culposo, fraude al fisco.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	
	Falla o falta de supervisión	Inventario desactualizado.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	



	Falla o falta de supervisión	Incumplimiento del procedimiento establecido para las compras y contratación de servicios.	Intrinseca	6	2	12	MEDIO	Charlas según DS n°40. Dar a conocer protocolos de seguridad. Dar a conocer misión y visión de la fundación	Dirección de Administración y Finanzas
	Falla o falta de supervisión	No realizar auditorías internas anualmente a los proyectos.	Intrinseca	6	2	12	BAJO		
	Falla o falta de supervisión	No realizar auditoría externa anualmente	Intrinseca	2	6	12	MEDIO		
	Falla o falta de supervisión	Mal uso de los bienes o patrimonio de la fundación	Intrinseca	4	4	16	MEDIO		
Dimensión 4: Ambiente Seguro y de Cuidado	Falla o falta de supervisión	Infraestructura y mobiliario no se ajustan a las necesidades de los niños, niñas y adolescentes.	Intrinseca	1	2	2	BAJO		
	Falla o falta en mantención de instalaciones	Habitaciones no permiten el resguardo de la privacidad (puerta, cortinas en adecuadas condiciones).	Intrinseca	4	4	16	MEDIO		
	Falla o falta en mantención de instalaciones	Mal estado del mobiliario de los proyectos.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO		
	Falla o falta en mantención de instalaciones	Proyecto se emplaza en entorno	Intrinseca	4	4	16	MEDIO		
	Falla o falta de supervisión	comunitario de riesgo (delincuencia, tráfico de drogas).	Intrinseca	1	2	2	BAJO		
	Falla o falta en mantención de instalaciones	Mantención de la infraestructura irregular (o insuficiente) a los requerimientos del proyecto.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO		



	Falla o falta en mantención de instalaciones	No hay implementos para hacer frente a situaciones de emergencia: set de primeros auxilios, extintores, set terremotos y emergencias	Intrinseca	4	4	16	MEDIO		
	Falla o falta de supervisión	Incumplimiento del plan de emergencia y seguridad.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO		
	Falla o falta de supervisión	Inexistencia de Planificación Anual de cuidado de equipos.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO		
Dimensión 5: Gestión Institucional	Falla o falta del directorío	Insuficiencia de recursos económicos para la operación de los proyectos.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO	Charlas según DS n°40. Dar a conocer protocolos de seguridad. Dar a conocer misión y visión de la fundación	Dirección Ejecutiva - Dirección de Administración y Finanzas
	Falla o falta del directorío	Misión, visión y valores organizacionales no son conocidos por los colaboradores.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO		
	Falla o falta del directorío	No existe una política institucional de seguridad informática.	Intrinseca	1	2	2	BAJO		
	Falla o falta de departamento de prevención	Incumplimiento del Modelo de Prevención del Delito y sus diversas herramientas de control.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO		
	Falla o falta del directorío	Cumplir con el financiamiento comprometido para los proyectos en vigencia.	Intrinseca	4	4	16	MEDIO		
	Falla o falta del directorío	No acreditarse ante el Servicio Mejor Niñez	Intrinseca	4	4	16	MEDIO		



PELIGROS Y RIESGOS TRANVERSALES		
Exposición a, Caidas al mismo nivel, Contacto con, Golpeado por o contra.		
REPRESENTANTE LEGAL	Jacqueline Michelle Mardones Laporte	PREVENCIONISTA: Santiago Mardones Luengo



GLOSARIO MATRIZ DE RIESGO :

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial para causar daño humano, deterioro de la salud, daños físicos o una combinación de estos.

Riesgo: Es la posibilidad de sufrir un determinado daño derivado del trabajo. Y la cual puede ser cuantificado mediante el múltiplo de la Probabilidad x Consecuencia.

LINEAMIENTO 4: RESPONSABLE Y COMITÉ DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Durante el proceso de elaboración del presente Modelo de Prevención de Delitos, el directorio de la Fundación Hebras de Amor ha designado como responsable de la prevención de delitos a Don Santiago Mardones Luengo que asume la responsabilidad de administrar el presente modelo durante el periodo 2023-2025.

El responsable de la Prevención de Delitos debe velar por el adecuado desarrollo, implementación, administración, evaluación y actualización del Modelo de Prevención del Delito, a fin de detectar y corregir las potenciales deficiencias, y actualizarlo de acuerdo con los cambios del entorno externo e interno de ella.

Funciones y tareas

- Identificar y determinar, en conjunto con el directorio, cuáles son los medios y recursos necesarios para lograr cumplir con su rol y responsabilidades.
- Efectuar periódicamente una capacitación presencial del Modelo de Prevención de Delitos al personal de la Fundación.
- Proteger y promover el adecuado establecimiento y la operación del Modelo de Prevención de Delitos.
- Reportar al directorio 1 vez por semestre sobre hechos y materias relevantes del Modelo de Prevención de Delitos.
- Establecer reglas, protocolos y procedimientos de prevención de delitos.
- Promover que los procesos que desarrolla la Fundación 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.
- Evaluar permanentemente la eficacia y vigencia del Modelo de Prevención de Delitos y su conformidad con las leyes y demás regulaciones atinentes,
- informando al Directorio de la fundación la necesidad y conveniencia de su modificación, si correspondiere.



- 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.
- 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.
- Documentar y custodiar la evidencia relativa a las actividades realizadas respecto de la prevención de los delitos señalados.
- Participar, si corresponde, en las demandas, denuncias o gestiones judiciales que emprenda la institución, en relación con los delitos señalados, aportando los antecedentes que mantenga o que conozca en razón de su cargo.
- Realizar trabajos especiales que el Directorio le encomiende en relación con las materias de su competencia.
- 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.

CLAÚSULA: En el caso de que una denuncia involucre al responsable de la Prevención de Delitos, directa o indirectamente, esta circunstancia deberá ser informada al directorio de la Fundación Hebras de Amor para que se designe a otra persona a cargo de la investigación.

COMITÉ DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El Comité de Prevención de Delitos es conformado por:

- ✓ **Representante del directorio:** Constanza Mardones Laporte
- ✓ **Encargado de Proyecto:** Anais Rossi Peralta
- ✓ **Colaborador:** Sandra Rebolledo Pinto

El Comité de Prevención de Delitos, tendrá un periodo de vigencia de 3 años correspondiente al período 2023-2025.

Funciones y tareas

- Supervigilar las actuaciones del responsable de prevención del delito.
- Pedir cuenta de la ejecución del Modelo de Prevención de Delitos.
- Tomar decisiones respecto a resultados de investigaciones internas y sanciones a aplicar.



- Ser partícipe de la instalación de protocolos de prevención al interior de la organización, entre otras.
- En caso de tomar conocimiento de una denuncia, deberá:
- Remitirse a Resolución Exenta 155, 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.
- Denunciar cualquier hecho eventualmente constitutivo de delito, de manera inmediata al Ministerio Público, las policías o los Juzgados de Garantía, si refieren al mal uso de fondos públicos.

CLAÚSULA: En el caso de que una denuncia involucra a un miembro de este Comité, directa o indirectamente, circunstancia que deberá ser informada al directorio de la Fundación Hebras de Amor, para que se designe a otra persona.

LINEAMIENTO 5: CANALES DE DENUNCIA

Fundación Hebras de Amor cuenta con criterios y una metodología para recoger y dar respuesta a observaciones, inquietudes, quejas, reclamos o denuncias de manera directa, confidencial y anónima si lo desean, a los niños, niñas y adolescentes, sus familias, trabajadores de la organización, y en general cualquier tercero que tome conocimiento o noticia de algún hecho eventualmente constitutivo de delito en contra de niños, niñas y adolescentes, así como, del mal uso de fondos públicos.

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

- ✓ **Página web:** En la Página web se establecerá un link y un Informativo para recibir observaciones, inquietudes, quejas, reclamos o cualquier denuncia en la página web institucional. Cualquier observación o denuncia llegara con notificación al correo Institucional especificado para denuncias de la Fundación Hebras de Amor. El administrativo revisará al final de cada día este correo y tendrá por obligación reportar cualquier hecho eventualmente constitutivo de delito al responsable de Prevención del Delito
- ✓ **Libros de reclamos** disponibles físicamente en las sedes que opere la institución: Este libro estará disponible en formato físico para que se puedan escribir cualquier denuncia u observación. El administrativo revisara al final de cada día este libro y reportara cualquier evento constitutivo de delito al responsable de Prevención del Delito.
- ✓ **Correo electrónico:** La fundación tendrá un correo Institucional especificado para denuncias. El administrativo revisará al final de cada día este correo y



tendrá por obligación reportar cualquier hecho eventualmente constitutivo de delito al responsable de Prevención del Delito.

- ✓ **De forma personal y verbal:** Se podrá realizar cualquier denuncia de forma presencial, personal y verbal con la directora de la fundación. Esta actuara de forma ética y activara protocolos necesarios.

El tiempo de respuesta de cualquier denuncia será de 10 a 30 días depende la gravedad de la situación acontecida.

En caso de que cualquier trabajador de la Fundación, que se desempeñe en alguno de los programas de las líneas de acción, tome conocimiento de un hecho eventualmente constitutivo de delito contra niños, niñas y adolescentes, procede de acuerdo a lo establecido en la **Resolución Exenta 155**, realizando la denuncia de forma inmediata a la autoridad competente y adoptando las medidas necesarias para la debida protección, resguardo y reparación que proceda.

De igual manera, si el/la Responsable de Prevención de Delitos es quien toma conocimiento, a través de los canales de denuncia, de alguna situación que pueda ser constitutiva de delito contra un niños, niñas y adolescentes, procede de forma inmediata a la remisión de los antecedentes a la autoridad competente, considerando lo establecido en la **Resolución Exenta 155**.

En caso que la situación informada pueda ser constitutiva de delitos de mal uso de fondos públicos, el/la Responsable de Prevención de Delitos pondrá los antecedentes a disposición del Comité de Prevención de Delitos, quienes efectuarán las denuncias respectivas ante la autoridad competente.

LINEAMIENTO 6: COMISIÓN DE ÉTICA

La Comisión de Ética es una entidad interdisciplinaria en su composición, colegiada, cuyo carácter es consultivo y asesor. Su misión es velar que las actividades de cuidado, evaluación, acompañamiento e intervención, se desarrollen en base a los valores éticos de la institución; las directrices del derecho internacional de los derechos humanos de la niñez, la adolescencia y la familia; y la mejor evidencia disponible.

La Comisión será constituida Ad Hoc, es decir que su conformación será de carácter temporal, y funcional a resolver situaciones que, a juicio de la administración de la Fundación, requieran de una revisión o asesoría para dilucidar cuestiones de carácter ético como como desvinculación de trabajadores, ordenar investigaciones internas, decisiones de bioética, revisiones de intervención técnica entre otras que podrían agravarse configurando, eventualmente, algún delito.



La Comisión podrá ser convocada por la Directora de la Fundación o el comité de prevención del delito o el Responsable de Prevención de Delito.

Podrá estar conformado por personal del organismo con la experiencia para asesorar respecto de la cuestión discutida, quienes una vez prestada su opinión pueden retomar su función habitual en la institución.

Las funciones de la Comisión deberán ser asumidas por mínimo 2 miembros de la institución.

La fundación contara con instrucciones internas como un código de ética o, buenas prácticas para que pueda regular en alguna medida los valores de la institución y entregar claridad respecto de lo que se espera de este Comité y de todos los trabajadores de la fundación.

La Comisión de Ética sesionará las ocasiones que sea necesario para resolver la cuestión que le ha sido encomendada, siempre dentro de un plazo de 30 hasta máximo de 60 días, depende de la gravedad del caso, el que podrá ser prorrogado de manera excepcional de acuerdo la gravedad de la situación.

Cada vez que se constituya la Comisión de Ética, esta se encargara de reportar al responsable de prevención del delito, y el RPD reportara a quien designo la comisión.

La comisión se encargará de velar que cuente con un sistema de registro escrito, del debate que se de en sus reuniones, cuyo respaldo deberá mantenerse y estar a disposición en caso de que el Servicio Mejor Niñez lo requiera. De esta forma, deberá quedar constancia de todas las acciones realizadas y establecer indicadores de seguimiento sobre el asunto a resolver. Para esto deberá cumplir con los estándares de confidencialidad establecidos en la Ley 21.302, y otros cuerpos normativos relacionados.

Lineamiento N°7: Canales de información

Los canales de información son el medio por el cual se dará a conocer la información a los NNA, sus familias y/o adultos responsables en torno a la prevención del abuso y a los integrantes de la organización en torno al manejo de fondos o recursos públicos. Es de suma Importancia que la información sea transmitida en lenguaje claro y atingente para cada uno de los receptores.



Fundación Hebras de Amor entregara de manera periódica a los niños, niñas y adolescentes a sus familias o adultos responsables información sobre la prevención de abusos y autocuidado, con el fin de prevenir delitos.

Los contenidos de esta información incluirán:

- a) Límites y comportamientos aceptables en la organización de los trabajadores hacia ellos
- b) Límites y comportamientos aceptables entre Pares
- c) Qué hacer si alguien transgrede límites, o no cumple las reglas respecto al buen trato hacia niños, niñas y adolescentes.
- d) Procedimientos y protocolo si se devela situaciones de abuso o maltrato.

Los canales y métodos utilizados para entregar la información serán:

- 1. Talleres: Semestralmente se ejecutará un conjunto de acciones dirigidas a los niños, niñas y adolescentes, en el formato de talleres de intervención con profesionales del área Psicoeducativa que trabajaran herramientas que aporten a la prevención del abuso y autocuidado.
- 2. Capacitación: Se trabajará con sus familias o adultos responsables a través de actividades comunitarias de Capacitación que promuevan las habilidades de crianza, buenos tratos, autoestima, elementos que protejan al NNA del abuso.
- 3. Capacitación al Personal Profesional: Capacitación Permanente para los profesionales a cargo de los programas de intervención con NNA de la fundación Hebras de amor en materia de buen trato hacia los NNA, relaciones no violentas, relaciones saludables, protección del derecho a la integridad física y Psicológica de los NNA.
- 4. Capacitación Periódica para todos los trabajadores de la fundación sobre la correcta y oportuna aplicación del MPD. Se establecerá una capacitación Semestral del MPD. Por eso la fundadora y su directorio Y el representante de MPD velaran por la correcta ejecución del Plan Anual de Capacitación establecido en puntos anteriores del MPD.
- 5. Entrega Junto al reglamento de trabajo, higiene y seguridad, se entregará a cada trabajador una copia del MPD de la fundación Hebras de Amor.



Lineamiento N. °8: Supervisión y evaluación

La Fundación Hebras de amor cuenta con un sistema de acciones de supervisión del Modelo de Prevención del Delito contra niños, niñas y adolescentes y de delitos que afecten el correcto uso de fondos públicos, el que será presentado a sus trabajadores apenas ingresen a la fundación

El sistema de supervisión del MPD será liderado por el responsable de Prevención del Delito.

El sistema de supervisión incluye distintas estrategias para garantizar la adecuada ejecución del MPD, y se estructurará en un plan anual, dando seguimiento y monitoreo a controles para el cumplimiento efectivo de la normativa interna relacionada.

De la correcta aplicación de las acciones contenidas en el sistema de supervisión, será posible la obtención de resultados que permitan evaluar e implementar mejoras al MPD adoptado por Fundación Hebras de Amor.

La idea es que una constante evaluación del MPD, permita la disminución sistemática de fallas o errores marginales para asegurar la obtención siempre de resultados favorables respecto al funcionamiento interno de la Fundación, mejorando con ello la calidad de la atención de niños, niñas y adolescentes, previniendo nuevas vulneraciones y garantizando la efectiva protección de sus



derechos. Las acciones de evaluación de la ejecución del MPD aparece entonces como una oportunidad de mejora continua de la organización y de la administración que contribuyen positivamente a la disminución de situaciones de riesgo en la ejecución de futuros Proyectos y Programas de Fundación Hebras de Amor.

De carácter Obligatorio para la correcta Supervisión y Evaluación, cada 1 Año, se reunirá la directora con el responsable de prevención del delito, y evaluarán por punto el manual de Prevención del Delito, con un Checklist, indicando si se han respetado los puntos del manual. Ej., si las inducciones se están realizando en los tiempos acordados, si las convocatorias están realizándose por los medios indicados, etc.

Posterior a esa reunión se adjuntarán los criterios a mejorar y se añadirán las mejoras que se consideren pertinentes para la confección del Próximo Manual de Prevención del Delito de la Fundación.

El nuevo manual de Prevención del delito deberá ser publicado 60 días posterior a la reunión de evaluación y supervisión.



ANEXOS



REGISTRO DE REFERENCIA LABORAL



ENTREVISTA DE CONOCIMIENTOS TECNICOS

Datos	
Nombre Candidato	
Cargo al que postula	
Cargo del candidato en ese momento	
Periodo de Supervisión (el que trabajaron juntos)	
Nombre de la Referente	
Cargo de la Referente en ese momento	
Institución en la cual se realizó la relación laboral	
Preguntas	
¿Cuál fue el tipo de relación que mantuvo con el postulante?	
¿Cuáles eran las tareas específicas que desempeñaba?	
¿Cómo evaluaría el desempeño del postulante durante su permanencia en el cargo?	
¿Cómo era la relación que mantenía con sus superiores y compañeros de trabajo?	
¿Cuáles son las principales características que destacaría en el postulante?	
¿Cuáles son las principales debilidades en el desempeño del postulante?	
¿Cuál fue el motivo de salida?	
¿Volvería a trabajar con él?	
¿Recomendaría usted al postulante? ¿Por qué?	



CARGO POSTULADO	
NOMBRE POSTULANTE	
FECHA	

PREGUNTAS TECNICAS
1.-
2.-
3.-

CASOS PRACTICOS
1.-



2.-



REGISTRO DE ENTREVISTA PSICOLOGICA

I. IDENTIFICACIÓN DE LA CANDIDATA

Nombre :

Edad :

Cargo :

Profesión :

Fecha de Evaluación :

II. SINTESIS EXPERIENCIA LABORAL

III. DESCRIPCION GENERAL DE LA CANDIDATA

IV. MOTIVACION POR EL TRABAJO

V. PERFIL INTELECTUAL

- **Capacidad Intelectual:** Posee recursos cognitivos que la sitúan sobre el rango promedio en relación a su grupo de referencia. Destaca su potencial de aprendizaje, el que le permite incorporar distintos tipos de conocimientos y habilidades.



- **Tipo de Pensamiento:** Su estilo de pensamiento es más bien práctico, tiende a abordar las situaciones a partir de aspectos de detalle, pudiendo integrarlas finalmente en una imagen global, posee mayor habilidad para tareas de tipo práctico y concreto.
- **Expresión Oral:** Su repertorio de vocabulario es amplio y variado, demuestra gran fluidez expresiva respecto de sus ideas y argumentos, denotando un nivel cultural adecuado al cargo en postulación. Se adecúa fácilmente a diversos interlocutores y contextos.
- **Organización y Planificación:** Posee una menor capacidad para organizar y planificar sus actividades, con lo cual podría tender a retrasarse en el desarrollo de sus labores, ya que tendrá mayor dificultad para optimizar sus recursos, siéndole más complicado jerarquizar según la urgencia de las situaciones que deba enfrentar y resolver.

VI. RESUMEN FORTALEZAS / DEBILIDADES

Fortalezas

- Alto nivel intelectual y de aprendizaje
- Alta orientación al desarrollo de relaciones y vínculos
- Visión comercial
- Orientación hacia el cliente

Debilidades

- Menor manejo de emociones e impulsos
- Menor capacidad para trabajar bajo presión
- Menor capacidad de organización y planificación
- Menor seguridad en sus propias capacidades



XI. CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN

Recomendable	Recomendable con Observaciones	Recomendable con Restricciones	No Recomendable

CATEGORÍAS DIAGNÓSTICAS:

1. **Recomendable:** El postulante posee el 100% de probabilidad de desarrollarse efectivamente en la posición a la cual postula. Las variables psicológicas medidas, experiencia laboral, estudios, se ajustan al perfil requerido.
2. **Recomendable con Observaciones:** El candidato posee con un 75% de probabilidad de éxito en su desempeño en el cargo propuesto. Indica, que puede poseer alguna debilidad, relativamente significativa, que podría afectar su capacidad laboral, para una posición determinada.
3. **Recomendable con Restricciones:** Cuenta con sólo un 50 % de probabilidad de éxito en el desempeño del cargo requerido. Se deben revisar prolijamente las debilidades señaladas.
4. **No Recomendable:** No cuenta con las fortalezas necesarias para desempeñarse en la posición requerida. Por lo tanto, se considera contraindicada su contratación.

Psicóloga/o Laboral



REGISTRO DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES

Fecha :

Nombre del Curso:

N°	NOMBRE	RUT
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		



11		
12		
13		
14		

REGISTRO DE INDUCCION

Estimado(a), por favor responda la siguiente evaluación. A partir de esta información podrán considerarse ajustes y mejoras al proceso de Inducción de la fundación.

Nombre: _____

Fecha en la que asume el cargo:

Fecha de Inducción:

Trabajador o Voluntario:

1. Las actividades de inducción en las que participó dentro de la fundación, ¿resultaron ser suficientes para conocer su Institución y su contexto?

Muy poco

Poco

Bastante

Mucho



2. Las actividades de inducción en las que participó dentro de la fundación, ¿resultaron ser suficientes para conocer su cargo y sus funciones?

Muy poco

Poco

Bastante

Mucho

3. Las actividades de inducción en las que participó dentro de la fundación, ¿resultaron ser suficientes para lograr la integración a su grupo de trabajo más directo?

Muy poco

Poco

Bastante

Mucho

4. Usando una escala de 1 a 7, evalúe la satisfacción respecto del programa de inducción:

5. Mencione aspectos positivos y/o negativos de las actividades de inducción de la fundación.

Positivos:

Negativos:



FIRMA Y NOMBRE



DECLARACION DE COMPROMISO

Nombre: _____

Fecha en la que asume el cargo:

Fecha en la que contesta:

Trabajador o Voluntario

- He recibido y leído todas las políticas de la institución acerca de estas materias, y que acepto cumplirlas.
- Me comprometo a respetar las normas y límites respecto del trato con los niños, niñas y adolescentes.



- Reconozco y acepto el deber ético y legal de denunciar a las autoridades internas y externas correspondientes, cualquier sospecha de abuso a niños, niñas o adolescentes.
- Estoy dispuesto a someterse a una prueba de drogas aleatoria al menos una vez al año.
- Reconozco y acepto la obligación de cooperar con cualquier investigación interna sobre estas materias.
- Me comprometo a informar de inmediato a la organización, si estoy implicado en un proceso legal vinculado con delitos en contra de niños, niñas y adolescentes, o mal uso de fondos públicos, o he sido condenado por un crimen o simple delito.

FIRMA Y NOMBRE



REGISTRO REVISION DE CANALES DE INFORMACION

MES : X

Nombre del Responsable:

DIA	Libro de Reclamos	Página Web	Email	Firma
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				



11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				



REPORTE DE CANALES DE DENUNCIA PERIDO X

CANAL	ACCESIBLE (SI /NO)	REVISION PERIODICA (SI/NO)	SE SIGUE PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS (SI/NO)	OBSERVACIONES
PAGINA WEB				
LIBRO DE RECLAMOS				
CORREO ELECTRONICO				
PERSONAL/ VERBAL				

INFORME MENSUAL DE DENUNCIAS PERIODO X

CANAL	NUMERO DE DENUNCIAS RECEPCIONADAS	RESOLUCIONES 155 ACTIVADAS
PAGINA WEB		
LIBRO DE RECLAMOS		
CORREO ELECTRONICO		
PERSONAL/ VERBAL		



REGISTRO DE ACTIVACION COMISION DE ETICA

FECHA: _____

CAUSALES DE ACTIVACION:

INTEGRANTES

RECOMENDACIONES DE LA INSTANCIA:



REPORTE DE CANALES DE INFORMACION PERIDO X

CANALES DE INFORMACION	SE ENTREGAN CONTENIDOS MINIMOS	SE CONSIDERA ENFOQUES TRANSVERSALES	ACCIONES DE DIFUSION (MEDIO DIGITAL O FISICO)	OBSERVACIONES
TALLERES NNA				
CAPACITACION ADULTO RESPONSABLE				
CAPACITACION PERSONAL PROFESIONAL				
CAPACITACION PERSONAL MPD				
ENTREGA REGLAMENTO Y MPD				



PLANILLA EVALUACION Y SUPERVISION DEL MPD

LINEAMIENTO	INDICADOR	META	FORMA DE CALCULAR	MEDIO DE VERIFICACION
LINEAMIENTO 1: CONTRATACION DE PERSONAL	% DE TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO EL PROCEDIMIENTO DESCRITO	100 % DE TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO EL PROCEDIMIENTO DESCRITO	NUMERO DE TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO PROCEDIMIENTO/ NUMERO TOTAL DE TRABAJADORES CONTRATADOS X 100	PLANILLA DE REGISTRO
LINEAMIENTO 2: PLAN DE INDUCCION Y CAPACITACION	CAPACITACIONES REALIZADAS	100 % CAPACITACIONES REALIZADAS	CANTIDAD DE CAPACITACIONES REALIZADAS	PLANILLA DE REGISTRO DE CAPACITACIONES
LINEAMIENTO 3: MATRIZ DE RIESGO	REVISION MATRIZ DE RIESGO	2	CANTIDAD DE REVISIONES DE LA MATRIZ ANUALMENTE	ACTA DE REUNION
LINEAMIENTO 4: COMITÉ DE PREVENCION DEL DELITO	CANTIDAD REPORTES REALIZADOS SOBRE EL ESTADO DEL MPD	1	NUMERO DE REPORTES REALIZADOS EN UN PLAZO DE 12 MESES	ACTA DE REUNION
LINEAMIENTO 5: CANALES DE DENUNCIA	PORCENTAJE DE DENUNCIAS RESPONDIDAS	100 % DE DENUNCIAS RESPONDIDAS	NUMERO DE DENUNCIAS RESPONDIDAS/	PLANILLA DE REGISTRO



			DENUNCIAS RECIBIDAS X 100	
LINEAMIENTO 6: COMISION DE ETICA	CANTIDAD DE SITUACIONES ANALIZADAS Y ABORDADAS POR LA COMISION DE ETICA	100 %	NUMERO DE SITUACIONES DERIVADAS/ NUMERO DE CASOS ABORDADOS X 100	INFORMES DE RESOLUCION
LINEAMIENTO 7: CANALES DE INFORMACION	CANTIDAD DE PERSONAS CAPACITADAS	100 % NNA, ADULTOS RESPONSABLES Y FUNCIONARIOS CON LAS CAPACITACIONES	CANTIDAD TOTAL DE NNA + ADULTOS RESPONSABLES + FUNCIONARIOS	PLANILLA DE REGISTRO DE CAPACITACIONES
