

**RESPUESTA A OBSERVACIONES REALIZADAS POR COMISION INTERINSTITUCIONAL DE
SUPERVISIÓN DE CENTROS PRIVATIVOS DE LIBERTAD REGIÓN LOS LAGOS
SEGUNDO SEMESTRE DE 2025**

I. CENTRO DE REINSERCIÓN SOCIAL JUVENIL IP IRC DE PUERTO MONTT:

En cada factor hay que incorporar las observaciones que se realizan en el apartado “**aspectos negativos a destacar**”. Sin perjuicio de lo anterior, si se realiza alguna observación en otro apartado, esta se incluye.

FACTOR 1: POBLACIÓN Y CAPACIDAD

Observación relativa a:

Punto N°11

“No se cuenta con protocolo actualizado de distribución de casos, como si lo tiene el LAE IP, lo que indica que, si se puede trabajar al respecto, se requiere adicionalmente que los funcionarios lo conozcan en su integridad”.

Respuesta:

Durante el presente año nos encontramos inmersos en el proceso de adaptación al nuevo servicio y cambio de infraestructura, lo cual implica una revisión integral y la actualización progresiva de todos los protocolos operativos vigentes. Es importante señalar que, mientras esta transición se lleva a cabo, se continúa aplicando el protocolo anterior, ya que aún rige como marco de referencia para los lineamientos del proceso de distribución y para el funcionamiento cotidiano de las áreas involucradas.

No obstante, existe el compromiso institucional de avanzar en la elaboración, revisión y validación del nuevo protocolo, de manera que este refleje adecuadamente los requerimientos, alcances y características del servicio actualizado. Dicho documento deberá quedar completamente implementado y formalizado dentro del primer trimestre del año 2026, garantizando así una continuidad operativa eficiente y alineada con los nuevos estándares establecidos.

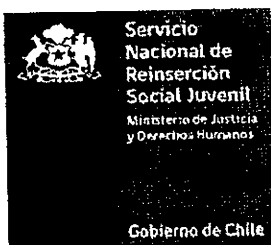
Punto N°12

“Se recomienda que, en el 2026 se puedan realizar las contrataciones de personal nuevo, ya que en el presente 2025, se están terminando las movilidades internas de los cargos de trabajo.

Se recomienda la actualización de los protocolos de distribución de la población penal masculina y femenina adolescente tanto en CIP como en CRC, debido a que se mantiene protocolo 2024 del ex SENAME”.

Respuesta:

Se espera que, antes de finalizar el año 2025, se encuentren notificados los funcionarios que pasarán a nuevos cargos dentro del proceso de movilidad interna.



Una vez culminada esta etapa, se iniciará proceso de contratación a través del portal de empleos públicos de los cargos vacantes. Sin embargo, existe actualmente una solicitud de contratación para cargos mínimos y críticos, respecto de la cual se espera definición al 31 de diciembre para la provisión de estos cargos a contar del 01 de enero de 2026.

Tal como se mencionó anteriormente, nuestro centro se encuentra en proceso de actualización de protocolos, instancia que se proyecta finalizar durante el primer trimestre de 2026.

Punto N°13

“En relación las nuevas instalaciones del CIP-CRC de Puerto Montt, se espera que las nuevas dependencias de talleres con los casos se pueda diversificar la rutina diaria, con el apoyo quizá de algún organismo colaborador como lo puede ser una OTEC, o la colaboración de la Fundación Kalen”.

Respuesta:

Actualmente contamos con una rutina enriquecida por diversas actividades de carácter deportivo, recreativo, formativo y de oficio. Estas iniciativas son respaldadas por instituciones como Fundación Kalen, INJUV, la Universidad de Los Lagos, agentes pastorales, la Municipalidad de Puerto Montt, el Club de Deportes Puerto Montt y la Universidad Santo Tomás, además de la colaboración de la Seremi de Cultura, Fundación ComparteLetras, algunas de estas actividades que se enmarcan dentro de la firma de convenios de colaboración público y privado. Sin perjuicio de lo anterior, se está en permanente innovación para la implementación de nuevos talleres de acuerdo a los intereses manifestados por los adolescentes y jóvenes del centro, por ejemplo, Taller de Muralismo, Taller Audiovisual y Taller Huertos e Invernaderos.

Es importante destacar que, durante el presente año, se incorporó el CEIA INAPEWMA, el cual ocupa una parte significativa del horario diario de los jóvenes, asegurando el cumplimiento de su derecho a la educación. No obstante, gracias al apoyo de las instituciones mencionadas, la rutina se ve complementada con una amplia variedad de actividades adicionales, las cuales se desarrollan incluso durante fines de semana y días festivos.

FACTOR 2: PERSONAL Y DOTACIÓN.

Observación relativa a:

Punto N°2

“Se mantiene la necesidad de capacitación de todos los funcionarios de la unidad operativa para aprender funcionamiento de todos los mecanismos del nuevo edificio del centro.

De igual forma se mantiene la necesidad de capacitar en lo técnico sobre la Ley 20.084 y 21.527, al nuevo personal incorporado al Centro de Reinserción Penal Juvenil de Puerto Montt. Por el momento solo reciben inducción al puesto de trabajo, pero no han recibido capacitación de especialización en materia penal juvenil”.

Respuesta:

Con fecha 20 de noviembre se llevó a cabo jornada de transferencia dirigidas a la totalidad de los funcionarios de nuestro centro, esta instancia formativa tuvo como eje principal el fortalecimiento de competencias en el marco de la Ley 20.084 y 21.527, referente a la implementación del nuevo Servicio de Reinserción Social Juvenil.

La jornada abordó en profundidad los distintos tipos de sanciones contempladas en la normativa, sus implicancias técnicas y jurídicas, y los procedimientos asociados al cumplimiento por parte de los jóvenes. Asimismo, se revisaron los cambios operativos, administrativos y metodológicos que implica la instalación del nuevo servicio, con el propósito de asegurar una transición ordenada y el alineamiento de todas las áreas a los nuevos estándares institucionales.

Esta jornada constituyó un espacio relevante para actualizar conocimientos, clarificar dudas y promover una comprensión común respecto del rol de cada funcionario dentro del proceso de reinserción social, fortaleciendo así el trabajo articulado y orientado al bienestar y desarrollo integral de los jóvenes atendidos.

Punto N°5

“La incorporación de nuevos integrantes al equipo de trabajo, ha tenido diferentes situaciones de falta de entendimiento entre algunos funcionarios del área administrativa, lo que no propicia un buen clima laboral.

De acuerdo a lo anterior, resulta relevante, que en las nuevas contrataciones que se esperan realizar de los 16 funcionarios externos el 2026, se pueda analizar el perfil del cargo, para minimizar conflictos de clima laboral a futuro”.

Respuesta:

En relación con la incorporación de nuevos integrantes y la adecuada gestión de situaciones de entendimiento dentro del equipo, durante el mes de noviembre se desarrolló una capacitación en torno a la Ley Karin. Esta instancia tuvo como propósito promover buenas prácticas laborales y disminuir la ocurrencia de situaciones que pudiesen derivar en denuncias por malentendidos o dificultades comunicacionales.



Asimismo, se encuentra proyectada para el mes de diciembre una jornada de autocuidado dirigida a todo el personal, la cual incluirá espacios de reflexión y trabajo orientados al fortalecimiento del clima laboral, la gestión emocional y la promoción de ambientes de trabajo saludables.

Por otra parte, respecto de los procesos asociados a nuevas contrataciones, se aplicará Protocolo de Inducción Técnica-Administrativa, que considera como práctica habitual un periodo de acompañamiento por parte de un par experimentado, con el fin de facilitar la adaptación y la adecuada integración de los nuevos funcionarios. De igual manera, se estima fundamental la participación de la prevencionista de riesgos en este proceso, con el objetivo de reforzar las medidas preventivas, la cultura de seguridad y el cumplimiento de los protocolos establecidos.

Punto N°6

“Se recomienda que una vez terminada la movilidad interna de funcionarios el 2025, el reclutamiento de nuevos funcionarios para cubrir el normal funcionamiento del centro que serían 16 funcionarios. La selección de personal pueda analizar a profundidad los perfiles de cargo, de manera que no se produzcan desajustes en la convivencia laboral.

En cuanto a las capacitaciones, este comisionado estima convenientes que exista un plan de capacitación con enfoque de especialización en la Ley 20.084 y 21.527, de manera que el nuevo servicio asegure que el personal que trabaja en su servicio es un personal especializado en Responsabilidad Penal Juvenil”.

Respuesta:

En cuanto a los procesos de reclutamiento, siempre se realiza un análisis detallado de una serie de currículums antes de determinar la selección y eventual contratación de personal, teniendo en cuenta el perfil del cargo a contratar. Las personas postulantes son evaluadas tanto desde una perspectiva curricular como psicológica, con el fin de asegurar que cuenten con las competencias técnicas y socioemocionales necesarias para desempeñarse adecuadamente en el centro.

Por otra parte, dentro del Convenio Desempeño Colectivo se establecerá para el año 2026 un indicador de ejecución de un Plan de Transferencia Técnica elaborado por la Dirección Nacional, cuyo objetivo es fortalecer las competencias técnicas y operativas de los y las funcionarios/as del SRJ mediante un plan de transferencia estructurado de acuerdo a cuatro módulos definidos en (1) Marco Normativo y de Gestión Institucional; (2) Normas Técnicas y Fundamentos Específicos; (3) Estrategias transversales de Intervención; y (4) Contenidos Específicos en ámbitos operativos para los Centros de AADD, asegurando así, la transversalización de los contenidos en la implementación de normas y procedimientos institucionales, siendo la Encargada de Personal del Centro, la responsable de gestionar la



participación y efectuar el levantamiento de los verificadores de asistencia de los(as) funcionarios(as) a estas instancias.

Punto N°7

“En primer informe del 2025, se observó la necesidad de dar término a los concursos de movilidad interna pendiente, con el fin de completar la dotación conforme a los requerimientos del nuevo servicio. En la visita del 2025, se mantienen algunos casos sin terminar traspaso de un servicio a otro.

Otra observación que se mencionó en primera visita fue la implementación de un plan capacitación continua para el personal del centro, con enfoque especializado en Responsabilidad Penal Adolescente. En segunda visita, se mantiene de la misma forma, no se han realizado capacitaciones o charlas en relación a las modificaciones de la Ley de Responsabilidad Penal Juvenil, ni de la Ley 21.527 que crea en nuevo Servicio de Reinserción Social Juvenil”.

Respuesta:

Como se indicó en comunicaciones previas, el proceso de movilidad interna se encuentra en su fase final, habiéndose cumplido satisfactoriamente la mayoría de las etapas contempladas en el cronograma establecido. Una vez concluido este proceso, y conforme a los lineamientos institucionales, se procederá a la apertura y ejecución de los nuevos procesos de contratación, los cuales permitirán fortalecer los equipos de trabajo y asegurar la continuidad operativa de las funciones asignadas.

Asimismo, se informa que la capacitación relativa a la Ley N.º 20.084 y 21.527, junto con los contenidos vinculados a la instalación del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, fue desarrollada durante el mes de noviembre del presente año. Esta instancia formativa tuvo como propósito actualizar conocimientos, reforzar competencias técnicas y asegurar que el personal cuente con las herramientas necesarias para enfrentar adecuadamente los desafíos asociados al nuevo marco institucional, sin perjuicio de dar cuenta que, durante el primer trimestre del presente año, se llevaron a cabo diversas transferencias técnicas vía telemática, destinada a la totalidad de los(as) funcionarios(as) de la región.



FACTOR 3: INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO.

Observación relativa a:

No existen Observaciones en este subfactor.

FACTOR 4: SEGURIDAD

Observación relativa a:

Punto N°9

"Dado el tamaño del centro, la dotación actual de Gendarmería (dotación: 46) es insuficiente para el manejo de una población total de adolescentes (dotación por diseño, sería de 72 gendarmes)".

Respuesta:

Si bien la dotación de funcionarios de Gendarmería aún no alcanza los niveles óptimos para el funcionamiento ideal del establecimiento, entendemos que la institución mantiene de manera permanente la solicitud de refuerzos de contingente. No obstante, la respuesta recurrente ha sido la existencia de una carencia de personal a nivel nacional, situación que limita la posibilidad de asignar nuevos funcionarios a este centro.

Ante este escenario, la institución ha debido implementar diversas estrategias y técnicas de gestión interna orientadas a resguardar la correcta operatividad del recinto. Estas medidas buscan optimizar los recursos disponibles, mantener la continuidad del servicio y asegurar el cumplimiento de las funciones propias de la misión institucional, aun cuando las condiciones de dotación no sean las más favorables.

FACTOR 5: DISCIPLINA, REGLAMENTO INTERNO Y CONVIVENCIA

Observación relativa a:

No existen Observaciones en este subfactor.



FACTOR 6: SALUD

Observación relativa a:

Punto N°29

"Retrasos en la resolución de solicitudes administrativas y en la gestión de requerimientos de salud. Tiempos de espera prolongados para la realización de exámenes en el sistema público".

Respuesta:

Durante el segundo semestre del año 2025, se han llevado a cabo diversas reuniones con la Unidad de Administración y Finanzas de la Dirección Regional, con el propósito de analizar y optimizar los procesos asociados a los requerimientos de los centros. Estas instancias de coordinación han tenido como objetivo principal reducir los plazos de respuesta, identificar posibles nudos críticos y fortalecer los mecanismos internos de gestión que permitan una mayor eficiencia operativa.

Considerando, la realidad nacional respecto a la gestión de horas médicas y exámenes en la red de salud pública, se han desarrollado diversas estrategias para disminuir los tiempos vinculados a la tramitación de exámenes. La profesional encargada de la Gestión de Redes ha establecido comunicaciones permanentes con organismos estatales del área de la salud. Esta coordinación interinstitucional busca mejorar la disponibilidad de servicios, agilizar la programación de evaluaciones y asegurar una atención oportuna, contribuyendo así a un funcionamiento más expedito y coherente con las necesidades del centro.

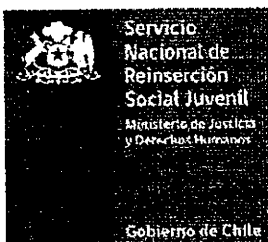
Punto N°30

"Se recomienda gestionar convenios con entidades privadas de salud que permitan acceder a exámenes o procedimientos no disponibles en el sistema público de atención primaria. Asimismo, fortalecer la capacidad de respuesta ante emergencias y dotar al centro de un vehículo de traslado sanitario propio".

Respuesta:

Uno de los principios que rige este nuevo servicio es la coordinación interinstitucional, donde cada servicio debe asumir un rol fundamental en el proceso de reinserción social de los(as) jóvenes, que implica deben poner a disposición las prestaciones correspondientes a las necesidades de éstos. Excepcionalmente y ante la no respuesta oportuna del organismo encargado de la otorgar las prestaciones, el servicio puede autorizar la contratación de estos de manera fundada, a través de los mecanismos de compra que regula Mercado Publico.

Respecto a la situación observada en relación con la adquisición de un vehículo de emergencia, no se encuentra dentro de los objetivos institucionales,



correspondiendo a los servicios de urgencias, atender dicho requerimiento. En caso de requerirse un traslado de urgencia, estos se coordinan y gestionan a través de los vehículos pertenecientes al Servicio de Salud, conforme al protocolo establecido.

Punto N°31

“Se logró subsanar la falta de ciertos insumos médicos, como son las gasas. No obstante, sigue existiendo la preocupación por parte del equipo de que la demora en reponer los implementos médicos es mucha, y no responde a las necesidades urgentes del centro”.

Respuesta:

Para el presente periodo no se encuentran pendientes procesos de compra de medicamentos. La asignación de presupuestos para este ítem se gestiona a nivel regional, de acuerdo con el programa anual de compras establecido por la Jefatura Administrativa. Dicho programa define los recursos, plazos y mecanismos de compra, asegurando la disponibilidad de insumos farmacológicos conforme a las necesidades proyectadas para el funcionamiento del centro.

FACTOR 7: EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN, DEPORTE Y RECREACIÓN

Observación relativa a:

Talleres Punto N°8

“Según lo señalado, una de las principales dificultades radica en que el presupuesto no se entrega en los momentos requeridos, existiendo así, retrasos en la asignación de recursos debido a que el proceso se encuentra centralizado. Esta situación genera demoras en la implementación de las actividades planificadas, lo que en ocasiones limita la continuidad y oportunidad de los talleres, afectando su adecuada ejecución y el cumplimiento de los objetivos socioeducativos propuestos”

Respuesta:

La destinación de recursos para la ejecución de talleres socioeducativos se realiza en función de la planificación anual de presupuesto, la cual define los montos y prioridades para cada periodo. Para el año 2026, se proyecta la realización de una serie de reuniones orientadas a optimizar los mecanismos de asignación de recursos, con el objetivo de mejorar la oportunidad y eficiencia en la implementación de las actividades programadas.

Estas instancias de trabajo deberán articularse estrechamente con la planificación previamente elaborada por la Unidad Socioeducativa del centro, de manera de asegurar que los requerimientos operativos y las necesidades técnicas estén

debidamente justificados y se cuente con disponibilidad presupuestaria. Lo anterior, busca fortalecer la ejecución de los talleres, garantizar su continuidad y contribuir al cumplimiento de los objetivos socioeducativos definidos para la población atendida.

Capacitaciones Punto N°11

“Una de las principales dificultades para la ejecución de las capacitaciones, especialmente aquellas conducentes a certificación, se relaciona con la tardanza en la generación de una oferta concreta dirigida a la población de jóvenes. Si bien se realiza un levantamiento de intereses por parte del equipo técnico para identificar las áreas formativas más demandadas por los adolescentes, la ejecución de una capacitación a través de una OTEC requiere un número mínimo de participantes, lo que en ocasiones dificulta su concreción”.

Respuesta:

Actualmente, el centro cuenta con una oferta de capacitación en el ámbito de la panadería; sin embargo, no ha sido posible llevarla a ejecución debido a que las OTEC establecen como requisitos mínimos la participación de al menos 10 jóvenes y que estos tengan 17 años o más. Frente a estas condiciones, en la actualidad no se dispone del número suficiente de usuarios que cumplan con los criterios establecidos, lo que impide avanzar en la implementación de dicha capacitación. Esta situación ha dificultado la continuidad del proceso formativo proyectado, motivo por el cual se solicitó una prórroga para su inicio, en espera de contar con el número adecuado de participantes que permita cumplir con los requisitos exigidos por el organismo ejecutor.

Cuestiones formativas generales Punto N°9

“Una de las principales dificultades se relaciona con los tiempos de permanencia, los cuales son variables y, en muchos casos, de corta duración. Esta condición genera dificultades en el área escolar, ya que los adolescentes no siempre alcanzan a culminar los procesos educativos iniciados dentro del Centro. Asimismo, al retornar al medio libre, muchos se enfrentan a la necesidad de reinsertarse en el sistema educativo formal, encontrándose en ocasiones con falta de oferta disponible o con periodos académicos ya en curso, lo que dificulta la continuidad de sus trayectorias escolares”.



Respuesta:

En el ámbito escolar, cuando un joven ingresa al centro se inicia un periodo de evaluación y proyección judicial, durante el cual se analiza si el traspaso de su matrícula al CEIA intramuros resulta ser la alternativa más adecuada para su proceso educativo. A través de esta evaluación, se busca resguardar en todo momento la continuidad escolar de los jóvenes que se integran al sistema, asegurando que no exista interrupción injustificada en su trayectoria académica.

Asimismo, en los casos en que los jóvenes finalizan su Internación Provisoria (IP) o Internación en Régimen Cerrado (IRC), se entregan las orientaciones pertinentes para facilitar la continuidad de sus estudios en sus establecimientos de origen o, cuando corresponda, se les guía respecto a los pasos que deben seguir para reinsertarse en el sistema educativo externo. De esta manera, se procura garantizar un acompañamiento integral que promueva la permanencia y avance escolar más allá de su permanencia en el centro.

En los casos, en que jóvenes sean derivados a Medio Libre o LAE IP, se lleva a cabo un traspaso técnico entre los equipos, a fin de asegurar la continuidad de los procesos educativos de los(as) jóvenes.

Y, en el mes de noviembre el servicio firmó convenio de colaboración con el Colegio Madre Isabel Larrañaga con modalidad de educación de adultos, que garantiza la disponibilidad de matrículas para jóvenes que recuperen su libertad y que residan en la comuna de Puerto Montt y sus alrededores.

Aspectos negativos a considerar Punto N°2

Señale observaciones y/o recomendaciones para el periodo Punto N°3

“Escasa oferta de capacitaciones certificadas tanto para los jóvenes en internación provisoria como en régimen cerrado. Si bien esta situación no depende directamente de las gestiones del Centro, sino de las coordinaciones externas, es necesario priorizar esta área, ya que las capacitaciones certificadas constituyen una herramienta fundamental para la reinserción social y laboral de los adolescentes”.

“Tras visita se identifica como fortaleza, la existencia de espacios recreativos y educativos y la adecuada infraestructura del Centro, con áreas amplias, luz natural y zonas verdes, lo cual favorece la adaptación de los jóvenes y el desarrollo integral de sus actividades. Por otra parte, como debilidad, la oferta de capacitaciones certificadas es limitada, lo que reduce oportunidades de reinserción social y laboral. Esta limitación depende de coordinaciones externas, fuera de la gestión directa del Centro.

Recomendaciones: Priorizar la coordinación con OTECs u otras instituciones externas para ampliar la oferta de capacitaciones certificadas, y mantener y potenciar el uso de los espacios recreativos y educativos”.



Respuesta:

Actualmente, existe una oferta de capacitación con certificación SENCE denominada "Operaciones Básicas de Panadería", impartida por la OTEC Desarrollo y Equidad. Sin embargo, dicha capacitación presenta los mismos requisitos previamente señalados: contar con participantes de 17 años o más y disponer de un mínimo de 10 jóvenes inscritos. En la actualidad, solo se cuenta con cinco jóvenes que cumplen con los criterios (1 del sistema IRC y 4 del sistema IP). No obstante, el hecho de que pertenezcan a sistemas diferentes representa una dificultad adicional para la organización de la capacitación, dado que la normativa vigente y los lineamientos institucionales no permiten la interacción de ambos grupos.

Por estos motivos, se solicitó una prórroga para el inicio del curso, a la espera de futuros ingresos que permitan alcanzar el número mínimo requerido. En su momento se gestionó la posibilidad de flexibilizar los requisitos, pero se informó que dichos criterios no pueden ser modificados por la OTEC ni por SENCE, debiendo mantenerse las condiciones originalmente establecidas para su ejecución.

FACTOR 8: ALIMENTACIÓN

Observación relativa a:

No existen Observaciones en este subfactor.

FACTOR 9: TRATAMIENTO DE DROGAS

Observación relativa a:

Punto N°7 y N°8

"Se observa la necesidad de contar con una mayor cantidad de plazas de parte del Programa PAI, de manera que se logre la cobertura total de las personas que requieran el servicio. Por otra parte, se menciona que dado que existió un cambio de dirección en el PAI – quien se encarga de la gestión administrativa y el envío de informes-, se generaron desfases en las prestaciones psiquiátricas. La modificación de los esquemas farmacológicos tiene un tiempo límite de 72 hrs. para ser informada al centro, sin embargo, esta información ha llegado retrasada. Dada la demora descrita previamente, los internos no siempre cuentan oportunamente con sus medicamentos".

"Revisar el tema de las plazas y la gestión de la dirección del PAI, de manera que no se generen desfases en el envío de informes, y de esta forma favorecer que los jóvenes reciban sus medicamentos a tiempo".



Respuesta:

Dentro de nuestras posibilidades, se han realizado reuniones periódicas con el propósito de ajustar los tiempos de gestión y asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos. Durante el mes de octubre se efectuó una reunión con el director del PAI, con el fin de definir compromisos y adoptar medidas que permitan evitar la reiteración de malas prácticas previamente detectadas. En esta instancia, el director manifestó su disposición a ajustar los tiempos de respuesta y fortalecer los canales de comunicación, con el objetivo de prevenir nuevas dificultades operativas.

En relación con el aumento de plazas, se han efectuado diversas gestiones orientadas a solicitar su ampliación, necesidad que también se ha planteado a la directora regional de SENDA, en sesión de Comité Operativo Regional, aunque hasta la fecha no se han obtenido resultados favorables. Es importante señalar que el PAI Víctor Jara se encuentra próximo a finalizar su periodo de ejecución, iniciándose un nuevo proceso de licitación en el cual se espera responder adecuadamente a las observaciones formuladas, incorporando una mayor cantidad de plazas para dar cobertura a las necesidades detectadas.

Finalmente, se deja en evidencia que actualmente no existen jóvenes en lista de espera para su incorporación al programa, lo que indica que la demanda está siendo atendida dentro de las capacidades vigentes.

FACTOR 10: COMUNICACIÓN Y VISITAS

Observación relativa a:

Aspectos negativos a considerar Punto N°2

"El carácter altamente personalizado del servicio ha generado que, en algunos casos, los jóvenes desarrollen expectativas elevadas respecto a la disponibilidad del equipo".

Respuesta:

Dentro de los aspectos positivos asociados a la disminución de la población de jóvenes, se destaca la posibilidad de ofrecer un trato más personalizado y acorde a las necesidades individuales de cada usuario que forma parte del Modelo de Intervención Especializado. No obstante, es fundamental señalar que, pese a esta cercanía, siempre se mantienen con claridad los límites y normas institucionales al momento de brindar atención.

Si bien nuestro centro se caracteriza por un trato cercano y afectivo, este se enmarca estrictamente dentro de las directrices normativas y de la estructura propia del trabajo especializado de intervención. De esta manera, se resguarda que la relación socioeducativa se mantenga dentro de parámetros profesionales, asegurando un acompañamiento respetuoso, contenedor y, al mismo tiempo, coherente con los lineamientos técnicos establecidos.

II. OTRAS OBSERVACIONES:

Se continúa avanzando en la habilitación integral del centro, fortaleciendo tanto los aspectos técnicos como los de infraestructura, con el propósito de optimizar al máximo los recursos disponibles y garantizar una atención de calidad para los adolescentes y jóvenes. Este trabajo contempla la revisión y mejora continua de los sistemas operativos internos, la actualización de equipamientos, la mantención preventiva de las dependencias y la adecuación de los espacios destinados a actividades educativas, recreativas y de intervención especializada.

Asimismo, se están implementando acciones orientadas a mejorar la funcionalidad de las instalaciones, asegurando que cada área cumpla con los estándares institucionales establecidos para el adecuado desarrollo de los programas. Todo ello busca generar un entorno seguro, digno y eficiente, que favorezca los procesos socioeducativos, fortalezca la intervención profesional y contribuya directamente al bienestar integral de los jóvenes atendidos.

III. AVANCES:

Para este nuevo semestre se han impulsado diversos procesos orientados a fortalecer la implementación y funcionamiento del centro. Dentro de estas acciones, se han desarrollado nuevos procedimientos de búsqueda, evaluación y ejecución de mejoras, entre los cuales destacan: la adquisición de muebles empotrados para las viviendas de los jóvenes; procesos de licitación vinculados a aspectos de seguridad que no estaban contemplados en el proyecto original; la cotización y análisis de factibilidad para la instalación de un sistema de telefonía interna; la reparación integral de la sala de calderas; y el reemplazo de los sistemas de bombas impulsoras, entre otras obras necesarias para asegurar un adecuado estándar de infraestructura.

El funcionamiento del nuevo centro, además, contribuye de manera significativa a disminuir los efectos de la prisionización, promoviendo un entorno más humano, pedagógico y orientado a la reinserción. El modelo implementado permite que los jóvenes residan en unidades de convivencia tipo casa y accedan diariamente a distintos espacios del centro según las actividades programadas, lo que facilita el tránsito al aire libre y aporta positivamente a su bienestar emocional y salud mental. Asimismo, la existencia de patios interiores asociados a cada casa favorece la dispersión, la convivencia y el desarrollo de dinámicas socioeducativas más saludables.

Es fundamental comprender que el rol central de este centro se orienta a la reinserción social. Si bien los jóvenes se encuentran sujetos al cumplimiento de una medida dispuesta por la ley, el enfoque es distinto al de un régimen penitenciario de adultos. Nuestro trabajo se basa en ofrecer un espacio de cambio, contención y aprendizaje, más que en la imposición de un castigo centrado exclusivamente en el encierro. Este enfoque busca promover oportunidades reales de desarrollo y adquisición de herramientas que faciliten la construcción de un proyecto de vida distinto al que los condujo al sistema.


XIMENA VALENZUELA GALVEZ

Directora Regional SNRJ

Los Lagos