

MODELO DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL DELITO

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE
COMBARBALÁ



2023



CONTENIDO

Modelo de Prevención de Delitos.....	3
Lineamiento 1: Proceso de Evaluación y Selección de Personal	4
Descripción del Proceso	4
Lineamiento 2: Plan de Inducción y Capacitación.....	6
Proceso de Inducción	6
Carta Gantt	6
Política de Capacitación Permanente	6
Lineamiento 3: Matriz de Riesgo	9
Contexto Sociocultural de la comuna de Combarbalá	9
Contexto Organizacional	10
Diagnóstico organizacional	13
Matriz de Riesgo	15
Encasillamiento de riesgos potenciales	16
Plan Trianual de Prevención de Delitos en materia de afectación a NNA	17
Encasillamiento de riesgos potenciales	19
Lineamiento 4: Responsable y Comité de la Prevención de Delitos	21
Responsable del Modelo de Prevención del Delito.....	21
Comité de Prevención del Delito	21
Lineamiento 5: Canales de Denuncias	23
Lineamiento 6: Comisión de Ética.....	24
Comité de Ética	24
Lineamiento 7: Canales de Información.....	25
Lineamiento 8: Supervisión y Evaluación	26
Responsable del Modelo de Prevención del Delito.....	26
Estrategias de supervisión y monitoreo	26

MODELO PREVENCIÓN DEL DELITO

Según los lineamientos proporcionados por el Servicio Mejor Niñez en el Documento de apoyo técnico para la elaboración del Modelo de Prevención de Delitos y Gestión de Riesgos para Organismos Colaboradores, Nota Técnica n°2 (2022), es que se entiende que un Modelo de Prevención del delito (en adelante MDP), consiste en la implementación de una cultura organizacional que evite la comisión de delitos, traduciéndose esta por un lado, en un conjunto de lineamientos, procedimientos, políticas y actividades de control, que se ejecutan sobre el funcionamiento interno, y por otro lado, en un proceso preventivo y de monitoreo, que mediante actividades y estrategias de control busca generar cambios o acciones correctivas para garantizar tanto la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, como el correcto uso de los fondos públicos.

Lineamiento 1: Proceso de Evaluación y Selección de Personal

Descripción del Proceso:

El proceso de evaluación y selección del personal tiene como finalidad reclutar y seleccionar al personal idóneo para ocupar un determinado cargo o puesto en la institución, buscando entre los aspirantes, a aquel cuyas características se adecuen en mayor medida al perfil requerido. Entendiendo que dicho perfil, no solo se debe ajustar a las competencias, capacidades y aptitudes necesarias para el cargo, sino que además a la integración y adaptación del personal al entorno físico, social y cultural de la institución.

Considerando lo anterior, es que se describen a continuación las etapas que contempla el Proceso de Evaluación y selección de personal de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá:

- **Identificación de necesidad de contratación:** Instancia en la cual la organización a través de la jefatura de área identifica el requerimiento de apertura de nueva vacante. Para ello se toma como referencia la descripción del cargo y perfil, para así continuar con las fases posteriores.
- **Publicación del aviso de trabajo:** Llamado según bases para reclutar candidatos al o los cargo/s requeridos,
- **Análisis curricular:** Es la etapa destinada a la revisión y filtro de CVs de postulantes para su preselección.
- **Entrevista personal:** Una vez finalizada la etapa de análisis curricular, se realizan la entrevista personal a los candidatos preseleccionados para evaluar competencias requeridas y calce de estas con el cargo a cubrir. Proceso el cual se realiza con encargada de Dideco, directora de programa y psicólogo laboral.
- **Evaluación Psicolaboral:** Etapa complementaria a la entrevista personal, en la cual se utilizan diferentes instrumentos de evaluación tales como test, análisis de casos u otros, aplicados ya sea de manera individual o colectiva. Su objetivo será comparar sus resultados con los de la entrevista y evaluar la consistencia y/o diferencias entre ambas profesionales que realiza este proceso es el Psicólogo laboral de la Oficina OMIL de la comuna.
- **Corroboración de antecedentes diversos:** Instancia donde se verificará referencias del candidato, antecedentes penales que lo inhabiliten para continuar en el proceso o inhabilidades para el trabajo con menores de edad, los profesionales que realizan este proceso es el Psicólogo laboral de la Oficina Omil, directora de programa que requiere solicitud, encargada de Dideco de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá.
- **Análisis de toda la información de manera general:** Revisión y evaluación de antecedentes recabados durante el proceso para posteriormente elaborar los informes finales se realiza en conjunto los siguientes profesionales psicólogo laboral de la Oficina Omil, directora de programa que requiere solicitud, encargada de Dideco de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá.
- **Elaboración y entrega de informes:** basado en los antecedentes recabados, el profesional psicólogo laboral, elaboran los informes con los resultados obtenidos por los postulantes, entregando finalmente al requirente aquellos perfiles cuyo calce se ajusta al cargo requerido.
- **Cierre del proceso y Contratación:** Con los antecedentes de los profesionales clasificados y Una vez finalizado y seleccionado el candidato se cierra el proceso con la contratación del nuevo funcionario/a.

Esquema de proceso de contratación



Lineamiento 2: Plan de Inducción y Capacitación

Proceso de Inducción

Al ingreso de cada funcionario se efectuará siempre una inducción con contenidos mínimos a abordar por parte de las jefaturas de cada unidad. Dicha inducción considerará distintas etapas que se expondrán en una Carta Gantt, donde se explicitan fechas en las cuales debe completarse el proceso de inducción.

Respecto de los contenidos que el proceso de inducción considera, cabe señalar que inicialmente cada jefatura deberá realizar el traspaso de informaciones institucionales, específicamente en torno a la labor que desempeñará el funcionario dentro del equipo. Asimismo, deberá entregar lineamientos generales respecto de las funciones generales de la institución y de los otros cargos, para poder orientar las acciones y/o gestiones a realizar, el personal al cual acudir en caso de ser necesario y familiarizar al funcionario con la cultura organizacional existente.

Por otro lado, una vez realizado dicho traspaso, se dará inicio al proceso de capacitaciones relativas a la prevención de delitos y al uso de los fondos públicos si procediera, el cual considera la realización de tres capacitaciones en un periodo de tres meses. A continuación, se señalan las capacitaciones propuestas:

Carta Gantt

Mes ingreso			
1 semana	2 semana	3 semana	4 semana
Inducción General:	Inducción en el ejercicio de sus Funciones:	Estructura organizacional del departamento.	Inducción terminada:
Información contractual y del funcionamiento interno del programa; Rol y funciones a desempeñar; Funciones del Equipo.	Funciones y roles a desempeñar por el profesional.	Flujos de comunicación, protocolos, procedimientos administrativos, departamentos que componen el Municipio.	Profesional cuenta con las herramientas para ejercer adecuadamente su cargo.

Política de Capacitación Permanente

Respecto del plan de capacitación, cabe señalar que la Ilustre Municipalidad de Combarbalá cuenta con una Política de capacitación interna, la cual es ejecutada por ambos programas especializados de la oferta programática del Servicio Mejor Niñez (OPD y PPF), quienes de manera anual y dado el convenio efectuado, se comprometen a realizar una planificación de capacitaciones a efectuar durante el periodo de implementación.

Por otro lado, el Municipio se compromete a ampliar las capacitaciones a otros profesionales de la Ilustre Municipalidad, contemplando principalmente a aquellos que se relacionen directamente con los programas o NNA de la comuna.

A continuación, se presenta una planificación anual:

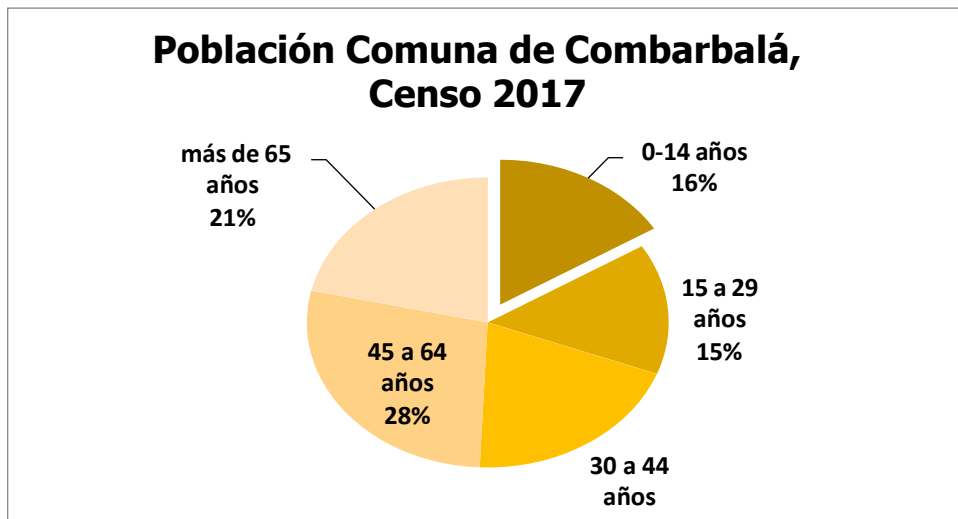
Capacitación	Objetivo general	Aprendizaje esperado	Profesional	Periodicidad
Capacitación sobre el MPD, sus componentes fundamentales, los delitos identificados y su entendimiento.	Dar a conocer a profesionales y equipo técnico de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá el Modelo de Prevención de delitos, reconociendo los riesgos o posibles riesgos en materia de delitos hacia NNA y mal uso de fondos públicos.	Se espera que los profesionales y técnicos de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá conozcan e interioricen el Modelo de Prevención del delito, siendo capaz de identificar riesgos en el ejercicio de sus funciones.	Massiel Arancibia. Jefatura DIDECO - Encargada del MPD. Ilustre municipalidad de Combarbalá.	Primera quincena Mes 1
Capacitación en prevención de riesgos laborales.	Capacitar a los profesionales en la prevención de riesgos laborales.	Se espera que los profesionales y técnicos de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá conozcan sobre comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, a fin de prevenir factores de riesgos asociados al estrés y carga laboral.	Prevencionista de riesgo Municipal. ACHS	Segunda quincena Mes 1
Capacitación en Legislación relacionada con las garantías sobre la niñez y adolescencia, principalmente en lo que respecta a la prevención de maltrato infantil.	Ilustrar a profesionales y equipo técnico de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá respecto de la Legislación Chilena en materia de infancia y adolescencia, considerando para ello, como mínimo, la Ley 21.430, la obligación de denuncia de los funcionarios públicos y el tiempo establecido para ello, así como las posibles sanciones en caso de no denunciar.	Se espera que los profesionales y técnicos de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá conozcan y ejecuten sus Responsabilidades administrativas y legales según señala la Legislación Chilena en materia de infancia y adolescencia.	Funcionario que se desempeñe como Abogado en la Oficina de Protección de Derechos de Combarbalá.	Primera quincena Mes 3

<p>Capacitación en materia de Vulneración de Derechos a NNA.</p>	<p>Formar a profesionales y equipo técnico de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá en la materia de vulneración de derechos de NNA, principalmente en aquellas relacionadas con el maltrato infantil.</p>	<p>Se espera que los profesionales y técnicos de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá conozcan e interioricen las tipologías de Vulneración de Derechos a NNA, comprendiendo las conceptualizaciones y los elementos o indicadores de riesgo en el desarrollo integral esperado en los NNA en cada etapa del ciclo vital.</p>	<p>Servicio Mejor Niñez.</p>	<p>Segunda quincena Mes 3</p>
<p>Capacitación en enfoque de Derechos e interculturalidad.</p>	<p>Capacitar a profesionales y equipo técnico de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá sobre la Convención de los Derechos de los NNA, abordándolo desde un enfoque de derechos y desde el enfoque intercultural para propiciar una adecuada atención a NNA, población migrante y/o pueblos originarios.</p>	<p>Se espera que los profesionales y técnicos de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá sean capaces de conocer desde el enfoque de derechos y desde el enfoque intercultural las problemáticas que enfrentan o pudiesen enfrentar en las atenciones con NNA, Población Migrante y Pueblos originarios.</p>	<p>Servicio Mejor Niñez Departamento de Extranjería delegación provincial.</p>	<p>Mes 5</p>
<p>Capacitación en intervención de crisis.</p>	<p>Capacitar a profesionales y equipo técnico de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá en estrategias de intervención en crisis.</p>	<p>Se espera que los profesionales y técnicos de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá sean capaces de conocer y aplicar estrategias que permitan abordar situaciones de crisis en contexto de atención, principalmente cuando se vean en riesgos NNA y/o sus familias.</p>	<p>Departamento de Salud Municipal.</p>	<p>Mes 7</p>
<p>Capacitación sobre la Resolución Exenta 155</p>	<p>Informar a profesionales y equipo técnico de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá respecto de la REX. 155 y sus componentes.</p>	<p>Se espera que los profesionales y técnicos de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá conozcan el contenido de la REX.155 para implementar de manera óptima</p>	<p>Servicio Mejor Niñez.</p>	<p>Mes 9</p>

Lineamiento 3: Matriz de Riesgo

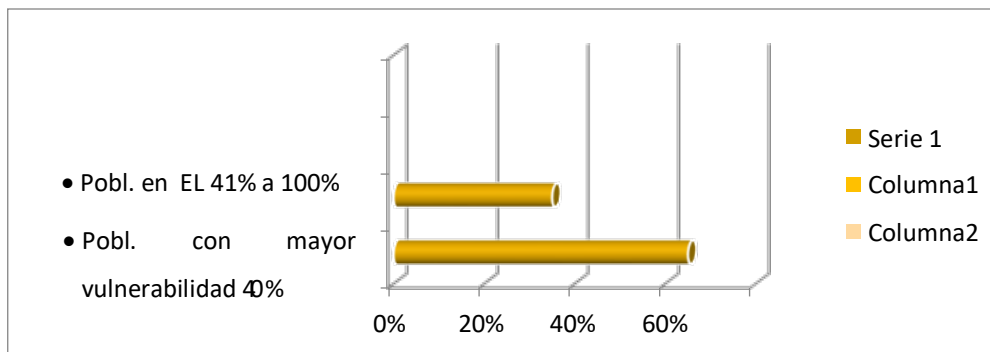
Contexto Sociocultural de la comuna de Combarbalá

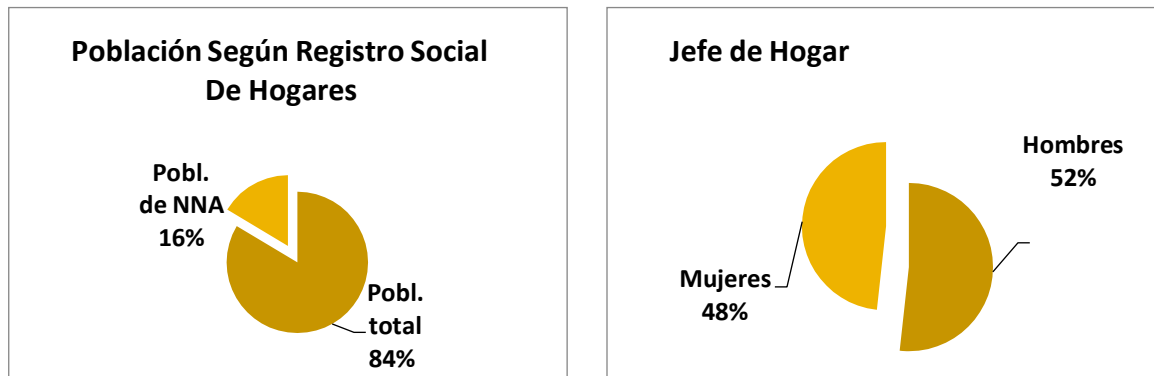
Combarbalá se localiza en la Región de Coquimbo, Provincia de Limarí. Cuenta con una población según el censo 2017 de 13.322, habitantes de los cuales 6.656 personas son hombres y 6.666 personas son mujeres. En relación con los rangos etarios la población de Combarbalá, la comuna está compuesta por un 16% de NNA de 0 a 14 años, un 14,4 % por personas de 15 a 29 años, un 19,7% por personas entre 30 y 44 años, un 27,5% por personas entre los 45 años a 64 años y un 21,2% por personas mayores de 65 años.



Una herramienta actualizada representativa de la comuna de Combarbalá es el sistema estadístico del Registro Social de Hogares (RSH), pues permite identificar los índices de vulnerabilidad social, rangos etarios y antecedentes de la población actualizados a julio 2022.

A continuación, se presentan gráficos representativos de la situación de los hogares de la comuna en su totalidad urbana y rural.





La información registrada en el RSH la población de la comuna de Combarbalá es de 14.225, con un total de 6.909 grupos habitacionales registrados en el sistema, de los que se encuentran 4.474 grupos familiares en situación de mayor vulnerabilidad social, en el tramo del 40%, lo que alcanza a un 65% de la población total de Combarbalina. Por otro lado, de los 6.909 grupos habitacionales 3.334 hogares presentan jefatura femenina. La población identificada de niños, niñas y adolescentes menores de 18 años es de 2.795 correspondiente a un 16% de la población.

Contexto Organizacional

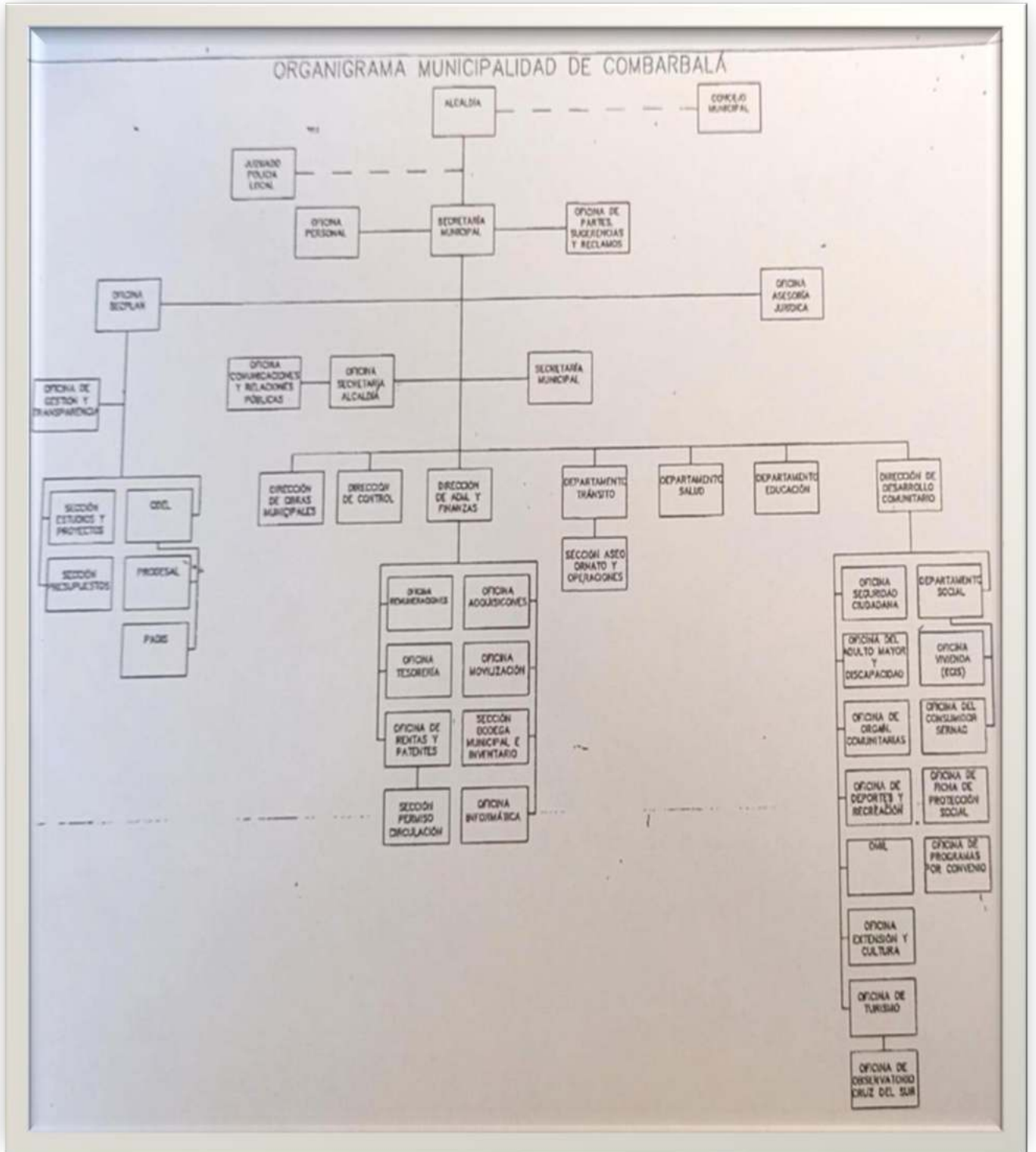
La Ilustre Municipalidad de Combarbalá es un organismo de la administración del Estado cuyo ejercicio de representación recae en Don Pedro Castillo, alcalde de la comuna, quien junto al Honorable Concejo Municipal debe conducir la gestión municipal por un periodo determinado de cuatro años, siendo ellos los máximos representantes del Estado subnacional. Frente a ello, es que la Ilustre Municipalidad debe actuar como entidad integradora y planificadora estratégica; además, debe ser receptiva y comprensible dentro de una cultura organizacional integral y accesible, lo cual implica una comunicación eficiente con la ciudadanía y una postura sensible a las necesidades en la medida en que está llamada a atender las demandas de la población, como también las de sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Como principal servicio de la Municipalidad se encuentra la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO), la cual se encarga de promover el desarrollo Social, Económico y Cultural de la comuna, considerando especialmente la integración y participación de sus habitantes. De esta manera, un aspecto relevante a destacar es que dicho Departamento se encarga, además, de los programas Oficina de Protección de Derechos y Programa de Prevención Focalizada, que corresponden a programas de la oferta programática ambulatoria del Servicio Mejor Niñez, orientados a trabajar en la protección y restitución de los derechos de los NNA en la comuna.

Ambos programas abordan situaciones de riesgo y de vulneración de derechos en baja y mediana complejidad, es decir, que no sean constitutivas de delito ni cronificadas en el tiempo, no obstante, si ocurren delitos donde puedan verse implicados directa o indirectamente NNA, la situación proteccional debe ser visualizada por los programas, más aún si estos constituyen lesiones, maltrato leve o grave, abandono, estupro, abuso sexual u otros.

Ante la obligación impuesta en los artículos 175 y 176 del Código Procesal Penal, los profesionales debiesen efectuar la denuncia ante cualquier hecho que pudiera implicar la ocurrencia de un delito, toda vez que no es posible determinar por parte de los funcionarios si un hecho es delito o no lo es, se cumple con denunciar ante la posibilidad de encontrarse frente a hechos que pueden aun eventualmente revestir caracteres de delitos. Existe un plazo de 24 horas para efectuar la denuncia.

Organigrama Institucional



Diagnóstico Organizacional

A partir del “**Modelo para armar**” o “Do it yourself” planteado por Rodríguez (2005), donde propone una serie de variables tales como la motivación, toma de decisiones, conflictos, estructura, descripción de cargos, entre otras, se analizará el funcionamiento de la Ilustre Municipalidad de Combarbalá, teniendo en cuenta no sólo las dinámicas internas, sino que también aquellas que se generan con el entorno.

Una de las variables consideradas corresponde a la **Organización-Ambiente**, debido a que el entorno influye en la forma de adoptar y llevar a cabo los distintos procesos de la organización y de la intervención que realiza. Dentro de esta variable se visualizan los siguientes elementos: historia de la organización, relación organización-sociedad e inserción de los miembros de la organización en la sociedad.

En primer lugar, respecto a la historia de la organización, cabe señalar que la Ilustre Municipalidad de Combarbalá, al ser una comuna pequeña, no contaba con instituciones que velaran por el resguardo de los derechos de los NNA de la comuna, pese a existir indicadores de violencia intrafamiliar, asociados en gran parte a la estructura sociocultural, donde prevalecen conductas y actitudes machistas, predominando el patriarcado y la inequidad desde el enfoque de género, visualizándose hace pocos años atrás la necesidad de contar con este tipo de programas, implementándose el Programa de Intervención Breve (PIB) recién el año 2013, con el objetivo de restituir los derechos vulnerados de los NNA, mediante intervenciones especializadas. Institución que el año 2016 pasa a convertirse en el Programa de Prevención Focalizada (PPF), instaurándose en la comuna junto a la Oficina de Protección de Derechos (OPD), quienes, en la línea ambulatoria, abordan situaciones de vulneración o de riesgo en casos de baja y mediana complejidad.

Ambas instituciones pertenecían entonces a la oferta programática ambulatoria del Servicio Nacional de Menores (SENAME), actualmente Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, que en convenio con la Ilustre Municipalidad de Combarbalá hacen posible el funcionamiento de ambos programas ambulatorios en términos financieros y técnicos, delegando a los encargados de cada programa la responsabilidad administrativa, financiera y técnica, pese a ser profesionales contratados en calidad de honorarios. En este sentido, se visualiza un riesgo respecto de la **relación contractual**, debido a que la existencia de cargos de coordinación en calidad de contratación “a honorarios” constituye una inconsistencia y eventual riesgo en la ejecución de los programas, toda vez que en términos formales no tienen la calidad de funcionarios públicos, por ende, no tienen responsabilidades administrativas, como sí ocurre con el personal a contrata y planta. En tal contexto se produce una dicotomía entre las directivas del servicio con la realidad del Municipio en relación a la normativa, especialmente del Estatuto Administrativo, ya que las responsabilidades que le entrega el servicio, no pueden hacerse efectivas en caso de irregularidades, por no ser sujetos de responsabilidad administrativa.

Otro riesgo identificado en la Ilustre Municipalidad, dice relación al **cambio de mando del representante legal**, cada cuatro años, lo que implica reestructuraciones internas que pudiesen afectar el funcionamiento de los programas, dada la percepción y compromiso que pueda tener el representante legal en torno a la necesidad o no de existir estos programas en la comuna, pudiendo generar con ello alteraciones no sólo en el destino de los recursos que aporta el Municipio o en la contratación o despido de profesionales, sino que también en el impacto que pudiesen ocasionar las problemáticas sociales existentes a nivel comunal. Por lo que, se debe tener en cuenta el dinamismo del entorno en el que está inserto, considerando, además un antecedente previo de la I. Municipalidad, donde hace años atrás una administración anterior mal utilizó fondos públicos, dejando una deuda que fue difícil de subsanar.

Sumado a ello, en la administración interna del Municipio, también se ha identificado un riesgo, debido a la **administración de los aportes financieros del Estado**, pues los recursos trasпасos a los programas de protección especializados debieron ser devueltos a SENAME, posterior a octubre del año 2021, con el cambio de Servicio y de la administración Ministerial. En este sentido, producto de la mala administración y escasa comunicación entre SENAME y el Municipio, los recursos que debían implementarse en la comuna a favor de la Infancia y Adolescencia, especialmente de aquella que se encuentra en situación de riesgo o de vulneración, se vio perjudicada, dificultando tanto el trabajo para y por los NNA de la comuna, como el uso de esos recursos para las intervenciones de los programas.

Por otro lado, respecto de la Organización-Ambiente, el cambio de Ministerio es otra arista a considerar, pues inicialmente el Servicio Nacional de Menores era un organismo gubernamental dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, efectuándose no sólo un trasпасo Ministerial en octubre del año 2021, sino que también un cambio importante en el organismo a cargo de los programas de protección especializada, creándose el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. En este contexto, es que se visualizan como un riesgo asociado al cambio Ministerial, debido a que trae consigo modificaciones respecto de la relación con el Municipio y en torno al funcionamiento de ambos programas, dada la implementación de nuevas orientaciones y lineamientos de acción.

Respecto a la variable **estructura** de la organización, está alude a la jerarquía del departamento y al perfil de la organización, compuesta por elementos como los cargos, roles y funciones, tamaño de la institución, entre otros, los cuales se pueden vislumbrar principalmente a partir del organigrama institucional visualizado anteriormente, donde es posible reconocerlos departamentos que componen la Ilustre Municipalidad.

La nómina de trabajadores de la municipalidad la componen un total de 388 personas, de los cuales 34 constituyen el escalafón de planta, a su vez 30 funcionarios se encuentran en situación contractual "a contrata-planta". En relación al código del trabajo existen 125 trabajadores bajo esta modalidad y a honorarios 199 quienes son contratados directamente por el municipio y por convenios con los ministerios. En este sentido, en lo que respecta al proceso de acreditación municipal, y en atención al organigrama institucional es que delimita un segmento correspondiente a la unidad de Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO), a su vez, se consigna el Departamento Social, y en específico la Oficina de programas por convenio compuesta por los programas de la red ambulatoria de protección a la infancia y a adolescencia, éstas son: Oficina Protección de Derechos (OPD) y Programa Prevención Focalizada (PPF). Según la estructura organizacional, ambos se sitúan en la Oficina de Programas por Convenio.

Entonces, la nómina de profesionales presentada por la institución corresponde a las jefaturas de ambos departamentos, y a su vez, profesionales que mantienen responsabilidad administrativa en ambas unidades. En tanto, los programas de la red ambulatoria tienen directa relación con la red ministerial.

Esta variable, fue considerada debido a que existen riesgos visualizados en los programas dado la calidad de honorarios bajo la cual son contratados los profesionales, identificándose por ejemplo la rotación de personal, la inestabilidad laboral e incluso, el impacto que esto ha generado en la atención que se debe otorgar a los NNA usuarios de los programas.

En cuanto a las **condiciones físicas de trabajo** cada uno de los funcionarios cuenta con el equipamiento necesario para llevar a cabo su intervención. No obstante, por parte de los programas se han presentado dificultades por disponibilidad de vehículo para realizar las visitas domiciliarias correspondientes, sumado a deficiencias en torno a mecanismos que resguarden la seguridad de los equipos y estrategias que favorezcan el autocuidado.

Finalmente, la última variable es la **Toma de decisiones**, que es "el fenómeno de mayor significación dentro de un sistema organizacional" (Rodríguez, 2005, p.67). En este sentido, se pudo reconocer que existen tres canales de decisión, uno es alcalde como representante legal, y el otro es DIDECO, donde la jefatura define de manera general lo que ambos programas deben hacer y los recursos disponibles para sus intervenciones. El tercer canal refiere al funcionamiento de los programas, donde las coordinadoras/directoradas, son quienes tienen la responsabilidad de la administración técnica y financiera, por lo que son ellas quienes deben comunicar las decisiones finales, pese a incorporar y validar la opinión de los equipos de trabajo, respecto a las temáticas que se estén abordando.

Matriz de Riesgo

Sin perjuicio de la inexistencia de antecedentes que den cuenta de la ocurrencia con anterioridad de los delitos descritos existe un riesgo latente de que estas situaciones pudiesen ocurrir en el futuro, por lo cual este riesgo debe ser inevitablemente considerado. A continuación, se presenta la identificación de los posibles **delitos que pueden afectar NNA**.

Identificación de Delitos	Riesgos Asociados	Causas
Lesiones	Compartir espacios con NNA sin suficiente vigilancia.	Falta de control en actividades presenciales.
Maltrato relevante	Interacción con NNA sin suficiente vigilancia.	Falta de personal idóneo para funciones profesionales con NNA.
Abandono 346 CP	Realización de actividades en lugares despoblados.	Falta de supervigilancia directa.
Estupro	Compartir espacios con NNA sin suficiente vigilancia.	Falta de personal idóneo para funciones profesionales con NNA.
Abuso sexual	Compartir espacios con NNA sin suficiente vigilancia.	Falta de personal idóneo para funciones profesionales con NNA.

Identificación de Delitos	Escala de Probabilidad				Escala de Impacto				Riesgo Inherente
	Alta (3)	Media (2)	Baja (1)	Nula (0)	Alta (3)	Media (2)	Baja (1)	Nula (0)	
Lesiones	x				X				9
Maltrato relevante			x		X				3
Abandono 346 CP			x		X				3
Estupro			x		X				3
Abuso sexual			x		X				3

Identificación de Delitos	Control			Riesgo Residual
	Óptimo (3)	Aceptable (2)	No Existe (1)	
Lesiones		x		4,5
Maltrato relevante		x		1.5
Abandono	x			1
Estupro		x		1,5
Abuso Sexual		x		1,5

Encasillamiento de riesgos potenciales

Identificación de Delitos	Nada Crítico	Poco Crítico	Muy Crítico
Lesiones		x	
Maltrato relevante	x		
Abandono	x		
Estupro	X		
Abuso Sexual Agravado	X		

Plan Trienal de Prevención de Delitos en materia de afectación a NNA

Acción	Año 1		Resultados esperados	Año 2		Resultados Esperados	Año 3		Resultados esperados
	Sem 1	Sem 2		Sem 1	Sem 2		Sem 1	Sem 2	
Identificar factores de peligro.	Feb	Junio	40% Disminución	Feb	Junio	60% Disminución riesgo residual	Feb	junio	80% Disminución riesgo residual
Control de ingreso personal mediante evaluación con de aplicación de instrumento psicológico.	Marzo	Diciembre	Riesgo residual	Marzo	Diciembre		Marzo	Diciembre	
Aplicar instrumentos de asistencia. Identificar personal de apoyo.	Antes y después de cada actividad		60% Disminución riesgo residual	Antes y después de cada actividad		80% Disminución riesgo residual	Antes y después de cada actividad		100% Disminución riesgo residual
Considerar mayor cantidad de profesionales en actividades donde participen NNA.	Antes y después de cada actividad			Antes y después de cada actividad					
Realizar actividades de difusión y prevención a nivel comunal en torno a las vulneraciones de NNA	Marzo	Agosto	40% Disminución riesgo residual	Marzo	Agosto	60% Disminución riesgo residual	Marzo	Agosto	90% Disminución riesgo residual
Establecer convenio con carabineros para contar con su presencia en actividades masivas donde participen NNA.	Abril	Octubre		Abril	Octubre		Abril	Octubre	

A continuación, se presenta la identificación de los posibles **delitos sobre malversación de fondos**

Identificación de Delitos	Riesgos Asociados	Causas
Fraude al fisco	Administración de recursos	Medidas de Control deficientes
Malversación propia	Administración de dinero	Medidas de Control deficientes
Malversación de aplicación diferente	Administración de dinero Deficiente fiscalización	Medidas de Control Deficientes Falta de capacitación funcionarios Desconocimiento de los procesos
Negociaciones incompatibles	Concentración de facultades de decisión.	Falta de capacitaciones
Hurto o robo	Existencias de los recursos	Falta de custodia

Identificación de Delitos	Escala de Probabilidad				Escala de Impacto				Riesgo Inherente
	Alta (3)	Media (2)	Baja (1)	Nula (0)	Alta (3)	Media (2)	Baja (1)	Nula (0)	
Fraude al fisco		x			x				6
Malversación propia		x			x				6
Malversación de aplicación diferente	x				x				9
Negociaciones incompatibles		x				x			4
Hurto o robo		x				x			4

Identificación de Delitos	Control			Riesgo Residual
	Óptimo (3)	Aceptable (2)	No Existe (1)	
Fraude al fisco		x		3
Malversación propia		x		3
Malversación de aplicación diferente		x		4,5
Negociaciones incompatibles		x		2
Hurto o robo		x		2

Encasillamiento de riesgos potenciales

Identificación de Delitos	Nada Crítico	Poco Crítico	Muy Crítico
Fraude al fisco		x	
Malversación propia		x	
Malversación de aplicación diferente.		x	
Negociaciones incompatibles	x		
Hurto o robo	x		

Plan Trienal de Prevención de Delitos en materia de malversación de fondos

Acción	Año 1		Resultados Esperados	Año 2		Resultados Esperados	Año 3		Resultados Esperados
	Sem1	Sem2		Sem 1	Sem 2		Sem1	Sem 2	
Control Cruzado	Marzo	Agosto	50% Disminución Riesgo Residual	Marzo	Agosto	70% Disminución Riesgo Residual	Marzo	Agosto	90% Disminución Riesgo Residual
Capacitación De Aporte Financieros Del Estado	Abril	Octubre		Abril	Octubre		Abril	Octubre	
Controles De Jerarquía.	Mayo	Noviembre		Mayo	Noviembre		Mayo	Noviembre	
Instalación de Cámaras de Seguridad.	Junio	Octubre		Junio	Octubre		Junio	Octubre	

Lineamiento 4: Responsable y Comité de la Prevención de Delitos

La necesidad de materializar una cultura organizacional de prevención de delitos que involucre a toda la institución depende directamente del adecuado funcionamiento del MDP. En caso necesidad de generar cambios en el nombramiento del cargo se procederá mediante oficio del representante legal con el servicio de mejor niñez.

Responsable del Modelo de Prevención del Delito

Nombre Completo	Massiel Arancibia Flores
Rut	15.041.089-4
Cargo	Jefatura
Departamento	DIDECO
Institución	Ilustre Municipalidad de Combarbalá

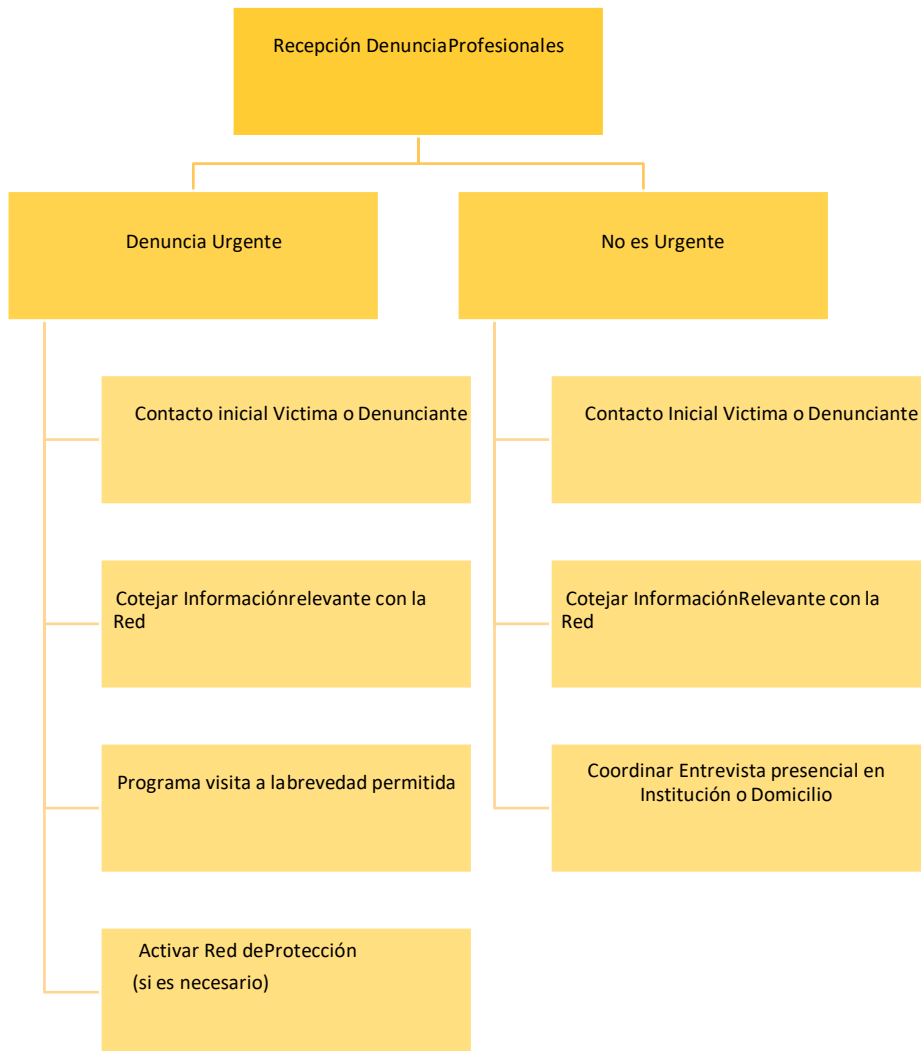
Comité de Prevención del Delito

Descripción General
<p>Órgano colegiado encargado de diagnosticar, desarrollar, implementar y evaluar la ejecución de las acciones identificadas en el Modelo de Prevención del Delito.</p> <p>Para ello:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se impulsará el posicionamiento del Modelo al interior de la organización. • Se crearán canales para identificar y evaluar aquellas situaciones que puedan eventualmente faltar al Modelo de Prevención del Delito. • Se creará y establecerá un Modelo de Supervisión y Control, a fin de identificar aquellas acciones y mejoras continuas o correctivas que se deban realizar para dar cumplimiento al plan de acción. • Se establecerán sanciones en caso de ser necesario, para velar por el adecuado funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos.
Objetivo
Velar por el óptimo funcionamiento e implementación del modelo de Prevención de Delitos, a fin de garantizar el resguardo de los derechos de los NNA y el correcto uso de los recursos.
Participantes
<ul style="list-style-type: none"> • Alcalde • Unidad Jurídica • Unidad de Personal • Unidad de Finanzas • Unidad de control interno

Lineamiento 5: Canales de Denuncias

Los canales de denuncias con los que cuentan actualmente La Ilustre Municipalidad de Combarbalá para recepcionar las denuncias anónimas respecto de casos de vulneración de Derechos, son los siguientes:

Contactos Telefónicos	+596 96855521
Correo electrónico	denunciascombarbala@gmail.com
Link Google Forms	Redes sociales https://www.municombarbala.cl/programa-prevencion-focalizada/



Lineamiento 6: Comisión de Ética

Comité de Ética

Al tratarse de funciones directamente relacionadas con NNA resulta indispensable que tales actividades 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, promoviendo la reflexión colectiva constante sobre el quehacer profesional en protección y resguardo de los derechos de NNA.

Descripción General

Se buscará implementar una organización colegiada que va rotando sus miembros y que funciona sólo cuando existe algún hecho o denuncia que sea necesario de evaluar. Este órgano debe contar con buenas prácticas éticas, entendiendo a ésta como aquella que se preocupan por tener a la base un código de ética, el cual orientará el funcionamiento de la institución, velando por las buenas prácticas institucionales con apego irrestricto al principio de probidad.

Para ello:

- Se creará e implementará un código de ética.
- Se impulsará la creación y el posicionamiento de una cultura ética al interior de la organización, considerando a cada uno de sus miembros.
- Se crearán canales para abordar aquellas situaciones que puedan eventualmente encontrarseñidas con la ética o con el principio de probidad.
- Se establecerá un espacio apropiado para la evaluación y análisis de las situaciones que pudiesenatentar contra la ética o con el principio de probidad.
- Se establecerán sanciones y planes de acción acorde a la falta al código de ética, evaluando cada caso de manera particular.

Participantes

Cinco integrantes del organigrama (se designan participantes en función de la característica de la denuncia)

Lineamiento 7: Canales de Información

Estos permiten entregar a NNA y sus familias información adecuada respecto de herramientas con el fin de prevenir el abuso y fomentar el autocuidado.

Objetivo	Entregar de manera periódica a los NNA, y a sus familias o adultos responsables, información adecuada- según la edad, desarrollo y capacidad de intelección, sobre herramientas que aporten a la prevención del abuso y autocuidado.	
Medios	Temáticas a Abordar	Periodicidad
Capacitaciones a instituciones que trabajan con infancia y adolescencia en la comuna (Establecimientos educacionales, Establecimientos de Salud)	Canales de Derivación	1 vez al año
	Ley 21.430 sobre Garantías	
	Tipos de Vulneraciones de Derechos	
	Buen Trato a la Infancia	
Material de Difusión	Derechos de los NNA	3 veces al año
	Competencias Parentales	
	Buen trato en la Familia	
	Institucionales (OPD / PPF)	
Conversatorios / Charlas dirigidas a los adultos responsables de los NNA	Competencias Parentales y Crianza Positiva	2 veces al año
	Importancia de Normas y Límites en el ejercicio parental	
Entrevistas individuales con adultos responsables y NNA	Según características del caso y condiciones protectoriales del NNA	Mensual
Talleres a NNA de la comuna	Bullying y convivencia escolar	2 veces al año
	Autocuidado y Cuidado del cuerpo	
	Sexualidad	
	Derechos de los NNA	
	Buen trato	
Redes sociales (Instagram y Facebook institucionales de OPD y PPF)	Conmemoración de días importantes para los NNA de la comuna	Mensual

Lineamiento 8: Supervisión y Evaluación

La Ilustre Municipalidad de Combarbalá contará con un sistema de supervisión y monitoreo del Modelo de Prevención del Delito, el cual será socializado con los funcionarios. Dicho sistema de supervisión estará a cargo de un profesional responsable, quien se encargará de velar por el óptimo funcionamiento del Modelo. Para ello, contará con medios, verificadores e instrumentos de medición que evalúen la implementación, garantizando la adecuada ejecución del Modelo de Prevención de Delitos.

A continuación, se señala el profesional responsable, así como las estrategias de evaluación y medición.

Responsable del Modelo de Prevención del Delito

Nombre Completo	Massiel Arancibia Flores
Rut	15.041.089-4
Cargo	Jefatura
Departamento	DIDECO
Institución	Ilustre Municipalidad de Combarbalá

Estrategias de supervisión y monitoreo

Estrategia	Objetivo	Periodicidad
Encuestas a funcionarios	Detectar las principales problemáticas y nudos críticos en la implementación del MPD.	Semestral
Encuesta de satisfacción ausuarios (Familias y NNA)	Detectar situaciones que puedan atentar contra el correcto funcionamiento del MPD.	Semestral
Autoevaluación respecto del cumplimiento del plan de trabajo	Analizar la percepción de los profesionales respecto del MPD, mediante análisis FODA.	Semestral
Análisis interno	Supervisar el impacto del Modelo de Prevención de Delitos en tres niveles (institucional, por unidad y personal), a fin de identificar nudos críticos y adoptar mejoras o acciones correctivas.	1 vez al año

Datos levantados en las distintas estrategias a utilizar van a levantar un reporte que será presentado a la planta directiva, con la finalidad de analizar si el plan trianual cumple con los objetivos, generando mejoras e identificar buenas prácticas para el trabajo que se realiza con NNA.

