

**MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS**  
**CORPORACIÓN AHORA**  
**2023**



## PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Los procedimientos a utilizar por Corporación Ahora, son elaborados bajo los lineamientos técnicos del Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, aludiendo la resolución exenta N°22, del 14 de enero del año 2022.

Los procedimientos descritos tendrán como objeto velar por el correcto proceso de reclutamiento y posterior contratación tanto como para los funcionarios permanentes como para los que se encuentren en sistema de contratación transitoria, como por ejemplo los part-time y trabajos esporádicos. Dentro del proceso de selección se contara con el perfil de los cargos, además de complementar la documentación requerida, con el fin de contrastar la idoneidad de un futuro trabajador.

En cuanto al proceso de selección se realizará la siguiente estrategia:

### **1.- Búsqueda de candidatos**

1.1.- Estos se realizaran a través contactos directos, redes sociales, municipio de la localidad, recomendaciones de programas relacionados con la red infancia.

### **2.- Selecciones de candidato.**

2.1.- Revisión de antecedentes técnicos.

2.2.- Curriculum y recomendaciones. Este método será utilizado para obtener información del candidato relacionado con sus actividades e intereses particulares. Tiene su origen en el supuesto de que no hay mejor predictor del comportamiento futuro que el comportamiento pasado. Por lo tanto, busca recopilar información sobre el comportamiento pasado y presente del candidato. El método de datos biográficos no es uno de los más utilizados en comparación con otros como la entrevista. A pesar de no ser un método muy utilizado, el mismo posee altos niveles de validez de criterio y de constructo (Cascio, 1998; Robertson & Smith, 2001; Stokes & Cooper, 2001). Comprendiendo que los lineamientos técnicos del Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia y aludiendo la resolución exenta N°22, del 14 de enero del año 2022, es preciso contar con recomendaciones de los anteriores trabajos de los candidatos.

**3.- Revisión de antecedentes personales** (inhabilidades exigidas por ley para trabajo con niños y adolescentes). Los candidatos no pueden tener anotaciones que los inhabiliten para trabajar con niños y adolescentes. Si se detecta esta anormalidad serán descartados de forma inmediata, no pasando a etapas siguientes.

3.1.- Entrevista preliminar. Esta se realizara de carácter presencial. El propósito de la entrevista preliminar es tener un encuentro interpersonal breve donde se verifica la información del currículum.

3.2.- Entrevistas estructuradas. Esta posee varias características importantes, ya que tiene una validez predictiva mayor al compararla con la entrevista tradicional. Nos permite una valoración objetiva, es imparcial, contribuye a evitar los sesgos y se visualiza las competencias del candidato ajustado al requisito del perfil del cargo a desempeñar. Esto última ayuda en la reducción de los costos asociados a adiestramientos y despidos, evitando la rotación del personal.

3.3.- Entrevista técnica; Estas se utilizan para evaluar a los candidatos a puestos de trabajo. Su objetivo es evaluar la capacidad técnica del candidato/a con respecto a los requisitos especificados en la descripción del puesto (perfil del cargo). Las entrevistas técnicas suelen basarse en preguntas y tareas específicas del perfil del cargo. Estas van entrelazadas con los ejercicios situacionales, donde se obtendrán conocimientos específicos y de sus habilidades del candidato.

3.4.- Entrevista psicológica en profundidad, tiene como objetivo conocer sus capacidades y experiencia y se adapta al perfil del cargo. Aplicación de test gráficos, test proyectivos, complementado con láminas de Rorschach, además TO el MMPI de la personalidad.

4.- Ejercicios situacionales

4.1.- El propósito de los ejercicios situacionales es observar y evaluar como el candidato enfrentaría situaciones reales de su futuro puesto de trabajo. Esta técnica pretende medir la habilidad del candidato para manejar una muestra representativa de las tareas y exigencias de su futuro trabajo.


5.- Contratación del candidato seleccionado

5.1.- Revisión de condiciones contractuales

5.2.- Firma de contrato definido por tres meses, evaluación, renovación de contrato por tres meses, posterior contrato indefinido.

Los trabajadores contarán con capacitaciones acordes a sus funciones anteponiendo siempre la prevención del delito en materias de abuso, mantención de límites apropiados con niños y adolescentes, reconocimiento riesgo relacionados con las transgresiones, reconocer señales de alerta, como realizar una denuncia de abuso, aplicación de circular N° 155. Detección de necesidades y de reparación o abordaje de daño, derivaciones a red y coordinación intersectorial. Correcto uso de recursos públicos.

Descripción de cargos

	<b>DESCRIPCIÓN DEL CARGO</b> <b>TRABAJADORA SOCIAL</b> <b>RESIDENCIA CUIDADO ALTERNATIVO</b>	<b>CÓDIGO DEL PROYECTO</b>
---	--	----------------------------

PERFIL DEL CARGO


<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Tener título de trabajador social o asistente social</li><li>✓ Experiencia en trabajos con niños y adolescentes</li><li>✓ Capacidad para participar del trabajo en equipo.</li><li>✓ Pro actividad y constante motivación</li><li>✓ Respetuosa/o en su relación con los otros.</li><li>✓ Flexibilidad en análisis de caso</li><li>✓ Capacidad para trabajo en terreno</li><li>✓ Actualización de sus conocimientos teóricos, en vulneración de derecho</li><li>✓ Experiencia en políticas públicas sobre infancia, programas sociales,</li><li>✓ Conocimiento de metodologías y modelos a utilizar en intervenciones individuales, familiares y comunitarias.</li><li>✓ Capacidad de liderazgo</li><li>✓ Resolución de problemas</li><li>✓ Franqueza – confiabilidad – integridad</li></ul>
---

DESCRIPCIÓN DEL CARGO

El trabajador social es responsable de intervenir a nivel individual, familiar y comunitario. Debe realizar los diagnósticos, informes sociales, informes de permanencia área social, planes de intervenciones y lograr revertir la situación que dio lugar al ingreso de los niños u/o adolescentes que fueron víctima de vulneración de derechos. Lograr visualizar las intervenciones requeridas para cada niño y adolescente y la necesidad de derivación a programas especializados según la gravedad de la vulneración

FUNCIONES

- ✓ Mantener la información actualizada a nivel individual, familiar y comunitario de cada niño y adolescente.
- ✓ Elaboración de informes sociales.
- ✓ Elaboración de planes de intervención a nivel individual, familiar y comunitario de cada niño y adolescente y llevar a cabo su actualización según su proceso evolutivo en cada nivel.
- ✓ Elaboración de informes de permanencia cada tres meses dando a conocer avances de la intervención a nivel individual, familiar y comunitario
- ✓ Realizar el diagnóstico de los niños, adolescentes y sus familias, desde el ingreso del mismo y actualizar dentro del periodo de un año.
- ✓ Evaluación de los padres o adultos significativos desde el inicio, en el proceso y una vez que se logre la inserción del niño o adolescente a su grupo familiar.
- ✓ Ejecución de talleres de fortalecimiento de habilidades parentales
- ✓ Visitas domiciliarias.
- ✓ Asistencia audiencia.
- ✓ Mantener información actualizada en plataforma SIS.
- ✓ Mantener mecanismos de participación de los niños y adolescente a su cargo para ser escuchados y se tomen en cuenta su opinión
- ✓ Mantener comunicación fluida con el director del proyecto, dando a conocer el estado de avances y retrocesos de las intervenciones en los distintos niveles (individual, familiar y comunitario).
- ✓ Representación como apoderado en establecimiento educacional.
- ✓ Coordinaciones con redes locales e intersectoriales.
- ✓ Comunicación fluida con programas intervinientes.
- ✓ Inducción de funciones educadores de trato directo.
- ✓ Subrogar la dirección de la residencia en caso de ser requerido.
- ✓ Énfasis en el trabajo con la familia de los niños y adolescentes.
- ✓ Realizar seguimiento al adulto responsable en el proceso de acercamiento y reunificación familiar.

	<b>DESCRIPCIÓN DEL CARGO</b> <b>PSICÓLOGO</b> <b>RESIDENCIA CUIDADO ALTERNATIVO</b>	<b>CÓDIGO DEL PROYECTO</b>
---	---	----------------------------

PERFIL DEL CARGO

- ✓ Tener título de psicóloga
- ✓ Aplicación de test proyectivos, test dibujo de la familia, test bajo la lluvia
- ✓ Experiencia en trabajos con niños y adolescentes


- ✓ Capacidad para participar del trabajo en equipo.
- ✓ Pro actividad y constante motivación
- ✓ Respetuosa/o en su relación con los otros.
- ✓ Flexibilidad en análisis de caso
- ✓ Capacidad para trabajo en terreno
- ✓ Actualización de sus conocimientos teóricos, en vulneración de derecho

**DESCRIPCIÓN DEL CARGO**

El psicólogo/a es responsable de intervenir a nivel individual, familiar y comunitario. Debe realizar los diagnósticos, informes psicológicos, informes de permanencia área psicológica, planes de intervenciones, aplicación de test proyectivos, test dibujo de la familia, test bajo la lluvia, entre otros que se ajusten a las características del niño y adolescente. Lograr revertir la situación que dio lugar al ingreso de los niños u/o adolescentes que fueron víctima de vulneración de derechos. Lograr visualizar las intervenciones requeridas para cada niño y adolescente y la necesidad de derivación a programas especializados según la gravedad de la vulneración.

**FUNCIONES**

- ✓ Mantener la información actualizada a nivel individual, familiar y comunitario de cada niño y adolescente.
- ✓ Elaboración de informes psicológicos.
- ✓ Elaboración de planes de intervención a nivel individual, familiar y comunitario de cada niño y adolescente y llevar a cabo su actualización según su proceso evolutivo en cada nivel, en área psicológica.
- ✓ Elaboración de informes de permanencia cada tres meses dando a conocer avances de la intervención a nivel individual, familiar y comunitario
- ✓ Elaborar el diagnóstico de los niños, adolescentes y sus familias, desde el ingreso del mismo y actualizar dentro del periodo de un año.
- ✓ Evaluación de los padres o adultos significativos desde el inicio, en el proceso y una vez que se logre la inserción del niño o adolescente
- ✓ Visitas domiciliarias.
- ✓ Asistencia audiencia.
- ✓ Mantener mecanismos de participación de los niños y adolescente a su cargo para ser escuchados y se tomen en cuenta su opinión
- ✓ Mantener comunicación fluida con el director del proyecto, dando a conocer el estado de avances y retrocesos de las intervenciones en los distintos niveles (individual, familiar y comunitario).
- ✓ Representación como apoderado en establecimiento educacional, cuando se requiera
- ✓ Coordinaciones con redes locales e intersectoriales.
- ✓ Comunicación fluida con programas intervinientes.
- ✓ Inducción de funciones educadores de trato directo en temáticas del área psicológica de niños y adolescentes.
- ✓ Subrogar la dirección de la residencia, cuando se requiera
- ✓ Énfasis en el trabajo con la familia de los niños y adolescentes.

	<b>DESCRIPCIÓN DEL CARGO</b> <b>TECNICO / PROFESIONAL</b> <b>RESIDENCIA CUIDADO ALTERNATIVO</b>	
---	---	--

**PERFIL DEL CARGO**


<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Tener título de en área de educación o técnicos del área social</li><li>✓ Experiencia en trabajos con niños y adolescentes</li><li>✓ Capacidad para participar del trabajo en equipo.</li><li>✓ Pro actividad y constante motivación</li><li>✓ Respetuosa/o en su relación con los otros.</li><li>✓ Habilidad para resolución de conflicto.</li></ul>
---

**DESCRIPCIÓN DEL CARGO**

<p>El técnico es responsable de intervenir a nivel individual y comunitario. Debe realizar los diagnósticos en área escolar, objetivos en planes de intervenciones. Realizar acompañamiento a niños y adolescentes en cada etapa de su ciclo vital.</p>
---

**FUNCIONES**

<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Orientar y reforzar en el ámbito educacional a los NA, según sus características respetando diferencias</li><li>✓ Individuales.</li><li>✓ Coordinar con los diferentes centros educacionales y sus respectivos PIE. Retroalimentar de información a los ETD, profesionales y director de la residencia, respecto a avances y/o retrocesos que presenten.</li><li>✓ Educar y enseñar hábitos y valores, a través de, temáticas relacionadas.</li><li>✓ Acompañar a los NA en sus controles médicos o urgencias médicas si es requerido. Establecer relaciones basadas en el buen trato y respeto con los NA.</li><li>✓ Informar al director o a quien lo subrogue, sobre situaciones que ameriten ser abordadas de forma inmediata y que principalmente afecte a los NA.</li><li>✓ Tomar pleno conocimiento de los protocolos internos de residencia, colocarlos en práctica y dar cumplimiento obligatorio.</li><li>✓ De forma obligatoria debe asistir a capacitaciones y reuniones técnicas que impartan profesionales de residencia e instituciones externas.</li><li>✓ Representación como apoderada en los colegios de NA, en caso de ser solicitado por directora de residencia.</li><li>✓ Entregar detalles de procedimientos escolares a ETD cuando se trata de reforzamientos escolares.</li><li>✓ Coordinación fluida con encargada del área escolar (psicopedagoga), de los NA. Registrar todas las novedades en bitácora, sobre todo las rutinas de los NA, que contribuyan al mejoramiento del PII de cada uno. Entregar afecto de forma apropiada según rango etario, reconociendo emociones y prestando contención cuando se requiera a los NA.</li><li>✓ Realización de talleres en abordaje de temáticas de contingencias que afecten a los niños y adolescentes.</li><li>✓ Mantener mecanismos de participación de los niños y adolescente a su cargo para ser escuchados y se tomen en cuenta su opinión.</li><li>✓ Realización de talleres que aborden temáticas de contingencias que afecten a los niños y adolescentes.</li></ul>
---

	<b>DESCRIPCIÓN DEL CARGO</b> <b>EDUCADOR DE TRATO DIRECTOR</b>  <b>RESIDENCIA CUIDADO ALTERNATIVO</b>	<b>CÓDIGO DEL PROYECTO</b>
---	--	----------------------------

**PERFIL DEL CARGO**

<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Tener título de técnico en área social o educacional</li><li>✓ Experiencia en trabajos con niños y adolescentes</li><li>✓ Capacidad para participar del trabajo en equipo.</li><li>✓ Pro actividad y constante motivación</li><li>✓ Respetuosa/o en su relación con los otros.</li><li>✓ Flexibilidad en análisis de caso</li><li>✓ Capacidad para trabajo en terreno</li></ul>
---

**DESCRIPCIÓN DEL CARGO**

<p>El educador de trato directo es responsable de intervenir a nivel individual, es el responsable de velar por la protección del niño y adolescente bajo sus cuidados. Tiene como responsabilidad otorgar los cuidados de crianza y formación de hábitos y valores, dentro de un ambiente protector y de buenas prácticas.</p>
---

**FUNCIONES**

<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Educar y enseñar hábitos y valores, a los niños y adolescentes.</li><li>✓ Suministrar insumos básicos a los niños y adolescente (útiles de aseo y vestuario).</li><li>✓ Supervisar labores domésticas de los niños y adolescentes, principalmente a los adolescentes que se encuentran para la vida independiente.</li><li>✓ Acompañar a los niños y adolescentes en sus controles médicos</li><li>✓ Ejecutar talleres de manualidades.</li><li>✓ Apoyar reforzamiento escolar en los niños y adolescente.</li><li>✓ Tomar pleno conocimiento de los protocolos internos de la Residencia, colocarlos en práctica y dar cumplimiento obligatorio.</li><li>✓ Representación como apoderado en los colegios de los niños y adolescente</li><li>✓ Proporcionar oportunamente los medicamentos prescritos por facultativos, a niños y adolescentes que se encuentran con tratamiento medicamentoso y ante dudas despejar con encargado de salud de la residencia Registrar todas las novedades que correspondan en bitácora, sobre todo de las rutinas de los niños y adolescentes que contribuyan al mejoramiento del plan de intervención de los mismos.</li><li>✓ Entregar de forma apropiada afecto según rango erario, reconociendo emociones y prestando contención cuando se requiere a los niños y adolescentes.</li><li>✓ Acompañar a los niños y adolescentes en sus controles médicos.</li><li>✓ Asistencia a capacitaciones con temáticas para mejorar técnicas de atención de los niños y adolescentes.</li></ul>
--

Documentación genérica y obligatoria requerida para cada funcionario:

- Certificado de título profesional
- Certificado de experiencias laboral
- Certificado de capacitaciones
- Certificado de antecedentes para fines especiales
- Certificados de inhabilidad de delito de connotación sexual
- Certificado de inhabilidad por maltrato relevante
- Declaración jurada

- Entrevista presencial al postulante (verificador)
- Contar con experiencia en trabajos con niños y adolescentes
- Uso de recursos públicos (declaración jurada)
- Referencia laboral y si recién se integra al mundo laboral recomendación académica
- Informe psicoloboral (verificador de entrevista o certificado que se encuentra apto para trabajo con niños y adolescentes)
- Declaración compromiso del trabajador en los términos señalados en resolución exenta N° 22

Las carpetas individuales de cada trabajador deberán contener al menos la siguiente información:

- Características del cargo
- Función a desempeñar
- Clima laboral
- Breve reseña de la institución y el objetivo del proyecto
- Conocimiento de acogida de los niños y adolescentes
- Entrega del reglamento interno
- Inducción de resolución 155
- Conocimiento del protocolo de administración de medicamentos
- Reconocimiento de las dependencias de la residencia.
- Socialización del Modelo de Previsión del Delito firmado de lectura obligatoria.

### **INDUCCIÓN Y PROCESOS DE CAPACITACIÓN**

Cada postulante una vez que pase las etapas de revisión de documentos, entrevista inicial, entrevistas estructuradas, ejemplos situacionales, se encuentre acorde al perfil del cargo, entrevista psicológicas y que pasea evaluaciones psicolaborales favorables, se procederá a la inducción según cargo a desempeñar. La inducción se llevará a cabo por un periodo de tres meses para los educadores de trato directo, previo a la inducción inicial, por un día, la cual constará de reconocimiento de las dependencias, objetivos del proyecto, políticas de la institución, lectura de los protocolos internos, características de los niños y adolescentes. Socialización del modelo de prevención del delito. Posterior tendrá el acompañamiento de un educador con grado de antigüedad para su inducción práctica por tres meses.

La inducción para profesionales, contará con un periodo de un mes, con el fin de traspasar los casos que se asignación a los profesionales.

#### **Introducción**

El documento que se presenta; es una herramienta administrativa que permitirá la planificación, organización, ejecución y evaluación de un proceso continuo y permanente de enseñanza, actualización y mejora de los conocimientos, habilidades y destrezas de los funcionarios que requiere esta institución para el trabajo con niños y adolescentes. Además de contribuir a los requerimientos de un cargo a desempeñar con altos niveles de eficiencia en tareas asignadas según el perfil establecido.

Para la elaboración de este documento se realizó un proceso de diagnóstico el cual permitió determinar las necesidades de capacitación en las áreas que requiere esta institución.

El documento establece los objetivos generales y específicos, Plan de Formación y Capacitación Anual, Tipos de Capacitación. Lo anterior es importante ya que se requiere de actualizaciones de conocimientos en materia de infancia y adolescencia, por ello la importancia de fortalecer las capacidades humanas, expresadas como competencias laborales, contribuyendo al logro de los objetivos para lo cual esta institución se comprometió a ejercer en su quehacer.



**Justificación**

La capacitación es una herramienta fundamental para un buen desempeño en el trabajo con niños y adolescentes. Aporta a mejorar la eficiencia de los funcionarios que se desempeñen en esta institución, permitiendo la obtención de conocimientos que accedan enfrentar las atenciones e intervenciones que se deban favorecer para niños y adolescentes y sus familias. Permitirá mejorar las actitudes, habilidades y destrezas para enfrentar y abordar situaciones de contingencias que se pueden presentar dentro del desempeño de sus funciones. Por otro lado es importante que las planificaciones de formación permitan que los funcionarios tengan un sentido de pertenencia con la institución.

**DESCRIPCIÓN DE PROCESO DE CAPACITACIÓN**

**Objetivo general**

Elaborar un Plan Anual de Capacitación, dirigido a quienes se desempeñen en Corporación Ahora, considerando un óptimo ejercicio de las competencias propias en trabajo con niños y adolescentes. Por otro lado permitirá subsanar las deficiencias detectadas en las evaluaciones de desempeño.

**Objetivos específicos**

- ✓ Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas de contingencias que afecten a niños y adolescentes.
- ✓ Dotar a los funcionarios de Corporación Ahora de los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse con eficiencia y eficacia a favor de niños, adolescentes y sus familias.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios en los proyectos, procesos y procedimiento de la institución colaboradora Corporación Ahora, que se ejecuten.
- ✓ Fortalecer el recurso humano profesional en áreas sociales y de intervención en infancia vulnerada en sus derechos.
- ✓ Generar vínculos terapéuticos con las familias de los niños y adolescentes
- ✓ Fortalecer alianzas terapéuticas con las familias de los niños y adolescentes, en post del trabajo en habilidades parentales.

**Aplicación de capacitación**

El Plan de Capacitación de la Corporación Ahora, es de aplicación, a todo el personal en temáticas que afecten a los niños y adolescentes, es decir a profesionales, técnicos profesionales, educadores de trato directo, manipuladores de alimento y auxiliar de aseo. Sin embargo se aplicara una diferenciación según perfil y vínculos contractuales entre el funcionario y la corporación. Esta corporación se compromete a la realización de capacitación en cada semestral, lo cual se reflejara en el contrato del candidato electo.

**Metas**

Capacitar al 100% de los funcionarios que se desempeñen en Corporación Ahora, concibiendo la capacitación como una herramienta para mejorar las atenciones e intervenciones de niños y adolescente que han sido vulnerados en sus derechos fundamentales.

La capacitación va dirigida a:

FUNCIONARIOS	NÚMERO DE FUNCIONARIOS
Profesionales trabajadores sociales	3
Profesional psicólogo	1
Profesional psicopedagoga	1
Terapeuta ocupacional	1
Educadores de trato directo	13
Manipuladora de alimento	1
Auxiliar de aseo	1

Propuesta técnica

La metodología propuesta para dar viabilidad a la puesta en marcha del Plan de Capacitación de la Corporación Ahora, se realizó un levantamiento del diagnóstico de las necesidades de capacitación a todo el personal, se ordenaron y priorizaron de acuerdo a los lineamientos técnicos de resolución exenta N° 22 e intereses y expectativas de los funcionarios que ellos creen que necesitan mejorar para el desempeño de sus funciones.

Necesidades de capacitación – temáticas detectadas

TEMÁTICAS	FUNCIONARIOS
Conocimiento de la resolución 155	todos el personal
Fortalecimiento de la integridad de los niños y adolescentes, esto es políticas relacionadas con la prevención del abuso	educadores de trato directo, técnicos y profesionales
Cómo mantener límites apropiados con los niños, niñas y adolescentes	todo el personal
Cómo reconocer circunstancias que presentan un alto riesgo para que se den transgresión de límites	todo el personal
reconocer y responder ante señales de alerta	todo el personal
Cómo responder ante situaciones de abuso y cómo denunciarlas	todo el personal
Cómo responder ante una develación de abuso	todo el personal
Características de niños, niñas y adolescentes con mayor probabilidad de cometer actos de abuso sexual o de ser abusados	educadores de trato directo
Aplicación de Circular 05 de 2019	todos el personal
Detección de necesidades de reparación o abordaje de daño	todos el personal

Derivación a la red y coordinación intersectorial	Equipo profesional
Correcto uso de fondos públicos y los eventuales delitos que se pueden cometer en esta materia, así como las herramientas de prevención de estos.	Educadores de trato directo

MATRIZ PREVENCIÓN DEL DELITO 2023

Actividad	Riesgo	Delitos	Causas	Probabilidad ocurrencia	Nivel de impacto	Riesgo inherente	Medidas de control	Valoración de control	Riesgo residual
REX 155	Maltrato físico y psicológico por pares o funcionarios, abuso sexual o violación.	Omisión de denuncia cuando ocurre hecho constitutivo de delito contra NNA	Desconocimiento del procedimiento (Informar de forma inmediata a director o subrogante), omisión deliberada de denuncia	1	3	3	Capacitación en procedimiento descrito para REC 155. Denunciar el hecho de forma inmediata a fiscalía, carabineros, PDI, tribunales correspondientes y directoras del servicio entre otros.	3	1
Rendiciones	Alteración de boletas	Mal uso de fondos	Malas practicas	1	3	3	Triangulación de gastos: Sistema SIS, Registro de intervención y planilla de control de gastos	3	1
	Malversación de documentos		Control deficiente	1	3	3		3	1
Compras por sobre el estándar (Ej. Vestuario)	Malversación de documentos	Mal uso de fondos	Control deficiente	2	3	6	Estandarizar montos acorde a la necesidad (Ej. Rango etario)	3	0,5
Recreación	Malversación de documentos	Mal uso de fondos	Control deficiente	1	3	3	Estandarizar montos acorde a la Necesidad (Ej. Rango etario)	3	1
Mercadería y alimentación	Malversación de documentos	Mal uso de fondos	Malas practicas	1	3	3	Control de ingreso de compras: Fecha y N°de factura	3	1
	Compras en exceso	Apropiación indebida	Malas practicas	1	3	3	Informe de justificación de compras	3	1
	Compras que no tienen relación a las necesidades de los NNA	Apropiación indebida	Malas practicas	1	3	3	Iniciar proceso investigación de la causa	3	1
Inventario	Omisión de artículos y otros insumos	Mal uso de insumos	Favoritismos	3	3	9	Capacitación de concientización de impacto psicológico	2	4,5
Balance	Cuadratura indebida	Malversación de fondos públicos	Falta de control	3	3	9	Todas las compras se realizan con documentos de trazabilidad comprobable, además se incluye bitácora de registro de ingreso y compras específicas (Compras de menor valor).	3	3
Pagos	Incumplimiento horario (Inasistencias, retrasos o retiros injustificados)	Incumplimiento al código del trabajo y reglamento interno	Falta de supervisión	3	3	9	Delegar responsabilidad de revisión de libro de asistencia a personal de Equipo supervisión.	2	4,5
			Insatisfacción con su labor	1	3	3	Investigación de causas y propuesta de mejora acorde al estándar actual de la residencia	2	1,5
			Hijos, enfermedades, causas fortuitas	2	3	6	Sin medidas de control	1	6
	Falsificación de firmas, firmas anticipadas o acumuladas		Para evitar descuentos	1	3	3	Delegar responsabilidad de revisión de libro de asistencia a personal de equipo supervisión.	2	1,5
Personal: Conocimientos deficientes según perfil del cargo	Falencia en elaboración de diagnósticos	Vulneración de derechos de NNA	Conocimiento deficiente, falta de información de poder judicial, falta de coordinación con redes de intervención	2	3	6	Capacitación técnica en elaboración de diagnósticos	2	3
	Visitas domiciliaria fraudulenta	Vulneración de derechos de NNA	Falta de ética profesional	1	3	3	Revisión de registro de visita firmado e ingreso de visita a plataforma SIS	2	1,5
	Negligencias: Agravar la vulneración de derechos	Vulneración de derechos de NNA	Desconocimiento técnico	1	3	3	Capacitación técnica de roles, responsabilidades y consecuencias	2	1,5
	Información desactualizada	Vulneración de derechos de NNA	Falta de intervención a nivel individual, familiar y comunitario	1	3	3	Revisión quincenal de documentos de análisis de caso	3	1
	Incumplimiento en rendición de informes	Vulneración de derechos de NNA	Sobrecarga laboral	3	3	9	Creación individual de planificación de tareas semanales, la planificación debe ser elaborada por cada profesional en su área	2	4,5
	Mal aplicación de instrumento para habilidad parental	Vulneración de derechos de NNA	Falta de capacitación y/o validación para aplicación	1	3	3	Capacitación oportuna en aplicación de instrumento de habilidad parental	3	1

Nota: La información detallada se generó luego de una lluvia de ideas y conversación específica respecto a la Corporación "Ahora"

Tablas utilizadas para la valoración de la Matriz que antecede

**RESPECTO A LA PROBABILIDAD DE OCURRENCIA**

PROBABILIDAD	VALOR ASIGNADO
ALTO	3
MEDIO	2
BAJO	1

**RESPECTO AN NIVEL DE IMPACTO**

NIVEL DE IMPACTO	VALOR ASIGNADO
ALTO	3
MEDIO	2
BAJO	1

**PARA DETERMINAR RIESGO INHERENTE (CORRESPONDE AL VALOR ASIGNADO A LA PROBABILIDAD POR VALOR ASIGN**

VALORACION DEL RIESGO INHERENTE	INDICADOR DEL RIESGO INHERENTE
INSOPORTABLE	>6
DIFICIL DE LLEVAR	>3
SOPORTABLE	>1

**RESPECTO A LOS CONTROLES**

VALORACION DE CONTROLES	INDICADOR DE CONTROLES
OPTIMO	3
ACEPTABLE	2
INEXISTENTE	1

**RESPECTO AL RIESGO RESIDUAL (CORRESPONDE AL RIESGO INHERENTE/CONTROL)**

VALORACION DEL RIESGO RESIDUAL	INDICADOR DEL RIESGO RESIDUAL
INSOPORTABLE	>6
DIFICIL DE LLEVAR	>3
SOPORTABLE	>1

### RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE DELITOS

La designación de responsabilidad de prevención de delitos, se otorgara al profesional que se encuentra dentro del equipo técnico, que cumpla con una antigüedad sobre un año en la institución, de preferencia profesional del área social o afines.

Debido que la Corporación Ahora, tiene en funcionamiento un proyecto y conoce las habilidades de sus funcionarios, se otorga la responsabilidad a la psicopedagoga Yanaret Riquelme Lara. Esta asignación tendrá una duración de un año y medio, debiéndose actualizar dicha responsabilidad después de haber cumplido el plazo u otro funcionario que cumpla con las características señaladas.

### COMITÉ DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El comité de la Corporación Ahora está compuesto por un educador de trato directo, un profesional y un miembro del directorio. Dicho comité tendrá una duración de un año y medio, pudiéndose reasignarse pasado el periodo establecido los mismos participantes o nombrar nuevos asignados por la corporación.

### CANALES DE DENUNCIAS E INFORMACIÓN

La Corporación Ahora y con el afán de mantener la transparencia y el estricto cumplimiento en salvaguarda la integridad de los niños y adolescentes y sus familias, ante cualquier delito que afecten su integridad en todos los ámbitos, contara con canales de denuncias, sugerencias y felicitaciones, en el sitio web: <https://corporacion-ahora.cl/>

Lo anterior se dará a conocer para los familiares de los niños y adolescentes, en entrevistas iniciales, quedando en registros de intervenciones, con las respectivas firmas de los usuarios e intervinientes (profesionales o director del proyecto).

En caso de los niños y adolescentes, se dará a conocer, a través de reuniones ya sea individual o por grupos, quedando en registros de intervenciones y bitácora de reuniones.

Como otro medio de canales de denuncia, estará a disposición de los niños y adolescentes, un libro de reclamos y sugerencias, en dependencias de residencia a la vista de los niños y adolescentes y el cual se difundirá a través de reuniones grupales e individuales, con la firma de los participantes que tomaron conocimiento.

Siguiendo con los parámetros anteriores, se contara con un buzón de denuncias, sugerencia y felicitaciones, otorgado por el Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia el cual será

revisado por supervisores de dicha unidad, en presencia de profesionales y la participación de un niño o adolescente.

Por ultimo ante un delito que afecte a integridad de un niño u/o adolescente. Se procederá a la activación de la resolución 155, realizando la denuncia correspondiente y dando a conocer de los hechos a los programas intervinientes y que tengan vínculos con el niño u/o adolescente.

Por último se confeccionaran trípticos y murales, dando a conocer los canales de denuncias.

Todas las alternativas de canales de denuncias tendrá un carácter de anonimato, los cual se dejara escrito en todas las difusiones que se den a conocer, para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en la resolución exenta N° 22.

### **COMISIÓN DE ÉTICA**

La Corporación Ahora pretende mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la institución, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.

La comisión de ética será la máxima instancia del proceso de gestión de la ética en la institución que permitirá a todos los funcionarios a acceder para consultar dilemas, denunciar contravenciones a las normas éticas vigentes y sugerir ajustes a las normas establecidas.

Su misión y visión se ajusta a los objetivos de la institución los cuales buscan brindar una intervención integral a los niños y adolescentes con vulneración de derechos de carácter grave y quienes han sido separados de sus familias de origen y revertir la situación de cada uno de ellos, restituyendo su derecho a vivir en familia, bajo estándares de calidad de y de protección integradoras, colocando énfasis valores y principios humanos, que aseguren procesos de intervención protectores de derechos a la infancia. La formación de dicha comisión estará compuesta por un miembro de la corporación y un profesional del equipo técnico y educador de trato directo del proyecto que se esté ejecución.

Esta comisión tendrá la potestad de investigar denuncias constitutivas de delito en materias de;

- ✓ Abuso de poder, acoso laboral
- ✓ Incumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato
- ✓ Suspensión del vínculo laboral en caso de investigación por algún tipo de abuso en contra de la integridad de un niño y/o adolescentes.
- ✓ Incumplimiento en los plazos establecidos de la obligación de informar, en el artículo 76 de la Ley de Tribunales de Familia se cumple remitiendo al tribunal “Informe de Avance o Permanencia”, todo otro informe (de nuevos antecedentes, situación actual etc.) no cuenta como cumplimiento de la obligación referida.
- ✓ Incumplimiento en las elaboraciones de los planes de intervenciones de los niños y/o adolescente.

**SUPERVISION Y EVALUACIÓN DEL MPD**

Coordinadora de supervisión y evaluación	:	Yanaret Riquelme Lara
Responsable de supervisión	:	Gabriela Retamal Giubergia
Responsable de evaluación	:	Odette Troncoso Gallardo
Estrategias de ejecución	:	Katibel Contreras Sánchez

- ✓ Cumplimiento de normativa interna del servicio contenida en circulares y/u orientaciones técnicas de cada modalidad
- ✓ Redistribución de funciones asignadas en el MPD luego de un año, y cada vez que se incorpore o desvincule algún trabajador implicado en algún rol.
- ✓ Se contempla el archivo de los verificadores de las acciones y actividades que se desarrollarán en el marco de este modelo.
- ✓ Una evaluación cuantitativa y cualitativa semestral del modelo, la cual arroje resultados del desarrollo de su desarrollo y permita establecer observaciones y adaptaciones de mejora.