

2022

Manual del Modelo de Prevención del delito

ACREDITACIÓN SERVICIO MEJOR NIÑEZ

FUNDACION
SENTIDO

TABLA DE CONTENIDOS

1. Introducción	2
2. Alcance y Finalidad del MPD	6
3. Listado de delitos del MPD	7
3.1 Delitos de índole sexual.	8
3.2 Delitos con daños, lesiones o uso de la fuerza.	9
3.3 Delitos complejos con uso de la fuerza y de índole sexual.	12
3.4 Delitos de mal uso de fondos públicos, malversaciones y fraude.	12
4. Estructura del Modelo de prevención	14
4.1 LINEAMIENTO 1: Procedimiento escrito e integral para la evaluación y selección de personal.	15
4.2 LINEAMIENTO 2: Plan de inducción y capacitación permanente en materias de delitos contra NNA, así como respecto del correcto uso de los recursos públicos.	17
4.3 LINEAMIENTO 3: Matriz de Riesgos y Plan trianual de prevención	19
4.3.1 Diagnóstico y Matriz de riesgos.	19
4.3.2 Plan trianual de prevención (PTP)	23
4.4 LINEAMIENTO 4: Responsable y comité de prevención de delitos	24
4.5 LINEAMIENTO 5: Canales de denuncia	28
4.6 LINEAMIENTO 6: Comisión de ética	30
4.7 LINEAMIENTO 7: Canales de información	32
4.8 LINEAMIENTO 8: Supervisión y evaluación.	34

1. Introducción

Fundación Sentido cuenta con diez años de trayectoria. Nace desde la identificación de la necesidad de generar instancias de preparación para la vida independiente de adolescentes en residencias y hogares de protección. En sus inicios la Fundación realizaba talleres de oficios para adolescentes institucionalizados en protección; durante este tiempo la Fundación fue levantando un diagnóstico que reflejaba la falta de políticas públicas y de redes para el momento del egreso de jóvenes al cumplimiento de mayoría de edad quedando, la mayoría de las veces, en situación de calle sin herramientas que les permitieran enfrentar su futuro y sin resguardo de sus derechos. En este escenario se comienza a diseñar el primer programa de casas compartidas de preparación para la vida independiente, el cual inicia en noviembre del 2020 con los primeros 12 jóvenes egresados del sistema de protección. En ese momento, producto de la pandemia se detuvo el programa de talleres en residencias, y se focalizaron todos los esfuerzos en implementar este nuevo programa; contando con metodologías basadas en experiencias comparadas internacionales que sirvieron de lineamientos estratégicos para el desarrollo de metodologías de intervención para el trabajo con jóvenes mayores de edad, en el contexto de egreso de hogares de protección. Actualmente la Fundación cuenta con un Programa de Viviendas de Transición para la Preparación para la Vida Independiente, con tres modalidades, abriendo el 2022 dos modalidades nuevas que están enfocadas a distintos niveles de autonomía y por tanto a necesidades de acompañamiento; en este contexto actualmente Fundación Sentido cuenta con: Casas Compartidas, Departamentos Compartidos, y Pensión Compartida, con un total de 24 cupos.

Tiene las siguientes definiciones estratégicas:

MISIÓN

Preparar para la vida interdependiente y acompañar psico-afectivamente a jóvenes que han vivido en hogares de protección, en la transición a la vida adulta para que puedan estudiar, desarrollarse y vivir una inserción social sana y estable en el tiempo.

VISIÓN

Soñamos con que todos los y las jóvenes desarrollen las habilidades y competencias que les permitan elegir la vida que quieren y puedan vivir una inserción sana y feliz.

LO QUE HACEMOS

Fundación Sentido cuenta con un Programa de preparación para la vida independiente, que cuenta con talleres de preparación dirigido adolescentes en los hogares y/o residencias, el que actualmente se encuentra pausado por el cierre de actividades en pandemia y por la redefinición de estos hogares y la transición de, por ejemplo, los CREAD a Residencias Familiares; y un Programa de Viviendas de Transición para la preparación para la Vida Independiente, dirigido a jóvenes egresados del sistema de protección por cumplimiento de mayoría de edad, quienes al momento de su egreso no cuentan con alternativas de redes familiares u otras, lo que los deja sin opciones ni herramientas concretas para enfrentar su futuro, siendo sus opciones más claras el volver a los lugares donde fueron vulnerados inicialmente, o situación de calle y los riesgos que esto conlleva. Este programa cuenta con tres dispositivos/modalidades: Casas compartidas, Departamentos Compartidos, y Pensión Compartida. El programa de viviendas de transición inicia con las Casas Compartidas como primer piloto, el que es complementado con dos nuevos dispositivos según los resultados de esta primera experiencia; en este sentido nacen los departamentos compartidos como un dispositivo orientado a jóvenes que cumplieron con ciertos niveles de autonomía y que requerían menor intensidad en los acompañamientos; y la pensión compartida

como un dispositivo para jóvenes que por el contrario necesitaban espacios de mayor contención y acompañamiento. Si bien los dispositivos tienen variadas diferencias (las que se detallan en el recuadro a continuación) el elemento central de nuestro programa es el acompañamiento, por lo tanto, es este el punto que se modifica según cada dispositivo y necesidad de los y las jóvenes.

Programa de Transición a la Vida Interdependiente			
Dispositivos de Acompañamiento	Casas Compartidas	Departamentos Compartidos	Pensión Compartida
Lugar	Casa	Departamento	Pensión
Personas por alojamiento	6	2	6
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> ● Estudiar y/o trabajar ● No agredir, no alojar externos, no consumir en las casas ● Respetar compromisos del programa 	<ul style="list-style-type: none"> ● Estudiar y trabajo estable (deben haber logrado estabilidad laboral de al menos 3 meses) ● Autonomía necesaria ● Respetar compromisos del programa 	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitación laboral y/o trabajar ● Respetar compromisos programa y con su lugar de residencia
Servicios	<ul style="list-style-type: none"> ● Financiamiento costo de vida (vivienda, alimentación, gastos básicos, transporte, salud y educación) ● Apoyo psicoafectivo permanente ● Especialista en diálogo en asambleas ● Acompañantes de noche y fin de semanas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Financiamiento costo de vida (vivienda, alimentación, gastos básicos, transporte, salud y educación) ● Apoyo psicoafectivo permanente ● Vivienda más distante ● Apoyo adherencia laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ● Financiamiento costo de vida (vivienda, alimentación, transporte, salud y educación) ● Acompañamiento según necesidades ● Apoyo psicoafectivo permanente ● Apoyo adherencia laboral, vinculación y en

	<ul style="list-style-type: none"> ● Preparación de plan de Vida Independiente ● Preparación para inserción laboral progresiva ● Acompañamiento en estudios ● Promoción salud física y mental ● Esparcimiento y cultura 	<ul style="list-style-type: none"> ● Educación financiera ● Promoción salud física y mental ● Acompañamiento en estudios ● Esparcimiento y cultura 	<p>continuidad de capacitaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Esparcimiento y cultura ● Acompañamiento en formación y desarrollo profesional ● Seguimiento en avances laborales
Económico	<ul style="list-style-type: none"> ● Se espera aporte económico progresivo de los/as jóvenes desde el 2do año 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se espera aporte económico progresivo de los/as jóvenes desde el ingreso 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se espera aporte económico progresivo de los/as jóvenes desde los 6 meses

El 5 de enero de 2021 fue publicada la Ley N° 21.302 que crea el Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia. El Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, Mejor Niñez, es el organismo del Estado que tiene por objetivo garantizar la protección especializada de niñas, niños y adolescentes (NNA) amenazados o vulnerados en sus derechos, entendida como el diagnóstico especializado, la restitución de los derechos, la reparación del daño producido y la prevención de nuevas vulneraciones.

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

Conforme a lo dispuesto en el artículo 6 bis de la Ley N° 20.032, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia dictó el Decreto Supremo N°13, con fecha 3 de septiembre de 2021, que aprueba el Reglamento de acreditación de los colaboradores del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia. El artículo 7 de este Reglamento establece, en sus literales I y III,

que existe una obligación de los Organismos Colaboradores de presentar documentos para acreditar la existencia del MPD, y que este debe ser elaborado observando los lineamientos aprobados por el Servicio Mejor Niñez en la Resolución Exenta N°000022, de fecha 14 de enero de 2022.

En este documento, se describen en consecuencia, los lineamientos de los modelos de organización, administración y supervisión para prevenir delitos que afecten la vida, salud, integridad, libertad e indemnidad sexual de jóvenes y adolescentes y que afecten el correcto uso de recursos públicos, cuyo texto guía el desarrollo del presente Manual de prevención de Delitos (MPD).

2. Alcance y Finalidad del MPD

El alcance del presente Modelo de Prevención de Delitos (MPD) **incluye a todos los proyectos, procesos y actividades que se circunscriban en el funcionamiento de Fundación Sentido**, a través de sus diversos estamentos, ya sea que la relación contractual sea modalidad temporal o permanente, remunerada o a honorarios. En esa misma línea, será aplicable para todas aquellas personas – naturales o jurídicas- con las que la institución establezca o mantenga relaciones contractuales, independiente de su temporalidad y duración.

En términos simples, el MPD es aplicable a las personas integrantes del Directorio, y del mismo modo, alcanza a todos los trabajadores y trabajadoras de la Fundación, cualquiera sea el nivel o cargo y, en general, todas aquellas personas que estén bajo la dirección o supervisión de la Directora de la Fundación.

El objetivo de este manual es describir el Modelo de Prevención de Delitos (MPD) implementado por **Fundación Sentido**, de acuerdo al Artículo 35, inciso

3° de la ley N°21.302; Artículo 6, N°4) de la Ley N°20.032; Artículo 7, románico III, del Reglamento de Acreditación; y los lineamientos aprobados por el Servicio Mejor Niñez en la Resolución Exenta N°000022, con el fin de establecer mecanismos para prevenir delitos.

Para poder cumplir con el objetivo de este modelo, es indispensable que exista una estrecha colaboración entre los trabajadores y trabajadoras de la Fundación, **quienes deberán mantener el más alto respeto y cumplimiento por las indicaciones descritas en el Modelo de Prevención de Delitos**, así como entre directivos, que además de deber cumplir estrictamente lo establecido en este instrumento, deberán procurar los medios adecuados para comunicar y capacitar permanentemente a los trabajadores en las materias relacionadas a la prevención de los delitos descritos a continuación.

3. Listado de delitos del MPD

El siguiente listado de infracciones o contravenciones constituye un **apoyo para la definición y caracterización de posibles delitos** que pudiesen estar en el contexto del desarrollo de actividades de la Fundación.

Estos delitos se podrían dar en el contexto de actividades, cuidado, tratamiento y vida cotidiana de la comunidad de la Fundación, sin perjuicio que existen algunos delitos incluidos en las directrices y lineamientos del Servicio de Mejor Niñez que no han sido incluidos por ser inaplicables, dada la edad de los jóvenes que apoya la Fundación Sentido, los cuales son todos mayores de edad. Este es el caso de la violación impropia, el estupro o el abuso sexual infantil, favorecimiento de la prostitución infantil, por citar a algunos.

Los delitos se dividirán fundamentalmente en los siguientes tipos y subtipos.

3.1 Delitos de índole sexual.

a. Delito de violación propia: Este delito lo realiza quien accede carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona **mayor de catorce años**, en alguno de los casos siguientes:

- I. Cuando se usa fuerza o intimidación.
- II. Cuando la víctima se halla privada de sentido, o cuando se aprovecha su incapacidad para oponerse.
- III. Cuando se abusa de la enajenación o trastorno mental de la víctima.

Basta con que se cumpla cualquiera de los tres casos para que el delito esté cometido, no es necesario que se cumplan los 3 elementos juntos. Esto se encuentra tipificado en el **artículo 361 del Código Penal**.

b. Delito de abuso sexual agravado o calificado. Comete este delito quien ejecuta una acción sexual consistente en la introducción de objetos de cualquier índole, por vía vaginal, anal o bucal, o se utilizaren animales en ello. Las penas serán más graves si la víctima es menor de catorce años, o bien si es mayor de catorce años, pero menor de edad y concurren las circunstancias descritas en el artículo 363 del Código Penal. El delito de abuso sexual agravado se encuentra en el **artículo 365 bis del Código Penal**.

Para efectos de este delito, se entiende por acción sexual cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado los genitales, el ano o la boca de la víctima, aun cuando no hubiere contacto corporal con ella.

c. Delito de abuso sexual propio o directo a persona mayor de 14 años. Comete este delito quien abusivamente realizare una acción sexual, distinta del acceso carnal, con una persona mayor de catorce años, cuando el abuso consistiere en la concurrencia de alguna de las circunstancias del artículo 361 del Código Penal, vale decir en el delito de violación propia. Comete también este delito cuando el abuso consiste en la ocurrencia de alguna de las circunstancias del artículo 363 del Código Penal, siempre que la víctima sea menor de edad, pero mayor de catorce años. El delito de abuso sexual propio se encuentra tipificado en el **artículo 366 del Código Penal**.

Para efectos de este delito, se entiende por acción sexual cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado los genitales, el ano o la boca de la víctima, aun cuando no hubiere contacto corporal con ella.

d. Delito de producción de material pornográfico. Comete este delito quien participe en la producción de material pornográfico, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hubieren sido utilizados **menores de dieciocho años**. Este delito se encuentra tipificado en el **artículo 366 quinquies del Código Penal**.

Para efectos de este delito, se entenderá por material pornográfico **toda representación, de los menores de dieciocho años**, dedicados a actividades sexuales explícitas, reales o simuladas, o toda representación de sus partes genitales con fines primordialmente sexuales, o toda representación de dichos menores en que se emplee su voz o imagen con los mismos fines.

e. Delito de tráfico, difusión, adquisición o almacenamiento de material pornográfico. Comete este delito quien comercialice, importe, exporte, distribuya, difunda o exhiba material pornográfico, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hayan sido utilizados menores de dieciocho años. Del mismo modo, comete este delito quien maliciosamente (a propósito) adquiera o almacene material pornográfico, cualquiera sea su soporte, en cuya elaboración hayan sido utilizados menores de dieciocho años. Este delito se encuentra prescrito en el **artículo 374 bis del Código Penal**.

Para efectos de este delito, se entenderá por material pornográfico toda representación, de los menores de dieciocho años, dedicados a actividades sexuales explícitas, reales o simuladas, o toda representación de sus partes genitales con fines primordialmente sexuales, o toda representación de dichos menores en que se emplee su voz o imagen con los mismos fines.

3.2 Delitos con daños, lesiones o uso de la fuerza.

f. Delito de maltrato corporal relevante: Este delito lo comete quien, de manera relevante, maltrate corporalmente a un niño, niña o adolescente menor de dieciocho años, a una persona adulta mayor o a una persona en

situación de discapacidad en los términos de la **Ley N°20.422**. De igual forma, también comete este ilícito quien, teniendo un deber de especial cuidado o protección respecto a las personas indicadas anteriormente, las maltrata corporalmente de manera relevante, o debiendo hacerlo, no impidiera su maltrato debiendo hacerlo, como le correspondería, por ejemplo, a un supervisor.

Comete también el delito de maltrato relevante, quien trata de forma degradante al sujeto pasivo del delito (Jóvenes y adolescentes menores de edad, personas adultas mayores, o persona en situación de discapacidad.), menoscabando gravemente su dignidad. Este delito fue incorporado en el **artículo 403 bis y artículo 403 ter del Código Penal en virtud de la Ley N°21.013**.

g. Delito de homicidio (simple, calificado, femicidio). El delito de homicidio lo comete quien mata a otra persona. Sin embargo, dependiendo de las circunstancias del hecho, la justicia determina que sanción se aplica o si no se condena al responsable (como, por ejemplo, cuando actuó en defensa propia). Un homicidio es calificado cuando quien lo comete actúa al menos en algunas de las siguientes circunstancias:

- I. Con alevosía (sobre seguro, a traición, sin que la víctima pudiera defenderse)
- II. Por premio o promesa remuneratoria (se aplica al que paga o promete por el homicidio y a quien recibe paga o promesa remuneratoria)
- III. Por medio del veneno.
- IV. Con ensañamiento (aumentando deliberada e inhumanamente el dolor a la víctima)
- V. Con premeditación conocida, es decir, con una planificación previa del crimen.

Es homicidio simple cuando se comete sin ninguna de los calificantes enumerados (premeditación, alevosía, ensañamiento, veneno, premio o promesa remuneratoria).

Es femicidio, cuando se matare a una mujer en razón de su género, y se considerará que esto existe cuando la muerte se produzca en alguna de las siguientes circunstancias:

- I. Ser consecuencia de la negativa a establecer con el autor una relación de carácter sentimental o sexual.
- II. Ser consecuencia de que la víctima ejerza o haya ejercido la prostitución, u otra ocupación u oficio de carácter sexual.
- III. Haberse cometido el delito tras haber ejercido contra la víctima cualquier forma de violencia sexual.
- IV. Haberse realizado con motivo de la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la víctima.
- V. Haberse cometido en cualquier tipo de situación en la que se den circunstancias de manifiesta subordinación por las relaciones desiguales de poder entre el agresor y la víctima, o motivada por una evidente intención de discriminación.

Estos delitos se encuentran descritos en el **artículo 391 y 390 ter del Código Penal**.

h. Delito de auxilio al suicidio. Comete este delito quien, con conocimiento de causa prestare auxilio a otro para que se suicide. Este delito se encuentra incluido en el **artículo 393 del Código Penal**.

i. Tortura, otros tratos crueles inhumanos o degradantes. Comete este delito quien, abusando de su cargo o sus funciones, aplicare, ordenare o consintiere en que se aplique tortura.

Se entenderá por tortura todo acto por el cual se inflija intencionalmente a una persona dolores o sufrimientos graves, ya sean físicos, sexuales o psíquicos, con el fin de obtener de ella o de un tercero información, declaración o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se le impute haber cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona, o en razón de una discriminación fundada en motivos tales como la ideología, la opinión política, la religión o creencias de la víctima; la nación, la raza, la etnia o el grupo social al que pertenezca; el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la filiación, la apariencia personal, el estado de salud o la situación de discapacidad.

Se entenderá también por tortura la aplicación intencional de métodos tendientes a anular la personalidad de la víctima, o a disminuir su voluntad o su capacidad de discernimiento o decisión, con alguno de los fines referidos en

el inciso precedente. Esta conducta se sancionará con la pena de presidio menor en su grado máximo.

Este delito se encuentra incluido en el **artículo 150 y 150 A del Código Penal**.

3.3 Delitos complejos con uso de la fuerza y de índole sexual.

j. Delito de violación con homicidio. Comete este delito quien, habiendo perpetrado el delito de violación –propia o impropia-, también mata a la persona que fue víctima de esta violación. Si la víctima es mujer, el delito recibe el nombre de violación con femicidio. Se encuentra tipificado en el **artículo 372 bis del Código Penal**.

k. Delito de robo con violación. Este delito lo comete quien, siendo culpable de robo con violencia o intimidación en las personas (Arts. 433 y siguientes del Código Penal) -sea que la violencia o la intimidación haya tenido lugar antes del robo, en el acto mismo, o después de consumado-, comete además el delito de violación. Esta situación está tipificada en el **artículo 433 N°1 del Código Penal**.

l. Delito de secuestro con violación. Este delito lo comete quien, sin derecho, encierra o priva a otra persona de su libertad. Del mismo modo, también comete este delito quien proporciona el lugar donde se encierra o priva de libertad a un tercero. Si, junto con cometer el delito de secuestro, también se comete violación o violación sodomítica, se configura el delito de secuestro con violación tipificado en el párrafo final del **artículo 141 del Código Penal**.

3.4 Delitos de mal uso de fondos públicos, malversaciones y fraude.

m. Delito de Cohecho Activo a Empleado Público Nacional. Comete este delito quien que diere, ofreciere, o consintiere en dar a un empleado público nacional un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de sí mismo o de un tercero. Este beneficio que se da ofrece, o consiente en dar, debe ser en razón del cargo que ostenta el empleado público para que realice acciones, o incurra en omisiones, de las señaladas en el **artículo 248 y 248 bis**

del Código Penal. Este delito se encuentra tipificado en el artículo 250 del Código Penal.

n. Delito de Lavado de Activos. Comete este delito quien de cualquier forma oculte o disimule el origen ilícito, o la tenencia, de determinados bienes, teniendo conocimiento –o siendo negligente e inexcusable su desconocimiento- de que estos provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de delitos como tráfico ilícito de drogas, según la normativa vigente en la **Ley N° 20.000** que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas); financiamiento del terrorismo, en relación al **artículo 8 de la Ley N°18.314** que determina conductas terroristas y fija su penalidad); fraude a los estados financieros, obtención de créditos bancarios mediante la presentación de antecedentes falsos, malversación de caudales públicos, fraude al fisco, entre otros. Del mismo modo, comete este ilícito quien adquiera, posea, tenga o use los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos ha conocido su origen ilícito. Este delito se encuentra tipificado en el artículo 27 de la Ley N°19.913 que crea la Unidad de Análisis Financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos.

o. Delito de Receptación. Comete este delito quien, conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas o robadas (El hurto, a diferencia del robo, es sin uso de la fuerza), o que sean objeto de apropiación indebida del **artículo 470 n°1** y las comercialice, transforme o transporte de cualquier forma. Este ilícito está tipificado en el artículo **456 bis A del Código Penal.**

p. Delito de Apropiación Indebida. Comete este delito quien se apropie de dinero, efectos o cualquier otra cosa mueble, que hubiere recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla. Tipificado en el número 1 del **artículo 470 del Código Penal.**

q. Malversación con caudales públicos (peculado). Comete este delito quien, como tercero sustrae patrimonio estatal en razón de una “negligencia inexcusable” en el debido resguardo, por parte de un funcionario a cargo de

dichos caudales o efectos públicos. Tipificado en el **artículo 233 y 234 del Código Penal**.

4. Estructura del Modelo de prevención

Conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley N° 21.302, que crea el Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia (Servicio Mejor Niñez); en el artículo 6, numeral 4, de la Ley N°20.032 que regula el régimen de aportes financieros del Estado a los Colaboradores Acreditados; y en el artículo 7, románico I, literal f), del Decreto 13 que Aprueba el Reglamento de Acreditación de los Colaboradores del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, **los Organismos Colaboradores Acreditados deben adoptar e implementar Modelos de Organización, Administración y Supervisión para prevenir delitos** que afecten la vida, salud, integridad, libertad e indemnidad sexual de niños, jóvenes y adolescentes y que afecten el correcto uso de recursos públicos.

En virtud de todo lo anterior, el Servicio Mejor Niñez ha publicado la Resolución Exenta 000022, que establece los lineamientos conforme los cuales los organismos colaboradores deben desarrollar sus respectivos MPD. **Fundación Sentido** da estricto y cabal cumplimiento a cada uno de los lineamientos del modo que se expone a continuación.



Modelo de prevención del Delito para Acreditación



1. Diagnóstico que permita establecer el nivel de riesgos en la Fundación



2. Procedimiento escrito para evaluación y contratación de personal



3. Plan de inducción y capacitaciones sobre temas de protección, cuidado y prevención



4. Matriz de Riesgos y de delitos en la Fundación



5. Comisión de Ética y actualización del Reglamento Interno



6. Protocolos y procedimientos de prevención y actuación sobre riesgos



7. Encargado/a de Prevención de delito como responsable de mantener el Modelo



8. Sistema de supervisión de su gestión, que garantice el cumplimiento del modelo de prevención adoptado



9. Canales de información y denuncia para trabajadores, los y las jóvenes y sus referentes significativos,



10. Plan trienal de prevención que incluye hitos futuros, controles y mejoras

4.1 LINEAMIENTO 1: Procedimiento escrito e integral para la evaluación y selección de personal.

Fundación Sentido cuenta con un procedimiento documentado e integral para la evaluación y selección de personas que trabajan en la organización, a través del cual **se verifica que, de acuerdo con sus antecedentes, se encuentran habilitados y capacitados para trabajar con jóvenes y adolescentes**, así como con la administración y el correcto uso de fondos públicos.

El “Procedimiento de selección, evaluación e inducción del personal” se encuentra como anexo al presente Manual.

En este documento incluye dentro de su alcance a todas las y los trabajadores que se desempeñen en forma permanente y bajo un contrato dentro de la Fundación. Para las y los trabajadores que realicen trabajos esporádicos o

temporales **aplicará el Checklist de verificación de antecedentes**, el cual se indica como anexo de este Procedimiento.

Este checklist busca asegurar que las personas que trabajan de manera temporal o permanente en la Fundación cuentan con los siguientes requisitos:

- I. **Antecedentes de idoneidad técnica**, es decir, acompañar Currículum Vitae, certificado de estudio o título profesional o técnico según corresponda, certificados de experiencia, certificados de capacitaciones y antecedentes de idoneidad moral, es decir, certificado de antecedentes para fines especiales. Además, verificador de consulta o reporte de inhabilidad para trabajar con menores de edad por delitos sexuales, verificador de consulta o reporte de inhabilidades por Maltrato Relevante y una declaración jurada que no se encuentra afecto a sanciones judiciales ni administrativas.
- II. Al menos **una referencia laboral o académica** (ésta última sólo en caso de que se esté integrando al mundo laboral), vinculada a la función que desempeñará, debiendo ser validada.
- III. Que cada trabajador, **tenga una entrevista técnica y una psicológica** de acuerdo con el perfil o el tipo de servicio que se prestará y mantener el resguardo de este material. En dichas entrevistas se debe consultar acerca de su trabajo con jóvenes y adolescentes, así como con uso de recursos públicos.

Los descriptores y/o perfiles de los cargos de la Fundación, los cuales son considerados en el proceso de evaluación y selección de personas que trabajan de manera permanente o transitoria, consideran elementos relacionados con la gestión de riesgos tratados en el modelo, tales como, la responsabilidad de comunicar, entender y aplicar el MPD, según corresponda, así como, **el compromiso de actualizar anualmente certificados de antecedentes y reportes de inhabilidades** para trabajar con menores.

4.2 LINEAMIENTO 2: Plan de inducción y capacitación permanente en materias de delitos contra NNA, así como respecto del correcto uso de los recursos públicos.

Cuando ingresa un nuevo o nueva trabajadora a la Fundación, se le entregan los conocimientos básicos sobre cómo se realiza el trabajo a través de un proceso de inducción, sus deberes y prohibiciones, así como la aplicación de procedimientos establecidos y normativas existentes para su ejecución. A través de esta etapa, se espera facilitar el proceso de socialización a la cultura, valores, reglas, entre otros, de la Fundación.

Para ayudar al nuevo trabajador o trabajadora en su ingreso y acortar el tiempo de adaptación y aprendizaje de las nuevas funciones se lleva a cabo un programa que recibe el nombre de **Plan de inducción**, el que permite conseguir que las personas nuevas tengan un buen comienzo en la Fundación y un desempeño que se encuentre enmarcado en las expectativas y en las reglas de esta, evitando riesgos de cometer cualquier acción prohibida o incluso, algún delito.

En esta etapa la Fundación también informará a sus trabajadores al momento de su contratación, o en casos de iniciar actividades que impliquen riesgos, los siguientes aspectos:

- **Riesgos que implican sus labores**
- **Medidas preventivas o de protección y**
- Métodos de trabajo correctos, entre ellos procedimientos, manuales o protocolos, si aplicasen.

Junto con el contrato **se entregará o se le dará acceso una copia vigente del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)**, además de los Protocolos, Políticas, manuales, instructivos o procedimientos que sean pertinentes para su correcto desempeño.

Adicionalmente el o la trabajadora nueva **debe ser informada respecto de los canales de información y de denuncia para poder dirigir correctamente**, de acuerdo a los conductos regulares establecidos, cualquier dato relevante o hecho denunciante conforme a los riesgos y

delitos considerados por la Fundación como parte de sus definiciones del Modelo. En este mismo contexto, **la Fundación debe darle una inducción general sobre la Matriz de riesgos y comunicarle quién es el Encargado de prevención del delito.**

El o la funcionaria nueva deberá firmar en conjunto con su contrato de trabajo, la recepción de los documentos que sean aplicables respecto de la función o cargo a desempeñar incluyendo los del Modelo de prevención. Como se mencionó anteriormente, 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 1.3 del Procedimiento**, es decir:

- I. Que ha recibido y leído todas las políticas de la Fundación y que acepta cumplirlas.
- II. Que se compromete a respetar las normas y límites respecto del trato con los y las jóvenes
- III. Que reconoce y acepta el deber ético y legal de denunciar sospechas de abuso a las autoridades internas y externas correspondientes.
- IV. Que está dispuesto a someterse a una prueba de drogas aleatoria al menos una vez al año.
- V. Que reconoce y acepta su obligación de cooperar con cualquier investigación interna.
- VI. 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.

Adicionalmente, **se incluye en el Programa de Capacitación Anual**, cursos o charlas del Modelo de Prevención de Delitos, 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 contratado**. Los contenidos a considerar son:

- I. El Modelo de Prevención de Delitos, su estructura y cómo funciona.

- II. Las políticas relacionadas con la prevención del delito
- III. Cómo reconocer circunstancias que presenten alto riesgo de para que se den transgresión de límites.
- IV. Cómo reconocer y responder ante señales de alerta
- V. Cómo responder ante situaciones de abuso y cómo denunciarlas
- VI. Características de jóvenes con mayor probabilidad de cometer actos de abuso sexual o de ser abusados
- VII. Manejo y protocolos de salidas y visitas de externos
- VIII. Correcto uso de fondos públicos y los eventuales delitos que se pueden cometer en esta materia, así como las herramientas de prevención de estos.
- IX. Autoestima, educación emocional y valoración de sí mismo
- X. Derivación a la red y coordinación intersectorial
- XI. Respuesta ante develación de abuso

4.3 LINEAMIENTO 3: Matriz de Riesgos y Plan trianual de prevención

4.3.1 Diagnóstico y Matriz de riesgos.

Fundación Sentido cuenta con una matriz de riesgos, mediante la cual identifica los factores protectores y de riesgo propios de la institución. En el mismo sentido, esta matriz **da cuenta de las actividades y procesos** 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 organización.

Los factores de riesgo van a estar vinculados con distintas acciones o condiciones que puedan aumentar la exposición al riesgo que se comentan ciertos delitos que puedan afectar a los jóvenes y adolescentes de la Fundación, así como también a aquellos que puedan reducir o limitar las acciones que se puedan adoptar luego de la ocurrencia de cualquier delito dentro de las dependencias de la Fundación o cuando las acciones en contra

de las o los jóvenes se encuentre dentro del alcance del Modelo de prevención del delito.

Los factores de riesgo pueden estar dados por diferentes categorías: Personales, familiares o de su entorno de confianza, del grupo de iguales, de estructura de la Fundación, de infraestructura de la Fundación, o de externos, entre los principales.

Cada uno de estos factores deben ser identificados, para poder reducir la exposición al riesgo que ocurra el delito, o para poder mitigar la consecuencia derivada de la ocurrencia.

Como **ejemplo de los factores de riesgos**, se encuentra la siguiente tabla que se acompaña:

Tipo de Factores de riesgos	Ejemplos
Personales	Carencia de habilidades personales y sociales, escasa autoestima, falta de comunicación, barreras para el aprendizaje, entre otros.
Familiares o de entorno de confianza	Maltrato físico o psicológico, falta de límites o de reglas, falta de respeto, inadecuado afrontamiento de las situaciones, violencia intrafamiliar, entre otros.
Del grupo de iguales	Rechazo, presión negativa de los compañeros, modelos desfavorables para la tolerancia y equidad entre los jóvenes, conductas abusivas de los o las mayores, etc.
De estructura de la Fundación	Falta de procedimientos, de protocolos de denuncia, falta de conductos de información, escaso o irregular control de trabajadores y colaboradores, etc.
De infraestructura de la Fundación	Existencia de zonas en las cuales no exista visibilidad, o que sea visible parcialmente, que pueda servir de escondite, se tenga acceso a las llaves libremente de instalaciones, etc.
De externos a la Fundación	Falta de control a los visitantes a la Fundación, escasa información sobre personas que presten servicios como externos, fallas entre la debida diligencia y las recomendaciones sobre colaboradores, entre otros.

Es importante **no solo prestar atención a los factores de riesgo, sino que también darle un peso importante a los factores de protección**, los cuales priman en una intervención de prevención.

Los factores protectores serán todos aquellos, que permitan fortalecer las condiciones del entorno del posible afectado, como también los que involucran a un rol activo de otros actores importantes en la Fundación o en la comunidad, en cualquier actividad de prevención, detección o corrección temprana.

Para fines de simplificar la clasificación, **se han categorizado los factores protectores en las mismas categorías de los factores de riesgo**, citando a continuación algunos ejemplos.

Tipo de Factores Protectores	Ejemplos
Personales	Potenciar habilidades personales y sociales, robustecer la autoafirmación, fortalecer autoestima, trabajar la capacidad de comunicación, adaptación al entorno, entre otros.
Familiares o de entorno de confianza	Conocimiento y acercamiento con el entorno inmediato del o la joven, protocolos de comunicación permanente, fortalecer los canales de información y denuncia, capacitaciones y sensibilizaciones a familiares, entre otros.
Del grupo de iguales	Fomentar la aceptación, fortalecer las buenas prácticas y el respeto entre compañeros y compañeras, modelos favorables para la tolerancia y equidad entre los adolescentes, niñas y niños, conductas protectoras de los o las mayores, etc.
De estructura de la Fundación	Implementación operativa de procedimientos, presencia de protocolos de denuncia, existencia de conductos de información, control exhaustivo a trabajadores y colaboradores, mecanismos vigentes de supervisión y monitoreo, códigos de ética, registros e información sobre incidentes, etc.
De infraestructura de la Fundación	Habilitación de cámaras y vigilancia externa en los dispositivos de menor autonomía, óptima luminosidad en las habitaciones, pasillos y áreas de tránsito, restringir el acceso a lugares que puedan servir de escondite, proteger áreas oscuras o ciegas, resguardar herramientas o utensilios que puedan ser potenciales armas, etc.
De externos a la Fundación	Permanencia de control a los visitantes a las dependencias de la Fundación, disponibilidad de información sobre personas que presten servicios como externos, rigurosa debida diligencia, solicitud e investigación de las recomendaciones, entre otros.

La metodología y criterios utilizados para la confección de la matriz de riesgos se basa principalmente en las disposiciones de las Normas Chilenas NCh-ISO 31000:2018, Gestión del riesgo - Directrices, NCh-ISO 31010:2020, Gestión del riesgo – Técnicas de evaluación del riesgo, NCh-SO Guía ISO 73:2012, Gestión del riesgo – Vocabulario, NCh ISO 31004:2014 Gestión del riesgo – Orientaciones para la implementación de ISO 31000 y la Guía Técnica N° 70, versión 2, del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG), Implantación, mantención y actualización del proceso de gestión de riesgos en el sector público.

En el desarrollo de matriz de riesgos, **se ha elaborado un diagnóstico sobre el estado en que se encuentra la Fundación**, en atención a los programas ejecutados con el servicio en materias vinculadas a los delitos tratados en este documento, a las condiciones de infraestructura y a las instalaciones que tiene actualmente en la casa hogar.

En la elaboración del diagnóstico se ha utilizado una metodología de “Brainstorming” o lluvias de ideas, un esquema de preguntas de los 5 porqué, un diagrama de afinidad y desarrollo de árbol de problemas. Esto ha permitido **determinar en conjunto con el equipo de la Fundación, de forma participativa cuales son los factores de riesgo, las amenazas y las oportunidades de mejora.**

Tanto en la elaboración del diagnóstico que alimenta la matriz de riesgos, como en la planificación y confección de esta última, se han tomado en cuenta aquellos elementos de riesgo propios de cada línea programática que ejecuta la institución, dedicando particular atención a aquellos programas de cuidado alternativo en modalidad residencial.

La matriz de riesgos también incluye, y de la cual se hace cargo la Institución a través de la regulación que posee en materia de bienestar ocupacional, la seguridad y bienestar laboral de quienes son parte de la organización, especialmente para la mantención. En el mismo sentido, y comprendiendo que se deben analizar todas las actividades que potencialmente podrían implicar riesgos, **se ha procurado distinguir aquellos riesgos internos** (de personas que conviven dentro de las dependencias de la Fundación), **como aquellos riesgos**

exteriores, que devienen de factores de incertidumbre por eventos o acciones provocadas por visitantes o externos, cuyas consecuencias podrían tener un impacto sobre la actividad y objetivos de la propia Fundación.

El diagnóstico de la Fundación asociado a las materias del modelo, así como sus controles, se encuentran en el Documento Matriz de Riesgos, el cual se encuentra adscrito a este Modelo.

4.3.2 Plan trianual de prevención (PTP)

A partir de la construcción de la matriz de riesgos, la fundación establece través de el/la Responsable de Prevención de Delitos y con una periodicidad trianual, la confección de un Plan de Prevención (En adelante “PTP”). Este instrumento, luego de ser aprobado por el órgano directivo del organismo, es difundido internamente, aplicado, monitoreado y evaluado. El PTP es el instrumento que permitirá a la Fundación actuar conforme al compromiso institucional de cumplimiento de estándares, y a las oportunidades de mejora que presenta la Matriz de Riesgos.

El Plan Trianual de Prevención (PTP) contempla lo siguiente:

- I. Objetivos.
- II. Alcance.
- III. Limitaciones.
- IV. Materias críticas para el desarrollo y monitoreo del Modelo de Prevención de Delitos.
- V. Recursos humanos y financieros requeridos.
- VI. Procedimientos o documentos aplicables
- VII. Reportes (tipo, periodicidad, distribución, otros).
- VIII. Elaboración de diagnóstico anual conforme al resultado del monitoreo del MPD, con el que se actualizará la Matriz de riesgos con que debe contar la organización.

Este Plan de Prevención incluye diferentes actividades con su respectivo responsable, las cuales incluyen acciones de Charlas de autocuidado, enfoque de género, autoestima y otros temas preventivos, Registro de episodios

críticos, Capacitación y difusión en temas de modelo de prevención del delito, Revisión y actualización de reglas que encuadren el contacto entre el personal y los jóvenes y adolescentes, Planes de acción derivado de la encuesta ISTAS 21, Revisión de recursos destinados al Modelo y a actividades de prevención y actividades de información de hallazgos y resultados de la evaluación y supervisión, de revisión del Modelo de Prevención por parte del Directorio y de acción de mejoras al Modelo.

4.4 LINEAMIENTO 4: Responsable y comité de prevención de delitos

El/la Encargado/a o Responsable de Prevención de Delitos (RPD), tiene la función de velar por la correcta implementación del Modelo de Prevención de Delitos, así como por su desarrollo y operación, para lo cual deberá establecer los métodos para la adopción, implementación, administración, actualización y supervisión del Modelo de Prevención de Delitos (MPD), a fin de detectar y corregir las potenciales deficiencias, y actualizarlo de acuerdo con los cambios del entorno externo e interno de ella.

Su nombramiento formal lo ha realizado el Directorio. La designación ha sido comunicada a toda la Fundación a través de correos electrónicos, de reuniones de equipo y de la página web, de forma que el personal conozca plenamente el nombre y cargo del Encargado de Prevención.

El Encargado de Prevención deberá tener independencia jerárquica y **reportará directamente al Directorio a través del Comité de Prevención del Delito**. Lo importante es que siempre reporte de manera directa el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades en la Fundación en aquellos aspectos definidos en el Modelo de Prevención.

El Directorio ha aprobado la Política de Prevención de Delitos y los roles del Encargado de Prevención, que considerarán las siguientes responsabilidades y funciones:

- 1.- Identificar y determinar, en conjunto con el directorio cuáles son los medios y recursos necesarios para lograr cumplir con su rol y responsabilidades.

- 2.- Coordinar que las distintas áreas del organismo cumplan con los procedimientos y directrices de prevención de los delitos incluido en el MPD.
- 3.- Proteger y promover el adecuado establecimiento y la operación del Modelo de Prevención de Delitos, desarrollado e implementado por la Fundación, cuando actúa como entidad receptora de fondos públicos.
- 4.- Reportar al directorio con la periodicidad definida (2 veces en el año) sobre hechos y materias relevantes del Modelo de Prevención de Delitos. Además, deberá comunicarles inmediatamente cualquier denuncia que se realice ante la ocurrencia de un delito respecto del mal uso de fondos públicos o que adquiera connotación pública al interior de la Fundación.
- 5.- Establecer reglas, protocolos y procedimientos de prevención de delitos que sean pertinentes a la Fundación.
- 6.- Promover que los procesos que desarrolla la organización posean controles efectivos de prevención de riesgos de delitos contemplados en la Ley 21.302 y mantener el registro de evidencias del cumplimiento y ejecución de estos controles.
- 7.- Evaluar permanentemente la eficacia y vigencia del Modelo de Prevención de Delitos adoptado y su conformidad con las leyes y demás regulaciones atingentes, informando al Directorio de la organización sobre la necesidad y conveniencia de su modificación, si correspondiere.
- 8.- Conocer y analizar cualquier actividad u operación inusual o sospechosa y, de considerarlo necesario, elevar el caso al Directorio, recabando toda la documentación relacionada con esa actividad, generando para tales efectos un archivo de antecedentes.
- 9.- Efectuar periódicamente una capacitación presencial del Modelo de Prevención de Delitos al personal del organismo. Las capacitaciones deberían considerar los siguientes temas:
 - ☐ Análisis de los delitos que pudieren afectar a niños, niñas o adolescentes, así como de los que pudieren significar mal uso de recursos públicos administrados por el organismo,

- ☐ Ejemplos de situaciones de riesgo de comisión de los delitos contemplados precedentemente y formas de prevenirlas,
- ☐ Descripción del Modelo de Prevención de Delitos y todos sus componentes,
- ☐ Forma de participación y responsabilidad de todos los actores en el Modelo de Prevención de Delitos,
- ☐ Obligación de denunciar, descripción y conocimiento del canal de denuncia,
- ☐ Consecuencias disciplinarias, así como legales (civiles, penales, administrativas) del incumplimiento de la normativa interna y externa en materia de delitos.

10.- Documentar y custodiar la evidencia relativa a las actividades realizadas respecto de la prevención de los delitos señalados.

11.- Velar por el adecuado registro de episodios críticos y compilarlos, elaborando un informe anual que entregará al Directorio, los cuales deberá incorporarlos, si parece necesario, en la revisión del Modelo y de la Matriz de Riesgos.

12.- Realizar trabajos especiales que el Directorio le encomiende en relación con las materias de su competencia.

13.- Prestar colaboración en el proceso de acreditación y mantención del Modelo de Prevención de Delitos, haciendo seguimiento de las recomendaciones o instrucciones derivadas del proceso si correspondiere.

14.- Velar por el conocimiento y cumplimiento de los protocolos, políticas, procedimientos, directrices y lineamientos establecidos, como elementos de prevención de delitos, en el actuar diario de los trabajadores y terceros involucrados en su actuación, como proveedores y otros actores esporádicos.

15.- Construir un Resumen Ejecutivo del Plan Trianual que se hará público en la web institucional y se difunda por diversos medios.

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

17.- Rendir cuentas sobre el estado de implementación y funcionamiento del MPD conforme a los sistemas de supervisión del cumplimiento de este.

De este modo, y según se registra en el Acta de Directorio, el o la Encargado o Responsable de Prevención de Delitos asumirá las funciones y responsabilidades descritas, y su nombramiento recae en **Bernardita Budinich**.

Su nombramiento formal lo ha realizado el Directorio conforme **al acta del día jueves 29 de septiembre de 2022**. La designación ha sido comunicada a toda la Fundación a través de correos electrónicos, y en las reuniones de equipo, lo que asegura que el personal conozca plenamente el nombre y cargo del Encargado de Prevención.

El Comité de Prevención de Delitos de la Fundación tendrá la responsabilidad de supervigilar las actuaciones del Responsable de Prevención de Delito (RPD), como también de efectuar las denuncias correspondientes cuando tome conocimiento de que ocurran hechos que sean constitutivos, o puedan eventualmente constituir, alguno de los delitos desarrollados en la Matriz de riesgos u otros que puedan afectar a los jóvenes y adolescentes de la Fundación o bien, dar un mal uso a los recursos públicos que son entregados a la institución.

El Comité estará conformado por la Directora y Representante Legal, **Margarita Guzmán** y el miembro del Directorio, **Cristóbal Vicuña**.

La designación, nombramiento y cambios en la titularidad de los miembros del Comité, serán responsabilidad del Consejo Directivo, y debe ser socializado oportunamente entre todas las personas alcanzadas por el Modelo de Prevención del Delito.

El **CPD depende directamente del Consejo Directivo de la organización**, y para el desarrollo de sus objetivos cuenta con las siguientes atribuciones y obligaciones:

1. Supervigilar las actuaciones del RPD.

i. Sostener sesiones ordinarias, con una periodicidad trimestral, para realizar un seguimiento a la implementación y funcionamiento del MPD. Estas sesiones quedarán consignadas en acta, para su posterior reporte ante el Consejo Directivo.

ii. Sostener sesiones extraordinarias en todas aquellas oportunidades que sea convocado por el Responsable de Prevención de Delitos, la Comisión de Ética, el Consejo Directivo o el Director Ejecutivo de la institución.

iii. Revisar el Plan Trianual de Prevención de Delitos, previo a su presentación ante el Consejo Directivo.

iv. Revisar el informe anual de registro de episodios críticos elaborado por el Responsable de Prevención de Delitos. En caso de detectar elementos que deban ser modificados, habrá de requerir al RPD y colaborar en lo que se le solicite.

2. En caso de tomar conocimiento de una denuncia deberá:

Remitirse a la Res. Exe. 155 de Mejor Niñez (2022), y sus modificaciones, que establecen el procedimiento que se debe seguir ante hechos eventualmente constitutivos de delitos en contra de NNA atendidos por organismos colaboradores.

4.5 LINEAMIENTO 5: Canales de denuncia

Fundación Sentido cuenta con mecanismos para recoger y dar respuesta a observaciones, inquietudes, o denuncias de manera directa, confidencial y anónima si lo desean, a los jóvenes y adolescentes, sus familias, trabajadores de la organización, y en general cualquier tercero que tome conocimiento o noticia de algún hecho eventualmente constitutivo de delito en contra de jóvenes y adolescentes, o respecto del uso de los recursos financieros en ejecución en cada Proyecto.

En el caso de querer contactarse 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.fundacionsentido.cl/contacto/>

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

En el caso de los jóvenes y adolescentes, **la recogida de su testimonio si quieren brindar de forma presencial, la debe realizar únicamente la profesional designada para este fin**, quien debe proteger en todo minuto la identidad y confidencialidad del joven denunciante. Esta profesional designada se deberá identificar y comunicar debidamente a los jóvenes y eventualmente a adultos significativos o familiares para que solamente se canalicen a través de su persona, las denuncias. Ella deberá complementar igualmente el formulario web indicado con la información obtenida.

La Fundación revisa estos canales o mecanismos, **como mínimo, cada 24 horas**, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 14 de la Ley 20.032. La revisión se ha nombrado un Responsable del canal de denuncias, quien hace este chequeo e informa inmediatamente al Encargado de Prevención del Delito. Si el/la Encargado de Prevención de Delitos toma conocimiento de alguna situación que pueda ser constitutiva de delito contra un jóvenes y 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 **Comité de Prevención del delito**.

Se debe tener 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 reciban a través del Canal de Denuncias establecido por la Fundación, serán remitidas al Encargado de Prevención vía email, incluyendo todos los antecedentes de que se disponga respecto a los hechos denunciados.

Será responsabilidad del Encargado de Prevención evaluar los hechos denunciados y determinar si se relacionan con delitos o infracciones a las normas del Modelo. Iniciada la investigación el Encargado de Prevención deberá notificar a las partes, en forma personal y reservada, del inicio de un

procedimiento de investigación por la denuncia, y fijará las fechas de citación para oír a las partes involucradas y así éstas puedan aportar antecedentes que sustenten sus dichos y afirmaciones.

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

Una vez que el Encargado de Prevención haya concluido la etapa de recopilación de antecedentes de las denuncias que en razón de su mérito le corresponda atender, la que no podrá excederse **más allá de 30 días**, este **realizará una minuta** la cual será presentada al Comité de Prevención del Delito, **quienes efectuarán las denuncias respectivas ante la autoridad competente si así correspondiese.**

La minuta se referirá expresamente a la eventual responsabilidad de las partes involucradas en los hechos presentados, la proposición de sanción que se estime adecuada, la necesidad de efectuar las respectivas denuncias ante el Ministerio Público o a las Policías y, cuando fuere pertinente, las medidas necesarias para corregir internamente las irregularidades. El Encargado de Prevención deberá incluir en sus conclusiones tanto las condiciones que agravan la responsabilidad del denunciado, como aquellas que la podrían atenuar.

4.6 LINEAMIENTO 6: Comisión de ética

La Comisión de Ética es una entidad colegiada dentro de la Fundación, vale decir que la constituye más de una persona, de composición interdisciplinaria, cuyo carácter es consultivo y asesor. La principal misión de esta Comisión es velar que las actividades de cuidado, evaluación, acompañamiento e intervención, se desarrollen en base a los valores éticos de la institución; las directrices del derecho internacional de los derechos humanos de la niñez, la adolescencia y la familia; la legislación nacional vigente en la materia; y la

mejor evidencia disponible, de modo de promover la reflexión colectiva sobre el quehacer profesional en la protección especializada y el resguardo de los derechos de jóvenes y adolescentes. **La Comisión de ética de Fundación Sentido es interdisciplinaria en su composición**, funciona como entidad colegiada, es decir que siempre se mantendrá compuesta por más de una persona, y es un órgano de carácter consultivo y asesor. Esta Comisión de Ética, tendrá un funcionamiento ad-Hoc conforme a cada caso que se presente en el desarrollo de una cultura de ética en la Fundación y en la consolidación de un Modelo de prevención del delito. Cada vez que se constituya deberá designar a un responsable de acuerdo con la especialidad que se trate en la sesión respectiva, para que reporte al directorio del organismo los resultados de su funcionamiento, y que vele porque se cuente con un sistema de registro documental, de audio, video o escrito, del debate de su reunión, el que deberá mantenerse como respaldo en el organismo colaborador, a disposición del Servicio de Mejor Niñez en caso de requerirse.

El principal objetivo de la Comisión de ética será velar que las actividades de cuidado, evaluación, acompañamiento e intervención se desarrollen en base a los valores éticos de la Fundación, las directrices del derecho internacional de los derechos humanos de la niñez, la adolescencia y la familia, de modo de promover la reflexión colectiva sobre el quehacer profesional en protección y resguardo de los derechos de jóvenes y adolescentes. En su carácter asesor, la Comisión podrá recibir requerimientos de orientaciones de carácter general sobre aspectos del trabajo proteccional y sobre el funcionamiento del Modelo de prevención.

La existencia de la Comisión de Ética dentro de la Fundación refuerza la imagen ética dentro de la institución para con sus trabajadores, familiares de los y las jóvenes y la comunidad en general, ya que denota sentido de justicia, transparencia y compromiso transversal. Además, la Fundación garantiza el acceso a esta Comisión a los jóvenes y adolescentes, sus representantes y adultos significativos a través de la correcta socialización con cada uno de los sujetos y el análisis de cada caso requerido.

Los casos que deberán llevarse ante la Comisión de Ética serán aquellos donde existan eventuales alcances éticos sobre las acciones o decisiones que deben tomarse o que se hayan adoptado en una situación en particular respecto de

un niño, niña o adolescente, por el equipo técnico y que genere algún tipo de cuestionamiento desde lo ético o lo valórico.

Las evaluaciones sometidas a la Comisión considerarán los aspectos éticos y técnicos de cada uno de los casos, debiendo gestionar y solicitar la información técnica década uno, incluyendo procesos de investigación y las acciones ejecutadas por parte de cada uno de los profesionales tratantes, la historia del niño, niña y de su familia y buscarán atenuar o impedir el daño que se le pueda producir como principal objetivo.

Como parte del compromiso de **Fundación Sentido** con los aspectos éticos, valóricos, técnicos que se han mencionado en este documento, y especialmente con sus jóvenes y adolescentes a cargo, se comenzará a elaborar un Código de ética institucional, que sirva de marco de esta decisión de la Dirección.

De este modo, y según se registra en el Acta de sesión de Directorio, **quienes integran el Comité de prevención del delito, también integrarán la Comisión de ética**, la cual ha asumido las funciones y responsabilidades mencionadas con anterioridad.

4.7 LINEAMIENTO 7: Canales de información

Fundación Sentido ha establecido un protocolo que permita mantener informado al entorno de la Fundación, es decir, las familias, adultos significativos, a los jóvenes y adolescentes, a los trabajadores y en algunos casos a la ciudadanía, sobre temas que sean de utilidad para la efectiva prevención de delitos de diversa índole en la Fundación y su entorno, además de dar debido cumplimiento a las obligaciones que existen en torno a información de desempeño, indicadores financieros u otros que deban informarse periódicamente a la comunidad.

La responsabilidad de **implementación de este protocolo será de la directora ejecutiva de la Fundación**, sin perjuicio de las responsabilidades descritas en los cuadros de procedimiento descritos como anexo de este documento. La

responsabilidad de asegurar la correcta ejecución e implementación de este procedimiento es el del Encargado de Prevención del delito.

En este documento (Protocolo sobre el deber de información de la Fundación sobre diversos temas en el Modelo de prevención del delito) se han establecido diversas materias a informar. Estas son:

I. Información sobre herramientas de prevención y autocuidado.

La Fundación entregará de manera periódica a los jóvenes y adolescentes, sus familias y adultos significativos, información adecuada sobre herramientas que aporten a la prevención del abuso y el autocuidado y de esta manera, aportar en las medidas precautorias que ayuden a las y los jóvenes a ser víctimas de actos de abuso sexual, explotación, agresiones, entre varios otros. que les enseñen a protegerse del abuso, incorporando elementos tales como:

- Límites y comportamientos aceptables en la organización de los empleados hacia ellos y entre ellos;
- Consecuencias si no se respetan las reglas sobre el trato con los demás usuarios;
- Qué hacer si alguien transgrede sus límites o no cumple las reglas respecto al trato con ellos;
- Y qué hacer si sufren un abuso o maltrato.

II. Información de controles de prevención por mal uso de fondos públicos.

La Fundación informará de manera periódica a sus trabajadores sobre estrategias, los procedimientos y mecanismos para la prevención de delitos por el mal uso de fondos públicos.

III. Información de indicadores y montos (provenientes de fondos públicos y en general)

La Fundación mantendrá informada a la comunidad mensualmente acerca de los siguientes temas, cuando existan traspasos de fondos públicos:

- Información de desempeño considerando lo siguiente: Objetivos e indicadores de gestión; indicadores financieros, incluyendo los ingresos

operacionales y su origen y otros indicadores relevantes; donación acogida a beneficios tributarios; gastos administrativos y remuneraciones de sus principales ejecutivos.

- Balance tributario o cuadro de ingresos y gastos.

Esto conforme al artículo 15 de la ley 20.032, especialmente sus numerales 3 y 4 que, a su vez, tiene directa relación con lo mandatado por la ley 19.862 sobre entidades receptoras de fondos públicos.

El mecanismo para establecer las actividades requeridas sobre estas materias a informar, los destinatarios y las responsabilidades establecidas se encuentran descritas en el Protocolo sobre el deber de información de la fundación sobre diversos temas en el modelo de prevención del delito.

4.8 LINEAMIENTO 8: Supervisión y evaluación.

Fundación Sentido realiza acciones de evaluación y seguimiento del Modelo de prevención del delito para verificar el grado de cumplimiento, revisando distintas informaciones y datos que se han definido como relevantes y como objeto de seguimiento. Esto consiste, entre otras mediciones, en el logro de objetivos, la gestión de denuncias, los procesos de investigación, la eficacia de la inducción y capacitación, la actualización del modelo, la eficacia de los factores protectores y de riesgo y las sanciones, como principales parámetros a informar y evaluar.

Dentro de la información que se recogerá para analizar el desempeño y la eficacia del Modelo de prevención del delito, se encuentran implementados mecanismos para **incorporar datos provenientes de distintas fuentes**. Por mencionar algunos, los canales de denuncia o canales de contacto y los registros de procesos y actividades relevantes como evidencia de posibles situaciones de delito o de incumplimiento frente a la normativa, así como también de la planificación, la prevención o el tratamiento de acciones relacionadas a posibles delitos.

Estas actividades se encuentran al alero del **Programa Trienal de prevención** del MPD, el que, sin perjuicio de la ejecución de cada uno de los lineamientos

descritos en este Modelo, **establecerá que, al menos una vez al año se efectúe un seguimiento formal y planificado al funcionamiento del MPD en los distintos programas que ejecuta la Fundación.** El protocolo de evaluación y supervisión trae consigo no solamente la verificación del funcionamiento, sino que también la oportunidad de mejora continua para la **Fundación Sentido**, y persigue como principal objetivo la disminución de situaciones de riesgo tanto respecto a aquellos delitos que puedan afectar a jóvenes y adolescentes, como a la mala utilización de recursos públicos transferidos a la fundación.

En consecuencia, **el Directorio revisa el Modelo de prevención del delito al menos una vez al año en una fecha planificada**, para asegurar su idoneidad, adecuación y efectividad continua. La revisión incluye la evaluación de factores de riesgos, denuncias, oportunidades de mejora y la necesidad de cambios en el modelo con la finalidad de proporcionar información acerca del funcionamiento, desempeño y efectividad, así como también, sobre su implementación y mantención vigente. Para esto, se establecerá un Programa de Revisión, el que planifica, establece, implementa y mantiene las fechas, los métodos, las responsabilidades, los requisitos de planificación, y la elaboración de informes o reportes.

Este programa de revisión tiene en cuenta la importancia de los riesgos y obligaciones a auditar, fundamentalmente por el nivel de riesgos de delitos o amenazas asociadas a sus actividades y los resultados de las verificaciones previas. Los resultados de las revisiones se analizan directamente junto al Directorio mediante un Informe o reporte.

El protocolo de revisión trae consigo no solamente la verificación del funcionamiento del Modelo, sino que también la oportunidad de mejora continua para la Fundación Sentido, y persigue como principal objetivo la disminución de situaciones de riesgo tanto respecto a aquellos delitos que puedan afectar a niños, niñas y adolescentes, como a la mala utilización de recursos públicos transferidos a la fundación. Este objetivo de mejora continua debe acompañar toda la implementación, evaluación y reacreditación del Modelo de prevención.

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN FUNDACIÓN SENTIDO 2022

Contexto previo y diagnóstico

Entendiendo el contexto flexible en el que trabajamos, y las necesidades de formación continua, es que hemos desarrollado un **Plan Anual de Capacitación y Formación** de la Fundación Sentido para el año 2022, para responder a las necesidades de la organización, en pos de establecer una mejora continua y cumplir con las necesidades de instalación de nuevas capacidades en la Fundación.

Se desarrolló un proceso de diagnóstico interno de la Fundación, a través del cual se identificaron las siguientes necesidades de capacitación:

1. Gestión y administración
2. Metodologías de intervención para jóvenes en contexto de vulnerabilidad
3. Perspectiva de Género en la intervención social

Objetivos

Objetivo General

- Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los colaboradores de Fundación Sentido, con miras a entregar conocimientos, como también para establecer nuevas prácticas y habilidades al interior de los equipos, contribuyendo al mejoramiento de la intervención y el cumplimiento de los objetivos de la organización. En este contexto, es un objetivo primordial, poder preparar a los colaboradores de la Fundación, en el conocimiento y habilidades necesarias para prevenir y responder a los delitos que podrían ocurrir en el cuidado e intervención de jóvenes y adolescentes, así como la adopción y comprensión de procesos de la cultura de prevención, los cuales deben realizarse de manera constante, y como requisito base, al menos una vez en el primer año de contrato del trabajador o trabajadora.

Objetivos Específicos

- Implementar una jornada de inducción a nuevos colaboradores de Fundación Sentido que facilite su integración a la cultura organizacional.
- Incrementar los conocimientos de las y los colaboradores de Fundación Sentido para mejorar las competencias y el desempeño laboral en cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
- Dotar de herramientas a las y los colaboradores de Fundación Sentido para enfrentar los riesgos de delitos, el modelo y sus lineamientos, como parte de la cultura de prevención y las amenazas o dificultades propias de la intervención con las y los jóvenes que realizan los acompañantes.
- Formar a las y los colaboradores de Fundación Sentido con una perspectiva de género que sea expresada tanto en la intervención con las y los jóvenes, como en el funcionamiento cotidiano de la fundación.
- Formar cuando corresponda a los encargados de administración y finanzas, sobre el correcto uso de fondos públicos y los eventuales delitos que se pueden cometer en estas materias, así como metodologías y herramientas para prevenir esto.

Beneficiarios

Son beneficiarios del presente plan de capacitación, todas y todos los colaboradores de la **Fundación Sentido**, tanto de carácter directivo y administrativo, como de las y los profesionales que son parte del Programa de Acompañamiento en Viviendas de Transición que desarrolla la fundación (duplas psicosociales y acompañantes).

Jornada de Inducción

Cuando existe una nueva incorporación al equipo de Fundación Sentido, se realiza una **jornada de inducción** dirigida a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Esta jornada incluye desde aspectos generales como la historia, misión, visión, equipo y organigrama de la fundación, hasta aspectos más específicos de nuestra acción, como lo son los dispositivos del

programa, las dimensiones de intervención, el modelo de prevención del delito, los instrumentos de evaluación, la plataforma y los lineamientos éticos que guían nuestro actuar. Para mayor detalle, consultar el Procedimiento de evaluación, selección e inducción de la Fundación, específicamente el punto 1.3 Incorporación e Inducción.

Modalidades de Capacitación

Para la implementación del presente Plan se identificaron cuatro (4) modalidades de capacitación:

1. **Presencial:** La capacitación se realiza presencial y colectivamente dentro de la oficina de la Fundación o en algún otro lugar especificado.
2. **Virtual:** La capacitación se realizan de manera remota, ya sea de manera sincrónica o asincrónica. También puede incluir la modalidad para aquellas personas que no puedan estar de manera presencial.
3. **Transferencia de Conocimientos:** Consiste en la asistencia de algún colaborador/a a alguna capacitación que posteriormente es replicada dentro de la Fundación para compartir los conocimientos adquiridos.

Áreas de formación

En base a las necesidades de capacitación evaluadas en el diagnóstico y en miras al cumplimiento de los objetivos del presente plan, se propusieron las siguientes áreas de formación con sus correspondientes capacitaciones que se esperan tener para el año 2022.

1. Gestión y administración
 - a. Gobernanza y Liderazgo
 - b. Contabilidad y Finanzas
 - c. Fundraising y Formulación de proyectos
 - d. Marketing Digital
2. Metodologías de intervención para jóvenes en contexto de vulnerabilidad
 - a. Autolesiones en adolescentes
 - b. Trauma complejo infanto-juvenil
3. Perspectiva de Género en la intervención social
 - a. Género
 - b. Sexualidad y Diversidad
4. Modelo de prevención del delito (MPD)
 - a. Lineamientos del modelo
 - b. Requisitos de acreditación
 - c. Responsabilidades y controles

Capacitaciones realizadas

Entre enero y septiembre de 2022 se realizaron las siguientes capacitaciones, cursos, formaciones o mentorías por parte de distintos integrantes del equipo de Fundación Sentido en torno a las áreas de formación definidas anteriormente.

Área de Administración y Finanzas

Fecha	Capacitación	Beneficiario
1 de junio	Rol del dirigente y misión de la Organización Comunitaria	Margarita Guzmán
6 y 8 de junio	Cómo obtener los recursos económicos	Margarita Guzmán
13 de junio	Formulación de proyectos	Margarita Guzmán
15 de junio	Marco legal de las organizaciones comunitarias	Margarita Guzmán
21 de septiembre	Liderazgo para cargos directivos	Magdalena Montecinos y Margarita Guzmán
Octubre	Nueva Ley de Donaciones	Margarita Guzmán
Octubre	Modelo de prevención del delito*	Todo el equipo
Octubre	Gobiernos Corporativos	Bernardita Budinich
Noviembre	Contabilidad y Administración	Magdalena Montecinos
Diciembre	Cambio Sistémico	Margarita Guzmán

Área de Intervención con Jóvenes

Fecha	Capacitación	Beneficiario
3 de agosto	Autolesiones en adolescentes	Andrea Morales
16 de agosto	Trauma complejo infanto-juvenil en espacios institucionalizados	Todo el equipo
25 de agosto	Trauma complejo infanto-juvenil en espacios institucionalizados	Todo el equipo
6 de septiembre	Trauma complejo infanto-juvenil en espacios institucionalizados	Todo el equipo
Noviembre	Modelo de prevención del delito*	Todo el equipo

Área de Perspectiva de Género

Fecha	Capacitación	Beneficiario
22 de julio	Sexualidad y Diversidad	Trinidad Canessa, Pilar Paredes y María Ignacia Rojas
29 de agosto	Intervención con Perspectiva de Género	Todo el equipo

Aprendizaje Vinculado con el Medio: Asesorías Escuela de Economía y Negocios U. de Chile

Fecha	Capacitación	Beneficiario
Mayo – Agosto	Costo y Presupuesto	Bernardita Budinich
Agosto – Octubre	Marketing Digital	Matías Gazmuri

*La capacitación relacionada a Modelo de prevención del delito se realiza con relación a los siguientes elementos mínimos:

- Las políticas relacionadas con la prevención del abuso;
- Cómo mantener límites apropiados con los niños, niñas y adolescentes;
- Cómo reconocer circunstancias que presentan un alto riesgo para que se den transgresión de límites;
- Cómo reconocer y responder ante señales de alerta;
- Cómo responder ante situaciones de abuso y cómo denunciarlas;
- Cómo responder ante una develación de abuso;
- Características de niños, niñas y adolescentes con mayor probabilidad de cometer actos de abuso sexual o de ser abusados;
- Aplicación de Circular 05 de 2019;
- Detección de necesidades de reparación o abordaje de daño;
- Derivación a la red y coordinación intersectorial;
- Correcto uso de fondos públicos y los eventuales delitos que se pueden cometer en esta materia, así como las herramientas de prevención de estos.

Matriz de riesgos Fundación Sentido

Código del riesgo	¿Cuál es el riesgo?	¿Quién(es) está(n) en riesgo?	¿Qué factores les ponen en riesgo? Factores de riesgo, fuentes y causas	¿Algún posible delito involucrado o infracción?*	Fuente legal del delito	Probabilidad que ocurra (3:Alta, 2:Media, 1:Baja)	Gravedad si ocurre (3:Alta, 2:Media, 1:Baja)	RIESGO INHERENTE (PxG: Mayor a 6: Crítico; mayor a 3: Medio; Menor a 3: Leve)	¿ Con qué controles se cuentan ? Factores protectores actuales	VALORACION CONTROLES (Óptimo:3; Aceptable:2; Inexistente:1)	RIESGO RESIDUAL (Mayor a 6: Crítico; mayor a 3: Medio; Menor a 3: Leve)
RF1	Que uno de las o los jóvenes de la Fundación pueda atentar contra su propia integridad física	Las y los jóvenes de la Fundación	Disponibilidad de utensilios, herramientas o armas para poder infringirse el daño o causar lesiones. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan esconderse o encerrarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro.	No directamente	No aplica	2	3	6	Carta de compromiso e información de reglas en la Fundación Reglamento de programa de viviendas de transición Instructivo de autolesiones Instructivo de emergencias de salud Control de cuchillos en cocina o bodegas almacenada con llave Acompañantes durante todo el día y noche para las y los jóvenes Protocolo de intervención en crisis	2	3
RF2	Que uno de las o los jóvenes de la Fundación pueda atentar contra la integridad física de otro miembro de la comunidad con lesiones graves o muy graves	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, adultos significativos, trabajadores de la Fundación.	Disponibilidad de utensilios, herramientas o armas para poder infringir el daño o causar lesiones. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro.	Agresión con lesiones graves o muy graves	Artículo 397 del Código Penal	1	3	3	Carta información de reglas en la Fundación Instructivo de autolesiones Instructivo de emergencias de salud Control de cuchillos en cocina o bodegas almacenada con llave Acompañantes durante todo el día y noche para las y los jóvenes Protocolo de intervención en crisis	2	1,5
RF3	Que uno de las o los visitantes a los jóvenes de la Fundación pueda atentar contra la integridad física de otro miembro de la comunidad con lesiones graves o muy graves	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Desconocimiento de la identidad e información de las personas que visitan o acceden a las dependencias de la Fundación Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro.	Agresión con lesiones graves o muy graves	Artículo 397 del Código Penal	1	3	3	Registro y control de visitas Libro de visitas y reglas	2	1,5
RF4	Que uno de las o los trabajadores de la Fundación pueda atentar contra la integridad física de algún o alguna joven con lesiones graves o muy graves	Las y los jóvenes de la Fundación	Disponibilidad de utensilios, herramientas o armas para poder infringir el daño o causar lesiones. Falta de un debido proceso de verificación de antecedentes de las y los colaboradores Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro.	Agresión con lesiones graves o muy graves	Artículo 397 del Código Penal	1	3	3	Manejo de antecedentes de los trabajadores respecto de inhabilidades para trabajar con menores o maltrato relevantes Procedimiento de evaluación y selección de personal Protocolo de intervención en crisis Revisión de antecedentes para colaboradores externos de servicios esporádicos	2	1,5
RF5	Que uno de las o los jóvenes de la Fundación pueda atentar contra su vida (intento de suicidio)	Las y los jóvenes de la Fundación	Disponibilidad de utensilios, herramientas o armas para poder infringir el daño o causar lesiones. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro.	Auxilio al suicidio	Artículo 393 del Código Penal	1	3	3	Acompañantes durante todo el día y noche para las y los jóvenes Capacitaciones sobre cuidados de la integridad física y autocuidado Protocolo de intervención en crisis	2	1,5
RF6	Que uno de las o los jóvenes de la Fundación pueda violar sexualmente a otro miembro de la comunidad	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito	Violación	Artículo 361 y 362 del Código Penal	1	3	3	Acompañantes durante todo el día y noche para las y los jóvenes Psico educación sexual Protocolo de intervención en crisis	2	1,5
RF7	Que uno de las o los visitantes a los jóvenes de la Fundación pueda violar sexualmente a otro miembro de la comunidad	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Falta de control de identidad sobre personas que visitan la Fundación. Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito.	Violación	Artículo 361 y 362 del Código Penal	1	3	3	Registro y control de visitas Protocolos de visitas	2	1,5

RF8	Que uno de las o los trabajadores de la Fundación pueda violar sexualmente a algún o alguna joven de la Fundación	Las y los jóvenes de la Fundación	Influencia y autoridad que puedan ejercer algunos de los trabajadores de la Fundación con las y los jóvenes Falta de un debido proceso de verificación de antecedentes de las y los colaboradores Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito.	Violación	Artículo 361 y 362 del Código Penal	1	3	3	Manejo de antecedentes de los trabajadores respecto de inhabilidades para trabajar con menores o maltrato relevantes Procedimiento de evaluación y selección de personal Reglamento Interno	3	1
RF9	Que uno de las o los jóvenes de la Fundación pueda cometer acto de sodomía contra otro(a) miembro de la comunidad	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito	Sodomía	Artículo 365 del Código Penal	1	3	3	Acompañantes durante todo el día y noche para las y los jóvenes Psico educación sexual Protocolo de intervención en crisis	2	1,5
RF10	Que uno de las o los visitantes a los jóvenes de la Fundación pueda cometer acto de sodomía contra otro miembro de la comunidad	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Falta de control de identidad sobre personas que visitan la Fundación. Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito.	Sodomía	Artículo 365 del Código Penal	1	3	3	Registro y control de visitas Libro de visitas y reglas	1	3
RF11	Que uno de las o los trabajadores de la Fundación pueda cometer acto de sodomía contra algún niño, niña o adolescente de la Fundación	Las y los jóvenes de la Fundación	Influencia y autoridad que puedan ejercer algunos de los trabajadores de la Fundación con las y los jóvenes Falta de un debido proceso de verificación de antecedentes de las y los colaboradores Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito.	Sodomía	Artículo 365 del Código Penal	1	3	3	Manejo de antecedentes de los trabajadores respecto de inhabilidades para trabajar con menores o maltrato relevantes Procedimiento de evaluación y selección de personal Reglamento Interno	3	1
RF12	Que uno de las o los jóvenes de la Fundación pueda cometer homicidio (simple o calificado) contra otro miembro de la comunidad	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Disponibilidad de utensilios, herramientas o armas para poder infringir el daño o causar lesiones. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro.	Homicidio simple o calificado, cuasi delito de homicidio o femicidio	Artículo 391 del Código Penal	1	3	3	Control de cuchillos en Cocina o Bodega almacenada con llave Acompañantes durante todo el día y noche para las y los jóvenes Protocolo de intervención en crisis Capacitaciones sobre cuidados de la integridad física y autocuidado	2	1,5

RF13	Que uno de las o los visitantes a los jóvenes de la Fundación pueda cometer homicidio (simple o calificado) contra otro miembro de la comunidad	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Desconocimiento de la identidad de las personas que visitan o acceden a las dependencias de la Fundación Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro.	Homicidio simple o calificado, cuasi delito de homicidio o femicidio	Artículo 391 del Código Penal	1	3	3	Registro y control de visitas Protocolos de visitas	2	1,5
RF14	Que uno de las o los trabajadores de la Fundación pueda cometer homicidio (simple o calificado) contra algún o alguna joven	Las y los jóvenes de la Fundación	Falta de un debido proceso de verificación de antecedentes de las y los colaboradores Disponibilidad de utensilios, herramientas o armas para poder infringir el daño o causar lesiones. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro.	Homicidio simple o calificado, cuasi delito de homicidio o femicidio	Artículo 391 del Código Penal	1	3	3	Reglamento Interno Procedimiento de evaluación, selección e inducción del personal Manejo de antecedentes de los trabajadores respecto de inhabilidades para trabajar con menores o maltrato relevantes	2	1,5
RF15	Que uno de las o los jóvenes de la Fundación pueda cometer robo con violencia contra otro miembro de la comunidad	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Disponibilidad de utensilios, herramientas o armas para poder infringir el daño o causar lesiones. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro.	Robo con violencia o intimidación	Artículo 432 del Código Penal	2	2	4	Control de cuchillos en Cocina o Bodega almacenada con llave Acompañantes durante todo el día y noche para las y los jóvenes Protocolo de intervención en crisis Capacitaciones sobre cuidados de la integridad física y autocuidado	2	2
RF16	Que uno de las o los visitantes a los jóvenes de la Fundación pueda cometer robo con violencia contra otro miembro de la comunidad	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Falta de control de identidad sobre personas que visitan la Fundación. Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito.	Robo con violencia o intimidación	Artículo 432 del Código Penal	2	2	4	Registro y control de visitas Protocolos de visitas	2	2
RF17	Que uno de las o los trabajadores de la Fundación pueda cometer robo con violencia contra algún o alguna joven de la Fundación	Las y los jóvenes de la Fundación	Falta de un debido proceso de verificación de antecedentes de las y los colaboradores Disponibilidad de utensilios, herramientas o armas para poder infringir el daño o causar lesiones a ocasión del robo Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro a la víctima.	Robo con violencia o intimidación	Artículo 432 del Código Penal	2	2	4	Reglamento Interno Procedimiento de evaluación, selección e inducción del personal Manejo de antecedentes de los trabajadores respecto de inhabilidades para trabajar con menores o maltrato relevantes	2	2
RF18	Que uno de las o los jóvenes de la Fundación pueda cometer algún hurto dentro de las dependencias de la Fundación	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Falta de sensibilización respecto a que podrían verse expuestos a la comisión de un delito al realizar la acción de hurto	Hurto simple	Artículo 446 del Código Penal.	1	1	1	Control de cuchillos en Cocina o Bodega almacenada con llave Acompañantes durante todo el día y noche para las y los jóvenes Protocolo de intervención en crisis Capacitaciones sobre cuidados de la integridad física y autocuidado	2	0,5

RF19	Que uno de las o los visitantes a los jóvenes de la Fundación pueda cometer algún hurto dentro de las dependencias de la Fundación	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Falta de control de identidad sobre personas que visitan la Fundación. Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Falta de sensibilización respecto a que podrían verse expuestos a la comisión de un delito al realizar la acción de hurto	Hurto simple	Artículo 446 del Código Penal.	2	1	2	Registro y control de visitas Protocolos de visitas	2	1
RF20	Que uno de las o los trabajadores de la Fundación pueda cometer algún hurto dentro de las dependencias de la Fundación	Las y los jóvenes de la Fundación	Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Falta de sensibilización respecto a que podrían verse expuestos a la comisión de un delito al realizar la acción de hurto	Hurto simple	Artículo 446 del Código Penal.	1	1	1	Reglamento Interno Procedimiento de evaluación, selección e inducción del personal Manejo de antecedentes de los trabajadores respecto de inhabilidades para trabajar con menores o maltrato relevantes	2	0,5
RF21	Que uno de las o los jóvenes de la Fundación pueda cometer abuso sexual contra otro miembro de la comunidad	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito	Abuso sexual propio o directo, agravado o calificado	Artículo 365 bis y 366 del Código Penal	1	3	3	Acompañantes durante todo el día y noche para las y los jóvenes Psico educación sexual Protocolo de intervención en crisis	2	1,5
RF22	Que uno de las o los visitantes a los jóvenes de la Fundación pueda cometer abuso sexual contra otro miembro de la comunidad	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Falta de control de identidad sobre personas que visitan la Fundación. Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito.	Abuso sexual propio o directo, agravado o calificado	Artículo 365 bis y 366 del Código Penal	2	3	6	Registro y control de visitas Protocolos de visitas	2	3
RF23	Que uno de las o los trabajadores de la Fundación pueda cometer abuso sexual contra algún o alguna joven	Las y los jóvenes de la Fundación	Influencia y autoridad que puedan ejercer algunos de los trabajadores de la Fundación con las y los jóvenes Falta de un debido proceso de verificación de antecedentes de las y los colaboradores Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito.	Abuso sexual propio o directo, agravado o calificado	Artículo 365 bis y 366 del Código Penal	1	3	3	Manejo de antecedentes de los trabajadores respecto de inhabilidades para trabajar con menores o maltrato relevantes Procedimiento de evaluación y selección de personal Protocolo De Derivación o Traslado De Residencia Reglamento Interno	2	1,5
RF24	Que uno de las o los trabajadores de la Fundación o algún adolescente pueda producir, traficar o difundir algún material pornográfico dentro de las dependencias de la Fundación	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Falta de conocimiento respecto de las prohibiciones de realizar cualquier acción de producción, tráfico o venta de material de pornografía en las dependencias de la Fundación Falta de sensibilización respecto a que podrían verse expuestos a la comisión de un delito al realizar la acción de producir, traficar o vender el material	Producción, tráfico, difusión, adquisición o almacenamiento de material pornográfico	Artículo 366 quinquies y 374 bis del Código Penal	1	2	2	Manejo de antecedentes de los trabajadores respecto de inhabilidades para trabajar con menores o maltrato relevantes Procedimiento de evaluación y selección de personal Reglamento Interno	2	1
RF25	Que uno de las o los trabajadores de la Fundación, alguna visita o algún adolescente pueda producir o traficar algún tipo de drogas o estupefacientes dentro de las dependencias de la Fundación	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Falta de conocimiento respecto de las prohibiciones de realizar cualquier acción de producción, tráfico o venta de drogas o estupefacientes en las dependencias de la Fundación Falta de sensibilización respecto a que podrían verse expuestos a la comisión de un delito al realizar la acción de producir, traficar o vender drogas o estupefacientes en las dependencias de la Fundación	Producción, tráfico de drogas y estupefacientes	Artículo 3º de la Ley N° 20.000	2	2	4	Manejo de antecedentes de los trabajadores respecto de inhabilidades para trabajar con menores o maltrato relevantes Procedimiento de evaluación y selección de personal Reglamento Interno	2	2

RF26	Que uno de las o los jóvenes de la Fundación pueda cometer abuso psicológico, emocional o amenazar seriamente a otro miembro de la comunidad	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Falta de sensibilización sobre los daños del abuso psicológico, el daño emocional Falta de formación sobre la conciencia de la acción de amenazar constituye un delito Falta de habilitación de una canal de denuncias para reportar el hecho	Amenazas con causar un mal que constituya algún delito	Artículo 296 y 297 del Código Penal	1	2	2	Acompañantes durante todo el día y noche para las y los jóvenes Psico educación sexual Protocolo de intervención en crisis	2	1
RF27	Que uno de las o los visitantes a los jóvenes de la Fundación pueda cometer abuso psicológico, emocional o amenazar seriamente a otro miembro de la comunidad	Las y los jóvenes de la Fundación, acompañantes, trabajadores de la Fundación.	Falta de control de identidad sobre personas que visitan la Fundación. Falta de habilitación de una canal de denuncias para reportar el hecho	Amenazas con causar un mal que constituya algún delito	Artículo 296 y 297 del Código Penal	2	2	4	Registro y control de visitas Protocolos de visitas	2	2
RF28	Que uno de las o los trabajadores de la Fundación pueda cometer abuso psicológico, emocional o amenazar seriamente a algún o alguna joven	Las y los jóvenes de la Fundación	Falta de sensibilización sobre los daños del abuso psicológico, el daño emocional Falta de formación sobre la conciencia de la acción de amenazar constituye un delito Falta de habilitación o acceso al canal de denuncias para reportar el hecho	Amenazas con causar un mal que constituya algún delito	Artículo 296 y 297 del Código Penal	1	2	2	Manejo de antecedentes de los trabajadores respecto de inhabilidades para trabajar con menores o maltrato relevantes Procedimiento de evaluación y selección de personal	2	1
RF29	Que uno o una de los adolescentes pueda maltratar corporalmente a un niño, niña o adolescente menor de dieciocho años	Las y los jóvenes de la Fundación	Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito	Maltrato relevante	Artículo 403 bis del Código Penal	1	3	3	Acompañantes durante todo el día y noche para las y los jóvenes Protocolo de intervención en crisis Capacitaciones sobre cuidados de la integridad física y autocuidado	2	1,5
RF30	Que uno o una de los visitantes pueda maltratar corporalmente a un niño, niña o adolescente menor de dieciocho años	Las y los jóvenes de la Fundación	Falta de control de identidad sobre personas que visitan la Fundación. Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito.	Maltrato relevante	Artículo 403 bis del Código Penal	2	3	6	Registro y control de visitas Protocolos de visitas	2	3
RF31	Que uno o una de los colaboradores o trabajadores pueda maltratar corporalmente a un niño, niña o adolescente menor de dieciocho años	Las y los jóvenes de la Fundación	Influencia y autoridad que puedan ejercer algunos de los trabajadores de la Fundación con las y los jóvenes Falta de un debido proceso de verificación de antecedentes de las y los colaboradores Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito.	Maltrato relevante	Artículo 403 bis del Código Penal	2	3	6	Reglamento Interno Procedimiento de evaluación, selección e inducción del personal Manejo de antecedentes de los trabajadores respecto de inhabilidades para trabajar con menores o maltrato relevantes	2	3
RF32	Que uno o una de los adolescentes pueda torturar en cualquiera de sus formas a un niño, niña o adolescente menor de dieciocho años	Las y los jóvenes de la Fundación	Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito	Tortura	Artículo 150 del Código Penal	1	3	3	Control de cuchillos en Cocina o Bodega almacenada con llave Acompañantes durante todo el día y noche para las y los jóvenes Protocolo de intervención en crisis Capacitaciones sobre cuidados de la integridad física y autocuidado	2	1,5

RF33	Que uno o una de los visitantes pueda torturar en cualquiera de sus formas a otro miembro de la comunidad	Las y los jóvenes de la Fundación	Falta de control de identidad sobre personas que visitan la Fundación. Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito.	Tortura	Artículo 150 del Código Penal	1	3	3	Registro y control de visitas Protocolos de visitas	2	1,5
RF34	Que uno o una de los colaboradores o trabajadores pueda torturar en cualquiera de sus formas a otro miembro de la comunidad	Las y los jóvenes de la Fundación	Influencia y autoridad que puedan ejercer algunos de los trabajadores de la Fundación con las y los jóvenes Falta de un debido proceso de verificación de antecedentes de las y los colaboradores Existencia de áreas donde sea posible actuar sin ser visto. Existencia de áreas o zonas con acceso restringido donde puedan aislarse y actuar sin posibilidad de ayuda o socorro. Incapacidad o temor de denunciar algún hecho que sea previo o la denuncia posterior a la materialización del delito.	Tortura	Artículo 150 del Código Penal	1	3	3	Reglamento Interno Procedimiento de evaluación, selección e inducción del personal Manejo de antecedentes de los trabajadores respecto de inhabilidades para trabajar con menores o maltrato relevantes	2	1,5
RF35	Que uno de las o los trabajadores de la Fundación pueda tener algún riesgo psicosocial ocasionado por factores laborales que afecte su salud y rendimiento en el trabajo	Las y los trabajadores de la Fundación.	Desgaste emocional por la propia función de acompañamiento y contención a desempeñar dentro de la Fundación. Mal ambiente laboral entre compañeros de trabajo. Inexistencia de protocolos de comunicación, de condiciones de trabajo favorables o de metodologías de bienestar laboral	No directamente	No aplica	3	2	6	Aplicación de Encuesta ISTAS sobre evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo Reuniones de equipo para abordar temas respecto del entorno de trabajo y de riesgos laborales Plan de acción derivado de la encuesta ISTAS	2	3
RF36	Que, en el caso de ser asignado o adjudicado algun financiamiento público, no se cumplan con los plazos establecidos reglamentariamente para su utilización o reporte	Las y los trabajadores de la Fundación.	Desconocimiento de los plazos legales o reglamentarios establecidos para esta actividad. Falta de asignación de responsabilidad para la realización de las actividades de reporte o implementación.	No directamente	No aplica	2	3	6	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	3

RF37	Que, en el caso de ser asignado o adjudicado algún financiamiento público, no se cumplan con los requisitos legales o reglamentarios para su utilización	Las y los trabajadores de la Fundación.	Desconocimiento de los requisitos de la autoridad, legales o reglamentarios establecidos para la utilización de fondos. Falta de asignación de responsabilidad para la realización de las actividades de reporte o implementación. Falta de documentación relacionada, determinando las responsabilidades y prohibiciones al ejecutar actividades relacionadas a la utilización de recursos de la Fundación.	No directamente	No aplica	2	3	6	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	3
RF38	Que, en el caso de ser asignado o adjudicado algún financiamiento público, exista malversación o mala utilización de dichos fondos	Las y los trabajadores de la Fundación.	Incentivos a actividades de fraude, malversación, usufructo que permitan obtener alguna ganancia personal o para la fundación. Desconocimiento del riesgo de cometer un delito y comprometer gravemente la reputación de la Fundación. Falta de documentación relacionada, determinando las responsabilidades y prohibiciones al ejecutar actividades relacionadas a la utilización de recursos de la Fundación.	Malversación o mal uso de fondos públicos Lavado de activos Fraude al fisco	Artículo 1° de Ley 20.393	1	3	3	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	1,5
RF39	Que puedan ocasionarse pérdidas económicas, daño reputacional y/o disolución de la persona jurídica por utilizar donaciones en adquirir un bien que tiene un origen ilícito (hurto, recepción, del tráfico de drogas y/o de origen terrorista)	Las y los trabajadores de la Fundación.	Incentivos a actividades de fraude, malversación, usufructo que permitan obtener alguna ganancia personal o para la fundación. Desconocimiento del riesgo de cometer un delito y comprometer gravemente la reputación de la Fundación. Falta de documentación relacionada, determinando las responsabilidades y prohibiciones al ejecutar actividades relacionadas a la utilización de recursos de la Fundación.	Lavado de activos	Artículo 1° de Ley 20.393	1	3	3	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	1,5
RF40	Que trabajadores de la Fundación puedan asignar y utilizar la caja chica, el fondo por rendir o algún fondo fijo con el objeto de financiar delitos terroristas o actividades de cohecho para obtener financiamiento público	Las y los trabajadores de la Fundación.	Incentivos a actividades de fraude, malversación, usufructo que permitan obtener alguna ganancia personal o para la fundación. Desconocimiento del riesgo de cometer un delito y comprometer gravemente la reputación de la Fundación. Falta de documentación relacionada, determinando las responsabilidades y prohibiciones al ejecutar actividades relacionadas a la utilización de recursos de la Fundación.	Financiamiento al terrorismo Cohecho	Artículo 1° de Ley 20.393	1	3	3	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	1,5

RF41	Que por la vía de donaciones se pueda proveer financiamiento al terrorismo, realizar cohecho, corrupción entre particulares u otra actividad ilícita	Las y los trabajadores de la Fundación.	Incentivos a actividades de fraude, malversación, usufructo que permitan obtener alguna ganancia personal o para la fundación. Desconocimiento del riesgo de cometer un delito y comprometer gravemente la reputación de la Fundación. Falta de documentación relacionada, determinando las responsabilidades y prohibiciones al ejecutar actividades relacionadas a la utilización de recursos de la Fundación.	Financiamiento al terrorismo Cohecho Corrupción entre particulares	Artículo 1° de Ley 20.393	1	3	3	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	1,5
RF42	Que puedan comprarse bienes o contratarse servicios inexistentes (simulación de contratos) o sobrevalorización de estos servicios para desviar fondos a actividades de terrorismo	Las y los trabajadores de la Fundación.	Incentivos a actividades de fraude, malversación, usufructo que permitan obtener alguna ganancia personal o para la fundación. Desconocimiento del riesgo de cometer un delito y comprometer gravemente la reputación de la Fundación. Falta de documentación relacionada, determinando las responsabilidades y prohibiciones al ejecutar actividades relacionadas a la utilización de recursos de la Fundación.	Financiamiento al terrorismo Fraude	Artículo 1° de Ley 20.393	1	3	3	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	1,5
RF43	Que se contrate un trabajador, con el exclusivo fin de beneficiar a un funcionario público de Mejor Niñez u otro servicio público relacionado (familiar, conocido, recomendado)	Las y los trabajadores de la Fundación.	Incentivos a actividades de fraude, malversación, usufructo que permitan obtener alguna ganancia personal o para la fundación. Desconocimiento del riesgo de cometer un delito y comprometer gravemente la reputación de la Fundación. Falta de documentación relacionada, determinando las responsabilidades y prohibiciones al ejecutar actividades relacionadas a la utilización de recursos de la Fundación.	Cohecho	Artículo 1° de Ley 20.393	2	3	6	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	3
RF44	Que un trabajador de la Fundación ofrezca o consienta en dar al funcionario público de Servicio de Mejor Niñez algún beneficio para favorecer alguna postulación a algún fondo público o en actividades de fiscalización, o en la solución de problemas que se hubieran presentados en el envió de las declaraciones o para evitar sanciones.	Las y los trabajadores de la Fundación.	Incentivos a actividades de fraude, malversación, usufructo que permitan obtener alguna ganancia personal o para la fundación. Desconocimiento del riesgo de cometer un delito y comprometer gravemente la reputación de la Fundación. Falta de documentación relacionada, determinando las responsabilidades y prohibiciones al ejecutar actividades relacionadas a la utilización de recursos de la Fundación.	Cohecho	Artículo 1° de Ley 20.393	2	3	6	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	3

RF45	Que un trabajador de la Fundación solicite o acepte recibir un beneficio económico o de otra naturaleza para favorecer la asignación de trabajos de un oferente sobre otro (si existe otro).	Las y los trabajadores de la Fundación.	Incentivos a actividades de fraude, malversación, usufructo que permitan obtener alguna ganancia personal o para la fundación. Desconocimiento del riesgo de cometer un delito y comprometer gravemente la reputación de la Fundación. Falta de documentación relacionada, determinando las responsabilidades y prohibiciones al ejecutar actividades relacionadas a la utilización de recursos de la Fundación.	Corrupción entre particulares	Artículo 1° de Ley 20.393	2	3	6	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	3
RF46	Que un director o directora de la Fundación, en beneficio de ésta, se interese en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a ésta, incumpliendo sus deberes	Las y los Directores de la Fundación.	Incentivos a actividades de fraude, malversación, usufructo que permitan obtener alguna ganancia personal o para la fundación. Desconocimiento del riesgo de cometer un delito y comprometer gravemente la reputación de la Fundación. Falta de documentación relacionada, determinando las responsabilidades y prohibiciones al ejecutar actividades relacionadas a la utilización de recursos de la Fundación.	Administración desleal	Artículo 1° de Ley 20.393	2	3	6	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	3
RF47	Que un trabajador de la Fundación se apropie de bienes de un tercero que le hayan sido entregados en administración o en custodia.	Las y los trabajadores de la Fundación.	Incentivos a actividades de fraude, malversación, usufructo que permitan obtener alguna ganancia personal o para la fundación. Desconocimiento del riesgo de cometer un delito y comprometer gravemente la reputación de la Fundación. Falta de documentación relacionada, determinando las responsabilidades y prohibiciones al ejecutar actividades relacionadas a la utilización de recursos de la Fundación.	Apropiación indebida	Artículo 1° de Ley 20.393	1	3	3	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	1,5
RF48	Que la Fundación no tenga proyectos vigentes por un plazo de tres años consecutivos.	Las y los Directores de la Fundación.	Desconocimiento de la Fundación del riesgo de no ejecutar proyectos. Falta de recursos para ejecutar proyectos. Falla en la composición del equipo, que no permita contar con profesionales y un equipo multidisciplinario para adjudicarse y ejecutar proyectos.	No directamente	Requisitos de acreditación Ley N°20.032	1	3	3	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Reuniones de trabajo	2	1,5

RF49	Que la Fundación deje de cumplir de modo no subsanable alguno de los requisitos señalados en el artículo 6° de la Ley N°20.032 para personas jurídicas	Las y los trabajadores de la Fundación.	Desconocimiento de los requisitos de la autoridad, legales o reglamentarios establecidos para la acreditación y/o funcionamiento Falta de asignación de responsabilidad para la realización de las actividades de reporte o implementación. Falta de documentación relacionada, determinando las responsabilidades y prohibiciones al ejecutar actividades relacionadas a la utilización de recursos de la Fundación.	Incumplimiento de requisito	Artículo 6° de la Ley N°20.032	1	3	3	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	1,5
RF50	Que los miembros del directorio, representante legal o los gerentes o administradores de la Fundación incurran en alguna de las inhabilidades o incompatibilidades para ser Colaborador Acreditado establecidas en la Ley N°20.032.	Miembros del directorio, representante legal o los gerentes o administradores de la Fundación	Incentivos a actividades que puedan conllevar a la inhabilidad de los o las Directoras Desconocimiento del riesgo de cometer un delito y comprometer gravemente la reputación de la Fundación. Falta de documentación relacionada, determinando las responsabilidades y prohibiciones al ejecutar actividades relacionadas a la utilización de recursos de la Fundación.	Incumplimiento de requisito	Artículo 6° bis de la Ley N°20.032	2	3	6	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	3
RF51	Que el Servicio de Mejor Niñez, en más de una ocasión haya puesto término anticipado a algún convenio con la Fundación, acorde con lo previsto en el artículo 9 bis de la Ley N°20.032.	Las y los trabajadores de la Fundación.	Desconocimiento de los requisitos de la autoridad, legales o reglamentarios establecidos para la acreditación y/o funcionamiento Desconocimiento de las consecuencias sobre la Fundación, a nivel de reputación y continuidad	Incumplimiento de requisito	Artículo 9 bis de la Ley N°20.032.	1	3	3	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	1,5
RF52	Que, en el caso de ser asignado o adjudicado algún financiamiento público, no se cumpla con proveer la información señalada en los numerales 3 y 4 del artículo 15° respecto del deber de mantener publicada y actualizada en la página web que aparece en la Ley 20.032	Las y los trabajadores de la Fundación.	Desconocimiento de los requisitos de la autoridad, legales o reglamentarios establecidos para la acreditación y/o funcionamiento Falta de asignación de responsabilidad para la realización de las actividades de reporte o implementación. Falta de documentación relacionada, determinando las responsabilidades y prohibiciones al ejecutar actividades relacionadas a la información que debe proveer la Fundación.	Incumplimiento de requisito	Artículo 15° de la Ley 20.032	2	3	6	Manual de prevención del delito y cumplimiento Reglamento interno Plan de capacitaciones Plan de inducción	2	3

* En el caso de delitos que se configuran como la combinación de dos delitos indicados en la matriz según el Código Penal (CP), por ejemplo Violación con homicidio (Artículo 372 bis del CP), se consideran los factores de riesgos y los factores protectores analizados y considerados para cada uno. Lo mismo ocurre para otros delitos complejos como por ejemplo, el Robo con violación (Artículo 433 N° 1 del CP), el secuestro con violación (Artículo 141 inciso final del CP), sustracción de menores con violación (Artículo 142 inciso final del CP), entre otros.

Procedimiento de evaluación, selección e inducción del personal de Fundación Sentido

Objetivo

Establecer un estándar que permita verificar que, objetivamente de acuerdo con sus antecedentes y con mecanismos efectivos para la detección de inhabilidades el personal a contratar dentro de la Fundación se encuentre capacitado para desempeñar adecuadamente sus funciones además de estar plenamente habilitado y capacitado trabajar con adolescentes y jóvenes, así como si aplicase de acuerdo a su rol, puedan también gestionar y manejar correctamente el uso de fondos privados y públicos.

Responsables

La responsabilidad de la ejecución de este procedimiento recae en el/la encargada de contratación de la Fundación y la responsabilidad del monitoreo y seguimiento de este procedimiento es de el/la directora/a Ejecutiva/o.

Alcance y aplicabilidad

El procedimiento incluye dentro de su alcance a todas las y los trabajadores que se desempeñen en forma permanente y bajo un contrato dentro de la Fundación. Para las y los colaboradores que realicen trabajos esporádicos o temporales aplicará el Checklist de verificación de antecedentes, el cual se indica **como anexo** de este Procedimiento.

Registros exigidos para el personal

Los documentos que se deben considerar para cada uno de las y los trabajadores de la Fundación al momento de su evaluación y contratación son los siguientes:

- Los títulos profesionales y técnicos debidamente autenticados del personal: Certificado de título en original verificable, que sea extendido por la institución que lo otorgó (con QR, o timbres y/o estampillas, o el certificado del Registro Civil para quienes inscribieron sus títulos), de lo contrario, fotocopia del título debidamente legalizada ante notario.
- Perfiles de cargo, especificando claramente las competencias, habilidades, y formación requerida para cada rol o puesto de trabajo.
- Registro de proceso de selección indicando síntesis de resultados técnicos y psico laborales, si aplicase.
- Referencias aportadas en el proceso, laborales o académicas.
- Certificado de experiencia
- Curriculum vitae
- Declaración jurada que no se encuentra afecto a sanciones judiciales ni administrativas
- Certificado de antecedentes para fines especiales
- Certificado de Inhabilidades para trabajar con menores de edad
- Registro de Inhabilidades por maltrato relevante

Descripción de los pasos del Procedimiento.

1. ETAPAS DEL PROCESO

La evaluación y selección de personal contempla las siguientes etapas:

1. Descripción de la vacante y el perfil
2. Proceso de Selección
3. Incorporación e Inducción

1.1 Descripción de la vacante y el perfil

El Directorio o el área que necesite contratar personal para su equipo deberá formalizar tal requerimiento, el cual considera los siguientes aspectos a ser llenados o completados:

- Cargo.
- Profesión.
- Jefatura directa o Director/a encargado/a.
- Motivo de solicitud (Desvinculación, aumento de dotación o reemplazo).
- Requisitos del cargo.
- Requisitos de admisión.
- Fecha de solicitud.
- Fecha de ingreso.
- Rango de remuneración.

Este formulario debe ir en un correo con copia al director o a la directora encargada del área que aprueba dicha contratación. Una vez teniendo las autorizaciones, la ficha de solicitud de cargo, da inicio al proceso de selección del personal.

N°	Actividad	Responsable	Descripción de la actividad
1.1.1	Recepción solicitud	Solicitante del cargo o vacante a completar	Se recibe vía correo electrónico una Ficha descripción de cargo FDC de manera formal enviado por el solicitante del cargo o vacante a completar a la directora Encargada.
1.1.2	Validación remuneración específica	Directora encargada	Se debe validar la remuneración de dicha vacante por parte de la Directora mediante un correo electrónico.
1.1.3	Creación o actualización de descripción de cargo	Directora encargada	Si el cargo no existe, o se debe actualizar, se creará la Descripción de Cargo en un documento Word formal en conjunto con la Jefatura o encargado solicitante, velando por el uso de un lenguaje equitativo e inclusivo.
1.1.4	Fijar los requisitos y registros obligatorios	Directora encargada	Según la descripción del cargo, deberán quedar establecidos los registros y requisitos específicos de la vacante , incluyendo los "Registros exigidos para Personal" y algún otro que pudiera ser necesario solicitar.
1.1.5	Definición estrategia de reclutamiento	Solicitante del cargo / directora encargada	Según la vacante a reclutar, se define a través de un acuerdo con directora o Jefatura solicitante cuál será la mejor estrategia de reclutamiento, Interna o externa , priorizando el reclutamiento interno siempre que sea posible.
1.1.6	Publicación concurso interno	Directora encargada	Para realizar el concurso interno, se validará la información de la vacante y el cumplimiento de los requisitos conforme a la Descripción de cargo con él o la posible interesado/a en un plazo máximo de 3 días, luego de la validación final de la directora encargada o Jefatura, si aplicase.
1.1.7	Publicación vacante	Directora encargada	Si la vacante será reclutada de forma externa , se publicará en portales de trabajo (por ejemplo, Grupos de la comunidad de organizaciones solidarias, Trabajando.com, CompuTrabajo, LinkedIn, bolsa nacional de empleo, OMIL, etc.) la oferta especificando funciones y requisitos del cargo el mismo día de aprobada la solicitud de proceso.
1.1.8	Preselección Curricular	Directora encargada	Se realiza filtro curricular y de renta en los portales y se selecciona la cantidad de Curriculumms que cumplen los requisitos dependiendo del proceso. Esta etapa durará en promedio 5 días hábiles en promedio .
1.1.9	Contacto a candidatos /as	Directora encargada	Se contacta a las o los candidatos a una entrevista presencial y posteriormente se les envía un correo formal con detalle de dirección, teléfono para contactarse, persona a contactar y hora .

1.2. Selección del Personal

Para el reclutamiento de personal se pueden ocupar las siguientes fuentes, siempre respetando un fuerte compromiso por la diversidad, equidad e inclusión.

A.1 Selección Interna

Este proceso brinda la oportunidad al personal de **Fundación Sentido** para postular a los cargos vacantes, posibilitando así el desarrollo profesional de los y las trabajadores, ampliando la experiencia laboral o para avanzar en sus respectivas carreras según el desempeño y desafíos laborales.

También podría ocurrir que la jefatura solicitante tenga identificada una persona que considera que cumple con los requisitos para el cargo. En este caso, el área de Selección y Desarrollo realizará la evaluación psico laboral de acuerdo con el perfil del cargo y entregará los resultados a la jefatura solicitante, quien tomará la decisión de promoción.

Al igual que en el caso de concurso interno, el área de Selección y Desarrollo debe verificar la existencia del cargo y renta asociada.

Los colaboradores que reúnan los requisitos del cargo son libres de participar en este proceso, por lo tanto, la postulación es voluntaria.

Requisitos

- Cumplir con el perfil del cargo y la profesión.
- Llevar a lo menos un año en el cargo que desempeña actualmente.
- Poseer un buen desempeño en el cargo actual.
- Calzar con las pretensiones de renta.
- Conocimientos técnicos necesarios.
- Actualización de antecedentes y registros de inhabilidades.

A.2 Selección Externa

Los medios utilizados para tal efecto, dependiendo del cargo a buscar, pueden ser:

- Referencias de los mismos colaboradores de la Fundación (contactos, recomendaciones).
- Alumnos que hayan efectuado su práctica en la Fundación.
- Instituciones educacionales: El área de reclutamiento y selección, se pone en contacto con la bolsa de trabajo de estas instituciones.
- Empresas consultoras en selección y Head Hunters.
- Publicación en los portales electrónicos.
- OMIL.

N°	Actividad	Responsable	Descripción de la actividad
1.2.1	Revisión de requisitos de admisión	Encargado o encargada del personal	En esta etapa, el o la encargada debe asegurarse que las y los candidatos que pasen a esta etapa, cumplan con los requisitos establecidos y los "Registros exigidos para Personal" . De no cumplirse con todo y cada uno de estos registros, no pueden avanzar en el proceso de selección.
1.2.2	Entrevista Psico laboral y técnica	Encargado o encargada del personal	Se realiza una entrevista de carácter grupal o individual , dependiendo de los requerimientos del cargo y se puede complementar con una batería de test y pruebas técnicas . Se contemplará siempre, una entrevista técnica y una psicológica de acuerdo con el perfil o el tipo de función que prestará y se mantendrá el absoluto resguardo del material obtenido de este proceso. En dichas entrevistas se debe consultar acerca de su trabajo con niños, niñas, jóvenes y/o adolescentes, así como con uso de recursos públicos .

			Esta actividad dura aproximadamente 2 semanas en un contexto propicio incluyendo a todas y todos los candidatos del proceso.
1.2.3	Revisión pruebas aplicados	Encargado o encargada del personal	Se consolidan los resultados de las entrevistas técnicas y psicológicas en un informe de síntesis de la evaluación global del postulante. Aquí los evaluadores incluyen sus impresiones tanto de la veracidad de la información entregada sobre el trabajo desempeñado con adolescentes (certificado de antecedentes para fines especiales, verificador de consulta o reporte de inhabilidad para trabajar con menores de edad y el verificador de reporte de inhabilidades por maltrato relevante) como de la aptitud de ejercer el trabajo al que está postulando.
1.2.4	Revisión de referencias	Encargado o encargada del personal	Se selecciona a los mejores candidatos entrevistados y se confirman sus referencias , llamando a contactos laborales previos del sujeto, validando experiencias, aptitudes, fortalezas y brechas.
1.2.5	Creación de informe	Encargado o encargada del personal	Se define un grupo de candidatos exponiendo fortalezas y debilidades y detallando en un informe si es recomendado o recomendado con observaciones (si el candidato no es recomendado, no se realiza informe).
1.2.6	Envío candidatos preseleccionados a Jefatura o a directora	Encargado o encargada del personal	Se enviará a través de un correo electrónico, los informes de los candidatos junto a sus CV a la directora o al Comité, para que pueda seleccionar a uno de los candidatos o eventualmente realizar una entrevista final, si se determina como necesario. En este correo se coordinará día y hora de entrevista, si así aplicase.
1.2.7	Selección de la Directora	Directora encargada	La directora seleccionará y confirmará mediante correo electrónico quien es la persona escogida para ocupar el cargo.
1.2.8	Contacto candidato seleccionado y a no seleccionados	Encargado o encargada del personal	Se informará al candidato seleccionado a través de una llamada telefónica en dónde se le indica; fecha de ingreso, hora, dirección y persona a contactar. Posteriormente al llamado se envía un correo solicitando documentos de ingreso (C.I, AFP, Fonasa o Isapre, Cargas, certificado de nacimiento, ultimas cotizaciones, entre otras).
1.2.9	Solicitud Carta de oferta	Encargado o encargada del personal	Solamente en el caso de ser requerida carta de oferta formal, se deberá enviar por correo electrónico en un periodo máximo de 72 horas. Se enviará por correo electrónico al candidato para que la devuelva firmada por el mismo medio . Este registro se almacenará en su carpeta personal.








1.3. Incorporación e Inducción








Consiste en dar la bienvenida y acogida al nuevo trabajador o trabajadora, así como también, entregar los conocimientos básicos sobre cómo se realiza el trabajo, sus deberes y prohibiciones, así como la aplicación de procedimientos establecidos y normativas existentes para su ejecución. A través de esta etapa, se espera facilitar el proceso de socialización a la cultura, valores, reglas, entre otros, de la Fundación.

Para ayudar al nuevo trabajador o trabajadora en su ingreso a una empresa, y acortar el tiempo de adaptación y aprendizaje de las nuevas funciones en esa organización, es conveniente llevar a cabo un programa que recibe el nombre de inducción, el que permite conseguir que las personas nuevas tengan un buen comienzo en la organización y un desempeño que se encuentre enmarcado en las expectativas y en las reglas de la Fundación, evitando riesgos de cometer cualquier acción prohibida o incluso, algún delito.

N°	Actividad	Responsable	Descripción de la actividad
1.3.1	Bienvenida y recepción al nuevo o nueva trabajadora	Directora encargada o persona designada	El primer día de labores, el nuevo integrante deberá presentarse en las dependencias en la que se desempeñará, donde le esperará su futura jefatura directa o quien ésta designe, quien se hará responsable de darle la bienvenida a la Institución.
1.3.2	Socialización	Directora encargada o persona designada	La Jefatura directa o quien ésta designe, realizará la presentación del nuevo integrante a todo el personal y a los jóvenes que se encuentren en la Fundación en ese momento, pasando por cada uno de los puestos de trabajo, donde se darán a conocer, a modo general, las funciones que se le encomendarán y las posibles relaciones que se establecerán con él o ella.
1.3.3	Inducción general	Directora encargada o persona designada	El o la funcionaria nueva recibirá la información correspondiente a las funciones del cargo, remuneraciones, horario, sede de trabajo, así como una inducción en los desafíos generales y compromisos del cargo. Estas actividades se podrán desarrollar también, a partir de los medios tecnológicos que disponga la Fundación. Cuando la vinculación o promoción se realiza por selección interna, la directora encargada realizará una reunión informativa explicando las condiciones del nuevo cargo.
1.3.4	Inducción respecto de los riesgos y medidas de prevención.	Directora encargada o persona designada	En esta etapa la Fundación también informará a sus trabajadores al momento de su contratación, o en casos de iniciar actividades que impliquen riesgos, los siguientes aspectos: - Riesgos que implican sus labores - Medidas preventivas o de protección y - Métodos de trabajo correctos, entre ellos procedimientos, manuales o protocolos, si aplicasen. Junto con el contrato se entregará o se le dará acceso una copia vigente del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), además de los Protocolos, Políticas, manuales, instructivos o procedimientos que sean pertinentes para su correcto desempeño
1.3.5	Inducción sobre el Modelo de prevención del delito, canales de información y denuncias.	Directora encargada o persona designada	Adicionalmente el o la trabajadora nueva debe ser informada respecto de los canales de información y de denuncia para poder dirigir correctamente, de acuerdo a los conductos regulares establecidos, cualquier dato relevante o hecho denunciante conforme a los riesgos y delitos considerados por la Fundación como parte de sus definiciones del Modelo. En este mismo contexto, la Fundación debe darle una inducción general sobre la Matriz de riesgos.
1.3.6	Recepción, firma y almacenamiento de documentación	Encargado o encargada del personal	El o la funcionaria nueva deberá firmar en conjunto con su contrato de trabajo, la recepción conforme del RIOHS, y de los documentos que sean aplicables respecto de la función o cargo a desempeñar incluyendo los del Modelo de prevención. Estos documentos firmados deberán ser almacenados en la correspondiente carpeta del trabajador o de la trabajadora, en conjunto con todos y cada uno de los "Registros exigidos para el personal".
1.3.7	Evaluación de contenidos de la inducción	Encargado o encargada del personal	Se realizará la evaluación de aprendizaje de la inducción institucional, la cual se aprueba con un porcentaje mínimo del 70% , la cual será construida con la formulación de por lo menos cinco preguntas que abarquen los temas de Inducción general, la Inducción respecto de los riesgos y medidas de prevención y del Modelo de prevención del delito, canales de información y denuncias. En caso de no superar el porcentaje mínimo de la evaluación de aprendizaje, el trabajador o trabajadora deberá retomar la inducción respectiva con el o la responsable de la inducción.
1.3.8	Información de proceso y plan de capacitación	Encargado o encargada del personal	Finalmente, al nuevo trabajador o trabajadora, se le informará sobre el Plan de Capacitación- PC y el cronograma de implementación, con el fin de motivarles para que participen activamente en los procesos de aprendizaje en el desarrollo de Plan.

ANEXO DE PROCESO DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL.

Estado	Documentos
	Perfil de cargo relacionado, incluyendo competencias, habilidades y formación
	Título profesional o técnico debidamente autenticado
	Referencias aportadas (mínimo dos)
	Certificado de experiencia
	Curriculum vitae
	Declaración jurada que no se encuentra afecto a sanciones judiciales ni administrativas
<input type="checkbox"/>	Certificado de antecedentes para fines especiales
<input type="checkbox"/>	Certificado de Inhabilidades para trabajar con menores de edad
	Registro de Inhabilidades por maltrato relevante

Estado	Actividades
	Entrevista técnica realizada
	Entrevista psicológica realizada
	Referencias verificadas
	Inducción general hecha
	Inducción sobre riesgos, controles y modelo de prevención del delito
	Entrega y firma de recepción de documentos (RIOHS, descripción de cargo, Procedimientos, Instructivos, etc.)
	Declaración de compromiso firmada por el trabajador o la trabajadora

CHECKLIST DEL PROCESO

Fecha martes, 30 de agosto de 2022

Cargo y nombre de quien fue contratado:

Visación del responsable del proceso: