



MANUAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO

Marzo 2023

Corporación Social y Educacional Renasci
Copiapó - Atacama

1

INTRODUCCIÓN

Necesidad de instauración de un modelo de prevención del delito.

De acuerdo al marco regulatorio comprendido en la ley 21.302 que crea y regula el Servicio Nacional de protección a la niñez y adolescencia, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social, quien vendría a ser la institución que debe garantizar la protección especializada de los Niños, Niñas y Adolescentes que han sido de alguna u otra manera transgredidos en sus derechos fundamentales. Lo anterior, se realizará asegurando la provisión y ejecución de programas especializados para abordar casos de mediana y alta complejidad. El Servicio, en el desarrollo de su objeto, garantizará, dentro del ámbito de su competencia, y conforme a sus atribuciones y medios, el pleno respeto a los niños, niñas y adolescentes en su calidad de sujetos de derechos de especial.

De acuerdo a lo contextualizado, es menester indicar que, para la ejecución de dichos proyectos, se mantiene una asociatividad con organismos colaboradores, quienes tienen como objetivo velar y promover los derechos fundamentales de los Niños, Niñas y Adolescentes, además de cumplir con los reglamentos y normas establecidas por el Servicio Mejor Niñez.

En base a lo indicado, es posible mencionar que, de acuerdo a lo establecido en el diario oficial, respecto del reglamento de acreditación de los colaboradores del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, de conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 6 bis de la ley N° 20.032, incorporado por la ley N° 21.302, mediante un reglamento dictado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia se determinarán los procesos de acreditación de los referidos colaboradores, la forma en que se verificará el cumplimiento de los requisitos respectivos, las causales para el rechazo y la revocación de la acreditación.

Referente al proceso de acreditación de OCAS, y de acuerdo a la ley 21.302 en su artículo 35 se expresa la necesidad de que dichos organismos implementen un sistema asociado al modelo de prevención del delito, a fin de asegurar de una manera íntegra la garantía de los Derechos del Niño, Niña y adolescente ratificado en la Convención Internacional de los Derechos del niño, Niña y Adolescente, donde nuestro país es parte.

Referente a lo contextualizado en los párrafos anteriores, es posible mencionar que Corporación Social y Educativa Renasci, plasma en el presente documento, los mecanismos preventivos al momento de la ejecución de los proyectos actuales asociados a la línea de atención de Familias de Acogidas Especializadas, además de los mecanismos de control, supervisión y sanción.

2

OBJETIVOS

- ♥ Disminuir las probabilidades de ocurrencia de delitos que afecten la vida, la integridad física o psicológica, la indemnidad sexual, privacidad, de niños niñas o adolescentes, bajo el cuidado o atendidos por el Estado, a través de la ejecución de alguna de las líneas de acción del Servicio Mejor Niñez.
- ♥ Delitos que afecten o comprometan el patrimonio del Estado, especialmente en materia de malversación de caudales públicos.¹

ALCANCE

El presente procedimiento se aplicará a todos los proyectos que ejecute corporación Renasci con la respectiva homologación a las leyes que son propias de cada proyecto.

CONTEXTO NORMATIVO

Es importante destacar algunos aspectos tipificados en la norma legal, cuya finalidad es el resguardo y protección de los NNA, familias usuarias de los proyectos de la Corporación Renasci, como de los recursos públicos con los cuales se financia. Entre ellos están:

- ♥ 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

¹ Manual Lineamientos Modelo de Prevención de Delito (2021) SMN

- ★ 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)
- ♥ DELITOS MAL USO DE RECURSOS PÚBLICOS
 - ★ Delito de Cohecho Activo a Empleado Público Nacional
 - ★ Delito de Lavado de Activos
 - ★ Delito de Receptación
 - ★ Delito de Apropiación Indebida

Así mismo es importante reconocer los marcos legales a los cuales adhiere la Corporación Renasci como personalidad jurídica, administradora de fondos públicos, tales como:

- ★ Ley 21.302 Mejor niñez
- ★ Ley 19.862 de registro de personas jurídicas
- ★ Ley 20.032 ley de aportes financieros
- ★ 20.530 ley que crea el ministerio de desarrollo social
- ★ 20.393 Ley penal de responsabilidad penal para personas jurídicas
- ★ DS N°5 Fija estándares para acreditación
- ★ DS N° 13 Reglamento de acreditación
- ★ DS N° 58 Resolución extensa manual de acreditación
- ★ DS N° 22 Resolución exenta apertura lineamiento prevención del delito
- ★ CODIGO LABORAL
- ★ CODIGO PENAL
- ★ CODIGO CIVIL

3

Procedimientos de prevención del delito

Actividades de Prevención

- Desarrollo de MPD que formule una matriz de riesgos respecto de hechos que podrían constituir delito.
- Identificación de riesgos asociados a delitos MPD
- Análisis y Evaluación de riesgos y controles.
- Revisión de Códigos de conducta de la organización
- Revisión y actualización procedimiento formal de reclutamiento y evaluación de personal.
- Designación de Responsable de Prevención del Delito y Comité de Prevención del Delito.
- Mantenimiento de canales de información adecuados para NNA, sus familias o adultos responsables.

Actividades de Detección

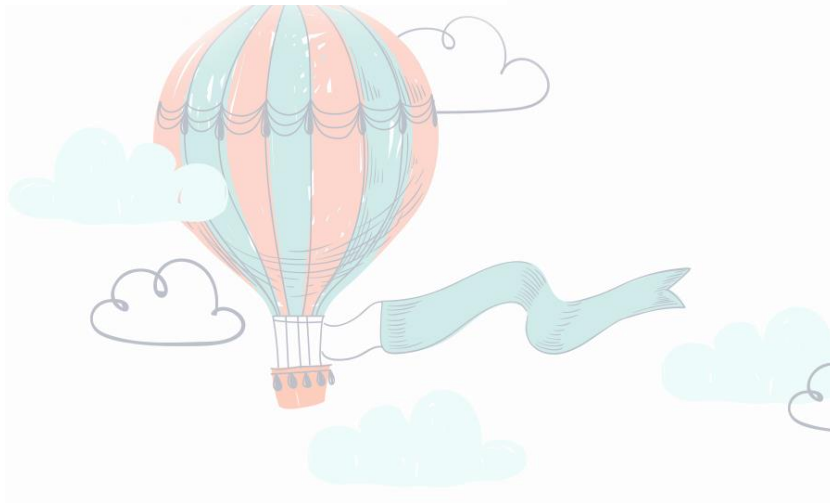
- Revisión Permanente de las Actividades de Control definidas en el MPD.
- Resguardo y utilización de procedimientos, y canales de notificación y denuncia adecuados, que permitan a las personas notificar oportunamente, y/o denunciar, sobre hechos o conductas indebidas que sean contrarias a lo estipulado en el MPD.
- Verificación del cumplimiento de la normativa interna entregada por el Servicio en materia de procedimientos de denuncias (Circular 05 y sus modificaciones).
- Existencia de una Comisión y un Código de Ética.

Actividades de Respuesta

- Revisión y actualización de Procedimientos de investigación interna.
- Revisión y actualización de procedimientos para registrar las visitas de inspección, fiscalización o supervisión de organismos públicos fiscalizadores.
- Mantener canales de información y notificación abiertos para que las personas sujetas de atención, sus familias y adultos significativos, conozcan y apliquen lo establecido en el MPD.
- Registro de actividades desarrolladas en virtud del MPD (Casos, denuncias, sanciones, resolución de conflictos, entre otros)

Actividades de Supervisión

- Actualización del MPD cuando se requiera.
- Evaluación del plan trienal por parte del Responsable de Prevención del Delito, en el periodo vencido correspondiente.
- Sistema de Supervisión y Evaluación del Modelo de prevención de Delitos.
- Programa Anual de Supervisión y Evaluación del MPD.
- Supervisión del Responsable de Prevención del Delito por parte del Comité de Prevención del Delito.



4

LINEAMIENTO N°1: Evaluación y Selección de personal

Como parte de la gestión del proyecto a cargo de corporación Renasci, se deben considerar ciertos estándares mínimos para asegurar un adecuado proceso desde la entrada hasta la salida de las personas que integran el equipo, como una forma de aportar valor a cada uno de los colaboradores y por ende Asegurar una atención de calidad a los niños, niñas, jóvenes y familias involucradas en cada programa.

En este apartado se describirán las primeras precauciones relacionadas con los procedimientos de evaluación, selección de personal y evaluación del desempeño.

Para su implementación, es necesario comprender el perfil de trabajo de cada puesto y comprender la complejidad e implicaciones del trabajo a realizar por cada función.

Esto ayuda al proceso de evaluación y selección, ya que guía los objetivos en la toma de decisiones.

A continuación, se describirán los perfiles de puestos en función de las líneas de asunto de cada proyecto.

Un perfil de trabajo es una descripción general de las responsabilidades, funciones y características de los puestos clave en un organigrama. Para nuestras instituciones de responsabilidad social, como corporación Renasci en la gestión de proyectos en convenio con el Servicio Mejor Niñez, el efecto es fortalecer la protección y restitución de los derechos de los niños, niñas y jóvenes.

A continuación, se detallan los perfiles de cargo correspondientes a programas pertenecientes a corporación Renasci, actualmente en ejecución:

FAE: Familia de acogida especializada (FAE-PRO)

Objetivo: proporcionar cuidado familiar transitorio a niños niñas y adolescentes separados de su medio familiar de origen por orden de tribunal de familia en tanto se restituye el derecho a vivir en un entorno familiar protector y estable.

♥ **Director de proyecto:**

El director/a del Programa FAE PRO, representa a su Institución Colaboradora ante el Servicio mejor niñez y es el profesional responsable de la implementación del proyecto adjudicado, bajo estándares de calidad, velando por su adecuado funcionamiento y cumplimiento de los objetivos de la modalidad, a fin de garantizar la protección de los niños/as y adolescentes atendidos/as y la transitoriedad de la medida.

Requisitos para los postulantes

- ★ Profesional titulado/a de las ciencias sociales.
- ★ Experiencia de, al menos, 6 meses en dirección y administración de recursos humanos y materiales.
- ★ Contar con conocimientos sobre el funcionamiento de los Tribunales de Familia y Fiscalías, y la operatividad de la red MEJOR NIÑEZ.
- ★ Capacidad para planificar, organizar y orientar al equipo hacia el logro de resultados.
- ★ Habilidades personales para el trabajo colaborativo con su equipo y otras instancias relacionadas con el FAE PRO y/o de la comunidad local.
- ★ Capacidad para comunicar ideas e instrucciones de manera clara, escuchar y considerar las opiniones técnicas de su equipo u otros.
- ★ Capacidad de analizar, resolver y actuar ante situaciones complejas, conflictos o crisis.
- ★ En los casos que corresponda, comprensión y cumplimiento de la responsabilidad que el Tribunal de Familia le asigna, respecto del cuidado personal del niño/a o adolescente ingresado a FAE PRO y el proceder acorde a ella.
- ★ Disposición permanente a atender novedades y urgencias referidas al FAE PRO que dirige, en especial cuando éstas refieran directamente a los niños/as y adolescentes atendidos.

Funciones y tareas:

- ★ Orientar la ejecución del proyecto de acuerdo con el Convenio suscrito entre su institución colaboradora y MEJOR NIÑEZ y cumplir con los requerimientos que corresponda.
- ★ Conocer las orientaciones técnicas y administrativas (resoluciones, circulares, oficios, otros) establecidas por MEJOR NIÑEZ, y difundirlas entre el personal del FAE PRO para su cumplimiento, según corresponda.
- ★ Generar un clima organizacional adecuado para el desarrollo del proyecto, bajo conceptos de trabajo de equipo y colaboración interdisciplinaria, en forma permanente.
- ★ Administrar los recursos financieros entregados por la institución colaboradora, y/o solicitarlos, a fin de generar condiciones de infraestructura, equipamiento y materiales, acordes a las necesidades de la población atendida.
- ★ Informar y requerir, oportunamente, a la institución colaboradora, la disponibilidad de los recursos humanos necesarios, y según lo definido por el MEJOR NIÑEZ, para el cumplimiento de los objetivos del FAE PRO, en caso de vacancia o necesidad de rotación del personal.
- ★ Conducir técnicamente al equipo respecto de los procesos de captación, acogimiento e intervención psicosocial con los niños/as y sus familias.
- ★ Coordinar y supervisar los procesos de acogimiento e intervención desarrollados con la población atendida, como también del funcionamiento interno del FAE PRO, a fin de garantizar la protección de los niños/as y adolescentes.
- ★ Representar al programa FAE PRO ante los Tribunales de Familia y otras instancias relacionadas con su quehacer - dentro de éstas MEJOR NIÑEZ-, participando, con especial énfasis, en reuniones de la red intersectorial y comunitaria, mesas de trabajo, reuniones bilaterales con otros servicios o instituciones del intersector y de la red programática de MEJOR NIÑEZ.
- ★ Participar en actividades de difusión del proyecto con fines de captación de familias de acogida
- ★ Velar por la adecuada articulación del PII de cada uno de los usuarios atendidos con los programas de MEJOR NIÑEZ que intervienen de manera simultánea.
- ★ Supervisar y asesorar técnica y administrativamente al personal del FAE PRO en el cumplimiento de su rol de forma continua. Elaborar informes de evaluación de desempeño de los profesionales a cargo y del proyecto.

♥ Jefe/a técnico

Será el responsable de contribuir en la orientación técnica a los profesionales que se desempeñan en programa FAE PRO, a fin de evidenciar y guiar los procesos de acogimiento familiar de forma exitosa. Así mismo se constituye como un apoyo constante a la dirección del proyecto

Requisitos para los postulantes

- ★ Profesional titulado/a de las ciencias sociales.
- ★ Experiencia de, al menos, 12 meses en intervención psico-social en temáticas de vulneración
- ★ Con formación y competencias en intervención en niñez y adolescencia vulnerada, intervención familiar, familias de acogida y trabajo en red.
- ★ Capacidad para planificar, organizar y orientar al equipo hacia el logro de resultados.
- ★ Habilidades personales para el trabajo colaborativo con su equipo y otras instancias relacionadas con el FAE PRO y/o de la comunidad local.
- ★ Capacidad para comunicar ideas e instrucciones de manera clara, escuchar y considerar las opiniones técnicas de su equipo u otros.
- ★ Capacidad de analizar, resolver y actuar ante situaciones complejas, conflictos o crisis.
- ★ Disposición permanente a atender novedades y urgencias referidas al FAE PRO que dirige, en especial cuando éstas refieran directamente a los niños/as y adolescentes atendidos.

Funciones y tareas:

- ★ Apoyar técnicamente el trabajo desarrollado por los y las profesionales interventores del programa, entregando asesoría técnica directa, sobre los casos, con visión global de la intervención y de las necesidades y características de los sujetos de atención, según criticidad a fin de gestionar de manera estratégica la oferta programática que atienda las necesidades de los usuarios y las intervenciones realizadas por el programa FAE PRO.
- ★ Apoyar en la gestión a la dirección del proyecto en lo que sea requerido, para asegurar un adecuado funcionamiento del programa, según las orientaciones técnicas vigentes y lo propuesto en proyecto licitado.
- ★ Preparar y revisar material técnico del programa. Queda establecido que toda información técnica o administrativa, debe quedar respaldado en el computador que disponga la institución.
- ★ Asumir subrogancia de la dirección del proyecto, en todo momento en que se le designe.
- ★ Proponer metodologías de trabajo que respondan a las orientaciones técnicas y necesidades de los y las sujetos de atención.
- ★ Entregar información y retroalimentar al equipo sobre el trabajo realizado, ya sea a través de informes periódicos y/o reuniones de equipo.
- ★ Supervisión y actualización diagnóstica de la base SIS en plazos establecidos por el servicio Mejor Niñez.
- ★ Revisión de carpetas de los casos de acuerdo a la normativa vigente del servicio y de lo comprometido en proyecto.
- ★ Participar de actividades del plan de estrategias de autocuidado.
- ★ Realización y entrega a dirección de informe de gestión orientado al logro de los objetivos propuestos en este convenio con anticipación al pago de sus servicios.
- ★ Informar cualquier situación de vulneración de derechos que pueda afectar a los usuarios de manera inmediata para las acciones requeridas según normativa vigente.
- ★ Intervenciones directas en casos de crisis o cuando se evalúa pertinente.

♥ Dupla psicosocial

Los trabajadores sociales y psicólogos(as), serán responsables de la evaluación de la situación del niño/a o adolescente, las condiciones de las familias (extensas o externas) para llevar a cabo el acogimiento y la situación de la familia de origen para el logro de la reunificación familiar. Asimismo, deberán diseñar el plan de intervención individual

y conducir su ejecución, realizando evaluaciones de proceso y actualizaciones del mismo, tomando decisiones en forma oportuna a fin de concretar una alternativa para el cuidado familiar estable.

Requisitos para postulantes

- ★ Profesional Titulado de psicología y trabajo social
- ★ Con formación y competencias en intervención en niñez y adolescencia vulnerada, intervención familiar, familias de acogida y trabajo en red.
- ★ Contar con conocimientos sobre el funcionamiento de los Tribunales de Familia y Fiscalías, y la operatividad de la red MEJOR NIÑEZ.
- ★ Habilidades para promover y/o implementar relaciones colaborativas en el equipo, con los usuarios/as (familias de acogida, familias de origen, niños/as o adolescentes) y entre todos los actores del acogimiento.
- ★ Habilidades para promover y/o implementar ambientes formativos estimulantes del desarrollo de los niños/as y adolescentes en el contexto familiar de acogida, según especialidad.
- ★ Capacidad para el trabajo en equipo y transferencia técnica a las familias de acogida.
- ★ Habilidad para la resolución de conflictos en situaciones de crisis y para la contención.
- ★ Habilidad para reconocer indicadores de riesgo respecto de la protección de los niños/as, adolescentes e indicadores de estrés en los adultos a cargo de su cuidado.
- ★ Capacidad y conocimientos para modelar, acompañar y supervisar dinámicas familiares formativas y educativas que favorezcan el bienestar de los niños, niñas y adolescentes, según especialidad.

Funciones y Tareas:

- ★ Contribuir a la elaboración y actualización permanente del mapa de redes y actividades de difusión del programa para la captación de familias de acogida externas en el territorio.
- ★ Realizar las actividades establecidas para la etapa de ingreso (revisión documental, entrevista de presentación con el niño/a o adolescente y la familia extensa, encuentro del niño/a o adolescente y la familia externa, visitas supervisadas con familia de origen)
- ★ Evaluar la situación del niño/a o adolescente, las condiciones de las familias (extensas o externas) para llevar a cabo el acogimiento, la situación de la familia de origen para el logro de la reunificación familiar y el soporte entregado por las redes intersectoriales y comunitarias, aplicando la metodología de evaluación establecida en las orientaciones técnicas de FAE PRO.
- ★ Elaborar Informe de evaluación del niño/a o adolescente en acogimiento.
- ★ Diseñar, ejecutar y conducir los planes de intervención con niños/as o adolescentes, las familias de acogida extensas y externas y las familias de origen, de acuerdo a lo establecido en las orientaciones técnicas de FAE PRO y la competencia de cada profesional, asegurando la participación de los usuarios/as.
- ★ Realizar evaluación de proceso y actualización del Plan de Intervención Individual cada 3 meses, con participación del niño/a o adolescente, la familia de acogida y la familia de origen.
- ★ Otorgar apoyo técnico intensivo al niño/a o adolescente en las familias de acogida externas o extensas durante el proceso de acogimiento, participando en sistema de turnos para brindar asistencia telefónica u online fuera del horario de oficina y en días festivos y fin de semana.
- ★ Coordinar y supervisar visitas del niño/a o adolescente con su familia de origen.
- ★ Realizar intervención con familia de origen para la reunificación familiar.
- ★ Establecer coordinación para el inicio de causas de susceptibilidad de adopción y realizar seguimiento de la tramitación informando y preparando a todos los actores del acogimiento.
- ★ Participación en audiencias y cumplimiento de gestiones instruidas por los Tribunales de Familia.
- ★ Participación en capacitaciones de manera on-line, o presencial, tanto en la ciudad donde se ejecuta el proyecto o fuera de ella.

♥ Psicóloga de difusión

Responsable de realizar tareas que corresponden a las acciones de captación de familias externas del proyecto FAE PRO, contribuyendo a difundir el programa y establecer una relación cordial y basada en la confianza con las familias postulantes, la cual permita desarrollar procesos de evaluación y capacitación, a fin de contar con familias disponibles para brindar acogimientos transitorios.

Requisitos para postulantes.

- ★ Profesional Titulado de psicología
- ★ Capacidad para el trabajo en equipo y transferencia técnica a las familias de acogida
- ★ Habilidad para reconocer indicadores de riesgo respecto de la protección de los niños/as, adolescentes e indicadores de estrés en los adultos a cargo de su cuidado.
- ★ Habilidades para la confección y redacción de informes de idoneidad de las familias postulantes.
- ★ Habilidades de gestión de red comunitaria para realizar difusión del proyecto.
- ★ Competencias para realizar diagnósticos psicológicos de familias de acogida.

Funciones y tareas.

- ★ Responsable de elaboración y sistematización de diagnóstico comunitario, asociado a la cultura del acogimiento familiar
- ★ Contribuir al diseño del Plan de Difusión del Proyecto.
- ★ Responsable de ejecución de las actividades de difusión local del Programa para la captación de familias de acogida externas.
- ★ Participar en el diseño y realización de charlas grupales informativas a personas interesadas en constituirse en familias de acogida.
- ★ Evaluar a familias externas postulantes al Programa con la metodología establecida en las orientaciones técnicas FAE PRO.
- ★ Elaborar Informe de Valoración de Capacidades para el Acogimiento.
- ★ Dar a conocer los resultados del proceso de evaluación a las familias participantes.
- ★ Elaborar Plan de capacitación con cada familia que ha sido valorada positivamente en sus capacidades para brindar acogimiento transitorio.
- ★ Realizar sesiones de capacitación a familias.
- ★ Evaluar Plan de Capacitación junto a familias.
- ★ Registro de las actividades en el Módulo de Familias de Senainfo.
- ★ Responsable de expediente físico y virtual de familias externas postulantes
- ★ Mantener listado de familias de acogida disponibles actualizado.
- ★ Responsable del expediente físico como digital de cada usuario atendido.
- ★ Dar respuesta a los requerimientos asociados a su cargo, según lo solicitado por Dirección y Jefatura Técnica.
- ★ Disponibilidad para ser supervisado, tanto por organismo mandante como por dirección y/o jefatura técnica tanto corporativa como del proyecto.
- ★ Participación en audiencias y cumplimiento de gestiones instruidas por los Tribunales de Familia
- ★ Participación en reuniones con organismo colaborador, toda vez que este lo requiera.
- ★ Participación en reuniones técnicas del equipo, con la finalidad de presentar casos y obtener una mirada externa a los procesos de intervención, a fin de tomar decisiones que permitan avanzar hacia el logro de objetivos en los tiempos establecidos.

♥ Gestora de redes

Profesional encargada de la activación de red comunitaria intersectorial, enfocada en la obtención de veneficios para grupos familiar de acogida, de origen y niño además de la visualización del niño niña y adolescente en contexto escolar, garantizando y velando por la restitución de derechos de los niños niñas ya adolescentes ingresados al proyecto.

Requisitos para postulantes.

- ★ Título profesional de técnico social emitido por una institución de educación superior reconocida por el estado.
- ★ Experiencia en trabajo en infancia con vulneración de derecho con familia y/o redes comunitarias.
- ★ Habilidades para promover y/o implementar relaciones colaborativas en el equipo, con los usuarios/as (familias de acogida, familias de origen, niños/as o adolescentes) y entre todos los actores del acogimiento.
- ★ Habilidad para reconocer indicadores de riesgo respecto de la protección de los niños/as, adolescentes e indicadores de estrés en los adultos a cargo de su cuidado.
- ★ Capacidad y conocimientos para modelar, acompañar y supervisar dinámicas familiares formativas y educativas que favorezcan el bienestar de los niños, niñas y adolescentes, según especialidad.

Funciones y tareas.

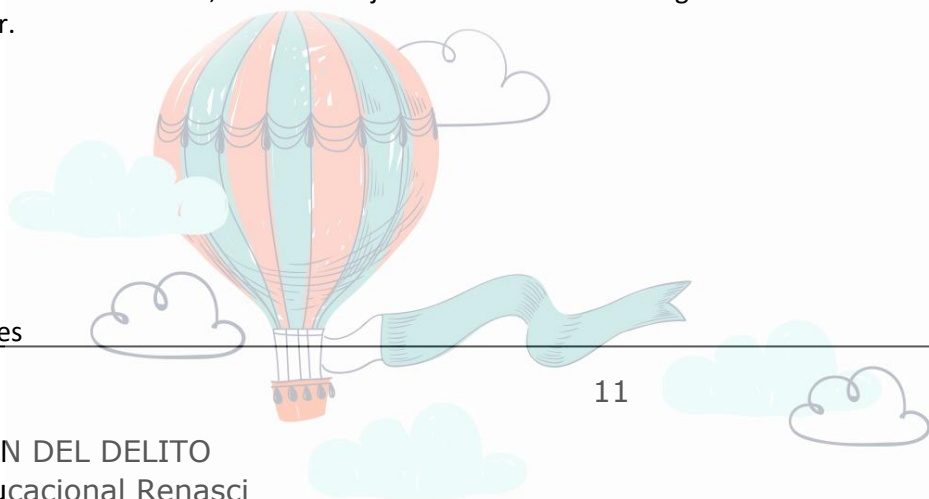
- ★ Participación activa en el proceso de intervención con los niños(as), familias y redes, de acuerdo a las necesidades y requerimientos establecidos en los respectivos planes de intervención individual.
- ★ Coordinación con actores de las redes locales, según necesidades, para concretar acciones incorporadas en planes de intervención individual.
- ★ Realizar los primeros acompañamientos a las familias de acogida y de egreso en las redes y servicios locales, para modelamiento y educación en la activación y uso de éstas, para que las familias puedan continuar haciéndolo de manera autónoma, según las necesidades que se les presenten.
- ★ Ejecución de plan de difusión del proyecto en la comunidad, buscando activamente oportunidades para el desarrollo de actividades que den a conocer la finalidad del programa, motivando la participación local.
- ★ Mantención de información actualizada respecto de las acciones realizadas, en las carpetas de cada niño, niña y adolescente atendido, tanto digital como física.
- ★ Dar respuesta a los requerimientos asociados a su cargo como Técnico Social, según lo solicitado por Dirección y Jefatura Técnica.
- ★ Supervisión de relación directa y regular que sea encomienda por tribunal de familia y deba estar supervisadas por programa.

♥ Apoyo administrativo

Colaborador encargado de realizar actividades de apoyo en procesos administrativos a profesionales, con la finalidad de mantener una organización estructurada en base a lineamientos técnicos de la modalidad FAE PRO, con el objetivo de disminuir carga administrativa de equipo interventor.

Requisitos para postulantes.

- ★ Enseñanza media completa
- ★ Manejo office nivel usuario.
- ★ Conocimiento general de FAE
- ★ Capacidad de trabajo en equipo
- ★ Capacidad organización
- ★ No contar con antecedentes judiciales



Tareas y funciones

- ★ Apoyo en el archivo y orden de expedientes físicos y virtuales de NNA vigentes en proyecto considerando requerimiento del organismo mandante.
- ★ Cierre de carpeta de NNA egresados.
- ★ Participación y levantamiento de actas en reuniones técnicas y de equipo
- ★ Recepción de registros de intervención visadas por jefatura técnica y/o dirección para archivo en carpeta física y virtual.
- ★ Recepción de resoluciones y actas de audiencia de juzgados competentes, para posterior archivo en carpeta física y virtual.
- ★ Realizar control de existencia de registros contrastando con plataforma SIS y lo enviado por profesionales.
- ★ Participación en reuniones con organismo colaborador, toda vez que este lo requiera.

♥ Secretaria contable

Encargada de la recepción y acogida de público: postulantes a familias de acogida, profesionales de redes intersectoriales, representantes de redes comunitarias, niños/as o adolescentes, familias de acogida y familias de origen; así como de la recepción de llamados telefónicos. Debe colaborar en el registro y organización de los documentos contables del proyecto.

Requisitos de postulación:

- ★ Título de técnico nivel medio en contabilidad, administración y/o secretariado.
- ★ No contar con antecedentes judiciales.
- ★ Manejo office nivel usuario.
- ★ Conocimiento general de FAE
- ★ Capacidad de trabajo en equipo
- ★ Capacidad organización
- ★ Habilidades para resolver problemas.

Tareas y funciones

- ★ Orientar en materia contable y financiera a director (a) del programa.
- ★ Atención de público.
- ★ Elaboración y presentación oportuna de documentos e informes contables del programa, sean estos solicitados por Mejor Niñez o por el supervisor financiero de la Institución.
- ★ Velar por el buen uso de recursos materiales y económicos del programa.
- ★ Registrar oportunamente en sistema SIS, los movimientos contables y financieros del programa.
- ★ Participar de reuniones técnicas de equipo.
- ★ Participar en reuniones con asesor financiero y/o coordinador de la Institución.
- ★ Efectuar el pago de remuneraciones de profesionales, de impuesto, gastos básicos y compras del programa.
- ★ Responsable de la apertura y reposición de la caja chica.
- ★ Participar de actividades del plan de estrategias de autocuidado.
- ★ Informar a jefatura directa cualquier situación de vulneración de derechos que pueda afectar a los usuarios de manera inmediata para las acciones requeridas según normativa vigente.

♥ Auxiliar de aseo y estafeta

Responsable de realizar labores de aseo, limpieza, ornato y reparaciones, junto con la realización de trámites y gestiones en terreno, contribuyendo, por una parte, a disponer de espacios y

mobiliario limpios y agradables para el personal, los niños/as y adolescentes y sus familias, y por otra, al cumplimiento de gestiones administrativas o técnicas propias de la modalidad FAE PRO.

Requisitos para postulación:

- ★ Licencia de cuarto medio
- ★ No contar con antecedentes judiciales.
- ★ Proactividad en labores recomendadas.

Tareas y funciones

- ★ Labores de estafeta, de aseo y limpieza de dependencias y muebles del proyecto FAE PRO y de apoyo a secretaría, de acuerdo a instrucciones del director.
- ★ Realización de compras de insumos para el proyecto por indicación del director.
- ★ Participación en inducción para sus funciones y acatamiento permanente a las orientaciones respecto a cómo interactuar niños, niñas y adolescentes, familias de origen y acogida.
- ★ Mantener una comunicación fluida con el director del proyecto FAE PRO y equipo técnico respecto de situaciones relacionadas con los niños/as y adolescentes atendidos y las familias.
- ★ Participación en reuniones de equipo toda vez que sea necesario.

PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN CORPORACIÓN RENASCI

El objetivo de proceso de reclutamiento y selección de personal en Corporación Renasci busca identificar y reclutar a elementos con un alto grado de compromiso, responsabilidad, habilidades, competencias y motivación hacia las labores a desarrollar dentro de las diferentes unidades y proyectos que administra Corporación Social y Educativa Renasci, velando por el cumplimiento de la normativa de ley 20.393 y que obliga a los organismos colaboradores acreditados (OCA) a adoptar e implementar un modelo de prevención del delitos de manera transversal con todos los integrantes del equipo técnico/profesional y de apoyo que desempeña sus labores para Corporación Social y educativa Renasci.

1.- Proceso de selección de personal para cargos técnicos/profesionales, apoyo administrativo y directivos.

- ♥ Etapa 1: reconocimiento de necesidad de dotar cargo vacante y definir requerimientos de cargo en relación a las funciones a desarrollar y competencias técnicas y habilidades sociales necesarias para desempeñar el cargo. En la presente etapa se reconoce la necesidad dotar de un profesional, técnico o apoyo administrativo dentro de las diferentes unidades y proyectos que administra Corporación Social y Educativa Renasci, identificando cuales son las competencias mínimas requeridas para desempeñar las funciones requeridas por cada puesto de trabajo.
- ♥ Etapa 2: Reclutamiento, proceso de confección de anuncio de reclutamiento, publicación y recolección de curriculum postulantes a las vacantes ofrecidas. publicación de anuncios en diferentes plataformas digitales y medios escritos,

continuando con la recopilación de curriculum y documentación solicitada, (certificado de antecedentes con fines especiales, certificado de inhabilidad para trabajar con menores de edad, certificado inhabilidad por maltrato relevante, certificado de título, consulta de referencia laboral o referencia académica en caso de ser primer trabajo, y que se vincule a la función que desempeñara.

- ♥ Etapa 3: proceso de selección, caracterizado por la realización de citación de postulantes para entrevistas, realización de entrevista técnica y psicológica con plana directiva de proyecto competente. Caracterizada por la realización entrevistas personales a todos aquellos postulantes que sorteen con éxito primer filtro de etapa 2 cumplimiento con la entrega de documentación y consulta de referencias, en estas entrevistas se indagará respecto de las habilidades, recursos y competencias que despliega el postulante para ejecutar de forma eficiente y eficaz el cargo al cual postula, sin perjuicio de lo anterior se orienta la indagación sobre aspectos como valores y creencias hacia la niñez, adolescencia y su protección culminando la etapa con la selección de los postulantes que más se aproxime a lo requerido por la unidad o proyecto que administra Corporación Social Educativa Renasci
- ♥ Etapa 4: Contratación de personal seleccionado para cubrir las vacantes detectadas en etapa 1. Etapa caracterizada por la toma de una decisión por parte de la plana directiva respecto de la contratación de los postulantes seleccionados y que se ajustan al cargo culminando esta etapa con la firma del contrato de trabajo o convenio de prestación de servicios, en sus diferentes modalidades

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Proceso de evaluación realizada por parte de Corporación Renasci a todos sus colaboradores enfocado en realizar un análisis cualitativo y cuantitativo respecto del cumplimiento de las labores encomendadas visualizando la eficiencia que presentan los equipos directivos y técnicos, estas acciones se orientan a mantener un equipo profesional que cumpla de forma idónea las tareas encomendadas por el programa y corporación Renasci.

Esta evaluación se realiza tanto a equipos directivos como a equipos profesionales y técnicos.

Directores y jefatura técnica: para realizar la evaluación se aplica una pauta de evaluación por parte de supervisora técnica de la corporación, instrumento que permite identificar diferentes categorías de desempeño para funciones y competencias asociadas a cargos directivos de corporación Renasci.

Categorías

- ♥ S= SIEMPRE, Si el indicador es observado de manera constante y permanente en el desempeño del funcionario, corresponde el concepto de “SIEMPRE”, (100%).
- ♥ G= GENERALMENTE, Si el indicador es observado continuamente pero no siempre, corresponde el concepto “GENERALMENTE”, (80%).
- ♥ A= A VECES Si el indicador es observado de manera eventual en el desempeño del funcionario, corresponde el concepto “A VECES”, (50%).
- ♥ N= NUNCA, Si el indicador no se observa en el desempeño del funcionario, corresponde el concepto “NUNCA”, (25%).

El promedio de los factores da origen a un resultado que ponderado de acuerdo a su valor promediará la nota final, que será clasificada dentro de una de las siguientes categorías:

- ★ MUY BUENO : 100%-91 %
- ★ BUENO : 90%-80%
- ★ REGULAR : 79%-60%
- ★ NO CALIFICA : menos de 60%

La periodicidad de la aplicación del instrumento será de:

- ★ Cada 1 (un) año, para directivos de programas de 2 (dos) años de convenio y más.
- ★ Cada 6 (seis) meses, para directivos de programas de 1(un) año de convenio.

La evaluación realizada permite:

- ★ A nivel individual: conocer la opinión que tienen tanto directores como jefes técnicos, de su funcionamiento personal como colectivo del programa
- ★ A nivel colectivo: conocer la condición general de directores y jefes técnicos de corporación Renasci, visualizando áreas de desarrollo y nudos críticos en el funcionamiento de los programas.

Los resultados permiten reconocer:

- ★ Los/as directores y jefes técnicos de programa identificados como con “Muy buen desempeño”, se consideran estándares ideales para la gestión de proyectos.
- ★ Los/as directores y jefes técnicos de programa identificados con “Buen desempeño”, requieren apoyo en el reforzamiento de acciones y formas de trabajar, según el detalle presente en el instrumento.
- ★ Los/as directores y jefes técnicos de programa identificados regular o no califica, presentan dificultad en áreas paralelas críticas para el desarrollo de proyectos según los estándares requeridos por Corporación Renasci. Requieren acciones correctivas.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO **PLANA DIRECTIVA CORPORACION RENASCI**

PERÍODO DE EVALUACIÓN	Desde: Hasta:
FECHA DE APLICACIÓN	
NOMBRE FUNCIONARIO	
PROGRAMA	
CARGO O FUNCIÓN	

NOMBRE Y FIRMA EVALUADOR:



SUBFACTOR (A)	INDICADORES	S	G	A	N	%
Liderazgo : Se refiere a la capacidad que posee equipo directivo de proyecto para <u>orientar</u> , guiar, dirigir y apoyar al equipo técnico a nivel interventivo, profesional e individual.	1. Es claro en la entrega de instrucciones siendo comprensibles por todo el equipo profesional.					
	2. Reconoce nudos críticos dentro del equipo técnico/profesional y realiza mejoras.					
	3. Motiva a equipo técnico/profesional para la obtención y avances en proceso interventivos					
	4. Resuelve problemas que emergen en quehacer del equipo técnico/profesional					
	5. Guía y orienta al equipo técnico/profesional en post de realizar mejoras constantes en quehacer interventivo					
	6. Favorece espacios de retroalimentación al equipo técnico/profesional en razón de su desempeño en el proyecto					
	7. Demuestra apertura y acceso para con equipo técnico/profesional y usuarios de programa					
PROMEDIO						



SUBFACTOR (A)	INDICADORES	S	G	A	N	%
Gestión organizacional:	1. Administra de forma eficiente recursos que son asignados distribuyendo y priorizando necesidad de proyecto.					
	2. Posee orientación al logro de objetivos instituciones y del servicio, favoreciendo un trabajo colaborativo con este ultimo					
	3. Presenta compromiso y responsabilidad ante sus obligaciones, promoviendo el cumplimiento de los plazos establecidos					
	4. Planifica y organiza trabajo distinguiendo y priorizando lo urgente, importante y necesario de las tareas encomendadas.					
	5. Promueve un trabajo colaborativo entre los miembros del equipo técnico/proteccional y red comunitaria disponible					
	6. Incentiva el análisis <u>crítico</u> de las intervenciones enfocado en la mejora constante del proceso interventivo.					
	7. Favorece espacios de autocuidado para equipo técnico/profesional que se					

Equipo técnico/profesional y personal de apoyo: Evaluación es realizada por equipo directivo de proyecto y se realiza con cada uno de los integrantes del equipo técnico/profesional y de apoyo del proyecto, generando retroalimentación de las observaciones realizadas y planes de mejora en caso de ser requerido.

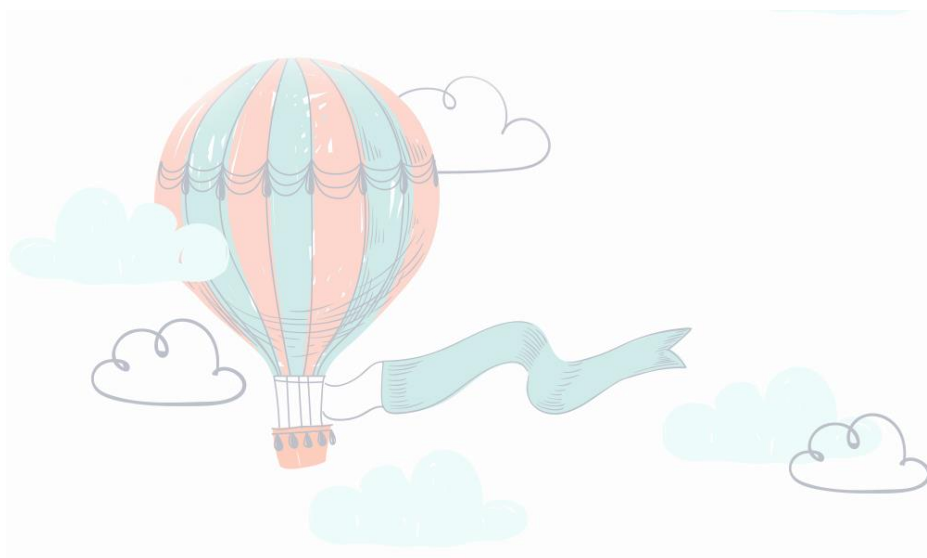
Dicha acción se realiza a traes de pauta de evaluación de desempeño la cual tendrá una frecuencia de:

- ★ Cada 1 (un) año, para equipo técnico/profesional y personal de apoyo de programas de 2 (dos) años de convenio y más.
- ★ Cada 6 (seis) meses, para equipo técnico/profesional y personal de apoyo de programas de 1(un) año de convenio.
- ★ Cada 3 (tres) meses, para equipo técnico/profesional y personal de apoyo con contrato a plazo fijo.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EQUIPO TECNICO/PROFESIONAL Y PERSONAL DE APOYO

PERÍODO DE EVALUACIÓN	Desde: Hasta:
FECHA DE APLICACIÓN	
NOMBRE FUNCIONARIO	
PROGRAMA	
CARGO O FUNCIÓN	

NOMBRE Y FIRMA EVALUADOR:



SUBFACTOR (A)	INDICADORES	S	G	A	N	%
OBTENCION DE RESULTADOS: Se refiere a la capacidad de realizar el trabajo según la planificación y/o asignación periódica, de responder a estímulos y peticiones con prontitud en los plazos determinados y así enfocar las acciones de trabajo al resultado final previsto	8. Realiza su trabajo conforme a la planificación dada.					
	9. Se compromete con los resultados a alcanzar.					
	10. Responde con prontitud a las solicitudes efectuadas por la jefatura, sin deteriorar su desempeño.					
	11. Colabora activamente en situaciones imprevistas.					
	12. Asume eficientemente una mayor cantidad de trabajo, sin deterioro de la calidad.					
	13. Mantiene al día instrumentos de registro personal que dan cuenta de su carga de trabajo y asignación de responsabilidades.					
	14. Se observa compromiso con las funciones encomendadas.					
PROMEDIO						

FUNDAMENTACION DEL EVALUADOR

SUBFACTOR (B)	INDICADORES	S	G	A	N	%
CALIDAD Y COMPETENCIA EN EL TRBAJO: cumplimiento del trabajo con conocimiento, experiencia, destrezas y habilidades y de acuerdo a lo especificado o tareas del cargo, sin errores importantes o atribuibles a su responsabilidad. <u>Considera</u> además, la presentación y orden en su trabajo.	4. Muestra eficiencia en trabajos solicitados sin que exista una supervisión directa permanente.					
	5. Posee las destrezas y habilidades para desempeñar las funciones de su cargo.					
	6. Aplica en su trabajo sus conocimientos y experiencias.					
PROMEDIO						

FUNDAMENTACION DEL EVALUADOR

La obtención de un promedio en la evaluación con categoría de regular y no califica suponen la implementación de un plan de mejora para el personal que se encuentre en esta categoría, el no cumplimiento del plan o el cumplimiento insatisfactorio de este plan de mejora implicara que se podrán adoptar sanciones administrativas para tal funcionario.

5

Lineamiento N°2: PLAN DE INDUCCION Y CAPACITACION PERMANENTE

En materia de delitos que puedan afectar a niños, niñas y adolescentes, así como respecto del correcto uso de fondos públicos.

El objetivo en este punto es la incorporación y capacitación para mejorar y actualizar las habilidades de los equipos en temas consustanciales al desarrollo funcional de las tareas de la planta de colaboradores de Corporación Renasci, y de esta forma garantizar que tengan conocimientos atingentes y al corriente de los nuevos conocimientos en materias directas a la ejecución de proyectos en el marco de las licitaciones públicas, siendo un punto importante en la cultura organizacional la implementación de estrategias que disminuyan riesgos asociados a la falta de información o desconocimiento.

Para prevenir la delincuencia y el mal uso de los recursos públicos, se considera:

Plan de inducción:

Toda persona requiere previamente a tener acceso a niños, niñas y adolescentes; y/o fondos públicos, incluyendo el personal que realiza suplencias o trabajos temporales, pasar por un proceso de inducción asociada a las tareas y funciones que debe desempeñar.

Este plan considera aspectos básicos mínimos asociados a las características de cada proyecto, tales como:

- ♥ Contexto en que se desarrolla el programa
- ♥ Formulación del problema
- ♥ Objetivos del programa
- ♥ Características de los usuarios del programa
- ♥ Modelos de intervención
- ♥ Equipo de trabajo y dinámicas internas

- ♥ Matriz lógica
- ♥ Funciones específicas asociadas al perfil de cargo.
- ♥ Modelo de prevención del delito de Corporación Renasci.

Plan de capacitación

Se establece un proceso de inducción y capacitación en las labores propias de cada profesional desde una perspectiva de formación por medio de capacitaciones formales y mentoring, propiciando la instrucción en el área de su desempeño y el traspaso teórico-práctico de la experiencia adquirida en la ejecución de diferentes proyectos por parte de Corporación Renasci, por miembros del equipo que llevan más tiempo.

- ♥ Generar espacios de capacitación formal que permitan al personal de Corporación Renasci, adquirir conocimientos específicos asociados a las temáticas abordadas en los procesos de trabajo a los que se incorpora.
- ♥ Propiciar el traspaso de información y conocimiento práctico desde integrantes del equipo con mayor experiencia, utilizando estrategias de mentoring.

En este proceso se abordarán temáticas relevantes que permitirán tener una base de prevención en cuanto al conocimiento de protocolos y prácticas institucionales para evitar que un niño, niña o adolescente sea víctima de delito entre ellas:

- ♥ Protocolos de prevención del abuso en niños, niñas y adolescentes.
- ♥ Límites apropiados en la vinculación con niños, niñas y adolescentes.
- ♥ Factores de riesgo asociados a las transgresiones.
- ♥ Reconocer y responder ante señales de alerta, como accionar.
- ♥ Acciones ante develaciones de situaciones de abuso y cómo denunciarlas
- ♥ Características de niños, niñas y adolescentes con mayor probabilidad de cometer actos de abuso sexual o riesgo de ser abusados.
- ♥ Aplicación de Resolución Exenta N°155 del año 2022
- ♥ Detección de necesidades de reparación o abordaje de daño.
- ♥ Derivación a la red y coordinación intersectorial
- ♥ Correcto uso de fondos públicos, delitos asociados a esta materia y herramientas de prevención.
- ♥ Comunicación o explicación a colaborados del OCA de las medidas de control de prevención que se deben cumplir.

Es importante señalar que en cada contrato o convenio de colaboración de la planta de personal que trabaja para Corporación Renasci lleva una cláusula donde se le obliga en caso de tomar conocimiento de algún hecho posiblemente constitutivo de delito denunciarlo a su jefatura directa y en caso de no realizar acciones pertinentes, escalarlo a instancias superiores para el abordaje de estas en razón a lo que la ley establece.

Es preciso mencionar que respecto a la planificación de las capacitaciones que se comprometen en los párrafos anteriores, se proyecta a realizarse en los periodos comprometidos asociados a la duración de la acreditación del OCA, manteniendo una constancia mínima semestral.

CARTA GANTT CAPACITACIONES MODELO PREVENCIÓN DEL DELITO	AÑO 2023												AÑO 2024												AÑO 2025											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Protocolos de prevención del abuso en niños, niñas y adolescentes													X																							
Límites apropiados en la vinculación con niños, niñas y adolescentes										X																										
Factores de riesgo asociados a las transgresiones										X																										
Reconocer y responder ante señales de alerta, como accionar												X																								
Acciones ante develaciones de situaciones de abuso y cómo denunciarlas					X																															
Características de niños, niñas y adolescentes con mayor probabilidad de cometer actos de abuso sexual o riesgo de ser abusados																									X											
Aplicación de Resolución Exenta N°155 del año 2022					X																															
Detección de necesidades de reparación o abordaje de daño																									X											
Derivación a la red y coordinación intersectorial																															X					
Correcto uso de fondos públicos, delitos asociados a esta materia y herramientas de prevención																																X				
Comunicación o explicación de las medidas de control de prevención que deben cumplir																																		X		

Es dable indicar que, la presente carta Gantt asociada a las capacitaciones comprometidas en el modelo de prevención del delito, tendrán flexibilidad atendido a las necesidades que presenten los diversos proyectos en ejecución.

6

Lineamiento N°3:

MATRIZ DE RIESGOS.

Diagnostico:

Corporación Social y educacional Renasci cuenta con una matriz de riesgos a través de la cual se pueden determinar los factores de riesgo y protección propios de la institución. Asimismo, la matriz ilustra las actividades y procesos que pueden crear o aumentar la probabilidad de delitos contra los niños y jóvenes, así como delitos relacionados con el mal uso de los fondos públicos, asegurando que la gestión de riesgos sea una parte integral de todas las actividades realizadas por la organización.

Para la elaboración de la matriz de riesgos se consideró una descripción detallada del diagnóstico del estado de la corporación y se prestó atención a las diligencias realizadas por el antiguo servicio (SENAME) en lo relacionado con los delitos de que trata este documento, es decir, aquellos que afecten a la NNA o a los fondos públicos.

Para la descripción detallada del diagnóstico se utiliza una herramienta de análisis FODA, que nos permite determinar el ambiente interno de la organización a través de la investigación de fortalezas y debilidades, y el ambiente externo a través de la investigación de oportunidades y amenazas.

Fortalezas

- ♥ Estructura organizacional interna claramente delimitada
- ♥ Canales comunicacionales claros y expeditos
- ♥ Estrategias de acción manifiestas y conocidas por el personal de la Corporación Renasci ante situaciones contingentes.
- ♥ Cultura organizacional con enfoque de derechos fundamentales del NNA.
- ♥ Protocolos claros y establecidos ante situaciones eventualmente constitutivas de delito.
- ♥ Definiciones y planes claros ante contratación de personal.
- ♥ Cumplimiento de las orientaciones técnicas asociadas al convenio vigente en relación a la línea programática FAE PRO.
- ♥ Supervisión constante de los proyecto y usuarios atendidos por parte de supervisora técnica corporativa.

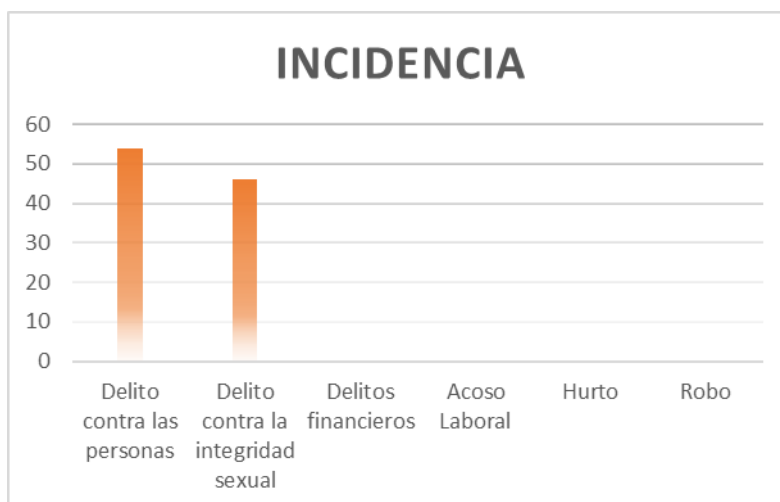
Oportunidades

- ♥ Capacitaciones con oferta de consultoras externas para perfeccionamiento de personal
- ♥ Crecimiento en áreas de ejecución de líneas de acción con otras organizaciones.
- ♥ Desarrollo de nuevas líneas de acción en área protección de derechos, ante experiencia en ejecución de proyectos.
- ♥ Privilegio de contratación de profesionales con experiencia y de la región.
- ♥ Reconocimiento del trabajo intersectorial que favorece acciones eficaces ante situaciones contingentes o eventualmente constitutivas de delito.
- ♥ Revisión y análisis de los casos en mesas de trabajo con Servicio Mejor Niñez, a través de reuniones resolutivas mensuales o bien en contexto de supervisión técnica
- ♥ Supervisiones técnicas mensuales por parte de Servicio Mejor Niñez, respecto de la normativa técnica actualizada.
- ♥ Fiscalizaciones semestrales por parte de Servicio Mejor Niñez en razón de la normativa técnica y

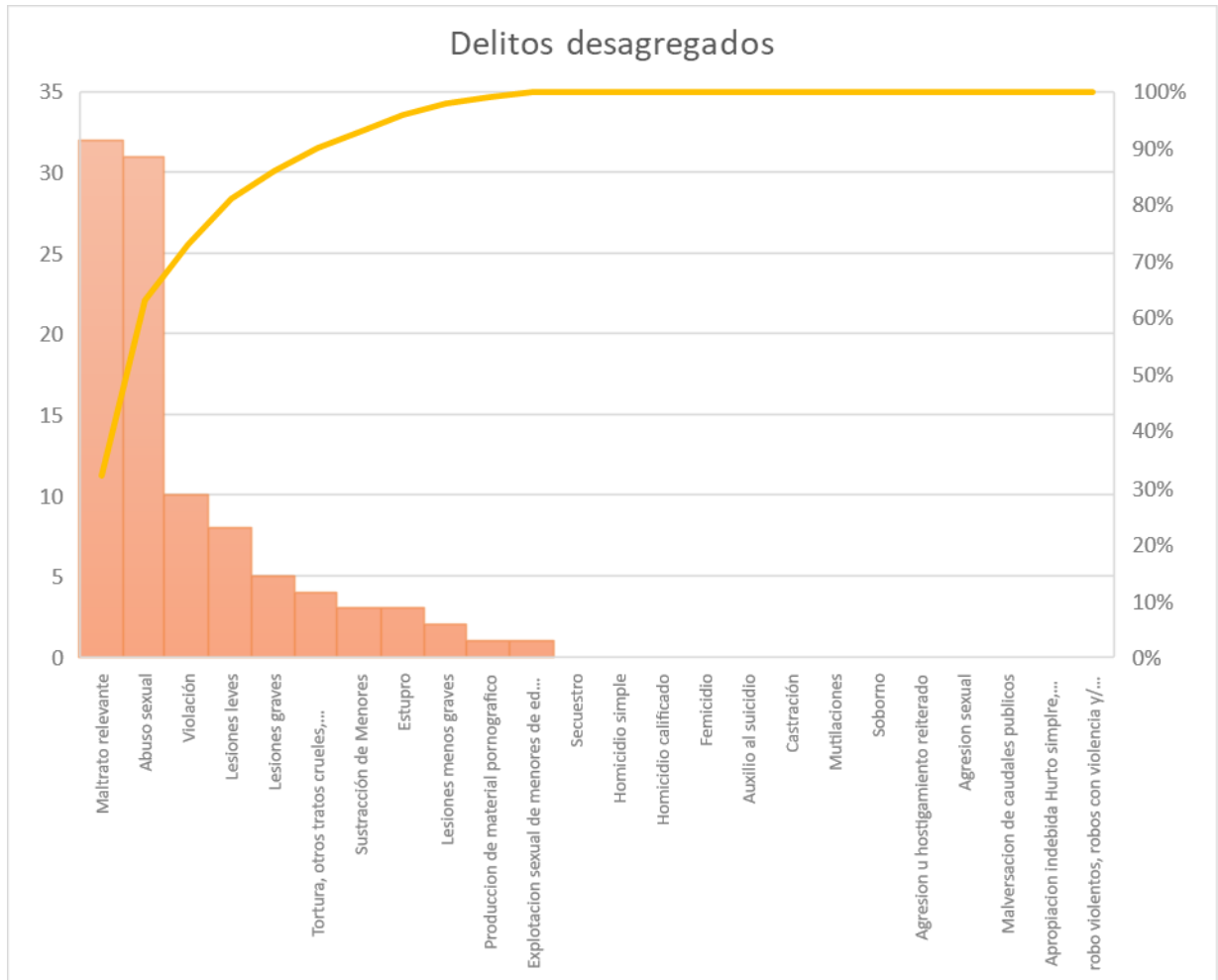
	orientaciones técnicas vigentes.
<p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> ♥ Escasa diversificación en líneas de acción actualmente ejecutados en área de protección. ♥ Escasa presencia de profesionales relacionados al equipo centralizado ♥ Tamaño organizacional en corporativa a otras corporaciones asociadas a la ejecución de proyectos en la región y a nivel nacional. 	<p>Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> ♥ Recursos económicos limitados para la ejecución de programas. ♥ Rotación de personal debido a alta demanda de profesionales calificados en el mercado. ♥ Imponderabilidad de las acciones de los usuarios que desencadenan situaciones contingentes o eventualmente constitutivas de delito. ♥ Escasa oferta de profesionales del área de la psicología en la región.

Así mismo, es posible dar cuenta de evaluación de incidencias de delitos de los cuales han sido víctimas los usuarios por terceros externos de la Corporación Renasci y que han dado origen a las medidas y por consiguiente requieren de acciones a realizar por parte del equipo a cargo de la ejecución de los diferentes proyectos que se mantienen actualmente vigentes.

De este análisis podemos concluir de manera cuantitativa que los usuarios tienen una incidencia según lo señala el siguiente gráfico.



Por otro lado, podemos señalar que los principales delitos a los que se ha enfrentado en la ejecución de proyectos la Corporación Renasci de manera desagregada son los que se señalan en el siguiente gráfico.



En base a estos antecedentes es que se genera una matriz de riesgo asociada a diferentes escenarios de acción en los que se pueden ver involucrados los NNA, familias y personal de la Corporación Renasci, con la finalidad de entregar un escenario de acción que permita mitigar los riesgos en la incidencia de la comisión de delitos al interior de la Corporación, la cual se describirá a continuación.

Matriz de riesgo

En base al diagnóstico realizado y el conocimiento que se mantiene respecto de las circunstancias en las que se desarrolla el trabajo realizado por los proyectos ejecutados por Corporación Renasci, es que se genera una matriz de riesgos que abarca los posibles hechos constitutivos de delitos que se pueden desencadenar en el funcionamiento de los proyectos. Así mismo se establecen mecanismos de acción para mitigar los riesgos que se visualizan dentro de la matriz.

Considerando la probabilidad que en la operación de la corporación se puedan cometer faltas, delitos o ilícitos se genera el modelo de prevención del delito con el fin de minimizar los riesgos asociados a la operación de proyectos, el marco legal el responsable y el procedimiento serán exployado en el siguiente procedimiento y matriz.

♥ Jerarquización de riesgo ante diferentes tipos de delitos.

5	Muy Grave	Muerte - rapto, secuestro, tortura, desaparición - Daño permanente incapacitante
4	Grave	Daño permanente con pérdida de capacidades pero no incapacitante, cohecho
3	Severo	Daño no permanente con lesiones graves y menos graves psicológicas o físicas, corrupción
2	Moderado	Sufrimiento no repetitivo psicológico o físico sin lesiones
1	Leve	Insultos - denostacion etc sin contacto físico puede o no tener interacción verbal directa

♥ Niveles de Acción frente a riesgos de comisión de delitos.

Acción 1	
Contratación de personal nuevo	A
Permanencia del personal en la institución interacción niño funcionario	B
1.- Evaluación de familias de acogida y/o familias de origen y/o adultos responsables, significativos, tutores legales 2.- Permanencia del niño con las familias	C
Interacción del niño con las redes (usuarios primario, usuarios secundarios, usuarios terciarios), las redes son toda la institucionalidad y organizaciones civiles y gubernamentales donde se desenvuelve el NNA. Interacción de funcionarios con las redes en especial con el mandante	D
Interacción entre niños	E
Administración de Fondos, activos, pasivos públicos y Trabajadores	F

♥ Medidas de Control ante eventuales delitos.

Medidas de control 2	
Prevención	A
Detección	B
Respuesta	C
Supervisión	D
Sanción	E

Tipo de delito	Formas de delito	Ley asociada (anexo)	Riesgo (actos/inghles)	Acción corporativa asociada peligro						Riesgo asociado corporativo	N° usuarios	N° de funcionarios	Frecuencia	Consecuencia	Poder acción	Medidas de control acciones corporativas				Nueva ponderación	Riesgo residual	Medida de control					
				A	B	C	D	E	F							A	B	C	D			F	A	B	C	D	F
Delito contra las personas	Maltrato relevante	Ley 21013	Delito de maltrato relevante	3	5	5	3	3	2	maltrato en todas sus dimensiones	65	18	1149	5	5745	1	1	1	1	1149	1149	1	1	1	1	1	
	Secuestro	Artículo 141 cp	Secuestro	2	5	5	3	1	0	Secuestro	65	18	1121	5	5605	1	1	1	1	1121	1121				1	1	
	Sustracción de Menores	artículo 142 cp	Sustracción de Menores	1	5	5	1	1	0	Sustracción de Menores	65	18	1093	5	5465	1	1	1	1	1093	1093				1	1	
	Tortura, otros tratos crueles, inhumanos o degradantes	artículo 15, A, D cp	Tortura, otros tratos crueles, inhumanos o degradantes	1	3	5	3	3	2	Tortura, otros tratos crueles, inhumanos o degradantes	65	18	1077	5	5385	1	1	1	1	1077	1077				1	1	
	Homicidio simple	art 391 N° 2 cp	Homicidio simple	1	1	5	4	2	0	Homicidio simple	65	18	1041	5	5205	1	1	1	1	1041	1041				1	1	
	Homicidio calificado	art 391 N° 1 cp	Homicidio calificado	1	2	5	4	1	0	Homicidio calificado	65	18	1054	5	5270	1	1	1	1	1054	1054				1	1	
	Feminicidio	art 390 bis cp	Feminicidio	1	2	5	4	1	0	Feminicidio	65	18	1054	5	5270	1	1	1	1	1054	1054				1	1	
	Homicidio de mujer en razón de su género	art 39 cp	Homicidio de mujer en razón de su género	1	2	5	4	1	0	Homicidio de mujer en razón de su género	65	18	1054	5	5270	1	1	1	1	1054	1054				1	1	
	Auxilio al suicidio	art 1395 cp	Auxilio al suicidio	1	3	3	3	1	0	Auxilio al suicidio	65	18	677	3	2051	1	1	1	1	406,2	406,2				1	1	
	Castración	art 1395 cp	Castración	2	1	3	1	1	0	Castración	65	18	649	3	1947	1	1	1	1	389,4	389,4				1	1	
	Mutaciones	art 1395 cp	Mutaciones	1	2	3	2	1	0	Mutaciones	65	18	654	3	1962	1	1	1	1	392,4	392,4				1	1	
	Lesiones graves	art 1397 cp	Lesiones graves	1	3	5	3	4	0	Lesiones graves	65	18	1082	5	5410	1	1	1	1	1082	1082				1	1	
	Lesiones menos graves	art 1399 cp	Lesiones menos graves	1	3	5	3	5	0	Lesiones menos graves	65	18	1087	5	5435	1	1	1	1	1087	1087				1	1	
	Lesiones leves	art 494 N° 5 cp	Lesiones leves	1	3	5	3	5	2	Lesiones leves	65	18	1087	5	5435	1	1	1	1	1087	1087				1	1	
	Maltrato a menores	art 403 bis cp	Maltrato a menores	1	3	5	3	5	0	Maltrato a menores	65	18	1087	5	5435	1	1	1	1	1087	1087				1	1	
Delito contra la integridad sexual	Violación	Artículo 361 y 363 del CP	Violación propia (de mayor de 14 años)	1	3	5	1	1	0	Violación propia (de mayor de 14 años)	65	18	1057	5	5285	1	1	1	1	1057	1057				1	1	
	Violación	Artículo 362 del CP	Violación impropia (de menor de 14 años)	1	3	5	3	5	0	Violación impropia (de menor de 14 años)	65	18	1087	5	5435	1	1	1	1	1087	1087				1	1	
	Complejos asociados a violación	Artículo 372 bis del CP	Violación con homicidio	1	1	5	3	1	0	Violación con homicidio	65	18	1031	5	5155	1	1	1	1	1031	1031				1	1	
		Artículo 433 N°1 del CP	Robo con violación	1	1	1	3	3	0	Robo con violación	65	18	261	3	783	1	1	1	1	156,6	156,6				1	1	
		Artículo 141 inciso final del CP	Secuestro con violación	1	1	1	3	1	0	Secuestro con violación	65	18	251	3	753	1	1	1	1	150,6	150,6				1	1	
	Estupro	Artículo 142 inciso final del CP	Sustracción de menores con violación	1	3	1	3	1	0	Sustracción de menores con violación	65	18	287	3	861	1	1	1	1	172,2	172,2				1	1	
		Artículo 363 bis del CP	Estupro	1	5	5	3	1	0	Estupro	65	18	1103	5	5515	1	1	1	1	1103	1103				1	1	
	Sodomia de menor de edad	Artículo 365 del CP	Sodomia del menor de edad	1	3	5	3	5	0	Sodomia del menor de edad	65	18	1087	5	5435	1	1	1	1	1087	1087				1	1	
	Violación sodomítica	Artículo 365 bis del CP	Abuso sexual agravado o calificado	1	3	5	3	1	0	Abuso sexual agravado o calificado	65	18	1067	5	5335	1	1	1	1	1067	1067				1	1	
	Abuso sexual	Artículo 366 del CP	Abuso sexual propio o directo (de mayor de 14 años)	1	3	5	3	1	0	Abuso sexual propio o directo (de mayor de 14 años)	65	18	1067	5	5335	1	1	1	1	1067	1067				1	1	
	Actos distintos del acceso carnal	Artículo 366 bis del CP	Abuso sexual propio o directo (de menor de 14 años)	1	3	5	3	1	0	Abuso sexual propio o directo (de menor de 14 años)	65	18	1067	5	5335	1	1	1	1	1067	1067				1	1	
	Actos distintos del acceso carnal	Artículo 366 tercer del CP	Actos distintos del acceso carnal	1	3	5	3	1	2	Actos distintos del acceso carnal	65	18	1067	5	5335	1	1	1	1	1067	1067				1	1	
	Abuso sexual impropio o indirecto o exposición de menores a actos de significación sexual	Abuso sexual impropio o indirecto o exposición de menores a actos de significación sexual	Artículo 366 quáter del CP	Abuso sexual impropio o indirecto o exposición de menores a actos de significación sexual	1	3	5	5	4	0	Abuso sexual impropio o indirecto o exposición de menores a actos de significación sexual	65	18	1092	5	5460	1	1	1	1	1092	1092				1	1
		Producción de material pornográfico	Artículo 366 quinqués del CP	Producción de material pornográfico	1	3	5	5	4	2	Producción de material pornográfico	65	18	1092	5	5460	1	1	1	1	1092	1092				1	1
		Tráfico o difusión de material pornográfico	Artículo 377 bis inciso 1 del cp	Tráfico o difusión de material pornográfico	1	3	5	5	4	2	Tráfico o difusión de material pornográfico	65	18	1092	5	5460	1	1	1	1	1092	1092				1	1
Adquisición o almacenamiento de material pornográfico		Artículo 374 bis inciso 2 del cp	Adquisición o almacenamiento de material pornográfico	1	3	5	5	4	2	Adquisición o almacenamiento de material pornográfico	65	18	1092	5	5460	1	1	1	1	1092	1092				1	1	
Favorecimiento de la prostitución infantil		Artículo 367 del cp	Favorecimiento de la prostitución infantil	1	2	3	4	1	2	Favorecimiento de la prostitución infantil	65	18	664	4	2656	1	1	1	1	531,2	531,2				1	1	
Obtención de servicios sexuales de menores o favorecimiento impropio		Artículo 367 ter del cp	Obtención de servicios sexuales de menores o favorecimiento impropio	1	3	3	4	4	0	Obtención de servicios sexuales de menores o favorecimiento impropio	65	18	697	4	2788	1	1	1	1	557,6	557,6				1	1	
Trata de personas menores de edad con fines de prostitución		Artículo 411 quáter del cp	Trata de personas menores de edad con fines de prostitución	1	3	5	4	1	0	Trata de personas menores de edad con fines de prostitución	65	18	1072	5	5360	1	1	1	1	1072	1072				1	1	
Explotación sexual de menores de edad asociados a la prostitución	Art 13-1516-17-18 ter	Regula el trabajo infantil menores de 14 y entre 14 y 18	1	1	3	4	1	0	Regula el trabajo infantil menores de 14 y entre 14 y 18	65	18	646	4	2584	1	1	1	1	516,8	516,8				1	1		
Cobro	Soborno	Ley 21, 121 art 1, 248, 248 bis, 249, 250 CP	Pago a funcionarios públicos para obtener beneficios	1	1	1	4	1	3	Soborno	65	18	256	4	1024	1	1	1	1	204,8	204,8				1	1	
	Corrupción	Art. 287 bis y 287 ter CP	Recepción de un beneficio económico ante el privilegio de acción	1	1	1	4	1	3	Recepción de un beneficio económico ante el privilegio de acción	65	18	256	4	1024	1	1	1	1	204,8	204,8				1	1	
Abuso Laboral	Agresión u hostigamiento o reiterado	Código del trabajo Art. 2	Agresión u hostigamiento o reiterado dentro del contexto laboral	1	1	1	4	1	3	Menoscabo, humillación	65	18	256	5	1280	1	1	1	1	256	256				1	1	
	Agresión sexual	Ley 20,005	Agresión sexual en contexto laboral	1	1	1	4	1	3	Agresión sexual	65	18	256	5	1280	1	1	1	1	256	256				1	1	
Malversación de fondos	Malversación de caudales públicos	Art. 233 CP y 235 CP	Sustracción de fondos o penales, uso indebido de caudales públicos	1	1	1	4	1	3	Sustracción de fondos	65	18	256	4	1024	1	1	1	1	204,8	204,8				1	1	
	Apropiación indebida Hurto simple, Hurto agravado	Art. 432 CP	Apropiación de un bien mueble ajeno	1	1	1	4	1	3	Apropiación indebida	65	18	256	4	1024	1	1	1	1	204,8	204,8				1	1	
Hurto	robo violentos, robos con violencia y/o intimidación	Ley Nº 20,931 - Código Penal	se apodera de una cosa-mueble ajena mediante el uso de la intimidación o la fuerza.	1	1	1	4	1	3	Apropiación indebida	65	18	256	5	1280	1	1	1	1	256	256				1	1	

♥ Determinación de usuario:

D1	usuario primario: son todos los niños que pertenecen al programa
D2	usuario secundario: son todos los niños que interactúan directamente en el entorno familiar con los usuarios primarios
D3	usuario terciario: son todos los niños que interactúan en la red con nuestros usuarios ó se nos presenta información de vulneración mediante canales de denuncia

MODO OPERATIVO

♥ PASO 1

- ★ Una vez aprobado por el directorio se debe generar FLUJO DE PROCESO ESPECÍFICO, KPI, DASHBOARD, ADAPTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS a los LINEAMIENTOS DEL PROYECTO, MATRIZ DE RIESGO, CARTA GANTT

♥ PASO 2

- ★ Se designa el encargado de prevención del delito, de preferencia una persona del directorio desligada de la administración con reportabilidad directa al representante legal y directorio dependiendo del tamaño de la organización en ese momento esta tarea la deberá tomar el representante legal o quien el designe ya que la persona imputable ante la ley es el representante legal

♥ PASO 3

- ★ Se capacita al encargado de prevención del delito (en adelante EPD) se instruye al proyecto de quien será el encargado y se difunde a los proyectos sobre el calendario de auditorías el cual incluye 4 auditorías aleatorias no avisadas durante el período de 6 meses. El proceso cíclico dura 6 meses y se vuelve a repetir según el flujo de proceso propuesto

♥ PASO 4

- ★ Se capacita a los directores sobre todos los aspectos del sistema de control el cual ellos deben difundir a sus colaboradores, todas las personas de la organización tienen conocimiento de los riesgos que implica trabajar en este rubro ya que estos fueron incluidos en la charla DAS y reglamento interno. Los directores de los proyectos serán responsables de difundir a sus colaboradores sobre derechos, deberes, métodos de prevención de transgresión de derechos, en tiempo y forma y teniendo en cuenta la etapa del desarrollo del sujeto y el estado de su proceso.

♥ PASO 5

- ★ Con todos los formatos construídos y los trabajadores de los proyectos ingresando datos. El EPD debe fiscalizar cada 15 días el ingreso de estos a las diferentes planillas de control informando a los directores de los diferentes proyectos los desvíos para su pronta normalización (no más de 5 días)

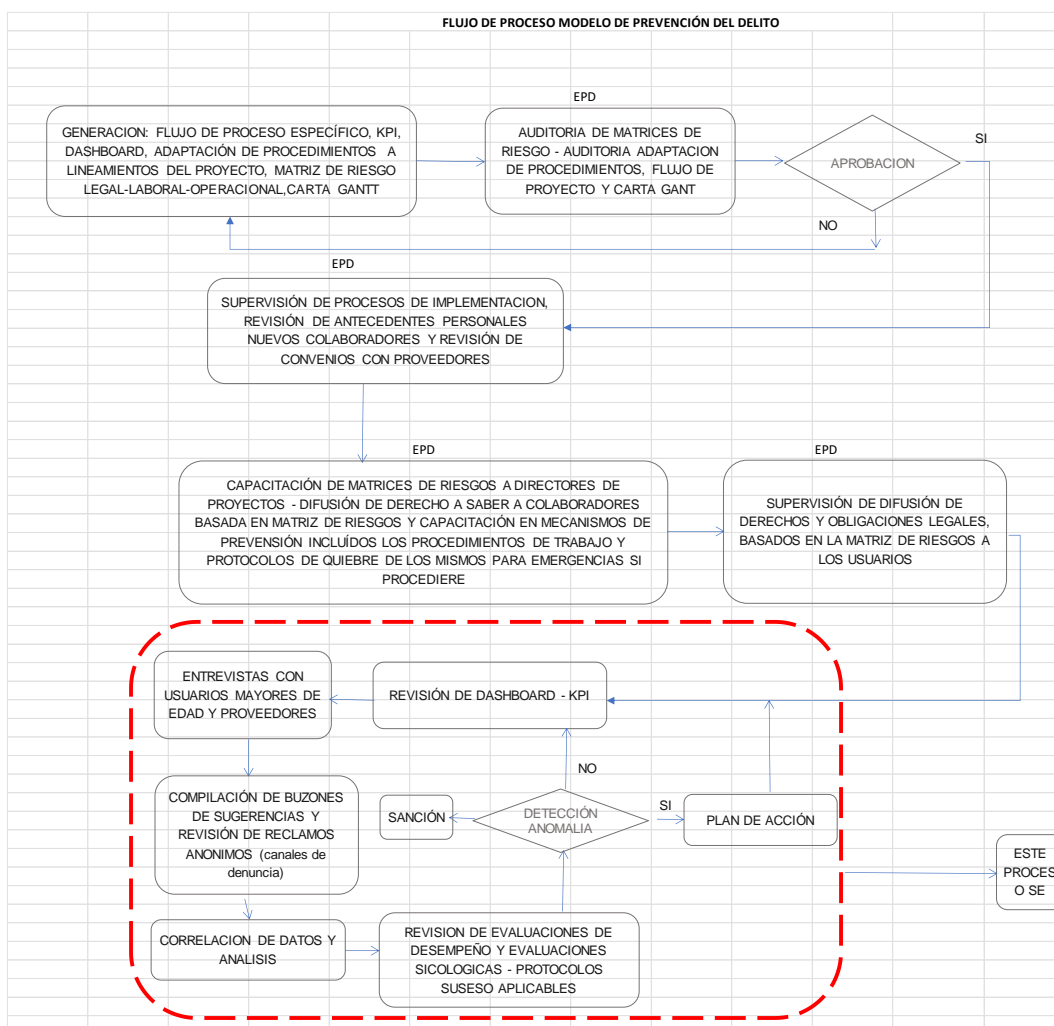
♥ PASO 6

- ★ El EPD debe entrevistarse con usuarios mayores de edad y proveedores al menos una vez por cada ciclo de revisión señalado en flujo de proceso e indagar si los datos obtenidos por el sistema de control son coherentes y convergentes con la percepción y vivencia de estos dos importantes actores, esto se seleccionan de forma aleatoria o intuitiva y representativa, no más del 10 % de la población

♥ PASO 7

- ★ En caso de encontrar gestación de delitos o llanamente delitos, en el primer caso se deben tomar todas las medidas operacionales y administrativas descritas en los códigos, reglamentos y procedimientos de la corporación. En caso de comprobar el delito se debe presentar al directorio y denunciar a la instancia correspondiente aplicando todas las medidas que para ello tiene la corporación vigente. Se generará una investigación convocando al comité de ética para llevar a buen puerto estas aplicando las técnicas más idóneas que el estado del arte permita.

FLUJO DE PROCESO:



PLAN TRIANUAL:

1° año:

Actividad	oct-22	nov-22	dic-22	ene-23	feb-23	mar-23	abr-23	may-23	jun-23	jul-23	ago-23	sept-23	oct-23
Difusión de la matriz de riesgo	x	x											
Programación de Supervisión			x	x									
Supervisión en terreno					x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sistematización de hallazgos													x
Retroalimentación de hallazgos con areas supervisadas					x			x			x		

2° año:

Actividad	oct-23	nov-23	dic-23	ene-24	feb-24	mar-24	abr-24	may-24	jun-24	jul-24	ago-24	sept-24	oct-24
Difusión de la matriz de riesgo	x	x											
Programación de Supervisión			x	x									
Supervisión en terreno					x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sistematización de hallazgos													x
Retroalimentación de hallazgos con areas supervisadas					x			x			x		

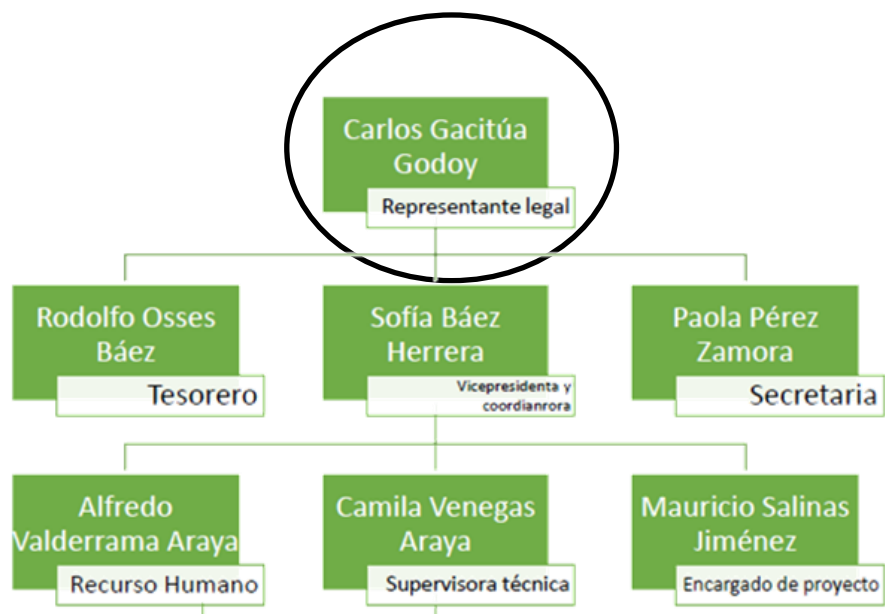
3° año:

Actividad	oct-24	nov-24	dic-24	ene-25	feb-25	mar-25	abr-25	may-25	jun-25	jul-25	ago-25	sept-25	oct-25
Difusión de la matriz de riesgo	x	x											
Programación de Supervisión			x	x									
Supervisión en terreno					x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sistematización de hallazgos													x
Retroalimentación de hallazgos con areas supervisadas					x			x			x		
Actualización de diagnóstico organizacional								x	x	x	x		
Actualización matriz de riesgo												x	x

7

Lineamiento N°4: Responsable y comité de prevención del delito

♥ Conformación de responsable de prevención del delito y comité de ética.



♥ DIRECTORIO

Compuesto por los socios de la Corporación que tienen la responsabilidad de tomar decisiones relacionadas con las directrices y /o situaciones corporativas, ejecutar el comité de ética, este directorio está compuesto por un mínimo de tres y máximo de cinco personas, siendo representados por quien asume la representación legal de la institución.

♥ DIRECTOR EJECUTIVO (D.E)

Representante de la Corporación ante estamentos públicos y /o privados, puede desempeñar este cargo algún miembro del directorio de la Corporación o una persona de confianza a quien se le faculta para actuar en representación de la institución. El director ejecutivo (representante legal) está facultado para reemplazar los cargos operativos y/o ejecutivos de manera que se asegure la continuidad operativa de la corporación en caso de alguna contingencia con los profesionales que ejercen los distintos cargos de esta línea, entre ellos; ENCARGADO DE RECURSOS HUMANOS, SUPERVISORA TÉCNICA Y ENCARGADO DE PROYECTO. Es responsabilidad del Representante Legal generar y/o ejecutar todas las herramientas de gestión pertinentes en tiempo y forma de manera que el control de la operación de todos los estamentos a su cargo posea la trazabilidad y transparencia que requiera el directorio y el cumplimiento de la visión, misión y propósito de la corporación. Deberá crear, implementar o liderar a través de funcionarios, asesores o en forma propia si así corresponde, los planes de mejora emanados de las desviaciones detectadas por los diferentes estamentos de la organización y de esta forma preservar la visión y misión encomendada por el directorio. Además de ser el encargado o responsable de la prevención del delito.

8

Lineamiento N°5: Canales de denuncia

La corporación social y educacional Renasci revisará estos canales o mecanismos de denuncia con una frecuencia de cada 24 horas a fin de cumplir con el artículo 14 de la Ley N° 20.032. Esta información está relacionada con los canales de denuncia, los cuales se socializarán con imágenes dondequiera que estén visibles dentro de las dependencias del programa interventor, como también, redes sociales.

Estos pudiendo ser:

- ♥ Libro de sugerencias y reclamos: disponible en lugar visible en cada programa para NNA y sus familias.
- ♥ Encuestas de satisfacción usuaria: siendo aplicada dentro del proceso del NNA y su familia.
- ♥ Página web:
 - ★ Datos de contacto y teléfono de cada programa
 - ★ <https://www.renasci.cl/>
 - ★ <https://www.mejorninez.cl/oirs.html>
 - ★ Redes sociales como Facebook e Instagram.
 - ★ Aplicación “Mejor Niñez” canal de atención directa, ante la dirección regional respectiva, a través de mensajes por dispositivos móviles (Google play y/o Apps Store).

Las ubicaciones visibles en el sitio web institucional y cada programa serán proporcionados con material adecuado para la observación de cada NNA y sus familias, a fin de que comprendan la forma en que cada acción es atendida una vez recibida una denuncia.

9

Lineamiento N°6: Comité de ética

La conformación de la comisión de ética en Corporación Social y Educacional Renasci está compuesta miembros del directorio de la corporación, director ejecutivo, coordinadora y asesor Jurídico quienes se configuran como un organismo de carácter consultivo y asesor jurídico, velando por que las actividades de cuidado, evaluación, acompañamiento y intervención se desarrollen en base a los valores organizacionales, profesionalismo, innovación, honestidad, transparencia, Protección, guiándose por las directrices del derecho internacional de los derechos humanos de la niñez adolescencia y familia, promoviendo la reflexión colectiva respecto del quehacer profesional y técnico resguardando la protección de derechos de niños niñas y adolescentes.

Resulta relevante destacar que esta comisión tiene un carácter no permanente ni el tiempo ni en su conformación, conformándose en ocasión de la ocurrencia de ciertos hechos que revistan la toma de decisiones éticas dentro de las unidades y proyectos que administra Corporación Renasci y que de no estar definidas suponen un deterioro y/o agravamiento al punto de constituirse como un delito, designado en tal situación al equipo descrito con anterioridad, configurándose como un organismo colegiado Ad Hoc que se conformara a solicitud de la administración cada vez que se requiera una revisión o asesoría.

Los hechos o eventos sometidos a evaluación por la comisión considerarán éticos y técnicos del caso solicitando información a profesionales interventores, así como acciones ejecutadas, compromisos establecidos, entorno institucional histórico vital de niños niñas y adolescentes teniendo como objetivos mitigar o impedir la generación de daño que se pudiera producir.

Los casos que serán presentados ante la comisión de ética son todos aquellos que donde existan alcances éticos sobre las acciones y/o decisiones que deben adoptarse o que se hubieran adoptado respecto de la intervención realizada con niños, niñas, adolescentes y sus familias.

Resulta importante destacar que el acceso a esta comisión está garantizado para todos los usuarios, sus representantes y adultos significativos, a través de la socialización con la comisión y los usuarios realizando el análisis requerido para mitigar los daños y consecuencias.

El poseen un carácter de asesoría, la comisión podrá ser constituida para recibir requerimientos sobre orientaciones de carácter general sobre aspectos proteccionales de la intervención.

Dentro de los mecanismos de acción que posee la presente comisión se encuentran el desarrollar investigaciones internas y deberá constituirse en todos aquellos casos en que los estatutos de Corporación Social y educacional Renasci no visualicen un comité de ética en los términos que establece la ley 20.500 sobre la participación de la ciudadanía en la gestión pública.

En complementariedad con lo anteriormente descrito y en consideración a la especificidad de las profesiones y cargos de la línea de intervención de cada unidad y proyecto que administra corporación Social y Educativa Renasci, esta comisión deberá considerar de forma gravitante y prioritaria la incorporación de normas éticas que regulen el quehacer profesional en todos los ámbitos en las que se ejecute, incorporación un paradigma deontológico en conjunto con las normas que están insertas en reglamento internos y que deben ser la guía del actuar de cada profesional y técnico que desarrolle sus funciones para la corporación.

Es relevante ponderar que los valores institucionales se configuran como uno de los primeros filtros que permitirán la conformación de la comisión para abordar aspectos éticos, toda vez que la Corporación Social y educativa Renasci es una organización sin fines de lucro y que está comprometida con el desarrollo social de la zona donde ejecuta sus actividades, realizando promoción de derechos y prevención de la vulneración en niños, niñas, adolescentes y familia, orientado en mejorar las condiciones de vida de estos

10

Lineamiento N°7: Canales de información

Son los procedimientos de entrega de información periódica a NNA y a sus familias o adultos relacionados responsables, siendo esto sobre herramientas y estrategias que contribuyan a la promoción del autocuidado, y la prevención del abuso y mal uso de fondos públicos.

La corporación social y educacional Renasci tendrá acceso continuo y fácil a los NNA, así como a sus Familias con información sobre:

- ♥ Límites y comportamientos aceptables del equipo del proyecto hacia ellos y ellas.
- ♥ Consecuencias de la transgresión de estas reglas de vinculación.
- ♥ Procedimiento de denuncia.
- ♥ Acciones al sufrir abuso o maltrato.
- ♥ Ley de derechos y responsabilidades.
- ♥ Resolución 155 (Aprueba Procedimiento ante hechos eventualmente constitutivos de delito en contra de NNA que se encuentran atendidos en Colaboradores Acreditados).

Esto se hará utilizando los siguientes canales:

- ♥ Entrega de convenio de colaboración de la corporación social y educacional Renasci, y del proyecto al ingresar un NNA.
- ♥ Información disponible en diario mural y/o afiches
- ♥ Información disponible en redes sociales.
- ♥ Información sobre "deberes y responsabilidades" disponible en página web.

11

Lineamiento N°8: Supervisión y evaluación.

Sistema implementado por Corporación Social y Educativa Renasci para realizar supervisión del modelo de prevención del delito contra niños, niñas y adolescentes y de delitos que afecten el correcto uso de fondos públicos

El modelo de prevención de delito se configura como un modelo de organización, supervisión y administración con la función de prevenir la ocurrencia de delitos que afecten a vida, salud, integridad, libertad e indemnidad sexual de NNA y que afecten el correcto uso de recursos públicos.

La supervisión del presente modelo estará a cargo del responsable y comité de prevención de delito, quienes generaran un marco regulatorio informando a sus trabajadores y usuarios respecto del funcionamiento de este modelo.

Los procesos contenidos dentro del modelo de prevención de delito permitirán monitorear, controlar y mitigar a los que se enfrenta la gestión de los proyectos y unidades que administra la corporación, con la presente metodología se evalúa constantemente la gestión de los riesgos asociados al modelo de prevención del delito, orientando las actividades de supervisión hacia los riesgos que presentan mayor criticidad.

La supervisión se realizará al Grupo de Coordinación de cada Proyecto visualizando área administrativa, Finanzas, logística y tecnología, así como también líderes de proyecto y equipos interventores. Esforzándose por ser un mecanismo preventivo completo e integral, que incluye todos Riesgos asociados a las actividades que ejecuta Corporación Social y Educativa Renasci, anticipando situaciones potenciales que podrían convertirse en riesgos.

♥ Etapas de proceso de evaluación

Estas etapas se configuran como un ciclo continuo que soportara el monitoreo, evaluación y actualización de la matriz de riesgo.

- ★ Etapa 1: reflexión, formalización y difusión esta etapa incorpora acciones como conocer, comprender y actualizar el perfil de riesgo de Corporación Social y Educativa Renasci, estimando nivel de riesgo y evaluación del mismo. Teniendo como resultados la conformación de la matriz de riesgo confeccionando un resumen de evaluación de riesgo. Estas acciones serán aplicadas a equipo técnico/profesional y personal de apoyo administrativo. Con una periodicidad de una vez al año

- ★ Etapa 2: Planificación. la acción comprendida en esta etapa refiere a programar y planificar periodo de supervisión. Se espera que como resultado se realice plan de supervisión por dimensión (gestión de personas, área técnica y administrativa), el grupo objetivos al cual está dirigida esta etapa es: recurso humano indicado en plan trianual de evaluación. Esta etapa se realiza de forma anual.
- ★ Etapa 3: Implementación. las acciones de esta etapa corresponden al despliegue de las actividades de supervisión en terreno y monitoreo continuo, se espera que en esta etapa se solicite información sistematizando y realizando encuentros con equipo técnico/profesional de acuerdo a lo planteado en plan trianual por riesgo detectado. El grupo al cual está dirigido esta etapa es recurso humano indicado en plan de evaluación trianual. La periodicidad es de forma mensual.
- ★ Etapa 4: Informes. La acción de esta etapa corresponda a preparación e integración de la información recolectada en etapas anteriores, el resultado esperado da cuenta de la confección de un informe de resultados y reuniones de trabajo, el grupo objetivo de esta etapa es recurso humano indicado en plan de evaluación trianual. La periodicidad es de forma semestral.
- ★ Etapa 5: comunicación y socialización de resultados. Las acciones contempladas para la presente etapa responden a la socialización de los hallazgos y comunicación de las recomendaciones efectuadas por el comité de supervisión y evaluación. Como resultado esperado se encuentra la confección de informe de resultados y la realización de reuniones de socialización de resultados con equipos de trabajo. Estas acciones estarán focalizadas hacia el recurso humano requerido en plan de evaluación trianual por riesgo detectado, equipos coordinadores de proyectos, director ejecutivo y directorio. Estas acciones se realizarán con una periodicidad de forma semestral.