

CORPORACIÓN PRODEL
MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS
CP-ADM-DOC-01

Rev.2
Abril, 2026



CORPORACIÓN PRODEL
MANUAL DE PREVENCIÓN DE
DELITOS

CP-ADM-DOC-01

Abril 2026

Viña del Mar, 2026

ESTADO	ELABORADO POR		REVISADO POR		APROBADO POR	
Aprobado	Sujeto	Responsable	MPD	Subdirectora Ejecutiva	Representante	Legal
	Constanza	L. Montecinos		Hilda Pinilla Ocampo	Guillermo	Montecinos
	Paniagua				Rojas	

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01



Rev.2
Abril, 2026

1. OBJETIVO

El presente documento establece el Modelo de Prevención de Delitos (en adelante, "MPD" o "Modelo") de la Corporación PRODEL (en adelante, "la Corporación"), en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y de las obligaciones específicas derivadas de su condición de Colaborador Acreditado del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, conforme a la Ley N°21.302 y la Resolución Exenta N°1501/2025 de dicho Servicio.

El Modelo tiene por objeto establecer dentro de la Corporación los siguientes lineamientos:

- Prevenir la comisión de delitos en el marco de las actividades de la Corporación, tanto aquellos contemplados en la Ley N°20.393 como aquellos que puedan afectar los derechos de los niños, niñas y adolescentes (en adelante, "NNA") atendidos en sus proyectos.
- Identificar los procesos y actividades institucionales con mayor exposición a riesgo penal o de vulneración de derechos, documentándolos en las matrices de riesgo correspondientes.
- Establecer controles, procedimientos y protocolos que orienten la actuación de todos los trabajadores y colaboradores en materia de prevención, detección y respuesta ante eventuales incumplimientos.
- Cumplir íntegramente con el procedimiento de denuncia obligatorio ante hechos eventualmente constitutivos de delito en contra de NNA atendidos en proyectos de colaboradores acreditados, conforme a la Resolución Exenta N°1501/2025 del Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.
- Disponer de canales accesibles y seguros para la recepción de denuncias y de un procedimiento claro de investigación interna, desarrollado en el documento "Protocolo de Investigación Interna" (CP-ADM-DOC-08).
- Difundir el contenido del Modelo y capacitar a todos los equipos, directivos, colaboradores y terceros vinculados a la Corporación.
- Establecer mecanismos de supervisión y actualización periódica del Modelo, asegurando su pertinencia y eficacia frente a cambios legales, organizacionales o de riesgo.
- Fomentar en todos los niveles de la Corporación una cultura organizacional basada en la legalidad, la ética, la transparencia y el compromiso con los derechos de los NNA.

2. ALCANCE

El presente Modelo es aplicable a todas las personas que participan en las actividades de la Corporación PRODEL, incluyendo a sus directivos, representante legal, trabajadores de planta y a honorarios, profesionales colaboradores externos, voluntarios, usuarios, adultos significativos y toda persona que, en el ejercicio de sus funciones, actúe en nombre o en beneficio, o como parte de las acciones de la Corporación.

En particular, en virtud de la condición de la Corporación como Colaborador Acreditado del Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, el Modelo alcanza con especial énfasis a todas las personas que desempeñan funciones de atención directa o indirecta con NNA en los proyectos que ejecuta la Corporación a lo largo del territorio nacional, en sus distintas líneas de acción y otras modalidades que se implementen por el Mandante.

Las disposiciones de este Manual son de carácter obligatorio. Su desconocimiento no exime de responsabilidad a quien incurra en conductas contrarias a él. El MPD forma parte integrante de los contratos de trabajo y de prestación de servicios suscritos con la Corporación, conforme a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N°20.393.

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01

Rev.2
Abril, 2026



3. MARCO NORMATIVO

El presente Modelo se sustenta en las siguientes normas legales y reglamentarias vigentes:

3.1 Normativa General de Prevención de Delitos

- Ley N°20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas respecto de los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho, receptación y demás figuras incorporadas por sus modificaciones posteriores.
- Ley N°20.931, que modifica el Código Penal en materia del delito de receptación.
- Ley N°19.913, que crea la Unidad de Análisis Financiero y sanciona el lavado y blanqueo de activos.
- Ley N°18.314, que determina conductas terroristas y fija su penalidad, incluyendo el delito de financiamiento del terrorismo.

3.2 Normativa sobre Protección de NNA y Colaboradores Acreditados

- Ley N°21.302, que crea el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, estableciendo el marco institucional para la protección especializada de NNA gravemente vulnerados en sus derechos.
- Ley N°20.032, que establece el sistema de atención a la niñez y adolescencia a través de la red de colaboradores acreditados del Servicio y su régimen de subvención.
- Resolución Exenta N°1501, de 22 de diciembre de 2025, del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, que aprueba el "Procedimiento ante Hechos Eventualmente Constitutivos de Delito en contra de Niños, Niñas y Adolescentes que se Encuentran Atendidos en Proyectos de Colaboradores Acreditados", de aplicación obligatoria para todos los colaboradores acreditados, y que deroga las Resoluciones Exentas N°155 y N°307 del año 2022.
- Ley N°21.430, sobre Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y Adolescencia.
- Ley N°21.013, que tipifica el maltrato de niños, niñas y adolescentes, y establece la obligación de denuncia para quienes trabajan con ellos.
- Convención sobre los Derechos del Niño, promulgada en Chile mediante Decreto N°830 de 1990 del Ministerio de Relaciones Exteriores, y demás tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y vigentes.

3.3 Normativa Interna Institucional

- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación PRODEL.
- Código de Ética de la Corporación PRODEL.
- Política de Calidad y Política de Prevención de Delitos de la Corporación PRODEL (bajo Norma Internacional ISO 9001:2015).
- Procedimiento de Canales de Denuncia e Infracciones al MPD (CP-ADM-DOC-04).
- Protocolo de Investigación Interna (CP-ADM-DOC-08). Documento separado, parte integrante del presente Manual.
- Contratos de Trabajo.
- Convenios de Prestación de Servicios.
- Descriptores de Cargo.

Nota: La Corporación PRODEL reconoce que su actividad principal — la ejecución de proyectos de protección especializada a NNA gravemente vulnerados — genera obligaciones

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01

Rev.2
Abril, 2026



que van más allá del estándar de la Ley N°20.393. El presente Modelo integra ambos marcos normativos de manera articulada, reflejando el doble compromiso de la Corporación: con el cumplimiento legal en materia penal y con la protección efectiva de los derechos de los NNA que atiende.

4. DEFINICIONES

Para efectos del presente Manual, los siguientes términos tendrán el significado que se indica:

Colaborador Acreditado: Persona jurídica habilitada por el Servicio Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia para ejecutar proyectos de atención especializada a NNA, conforme a la Ley N°20.032 y la Ley N°21.302.

Denuncia: Comunicación formal o informal mediante la cual una persona pone en conocimiento de la EPD o de las autoridades competentes un hecho que pudiera constituir un incumplimiento al MPD, un delito en el marco de la Ley N°20.393, o un hecho eventualmente constitutivo de delito en contra de NNA.

Descargos: Instancia formal del procedimiento de investigación interna en la que la persona investigada tiene derecho a conocer los cargos que se le formulan y a presentar su versión de los hechos, ya sea por escrito o en reunión documentada, antes de que el Directorio adopte una resolución.

Encargada de Prevención de Delitos (EPD): Persona designada por el Directorio para liderar la implementación, coordinación, seguimiento y evaluación del MPD, con autonomía funcional respecto de las demás áreas de la Corporación.

Hecho eventualmente constitutivo de delito en contra de NNA: Todo acto u omisión que, en el contexto de la atención prestada por la Corporación, pudiera configurar un delito contra la integridad física, psicológica o sexual de un niño, niña o adolescente atendido en alguno de sus proyectos, con independencia de si existe certeza sobre su ocurrencia.

Incumplimiento al MPD: Cualquier conducta, acción u omisión contraria a las disposiciones del presente Manual, sus procedimientos asociados o la normativa legal aplicable en materia de prevención de delitos y protección de NNA.

Medidas de protección: Acciones inmediatas adoptadas por el director o responsable del proyecto ante la detección de un hecho eventualmente constitutivo de delito en contra de un NNA, orientadas a resguardar su integridad con independencia del estado de cualquier investigación interna o externa.

Modelo de Prevención de Delitos (MPD): Sistema integral de políticas, procedimientos, controles y mecanismos adoptados por la Corporación PRODEL para prevenir, detectar y responder ante la comisión de delitos en el marco de sus actividades, conforme a la Ley N°20.393 y la Resolución Exenta N°1501/2025.

NNA: Niños, niñas y adolescentes atendidos en los proyectos ejecutados por la Corporación PRODEL en su calidad de Colaborador Acreditado del Servicio Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01

Rev.2
Abril, 2026



Represalia: Toda medida adversa, directa o indirecta, adoptada en contra de una persona por haber realizado una denuncia de buena fe, colaborado con una investigación interna o ejercido cualquier derecho reconocido en el presente Manual.

Sanciones: Consecuencias disciplinarias aplicables a trabajadores o colaboradores que incurran en incumplimientos al MPD, conforme al Reglamento Interno de la Corporación y la normativa laboral vigente, determinadas por el Directorio una vez concluido el procedimiento de investigación interna.

Señal de alerta: Indicador físico, conductual o situacional que, sin requerir certeza del hecho, genera antecedentes razonables para suponer una posible vulneración de derechos de un NNA y obliga a activar el procedimiento establecido en la Resolución Exenta N°1501/2025.

Terceros: Personas naturales o jurídicas externas a la Corporación que prestan servicios, actúan como contratistas, proveedores o asesores, y que en virtud de su vinculación con la Corporación quedan sujetas a las disposiciones del presente Manual.

5. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL MODELO

La Corporación PRODEL sustenta su Modelo de Prevención de Delitos en los siguientes principios, que orientan la interpretación y aplicación de todas sus disposiciones:

- **Legalidad.** La Corporación actúa en estricto apego a la normativa vigente. Ningún objetivo institucional, presión operativa o instrucción jerárquica justifica la comisión de un delito o el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Manual.
- **Interés superior de los NNA.** En toda decisión que involucre a niños, niñas y adolescentes atendidos en los proyectos de la Corporación, su protección y bienestar prevalecen sobre cualquier otro interés institucional o individual.
- **Ética e integridad.** La Corporación exige de todos sus directivos, trabajadores y colaboradores una conducta basada en la honestidad, la transparencia y el respeto a los derechos de las personas, tanto en el ejercicio de sus funciones como en su relación con los NNA, sus familias y la comunidad.
- **Responsabilidad compartida.** La prevención de delitos no es responsabilidad exclusiva de la EPD. Cada integrante de la Corporación, en cualquier nivel jerárquico y calidad de vinculación, tiene el deber activo de conocer, cumplir y contribuir a la efectividad del Modelo.
- **Debido proceso.** Toda persona involucrada en una investigación interna tiene derecho a ser tratada con imparcialidad, a conocer los cargos que se le formulan y a presentar sus descargos antes de que se adopte cualquier resolución disciplinaria.
- **Confidencialidad y no represalia.** La Corporación garantiza la reserva de la identidad de quienes denuncian de buena fe y prohíbe cualquier forma de represalia en su contra. El ejercicio del derecho a denunciar es un acto protegido.
- **Mejora continua.** El Modelo no es un instrumento estático. La Corporación se compromete a revisarlo y actualizarlo periódicamente, incorporando las lecciones de su aplicación, los cambios normativos y las recomendaciones del Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01

Rev.2
Abril, 2026



6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La implementación efectiva del MPD requiere del compromiso activo de toda la estructura de la Corporación. La responsabilidad en materia de prevención de delitos no recae exclusivamente en la Encargada de Prevención de Delitos, sino que se distribuye entre los distintos niveles organizacionales conforme a sus atribuciones.

6.1 Directorio / Junta Directiva

El Directorio es el órgano superior de gobierno de la Corporación y el responsable último de garantizar la existencia, implementación y actualización del MPD. Le corresponde:

- Aprobar el MPD y sus actualizaciones, formalizando la decisión en acta.
- Designar, ratificar y — en caso fundado — remover a la Encargada de Prevención de Delitos (EPD), mediante acta.
- Asegurar que la EPD cuente con los medios, recursos y autonomía necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Recibir y revisar los informes de gestión de la EPD, al menos con periodicidad semestral.
- Activar, cuando lo estime necesario, una Comisión Investigadora ad hoc para el tratamiento de casos complejos, conforme al artículo 6.5 de este Manual.
- Informar a la EPD sobre situaciones o antecedentes relevantes que puedan dar cuenta de incumplimientos al Modelo o a la legislación vigente.

6.2 Encargada de Prevención de Delitos (EPD)

La EPD es la persona formalmente designada por el Directorio para liderar la implementación, coordinación, seguimiento y evaluación del MPD. Actúa con autonomía funcional respecto de las demás áreas de la Corporación y reporta directamente al Directorio.

La persona que ejerza esta función debe contar con conducta ética intachable y conocimientos adecuados en materias de cumplimiento normativo, prevención de delitos y protección de derechos de NNA. Su mandato tendrá una duración máxima de tres años, renovable por decisión del Directorio.

Subrogancia: En caso de ausencia, impedimento, vacaciones u otra circunstancia que impida temporalmente a la Sujeto Responsable de Prevención de Delitos el ejercicio de sus funciones, estas serán asumidas por la persona que el Directorio designe como Suplente del EPD, quien contará para tal efecto con las mismas facultades y atribuciones que la titular. La designación de la Suplente constará en acta de Directorio.

Nota: Sobre la vigencia de la designación de la Encargada de Prevención del Delito. La designación de la Encargada de Prevención del Delito no se encuentra sujeta a requisitos formales específicos, siendo el único criterio esencial que corresponda a una persona de confianza de la Alta Dirección.

Dicha designación podrá efectuarse por un período de hasta tres años, contemplándose la posibilidad de renovación por un nuevo período de igual duración.

Sin perjuicio de lo anterior, la Alta Dirección mantiene en todo momento la facultad discrecional de modificar esta designación, pudiendo proceder al reemplazo de la Encargada de Prevención del Delito cuando lo estime pertinente, incluso en un mismo acto, sin que ello genere impedimento alguno para la continuidad del modelo.

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01

Rev.2
Abril, 2026



6.2.1 Medios y Facultades

Para el cumplimiento de sus funciones, la EPD contará con:

- Autonomía técnica para coordinar, dirigir y supervisar las actividades del MPD, sin interferencia de otras áreas.
- Acceso directo e independiente al Directorio para informar hallazgos, emitir recomendaciones o plantear alertas.
- Acceso a toda la información institucional necesaria — documentos, registros, comunicaciones y antecedentes administrativos — sin restricciones indebidas.
- Presupuesto o recursos suficientes para ejecutar sus funciones, conforme a lo que defina el Directorio anualmente.
- Infraestructura y herramientas tecnológicas adecuadas que le permitan ejercer sus funciones con reserva, seguridad y trazabilidad documental.
- Facultad para proponer al Directorio la adopción de políticas, protocolos o procedimientos que fortalezcan el Modelo.

6.2.2 Funciones

La EPD es responsable de implementar y mantener en funcionamiento el MPD. Sus funciones son las siguientes, pudiendo delegar su ejecución en funcionarios idóneos, manteniendo siempre la responsabilidad de supervisión:

- Aplicar, supervisar y evaluar permanentemente el MPD, detectando desviaciones o deficiencias que deban ser corregidas.
- Planificar y ejecutar — o delegar — actividades de formación y capacitación sobre el MPD y la legislación aplicable, dirigidas a directivos, trabajadores y colaboradores.
- Coordinar los programas de inducción institucional que incluyan contenidos del MPD para toda persona que se incorpore a la Corporación.
- Rendir cuentas de su gestión al Directorio al menos de forma semestral, o con mayor frecuencia ante incidentes relevantes.
- Identificar actividades o procesos con riesgo penal o de vulneración de derechos de NNA, mantener actualizadas las matrices de riesgo y proponer medidas de mitigación.
- Actuar como receptor institucional de denuncias relacionadas con el MPD, garantizando confidencialidad y tratamiento oportuno.
- Coordinar o ejecutar — o delegar en una Comisión Investigadora — las investigaciones internas, respetando los principios de objetividad, reserva y proporcionalidad.
- Custodiar la documentación y evidencia relativa al funcionamiento del Modelo, las investigaciones y los informes emitidos.
- Supervisar la operatividad del canal de denuncias y velar por el cumplimiento del Protocolo de Investigación Interna (CP-ADM-DOC-08).
- Resolver dudas y consultas internas vinculadas al alcance e interpretación del MPD.
- Proponer al Directorio modificaciones o actualizaciones del Modelo ante cambios legales, riesgos emergentes o transformaciones institucionales.
- Gestionar el Plan Trienal de Prevención de Delitos (CP-ADM-DOC-05) y el Plan Anual de Capacitaciones (CP-ADM-DOC-07), asegurando su ejecución y registro.
- Ejecutar cualquier otra función inherente a su rol que sea necesaria para asegurar la eficacia del sistema de prevención.

Nota: Delegación: La EPD podrá delegar la ejecución de funciones específicas en coordinadores de área, profesionales de RRHH u otros funcionarios idóneos, mediante

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01



Rev.2
Abril, 2026

instrucción escrita. La delegación no exime a la EPD de la responsabilidad de supervisión y control sobre las tareas delegadas. En caso de ausencia temporal, la EPD propondrá un subrogante al Directorio.

6.3 Comité de Ética

El Comité de Ética es una instancia colegiada, independiente y especializada, encargada de velar por la aplicación y respeto de los principios éticos en todas las actividades y relaciones laborales de la Corporación. Su integración, organización y funcionamiento detallado se regulan en el documento "Estatutos del Comité de Ética — Corporación PRODEL" (CP-ADM-DOC-06), que forma parte integrante del presente Modelo.

Le corresponde al Comité de Ética:

- Promover el cumplimiento del Código de Ética y los valores institucionales, colaborando en su difusión, interpretación e implementación en todos los niveles de la Corporación.
- Emitir orientaciones y recomendaciones ante situaciones que planteen dilemas éticos, conflictos de interés o conductas que afecten la integridad institucional.
- Conocer los resultados de investigaciones internas — cuando la EPD o el Directorio lo sometan a su consideración — y pronunciarse sobre las conclusiones y recomendaciones del informe respectivo.
- Proponer, a partir de los casos que conozca, modificaciones a normas o procesos institucionales con el propósito de fortalecer el cumplimiento ético y prevenir futuras irregularidades.
- Velar por la existencia y adecuado funcionamiento de los canales de denuncia y de información, promoviendo su uso y conocimiento en la comunidad institucional.
- Revisar anualmente el Código de Ética y proponer actualizaciones al Directorio cuando las circunstancias lo requieran.
- Conocer y deliberar sobre cualquier otra materia que el Directorio o la EPD le sometan en el ámbito de la ética y el cumplimiento normativo.

El Comité de Ética no tiene facultades sancionatorias. Sus pronunciamientos tendrán carácter de recomendación fundada y serán remitidos a la EPD y al Directorio, quienes adoptarán las decisiones que correspondan conforme al Protocolo de Investigación Interna (CP-ADM-DOC-08) y al Reglamento Interno de la Corporación.

Nota: El Comité de Ética no investiga directamente los hechos. Su rol es conocer los resultados de una investigación ya realizada por la EPD o la Comisión Investigadora, y pronunciarse sobre sus conclusiones. La distinción entre investigar y pronunciarse es esencial para preservar la imparcialidad del Comité.

6.4 Comité de Prevención del Delito

El Comité de Prevención del Delito es una instancia colegiada interna de la Corporación, de carácter operativo, que se activa de manera específica ante la ocurrencia de hechos eventualmente constitutivos de delito en contra de NNA atendidos en proyectos de la Corporación, en el marco del procedimiento establecido en la Resolución Exenta N°1501/2025 del Servicio.

Su función no es investigar los hechos, tarea que corresponde al EPD y, cuando corresponda, a la Comisión Investigadora ad hoc conforme al punto 6.5 de este Manual, sino garantizar un abordaje institucional integral y coordinado de las brechas detectadas, aportando apoyo técnico, administrativo y de gestión a la dirección del proyecto involucrado durante el desarrollo del proceso.

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01

Rev.2
Abril, 2026



6.4.1 Integración

El Comité de Prevención del Delito estará integrado por:

- La Encargada de Prevención de Delitos (EPD), quien actuará como coordinadora del Comité.
- El/la Encargado/a del Área Técnica de la Corporación, o quien este/a designe como representante.
- Un/a funcionario/a del Área de Recursos Humanos, designado/a por la Dirección correspondiente.
- La Encargada de Control de Gestión de la Corporación.

La EPD convocará al Comité de forma inmediata una vez activado el procedimiento REX N°1501/2025 y coordinará su funcionamiento durante todo el período de vigencia de las medidas adoptadas.

6.4.2 Activación

El Comité se activará en forma simultánea a la activación del procedimiento establecido en la Resolución Exenta N°1501/2025, ante la detección o denuncia de hechos eventualmente constitutivos de delito en contra de NNA atendidos por la Corporación. La convocatoria será realizada por la EPD dentro de las 24 horas siguientes a la activación del procedimiento, mediante comunicación escrita (correo electrónico) dirigida a cada integrante, con indicación del objeto de la reunión y los antecedentes disponibles.

6.4.3 Funciones

Una vez constituido, el Comité tendrá como función principal proponer, de manera coordinada y con la mayor celeridad posible, las medidas institucionales que deberán adoptarse en el contexto del hecho detectado. Estas medidas comprenden, sin que la enumeración sea taxativa:

- **Medidas de resguardo respecto de los trabajadores involucrados:** determinar la procedencia y modalidad de la separación preventiva de funciones de los trabajadores respecto de quienes existan antecedentes que los vinculen a los hechos investigados, evitando su contacto con los NNA afectados y con los demás actores del proceso durante la vigencia de la investigación.
- **Medidas de protección para los NNA:** definir, en coordinación con la dirección del proyecto, las acciones necesarias para asegurar la integridad física y psicológica de los NNA involucrados, incluyendo ajustes en la intervención, cambios de dupla o equipo a cargo, y coordinación con el Servicio cuando corresponda.
- **Medidas de mitigación del entorno:** evaluar los riesgos que el hecho investigado genera sobre el equipo del proyecto, la dinámica interna del programa y la continuidad de la atención a los demás NNA, proponiendo las acciones correctivas que correspondan.
- **Apoyo institucional a la dirección del proyecto:** brindar acompañamiento técnico, administrativo y de gestión a el/la director/a del proyecto involucrado durante el desarrollo del proceso, evitando que deba afrontar de manera aislada las decisiones y presiones asociadas a la situación.

El Comité dejará registro escrito de cada reunión y de los acuerdos adoptados. Toda resolución del Comité que involucre medidas de carácter laboral deberá contar con la visación del Área de Recursos Humanos y ser consistente con el Reglamento Interno de la Corporación y la normativa laboral vigente.

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01



Rev.2
Abril, 2026

6.4.4 Duración y cierre

El Comité permanecerá activo durante todo el período de vigencia de las medidas adoptadas, hasta que la EPD o el Directorio declaren su cierre, una vez concluida la investigación y ejecutadas las medidas definitivas que correspondan. El cierre será comunicado por escrito (correo electrónico) a todos los integrantes y quedará consignado en el expediente del caso.

6.5 Comisión Investigadora ad hoc

La Comisión Investigadora es una instancia temporal que se constituye para el tratamiento de casos de especial complejidad, sensibilidad o relevancia, con el objeto de acompañar y apoyar a la EPD en el proceso de investigación interna, asegurando pluralidad de perspectivas, objetividad y resguardo de los derechos de todas las partes involucradas.

6.5.1 Activación

La Comisión Investigadora podrá ser activada por cualquiera de las siguientes vías:

- Por la EPD, cuando estime que la complejidad, sensibilidad o extensión del caso hace necesario contar con el apoyo de una instancia colegiada.
- Por el Directorio, a solicitud fundada o por iniciativa propia, especialmente en situaciones que involucren a personal directivo o a la propia EPD.

La activación se formalizará mediante correo electrónico, acta o resolución interna, que identificará a los integrantes, el objeto de la investigación y el plazo estimado de funcionamiento.

6.5.2 Integración

La Comisión estará integrada por personal interno de la Corporación, designado según la naturaleza del caso. Podrá incluir, según corresponda: Dirección Ejecutiva o Representante Legal, direcciones o encargados de áreas, la propia EPD o cualquier profesional de la administración central que sea designado siempre que guarde pertinencia en el caso, y cuando no exista conflicto de interés.

Ninguna persona que tenga conflicto de interés, vínculo directo con los hechos investigados o relación de dependencia con las partes podrá integrar la Comisión.

6.5.3 Funciones y Límites

- Recopilar antecedentes, entrevistar a partes y testigos, y revisar documentación relevante para el caso.
- Emitir un informe de investigación con los hechos establecidos, conclusiones y recomendaciones de medidas correctivas o disciplinarias.
- Remitir su informe a la EPD y al Directorio para la adopción de las decisiones que correspondan.
- Mantener reserva absoluta sobre todos los antecedentes del caso durante y después de su actuación.

La Comisión no tiene facultades sancionatorias. Las sanciones que correspondan serán determinadas por el Directorio conforme al procedimiento establecido en el Protocolo de Investigación Interna (CP-ADM-DOC-08) y la normativa laboral vigente.

6.6 Trabajadores, Colaboradores y Voluntarios

Todas las personas que forman parte de la Corporación PRODEL — en cualquier calidad — tienen responsabilidades activas en la implementación del MPD. En particular, deben:

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01



Rev.2
Abril, 2026

- Conocer y cumplir los lineamientos, políticas y controles establecidos en este Manual y en los procedimientos asociados.
- Informar de manera oportuna a la EPD cualquier hecho, sospecha o situación que pudiera implicar un incumplimiento del MPD, una irregularidad o una eventual comisión de delito.
- Denunciar, conforme al procedimiento establecido en la Resolución Exenta N°1501/2025, todo hecho eventualmente constitutivo de delito en contra de NNA atendidos en los proyectos de la Corporación.
- Participar en las actividades de inducción, capacitación y sensibilización que la Corporación establezca en materias de prevención de delitos y protección de derechos de NNA.
- Respetar la confidencialidad de la información a la que accedan en el ejercicio de sus funciones, especialmente aquella relativa a NNA y sus familias.
- Colaborar con la EPD o la Comisión Investigadora cuando sean requeridos en el marco de una investigación interna.

El incumplimiento de estas obligaciones podrá dar lugar a las medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de la Corporación y en el Protocolo de Investigación Interna, sin perjuicio de las responsabilidades legales que correspondan.

7. ACTIVIDADES DEL MODELO

Las actividades del Modelo se organizan en torno a tres ejes transversales — prevención, detección y respuesta — aplicados a los dos marcos normativos que rigen la actuación de la Corporación: la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, y la Resolución Exenta N°1501/2025 del Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia sobre hechos eventualmente constitutivos de delito en contra de NNA.

7A. Actividades conforme a la Ley N°20.393

Esta subsección establece las actividades institucionales orientadas a prevenir, detectar y responder ante los delitos contemplados en la Ley N°20.393 y sus modificaciones. Los delitos cubiertos se detallan en la Matriz de Riesgos Ley N°20.393 (Anexo I, CP-ADM-DOC-03).

PREVENCIÓN

7A.1 Cláusulas MPD en Contratos

Conforme a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N°20.393, los lineamientos del presente Modelo forman parte integrante de todos los contratos de trabajo y de prestación de servicios suscritos con la Corporación. Los contratos deberán incluir una cláusula de cumplimiento MPD, cuya aceptación expresa por la contraparte es requisito para la celebración del contrato.

La Dirección de Recursos Humanos velará por la incorporación de esta cláusula en todos los contratos nuevos y, mediante anexo, en los contratos vigentes con anterioridad a la implementación del presente Modelo revisado.

7A.2 Revisión de Antecedentes en Selección de Personal

Toda persona que se incorpore a la Corporación — en cualquier calidad — deberá someterse a un proceso de revisión de antecedentes previo a su contratación. Este proceso incluirá, como mínimo:

- Verificación de antecedentes penales y civiles.

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01



Rev.2
Abril, 2026

- Declaración jurada de ausencia de condenas por delitos contra la probidad, la fe pública o la integridad de NNA.
- Verificación de inhabilidades para trabajar con NNA, conforme a la normativa vigente.
- Revisión de referencias laborales cuando corresponda.

La Dirección de Recursos Humanos es responsable de ejecutar y registrar este proceso. La EPD podrá supervisar su cumplimiento e incorporar controles adicionales cuando lo estime necesario.

7A.3 Inducción MPD a Trabajadores Nuevos

Toda persona que se incorpore a la Corporación deberá participar en una actividad de inducción institucional que incluya los contenidos del MPD durante su primer mes de vinculación. Esta inducción abarcará, al menos:

- Alcance y objetivos del Manual de Prevención de Delitos.
- Delitos cubiertos por la Ley N°20.393 y por la normativa de protección de NNA.
- Roles y responsabilidades en materia de prevención.
- Canales de denuncia disponibles y procedimiento para utilizarlos.
- Canales de información y materiales de difusión del MPD.
- Obligaciones específicas derivadas de la Resolución Exenta N°1501/2025.

La EPD, o quien esta designe, será responsable de impartir o coordinar la inducción. Se dejará registro de participación mediante lista de asistencia o constancia digital.

7A.4 Capacitación Periódica

La Corporación implementará un plan de capacitación continua en materias del MPD, dirigido a todos los trabajadores y colaboradores, conforme al Plan Anual de Inducciones y Capacitaciones (CP-ADM-DOC-07) y al Plan Trienal de Prevención de Delitos (CP-ADM-DOC-05). Las capacitaciones se realizarán con la siguiente periodicidad mínima:

- Capacitación general a equipos de proyecto: al menos una vez al año, en modalidad presencial o e-learning, coordinada por la EPD o quien esta designe.
- Refuerzo en deber de denuncia y protección de NNA: al menos una vez al año, focalizado en el personal de atención directa.

La EPD elaborará anualmente un plan de capacitación que establezca los contenidos, modalidades, responsables y fechas estimadas. Los registros de asistencia y materiales utilizados serán archivados como verificadores del Modelo.

Nota: La Corporación cuenta con un Aula Virtual en su página web institucional, que podrá utilizarse como plataforma de apoyo para las actividades de inducción y capacitación. El Manual referencia esta herramienta de manera genérica; la plataforma específica que se utilice en cada período será definida por la EPD según disponibilidad y recursos institucionales.

DETECCIÓN

7A.5 Matrices de Riesgo

La EPD es responsable de mantener actualizadas las matrices de riesgo que identifican los procesos y actividades de la Corporación con mayor exposición a riesgo penal o de vulneración de derechos de NNA:

- Matriz de Riesgos Ley N°20.393 (Anexo I, CP-ADM-DOC-03): procesos con exposición a riesgo penal por los delitos cubiertos por dicha ley.

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01



Rev.2
Abril, 2026

- Matriz de Riesgos Protección de NNA (Anexo II, CP-ADM-DOC-02): riesgos específicos asociados a la atención de NNA en los proyectos de la Corporación.

Ambas matrices serán revisadas anualmente como parte de la evaluación ordinaria del Modelo, y en forma extraordinaria ante cambios relevantes en la estructura, actividades o contexto normativo de la Corporación.

7A.6 Monitoreo del Modelo

La EPD realizará un monitoreo del funcionamiento del Modelo con la siguiente estructura:

- Revisión semestral de incidencias: análisis de denuncias recibidas, investigaciones realizadas y medidas adoptadas durante el período. Sus resultados se incluirán en el informe semestral al Directorio.
- Evaluación anual del Modelo: revisión integral del diseño y efectividad operativa del MPD, incluyendo el estado de los controles, la pertinencia de las matrices de riesgo y el cumplimiento del Plan Anual de Capacitaciones. Sus resultados se presentarán al Directorio para la toma de decisiones de mejora.

Si durante el monitoreo se detecta un incumplimiento, la EPD deberá analizar qué lo permitió, verificar si los controles existentes eran suficientes y proponer las medidas correctivas que correspondan.

7A.7 Canal de Denuncias

La Corporación dispone de canales confidenciales y anónimos para que cualquier persona — trabajadores, colaboradores, voluntarios, usuarios, familias o terceros — pueda reportar hechos que constituyan o puedan constituir una infracción al MPD o un eventual delito. Los canales y el procedimiento de gestión de denuncias se detallan en la Sección 8 del presente Manual.

RESPUESTA

7A.8 Investigación y Resolución

Ante la recepción de una denuncia o la detección de un indicio de incumplimiento al MPD o de eventual comisión de un delito, la EPD iniciará el proceso de investigación interna conforme al Protocolo de Investigación Interna (CP-ADM-DOC-08). En casos de especial complejidad, podrá activarse una Comisión Investigadora ad hoc conforme al artículo 4.4 del presente Manual.

7A.9 Plazos de respuesta e investigación

Los tiempos estimados para la gestión de una denuncia, incluyendo su análisis inicial, tramitación y desarrollo del proceso de investigación interna, serán determinados conforme a lo establecido en el documento "Protocolo de Investigación Interna" (CP-ADM-DOC-08), el cual forma parte integrante del presente Modelo.

La Encargada de Prevención de Delitos (EPD) y, cuando corresponda, la Comisión Investigadora, deberán ajustar su actuación a los plazos, etapas y criterios definidos en dicho Protocolo, asegurando en todo momento la debida diligencia, la celeridad del proceso y el respeto de los derechos de las partes involucradas.

7A.10 Sanciones y Medidas Disciplinarias

Una vez concluida la investigación, el Directorio adoptará las medidas disciplinarias que correspondan conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación y a la normativa laboral vigente. En el caso de asesores, contratistas o proveedores, el incumplimiento podrá ser causal de término inmediato del contrato vigente.

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01



Rev.2
Abril, 2026

7A.11 Denuncia a la Justicia

Ante la detección de hechos con características de delito, la EPD evaluará en conjunto con la Dirección Ejecutiva la procedencia de efectuar denuncia ante el Ministerio Público u otras autoridades competentes. La denuncia voluntaria constituye una circunstancia atenuante de la responsabilidad penal de la persona jurídica conforme al artículo 6° de la Ley N°20.393.

7B. Actividades conforme a la Resolución Exenta N°1501/2025 — Protección de NNA

En su condición de Colaborador Acreditado del Servicio Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, la Corporación está sujeta al procedimiento establecido en la Resolución Exenta N°1501/2025 ante hechos eventualmente constitutivos de delito en contra de NNA atendidos en sus proyectos. Este procedimiento opera de forma complementaria al marco de la Ley N°20.393 y es de carácter obligatorio para todos los trabajadores y colaboradores de la Corporación.

Los riesgos específicos asociados a esta obligación se detallan en la Matriz de Riesgos de Protección de NNA (Anexo II, CP-ADM-DOC-02).

PREVENCIÓN

7B.1 Selección de Personal con Atención Directa a NNA

Además de las exigencias generales del punto 5A.2, el proceso de selección de toda persona que tenga contacto directo o habitual con NNA deberá incluir obligatoriamente:

- Certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad (Registro de Condenas del Poder Judicial).
- Declaración jurada de no haber sido formalizado, acusado ni condenado por delitos de connotación sexual, maltrato o cualquier otro que afecte la integridad de NNA.
- Firma de compromiso de cumplimiento del procedimiento de denuncia establecido en la REX N°1501/2025.

Ninguna persona con inhabilidades vigentes para trabajar con NNA podrá ser contratada, designada o mantenida en funciones que impliquen contacto con la población atendida por la Corporación.

7B.2 Capacitación en Deber de Denuncia y Protección

Todos los trabajadores y colaboradores que se desempeñen en proyectos de atención a NNA deberán recibir capacitación específica que incluya:

- El procedimiento establecido en la Resolución Exenta N°1501/2025 y sus tres deberes: protección, contención y denuncia.
- Señales de alerta y conductas de riesgo que pueden indicar una situación de vulneración de derechos.
- Flujograma institucional de denuncia y los plazos exigidos.
- Consecuencias del incumplimiento del deber de denuncia.

Esta capacitación será impartida en la inducción de todo personal nuevo y reforzada al menos una vez al año para el personal en ejercicio. La EPD coordinará su ejecución y dejará los registros correspondientes.

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DGC-01



Rev.2
Abril, 2026

DETECCIÓN

7B.3 Identificación de Señales de Alerta

Todo trabajador o colaborador que en el ejercicio de sus funciones tome conocimiento o advierta indicios de una posible vulneración de derechos de un NNA atendido por la Corporación, deberá activar de inmediato el procedimiento establecido en la REX N°1501/2025, sin perjuicio de las medidas de protección inmediata que correspondan.

Se consideran señales de alerta, entre otras:

- Indicadores físicos o conductuales de maltrato, abuso o negligencia en un NNA.
- Conductas de trabajadores, colaboradores o terceros que vulneren la dignidad, integridad o derechos de un NNA.
- Situaciones de riesgo detectadas en el contexto de la intervención que puedan constituir un hecho delictivo.

***Nota:** La detección de una señal de alerta no requiere certeza del hecho. Basta con que existan antecedentes razonables que hagan suponer una posible vulneración para que se active el procedimiento. La omisión de denuncia ante hechos eventualmente constitutivos de delito tiene consecuencias legales para el trabajador y para la Corporación.*

RESPUESTA

7B.4 Deber de Protección

Ante la detección de un hecho eventualmente constitutivo de delito en contra de un NNA, el director o responsable del proyecto deberá adoptar de forma inmediata todas las medidas necesarias para resguardar la integridad del NNA, incluyendo:

- Separación preventiva del NNA respecto del presunto agresor, si este forma parte del equipo o del entorno del proyecto.
- Coordinación con el equipo psicosocial para asegurar el acompañamiento y contención del NNA.
- Comunicación inmediata a la EPD y a la Dirección Ejecutiva.

Las medidas de protección son independientes de la denuncia y no pueden postergarse a la espera del resultado de una investigación interna.

7B.5 Deber de Contención

En forma paralela a las medidas de protección, el equipo del proyecto deberá adoptar medidas de contención orientadas a:

- Evitar la exposición adicional del NNA a situaciones de riesgo.
- Preservar la confidencialidad de los antecedentes y de la identidad del NNA.
- Evitar actuaciones que puedan interferir con la investigación de los hechos o afectar los derechos del NNA en el proceso.

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01



Rev.2
Abril, 2026

7B.6 Deber de Denuncia

El director o responsable del proyecto, con apoyo de la EPD, deberá efectuar denuncia ante las autoridades competentes dentro de las 24 horas siguientes a tomar conocimiento del hecho, conforme a lo establecido en los artículos 175 y 176 del Código Procesal Penal.

La denuncia podrá realizarse ante: Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones (PDI), Ministerio Público (Fiscalía), o cualquier tribunal con competencia en materia de familia o penal. Efectuada la denuncia, la EPD informará al Servicio Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia en los plazos y formas que establezca la Resolución Exenta N°1501/2025 y las instrucciones que el Servicio imparta al efecto.

***Nota:** El procedimiento detallado de actuación ante hechos eventualmente constitutivos de delito en contra de NNA — incluyendo flujogramas, plazos, registros y coordinación con el Servicio Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia — se desarrolla en el Protocolo de Investigación Interna (CP-ADM-DOC-08), que forma parte integrante del presente Manual.*

8. CANALES DE DENUNCIA

La Corporación PRODEL dispone de canales de denuncia accesibles, confidenciales y — en algunos casos — anónimos, para que cualquier persona pueda comunicar hechos que constituyan o puedan constituir una infracción al MPD, un eventual delito en el marco de las actividades de la Corporación, o una vulneración de derechos de NNA atendidos en sus proyectos.

Estos canales están disponibles para trabajadores, colaboradores, voluntarios, usuarios, familias y cualquier tercero vinculado a la Corporación. Su uso es independiente de la jerarquía institucional: cualquier persona puede denunciar directamente a la EPD, sin necesidad de intermediarios.

8.1 Principios del Canal de Denuncias

- **Confidencialidad:** La identidad del denunciante no será revelada sin su consentimiento expreso, salvo que exista obligación legal de hacerlo. La EPD y toda persona que intervenga en el proceso de gestión de la denuncia están obligados a guardar reserva.
- **Anonimato:** Los canales que lo permiten garantizan la posibilidad de denunciar sin identificarse. Una denuncia anónima tiene la misma validez que una identificada y será gestionada conforme al mismo procedimiento.
- **No represalia:** Ninguna persona que realice una denuncia de buena fe será objeto de represalias, discriminación ni perjuicio laboral de ningún tipo. La EPD velará activamente por el cumplimiento de este principio.
- **Buena fe:** Los canales de denuncia deben utilizarse de forma responsable y con fundamento razonable. Las denuncias realizadas de mala fe o con ánimo de perjudicar a terceros podrán dar lugar a medidas disciplinarias.

8.2 Canales Disponibles

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01

Rev.2
Abril, 2026



La Corporación habilita los siguientes medios para la recepción de denuncias:

CANAL	DATOS DE CONTACTO / ACCESO	ANONIMATO	DISPONIBILIDAD
Formulario web	www.corporacionprodel.cl (sección "Canal de Denuncias")	Sí	24/7
Correo electrónico	denuncias@corporacionprodel.cl prodelquinta@yahoo.es	No	24/7
Teléfono	+56 32 2110125.	No	Horario hábil
Presencial	Calle 4 Oriente casa N°143, en Viña de Mar, Valparaíso.	No	Horario hábil
Buzón físico	Disponible en cada proyecto de la Corporación	Sí	24/7
Libro de denuncias	Disponible en cada proyecto de la Corporación	No	Horario hábil

Nota: El canal web institucional es el canal principal y el único que garantiza anonimato remoto. Se recomienda su uso preferente. La existencia, funcionamiento y datos de acceso a todos los canales debe publicarse y mantenerse actualizada en la página web institucional (www.corporacionprodel.cl), conforme a lo exigido por el artículo 15 de la Ley N°20.032.

8.3 Flujo Básico de Recepción

Una vez recibida una denuncia por cualquiera de los canales habilitados, se aplicará el siguiente flujo de recepción y derivación:

N°	ETAPA	DESCRIPCIÓN	PLAZO
1	Recepción	La EPD o quien designe recibe la denuncia por cualquiera de los canales habilitados. Las denuncias anónimas son igualmente válidas.	Inmediato
2	Registro	La denuncia se registra en el libro de incidencias del MPD con número correlativo, fecha y canal de ingreso. No se registran datos identificatorios del denunciante sin su consentimiento.	Mismo día
3	Acuse de recibo	Si la denuncia no es anónima, la EPD enviará acuse de recibo al denunciante dentro de las 48 horas hábiles siguientes.	Máx. 48 hrs. hábiles
4	Evaluación inicial	La EPD realiza una evaluación preliminar para determinar si los hechos configuran un eventual incumplimiento al MPD, un delito Ley 20.393, o un hecho eventualmente constitutivo de delito en	Máx. 5 días hábiles

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01

Rev.2
Abril, 2026



contra de NNA, activando el procedimiento que corresponda.

5 Derivación

Según el resultado de la evaluación inicial, la EPD activará el Protocolo de Investigación Interna (CP-ADM-DOC-08), el procedimiento REX 1501/2025 si involucra NNA, o ambos de forma simultánea.

Inmediato tras
evaluación

***Nota:** El procedimiento completo de investigación, incluyendo plazos, medidas cautelares, derechos de las partes, estándares probatorios y cierre del caso, se desarrolla en el Protocolo de Investigación Interna (CP-ADM-DOC-08).*

8.4 Protección del Denunciante

- La EPD velará porque el denunciante no sea objeto de ninguna medida adversa derivada directa o indirectamente de su denuncia.
- Si el denunciante es trabajador de la Corporación, la EPD informará al Directorio de inmediato ante cualquier indicio de represalia, para que se adopten las medidas correctivas que correspondan.
- El denunciante tiene derecho a ser informado del estado de su denuncia en la medida en que ello no comprometa la confidencialidad del proceso de investigación.
- En caso de que el denunciante sea un NNA, se aplicarán adicionalmente las garantías de protección reforzada establecidas en la Ley N°21.430 y en la Resolución Exenta N°1501/2025.

8.5 Relación con el Deber de Denuncia ante Autoridades Externas

El uso de los canales internos de denuncia no reemplaza ni suspende el deber legal de denunciar ante las autoridades competentes (Carabineros, PDI, Ministerio Público) cuando los hechos revistan características de delito.

En particular, cuando los hechos denunciados o detectados correspondan a la categoría de hechos eventualmente constitutivos de delito en contra de NNA, la denuncia ante las autoridades externas deberá realizarse dentro del plazo de 24 horas establecido en la Resolución Exenta N°1501/2025, con independencia del estado del proceso de investigación interna.

La EPD coordinará con la Dirección Ejecutiva la realización oportuna de las denuncias externas que correspondan y dejará registro de cada una de ellas en el expediente del caso.

9. CANALES DE INFORMACIÓN

La difusión permanente y accesible del MPD es una condición esencial para su efectividad y para dar cumplimiento a los estándares de transparencia exigidos por el artículo 15 de la Ley N°20.032 y los lineamientos de acreditación del Servicio Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.

La Corporación PRODEL mantendrá activos y actualizados los siguientes canales de información sobre el MPD, dirigidos a trabajadores, colaboradores, usuarios, familias y público general:

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01

Rev.2
Abril, 2026



9.1 Canales Internos

- Correos electrónicos institucionales: difusión de actualizaciones del MPD, nuevos procedimientos, calendarios de capacitación y comunicados del EPD.
- Carteleras informativas: presente en cada proyecto y en la sede central, con material gráfico sobre el MPD, canales de denuncia y obligaciones de los trabajadores. Deberán actualizarse al menos anualmente o ante cambios relevantes.
- Reuniones y jornadas de equipos: espacio para reforzar contenidos del MPD en reuniones técnicas, de supervisión o instancias similares

9.2 Canal Web Institucional

La página web www.corporacionprodel.cl es el canal principal de información pública y debe contener, en forma permanente y actualizada, al menos los siguientes elementos:

- El MPD vigente (CP-ADM-DOC-01).
- Los canales de denuncia habilitados y sus datos de contacto.
- El procedimiento de abordaje y gestión de denuncias (síntesis o enlace al procedimiento completo).
- Información sobre el Comité de Ética.
- Materiales formativos e informativos vinculados al MPD, disponibles para descarga o visualización.

Nota: La actualización periódica del contenido del MPD en la página web es una obligación legal conforme al artículo 15 de la Ley N°20.032, cuyo incumplimiento impacta directamente el estándar de Transparencia en la evaluación de acreditación. La EPD velará porque la web esté actualizada antes de cada proceso de supervisión o reevaluación.

9.3 Plataforma de Capacitación en Línea

La Corporación dispondrá de una plataforma o espacio virtual de formación donde estarán accesibles para todos los actores de la institución los materiales de inducción y capacitación en materia del MPD. Esta herramienta complementará las instancias presenciales y permitirá el acceso asíncrono al contenido formativo, independientemente de la ubicación geográfica de los equipos.

El Manual referencia esta herramienta de manera genérica; la plataforma específica utilizada en cada período será definida por la EPD según los recursos institucionales disponibles.

9.4 Plan Trienal de Prevención de Delitos

El Plan Trienal de Prevención de Delitos (CP-ADM-DOC-05) constituye el instrumento de planificación estratégica del MPD para un horizonte de tres años, alineado con el ciclo de reevaluación de acreditación establecido en el artículo 35 bis de la Ley N°21.302.

El Plan Trienal incluye acciones de capacitación, difusión, actualización normativa, revisión de matrices de riesgo y fortalecimiento de los canales de denuncia e información, dirigidas tanto a los equipos de proyecto como a la administración central. Su ejecución es responsabilidad de la EPD y sus avances se reportan semestralmente al Directorio.

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01



Rev.2
Abril, 2026

10. ACTUALIZACIÓN DEL MODELO

El presente Manual deberá ser revisado y, cuando corresponda, actualizado para asegurar su pertinencia, eficacia y coherencia con la realidad institucional y el marco normativo vigente.

10.1 Revisión Ordinaria

La EPD realizará una evaluación integral del diseño y efectividad operativa del Modelo al menos una vez al año. Los resultados de esta evaluación, junto con las propuestas de mejora que correspondan, serán presentados al Directorio para su revisión y aprobación.

10.2 Revisión Extraordinaria

Sin perjuicio de la revisión ordinaria, el Modelo deberá ser revisado en forma extraordinaria ante cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Modificaciones legales o reglamentarias que afecten los delitos cubiertos por el Modelo o las obligaciones de la Corporación como Colaborador Acreditado.
- Cambios relevantes en la estructura organizacional, actividades o proyectos de la Corporación.
- Detección de debilidades o incumplimientos significativos en la aplicación del Modelo.
- Instrucciones o recomendaciones del Servicio Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia u otras autoridades competentes.
- Ocurrencia de incidentes que revelen la necesidad de ajustar controles, procedimientos o matrices de riesgo.

10.3 Aprobación de Modificaciones

Toda modificación al presente Manual deberá ser aprobada por el Directorio de la Corporación mediante acta, con indicación de la versión, fecha de aprobación y resumen de los cambios realizados. La EPD será responsable de comunicar las modificaciones a todos los trabajadores y colaboradores afectados y de actualizar los registros y procedimientos vinculados.

***Nota:** La actualización del Manual no suspende su vigencia. Las disposiciones anteriores continúan aplicándose hasta que la nueva versión sea aprobada formalmente por el Directorio y comunicada a los equipos.*

11. INCUMPLIMIENTOS Y SANCIONES

El incumplimiento de las disposiciones del presente Manual, de los procedimientos asociados o de las obligaciones legales en materia de prevención de delitos y protección de NNA dará lugar a las consecuencias que se establecen en esta sección, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que pudieran corresponder.

11.1 Trabajadores y Colaboradores Internos

El incumplimiento del MPD por parte de trabajadores, independientemente de su jerarquía, podrá dar lugar a medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación y a la normativa laboral vigente. Las medidas aplicables incluyen, según la gravedad del incumplimiento:

- Amonestación verbal o escrita.
- Sanción o Amonestación conforme a lo establecido en el Reglamento Interno.

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01



Rev.2
Abril, 2026

- Término del contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, conforme al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Se considerarán incumplimientos especialmente graves, entre otros: la omisión del deber de denuncia ante hechos que afecten la integridad de NNA, la obstaculización de una investigación interna, el uso indebido del canal de denuncias con ánimo de perjudicar a terceros, y cualquier acto de represalia contra un denunciante de buena fe.

11.2 Asesores, Contratistas y Proveedores Externos

El incumplimiento de los términos y condiciones del MPD por parte de asesores, contratistas o proveedores podrá ser causal de término inmediato del contrato o convenio vigente, sin derecho a indemnización, conforme a las cláusulas de cumplimiento MPD incluidas en dichos instrumentos.

11.3 Procedimiento

Las medidas disciplinarias serán determinadas por el Directorio, sobre la base del informe de investigación elaborado por la EPD o la Comisión Investigadora, y previa audiencia de la persona afectada. El procedimiento completo se desarrolla en el Protocolo de Investigación Interna (CP-ADM-DOC-08).

En todos los casos se respetarán los principios de proporcionalidad, debido proceso y presunción de inocencia. Ninguna sanción podrá aplicarse sin que previamente se haya completado el proceso de investigación establecido en el Protocolo.

12. VIGENCIA

El presente Manual es efectivo a partir del día hábil siguiente a su aprobación por el Directorio de la Corporación PRODEL, y tendrá vigencia indefinida o hasta que el Directorio, debidamente constituido, acuerde su modificación o reemplazo.

La aprobación del presente Manual deroga y reemplaza en su totalidad la versión anterior (Rev. 1, 2022) del Manual de Prevención de Delitos de la Corporación (CP-ADM-DOC-02).

13. GLOSARIO DE TÉRMINOS

El presente glosario tiene por finalidad facilitar la comprensión de los principales conceptos asociados al Modelo de Prevención de Delitos (MPD), particularmente en relación con los riesgos penales y de vulneración de derechos de niños, niñas y adolescentes (NNA).

A. Delitos que afectan el correcto uso de recursos

- **Fraude al fisco:** Engaño cometido por un funcionario público que causa perjuicio económico al Estado.
- **Fraude de subvenciones:** Obtención indebida de beneficios económicos del Estado mediante engaño o simulación.
- **Lavado de activos:** Ocultamiento o disimulo del origen ilícito de bienes provenientes de delitos.
- **Financiamiento del terrorismo:** Provisión de recursos, incluso de origen lícito, para apoyar actividades terroristas.

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01



Rev.2
Abril, 2026

- **Cohecho a funcionario público (nacional o extranjero):** Ofrecimiento o entrega de beneficios indebidos para obtener ventajas en decisiones públicas.
- **Receptación:** Tenencia, compra o comercialización de bienes de origen ilícito con conocimiento o presunción de ello.
- **Negociación incompatible:** Participación indebida en decisiones en las que existe conflicto de interés.
- **Corrupción entre particulares:** Entrega o recepción de beneficios para favorecer indebidamente a un tercero en relaciones privadas.
- **Apropiación indebida:** Uso o disposición indebida de bienes recibidos con obligación de restitución.
- **Administración desleal:** Gestión abusiva o contraria al interés del patrimonio administrado.
- **Infracción a normas sanitarias (Art. 318 bis):** Obligación indebida de asistir al trabajo en condiciones sanitarias prohibidas.
- **Obtención fraudulenta de beneficios laborales (Ley N°21.227):** Acceso indebido a subsidios por incumplimiento de deberes del empleador.

B. Delitos contra la libertad y seguridad

- **Secuestro:** Privación de libertad con fines de rescate u otros.
- **Sustracción de menores:** Traslado de un menor sin autorización de quien tiene su cuidado.
- **Tortura:** Infligir dolor físico o psicológico grave con fines de castigo, intimidación u obtención de información.

C. Delitos contra la integridad sexual

- **Violación:** Acceso carnal sin consentimiento.
- **Estupro:** Acceso carnal mediante abuso de superioridad o engaño a persona entre 12 y 18 años.
- **Violación sodomítica:** Acceso carnal a menor de edad del mismo sexo en condiciones específicas tipificadas.
- **Abuso sexual:** Actos de connotación sexual sin consentimiento, sin llegar a cópula.
- **Producción de material pornográfico infantil:** Elaboración de contenido sexual con participación de menores.
- **Promoción de la prostitución:** Facilitación de actividades sexuales remuneradas, especialmente cuando hay coerción.
- **Hostigamiento sexual:** Acoso reiterado con fines sexuales aprovechando una relación de poder.

D. Delitos contra la vida

- **Homicidio:** Muerte de una persona causada por otra.
- **Femicidio:** Homicidio de una mujer en contexto de relación de pareja o por razones de género.
- **Auxilio al suicidio:** Colaboración activa en la ejecución del suicidio de otra persona.
- **Cuasidelito de homicidio:** Muerte causada por negligencia o falta de cuidado, sin intención.

E. Delitos contra la integridad física y derechos de NNA

- **Maltrato a menores:** Conductas que afectan física, psicológica o sexualmente a NNA.
- **Trato degradante:** Conducta que menoscaba gravemente la dignidad de una persona vulnerable.

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01

Rev.2
Abril, 2026



- **Trata de personas:** Captación o traslado de personas mediante coerción, engaño o abuso con fines de explotación.

14. FICHA DE CONTROL DEL DOCUMENTO

CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	REEMPLAZA A
CP-ADM-DOC-01	Rev. 2	Abril 2026	CP-ADM-DOC-02 Rev. 1 — 2022

Historial de Versiones

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE
Rev. 1	Julio 2022	Versión inicial del MPD CP-ADM-DOC-02 AÑO 2022.	EPD — Hilda Pinilla Ocampo
Rev. 2	Marzo 2026	Reforma integral: simplificación del Modelo, incorporación de obligaciones REX N°1501/2025, creación de Protocolo de Investigación Interna, Estatutos del Comité de Ética y Plan Trienal de Prevención	EPD — Constanza Laura Montecinos Paniagua

15. DOCUMENTOS ASOCIADOS AL MODELO

El presente Manual de Prevención de Delitos forma parte de un sistema de documentos institucionales que, en conjunto, constituyen el Modelo de Prevención de la Corporación PRODEL. Todos los documentos listados a continuación tienen carácter obligatorio y deben ser leídos en forma integrada con este Manual.

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	RELACIÓN CON EL MPD
CP-ADM-DOC-01	Manual de Prevención de Delitos	Documento principal del Modelo. Establece objetivos, marco normativo, roles, actividades, canales y sanciones.	Documento presente
CP-ADM-DOC-02	Matriz de Riesgos — Protección de NNA	Identificación y evaluación de riesgos de vulneración de derechos de NNA conforme a la REX N°1501/2025.	Anexo II del MPD

CORPORACIÓN PRODEL

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CP-ADM-DOC-01



Rev.2
Abril, 2026

CP-ADM-DOC-03	Matriz de Riesgos — Ley N°20.393	Identificación y evaluación de riesgos penales conforme a la Ley N°20.393.	Anexo I del MPD
CP-ADM-DOC-04	Procedimiento de Canales de Denuncia e Infracciones al MPD	Complementa la Sección 6 del Manual con el detalle operativo del sistema de denuncias.	Procedimiento asociado
CP-ADM-DOC-05	Plan Trianual de Prevención de Delitos 2025–2028	Hoja de ruta de implementación del MPD para el ciclo de acreditación 2025–2028.	Documento asociado
CP-ADM-DOC-06	Estatutos del Comité de Ética	Regula la composición, funcionamiento y competencias del Comité de Ética.	Documento separado, parte integrante del MPD
CP-ADM-DOC-07	Plan Anual de Inducciones y Capacitaciones	Planificación anual de actividades formativas en materia del MPD, NNA y uso de fondos públicos.	Documento asociado
CP-ADM-DOC-08	Protocolo de Investigación Interna	Procedimiento detallado para la gestión de denuncias e investigaciones internas.	Documento separado, parte integrante del MPD
CP-ADM-DOC-09	PPT Presentación Institucional sobre el Modelo de Prevención de Delito.	PPT detallado para la gestión de Inducciones.	Documento separado, parte integrante del MPD

Nota: Ante cualquier duda sobre la aplicación del presente Manual o de los documentos asociados, debe consultarse a la Encargada de Prevención de Delitos (EPD). La EPD es la instancia de consulta institucional en todas las materias relativas al Modelo de Prevención de Delitos.

16. ANEXOS

ANEXO I: CP-ADM-DOC-03 Matriz de Riesgos — Ley N°20.393

ANEXO II: CP-ADM-DOC-02 Matriz de Riesgos — Protección de NNA

CORPORACIÓN PRODEL

MATRIZ DE RIESGOS
Ley N°20.393 / Ley N°21.595 de Delitos Económicos
CP-ADM-DOC-03



Rev.1
Marzo. 2026

CORPORACIÓN PRODEL MATRIZ DE RIESGOS

Ley N°20.393 / Ley N°21.595 de Delitos Económicos
CP-ADM-DOC-03

Rev. 1 | Marzo 2026 | Ley N°20.393 y modificaciones — Ley N°21.595 (vigente desde septiembre de 2024)

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	FECHA
Sujeto Responsable MPD Constanza L. Montecinos Paniagua	Subdirectora Ejecutiva Hilda Pinilla Ocampo	Representante Legal Guillermo Montecinos Rojas	Viña del Mar, 30 de Marzo de 2026

LEYENDA — NIVEL DE RIESGO	CRÍTICO	Prob. alta + Impacto muy alto	ALTO	Prob. media + Impacto muy alto	MEDIO	Impacto alto + Prob. baja
---------------------------------	---------	-------------------------------------	------	--------------------------------------	-------	------------------------------

CORPORACIÓN PRODEL

MATRIZ DE RIESGOS
Ley N°20.393 / Ley N°21.595 de Delitos Económicos
CP-ADM-DOC-03



Rev.1
Marzo. 2026

MATRIZ DE RIESGOS — LEY N°20.393 / LEY N°21.595 DE DELITOS ECONÓMICOS

La presente matriz identifica los procesos y actividades de la Corporación PRODEL con mayor exposición a riesgo de comisión de los delitos contemplados en la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y sus modificaciones, incluyendo los delitos económicos incorporados por la Ley N°21.595, vigente desde septiembre de 2024. Fecha de actualización: abril de 2026.

N°	Delito / Riesgo	Proceso afectado	Cómo se materializa	Prob.	Impacto	Nivel de Riesgo	Controles existentes y propuestos	Responsable	Verificador
1	Lavado de activos (art. 27, Ley N°19.913)	Donaciones / Aportes externos / Gestión financiera	Ingreso de fondos de origen ilícito como donaciones o pagos de servicios sin debida diligencia sobre el origen de los recursos.	Media	Alta	CRÍTICO	Política de aceptación de donaciones. Declaración jurada de origen lícito de fondos exigida a donantes. Revisión de identidad y antecedentes de donantes personas jurídicas. Doble firma en ingresos.	Dir. Ejecutiva / Dir. Finanzas	Política aprobada; archivadas; registros de ingresos
2	Financiamiento del terrorismo (art. 8°, Ley N°18.314)	Donaciones / Convenios / Aportes internacionales	Recepción de fondos provenientes de organizaciones o personas vinculadas a actividades terroristas, sin verificación del origen.	Baja	Alta	ALTO	Revisión de listas de sanciones internacionales para donantes y contrapartes. Clausula contractual de origen lícito. Política de debida diligencia en convenios internacionales.	Dir. Ejecutiva / EPD	Contratos clausula; registros de verificación
3	Cohecho a funcionarios públicos nacionales (arts. 248-250 CP)	Relación con Servicio de protección especializada autoridades públicas / convenios	Entrega de regalos, beneficios o pagos a funcionarios del Servicio u otras autoridades para obtener ventajas en la ejecución de convenios, acreditación o financiamiento.	Baja	Alta	ALTO	Política de obsequios y regalos (prohibición de beneficios a funcionarios). Registro de reuniones con funcionarios públicos. Clausula anti cohecho en contratos. Capacitación al equipo directivo.	Dir. Ejecutiva / EPD	Política aprobada; registros de reuniones; contratos

CORPORACIÓN PRODEL

MATRIZ DE RIESGOS
Ley N°20.393 / Ley N°21.595 de Delitos Económicos
CP-ADM-DOC-03



Rev.1
Marzo. 2026

4	Cohecho a funcionarios públicos extranjeros (art. 251 bis CP)	Convenios internacionales / financiamiento externo	Pagos o beneficios a funcionarios de organismos internacionales o Estados extranjeros para facilitar acuerdos de financiamiento o cooperación.	Baja	Alta	ALTO	Política de obsequios aplicable a funcionarios extranjeros. Debida diligencia en convenios internacionales. Cláusula anti cohecho.	Dir. Ejecutiva	Contratos cláusula	con
5	Receptación (art. 456 bis A CP)	Donaciones especie / Adquisiciones	Recepción de bienes materiales (equipos, insumos) de origen ilícito como donaciones sin controles mínimos de verificación.	Baja	Media	MEDIO	Declaración jurada de origen lícito de bienes donados. Registro de donaciones en especie con descripción y datos del donante. Inventario actualizado.	RRHH / Administración	DJ archivadas; registro de donaciones en especie; inventario	
6	Administración desleal (art. 470 N°11 CP) Ley N°21.595	Gestión financiera Directorio / Dir. Ejecutiva	Decisiones directivas que perjudican patrimonialmente a la Corporación: gastos no autorizados, compromisos fuera del objeto social, desvío de recursos.	Media	Alta	CRÍTICO	Reglamento de gastos con montos y dobles firmas. Estructura de costos anual aprobado por Directorio. Auditoría financiera semestral. Conflicto de interés declarado. Rendición periódica al Directorio.	Directorio / Dir. Ejecutiva / Dir. Finanzas	Actas Directorio; informes financieros; auditorías	
7	Apropiación indebida (art. 470 N°1 CP) Ley N°21.595	Tesorería / Administración / Fondos de subvención	Retiro o uso de recursos públicos (subvenciones, fondos SPE a la niñez y adolescencia) sin respaldo ni rendición adecuada, o para fines distintos al objeto del convenio.	Media	Alta	CRÍTICO	Doble aprobación de todos los egresos. Rendiciones validadas por la Dirección de Finanzas. Separación de funciones (autorización / ejecución / registro). Control de cuentas bancarias institucionales.	Dir. Finanzas / Administración	Rendiciones aprobadas; comprobantes archivados; cuentas auditadas	
8	Fraude al Fisco / Malversación	Ejecución de proyectos	Rendiciones falsas, sobre costos, gastos	Media	Alta	CRÍTICO	Toda rendición es validada por Dir. de Finanzas y Director	Dir. Finanzas / Dir. Ejecutiva	Rendiciones validadas;	

CORPORACIÓN PRODEL

MATRIZ DE RIESGOS
Ley N°20.393 / Ley N°21.595 de Delitos Económicos
CP-ADM-DOC-03



Rev.1
Marzo. 2026

13, Ley N°17.322) Nuevo — Ley N°21.595	los trabajadores sin entero oportuno a AFP, FONASA o ISAPRE.				comprobantes de AFP/FONASA. Alerta ante cualquier atraso. Control por RRHH y Finanzas.	archivados mensualmente
13 Delitos tributarios (art. 97 CT) Ampliados — Ley N°21.595	Declaraciones falsas, omisión de ingresos, uso indebido de exenciones o simulación de gastos para reducir carga tributaria.	Baja	Alta		Contabilidad llevada por contador externo de independiente. Revisión de declaraciones antes de envío. Separación entre funciones de autorización y registro contable.	Dir. Finanzas / Contador externo Declaraciones archivadas; informe contable semestral
14 Falsificación de instrumentos públicos o privados (arts. 193 y ss. CP)	Alteración o falsificación de boletas, contratos, actas o documentos para justificar gastos o aparentar cumplimiento de obligaciones.	Baja	Alta		Toda documentación crítica es aprobada por el Directorio. Archivo ordenado y trazable de documentos originales. Control de versiones en documentos institucionales. Digitalización.	Dir. Ejecutiva / Administración Actas originales; documentación archivada y digitalizada

Actualización: La presente matriz fue revisada y actualizada en marzo de 2026, incorporando los delitos económicos agregados por la Ley N°21.595 (artículos 11 y 12 de la presente matriz). Próxima revisión programada: primer trimestre de 2027.

Constanza Laura
Montecinos
Paniagua
Firmado digitalmente por
Constanza Laura Montecinos
Paniagua
Fecha: 2026.04.07 11:34:22
-04'00'

Constanza Laura Montecinos Paniagua
Sujeto Responsable de Prevención de Delitos — Corporación PRODEL
Viña del Mar, 30 de marzo de 2026

CORPORACIÓN PRODEL

MATRIZ DE RIESGOS
Protección de NNA — Resolución Exenta N°1501/2025
CP-ADM-DOC-02



Rev.1
Marzo. 2026

CORPORACIÓN PRODEL MATRIZ DE RIESGOS

Protección de NNA — Resolución Exenta N°1501/2025
CP-ADM-DOC-02

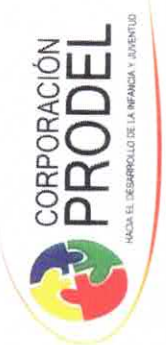
Rev. 1 | Marzo 2026 | REX N°1501/2025 Servicio de Protección Especializada — Ley N°21.302 — Ley N°21.430

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	FECHA
Sujeto Responsable MPD Constanza L. Montecinos Paniagua	Subdirectora Ejecutiva Hilda Pinilla Ocampo	Representante Legal Guillermo Montecinos Rojas	Viña del Mar, 30 de Marzo de 2026

LEYENDA NIVEL DE RIESGO	CRÍTICO	Prob. alta + Impacto muy alto	ALTO	Prob. media + Impacto muy alto	MEDIO	Impacto alto + Prob. baja
----------------------------	---------	-------------------------------------	------	--------------------------------------	-------	------------------------------

CORPORACIÓN PRODEL

MATRIZ DE RIESGOS
Protección de NNA — Resolución Exenta N°1501/2025
CP-ADM-DOC-02



Rev.1
Marzo. 2026

MATRIZ DE RIESGOS — PROTECCIÓN DE NNA / REX N°1501/2025

La presente matriz identifica los riesgos de incumplimiento de las obligaciones que la Resolución Exenta N°1501/2025 del Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia impone a la Corporación PRODEL como Colaborador Acreditado. Cubre los procesos vinculados a la detección, denuncia y protección ante hechos eventualmente constitutivos de delito contra NNA atendidos en los proyectos de la Corporación. Fecha de actualización: Marzo de 2026.

N°	Delito / Riesgo	Proceso afectado	Cómo se materializa	Prob.	Impacto	Nivel de Riesgo	Controles existentes y propuestos	Responsable	Verificador
1	No detección de señales de abuso o vulneración de derechos de NNA	Atención directa de NNA en proyectos ejecutados por la Corporación, adjudicados ante el SPE a la Niñez y Adolescencia.	Trabajadores voluntarios identifican indicadores conductuales contextuales de maltrato, abuso o negligencia en NNA atendidos.	Media	Alta	CRÍTICO	Capacitación obligatoria en señales de alerta (inducción + refuerzo anual). Material de apoyo en cada proyecto (guías, fichas de señales). Supervisión técnica periódica de casos. Canal interno de reporte inmediato al director del proyecto.	Dir. Proyectos / EPD	Registros de capacitación; guías distribuidas; actas de supervisión
2	Omisión o retraso en la denuncia ante autoridades externas	Dirección de proyectos / Equipo técnico de atención directa	Se toma conocimiento de un hecho eventualmente constitutivo de delito contra un NNA pero no se denuncia dentro del plazo de 24 horas, ya sea por desconocimiento, temor al daño reputacional o intento de resolución interna.	Media	Alta	CRÍTICO	Política de tolerancia cero ante omisión de denuncia. Flujograma institucional de denuncia disponible en todos los proyectos. Capacitación específica en deber de denuncia (inducción + anual). La EPD es punto de apoyo inmediato para el director del proyecto. Instrucción escrita: el canal interno no suspende la denuncia externa.	Dir. Proyectos / EPD / Dir. Ejecutiva	Flujograma distribuido; registros de capacitación; denuncias formalizadas

CORPORACIÓN PRODEL

MATRIZ DE RIESGOS

Protección de NNA — Resolución Exenta N°1501/2025 CP-ADM-DOC-02



Rev.1
Marzo. 2026

3	Exposición continuada del NNA al riesgo tras la detección del hecho	Dirección de proyectos / Equipo Psicosocial	El NNA sigue en contacto con el presunto agresor o en el entorno de riesgo porque no se adoptan medidas de separación o protección inmediata, a la espera del resultado de una investigación interna o externa.	Media	Alta	CRÍTICO	Instrucción expresa: las medidas de protección son independientes de la denuncia y no pueden postergarse. Protocolo de separación preventiva. Equipo psicosocial disponible para acompañamiento inmediato. Comunicación obligatoria a EPD y Dir. Ejecutiva.	Dir. Proyectos / Equipo Psicosocial	Registro de medidas adoptadas; actas de coordinación; informe a EPD
4	Vulneración de la confidencialidad y dignidad del NNA	Todos los proyectos / Personal técnico y administrativo	Difusión informal de información sensible sobre el NNA (identidad, situación, hechos) entre el equipo, familias u otras personas, afectando su dignidad y el proceso de investigación.	Alta	Alta	CRÍTICO	Acuerdos de confidencialidad firmados por todo el personal al ingreso. Acceso restringido a expedientes de NNA (solo equipo técnico autorizado). Protocolo de manejo de información: comunicaciones solo por canales seguros y a personas autorizadas.	Dirección / EPD / RRHH	Acuerdos de confidencialidad firmados; política de acceso a expedientes
5	Ingreso de personas con antecedentes incompatibles para trabajar con NNA	Selección y contratación de personal / Voluntariado	Contratación o designación de personas con inhabilidades vigentes (condenas por delitos sexuales, maltrato u otros contra NNA) por falta de verificación previa, incluyendo nuevas contrataciones o cambios de función.	Media	Alta	CRÍTICO	Verificación obligatoria de antecedentes penales (Registro de Condenas) y certificado de inhabilidades para trabajar con menores ANTES de la contratación. Declaración jurada de ausencia de condenas. Ningún funcionario con inhabilidades puede acceder a NNA. Revisión ante cambio de función.	RRHH / Dir. Proyectos	Certificados archivados en carpeta de personal; firmadas; checklist ingreso

CORPORACIÓN PRODEL

MATRIZ DE RIESGOS

Protección de NNA — Resolución Exenta N°1501/2025 CP-ADM-DOC-02



Rev.1
Marzo. 2026

6	Aplicación incorrecta o desconocimiento del procedimiento de denuncia REX N°1501/2025	Todo el personal de atención directa / indirecta / Directores proyectos	Trabajadores desconocen el flujoograma institucional de denuncia, los plazos legales (24 horas), a quién comunicar el hecho o cómo proceder, lo que genera retrasos o actuaciones incorrectas.	Alta	Alta	CRÍTICO	Inducción MPD obligatoria en los primeros 30 días de vinculación. Capacitación anual específica en REX N°1501/2025 para todo el personal de atención directa. Flujoograma plastificado disponible en cada proyecto. Evaluación de comprensión post-capacitación.	EPD / Proyectos	Dir. / Listas de asistencia; evaluaciones; flujoograma visible en proyectos	de
7	Inexistencia o insuficiencia de registros de las actuaciones realizadas	Dirección de proyectos / Administración / EPD	Ante un hecho denunciado o investigado, no existen actas, registros de medidas adoptadas ni constancia de la denuncia efectuada, lo que impide acreditar el cumplimiento de las obligaciones legales.	Alta	Media	ALTO	Uso de formularios estándar de reporte para cada etapa (detección, protección, denuncia, comunicación al Servicio). Archivo digital seguro centralizado en EPD. Expediente completo de cada caso desde el día de detección.	EPD / Administración / Dir. Proyectos	Formularios completados; expediente de cada caso; respaldos digitales	de
8	Respuesta inadecuada ante requerimientos de autoridades competentes	Dirección Ejecutiva / Directores proyectos / EPD	Desconocimiento de cómo responder ante oficios, visitas o requerimientos de Carabineros, PDI, Fiscalía o Servicio de Protección especializada a la niñez y adolescencia, generando demoras o respuestas inadecuadas que	Media	Alta	CRÍTICO	Designación de punto focal institucional para comunicaciones con autoridades (EPD + Dir. Ejecutiva). Protocolo de respuesta a oficios y visitas. Capacitación a directores de proyecto sobre obligación de colaboración. Registro de todos los requerimientos recibidos y respuestas emitidas.	EPD / Ejecutiva	Dir. / Protocolo disponible; registro oficios respuestas	de y

CORPORACIÓN PRODEL

MATRIZ DE RIESGOS
Protección de NNA — Resolución Exenta N°1501/2025
CP-ADM-DOC-02



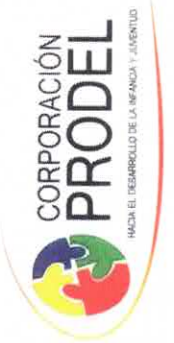
Rev.1
Marzo. 2026

pueden interpretarse como obstaculización.

9	Falta supervisión y control del cumplimiento de los proyectos	de y del área	EPD / Ejecutiva / Directivos	Dirección de	El procedimiento REX N°1501/2025 existe formalmente pero no se aplica en la práctica por ausencia de mecanismos de seguimiento, auditoría interna y reporte al Directorio.	Alta	Alta	CRÍTICO	Auditorías semestrales del cumplimiento del procedimiento en todos los proyectos (checklist por proyecto). Informe semestral de la EPD al Directorio incluyendo estado de los controles NNA. Revisión anual de la matriz y de los controles existentes.	EPD / Directorio	Actas auditoría; informes semestrales EPD; actas de Directorio	de
10	Incumplimiento de la obligación de informar al Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.	de la obligación de informar al Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.	EPD / Proyectos / Ejecutiva	Dir.	Efectuada la denuncia ante autoridades, no se comunica oportunamente al Servicio conforme a los plazos y forma exigidos por la REX N°1501/2025, lo que constituye infracción directa al procedimiento de acreditación.	Media	Alta	CRÍTICO	Flujograma institucional incluye expresamente la comunicación al Servicio como etapa post-denuncia. EPD es responsable de esta comunicación. Registro de todas las comunicaciones realizadas al Servicio (fecha, medio, contenido).	EPD / Ejecutiva	Dir.	Registro de comunicaciones al Servicio; comprobantes de envío

CORPORACIÓN PRODEL

MATRIZ DE RIESGOS
Protección de NNA — Resolución Exenta N°1501/2025
CP-ADM-DOC-02



Rev.1
Marzo. 2026

Actualización: La presente matriz fue elaborada en marzo de 2026, en el marco de la reforma integral del Modelo de Prevención de Delitos de la Corporación, incorporando los riesgos derivados de la Resolución Exenta N°1501/2025 que reemplaza las Resoluciones N°155 y N°307 de 2022. Próxima revisión programada: primer trimestre de 2027.

Constanza Laura
Montecinos
Paniagua

Firmado digitalmente
por Constanza Laura
Montecinos Paniagua
Fecha: 2026.04.07
11:35:28 -04'00'

Constanza Laura Montecinos Paniagua
Sujeto Responsable de Prevención de Delitos — Corporación PRODEL
Viña del Mar, 30 de marzo de 2026