



MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS
FUNDACIÓN TRABAJO CON SENTIDO

INDICE

	TEMA	PAGINA
1.-	PRESENTACIÓN	3
2.-	LINEAMIENTO N°1. Procedimiento integral para la evaluación y selección de personas.	4
3.-	LINEAMIENTO N°2. Plan de inducciones y capacitaciones en materia de delitos contra niños, niñas y adolescentes, como también en cuanto al correcto uso de fondos públicos.	7
4.-	LINEAMIENTO N°3. Matriz de riesgos.	9
5.-	LINEAMIENTO N°4. Responsables y Comité de Prevención de delitos.	11
6.-	LINEAMIENTO N°5. Canales de Denuncias	12
7.-	LINEAMIENTO N°6. Comisión de Ética	14
8.-	LINEAMIENTO N°7. Canales de información	15
9.-	LINEAMIENTO N°8 Supervisión y Evaluación	17
10.-	ANEXOS	19

PRESENTACIÓN

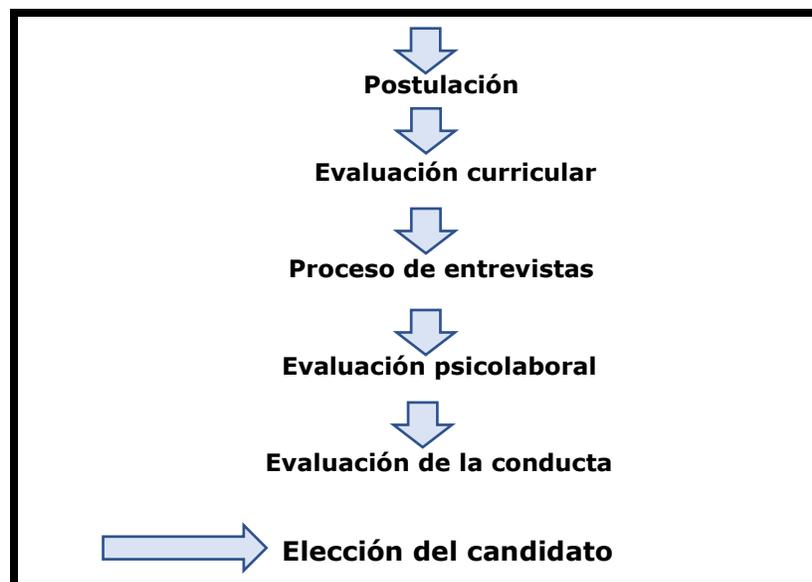
Fundación Trabajo con Sentido, persona jurídica de derecho privado, sin fines de lucro; cuyo objeto y línea de acción será el Diagnóstico clínico especializado, seguimiento y pericias de niños, niñas y adolescentes; presentara a continuación en lo referente a la implementación de lineamientos sobre el modelo de prevención de delitos (MPD), la definición de la directrices e instrucciones específicas sobre actividades de control, que se utilizaran en la gestión del modelo.

Con el presente desarrollo, respecto al Modelo de Prevención de Delitos, Fundación Trabajo con Sentido busca promover y asegurar un trabajo de calidad en cuanto a su funcionamiento interno rigiéndose por los lineamientos que este modelo plantea, de esa forma es posible asegurar estándares de contratación y adecuado desarrollo de personas, induciéndolos a un marco institucional responsable del trabajo con niños, niñas y adolescentes, como también, resguardando y maximizando el correcto uso de fondos públicos.

Creemos que es posible y necesario pensar en un trabajo técnico, ético, crítico y reflexivo que asegure el buen proceder institucional y que se verá reflejado en las buenas prácticas esperables del modelo de prevención de delitos, considerando la creación del comité de ética, canales de comunicación, canales de denuncias y emisión de información periódica, relevante y atingente al quehacer de la institución y de los proyectos que se ejecutan, generando transversalidad en procesos de calidad y en la correcta ejecución del modelo.

LINEAMIENTO N°1.
PROCEDIMIENTO INTEGRAL PARA LA EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAS.

De acuerdo a lo planteado por el **Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia**, el cual indica que, dentro de lo esperable para los resultados de este lineamiento, se deberá contar con un procedimiento escrito cuyo objeto sea la evaluación y selección de personas que trabajan de manera permanente o transitoria en la organización y que cuenten con los elementos que se consignan en el lineamiento. Asimismo, se solicita un procedimiento objetivo y estandarizado que vele por obligaciones conferidas en la ley, tales como: Idoneidad y experticia técnica requerida para el contexto de trabajo. Para estos efectos, **Fundación Trabajo con Sentido**, apuntará a un procedimiento estricto y minucioso respecto de la selección del personal a incorporarse, teniendo como prioridad la idoneidad de la conducta del nuevo trabajador y de los ya incorporados en la institución. En paralelo y en consecuencia con lo anterior, las actividades de prevención correspondientes para la evaluación y selección de personal en Fundación Trabajo con Sentido, se llevará a cabo las siguientes fases de trabajo:



1.- Postulación:

1.1.- Publicación de concursos de manera transparente en portales de trabajos tales como Laborum.com, Trabajando.com, LinkedIn, Chile trabajos y portales de redes sociales en bolsas de trabajo correspondiente al área. Se publicará al menos con la siguiente información: Cargo, Programa y ubicación, requisitos, deberes y funciones.

2.- Evaluación curricular:

2.1.- Una vez recepcionado los currículos de los postulantes, se procederá a evaluar la idoneidad curricular, conforme a los perfiles técnicos requeridos.

2.2.- Se procederá a la aplicación de filtro o etapas siguientes con aquellos candidatos que cumplan el perfil solicitado a nivel técnico.

2.3.- Todas las actividades mencionadas se encuentran protocolizadas. (ver anexo N°1).

3.- Proceso de entrevistas.

3.1.- Luego de seleccionado los candidatos, se iniciará un proceso de entrevista con el área técnica de Fundación Trabajo con Sentido, a fin de visualizar las competencias teóricas, metodológicas y ejecutorias en relación a lo que se espera del desempeño del candidato.

3.2.- Tras el avance de los candidatos en el proceso de evaluación y selección de personal, se procederá a la aplicación de un nuevo filtro para la siguiente etapa.

3.3.- Todas las actividades mencionadas se encuentran protocolizadas (ver anexo N°2).

4.- Evaluación Psicolaboral

Para este efecto, Fundación Trabajo con Sentido contará con un profesional externo psicólogo (a), especializado o con vasta experiencia en el ámbito de

selección de personal. Deberá poseer competencias y habilidades para la aplicación de test psicolaborales y habilidades en el ámbito de la grafología.

4.1.- Una vez entregada la nómina de los candidatos que lograron avanzar, se procederá a la aplicación de entrevista personal desde el ámbito psicológico que buscará evaluar la idoneidad y habilidades personales para el cargo.

4.2.- Se aplicarán las pruebas psicológicas y grafológicas adecuadas al candidato de manera presencial en un espacio idóneo para la ejecución.

4.3.- Todas las actividades mencionadas se encuentran protocolizadas (ver anexo N°3).

5.- Evaluación de la conducta.

5.1.- De manera interna, por parte de Fundación Trabajo con Sentido, se procederá a solicitar un certificado de Inhabilidades Para Trabajar con menores de edad¹, desde página web: <https://inhabilidades.srcei.cl>. Dicho certificado se actualizará de manera periódica cada 6 meses.

Lo anterior, podría englobar delitos tipificados en el Código Penal chileno, en orden a los siguientes tipos:

- *Delito de Maltrato relevante.*
- *Delito de violación.*
- *Delitos complejos asociados al delito de violación.*
- *Delito de estupro.*
- *Delito de sodomía de menor de edad.*
- *Delito de abuso sexual.*
- *Delitos de explotación sexual de menores de edad asociados a la pornografía.*
- *Delitos de explotación sexual de menores de edad asociados a la prostitución.*

5.2.- Así también, se procederá de manera interna a solicitar un Certificado de Maltrato Relevante, conforme a la ley N°21.013², a fin de descartar que los candidatos se encuentren inhabilitados bajo dicha causal.

¹ Certificado que acredita la conducta de una persona natural respecto de condenas por delitos relacionados a la indemnidad sexual o psicológica de un menor de edad.

² Ley que tipifica un nuevo delito de maltrato y aumenta la protección de personas en situación especial.

5.3.- Se solicitará a los postulantes la presentación de certificado de antecedentes especiales, a objeto de confirmar o descartar haber sido condenados por crímenes o simples delitos.

5.4.- Se obtendrá al menos 2 referencias telefónicas y/o vía mail de contextos laborales anteriores del postulante, siendo el encargado la jefatura directa.

6.- Elección del candidato.

6.1.- Una vez realizada la revisión de los antecedentes mencionados en los puntos anteriores, se seleccionará una terna que será visada por administración central y área técnica de la fundación Trabajo con Sentido. Priorizando experiencia, capacidad de liderar en el caso de directores/as, comunicación fluida, claridad de ideas, trabajo en equipo.

LINEAMIENTO N°2.

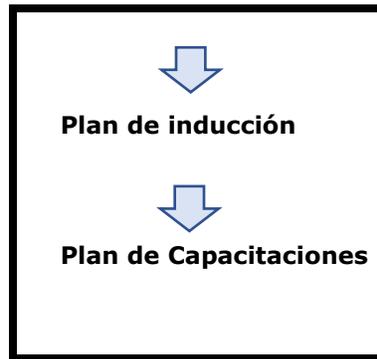
PLAN DE INDUCCIONES Y CAPACITACIONES EN MATERIA DE DELITOS CONTRA NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES, COMO TAMBIÉN EN CUANTO AL CORRECTO USO DE FONDOS PÚBLICOS.

En base a lo planteado en el Manual de Lineamientos, Modelo de Prevención de delitos, se espera que cada Institución cuente con un proceso de inducción para cada trabajador que ingrese a prestar servicios, tanto de índole técnico o propio del rol a desempeñar, como en materias de prevención de delitos, incluyendo la normativa interna elaborada para dicha prevención.

Es por lo anterior, que Fundación Trabajo con Sentido al momento de incorporar a un nuevo trabajador, se compromete a entregar un plan de inducción exhaustivo y al detalle respecto de ámbitos éticos y legales, que involucre el ejercicio de sus labores, como también en lo concerniente al trabajo directo con niños, niñas y adolescentes.

Dentro de esta misma lógica, se pretende que dentro del plan de capacitaciones continuas donde existan aspectos relativos y que incorporen principalmente

temas relacionados a la Convención Internacional de los Derechos del niño³, a la cual Chile se ha hecho estado parte y principalmente apuntando a la prevención de delitos. Para asegurar estos puntos, fundación Trabajo con Sentido, llevara a cabo el siguiente trabajo:



1.- Plan de inducción:

1.1.- Fundación Trabajo con Sentido cuenta con un plan de inducción (ver anexo N°4) para cada uno de sus trabajadores, donde entre los mínimos se encuentran:

- Entrega de reglamento interno institucional.
- Declaraciones juradas prevención de delitos.
- Protocolos internos.
- Bases técnicas.
- Manejo de plataformas informáticas.
- Uso correcto de fondos públicos.

2.- Plan de Capacitaciones:

2.1.- Se protocolizará que los trabajadores de la Fundación Trabajo con Sentido se capaciten de forma semestral, adquiriendo los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para las competencias de su cargo al implicarse en el

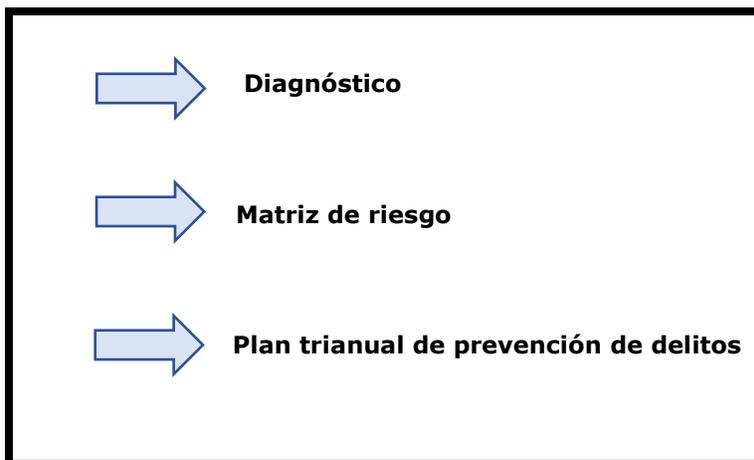
³ La Convención sobre los Derechos del Niño busca promover en el mundo los derechos de los niños y niñas, cambiando definitivamente la concepción de la infancia. Fue aprobada el 20 de noviembre de 1989 por la Asamblea General de Naciones Unidas.

trabajo directo con niños, niñas y jóvenes, con verificadores y en orden a temas como:

- Prevención del abuso sexual y violencia contra los niños, niñas y jóvenes.
- Adecuados límites con niños, niñas y jóvenes desde los buenos tratos.
- Reconocimiento de circunstancias de riesgos en la transgresión de límites.
- Denuncias frente a situaciones de abuso.
- Correcta y oportuna aplicación de resolución exenta N°155.
- Derivación a red y coordinación intersector.
- Detección de necesidades de reparación y/o abordaje de daño.
- Correcto uso de fondos públicos y las herramientas de prevención para evitar delitos en relación al tema. (ver anexo N°5).

LINEAMIENTO N°3.
MATRIZ DE RIESGOS.

Dentro de toda organización podrían existir factores protectores y de riesgo respecto del funcionamiento de la misma. En el caso de Fundación Trabajo Con Sentido, en congruencia con dar continuidad al trabajo de calidad que se ha realizado desde el año 2021, tras su creación como organización sin fines de lucro y particularmente caracterizándose en la ejecución de proyectos de diagnóstico ambulatorios, se trabajara la matriz de riesgos velando por asegurar la calidad, en función a tres etapas de trabajo:



1.- Diagnóstico:

1.1.- Se levantará un diagnóstico situacional respecto del funcionamiento del trabajo técnico, administrativo, contable y financiero de la Fundación Trabajo con Sentido. Para tales efectos de la realización, podrá levantarse información relativa y en colaboración con las redes sectoriales e intersector, es decir; Supervisiones y fiscalizaciones de Servicio Mejor Niñez⁴, a través de los hallazgos.

1.2.- Evaluaciones de satisfacción usuaria por parte de la Judicatura de familia, específicamente por parte de jueces, consejeros técnicos que reciben el trabajo técnico encomendado a los proyectos.

1.3.- Actualización constante de la protección y promoción de derechos a nivel nacional y mundial, haciéndose participe la Fundación Trabajo con Sentido en cuanto a las acciones tendientes a observar el "como" se está trabajando conforme a los avances realizados en torno a la CIDN⁵, incluyéndolo en el diagnóstico de trabajo de la matriz de riesgos.

1.4.- Dentro del diagnóstico, se dará abordaje a sistematizar las necesidades levantadas producto de los cuidados de equipo, obteniendo información oportuna respecto de acoger las opiniones de los colaboradores en fundación Trabajo con Sentido, velando por la seguridad, afiliación a mutualidades, entre otras, siendo este una constante variable a considerar y revisar dentro del diagnóstico. (ver anexo N°6).

1.5.- A nivel territorial, para contribuir insumos relevantes del trabajo institucional respecto de la niñez, se considera importante y necesario abordar y recepcionar el trabajo de las redes.

⁴ Referido a supervisiones técnicas y financieras aplicadas a los proyectos ambulatorios de ejecución de la Fundación como organismo colaborador.

⁵ Convención Internacional de los derechos del niño.

2.- Matriz de riesgo:

2.1.- A través de una matriz integrada y como resultado del punto anterior, es decir del diagnóstico en todos sus ámbitos, se evaluará de manera periódica cada 3 meses los riesgos, probabilidades e impactos. (ver anexo N°7).

3.- Plan trianual de prevención de delitos:

3.1.- En el marco del desarrollo de personas, se contará con un profesional idóneo encargado de la construcción del plan trianual de prevención de delitos, que se encargue de un estricto seguimiento y monitoreo de la matriz.

3.2.- El plan trianual contemplara lo siguiente:

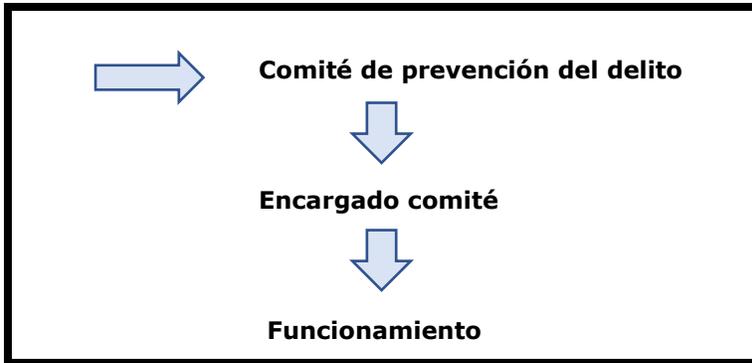
- Objetivos.
- Alcance.
- Limitaciones.
- Materias críticas.
- Recursos humanos y financieros requeridos.
- Procedimientos aplicables.
- Reportes
- Elaboración de diagnóstico.

Para estos efectos se adjunta documento sobre plan PTP (ver anexo N°8).

LINEAMIENTO N°4.

RESPONSABLE Y COMITÉ DE PREVENCIÓN DE DELITOS.

Para asegurar las determinaciones frente a situaciones de controversias, dilemas y acciones propias con miras a velar por una decisión ética, responsable, valórica y asertiva en lo que respecta a asuntos internos del desarrollo de personas, como también al trabajo con la infancia, Fundación Trabajo con Sentido contara con un sistema calificador que se trabajara de la siguiente forma:



1.- Comité prevención del delito:

1.1.- Es un área encargada de evaluar asuntos relativos a los valores, controversias, asuntos éticos e incluso morales que puedan afectar el adecuado funcionamiento y quehacer de la Fundación Trabajo con Sentido.

1.2.- El comité será compuesto por al menos 2 integrantes del directorio de la Fundación.

1.3.- La unidad es transversal a la Fundación Trabajo con Sentido.

2.- Encargado del comité:

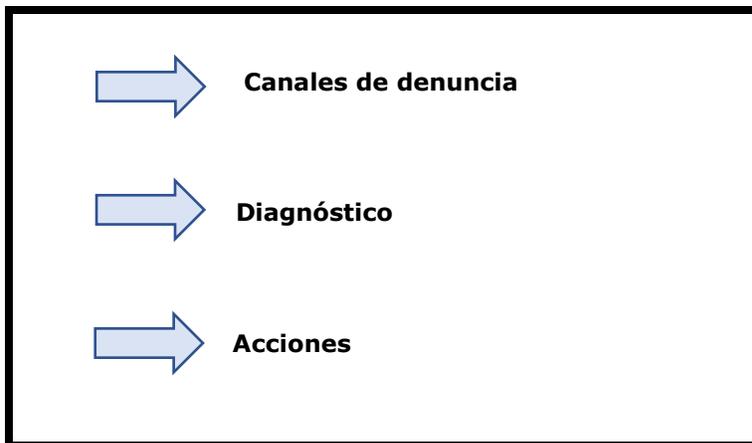
2.1.- Para efectos de asegurar la adecuada implementación y operación del MPD y de acuerdo a las funciones propias del cargo, la Fundación Trabajo con Sentido, a designado como responsable del MPD al Director Ejecutivo de la Fundación por el periodo de tres años, cargo que dependerá del Directorio de la Fundación.

3.- Funcionamiento:

3.1.- Respecto del funcionamiento del comité, deberá supervigilar que la normativa y acciones se cumplan, por lo que se utilizará protocolo de acción que busque dar respuesta minuciosa y estudiada a cada situación que deba ser evaluada en términos de prevención de delitos. (ver anexo N°9).

**LINEAMIENTO N°5.
CANALES DE DENUNCIA.**

Fundación Trabajo con Sentido en su rol de organismo colaborador del Servicio Mejor Niñez, tendrá dentro de sus objetivos principales velar porque la protección de derechos de niños, niñas y jóvenes se cumpla a cabalidad, siendo la institución parte de este trabajo colaborativo, junto a sus trabajadores (colaboradores) que también presentan el derecho a expresarse. Siguiendo este margen, es necesario reconocer que, dentro de la ejecución del trabajo, se recojan observaciones, quejas, denuncias, reclamos, expectativas o sugerencias. Lo anterior, se presenta desde la necesidad que los niños, niñas, adolescentes, familias y trabajadores puedan expresar la participación en el marco de la institución colaborativa, para ello, se establece el siguiente plan de trabajo:



1.- Canales de denuncia:

1.1.- Para recoger las denuncias de los usuarios, como así también de los trabajadores de la Fundación Trabajo con Sentido, se establecen las siguientes vías:

- Correo electrónico

- Buzón de denuncias, instaurados tanto en oficinas de administración Central, como así también en cada proyecto.
- Libro de denuncias en oficinas de administración Central, como así también en cada proyecto.

2.- Diagnóstico:

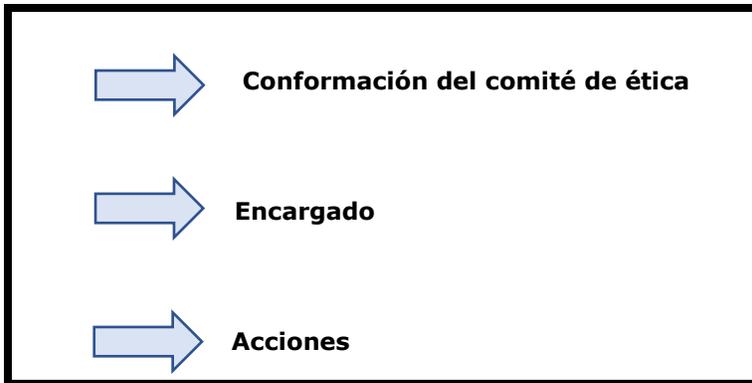
2.1.- De manera periódica (al menos con quince días) se dará revisión a cada una de las denuncias realizadas por usuarios a fin de elaborar un diagnóstico situacional con fines de abordar cada denuncia y responder de manera adecuada y oportuna.

3.- Acciones:

2.1.- Se tomarán acciones tendientes a dar abordaje a situaciones denunciadas, tanto por usuarios, como también por trabajadores, estas acciones buscarán responder de manera continua, responsable y oportuna al mejoramiento del trabajo de la institución.

LINEAMIENTO N°6. COMISIÓN DE ETICA.

A fin de asegurar los valores éticos de Fundación Trabajo con Sentido, se conformará el Comité de Ética, unidad que se encargará de realizar un trabajo de actividades de cuidado, evaluación e intervención que se ajusten al adecuado resguardo de la protección de derechos humanos, de los niños, niñas y adolescentes, donde se supervise y resguarde un adecuado quehacer profesional en torno a aquello, se trabajará en función al siguiente esquema:



1.- Conformación:

1.1.- El comité de ética se conformará a partir desde la necesidad de establecer un área que pueda promover actividades críticas y reflexivas en torno a la ética para diferentes procesos con usuarios, así como también dentro de la institución.

2.- Encargado:

2.1.- Se encargará esta unidad a un profesional idóneo por sus conocimientos, experiencia y conducta con manejo adecuado en la toma de decisiones de aspectos éticos y valóricos.

3.- Acciones:

3.1.- Asesoramientos basados en acompañamiento en toma de decisiones, en orden a:

- Situaciones de vulneraciones.
- Resoluciones de conflictos.
- Dilemas éticos que involucren a usuarios y/o trabajadores.

3.2.- Se contará con un reglamento interno, además de consultas a códigos de ética relacionados a los distintos cargos, los que tendrán libre disposición de los funcionarios de la Fundación Trabajo con Sentido.

3.2.- Las experiencias del comité de ética serán constantemente sistematizadas.

LINEAMIENTO N°7.
CANALES DE INFORMACIÓN.

Uno de los puntos importantes, primordiales y principales del quehacer de la Fundación Trabajo con Sentido, tiene que ver con uno de los principales principios rectores de la Convención de los derechos del niño, específicamente el derecho a la participación, como también a la información, para ello, se considera primordial como institución contar con canales de información que busquen favorecer la entrega de información sobre temas relativos a la prevención de abuso sexual y estrategias de autocuidado, de acuerdo y conforme a la edad, grado de madurez, desarrollo y capacidad de intelección de los niños, niñas, adolescentes y sus familias. A la misma vez, se considera obligatorio de acuerdo a este lineamiento entregar información a los trabajadores respecto de la prevención de delitos por mal uso de fondos públicos. Para esto, se trabajará conforme a la siguiente manera:



1.- Unidad de promoción:

3.1.- Creada para proporcionar temas relativos a (ver anexo N°10):

- Promoción de derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- Promoción de temas relativos a la prevención del abuso sexual infantil.
- Promoción de estrategias de manejo y abordaje en situaciones de crisis.
- Promoción de autocuidado y límites.
- Promoción sobre temas relativos a prevenir el mal uso de fondos públicos.

2.- Encargado:

2.1.- Para llevar a cabo el trabajo del canal de información referente a los temas abordados en el punto anterior, se trabajará directamente desde el área técnica de la Fundación Trabajo Con Sentido mediante profesional idóneo y con conocimiento en temáticas psicosociales y acciones éticas.

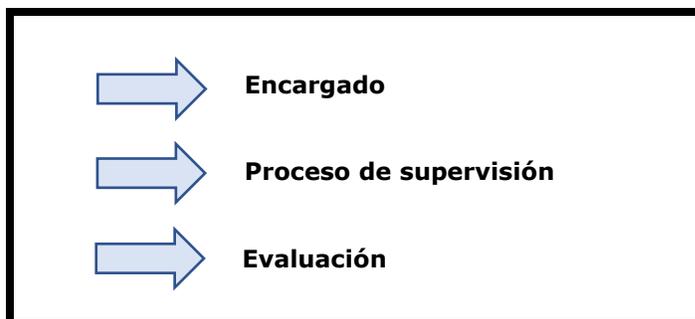
3.- Canal de comunicación:

3.1.- Se dispone de entrega de material didáctico impreso, como así también la entrega mediante medios tecnológicos de comunicación.

3.2.- Entrega continua de circulares con información.

LINEAMIENTO N°8. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN.

Fundación Trabajo con Sentido en su misión de la correcta ejecución de un trabajo de calidad, contara con un plan regular de reuniones con el fin de resolver, supervisar y evaluar de manera continua el modelo de prevención de delitos contra niños, niñas y adolescentes, abordar contingencias, así como también en lo referente a delitos que puedan afectar el correcto uso de fondos públicos. Para tales efectos, se trabajará en base al siguiente diagrama:



1.- Encargado:

1.1.- A objeto de llevar a cabo el proceso de supervisión, velara por estos fines el encargado de la ejecución del modelo de prevención de delitos de Fundación Trabajo con Sentido.

1.2.- Será un profesional técnicamente idóneo a fin de velar por el mejoramiento continuo.

2.- Proceso de supervisión:

2.1.- La supervisión se llevará a cabo a través de una rubrica destinada a observar el proceso de ejecución del modelo de prevención de delitos en su totalidad (ver anexo N°11)

2.2.- Respecto de la periodicidad, se aplicará la supervisión de forma trimestral, conforme a cada uno de los ítems que contiene el modelo de prevención de delitos. (ver anexo N°12)

3.- Evaluación:

3.1.- El proceso de evaluación se llevará a cabo mediante matriz lógica destinada a sistematizar el proceso de ejecución del modelo de prevención de delitos en su totalidad (ver anexo N°13)

3.2.- Finalmente con los hallazgos del proceso de supervisión y evaluación, se construirá un diagnóstico del funcionamiento que se utilizará como un insumo de la mejora continua de la Fundación Trabajo con Sentido en relación al modelo de prevención de delitos.



ANEXOS MODELO PREVENCIÓN DE DELITOS

ANEXO 1:
PROTOCOLO N°1: EVALUACIÓN CURRICULAR

1.	Objetivo:	Asegurar que los postulantes y nuevas incorporaciones del desarrollo de personas en Fundación Trabajo con Sentido cumplan con estándares mínimos requeridos en formación para desempeñar funciones en el trabajo con niños, niñas y adolescentes, conforme a las temáticas requeridas.
2.	Presentación:	En la revisión curricular de cada postulante para incorporarse en los proyectos ejecutados por la Fundación Trabajo con Sentido, se considera importante y necesario la formación académica, técnico y profesional acorde a las temáticas de trabajo, principalmente en lo referido a la vulneración de derechos de niños, niñas y adolescentes, como así también dependiendo del cargo al que postula. Se incluiría otras áreas de la administración o a fines.
3.	Ejecución:	<p><u>Tras realizarse el llamado a concurso con miras a la selección de personas, en el caso de los profesionales de proyectos, se solicitarán requisitos mínimos, en orden a:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Certificado de título profesional otorgado por instituto o preferentemente Universidad. • Certificaciones de formación complementarias en el área de niñez y adolescencia. (capacitaciones, diplomados, postítulos, magister, entre otros). • Del punto anterior, preferentemente en el área de diagnóstico y vulneración de derechos. • Experiencia de trabajo en el área de infancia, adolescencia, diagnóstico de al menos 1 año de antigüedad, acreditable. <p><u>Para la postulación en áreas administrativas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Certificado de estudios de secretariado. • Certificado de estudios en áreas de administración de empresas y/o contabilidad. • Experiencia laboral acreditable en las áreas anteriormente señaladas. Deseable experiencia en administración pública y/o de organismos colaboradores del estado.
4.	Conclusión	Con los puntos anteriormente señalados, los postulantes podrán avanzar a la siguiente etapa.

ANEXO N°2
PROCOLO N°2: ENTREVISTA TÉCNICA

1.	Objetivo:	Indagar en las competencias a nivel técnico y profesional de los postulantes a los cargos vacantes de la Fundación Trabajo con Sentido y sus proyectos de ejecución.
2.	Presentación:	En un proceso de selección de personas, se espera un máximo rigor en cuanto a las habilidades y destrezas que pueda poseer un candidato (a), en lo principal referente a ocupar cargos en la línea de trabajo directa con niños, niñas y adolescentes, como así también en lo que respecta a los cargos de administración, por tanto, en una entrevista técnica, se espera que el entrevistador logre despejar las habilidades del candidato en relación a aquello.
3.	Ejecución:	<p>A través de la entrevista técnica, se indagarán temas relacionados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos sobre la Convención internacional de los derechos del niño. • Conocimientos sobre derechos humanos. • Conocimientos y destrezas en cuanto a resolución de casos reales de área psicosocial. • Conocimiento de aplicación de test de evaluaciones en el psicodiagnóstico infanto adolescente. • Teoría familiar. • Evaluación de competencias parentales. • Resoluciones de conflicto. • Conocimiento sobre red de protección. • Actuación frente a situaciones de crisis. • Conocimiento sobre la red judicial. • Conocimientos de área de software computacional. • Conocimiento sobre el área de administración. <p><i>El entrevistador será criterioso en cuanto a formular preguntas orientadas al área de desempeño al cual postula en candidato.</i></p>
4.	Conclusión	Una vez considerado idóneo, el candidato tendrá la posibilidad de avanzar a la siguiente etapa de la selección de personas.

ANEXO N°3
PROTOCOLO N°3: EVALUACIÓN PSICOLABORAL

1.	Objetivo:	Realizar selección de personal conforme a proyectar aspectos de capacidades y competencias del postulante a los cargos vacantes en Fundación Trabajo con Sentido.
2.	Presentación:	La evaluación psicolaboral nos permite conocer la manera de pensar de un postulante, su disposición a las tareas, la orientación de sus objetivos y la forma en cómo un potencial trabajador se incorporará dentro de Fundación Trabajo con Sentido y sus proyectos.
3.	Ejecución:	<p>La Fundación Trabajo con Sentido cuenta con profesional psicólogo externo del área de selección y desarrollo de personas, quien, mediante la ejecución, realizará las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contacto con el candidato y citación a entrevista psicolaboral. • Realización de entrevista por competencias. • Aplicación test proyectivo: Persona Bajo La Lluvia (PBLI). • Aplicación test grafológico. <p>Con la aplicación de estos test, como así también la entrevista personal sobre competencias del candidato, se obtendrá un resultado emitido por el psicólogo evaluador, que se plasmará en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe sobre aptitudes laborales • Certificado de aptitud laboral <p><i>El informe sobre aptitudes laborales será entregado al área técnica de la Fundación Trabajo con Sentido, insumo de importancia para dar continuidad al proceso de selección.</i></p>
4.	Conclusión:	Con resultados del informe de aptitudes laborales, se informará de manera oportuna al candidato sobre su proceso de selección.

ANEXO N°4
PROCOLO N°4: INDUCCION

1.	Objetivo:	Entregar conocimientos al personal que se incorpora a Fundación Trabajo con Sentido a desempeñar funciones, tanto en administración central, como así también en los proyectos de ejecución.
2.	Presentación:	Tras concluir el proceso de selección, el nuevo trabajador deberá conocer diversos aspectos institucionales y características propias de su quehacer dentro de la Fundación y de los proyectos asegurando un buen entendimiento, tanto de sus funciones, como así también, del contexto laboral en que se encuentra.
3.	Ejecución:	<p>Dentro de las acciones y puntos que se dará a conocer al nuevo trabajador, se encontrará:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fundación Trabajo con Sentido (objetivos de la institución) - Reglamento interno - Orientaciones técnicas de proyectos. - Matriz lógica del proyecto. - Manejo plataforma SIS (cuando corresponda). - Manejo Oficina Judicial Virtual (cuando corresponda). - Metodología de trabajo de la Fundación Trabajo con Sentido. - Modelo de prevención de delitos (MPD). - Protocolos sobre contingencias sanitarias. - Formatos de trabajo. - Plazos estipulados. - Correcto uso de fondos públicos.
4.	Conclusión:	La jefatura directa deberá realizar la inducción y esta se registrara mediante el verificador: <u>plan de inducción y archivada en la carpeta de RR.HH del personal nuevo.</u>

**FUNDACIÓN TRABAJO CON SENTIDO
PLAN DE INDUCCIÓN CARGOS TRABAJADORES PROYECTOS**

NOMBRE :
CARGO :
FECHA INDUCCIÓN :

PROYECTO :

REALIZADA		CRITERIOS DE INDUCCIÓN
SI	NO	
		Solicitud de documentación formal: CV formato Mejor Niñez, certificado de antecedentes, certificado de inhabilidades para trabajar con menores, fotocopia legalizada de título profesional, fotocopia simple de cédula de identidad, certificado de afiliación AFP e ISAPRE/FONASA, copia simple de diplomado o cursos específicos de infancia.
		Reglamento interno
		Refuerzo de manejo de base de datos SIS. Plazos de base de datos SIS.
		Orientaciones Técnicas DAM
		Planeación de la intervención, con sus objetivos, propósitos, indicadores, verificadores y la periodicidad con que se evalúa.
		Contenido metodológico pericial del programa DAM; plazos de intervención, estrategias de intervención, flujograma.
		Objetivos de las coordinaciones de complementariedad de la intervención.
		Características y perfil de la población y/o sujeto de atención.
		Verificadores: ¿qué son? - ¿cuándo utilizar? -¿para qué sirven?.
		Carpetas individuales y documentación relevante y orden respectivo.
		Contrato de trabajo (Jornada laboral, remuneración, plazos de duración, funciones a desarrollar). Uso de libro de asistencia. Reglamento interno
		Se entrega orientación sobre manejo y uso de Oficina Judicial Virtual, en los relativo a revisión de causas e ingresos de oficios e informes a las causas proteccionales de los NNA
		Conformación del Equipo del Programa: Cargos. Funciones.
		Socialización de oficios para ingresar a las causas judiciales de los NNA, con el propósito de hacerse parte en las causas protecciones y solicitar la redirección de las derivaciones en los casos de lista de espera.
		Se entrega orientación sobre manejo y uso de Oficina Judicial Virtual, en los relativo a revisión de causas e ingresos de oficios e informes a las causas protecciones de los NNA

**FUNDACIÓN TRABAJO CON SENTIDO
PLAN DE INDUCCIÓN CARGOS DIRECTORES PROYECTOS**

NOMBRE DEL DIRECTOR (A) :
FECHA INDUCCIÓN :
PROYECTO :

REALIZADA		CRITERIOS DE INDUCCIÓN
SI	NO	
		Solicitud de documentación formal: CV formato Mejor Niñez, certificado de antecedentes, certificado de inhabilidades para trabajar con menores, fotocopia legalizada de título profesional, fotocopia simple de cédula de identidad, certificado de afiliación AFP e ISAPRE/FONASA, copia simple de diplomado o cursos específicos de infancia.
		Reglamento interno de Fundación Trabajo con Sentido.
		Correcto uso de caja chica y rendición de la misma.
		Refuerzo de manejo de base de datos SIS. (aspectos de responsabilidad del director). Plazos de base de datos SIS. (aspectos de responsabilidad del director).
		Orientaciones Técnicas proyectos DAM
		Contenido metodológico pericial del programa DAM; plazos de intervención, estrategias de intervención Diagnóstica, flujograma.
		Características y perfil de la población y/o sujeto de atención.
		Verificadores: ¿qué son? - ¿cuándo utilizar? -¿para qué sirven?.
		Carpetas individuales y documentación relevante y orden respectivo y que la dirección debe supervisar y velar en cumplimiento.
		Contrato de trabajo (Jornada laboral, remuneración, plazos de duración, funciones a desarrollar).
		Se entrega orientación sobre manejo y uso de Oficina Judicial Virtual, en los relativo a revisión de causas e ingresos de oficios e informes a las causas proteccionales de los NNA
		Socialización de oficios para ingresar a las causas judiciales de los NNA, con el propósito de hacerse parte en las causas protecciones y solicitar la redirección de las derivaciones en los casos de lista de espera.
		Se entrega orientación sobre manejo y uso de Oficina Judicial Virtual, en los relativo a revisión de causas e ingresos de oficios e informes a las causas protecciones de los NNA

**FUNDACIÓN TRABAJO CON SENTIDO
PLAN DE INDUCCIÓN CARGOS DE SECRETARIA (O) Y
ADMINISTRATIVOS**

NOMBRE DEL TRABAJADOR :
FECHA INDUCCIÓN :
PROYECTO :

REALIZADA		CRITERIOS DE INDUCCIÓN
SI	NO	
		Solicitud de documentación formal: CV formato Mejor Niñez, certificado de antecedentes, certificado de inhabilidades para trabajar con menores, fotocopia legalizada de título profesional (cuando corresponda), fotocopia simple de cédula de identidad, certificado de afiliación AFP e ISAPRE/FONASA.
		Reglamento interno de Fundación Trabajo con Sentido.
		Se apoyará en labores administrativas a jefatura directa.
		Refuerzo de manejo de base de datos SIS. (en el caso de secretaria (o) de proyecto). Plazos de base de datos SIS.
		Orientaciones Técnicas proyectos DAM.
		Contenido metodológico pericial del programa DAM.
		Características y perfil de la población y/o sujeto de atención. De forma de contextualizar sobre el trabajo de proyectos.
		Verificadores: ¿qué son? - ¿cuándo utilizar? -¿para qué sirven?.
		Carpetas administrativas que jefatura directa indique.
		Contrato de trabajo (Jornada laboral, remuneración, plazos de duración, funciones a desarrollar).
		Se entrega orientación sobre manejo y uso de Oficina Judicial Virtual, en los relativo a revisión de causas e ingresos de oficios e informes a las causas proteccionales de los NNA.

ANEXO N°5
PLAN DE CAPACITACIONES

1.	Objetivo:	Colaborar e instruir de manera constante conocimientos relativos a los quehaceres de la Fundación Trabajo con Sentido, tanto en lo que respecta al área de ejecución de proyectos, como también en el marco institucional propio de la fundación.
2.	Presentación:	Las capacitaciones dentro de una institución son de real importancia para asegurar conocimientos en los trabajadores de la misma. Ahora bien, principalmente en la Fundación Trabajo con Sentido se proponen capacitaciones en los asuntos relativos propios del marco institucional, como así también frente a generar conocimientos en el área de desarrollo de los proyectos de ejecución en colaboración con el Servicio Mejor Niñez.
3.	Ejecución:	<p>Acorde a las necesidades de formación, Fundación Trabajo con Sentido procura capacitaciones en orden a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevención del abuso sexual y violencia contra los niños, niñas y jóvenes. • Adecuados límites con niños, niñas y jóvenes desde los buenos tratos. • Reconocimiento de circunstancias de riesgos en la transgresión de límites. • Denuncias frente a situaciones de abuso. • Correcta y oportuna aplicación de resolución exenta N°155. • Derivación a red y coordinación intersector. • Detección de necesidades de reparación y/o abordaje de daño. • Correcto uso de fondos públicos y las herramientas de prevención para evitar delitos. <p><i>Cada capacitación se programará con al menos 15 días de anticipación por parte del encargado del modelo de prevención de delitos MPD. Para ello, se utilizará una pauta de planificación de la capacitación proponiendo al relator o el medio más idóneo conforme a la temática a impartir.</i></p>
4.	Conclusión:	La totalidad de los profesionales, pertinentes en labores técnicas de la fundación Trabajo con Sentido, contarán con los conocimientos de las temáticas del punto anterior.

ANEXO N° 6

PAUTA DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL:

SITUACIÓN ACTUAL	
FORTALEZAS ACTUALES	
FACTORES A POTENCIAR	
PROYECCIONES	
CONCLUSIONES Y NECESIDADES	

**El diagnóstico será realizado por encargado (a) de la ejecución del modelo de prevención de delitos MPD.*

ENCUESTA SATISFACCIÓN USUARIA A JUECES, COLABORADORES Y REDES.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1.- El trabajo colaborativo con la Fundación Trabajo con Sentido y los proyectos de la misma, han cumplido expectativas positivas.				
2.- La ejecución del trabajo en relación al quehacer en red responde a la colaboración.				
3.- Se responde de manera oportuna al trabajo en red solicitado.				
4.- Los profesionales y personal operativo se relacionan de manera contante con la red encuestada.				
5.- Siente que la fundación y los profesionales son comprometidos con el quehacer propio del trabajo con la infancia, adolescencia y protección de derechos.				

¿Qué aspectos considera que se pueden mejorar?

Sugerencias:

ANEXO N° 7

Matriz de Riesgos:

MATRIZ DE RIESGOS MPD

RIESGO

Probabilidad (Ocurrencia)	Gravedad (Impacto)	Valor del Riesgo
------------------------------	-----------------------	---------------------

Administrativos, contables y financieros

Exceder monto autorizado de fondos en "Caja chica".	1	5	5
NO solicitar autorización a la ad. Central para efectos de compras con "caja Chica"	1	5	5
NO obtener verificadores respectivos en rendiciones de "caja chica".	1	5	5
NO procesar sueldos correspondientes, protocolarizados y oportunos a colaboradores contratados.	1	5	5
NO procesar sueldos a honorarios correspondientes, verificados y respaldados oportunamente.	1	5	5
Descuadres en saldos de cuentas corrientes. NO procesar ingresos y gastos periódicos y sistematizados. (Control interno y externo)	1	5	5
NO procesar información al día con proveedores, generando desajustes en verificadores y pago oportuno.	1	5	5
NO Procesar Balance general anual.	1	5	5

RIESGO

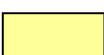
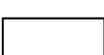
Probabilidad (Ocurrencia)	Gravedad (Impacto)	Valor del Riesgo
------------------------------	-----------------------	---------------------

Ámbitos técnicos

Incumplimiento respecto de protocolo estricto en cuanto a la selección de personal.	1	5	5
Rotación de personal.	3	4	12
No cumplimiento en cuanto a planes de capacitación sobre delitos contra niños, niñas y adolescentes.	1	5	5
NO controlar el proceso de contratación que pueda incurrir en delitos que inhabilitan para el trabajo con niños, niñas y adolescentes. (Revisión antecedentes legales)	1	5	5
Falta a la confidencialidad y divulgación de información en los procesos de evaluación con usuarios en proyectos.	1	5	5
Deficiencias en relación al trabajo técnico en evaluaciones diagnósticas solicitadas por la red judicial.	1	5	5
Canales de denuncia inoperativos.	1	5	5
Situaciones y conflictos éticos internos sin declararlo al comité de ética.	1	5	5
Incumplimientos en cuanto a proceso de supervisión interna y externa respecto al MPD.	1	5	5

CLASIFICACIÓN DE CRITERIOS DE MEDICIÓN:

LEYENDA							
			GRAVEDAD (IMPACTO)				
			MUY BAJO 1	BAJO 2	MEDIO 3	ALTO 4	MUY ALTO 5
PROBABILIDAD	MUY ALTA	5	5	10	15	20	25
	ALTA	4	4	8	12	16	20
	MEDIA	3	3	6	9	12	15
	BAJA	2	2	4	6	8	12
	MUY BAJA	1	1	2	3	4	5

	Riesgo muy grave. Requiere medidas preventivas urgentes.
	Riesgo importante. Medidas preventivas obligatorias. Se deben controlar fuertemente las variables de riesgo durante el proyecto.
	Riesgo apreciable. Estudiar económicamente si es posible introducir medidas preventivas para reducir el nivel de riesgo. Si no fuera posible, mantener las variables controladas.
	Riesgo marginal. Se vigilará, aunque no requiere medidas preventivas.

PLAN TRIANUAL PREVENCIÓN DE DELITOS PTP

Objetivo general:

Generar un plan trianual de prevención de delitos que contribuya con lineamientos propios de la Fundación Trabajo con Sentido en cuanto a garantizar el adecuado trato y contacto de los trabajadores con los usuarios niños, niñas y adolescentes, como así también, en cuanto al correcto uso de fondos públicos.

Objetivos específicos:

- Asegurar atención de calidad en el servicio otorgado por la Fundación Trabajo con Sentido con los usuarios a través de los proyectos.
- Facilitar un contacto ético y seguro por parte de los profesionales para con el trato directo con los niños, niñas y adolescentes sujetos de atención de proyectos.
- Promover el trato ético e importancia de los límites corporales, morales y éticos entre trabajadores de Fundación Trabajo con Sentido.
- Difundir de manera constante información respecto del correcto uso de fondos públicos a Trabajadores de Fundación Trabajo con Sentido.

Alcance:

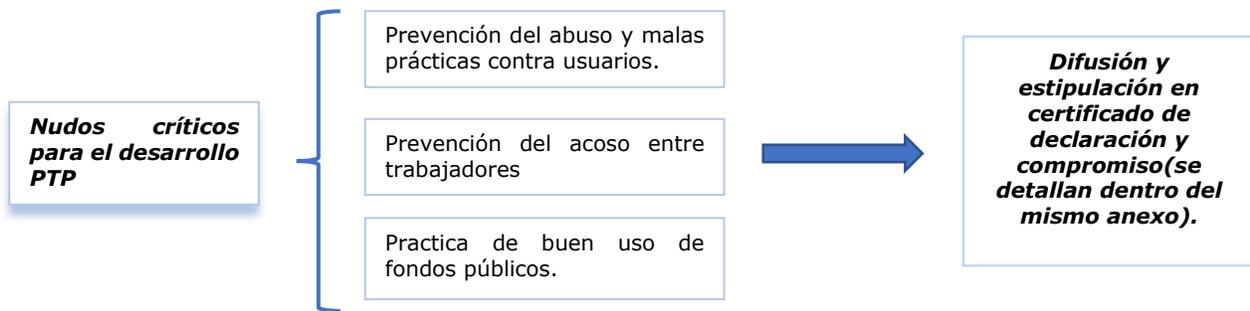
Se espera que el plan trianual de prevención de delitos PTP a ejecutarse en el marco institucional de la Fundación Trabajo con Sentido venga a favorecer el ejercicio de buenas prácticas de manera interna entre los trabajadores, el trato directo con usuarios, al igual que desde el correcto uso de fondos públicos.

Limitaciones:

Las limitaciones que podrían observarse, dicen relación con aquellos aspectos más éticos y valóricos desde el actuar de cada profesional o trabajador de la Fundación Trabajo con Sentido que no pueden asegurar a la institución un adecuado actuar.

Materias críticas:

Como materias críticas para el desarrollo del modelo de prevención de delitos, lo siguiente:



Recursos humanos y financieros requeridos:

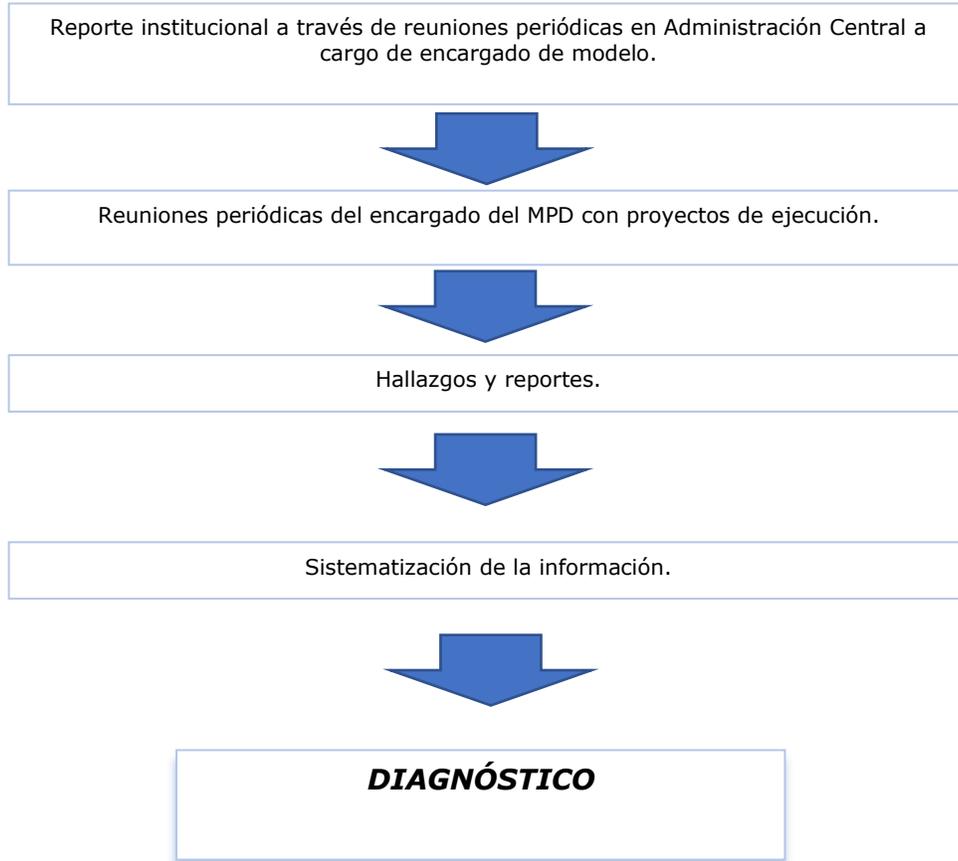
Para el desarrollo se utilizarán recursos financieros de cada proyecto. En el caso del recurso humano, la correcta ejecución se sitúa bajo responsabilidad del encargado (a) del modelo de prevención de delitos.

Procedimientos aplicables:

- Reuniones periódicas del encargo de MPD, con administración central de Fundación Trabajo con Sentido.
- Reuniones periódicas del encargado del MPD con proyectos en ejecución.
- Sistematización del PTP.

Reportes:

El reporte se llevará a cabo en función del siguiente diagrama de trabajo:



**CERTIFICADO SOBRE COMPROMISO EN PREVENCIÓN DEL ACOSO Y
MALAS PRÁCTICAS ENTRE TRABAJADORES.**

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)	
FECHA DECLARACIÓN	

Declaración:

Yo, _____, Cedula de
identidad N° _____, con domicilio en _____,
comuna de _____, declaro que:

Tomo conocimiento que, Fundación Trabajo con Sentido se acoge bajo artículo 35 de la ley 21.302 establece la obligación de implementar un MPD como requisito de existencia a los organismos: "Sólo podrán ser colaboradores acreditados del Servicio las personas jurídicas que hubieren adoptado e implementado modelos de organización, administración y supervisión para prevenir delitos que afecten la vida, salud, integridad, libertad e indemnidad sexual de niños, niñas y adolescentes y que afecten el correcto uso de recursos públicos". Así también, existen diversos delitos de los cuales declaro no estar condenado, ni en proceso de investigación penal, como tampoco intencionalidad de incurrir en ello, tales como:

1.- Delitos contra la libertad y seguridad:

- Secuestro.
- Sustracción de menores.
- Tortura, otros tratos crueles inhumanos o degradantes

2.- Contra la integridad sexual:

- Violación.
- Estupro.
- Violación sodomítica.
- Acciones distintas del acceso.
- Significación sexual.
- Producción material pornográfico.
- Promoción o facilitación de la prostitución.

De los puntos anteriores, declaro total veracidad de la información.

NOMBRE, FIRMA Y RUT.

CERTIFICADO SOBRE COMPROMISO EN PREVENCIÓN DEL ABUSO Y MALAS PRÁCTICAS CONTRA USUARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)	
FECHA DECLARACIÓN	

Declaración:

Yo, _____, Cedula de identidad N° _____, con domicilio en _____, comuna de _____, declaro que:

Tomo conocimiento que, Fundación Trabajo con Sentido se acoge bajo artículo 35 de la ley 21.302 establece la obligación de implementar un MPD como requisito de existencia a los organismos: "Sólo podrán ser colaboradores acreditados del Servicio las personas jurídicas que hubieren adoptado e implementado modelos de organización, administración y supervisión para prevenir delitos que afecten la vida, salud, integridad, libertad e indemnidad sexual de niños, niñas y adolescentes y que afecten el correcto uso de recursos públicos". Así también, existen diversos delitos de los cuales declaro no estar condenado, ni en proceso de investigación penal, como tampoco intencionalidad de incurrir en ello, tales como:

1.- Delitos contra las personas:

- Delitos contra la vida.
- Homicidio.
- Femicidio.
- Auxilio al suicidio.
- Cuasidelito de homicidio
- Delitos contra la salud e integridad corporal.
- Maltrato a menores.
- Trato degradante.
- Trata de personas.

De los puntos anteriores, declaro total veracidad de la información.

NOMBRE, FIRMA Y RUT.

CERTIFICADO SOBRE COMPROMISO EN PREVENCIÓN DEL MAL USO DE RECURSOS PUBLICOS
--

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)	
FECHA DECLARACIÓN	

Declaración:

Yo, _____, Cedula de identidad N° _____, con domicilio en _____, comuna de _____, declaro que:

Tomo conocimiento que, Fundación Trabajo con Sentido se acoge bajo artículo 35 de la ley 21.302 establece la obligación de implementar un MPD como requisito de existencia a los organismos: "Sólo podrán ser colaboradores acreditados del Servicio las personas jurídicas que hubieren adoptado e implementado modelos de organización, administración y supervisión para prevenir delitos que afecten la vida, salud, integridad, libertad e indemnidad sexual de niños, niñas y adolescentes y que afecten el correcto uso de recursos públicos". Así también, existen diversos delitos de los cuales declaro no estar condenado, ni en proceso de investigación penal, como tampoco intencionalidad de incurrir en ello, tales como:

1.- Delitos que afectan el correcto uso de recursos públicos:

- Malversación con caudales públicos.
- Fraude al fisco.
- Fraude de subvenciones

De los puntos anteriores, declaro total veracidad de la información.

NOMBRE, FIRMA Y RUT.

ANEXO N°9:

PROTOCOLO N°5: PROTOCOLO ACCIÓN COMITÉ DE ETICA.

1.	Objetivo:	Velar por la toma de decisiones éticas y valóricas al interior de la Fundación Trabajo con Sentido, como también en los proyectos ejecutados, a nivel técnico, procedimental y referente al correcto uso de los fondos públicos.
2.	Presentación:	Dentro de las instituciones pueden producirse situaciones susceptibles de ser evaluadas a través de pasos relacionados a la evaluación de la ética profesional y probidad administrativa, con el objetivo constante de asegurar la calidad y responsabilidad en los procesos. Es por ello que la Fundación Trabajo con sentido propone un comité de ética que pueda tomar determinaciones resguardando adecuados procedimientos conforme a valores y derechos.
3.	Ejecución:	<p>Para llevar a cabo los procedimientos señalados anteriormente, se utilizará el siguiente diagrama protocolar:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD A[Situación de crisis] --> B[Evaluación comité respecto del tema de abordaje.] B --> C[Determinación basada en valores éticos y derechos.] </pre> </div>
4.	Conclusión	La comisión de ética tomará la determinación correcta respecto de la situación de crisis presentada.

ANEXO N° 10:

UNIDAD DE PROMOCIÓN

Responsable:	Encargado Modelo Prevención del Delito
Dependencia:	Fundación Trabajo con Sentido
Objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> • Promover de manera permanente temáticas asociadas a derechos de los niños, prevención del abuso sexual infantil, autocuidado y límites, resolución de conflictos, correcto uso de fondos públicos.
Objetivos específicos:	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir material educativo respecto de los derechos del niño, niña y adolescente. • Entregar herramientas mediante material didáctico en cuanto a la prevención del abuso sexual infantil. • Facilitar información respecto del correcto uso de fondos públicos.
Desarrollo:	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>Material de información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Trípticos informativos ✓ Diario mural ✓ Correos electrónicos informativos </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>Reuniones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación de personal de Fundación Trabajo con Sentido. ✓ Participación directores de proyectos. </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin: 10px auto; width: 60%;"> <p><i>Sistematización de experiencias.</i></p> </div> </div>
Conclusiones:	Totalidad de personal de Fundación Trabajo con Sentido y proyectos, informados.

ANEXO N°11:

Rubrica supervisión Modelo Prevención del Delito:

Trimestre supervisado:	
-----------------------------------	--

CATEGORIA	EXCELENTE	BUENA	SATISFACTORIA	DEFICIENTE
1.- Procedimiento integral para la evaluación y selección de personas.				
2.- Plan de inducciones y capacitaciones en materia de delitos contra niños, niñas y adolescentes, como también en cuanto al correcto uso de fondos públicos.				
3.- Matriz de riesgos.				
4.- Responsable y comité de prevención de delitos.				
5.- Canales de denuncia.				
6.- Comisión de ética				
7.- Canales de información.				

ANEXO N° 12:

Cronograma supervisión Modelo Prevención del Delito:

OBJETIVOS ESPECIFICOS	MESES	SEMANA																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
SUPERVISIÓN TRIMESTRE 1	Enero																		
	Febrero				X														
	Marzo																		
SUPERVISIÓN TRIMESTRE 2	Abril																		
	Mayo											X							
	Junio																		
SUPERVISIÓN TRIMESTRE 3	Julio																		
	Agosto		X																
	Septiembre																		
SUPERVISIÓN TRIMESTRE 4	Octubre																		
	Noviembre		X																