



## Modelo de prevención de delitos (MPD) Corporación Carlos Casanueva

### 1. Antecedentes:

La elaboración del presente documento responde a la obligación legal, fijada con la dictación de la **Ley N° 20.393**, que formaliza la responsabilidad penal atribuible a las empresas y/o personalidades jurídicas ante potenciales delitos, así como la exigencia de protección integral que impone la ejecución de programas y líneas de acción en el actual organismo servicio mejor niñez.- Los riesgos o amenazas que el MPD se dirige a erradicar se configuran cómo:

A.- Delitos, ataques, o daño a la integridad psíquica, física, social, y/o sexual de niños, niñas, o adolescentes que se amparan en el cuidado del estado, a través de programas de ejecución en las distintas líneas de acción. Cabe precisar que las acciones de resguardo incluyen a los trabajadores o profesionales involucrados en la labor de protección, así como a los agentes institucionales o corporativos responsables de la gestión programática.-

B.- Delitos y/o irregularidades en el uso de recursos financieros públicos, esto es, malversación de fondos.-

### 2. Composición del modelo:

Respecto del objetivo de prevenir delitos que amenacen a los usuarios, a trabajadores, y/o a terceros significativos vinculados a la labor de protección, así como resguardar el uso adecuado de los dineros del estado, la propuesta de modelo se articula a partir de:

.Actividades y/o estrategias de distinta índole:

Entre ellas distinguimos actividades **preventivas**, actividades de **detección**, estrategias o actividades de **respuesta**, y actividades de **supervisión** que permitan optimizar el modelo.- Para canalizar éstas acciones, y en vista de la exigencia técnica, se presenta una **matriz de identificación de riesgos**, que responde al diagnóstico de funcionamiento organizacional de la Corporación Carlos Casanueva, que especifica las acciones a adoptar en caso de identificar riesgos, como por ejemplo, el protocolo de denuncia ante una revelación de abuso sexual u otro evento que revista carácter delictual (circular N°5), y de la que se desprende un **plan trianual de prevención del delito**.

.Lineamientos o directrices prioritarias:

Entre ellas se distingue la obligación de disponer un procedimiento estandarizado para la **selección de personal**, contar con un **plan formativo** sobre delitos contra niños, niñas, y adolescentes y/o ilícitos consumados con fondos públicos, la elaboración de la **matriz de riesgos**, la designación de un **encargado y un comité de prevención del delito**, la socialización de **canales de denuncia** de incidencias que amenacen a los usuarios y/o trabajadores, la constitución de una **comisión de ética**, la activación de **canales de información**, y el desarrollo periódico de acciones de supervisión y evaluación.-

.La definición operativa de encargados, procedimientos, y plazos:

Se destaca la formulación de criterios, modelos, y personal responsable de supervisar periódicamente el impacto de las estrategias de prevención de delitos a través de la designación de un encargado de MPD que, en virtud de indicadores, metas, y verificadores sistematizados, puede cotejar los resultados y favorecer su adecuación.-

**2.- Lineamientos de composición del MPD:**

El mecanismo para garantizar la prevención de los delitos previamente especificados, consiste en la implementación de lineamientos organizacionales orientados a promover condiciones de protección integral para usuarios y trabajadores, según se especifica a continuación:

**A.- Procedimiento escrito e integral para la evaluación y selección de personal.-**

	<b>FASE</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>PAUTAS O RECURSOS EMPLEADOS.-</b>	<b>ENCARGADOS.-</b>	<b>PLAZO</b>
<b>1</b>	<b>Publicación de la oferta</b>	Se evalúan los requerimientos y establecen plazos de convocatoria, revisión de los antecedentes curriculares y modalidades de entrevista, socializando oferta detallada: Cargo, Perfil, requerimientos técnicos, administrativos, formales, y de experiencia comprobable en el área (referencias laborales o académicas)	Convocatoria o llamado a través de correo electrónico, concurso interno y externo.-	Coordinador Asesor Técnico	2 SEMANAS APROX.- (revisión de los antecedentes y llamado)
<b>2</b>	<b>Entrevista Grupal.-</b>	Se efectúa entrevista de carácter grupal preferentemente presencial (remota en virtud de las condiciones sanitarias) para evaluar a los postulantes a	Pauta de entrevista grupal semi-estructurada <sup>1</sup>	Coordinador Asesor Técnico	1 SEMANA APROX.

<sup>1</sup> Ver anexo

		través de pauta en la que se exploran competencias técnicas y experiencia en el área.-			
<b>3</b>	<b>Entrevista Técnica individual.-</b>	Se efectúa entrevista semi-estructurada, preferentemente presencial, para profundizar en la experiencia y perfil del candidato/a, cotejarla con el <b>perfil de cargo</b> , evaluar competencias técnicas y aplicar prueba psicológica correspondiente.-	Entrevista semi-estructurada Pruebas proyectivas.- Consultar referencias laborales-académicas Elaborar informe psicológico. Cotejar documentación académica y, si corresponde, de post-formación.	Coordinador Asesor Técnico	1 SEMANA APROX.
<b>4</b>	<b>Notificación de selección</b>	Se comunica al candidato su selección, fecha de ingreso, y se solicitan antecedentes legales, académicos, y formales para cumplir con la normativa técnica del servicio relativa a la incorporación de profesionales.	-Certificado de antecedentes especiales -Certificado de inhabilidad para trabajar con menores -Declaración jurada simple -Informe psicolaboral -Curriculum -Certificaciones, acreditaciones u otros.-	Coordinador Asesor Técnico	1 SEMANA APROX.-
<b>5</b>	<b>Inducción</b>	Se realiza proceso de inducción en el que se comparte proyecto de funcionamiento, revisión del perfil de cargo, funcionamiento del proyecto, asignación de	Revisión matriz lógica Revisión perfil de cargo (detallado en el contrato de trabajo) Socializar y facilitar acceso a legislación	Coordinador Asesor Técnico	1 SEMANA APROX.-

		casos, y normativa general.-	relativa a 20.032.-		
6	<b>Evaluación de desempeño</b>	Se realiza evaluación de desempeño en ítems de carácter administrativo, técnico, y de trabajo en equipo	Pauta de autoevaluación y de evaluación de desempeño.-	Coordinador Trabajador.-	3 y 9 nueve meses iniciales. Periódicamente a lo largo de la ejecución del proyecto

**B. Plan de inducciones y capacitaciones permanentes en materia de delitos contra niños, niñas, y adolescentes, así como respecto del correcto uso de fondos públicos.**

Este lineamiento se ejecuta sistemáticamente, desde la fase de ingreso hasta el desempeño de los trabajadores, a través de los siguientes mecanismos:

N	FASE - PLAZO	MECANISMO	DESCRIPCIÓN
1	<b>Ingreso (PRIMERA SEMANA)</b>	<b>Inducción</b>	Asesor técnico del programa instruye al nuevo/a profesional respecto de aspectos técnicos, metodológicos, y éticos de su cargo, a través de la revisión de los siguientes ítems: <b>1.- Matriz lógica del proyecto</b> <b>2.-Perfil de cargo</b> , objetivos, y funciones a realizar (técnicas y administrativas) <b>3.- Criterios de idoneidad laboral.</b> <b>4.- Socialización de la normativa y marco legal</b> que rige el uso de fondos públicos para los programas de protección (Ley 20.032 – Normativa financiera) <b>5.- Modelo de prevención del delito:</b> se instruyen los contenidos, procedimientos, y objetivos del documento, a fin de facilitar el ejercicio preventivo de delitos.-
	<b>(PRIMERA SEMANA)</b>	<b>Contratación</b>	El <b>contrato de trabajo</b> especifica, para cada cargo, las funciones y responsabilidades que compromete la ejecución óptima de la protección especializada, no solo en términos metodológicos sino que también de probidad.- A esto se añade obligación de disponer y socializar el <b>reglamento</b>

			<b>actualizado de higiene y orden interno</b> , de la institución-
	<b>(PRIMERA SEMANA)</b>	<b>Firma de declaración de conformidad</b>	El proceso de inducción se documenta a través de la firma de un <b>declaración de conformidad</b> , en la que formaliza la aprobación del profesional sobre los contenidos técnicos, administrativos, y éticos expuestos.- <sup>2</sup>
<b>2</b>	<b>Desempeño (SEMESTRAL)</b>	<b>Evaluación de desempeño</b>	Se efectúan periódicamente <b>evaluaciones de desempeño</b> , en las que se examinan fortalezas, debilidades, y establecen compromisos para optimizar el ejercicio a nivel: técnico, administrativo, y de clima laboral.- <sup>3</sup>
	<i>Ejecutada periódicamente, según crono programación.-</i>	<b>Plan de capacitación en materias atingentes a la protección integral especializada</b>	El <b>plan formativo</b> <sup>4</sup> se orienta a cubrir necesidades técnicas y temáticas sobre los objetivos de protección ( <b>dimensión de capacitación</b> ), pero también a implementar acciones de <b>auto-cuidado</b> , que habiliten o potencien el desarrollo de competencias personales, emocionales, comunicativas, y grupales.-
<b>3</b>	<b>Anual</b>	<b>Capacitación de ingreso</b>	Todos los profesionales que ingresen a la institución serán capacitados, al menos en una instancia anual, en temáticas de prevención y gestión de eventos constitutivos delito-

### **C.- Matriz de riesgos:**

La confección de la **matriz de riesgos** se articula a partir de tres ejes:

**1.-** La elaboración de un **diagnóstico institucional**, que ofrezca un panorama general sobre su orgánica, así como de los potenciales riesgos que exigen optimizar estrategias de prevención. Esta caracterización se ha construido en virtud de insumos de gestión como denuncias, informes al tribunal, revisión de la plataforma senainfo, y la evaluación de situaciones propias de la ejecución que pudiesen exponer a los usuarios, profesionales, y funcionarios.-

<sup>2</sup> Ver anexo

<sup>3</sup> Ver anexo

<sup>4</sup> Ver anexo

2.- El diseño de una **matriz de riesgos**, que permitan identificar, categorizar, y calificar los factores de amenaza que arroja el diagnóstico institucional.-

3.- La definición de un **plan trianual de prevención del delito** que establece procedimientos de ejecución, supervisión, y actualización, que serán asumidos por la figura el **responsable de prevención de delitos** designado por la institución.-

**DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL:**

La corporación Carlos Casanueva, acreditada como organismo colaborador de mejor niñez, es una institución sin fines de lucro, cuya misión y visión corporativa se orientan a promover el desarrollo social a través de iniciativas educativas, formativas, y culturales, en contextos vulnerables, de exclusión, y precariedad socio-económica.- Para esto hemos formulado y cultivado una metodología de trabajo a lo largo de años de ejecución de proyectos de protección, que está desplegada en las propuestas y formatos de intervención, y que se acoge integralmente al enfoque derechos universales de la infancia y su interés superior.-

Actualmente la corporación Carlos Casanueva ejecuta dos proyectos de la línea de intervención especializada en los territorios focalizados de Quilicura y Maipú, **PIE Enacción Joven y PIE Joven en red** respectivamente.- Ambos dispositivos poseen una cobertura total de 50 casos, acogiendo derivaciones de la red protección, tribunales de familia, e instituciones de la comuna<sup>5</sup>.-

El análisis del funcionamiento organizacional arroja datos sobre las constantes y variables que definen la orgánica de la corporación Carlos Casanueva, y nos permite establecer **tres dimensiones caracterizadas** para especificar **perfiles de riesgo** de distintas **gravedad, frecuencia, probabilidad, e impacto**:

<b>N</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>CARACTERIZACIÓN</b>	<b>PERFIL RIESGOS</b>
1	Usuarios o beneficiarios.	Niños, Niñas, y familias de los territorios focalizados (Quilicura – Maipú / Cerrillos) víctimas de vulneración de derechos	Los usuarios se exponen prioritariamente a riesgos asociados a las situaciones o contextos de vulneración que justifican su ingreso a la red de protección, por ejemplo: déficits en el uso de redes de apoyo, denuncia de situaciones de vulneración, y naturalización de situaciones de riesgo o daño.- Su índice de vulnerabilidad exige la implementación de mecanismos de <i>resguardo, prevención, interrupción, y reparación</i> . Se requiere optimizar y actualizar las estrategias que faciliten la detección, denuncia, y respuesta ante los eventos potenciales o consumados de vulneración-
2	Profesionales.	Equipos de profesionales conformados por: Coordinador, psicólogos,	Los profesionales se exponen prioritariamente a riesgos asociados al contexto de intervención, por

<sup>5</sup> El proyecto PIE Joven en red Maipú, recibe periódicamente derivaciones de la comuna de Cerrillos, cuyo ingreso es ordenado por el tribunal de familia.-

		trabajadores sociales, asesores técnicos administrativos, chofer, secretaria, y auxiliar de aseo-	ejemplo: desgaste profesional, exposición física y/o psicológica en escenarios de riesgo, déficits técnicos y/o metodológicos para desarrollar acciones de intervención con impacto.-Estas condiciones demandan el desarrollo de acciones de detección, respuesta, seguimiento y/o evaluación, y optimización sistemática-
3	Organismo colaborador acreditado.	Compuesto por el directorio de la corporación Carlos Casanueva.-	El organismo colaborador debe garantizar las condiciones administrativas y/o formales, legales y/o laborales, y materiales para el desarrollo óptimo de las acciones de protección de los profesionales con los usuarios.- En virtud a ésta exigencia, se visualiza la necesidad de contar con protocolos de gestión del personal, evaluación técnica – metodológica , y optimización integral de los ámbitos referidos.-

### Matriz de riesgos:

El diseño o estructura de la matriz de riesgos está compuesta de 2 ítems generales, **dimensión y riesgo**. Cada dimensión tiene sus propios riesgos, y cada riesgo exhibe distintas propiedades.-

N°	ITEM	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	VALORES
1	<b>Dimensión</b>	Se definen tres dimensiones: usuarios, profesionales, y OCA.	(No aplica)	(No aplica)
2	<b>Riesgo</b>	Indica el riesgo en cada una de las dimensiones, y especifica sus propiedades.-	Cada riesgo se analiza en razón de indicadores de: .Frecuencia .Probabilidad .Gravedad .Impacto	Cada indicador puede adoptar los siguientes valores:  <b>Alta</b> <b>Media</b> <b>Baja</b>

Así, a modo de *ejemplo*, podemos visualizar la siguiente, evaluación de riesgo:

<b>N°</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>RIESGO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PROBABILIDAD</b>	<b>GRAVEDAD</b>	<b>IMPACTO</b>
1	Profesionales	Desgaste laboral	Media	Media	Media	Media

A continuación, se desarrolla la matriz de riesgo construida partir de los insumos del diagnóstico:

En virtud de la exigencia de visualizar riesgos de potenciales delitos, que atenten contra la integridad de los sujetos y agentes, o que revistan actos de mal uso de fondos públicos, es necesario especificar que, en el historial de ejercicio como institución, la corporación Carlos Casanueva **no exhibe eventos o episodios críticos de esta naturaleza** que incorporar al diagnóstico elaborado. Siendo así, la matriz de riesgos reviste un carácter prominentemente **preventivo**: Por esto se han incluido delitos **probables o potenciales**.-

**MATRIZ DE RIESGO APLICADA:** A continuación se detalla, por cada ámbito o dimensión, el esquema de riesgos visualizado y a partir del cual se elaborará **el plan trienal de seguimiento y prevención del delito** de la corporación Carlos Casanueva.-

N 1	Dimensión	Riesgo	Frecuencia	Probabilidad	Gravedad	Impacto	Acciones a desarrollar
1.1	Usuarios	Incurrir en gestión deficiente, inoportuna, o fallida de denuncias ante eventos constitutivos de delitos que afecten a los usuarios, o nuevas situaciones de vulneración de derecho.-	Baja	Baja	Alta	Alta	Implementar mejoras de diseño e implementación a los mecanismos vigentes de denuncia Actualizar y optimizar las alternativas de canales ante eventos de denuncia situaciones constitutivas de delitos-
1.2	Usuarios	Informar de modo deficiente, poco claro, u omitir información respecto de las instancias y responsables de canalizar las denuncias por eventuales delitos que afecten a los usuarios.-	Baja	Baja	Alta	Alta	Implementar estrategias de difusión, promoción y uso de los canales de denuncia ante eventuales riesgos- Actualizar y optimizar la divulgación de canales de denuncia ante eventuales delitos.-
1.3	Usuarios	Ausencia o insuficiencia de espacios de participación y opinión de los niños, niñas, adolescentes y adultos responsables	Baja	Media	Alta	Alta	Implementar mejoras a los mecanismos actuales de participación y opinión.- Actualizar y optimizar los <b>canales de participación</b> y opinión de los usuarios.-
1.4	Usuarios	Cobertura deficitaria a nivel intersectorial para el abordaje de variables críticas que comprometen la vida de los NNA, por ejemplo: consumo de drogas, salud mental.-	Alta	Alta	Alta	Alta	Visualizar la escasez de oferta con las instituciones de protección y optimizar las estrategias de trabajo en red (actas de reuniones de red, protocolos, e instancias de trabajo conjunto), actualización de catastro de redes-

1.5	Usuarios	Incurrir en <b>gestión deficiente</b> de las listas de espera, despejes, y procesos administrativos de ingreso de los usuarios.	<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	<i>Alta</i>	Optimizar las estrategias, criterios, y organización de la gestión de casos en cuanto a: despeje, ingreso, derivación.-
1.6	Usuarios	Recibir <b>evaluaciones negativas de la calidad e impacto</b> de los procesos de intervención ofrecidos por el equipo de profesionales.-	<i>Baja</i>	<i>Baja</i>	<i>Alta</i>	<i>Alta</i>	Facilitar espacios de evaluación continua (ex – post) durante el proceso de intervención para adecuar metodologías, objetivos, plazos, a fin de favorecer el impacto y resultados.-
1.6	Usuarios	Exposición a delitos contra la <b>libertad y la seguridad</b> , como secuestro, tortura, sustracción de menores u otros equivalentes en naturaleza y perjuicio.-	<i>Baja</i>	<i>Baja</i>	<i>Alta</i>	<i>Alta</i>	Implementar eficientemente todas las acciones investigativas, legales, y reparatorias para restituir los derechos vulnerados y prevenir la exposición a delitos de ésta naturaleza.-
1.7	Usuarios	Sufrir <b>delitos contra la integridad sexual</b> como violación, estupro, violación sodomítica, producción de material pornográfico, promoción o facilitación de la prostitución u otros equivalentes en naturaleza y perjuicio.-	<i>Baja</i>	<i>Baja</i>	<i>Alta</i>	<i>Alta</i>	Implementar eficientemente todas las acciones investigativas, legales, y reparatorias para restituir los derechos vulnerados y prevenir la exposición a delitos de ésta naturaleza.-
1.8	Usuarios	Exposición a <b>delitos contra las personas</b> , que impliquen <b>riesgo vital</b> , muerte (homicidio, femicidio, auxilio al suicidio, cuasidelito de homicidio) o <b>menoscabo de la salud</b> o la integridad corporal (maltrato, trato degradante, trata de personas) u otros equivalentes en naturaleza y perjuicio.-	<i>Baja</i>	<i>Baja</i>	<i>Alta</i>	<i>Alta</i>	Implementar eficientemente todas las acciones investigativas, legales, y reparatorias para restituir los derechos vulnerados y prevenir la exposición a delitos de ésta naturaleza.-

2.1	Profesionales	Exposición a contextos estresantes asociados a las temáticas y la exigencia laboral.-	Alta	Alta	Media	Alta	Optimizar y resguardar la implementación de instancias de evaluación del estrés laboral y estrategias de abordaje.- (autocuidado)
2.2	Profesionales	Exposición a contextos de riesgo de la integridad física, psíquica, y emocional.-	Alta	Alta	Media	Alta	Implementación de medidas y protocolos de seguridad para todos los profesionales y funcionarios.-
2.3	Profesionales	Deficiencias técnicas acerca de ítems como: aplicación de instrumentos de intervención, unificar criterios de intervención, diseño de estrategias y propuestas de intervención-	Baja	Media	Media	Alta	Implementar instancias técnicas grupales para reforzar aspectos metodológicos (revisión de bases y orientaciones técnicas del modelo)
2.4	Profesionales	Deficiencias administrativas acerca de ítems como: registro óptimo y oportuno de eventos de intervención y actualización de datos en senainfo, elaboración de informes a tribunal, manejo de PJUD u otras plataformas de datos.-	Media	Media	Media	Alta	Implementar instancias de revisión e instrucción sobre procedimientos administrativos asociados a la gestión de casos.-
2.5	Profesionales	Deficiencias en la gestión intersectorial con redes o soportes comunitarios, extra comunitarios, o instituciones de apoyo en el proceso de intervención.-	Media	Media	Alta	Alta	Desarrollar espacios de análisis y abordaje de dificultades de coordinación con redes asociadas al logro de los objetivos de intervención-
2.5	Profesionales	Deficiencias en los protocolos de selección de personal, inducción, y evaluación de desempeño.-	Baja	Baja	Alta	Alta	Revisar periódicamente los mecanismos e implementar mejoras técnicas, formales, y de procedimiento.-

3.1	OCA	Incurrir en malas prácticas, o delitos que transgredan el adecuado uso de fondos públicos, como malversación, fraude al fisco, fraude de subvenciones u otros de equivalente naturaleza y perjuicio.-	Baja	Baja	Alta	Alta	Implementar eficientemente todas las acciones preventivas, investigativas, administrativas, y legales para la regularización de potenciales delitos.-
3.2	OCA	Deficiencias en los procesos de selección de personal y alta rotación de profesionales.	Baja	Baja	Alta	Alta	Mantener y optimizar los estándares actuales de gestión de personas y profesionales para evitar rotación de personal, o escenarios de riesgo para el equipo y/o los usuarios.-
3.3	OCA	<p>En virtud del examen del diagnóstico del ejercicio cómo OCA, no se visualizan prácticas ni antecedentes críticos de riesgo. Sin embargo, y en vista de alcances técnicos consignados en las supervisiones, se pueden optimizar y actualizar:</p> <p>1.-Los protocolos de gestión de RRHH para la incorporación de profesionales.</p> <p>2.-La revisión y actualización de los <b>certificados de antecedentes</b> y certificados de inhabilidad de los profesionales.-</p> <p>3.-Reforzar la divulgación e interiorización de prácticas de resguardo ante potenciales delitos, acciones ilícitas, o conductas que atenten contra la indemnidad de compañeros de trabajo, usuarios, u otros.-</p>	Baja	Baja	Baja	Baja	Revisar los mecanismos, protocolos, y procedimientos actuales, e implementar las mejoras específicas y actividades de seguimiento.-



## **PLAN TRIANUAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO:**

El objetivo del presente programa apunta a la implementación de acciones de ejecución, supervisión, y actualización trianual del plan de prevención del MPD:

El diagnóstico efectuado y las acciones definidas para cada dimensión indican qué y cómo se deben abordar los focos de riesgo detectados.- En virtud de éstas coordinadas se procederá, a cargo del gestor o responsable de prevención del delito, a desarrollar las estrategias de:

**1.- Ejecución:** el responsable de prevención del delito, con el apoyo de los profesionales del equipo, facilitará y promoverá la implementación de cada una de las acciones preventivas definidas en la matriz de riesgos, desarrollando mecanismos de respaldo y documentación, que permitan respaldar las acciones efectivamente incorporadas.-

**2- Supervisión:** el responsable de prevención del delito, con el apoyo de los profesionales del equipo, examinará crítica y periódicamente, las acciones incorporadas, prestando también asesoría, asistencia, y refuerzo a los requerimientos contingentes de la ejecución del MPD.-

**3- Actualización:** el responsable de prevención del delito, con el apoyo de los profesionales del equipo, actualizará las medidas de detección, respuesta, y supervisión definidas para el MPD. La actualización de la estructura del MPD deberá contemplar la conservación de las medidas evaluadas favorablemente, optimizando a su vez, las medidas que denotan requerimientos de mejora.-

#### **D. Responsable de prevención del delito y comité de prevención del delito:**

La designación del **RPD** se orienta a operativizar las actividades de prevención, detección, respuesta, y supervisión, asignándolas a un agente específicamente orientado a promover la ejecución del MPD.- Así, el responsable de prevención del delito, asumirá las siguientes tareas, sin que la enumeración sea concluyente:

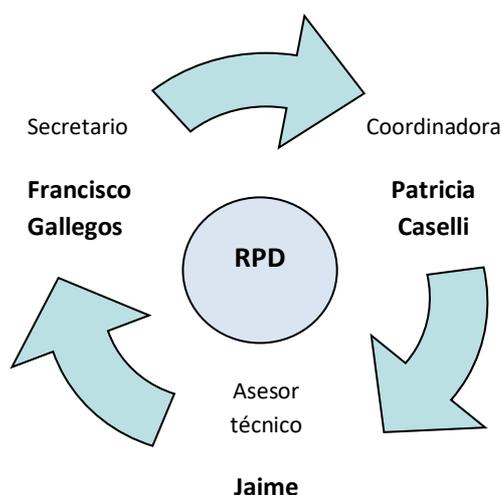
- 1.- Interiorizarse íntegramente de la composición del **MPD**, tanto en sus aspectos teóricos como operativos.-
- 2.- Elaborar e implementar un **PLAN TRIANUAL DE SEGUIMIENTO Y PREVENCIÓN DEL DELITO** que incorpore todos los lineamientos enumerados en este **MPD**, asistiendo y apoyando cada uno de sus requerimientos: esto equivale a evaluar críticamente el cumplimiento por parte de la OCA de cada uno de los ítems o estándares, definidos por el servicio niñez, para definir acciones, ejecutarlas, y ponderar su impacto.-
- 3.- Mantener retroalimentación sistemática con los distintos agentes e instancias que componen el organigrama de la corporación Carlos Casanueva, de modo de atender eficientemente a eventuales demandas o incidencias de riesgo en contra la indemnidad de usuarios, profesionales, o directivos.-
- 4.- Asistir y colaborar directamente al comité de prevención del delito (CDP), en caso de que se estime necesario constituirlo.-

Responsable:

Carlos Espinoza Villanueva – Psicólogo

#### **E. Comité de prevención del delito:**

El comité de prevención del delito estará compuesto por la siguiente estructura



*El comité de prevención del delito es una unidad de trabajo en relación directa y coordinada de trabajo con el responsable de prevención del delito.-*

#### **5.- Canales de denuncia:**

Con el propósito de facilitar las eventuales denuncias por parte de los usuarios y/o los trabajadores de la institución se han dispuesto canales de comunicación diferenciados, en modalidades directas y/o presenciales, digitales y/o remotas, contemplando criterios y principios como:

- Flexibilidad y adecuación a los perfiles, ciclos, y características de los usuarios, población, atendida.-
- Eficiencia y calidad de la gestión
- Resguardo de la privacidad, confidencialidad, y anonimato de los denunciantes.-
- Disponibilidad total y continua de los canales de denuncia

Junto a la implementación de estos canales de denuncia, se establecen también procedimientos y protocolos<sup>6</sup> para abordarlas, que procuran facilitar la ejecución de medidas legales, judiciales, y formales correspondientes

<sup>6</sup> Ver anexo 6 Protocolo de gestión de crisis.-

N	Canal habilitado para usuarios	Descripción	Encargados
1	Entrevista directa	Se disponen condiciones físicas, de resguardo, y de atención para acoger directamente las denuncias, inquietudes, o antecedentes de alerta.-	Coordinador proyecto Profesionales de los equipos Responsable prevención de delito
2	Correo electrónico	Se habilita correo electrónico para registrar y gestionar las denuncias o solicitudes asociadas a las materias de delito requeridas por los usuarios.-	Coordinador proyecto Profesionales de los equipos Responsable prevención de delito Secretaria
3	Teléfono	Se cuenta con número telefónico de atención directa para registrar las denuncias o solicitudes asociadas a las materias de delito requeridas por los usuarios.-	Coordinador proyecto Profesionales de los equipos Responsable prevención de delito
4	Casilla de correo en página web	Se dispone casilla de reclamos, denuncias, y comentarios en la página de la institución.-	Directorio del organismo colaborador
5	Buzón de reclamos, opiniones, y sugerencias.-	Se disponen buzones físicos y/o libros de reclamo para que los usuarios puedan vaciar sus opiniones, inquietudes u otros contenidos.-	Coordinador proyecto Profesionales de los equipos Responsable prevención de delito

- **Procedimiento de gestión de las denuncias:** los antecedentes que revistan carácter delictual, serán debidamente formalizados siguiendo las directrices del **protocolo de gestión de crisis** (anexo 6), **la circular N° 5**, la **normativa legal**, y las orientaciones sobre la participación de los del servicio mejor niñez-

N	Canal habilitado para trabajadores y/o directores	Descripción	Encargados
1	Entrevista directa	Se disponen condiciones físicas y de atención para acoger directamente las denuncias, inquietudes, o antecedentes de los trabajadores, directores, y/o funcionarios.-	Responsable prevención de delito Comité de ética Directorio del organismo colaborador
2	Correo electrónico	Se habilita correo electrónico para registrar y gestionar las denuncias o solicitudes asociadas a las materias de delito requeridas por los trabajadores, funcionarios, y/o directivos	Responsable prevención de delito Comité de ética Directorio del organismo colaborador
3	Teléfono	Se cuenta con número telefónico de atención directa para registrar las denuncias o solicitudes asociadas a las materias de delito requeridas por los trabajadores, funcionarios, y/o directivos	Responsable prevención de delito Comité de ética Directorio del organismo colaborador
4	Casilla de correo en página web	Se dispone casilla de reclamos, denuncias, y comentarios en la página de la institución.-	Responsable prevención de delito Comité de ética

			Directorio del organismo colaborador
--	--	--	--------------------------------------

- **Procedimiento de gestión de las denuncias:** los antecedentes que revistan carácter delictual, serán debidamente formalizados siguiendo las directrices del **protocolo de gestión de crisis** (anexo 6), **la circular N° 5**, la **normativa legal**, y las orientaciones sobre la participación de los del servicio mejor niñez-

#### **6.- Comisión de ética:**

En virtud de las exigencias y reglamentaciones dispuestas por el servicio mejor niñez, y de la necesidad de reforzar las instancias formales de evaluación de situaciones potencialmente constitutivas de delito, esta corporación constituirá un **comité de ética** conformado por miembros del directorio y, entre cuyas funciones estarán:

- Congregar los esfuerzos y recursos necesarios, de manera oportuna, para someter a examen los delitos que afecten la integridad física o psíquica de usuarios y/o trabajadores. A su vez, abordar las denuncias o irregularidades que recaigan en el uso adecuado de los caudales públicos.-
- Aplicar los criterios éticos, legales, y penales para establecer las respectivas medidas: investigaciones, sumarios, denuncias, tramitaciones jurídicas, eventuales desvinculaciones, seguimientos, y comunicación con otros agentes del servicio mejor niñez.-
- Establecer mecanismos de registro, sistematización, y gestión de los eventos o incidencias de riesgo.-
- Elevar solicitudes a instancias de apoyo externo e integrar la asesoría de redes de soporte en caso de requerirse.-

El comité de ética, entre otros, tendrá como referencia la normativa de estándares de calidad del servicio mejor niñez, las disposiciones establecidas en la resolución exenta N°22, y el reglamento actualizado de orden e higiene interno de la corporación Carlos Casanueva<sup>7</sup>.- El comité estará compuesto por:

Patricia Caselli de la Carrera – Psicóloga  
 Carlos Espinoza Villanueva - Psicólogo

Seguindo las indicaciones expuestas en las mesas de asesoría, el comité se constituirá de modo contingente, podrá recurrir a la asistencia de expertos externos, y se dirigirá a formalizar medidas ante eventos constitutivos de delito que se canalizarán a través de los profesionales (coordinadores, asesores técnicos) y otros agentes de trabajo implicados.-

#### **7.- Canales de información:**

Los mecanismos implementados para facilitar la circulación de información a los usuarios, trabajadores, y directivos de la institución, se articulan desde un criterio de **accesibilidad**, esto es que estén fácilmente disponibles para la comunidad organizacional y los usuarios, **flexibilidad**, esto es que se amolden a los requerimientos de cada usuario, y de **eficiencia**, esto es que funcionen optima y oportunamente. Se desglosan y diferencian del modo que sigue:

<b>N</b>	<b>DESTINATARIOS</b>	<b>CANAL DE INFORMACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>1</b>	<b>Usuarios y/o beneficiarios</b>	Encuadre inicial	En la fase de despeje / ingreso al programa el director del programa realiza entrevista de ingreso en la que, además de aclarar las razones y naturaleza de la intervención, proporciona información preventiva y de procedimiento ante situaciones de vulneración de derechos, constitutivas de delitos, o de daño a la integridad de los usuarios.-

<sup>7</sup> Se adjunta como anexo.-

<b>2</b>	<b>Usuarios y/o beneficiarios</b>	Afiches y murales	Se dispone material audiovisual, al alcance de las características de los usuarios, para facilitar el acceso a información sobre qué es el abuso, qué hacer, cómo solicitar apoyo, y a quién dirigirse.-
<b>3</b>	<b>Usuarios y/o beneficiarios</b>	Trípticos informativos	Se dispone material audiovisual, al alcance de las características de los usuarios, para facilitar el acceso a información sobre qué es el abuso, qué hacer, cómo solicitar apoyo, y a quién dirigirse.-
<b>4</b>	<b>Usuarios y/o beneficiarios</b>	Página Web	Se habilita pagina web que expone contenido digital gráfico - visual para informar sobre los delitos a prevenir, las redes de apoyo, y las medidas a adoptar ante la detección de eventos de riesgo.-

<b>N</b>	<b>DESTINATARIOS</b>	<b>CANAL DE INFORMACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>1</b>	<b>Trabajadores, profesionales, funcionarios.</b>	Proceso de Inducción	Durante la fase de ingreso, se exponen los ítems y elementos críticos del abordaje a situaciones de abuso, maltrato, o grave vulneración.- A su vez, se facilita información pública sobre el uso de los fondos recepcionados desde el servicio mejor niñez (ley 20.032).- La entrega de esta información se certifica en el documento de "declaración de conformidad" que cada profesional deberá firmar a su incorporación al equipo.-
<b>2</b>	<b>Trabajadores, profesionales, funcionarios</b>	Instancias de análisis técnico	A lo largo del proceso de trabajo se sostienen instancias de trabajo técnico en las que se socializan: -Protocolos de acción en situación de crisis -Gestión de denuncias efectuadas por usuarios y/o trabajadores -Revisión de las circular N°5 -Revisión de las normativas éticas, morales, y proteccionales internas de la institución, plasmadas en el reglamento de orden e higiene interno.-
<b>3</b>	<b>Trabajadores, profesionales, funcionarios</b>	Instancias de autocuidado y capacitación.	A lo largo del proceso de trabajo se sostienen instancias de autocuidado y capacitación en las que se abordan: -Contenidos y temáticas atingentes al abuso, tales como la detección, el abordaje, y la reparación.- -Procedimientos, protocolos de acción, estrategias de intervención en crisis, contención y de gestión técnica de situaciones de maltrato o abuso. -Salud ocupacional, manejo de la carga laboral, contención, y autocuidado de equipos

## 8. Sistema de supervisión del modelo de prevención del delito:

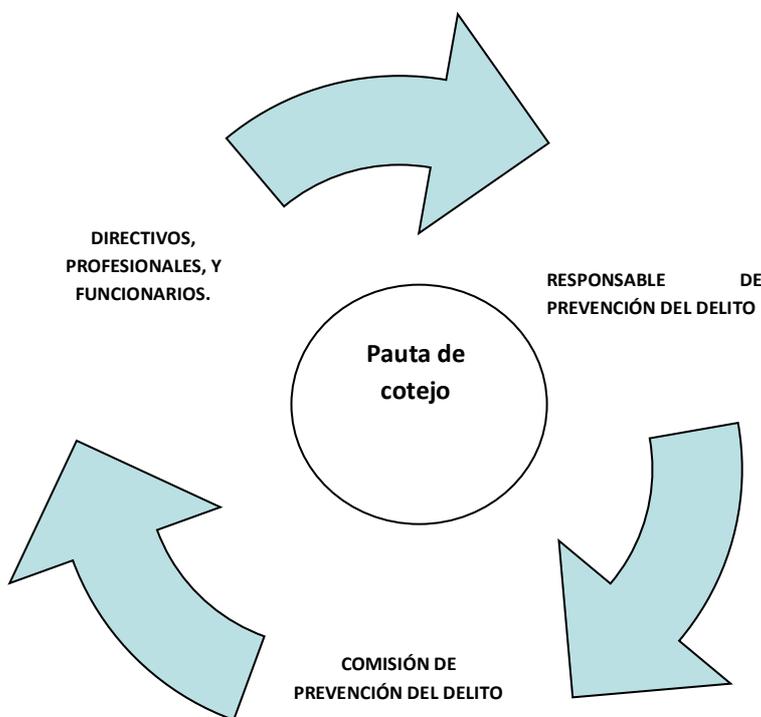
La ejecución del MPD se supervisará, anualmente, a partir de un **sistema de cotejo** compuesto por 3 criterios:

**1.- Criterio de ejecución:** el responsable de prevención del delito examinará las propuestas de acción plasmadas en el MPD para cada dimensión y perfil de riesgo a través de una **pauta de cotejo**<sup>8</sup>, instrumento que le permitirá ponderar el grado efectivo de implementación del MPD.

**2.- Criterio de optimización:** el responsable de prevención del delito, en base a las observaciones efectuadas, procederá a documentar las acciones debidamente implementadas, consignar las no implementadas, o las implementadas de modo deficiente, estableciendo condiciones y plazos para regularizar las estrategias preventivas.-

**3.- Criterio de seguimiento:** el responsable de prevención del delito evaluará el grado de cumplimiento de los acuerdos y compromisos establecidos una vez aplicados los criterios 1 y 2, consignando los avances a través de sistemas gráficos, visuales, y digitales de registro.-

Estos tres criterios y procedimientos se realizarán cíclicamente por el responsable de prevención del delito, en coordinación con el comité de prevención de delito, y los directivos y profesionales de los equipos de trabajo.-



---

<sup>8</sup> Ver anexo n°5 pauta de cotejo.-



# ANEXOS



**Anexo 1:**

**PAUTA DE ENTREVISTA - PROCESO SELECCIÓN**



**CARGO:**

**PROGRAMA:**

**FECHA DE LA ENTREVISTA:**

**ENCARGADOS:**

**1.- Presentación y características de la oferta**

Descripción general del cargo y el proyecto

Descripción de condiciones contractuales

Descripción de las etapas del proceso de selección-

**2.- Comente su experiencia de trabajo en el área de protección de derechos**

Cargo, funciones, y perfiles de sujeto de atención

**3.- Describa brevemente una situación, caso, o experiencia de intervención que usted considere compleja y desafiante desde el punto de vista técnico.** Comente las estrategias o recursos de trabajo que, según usted, favorecen el impacto y la calidad de la intervención.-

**4.- Describa su manejo y estrategias de trabajo para cumplir con las exigencias administrativas de los procesos de intervención.-** Senainfo, Diagnósticos – PII, Informes, Carpetas.-

**5.- Refiérase a su experiencia de trabajo en equipos multidisciplinarios.-**

**6.- Dudas, inquietudes, cierre-**

## Anexo 2:



### DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD



A través del presente documento, yo: \_\_\_\_\_ Rut: \_\_\_\_\_ cargo: \_\_\_\_\_, profesional del proyecto de intervención especializada PIE JOVEN EN RED MAIPÚ, de la corporación Carlos Casanueva, declaro haber participado de procesos formativos, administrativos, y técnicos, así como de asumir los siguientes compromisos profesionales:

1. **Proceso de selección e Inducción técnica:** revisión de la matriz lógica, metodología, y objetivos elementales del programa de intervención y sus líneas de acción.-
2. **Revisión del perfil de cargo,** funciones, deberes, y obligaciones asociadas a mi labor profesional.-
3. He recibido y leído las **políticas de la organización,** que estoy a disposición de cumplir-
4. Que me comprometo a respetar las **normas y límites** respecto del trato con los niños, niñas y adolescentes
5. Que reconozco y acepto el deber ético y legal de denunciar sospechas de abuso a las autoridades internas y externas correspondientes
6. Que estoy dispuesta/o a someterme a una prueba de drogas aleatoria al menos una vez al año
7. Que reconozco y acepto mi obligación de participar de cualquier investigación interna.-
8. Que me comprometo a informar de inmediato a la organización implicación en un proceso legal vinculado con delitos en contra de niños, niñas y adolescentes, o mal uso de fondos públicos, o condena por crimen o simple delito.

---

Firma

### Anexo 3: Pauta de Evaluación de Desempeño.



La presente pauta se desarrolla a través de una evaluación cruzada: el profesional completa la presente pauta como un auto-reporte y, a su vez, el coordinador completa la misma pauta según su evaluación de los ítems que la componen. Posteriormente se realiza una entrevista en la que se cotejan las dos pautas para contrastar las puntuaciones. A partir de este ejercicio se espera generar acuerdos respecto de las áreas deficitarias, así como potenciar las fortalezas.-

#### **Identificación:**

Cargo:

Nombre Profesional:

Fecha Evaluación:

#### **Rangos:**

- 1.- Muy en desacuerdo
- 2.- En desacuerdo.
- 3.- De acuerdo.
- 4.- Muy de acuerdo

**Consigna:** marque con una cruz, de izquierda a derecha según rangos señalados anteriormente.

<b>A- COMPETENCIAS TÉCNICAS-</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
Muestra proactividad y dominio de aspectos técnicos para la intervención.- (Manejo de la matriz lógica, objetivos generales, instrumentos, bases técnicas)				
Desarrolla su actividad profesional haciendo uso del enfoque de Derechos y criterios de intervención que garanticen el interés superior del niño.-				
Su apreciación profesional es un aporte en elaboración y ejecución de los objetivos de intervención, así como en las instancias de reunión o análisis técnico.-				
Es capaz de adecuar las metodologías de intervención y desarrollar estrategias para canalizar los objetivos de intervención.				
Es capaz de formular diagnósticos, planes de intervención, actualizaciones, e informes a tribunal que den cuenta de los procesos y que incorporen abordajes atingentes.-				
<b>B.- COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS.-</b>				
Cumple con las tareas administrativas que corresponden al cargo que desempeña (plazos y elaboración de diagnósticos, informes, planes de intervención, registros, y documentación de las carpetas de cada NNA).-				
Cumple con los plazos para la elaboración de los instrumentos o insumos específicos correspondientes a su área.-				
Se visualiza una labor administrativa ordenada, clara, y que dé cuenta de la continuidad de los procesos de intervención en las carpetas de cada caso a su cargo.-				
Presenta las competencias necesarias (ortografía, redacción, capacidad de síntesis) para desarrollar el trabajo administrativo de modo eficiente y eficaz.-				

<b>C.- COMPETENCIAS PERSONALES-</b>				
Se muestra abierto y receptivo a la entrega de documentos de trabajo y lineamientos técnicos.				
Acepta la opinión de sus colegas de triada sobre sus apreciaciones profesionales.				
Demuestra empatía con las historias de vida de los NNJ				
Se observa buen trato con los sujet@s de atención				
Mantiene buenas relaciones interpersonales al interior del equipo de trabajo				
Recibe los comentarios y críticas de manera tolerante.				
Considera opinión de los demás integrantes del equipo.				
Muestra una actitud de respeto por los y las compañer@s de trabajo.				
Expone de manera asertiva sus opiniones y/o apreciaciones.				
Aporta a la construcción de un buen clima laboral.				

**Fortalezas**

**Aspectos a mejorar:**



## PLAN DE CAPACITACIÓN

N	MÓDULO	OBJETIVO
1	CAPACITACIÓN DE INGRESO	Desarrollar espacio formativo dirigido a los profesionales durante el primer año de ingreso al equipo, que se ajuste a los requerimientos metodológicos, técnicos, y de ejecución del MPD y el ejercicio de intervención en protección especializada.-
2	PREVENCIÓN DEL ABUSO SEXUAL	Cubrir focos de necesidad técnica e instruir contenidos, prácticas, y metodologías de abordaje y prevención del abuso sexual. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Detección de señales de alerta</li> <li>• Gestión y abordaje técnico de escenarios de abuso sexual</li> <li>• Perfiles de riesgo o de exposición a sufrir o ejercer abuso sexual</li> </ul>
3	CIRCULAR N°5	Revisión del procedimiento de aplicación de la circular N°5: detección, criterios, protocolos, gestión, y seguimiento.-
4	NUEVA LEY DE MALTRATO	Espacio de formación dirigido a conocer en detalle la ley que actualiza de tipificación del maltrato infantil.-
5	PROCESO REPARATORIO Y TRABAJO INTERSECTORIAL	Conocer las formulaciones teóricas y prácticas que sostienen la noción de “reparación” y sus implicaciones metodológicas, así como las estrategias de abordaje en red.-
6	MANEJO DE LÍMITES	Cubrir focos de necesidad técnica a través de capacitación en herramientas de intervención en manejo de límites con usuarios, adultos responsables, y terceros significativos.
7	FOCOS DE INTERVENCIÓN	Espacio de formación dirigido a profundizar en los focos de intervención definidos en las bases técnicas, a saber: derechos humanos, curso de vida, enfoque territorial, enfoque de redes.-
8	TERAPIA BREVE DEL TRAUMA	Incorporar herramientas y recursos para optimizar la intervención en las condicione y contexto actual.-
9	MODELO TRANSTEORICO DEL CAMBIO Y ENTREVISTA MOTIVACIONAL	Familiarizarse con las nociones del modelo trans-teórico del cambio y la práctica de la entrevista motivacional.-
10	USO DE FONDOS PÚBLICOS	Socializar normativa técnico financiera, leyes (20.032), y procedimientos públicos para el uso de fondos del estado en el contexto de programas de intervención especializada-

## PLAN DE AUTOCUIDADO

<b>N</b>	<b>MÓDULO</b>	<b>OBJETIVO</b>
<b>1</b>	DESGASTE PROFESIONAL	Evaluación grupal del estrés, a través de cuestionario MBI, y favorecer prácticas de autocuidado en el contexto laboral.-
<b>2</b>	REQUERIMIENTOS TÉCNICOS	Propiciar un espacio de discusión en torno a la práctica de intervención, sus desafíos, y visualizar herramientas de autoformación y capacitación.-
<b>3</b>	REQUERIMIENTOS RELACIONALES	Realizar una revisión de la orgánica del equipo respecto de ítems como: coordinación, comunicación, resolución de conflictos, identidad.-
<b>4</b>	REQUERIMIENTOS EMOCIONALES	Desarrollar una revisión de los elementos críticos de la intervención que generan impacto emocional y propiciar estrategias de trabajo.-
<b>5</b>	REQUERIMIENTOS TÉCNICOS	Propiciar un espacio de discusión en torno a la práctica de intervención, sus desafíos, y visualizar herramientas de autoformación y capacitación
<b>6</b>	DESGASTE PROFESIONAL	Evaluación grupal del estrés, a través de cuestionario MBI, y favorecer prácticas de autocuidado en el contexto laboral.-
<b>7</b>	REQUERIMIENTOS RELACIONALES	Realizar una revisión de la orgánica del equipo respecto de ítems como: coordinación, comunicación, resolución de conflictos, identidad.-

**Anexo 5:**

**Pauta de cotejo sistema de supervisión de MPD**

<b>N</b>	<b>DIMENSIÓN A EVALUAR</b>	<b>RIESGO DETECTAD O</b>	<b>MEDIDAS ADOPTADA S</b>	<b>NIVEL DE IMPACT O</b>	<b>OBSERVACIONE S COMPROMISOS</b>	<b>PLAZ O</b>	<b>ENCARGAD O</b>
	<b>USUARIOS</b>						
1							
2							
3							
4							
	<b>BENEFICIARIO S</b>						
1							
2							
3							
4							
	<b>OCA</b>						
1							
2							
3							
4							

**Anexo 6:**

**PROTOCOLO DE GESTIÓN DE CRISIS**

Protocolo ante situaciones, conductas o hechos que conlleven riesgos o presencia de crisis, de carácter mediano a grave intensidad que impliquen, afecten o perturben a los y las N.N.J y a sus familias.

Se entenderá por crisis o eventos, conductas o hechos que involucran o atentan contra los y las N.N.J, desde la mediana a alta gravedad. Por ejemplo, estos pueden consistir en:

Situaciones de VIF, abuso sexual, riñas, transgresión con resultado de lesiones, vulneración o negligencia grave, maltrato verbal o psicológico grave y sistemático, omisión u otras situaciones.

<b>1° ETAPA</b>	<b>Aviso o alerta</b>
Operativización:	<p>Es la primera etapa, consiste en la detección y/o identificación de una situación de crisis en los y las N.N.J, su familia, e implicancia de terceras personas.</p> <p>La alerta puede atenderla cualquiera de los Profesionales del Programa, en una primera respuesta, quienes entregan la información de manera inmediata al equipo de trabajo – relevando el rol del coordinador o sub-rogante en su defecto.</p> <p>Si no se encontrase ninguno al momento de la crisis, profesional con mayor antigüedad asume un rol preponderante.</p>
<b>2° ETAPA</b>	<b>Evaluación, Diagnóstico, Líneas de acción.</b>
Operativización:	<p>Se realiza un diagnóstico de la situación donde se priorizan las líneas de acción. Equipo de trabajo – liderado por coordinador.</p> <p>Se evalúa la situación, hechos o lesiones en paralelo, para dar curso a una atención médica cuando se requiera, o contrastar los antecedentes de posibles lesiones. <i>(acompañamiento triada – quien tenga mayor vinculación con el o la N.N.J )</i></p>
<b>3° ETAPA</b>	<b>Denuncia</b>
Operativización.	<p>Se entregan todos los antecedentes a través de una denuncia asistida (acompañamiento al N.N.J, y adulto significativo si estuviese) al ministerio público a través de fiscalía, policía comunal, tribunales de familia (si existiese medida de protección) si no existiese se interpone con carácter de urgencia – se agiliza en coordinación con el C.M.C</p> <p>Se realiza además acompañamiento para que sean realizados los peritajes correspondientes, ante los estamentos competentes, SML, Cavas, etc. Responsables: (Coordinadora y triada a cargo)</p> <p>Deben ejecutarse, también, la gestión de la <b>circular N°5</b> que instruye procedimientos, deberes, responsables, plazos, en la atención de eventos constitutivos de delitos.- Este protocolo debe apoyarse en la retroalimentación continua y colaborativa con el supervisor técnico del servicio Mejor niñez.-</p> <p>En caso de no registrar medidas de protección o respaldos judiciales de aquella naturaleza, se debe proceder a interponer la correspondiente <b>solicitud de medida de protección.-</b></p>

<b>4 ° ETAPA</b>	<b>Derivación asistida</b>
Operativizacion.	<p>Se realiza el acompañamiento según lo determine el dictamen médico, judicial, y/o del fiscal de turno que, por ejemplo, ordene a las policías diligencias tales como: detención del agresor y/o abusador, retiro de la ropa de él o la joven desde su domicilio, o realizar la derivación a un centro transitorio del Servicio Nacional de Menores.</p> <p>En otros casos se entregará al N.N.J a algún familiar y/o adulto responsable que sea protectorio por orden del tribunal. (Policías mantienen comunicación directa con jueces de familia de turno, se puede solicitar algún pronunciamiento)</p> <p><b>Si no existe medida de protección: se interpone en carácter de urgente por parte de la Coordinadora o coordinador del proyecto, con las sugerencias correspondientes y tendientes a interrumpir las situaciones de vulneración de derecho.</b></p> <p>Si existe, en carácter de urgente se adjuntan los antecedentes a la causa, con las sugerencias correspondientes. Informar de la situación y protocolos de acción seguidos hasta esta instancia al Servicio Nacional de Menores.</p> <p>Responsables: Coordinadora y triada a cargo.</p>

<b>5° ETAPA</b>	<b>Restauración.</b>
Operativizacion.	<p>Fase de contención, acompañamiento y proceso terapéutico para la elaboración de la situación de vulneración, por parte de los profesionales del Programa PIE.</p> <p>Si técnicamente y previa evaluación corresponde, se deriva en forma asistida a un programa de reparación, residencia, y/o tratamiento más específico, considerando las listas de espera, se puede realizar una intervención de manera paralela por el programa PIE.</p> <p>Esta etapa corresponde a la etapa de re –significación de los eventos traumáticos y la terapia atingente a la situación de vulneración grave y reparación.</p> <p>Se realiza por parte de la triada de intervención</p>

<b>6° ETAPA</b>	<b>Seguimiento:</b>
Operativizacion.	<p>Es la etapa posterior al proceso, donde se constata, la situación actual, gestiones, coordinaciones atingentes con redes, familias, N.N.J, entidades competentes e involucradas en el caso.</p> <p>Se realiza por parte de la coordinadora y triada de intervención.</p>

Responsables del proceso: En caso de ausencia de coordinadora o sub rogante, asumirá profesional de mayor antigüedad o el profesional que califique técnicamente para la gestión de la crisis.-