



**FUNDACIÓN
CREANDO LAZOS**

MANUAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO



Índice

Contenido

I.- PRESENTACIÓN	2
II.- OBJETIVOS DEL MPD	4
III.- MARCO NORMATIVO MPD	5
IV.- ALCANCE MPD	7
LINEAMIENTO 1: Procedimiento Integral para la Evaluación y Selección de Personal en Fundación Creando Lazos	7
B.- PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	8
LINEAMIENTO 2.	10
Plan de inducción y capacitación permanente en materias de delitos contra NNA, así como respecto del correcto uso de los recursos públicos.	10
LINEAMIENTO 3.	13
V. Matriz de riesgos	13
LINEAMIENTO 4.	14
VI. Responsable y comité de prevención de delitos.....	14
LINEAMIENTO 5.	15
VII. Canales de denuncia	15
LINEAMIENTO 6.	16
VIII. Comisión de ética.....	16
3) Apoyo a la comunidad	19
4) Manejo de la información.....	19
LINEAMIENTO 7	20
XI. Estrategia de Información y Prevención para NNA y sus Familias	20
LINEAMIENTO 8	22
X. Supervisión y evaluación	22
Reevaluación de Riesgos:	23



I.- PRESENTACIÓN

Fundación Creando Lazos, nace en el año 2024 en la comuna de Quilpué producto de la reunión de cuatro profesionales que se desempeñaron en distintos cargos dentro de otra organización similar. En primera instancia Creando Lazos se ha comprometido a respetar fiel y cabalmente los derechos establecidos en la convención de los derechos del niño, así como a tomar acciones preventivas y correctivas respecto de la comisión de delitos que afecten a los niños, niñas y adolescentes con ocasión del diseño, implementación y ejecución de proyectos en materias de familia infancia y adolescencia.

Fundación Creando Lazos tiene como objetivo **“Generar impacto de vida en sus beneficiarios, otorgando nuevas oportunidades para el desarrollo y progreso social de familias, grupos y comunidades con el fin de crear y alcanzar una sociedad íntegra, igualitaria, equitativa y democrática. logrando impactar en distintos contextos como protección de derechos, educación, salud, derechos humanos, micro y pequeñas empresas, medio ambiente, vivienda, laboral, cultura y capacitación”**.

Por lo anterior, es que la institución se compromete a velar porque todas sus actividades sean realizadas dentro de la completa legalidad y apegado a las normas éticas, fomentando así el desarrollo de una cultura y clima organizacional que fortalezca las relaciones entre trabajadores y usuarios, para de esta manera, comprometer los más importantes principios que debiera tener toda institución, como lo son transparencia y probidad, rechazando cualquier práctica en contra versión a la normativa vigente, a fin de prevenir, detectar y erradicar cualquier práctica relacionada con lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho de funcionario público nacional y extranjero, quedando estrictamente prohibido a los trabajadores y autoridades de la Fundación, participar directa o indirectamente en cualquier actividad relacionada con dichos delitos, ni aun bajo pretexto de estar cumpliendo instrucciones superiores o que el resultado del delito fuere en beneficio de la Fundación, bajo la sanción del término de la relación laboral, y la denuncia a los organismos competentes.

El Modelo de Prevención de Delitos implementado por Fundación Creando Lazos tiene por objeto dar cumplimiento a los estándares de prevención señalados en la Ley N°20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Esta política permite evaluar elementos necesarios para poder prevenir, mediante la creación de modelos de organización, administración y supervisión, todo esto con el fin de promover así una mayor transparencia



y cumplimiento de normas legales en el ámbito empresarial y organizacional de esta fundación.

La Fundación Creando Lazos se compromete a promover un entorno seguro y protegido para todos sus miembros, colaboradores y la comunidad, principalmente **a niños, niñas y adolescentes sujetos de derecho**. A través de la implementación de esta política, buscamos prevenir y reducir la incidencia de delitos dentro y fuera de nuestras instalaciones.

Principios de la Fundación:

1. Compromiso con la comunidad: Colaborar activamente con la comunidad para identificar preocupaciones locales y desarrollar soluciones efectivas.
2. Transparencia: Mantener una comunicación abierta y transparente con todos los interesados sobre nuestras actividades de prevención del delito.
3. Colaboración: Trabajar en colaboración con agencias gubernamentales, organizaciones no gubernamentales y otras partes interesadas para abordar problemas de seguridad de manera integral.
4. Prevención: Priorizar la prevención a través de la educación, la sensibilización y la promoción de prácticas seguras.
5. Confidencialidad: Asegurar que toda la información sobre incidentes se maneje de manera confidencial.



II.- OBJETIVOS DEL MPD

GENERAL

“Implementar una Política Institucional de Prevención de Delitos, definiendo así nuestros lineamientos bajo los parámetros normativos en leyes laborales y comisión de delitos que afecten directamente a niños, niñas y adolescentes y el uso correcto de los recursos públicos”

ESPECÍFICOS

- 1.- Identificar riesgos asociados a delitos contra NNA y uso correcto de RRPP
- 2.- Implementar procedimientos que permitan prevenir delitos contra NNA y RRPP.
- 3.- Establecer procesos de actuación frente a la comisión o eventual comisión de delitos a NNA y uso correcto de RRPP.
- 4.-Fortalecer la gestión institucional de la fundación en materias Técnico Administrativas, orientadas a la prevención de delitos contra NNA y uso correcto de RRPP.



III.- MARCO NORMATIVO MPD

- 1.- Este modelo es fundamental, ya que muestra la aplicación de la ley 21.302 con respecto al correcto funcionamiento y los requisitos cumplidos con las organizaciones sin fines de lucro que sean acreditadas por el servicio en el ejercicio de la función pública.
- 2.- El modelo principalmente está enfocado en cumplir estrictamente con dos lineamientos respecto a la comisión de delitos, ya sea identificarlos y también prevenirlos, esto sin perjuicio de dos ejes fundamentales como lo son:
 - Primero los delitos que atenten contra la integridad y la indemnidad de los NNA.
 - Segundo, los delitos que tienen que ver con el uso correcto de fondos públicos.
- 3.- Con respecto a lo mencionado anteriormente, es correcto señalar y clasificar los siguientes delitos, tipificados en el Código Penal.

Delitos contra la libertad y seguridad:

- Secuestro (artículo 141, Código Penal)
- Sustracción de menores (artículo 142 CP)
- Tortura, otros tratos crueles, inhumanos o degradantes (artículo 150 A, D CP)

Delitos contra la integridad sexual:

- Violación (artículo 361 y 363 CP)
- Estupro (artículo 363 CP)
- Violación sodomítica (artículo 365 CP).
- Acciones distintas del acceso carnal (artículo 366, 366 bis. 366 ter CP).
- Acciones de significación sexual (artículo 366 quáter CP)
- Producción de material pornográfico (artículo 366 quinquies CP)
- Promoción o facilitación de la prostitución (artículo 367 CP).



Delitos contra las personas:

- Homicidio simple (391 N°2 CP).
- Homicidio calificado (391 N° 1 CP).
- Femicidio (390 bis).
- Homicidio de mujer en razón de su género (390 ter CP).
- Auxilio al Suicidio (393 CP)
- Castración (395 CP)
- Lesiones graves (397 CP)
- Lesiones menos graves (399 CP)
- Lesiones leves (494 N° 5 CP)
- Maltrato a menores (artículo 403 bis CP).
- Trato degradante (artículo 494 N°5 CP).
- Trata de personas (artículo 411 quáter CP).

Delitos que afecten el correcto uso de recursos públicos:

- Malversación de caudales públicos (artículo 233, 234 CP).
- Fraude al fisco (artículo 239 ter CP).
- Fraude de subvenciones (artículo 470 N° 8 CP).



IV.- ALCANCE MPD

Va dirigido a todos/as los/as trabajadores/as de la institución, independiente de la modalidad contractual (indefinido, plazo fijo, honorario) incluyendo voluntarios, alumnos en práctica y todas aquellas personas que tengan vinculación con NNA y con RRPP.

A continuación, se definen los lineamientos principales sobre los cuales versa este modelo:

LINEAMIENTO 1: Procedimiento Integral para la Evaluación y Selección de Personal en Fundación Creando Lazos

La fundación ejecuta un proceso de reclutamiento y selección de personal que sea objetivo, estandarizado y que cumple con las obligaciones legales respecto a competencias técnicas e idoneidad de los trabajadores, el cual contempla el siguiente procedimiento:

En primera instancia, se realiza un análisis detallado de las necesidades de personal de la Fundación, para esto es necesario evaluar el perfil del puesto, especificando competencias técnicas y habilidades necesarias.

Una vez claro lo anterior, se debe obtener la aprobación del directorio para la creación de la vacante, estableciendo presupuesto y recursos necesarios para el proceso de reclutamiento. Es necesario asegurar que el perfil del candidato cumpla con todos los requisitos legales y regulatorios, en este caso específico, certificados de inhabilidades y antecedentes para fines especiales.

Una vez definido lo anterior, a continuación, se enumeran los pasos a seguir:

A) DIFUSIÓN Y RECOLECCIÓN DE ANTECEDENTES

- 1.Publicar la oferta de empleo en portales especializados, redes sociales y página web de la Fundación.
- 2.Asegurar una amplia difusión para atraer a un grupo diverso de candidatos.



3. Establecer un sistema organizado para la recepción y registro de currículums, donde se solicitarán los siguientes documentos:

- Curriculum Vitae actualizado
- Certificado de antecedentes e inhabilidades para trabajar con NNA.

B.- PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

4. Filtrar los currículums recibidos basándose en los requisitos definidos.
5. Seleccionar a los candidatos que cumplen con los criterios establecidos según el perfil de cargo al que se postula.
6. Realizar una entrevista telefónica inicial para confirmar datos y evaluar el interés y disponibilidad del candidato.
7. Entrevista técnica: Se realizará preferentemente de manera presencial en la cual, se aplicará pruebas técnicas para medir las competencias específicas, para el caso de los demás puestos, se apreciará experiencia y referencias.
8. Entrevista psicológica: Se realizará preferentemente de manera presencial, incorporando evaluaciones psicométricas para valorar aspectos cognitivos y de personalidad.
10. Organizar entrevistas adicionales con miembros clave del equipo, para el caso de directores y equipo técnico, será con directiva de fundación, para caso de los demás puestos, se contará con un miembro de equipo técnico para entrevista.
11. Analizar los resultados de las entrevistas y pruebas de los candidatos preseleccionados.
12. Comparar los perfiles y seleccionar al candidato más adecuado para posteriormente realizar el análisis final para contratación.
13. Realizar una verificación exhaustiva de las referencias laborales del candidato seleccionado

Una vez seleccionado/a la persona solicitante/postulante del cargo:

14. Extender una oferta formal de empleo al candidato seleccionado.



15. Negociar términos y condiciones de la contratación.

16. Se solicitarán de forma obligatoria los siguientes documentos de idoneidad técnica:

Curriculum Vitae, Certificado de estudio o título profesional o técnico según corresponda, certificados de experiencia, certificados de capacitaciones, certificado de antecedentes para fines especiales. Reporte de inhabilidad para trabajar con menores de edad por delitos sexuales, verificador de consulta o reporte de inhabilidad por maltrato relevante y una declaración jurada que no se encuentra afecto a sanciones judiciales ni administrativas de índole laboral en calidad de empleador

17. Formalizar el contrato de trabajo conforme a la legislación vigente.

Una vez terminado el proceso de reclutamiento, se realiza de un plan de inducción, el cual tendrá por objetivo integrar al nuevo empleado en la fundación. Así mismo proporciona la adecuada información sobre políticas, procedimientos y cultura organizacional a fin de general el mejor clima posible.

A través de una evaluación de desempeño, se realiza un seguimiento periódico del rendimiento y desempeño del nuevo trabajador durante el primer mes en que realiza sus funciones, a fin de proporcionar una justa retroalimentación y apoyo para su adaptación.

Dichas evaluaciones se realizan en primera instancia, al primer mes de trabajo, luego una cada seis meses.

Para asegurar el correcto funcionamiento del proceso, es necesario mantener un registro actualizado de todos los documentos y evaluaciones realizadas, es decir, mantener archivos tanto físicos como digitales, con toda la información acerca de los trabajadores. De esta manera, la institución se compromete a supervisar y asegurar el cumplimiento de este procedimiento, verificando que los procesos de selección sean transparentes, objetivos y alineados con las normativas legales.

Este procedimiento estandarizado garantiza que Fundación Creando Lazos cumpla con las mejores prácticas de reclutamiento y selección de personal, es decir, propender la completa confidencialidad de la información de los candidatos, así como asegurar que el proceso se realice de manera imparcial y promoviendo la igualdad de oportunidades. Por lo cual, de esta



manera se asegurará un proceso justo, transparente y eficiente, al mismo tiempo apegado a las normas y valores que la institución establece.

LINEAMIENTO 2.

Plan de inducción y capacitación permanente en materias de delitos contra NNA, así como respecto del correcto uso de los recursos públicos.

El objetivo de este instrumento es facilitar la adaptación, aprendizaje y formación del trabajador/a en su nuevo espacio laboral, ello a través del proceso de inducción donde se aborda los deberes del cargo, prohibiciones y lineamientos bajo los cuales nos regimos para así otorgar una prestación de excelente calidad.

La inducción está dividida en las siguientes etapas:	Encargados	Actividades	Resultados esperados
Periodo 1 semana de ejecución del proyecto.	-Equipo directivo fundación	<ul style="list-style-type: none">● Presentación equipo de trabajo, dependencias del programa y organigrama.● Charla introductoria al cargo.● Abordaje de normas de convivencia.● Instruir en procesos, formatos y tiempos establecidos para el desempeño de sus funciones.	Se entregan las herramientas necesarias al trabajador para poder adaptarse al área de desempeño de su nuevo cargo laboral.
*En caso de ingreso posterior al proyecto inducción será realizada por Director/a	- Director/a		



2 semana

Director/a

- Entrega de material de trabajo, plan de emergencia, correo institucional, contactos formales institucionales del programa y circulares, resoluciones y leyes de interés.
- Habilitar al usuario en la plataforma SIS (según cargo).

Días 4 a 5
desde el
ingreso

Responsable
de prevención
del delito
(RPD)

- Entrega de documentos institucionales tales como (Reglamento Interno, reglamento de accidentes laborales, protocolo de acoso laboral, buenas prácticas, canales de denuncia ante situaciones de delito con los NNA)
- Presentación metodología para evaluaciones de desempeño.
- Instruir en cómo inscribirse en cursos de la ACHS.

Se espera que el nuevo trabajador cuente con los documentos institucionales esenciales y se instruya en materias de prevención de delitos, como los canales de denuncias, los compromisos esperados, entre otros.

- Firmar declaración de compromiso.



Al finalizar el primer mes Directora

- Se realiza retroalimentación.
- Entregar credencial.

Se espera que el trabajador tenga una reunión con Director/a y equipo técnico a fin de evaluar proceso inductivo de personal.

El proceso de inducción realizado es respaldado con copias de los manuales mencionados a cada funcionario, además de acta que debe ser firmada por cada participante tras su asistencia como insumo según pertinencia.

Antes de iniciar su trabajo o servicio en la Fundación, ya sea temporal o permanente, debe firmar una declaración de compromiso conforme a los puntos mencionados en el punto del procedimiento, es decir:

1. Que ha recibido y leído todas las políticas de la Fundación y que acepta cumplirlas.
2. Que se compromete a respetar las normas y límites respecto del trato con los/las NNA.
3. Que reconoce y acepta el deber ético y legal de denunciar sospechas de abuso a las autoridades internas y externas correspondientes, siguiendo el protocolo establecido.
4. Que reconoce y acepta su obligación de cooperar con cualquier investigación interna.
5. Que se compromete a informar de inmediato a la organización si está implicado en un proceso legal vinculado con delitos en contra de jóvenes y adolescentes, o mal uso de fondos públicos, o ha sido condenado por un crimen o simple delito.
6. Adicionalmente, se incluye en el Programa de Capacitación Anual, cursos o charlas del Modelo de Prevención de Delitos según la ley 21.302, para preparar a los trabajadores en los conocimientos y habilidades necesarias para responder a los delitos tratados en el modelo. Esta actividad la realiza todo trabajador dentro del primer año de contrato.



LINEAMIENTO 3.

V. Matriz de riesgos

El Responsable de Prevención de Delitos RPD, en conjunto con las Direcciones de la Administración Central y de los Programas de la Fundación, han elaborado una Matriz de Riesgos, que identifica los factores protectores y de riesgo propios de la organización, las actividades y procesos, sean habituales o esporádicos en cuyo contexto se genera, o incrementa, la posibilidad de comisión de delitos contra NNA, así como delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos, asegurando que la gestión del riesgo sea parte integral de todas las actividades que desarrolla la institución. Para alimentar la matriz de riesgos, se elaboró previamente un diagnóstico sobre el estado en que se encuentra la Fundación, en atención a los programas ejecutados con el antiguo servicio (SENAME) en materias vinculadas a los delitos contra NNA o al mal uso de fondos públicos.

Para la elaboración de la matriz de riesgos se tuvo especial atención en los programas de Cuidado Alternativo en Modalidad Residencial, identificando zonas, espacios, horarios, eventos y actores internos y externos que resultan riesgosos. Además, se ha considerado lo relativo a la seguridad y la de los miembros de la organización, ejecutando acciones permanentes al interior de ésta, destinadas a realizar prácticas de auto y mutuo cuidado para los equipos de trabajo, tendientes a mantener un adecuado clima laboral. Finalmente, a partir del diagnóstico y la Matriz de Riesgos, el responsable de Prevención de Delitos confecciona un “Plan Trienal de Prevención”, el cual contempla las acciones necesarias para enfrentar los riesgos que es necesarios abordar, de acuerdo con los criterios establecidos por la Fundación, que luego de ser aprobado por el Directorio de la institución, debe ser difundido internamente, aplicado, monitoreado y evaluado.



LINEAMIENTO 4.

VI. Responsable y comité de prevención de delitos

El/La responsable de Prevención de Delitos (RPD) es designado por el Directorio de Fundación Creando Lazos tiene como función esencial velar por el correcto diseño, implementación, desarrollo, operación, control y supervisión del Modelo de Prevención, conforme lo dispone la Ley N°20.393.

El nombramiento oficial y su duración es definido por la dirección y administración de la Fundación, el cual no puede mantenerse más de tres años en sus funciones, sin perjuicio de que puede ser prorrogable por otros períodos de igual duración dando cumplimiento a la ley expuesta. Toda revocación, designación o prórroga del responsable de prevención del delito deberá quedar consignada en un acta o documento oficial del Directorio.

Esta designación es comunicada a toda la fundación a través de reuniones de equipo, página web y correos electrónicos correspondientes, de manera que todo el personal y/o colaborador conozca plenamente el nombre y cargo del responsable de prevención del delito.

El responsable de la prevención posee independencia jerárquica y reporta inmediatamente al Directorio, a causa de que este último es quien supervisa las actuaciones del responsable de prevención del delito. Es esencial que se reporte de manera directa el cumplimiento de deberes, obligaciones y responsabilidades en la Fundación en aquellos componentes definidos en el Modelo de prevención. Por otra parte, el responsable de prevención del delito actualiza regularmente el Modelo de Prevención, tanto en lo que remite a la modificación de los actualmente identificados como delitos o la incorporación de nuevos riesgos, con respecto de las medidas que lo previenen, asegurando el apropiado cumplimiento y conocimiento por parte de todos los que forman parte de la Fundación.



LINEAMIENTO 5.

VII. Canales de denuncia

Para Fundación Creando Lazos es fundamental dar cumplimiento con mecanismos para recoger y dar respuesta a sugerencias, observaciones, inquietudes o denuncias de manera directa o anónima, permitiendo que se realicen todos los procedimientos correspondientes de manera que los niños, niñas y adolescentes, sus familias, trabajadores de la organización, colaboradores y en general cualquier tercero, que tome conocimiento o noticia de alguno de estos hechos eventualmente constitutivo de delito los pueda reportar o denunciar según corresponda.

Para cumplir con lo anterior, en el caso de querer contactar con la Fundación, existe un formulario en la página web de contacto para canalizar dudas, inquietudes u observaciones. Este es el formulario de contacto <https://www.fundacioncreandolazos.cl/contacto/>

Al tratarse de querer denunciar un hecho constitutivo de delito, existe un formulario en la web institucional para poder realizarla de manera confidencial y/o anónima. Se realiza a través del siguiente formulario: <https://fundacioncreandolazos.cl/denuncias/>

La obligación de hacer uso del canal de denuncias en los casos señalados es considerada esencial por la Fundación y su incumplimiento por cualquier colaborador(a) será debidamente sancionado.

En ninguna circunstancia quien recurra de buena fe al canal de denuncias informando de un hecho que pueda constituir un ilícito, sufrirá medidas disciplinarias por el solo hecho de realizar tal consulta o entregar tal información. Además, las denuncias que se realicen podrán ser anónimas, si así lo deseara el denunciante, lo cual será respetado por la Fundación.

El encargado de prevención del delito recoge el testimonio de forma presencial o remota de cualquier miembro de la fundación, niños, niñas o adolescentes, sus adultos significativos y/o colaboradores, esta es realizada únicamente por este profesional designado para esta labor, este es quien se asegura de resguardar en todo momento la identidad y confidencialidad del denunciante, deberá complementar igualmente el formulario web indicado con la información obtenida en la página web de la institución. La Fundación revisa estos canales o mecanismos, como mínimo, cada 24 horas, los cuales también debe hacer un chequeo e informar inmediatamente al responsable de Prevención del Delito, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 20.032.



Si el/la Encargado de Prevención de Delitos toma conocimiento de alguna situación que pueda ser constitutiva de delito contra un niño, niña y/o adolescentes, procede de forma inmediata a la remisión de los antecedentes a la autoridad competente, considerando lo establecido en la Resolución Exenta 155, informando al directorio.

Se tiene presente la importancia de utilizar la línea de denuncias con responsabilidad, teniendo clara conciencia que la entrega de información falsa o con el fin de generar perjuicio a otra persona puede implicar sanciones administrativas y dar lugar a un proceso civil o criminal.

Las denuncias que se reciben a través del Canal de Denuncias establecido por la Fundación, son remitidas al Encargado de Prevención vía email, incluyendo todos los antecedentes de que se disponga respecto a los hechos denunciados.

Todo el proceso de investigación consta por escrito, dejando evidencia de las acciones realizadas, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y los antecedentes que pudieran aportar. Se mantiene estricta reserva de la investigación y se garantiza a las partes que serán oídas, en caso de ser necesario y requerido.

LINEAMIENTO 6.

VIII. Comisión de ética

Un Código de Ética promueve buenas prácticas, cultura y clima dentro de la organización, a través de un conjunto de normas de conducta que buscan ser coherentes con los valores y principios de esta.

En este documento se incorporan principios y pautas definidas, relacionadas con lo que se espera del quehacer organizacional en todos sus niveles y entre todos los actores involucrados con Creando Lazos. Es coherente con las demandas que se levantan hacia los/as socios/as y equipos profesionales, con la necesidad de enfrentar los desafíos del contexto actual teniendo como premisas básicas lo que define la misión institucional. Es responder con equilibrio a la necesidad de contar con profesionales más especializados, pero con mayor cercanía con la Misión Institucional, resguardando los derechos de las personas con quienes se trabaja.

La comisión de Ética está construida sobre los valores o principios éticos relacionados con la Misión Institucional y define pautas de actuación en términos generales y de forma



transversal. Es por esta razón que el presente documento se estructura respecto a los siguientes ámbitos:

- Valores y principios institucionales
- Calidad de vida laboral
- Apoyo a la comunidad
- Manejo de la información

1) Valores y principios institucionales:

Uno de los aspectos esenciales de la ética, es su opción a favor de la vida comunitaria. En este sentido, señala la exigencia de la superación de la violencia, por cuanto en su esencia afirma una antropología fundada en la responsabilidad social. Se trata entonces no de una imposición moralista, sino del ideal de crear juntos. Esa energía social que construye la común unión y que beneficia a los integrantes de esa convivencia humana.

Para Fundación Creando Lazos, la redacción de esta comisión de Ética no es la compilación de una serie de normas que quieren ser validadas desde una dimensión moralista, sino que es una opción a favor de orientaciones valóricas, consensuadas comunitariamente. Dicha pedagogía de la liberación anima a cada equipo a ser una comunidad educativa, en cuanto se proponen realizar una experiencia, a la luz de los principios de las declaraciones de los Derechos humanos, con el objetivo de lograr, a través de un proyecto social a favor de los excluidos, el desarrollo del ser humano en su dimensión personal y comunitaria.

2) Calidad de vida laboral

Luego de explicitar los marcos generales que orientan el quehacer institucional, en este apartado se definen pautas generales de funcionamiento interno de Fundación Creando Lazos.

1.- Lo primero se explicita que todo el funcionamiento interno es acorde a la legislación vigente en el país.

2.- En Fundación Creando Lazos, se ha desplegado un gran esfuerzo en generar una gestión responsable al servicio de los objetivos de la fundación, facilitando que las acciones realizadas por cargos directivos, profesionales y administrativos sean acordes a esos



lineamientos. Para ello, se realizan capacitaciones que permitan que quienes desempeñan estos cargos, cuenten con herramientas pertinentes y, si la Institución no puede proveerlas en el tiempo oportuno, cada integrante de Fundación Creando Lazos deberá desplegar acciones de autoformación para cumplir de la mejor forma posible su cargo.

3.- Todos quienes integren Fundación Creando Lazos, deben comprometerse derecho con la organización, respetar a las personas que la integran o que interactúan con ella, cumplir sus funciones con esmero, diligencia y mantener la confidencialidad o reserva de la información privada de la organización y sus colaboradores.

4.- Los integrantes de Fundación Creando Lazos respetarán la vida privada de todas las personas, de igual manera que, salvo razones debidamente fundadas y acreditadas para no hacerlo, respetarán y cuidarán el prestigio y honor de la organización y del equipo al que pertenecen. Esto también considera la confidencialidad de la información personal de los y las trabajadores, por parte de jefaturas y contables.

5.- Todos los integrantes de Fundación Creando Lazos actúan en coherencia con un sentido de probidad y austeridad, cuidando el uso de recursos públicos y privados, que maneja la Fundación.

6.- Todos los integrantes de Fundación Creando Lazos, responden ante la organización y ante terceros, en su caso, por los daños que ocasionaren por su actuación dolosa, negligente o imprudente a terceros.

7.- Todo el uso de recursos o captación de los mismos, se ajusta a la legislación vigente. Junto a ello, se cuida especialmente el respeto por la legislación vigente en base a los derechos laborales de los y las trabajadores/as.

8.- Todos quienes se desempeñan en Fundación Creando Lazos, procuran comportarse en forma coherente con los principios institucionales, evitando que se produzca cualquier tipo de discriminación o exclusión por razones de raza, nacionalidad, religión, sexo o cualquier otra condición.



3) Apoyo a la comunidad

Fundación Creando Lazos se compromete a establecer relaciones colaborativas con otras organizaciones sociales las cuales deben desplegarse cuidando la colaboración y en equilibrio con las tareas y condiciones que los equipos tienen para ello.

Por otro lado, Fundación Creando Lazos provee de servicios profesionales y voluntarios en el marco de políticas sociales dirigidas a personas en situación de exclusión, vulneración de derechos o desigualdad. Esto implica actuar en coherencia con miradas promocionales, que fortalezcan recursos personales, grupales y locales. Es deber de todos/as los/las integrantes de Fundación Creando Lazos, mantener relaciones respetuosas y validantes de las personas con quienes trabajamos o nos vinculamos.

4) Manejo de la información

Como Fundación Creando Lazos, desde el principio de la dignidad de las personas y las posibilidades de incidencia que se tenga en diversos ámbitos, es una prioridad considerar normas de actuación respecto al manejo de la información. Por ello, todos quienes integran la Fundación deben resguardar el manejo de información con cuidados a la ética y legislación vigente. De igual manera, están obligados a registrar adecuadamente su trabajo, con la finalidad de retroalimentar, mejorar, sistematizar y dar cuenta de su quehacer, en

coherencia con los lineamientos de la Unidades Técnicas y la legislación vigente. La documentación y difusión del quehacer profesional no debe transgredir los principios y normas de confidencialidad, en concordancia con el cumplimiento de los objetivos relacionados con el quehacer institucional.

Por otro lado, existen algunas pautas comunicativas particularizadas que cuidar. Lo primero es reconocer que la comunicación es un ámbito fundamental y un instrumento para favorecer procesos en la orientación de la misión y visión institucional. Puede ser una herramienta de sensibilización y educación significativa.

- C. Desde esa premisa, el trabajo de comunicación de Fundación Creando Lazos, en sus diversos actores, propicia el conocimiento de las diversas realidades de desigualdad y vulneración de derechos que se dan en nuestro país y en los territorios en que se está trabajando.
- D. Se sitúa a las personas, pueblos y organizaciones de la sociedad civil como protagonistas de sus procesos, mostrando un respeto absoluto por la dignidad humana y el principio de no discriminación.



LINEAMIENTO 7

XI. Estrategia de Información y Prevención para NNA y sus Familias

Fundación Creando Lazos se compromete a entregar, de manera periódica, información adecuada a los NNA (Niños, Niñas y Adolescentes), y a sus familias o adultos responsables, sobre herramientas de prevención del abuso y autocuidado. Esta información será adaptada a la edad, desarrollo y capacidad de comprensión de los NNA. La institución, además, empleará diversos canales y métodos, incluyendo capacitaciones y otras acciones educativas. A continuación, se detalla la estrategia mínima de información y la obligación de informar a los trabajadores sobre la prevención de delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos. Estrategia Mínima de Información para NNA y sus Familias:

1. Canales de Comunicación:

- Talleres Presenciales: Realización de talleres educativos en centros comunitarios y escolares.
- Material Audiovisual: Videos educativos adaptados a diferentes edades y niveles de comprensión.
- Folletos y Guías Informativas: Distribución de material impreso con información clave sobre prevención y autocuidado.
- Plataformas Digitales: Uso de redes sociales, sitio web y aplicaciones móviles para compartir recursos educativos y videos.

2. Contenidos y Metodología:

- Adecuación del Lenguaje: Materiales y actividades diseñados con un lenguaje claro y comprensible para cada grupo etario.
- Actividades Interactivas: Juegos, dinámicas y ejercicios prácticos para facilitar el aprendizaje y la internalización de conceptos.
- Capacitaciones y Charlas: Sesiones regulares de capacitación impartidas por expertos en prevención de abuso y autocuidado.

3. Frecuencia y Evaluación:

- Periodicidad: Realización de actividades informativas y capacitaciones al menos una vez cada trimestre.



- Evaluación: Encuestas y retroalimentación de los participantes para evaluar la efectividad de las actividades y mejorar continuamente.

Estrategia de Información para Trabajadores

1. Capacitación en Prevención de Delitos:

- Sesiones de Formación: Realización de capacitaciones periódicas sobre estrategias para la prevención de delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos.
- Manual de Buenas Prácticas: Provisión de un manual detallado con directrices sobre el manejo adecuado de fondos y la prevención de irregularidades.

2. Contenidos y Metodología:

- Temas Clave: Identificación y prevención de fraudes, transparencia en la gestión de fondos, y normativas legales vigentes.
- Estudios de Caso: Análisis de situaciones reales y simulaciones para ilustrar las mejores prácticas y errores comunes.

3. Frecuencia y Evaluación:

- Periodicidad: Realización de sesiones de formación al menos una vez cada semestre.
- Evaluación Continua: Evaluaciones de conocimiento y encuestas de satisfacción para medir la efectividad de las capacitaciones.

Declaración de Obligaciones

Obligatoriedad de Informar:

- A los NNA y sus Familias: La Fundación Creando Lazos se compromete a informar periódicamente a los NNA y sus familias sobre herramientas de prevención del abuso y autocuidado, utilizando los canales y métodos descritos anteriormente.
- A los Trabajadores: La Fundación también se compromete a informar a sus trabajadores de manera periódica sobre estrategias para la prevención de delitos relacionados con el mal uso de fondos públicos, asegurando la transparencia y la correcta gestión de los recursos.



Este enfoque integral garantiza que tanto los NNA y sus familias, como los trabajadores de la Fundación, reciban la información necesaria para protegerse del abuso y para gestionar adecuadamente los fondos públicos, contribuyendo a un ambiente seguro y transparente.

LINEAMIENTO 8

X. Supervisión y evaluación

Fundación Creando Lazos considera a la base de su proceso de supervisión y evaluación del modelo de prevención del delito contra niños, niñas y adolescentes (NNA), junto con ello los delitos que afecten el correcto uso de fondos públicos, del cual se compromete la socialización durante el proceso de inducción al espacio de trabajo. Para ello se considera que el Modelo de Prevención de Delitos contempla no solo la supervisión y organización, también la administración, esto con el objetivo de prevenir los delitos que afecten las diversas esferas inherentes a la vida, salud integral, libertad e indemnidad sexual de los NNA, además de aquellos delitos que afecten el correcto uso de recursos públicos.

Dicho proceso es ejecutado por el Responsable de Prevención del Delito a quien corresponde principalmente monitorear y supervisar de forma activa y permanente el funcionamiento del modelo, con el propósito de regular de forma eficiente y eficaz el proceso llevado a cabo, evaluando de forma anual donde se llevarán a cabo las siguientes fases.

Primera etapa: Revisión del correcto funcionamiento e implementación del Modelo de Prevención contra Delitos.

Mediante las siguientes acciones.

- Verificación de la implementación y cumplimiento de las medidas y normas adoptadas.
- Control documental en carpetas de trabajadores y usuarios.
- Revisión del material de difusión del MPD implementado en el programa.
- Entrevistas y/o encuestas con los trabajadores del programa.

La información levantada del proceso de fiscalización queda plasmada en un informe donde se detallan hallazgos, con el objetivo de dar paso al plan de acción para subsanar en el plazo establecido por la entidad fiscalizadora. A dicho documento tendrá acceso tanto con la dirección del programa como con el equipo técnico de ser pertinente con el objetivo de trabajar en conjunto los hallazgos.

Cada hallazgo queda registrado con su correspondiente subsanación permitiendo así el seguimiento de forma prolongada en el tiempo y su registro pertinente.



La fiscalización será realizada sin previo aviso al programa pudiendo ser esta en horario hábil o inhábil y de forma presencial según las condiciones presupuestarias de la administración central.

Reevaluación de Riesgos:

Se realiza de forma **anual** una reevaluación del MPD implementado por el programa, que como base realiza una reelaboración de la matriz de riesgos visualizada previo a la implementación del programa, permitiendo así generar un cuadro comparativo según los hallazgos levantados y el nivel de cumplimiento de la subsanación de los mismos, generando así la revisión y visualización de posibles nuevos riesgos en el proceso y su abordaje.

Se clasifican los riesgos, se analiza la necesidad de modificar las escalas de probabilidad e impacto, y se evalúan los riesgos a partir de estas escalas.

La realización de análisis comparativo permitirá identificar:

- Nuevos riesgos: determinar qué causas produjeron la aparición de estos riesgos permitiendo visualizar y determinar qué medidas se deben implementar para disminuir su ocurrencia.
- Disminución de riesgos: determinar qué medidas implementadas ocasionaron esta disminución de riesgo según su categorización específica y asegurarse que estas se continúen ejerciendo.
- Aumento de riesgos: analizar si las medidas fueron implementadas correctamente o si la implementación de estas no fue suficiente para prevenir la ocurrencia del riesgo.

Finalmente, luego del análisis realizado en las etapas anteriores se realizará una actualización del Manual de Prevención del Delito, modificándose según pertinencia lo siguiente:

- Actualización de los manuales de ingreso, junto con su correspondiente difusión al equipo de trabajo.
- Modificar el contenido y/o fechas de las capacitaciones y reuniones calendarizadas en los planes de capacitación, inducción, reuniones, si se considerase necesario.



- Modificar los protocolos y procedimientos asociados al MPD, de acuerdo a los resultados obtenidos en las evaluaciones de este, de las fiscalizaciones realizadas en los programas, y las reuniones y entrevistas realizadas con el personal.
- Agregar actividades que permitan afrontar los nuevos riesgos levantados en la re evaluación de matriz de riesgos.

Se clarifica la salvedad de actualización del plan fuera de las fechas establecidas, esto ante la incorporación de nuevas circulares, leyes, resoluciones etc. Que signifique la modificación del Modelo de Prevención del Delito