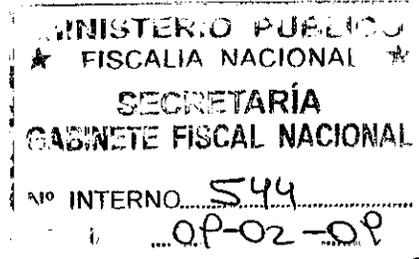


GOBIERNO DE CHILE  
MINISTERIO DE HACIENDA  
Dirección de Presupuestos  
\*\*\*

Reg. N° 009 /PMP



117

ORD. N° 117

ANT.: Su Oficio FN N° 797/2008 de 30 de diciembre de 2008.

MAT.: Convenio Desempeño Institucional 2009.

SANTIAGO, - 5 FEB. 2009

**DE : ANDRÉS VELASCO BRAÑES  
MINISTRO DE HACIENDA**

**A : SABAS CHAHUÁN SARRÁS  
FISCAL NACIONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO**

En respuesta al oficio del antecedente a través del cual Ud. remitió a este Ministerio el Convenio de Desempeño Institucional 2009, y en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 20.240, en particular por sus artículos 6° y demás pertinentes, cumpla con informar conformidad respecto de dicho Convenio, el cual se adjunta debidamente firmado.

Sin otro particular, le saluda cordialmente



**ANDRÉS VELASCO BRAÑES  
MINISTRO DE HACIENDA**



HBH/RM/PTA/PMP

**DISTRIBUCIÓN**

- Archivo División Control de Gestión
- Departamento de Gestión
- Archivo

01422

## CONVENIO DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL PARA EL AÑO 2009

En Santiago, a 30 de diciembre de 2008, entre el Ministerio Público, representado por el Fiscal Nacional don Sabas Chahuán Sarrás, chileno, casado, abogado, Cédula de Identidad N° 10.125.284-1, ambos con domicilio en Avenida General Mackenna 1369, piso 2, de la comuna y ciudad de Santiago y el Ministerio de Hacienda, representado por don Andrés Velasco Brañes, chileno, casado, Cédula de Identidad N° 10.564.810-3, ambos domiciliados en calle Teatinos N° 120, piso 12, se suscribe el siguiente Convenio de Desempeño Institucional.

### **PRIMERO:** Antecedentes

1.- Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 19.640 y sus reglamentos y lo dispuesto en la Ley N° 20.240, el bono de gestión institucional a que tiene derecho el personal del Ministerio Público se concederá en relación a la ejecución de un Compromiso de Gestión Institucional.

2.- Que para la formulación del Compromiso de Gestión Institucional, se debe tener presente que, de acuerdo con la Constitución Política de la República y la Ley 19.640, el Ministerio Público es un organismo autónomo, por lo que no forma parte de la Administración del Estado, y en consecuencia, no le son aplicables por regla general las leyes, reglamentos, instrucciones u otras normas dictadas para esta última. No obstante el carácter autónomo del Ministerio Público, de conformidad a la ley N° 20.240 corresponde que formule los Compromisos de Gestión Institucional.

Los organismos técnicos responsables de los sistemas y los requisitos técnicos establecidos por éstos para la Administración del Estado en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) del Ministerio de Hacienda, podrán ser considerados un apoyo y/o referente para los sistemas que son materia de este convenio, sin ser necesariamente obligatorio sujetarse a sus disposiciones.

3.- Que dicho Compromiso de Gestión Institucional será propuesto anualmente por el Fiscal Nacional del Ministerio Público al Ministro de Hacienda, especificando las áreas prioritarias y las metas anuales de gestión, con sus respectivos indicadores o elementos de similar naturaleza que permitan la medición de su grado de cumplimiento.

4.- Que sobre la base de las áreas prioritarias, el Compromiso de Gestión Institucional debe quedar anualmente refrendado en un Convenio de Desempeño Institucional que suscribirá el Fiscal Nacional del Ministerio Público con el Ministro de Hacienda.

5.- La evaluación de las metas incorporadas en este Convenio, será realizada por una entidad evaluadora de origen externo, que tendrá como función efectuar el proceso de verificación del grado de cumplimiento de las metas contenidas en el

Compromiso de Gestión Institucional, sobre la base de los informes que respecto a la materia haya elaborado el Fiscal Nacional.

7.- Que, conforme a los antecedentes expuestos, las partes del presente Convenio de Desempeño Institucional acuerdan lo siguiente:

**SEGUNDO: Áreas Prioritarias**

Las partes definen las siguientes áreas prioritarias para el año 2009:

**PROGRAMA MARCO DEL MINISTERIO PÚBLICO  
ÁREAS PRIORITARIAS, OBJETIVOS Y SISTEMAS**

ÁREA PRIORITARIA	SISTEMAS	OBJETIVO
RECURSOS HUMANOS	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	Contar con un Sistema de Reclutamiento y Selección para fiscales y funcionarios que permita incorporar el capital humano con las competencias necesarias para facilitar el logro de los estándares de calidad y eficiencia definidos por la institución, tomando como base las competencias establecidas en el sistema de capacitación y desarrollo.
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO	Contar con un sistema basado en las competencias de las personas que posibilite la promoción y desarrollo tanto vertical como transversal en los ámbitos jurídicos, administrativos y de gestión de la organización.
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Contar con un Sistema de Evaluación del Desempeño, transparente y objetivo, basado en el modelo de competencias, que permita alinear las conductas de las personas con los objetivos organizacionales.
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	Contar con un sistema de formación, nivelación y perfeccionamiento centralizado y único para el Ministerio Público, orientado a desarrollar las competencias de las personas para mejorar su desempeño en la institución.
USUARIOS Y COMUNIDAD	SISTEMA INTEGRAL DE ATENCIÓN A USUARIOS	Contar con un Sistema Integral de Atención a Usuarios que permita entregar un servicio de calidad orientado a los usuarios del Ministerio Público, que contemple: a) Modelos de atención según segmentos de usuarios con sus respectivos estándares y procesos de trabajo; b) Plataformas de atención y sistemas de información y c) Mecanismos de evaluación de procesos y de resultados.
	SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA COMUNIDAD UTILIZANDO TIC	Poner a disposición de la comunidad sistemas de información que garanticen el acceso oportuno y transparente a la información que genera la institución y que es de relevancia para la comunidad, utilizando Tecnología de Información y Comunicación (TIC).

GESTIÓN ORGANIZACIONAL	PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	Contar con un Plan Estratégico Institucional de largo plazo, un Proceso de Planificación y un Sistema de Control de Gestión que apoye la toma de decisiones respecto de los procesos y resultados asociados a los procesos críticos de la institución.
------------------------	------------------------------------	--

**ÁREA : RECURSOS HUMANOS**

**SISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

<b>OBJETIVO</b>	Contar con un Sistema de Reclutamiento y Selección para fiscales y funcionarios que permita incorporar el capital humano con las competencias necesarias para facilitar el logro de los estándares de calidad y eficiencia definidos por la institución, tomando como base las competencias establecidas en el sistema de capacitación y desarrollo.
-----------------	--

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4
<p>Realizar un diagnóstico del actual procedimiento de reclutamiento y selección de fiscales y funcionarios de la institución, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los resultados directos e indirectos, que genera para la institución, el actual sistema de reclutamiento y selección.</li> <li>- Las competencias transversales y específicas establecidas en el sistema de capacitación de este programa marco.</li> </ul>	<p>Diseñar un sistema de reclutamiento y selección en base al diagnóstico realizado, considerando al menos, la definición de mecanismos de selección.</p> <p>Elaborar programa de trabajo con las acciones específicas a implementar, en base al diseño del sistema de reclutamiento considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los cronogramas de trabajo, principales hitos, requerimientos de recursos, etapas, plazos y encargados de la implementación, distinguiendo las responsabilidades propias de la institución.</li> </ul>	<p>Implementar el sistema de reclutamiento y selección de acuerdo al Programa de Trabajo aprobado en la etapa anterior.</p> <p>La aplicación de la implementación considera el cumplimiento de los requisitos de la etapa de diseño y el cronograma propuesto en dicha etapa, obteniendo a lo menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La incorporación del nuevo procedimiento de reclutamiento y selección al sistema de gestión de recursos humanos.</li> <li>- La difusión y capacitación en el nuevo sistema.</li> <li>- La ejecución de a lo menos 1 proceso de reclutamiento y selección basado en competencias en el año.</li> </ul>	<p>Evaluar la aplicación del sistema de reclutamiento y selección de la institución implementado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la implementación realizada, considerando actividades desarrolladas, descripción y justificación de eventuales modificaciones a lo programado originalmente de acuerdo a los resultados obtenidos.</li> </ul> <p>Realizar los cambios al sistema de reclutamiento y selección que corresponda, considerando los resultados de la evaluación, para su posterior aplicación.</p>

SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO

<b>OBJETIVO</b>	Contar con un sistema basado en las competencias de las personas que posibilite la promoción y desarrollo tanto vertical como transversal en los ámbitos jurídicos, administrativos y de gestión de la organización.
-----------------	--

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4
<p>Realizar diagnóstico del actual procedimiento de promoción y desarrollo, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las competencias transversales y específicas establecidas en el sistema de capacitación de este programa marco, que permitan promover en forma objetiva y eficiente, el desarrollo de carrera y movilidad al interior de la organización.</li> </ul>	<p>Diseñar el sistema de promoción y desarrollo en base al diagnóstico realizado.</p> <p>Elaborar programa de trabajo con las acciones específicas a implementar, en base al diseño del sistema de promoción y desarrollo, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los cronogramas de trabajo, principales hitos, requerimientos de recursos, etapas, plazos y encargados de la implementación, distinguiendo las responsabilidades propias de la institución.</li> </ul>	<p>Implementar el sistema de promoción y desarrollo de acuerdo al Programa de Trabajo aprobado en la etapa anterior. La aplicación de la implementación considera el cumplimiento de los requisitos de la etapa de diseño y el cronograma propuesto en dicha etapa, obteniendo a lo menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La incorporación del nuevo procedimiento de desarrollo de carrera al sistema de recursos humanos, incluyendo criterios de ascenso, promoción y movilidad interna.</li> <li>- La difusión y capacitación del nuevo sistema.</li> <li>- La utilización de los nuevos criterios incorporados, en las decisiones del desarrollo y promoción de la carrera del funcionario.</li> </ul>	<p>Evaluar la aplicación del sistema de promoción y desarrollo de la institución implementado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la implementación realizada, considerando actividades desarrolladas, descripción y justificación de eventuales modificaciones a lo programado originalmente de acuerdo a los resultados obtenidos.</li> </ul> <p>Realizar los cambios al sistema de promoción y desarrollo que corresponda, considerando los resultados de la evaluación, para su posterior aplicación o implementación.</p>

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

<b>OBJETIVO</b>	Contar con un Sistema de Evaluación del Desempeño, transparente y objetivo, basado en el modelo de competencias, que permita alinear las conductas de las personas con los objetivos organizacionales.
-----------------	--

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4
<p>Realizar diagnóstico del Sistema actual de Evaluación del desempeño considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las competencias transversales y específicas de los cargos claves<sup>1</sup> determinadas en el sistema de capacitación contenidos en este programa marco.</li> </ul>	<p>Dictar un reglamento especial de calificaciones en base al diagnóstico realizado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los criterios y condiciones básicas necesarios para definir un sistema de medición del desempeño transparente y objetivo, basado en el modelo de competencias.</li> </ul> <p>Definir los criterios de evaluación, que consideran al menos los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso de evaluación objetivo.</li> <li>- Proceso aplicado con total transparencia.</li> <li>- Criterios comunes para todos los funcionarios<sup>2</sup>.</li> </ul> <p>Difundir el nuevo sistema de evaluación.</p> <p>Capacitar a evaluadores y preevaluadores.</p>	<p>Implementar Sistema de evaluación del desempeño, en base a los criterios y procedimientos establecidos en la etapa anterior.</p> <p>El servicio informará la ejecución del Programa de Trabajo a los funcionarios de la institución.</p>	<p>Evaluar la aplicación del sistema de evaluación del desempeño implementado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la implementación realizada, considerando actividades desarrolladas, descripción y justificación de eventuales modificaciones a lo programado originalmente de acuerdo a los resultados obtenidos.</li> </ul> <p>Realizar los cambios al sistema de evaluación del desempeño que corresponda, considerando los resultados de la evaluación, para ser posteriormente aplicados o implementados.</p>

<sup>1</sup> Se entiende por cargos claves a Fiscal Adjunto Jefe, Fiscal Adjunto, Abogado Asistente y Administrador de Fiscalía.

<sup>2</sup> Se refiere básicamente a un proceso informado en términos de que existirán conductas operacionalizadas y conocidas por todos, según el cargo y estamento al que se pertenezca.

**ÁREA : RECURSOS HUMANOS**

**SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO**

<b>OBJETIVO</b>	Contar con un sistema de formación, nivelación y perfeccionamiento centralizado y único para el Ministerio Público, orientado a desarrollar las competencias de las personas para mejorar su desempeño en la institución.
-----------------	---

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4
<p>Realizar diagnóstico de las necesidades de capacitación del Ministerio público, considerando al menos lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico que permita establecer los perfiles de competencias transversales y específicas necesarias de los funcionarios del Ministerio Público.</li> <li>- Evaluar las competencias de los funcionarios del Ministerio Público y determinar las brechas de competencias existentes en base a los perfiles definidos.</li> </ul>	<p>Elaborar Plan de Capacitación considerando las brechas detectadas en la etapa anterior.</p> <p>Elaborar programa de trabajo, en base al Plan de Capacitación, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los cronogramas de trabajo, principales hitos, requerimientos de recursos, etapas, plazos y encargados de la implementación, distinguiendo entre responsabilidades propias de la institución.</li> </ul>	<p>Implementar el Plan de Capacitación considerando las acciones de capacitación incorporadas en el programa de trabajo en la etapa anterior.</p> <p>El servicio informará de la ejecución del Programa de Trabajo a los funcionarios de la institución.</p>	<p>Evaluar los resultados de la capacitación implementado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la implementación realizada, considerando actividades desarrolladas, descripción y justificación de eventuales modificaciones a lo programado originalmente de acuerdo a los resultados obtenidos.</li> </ul> <p>Realizar los cambios al Plan de Capacitación y Programa de Trabajo que corresponda, considerando los resultados de la evaluación, para posteriormente ser implementado.</p>

SISTEMA INTEGRAL DE ATENCIÓN A USUARIOS

<b>OBJETIVO</b>	Contar con un Sistema Integral de Atención a Usuarios que permita entregar un servicio de calidad orientado a los usuarios del Ministerio Público, que contemple: a) Modelos de atención según segmentos de usuarios con sus respectivos estándares y procesos de trabajo; b) Plataformas de atención y sistemas de información; c) Mecanismos de evaluación de procesos y de resultados <sup>3</sup> .
-----------------	---

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4
<p>Realizar diagnóstico del actual Sistema de Atención de Usuarios del Ministerio Público, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definiciones Estratégicas de la institución.</li> <li>- Funciones y atribuciones del servicio en materias de atención de clientes.</li> <li>- Tipificación de sus usuarios/as.</li> <li>- Equipamiento: Infraestructura para la atención de cliente(a)s, usuarios(a)s y beneficiarios(a)s, herramientas tecnológicas, conexión a redes, accesibilidad y/o visibilidad, otros.</li> </ul>	<p>Diseñar Plan para la Implementación de un Sistema Integral de Atención a Usuarios, en base al diagnóstico realizado.</p> <p>Elaborar programa de trabajo con las acciones específicas a implementar en el año, en base al diseño del Plan para la Implementación de un Sistema Integral de Atención a Usuarios, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los cronogramas de trabajo, principales hitos, requerimientos de recursos, etapas, plazos y encargados de la implementación, distinguiendo entre responsabilidades propias de la institución.</li> </ul>	<p>Implementar programa de trabajo para la implementación del Sistema Integral de Atención a Usuarios de acuerdo al Programa de Trabajo aprobado en la etapa anterior.</p>	<p>Evaluar implementación del programa de trabajo, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la implementación realizada, considerando actividades desarrolladas, descripción y justificación de eventuales modificaciones a lo programado originalmente de acuerdo a los resultados obtenidos.</li> </ul> <p>Realizar los cambios al Plan para la Implementación de un Sistema Integral de Atención a Usuarios y la actualización al Programa de Trabajo que corresponda, considerando los resultados de la evaluación, para posteriormente ser implementado.</p>

<sup>3</sup> Este sistema, y consecuentemente su objetivo, entenderá por usuarios al segmento específico de víctimas y testigos. De igual forma todas las etapas están referidas a estos usuarios.

SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA COMUNIDAD UTILIZANDO TIC

<b>OBJETIVO</b>	Poner a disposición de la comunidad sistemas de información que garanticen el acceso oportuno y transparente a la información que genera la institución y que es de relevancia para la comunidad, utilizando Tecnología de Información y Comunicación (TIC).
-----------------	--

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4
<p>Realizar Diagnóstico que permita determinar la factibilidad de incorporar fuentes directas de información, a través del apoyo tecnológico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar en forma precisa las modificaciones a los procesos de provisión de los productos estratégicos de la institución, que utilizarán TIC, de modo de mejorar los servicios e información a los ciudadanos.</li> <li>- Identificar en forma precisa las modificaciones a los procesos de soporte institucional que utilizarán TIC.</li> <li>- Identificar en forma precisa las modificaciones a los canales tecnológicos.</li> <li>- Identificar en forma precisa la normativa relativa al uso de TIC.</li> </ul> <p>Desarrollar un levantamiento de los modelos y procesos de operación, con los siguientes alcances:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de Mejores Prácticas.</li> <li>- Identificación de Procesos Estandarizables a Nivel Nacional que requieran el uso de TIC para mejorarlos.</li> <li>- Identificar los proyectos TIC que surjan del diagnóstico.</li> </ul>	<p>Diseñar Plan para la implementación de Sistema de Información para la Comunidad utilizando TIC, considerando los resultados del diagnóstico y al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Priorizar al menos los proyectos TIC a implementar.</li> <li>- Identificar mejores prácticas a replicar en las Fiscalías.</li> <li>- Identificar Fiscalías piloto donde se aplicarán las mejores prácticas en materia de TIC.</li> <li>- Incorporar nuevas regiones.</li> </ul> <p>Elaborar Programa de Trabajo de implementación anual, en base al Plan para la Implementación de Sistema de Información para la Comunidad utilizando TIC, que considere al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los cronogramas de trabajo, principales hitos, requerimientos de recursos, etapas, plazos y encargados de la implementación, distinguiendo entre responsabilidades propias de la institución.</li> </ul>	<p>Implementar Programa de Trabajo para el Sistema de Información para la Comunidad y uso de TIC, de acuerdo al Programa de Trabajo aprobado en la etapa anterior, señalando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyectos TIC a implementar.</li> <li>- Mejores prácticas.</li> <li>- Fiscalías con implementación.</li> </ul>	<p>Evaluar implementación del Programa de Trabajo para el Sistema de Información para la Comunidad utilizando TIC implementado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar la implementación realizada, considerando actividades desarrolladas, descripción y justificación de eventuales modificaciones a lo programado originalmente de acuerdo a los resultados obtenidos.</li> </ul> <p>Realizar los cambios al Plan para la Implementación de Sistema de Información para la Comunidad utilizando TIC y actividades al Programa de Trabajo que corresponda, considerando los resultados de la evaluación, para su posterior implementación.</p>

SISTEMA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN

<b>OBJETIVO</b>	Contar con un Plan Estratégico Institucional de largo plazo, un Proceso de Planificación y un Sistema de Control de Gestión que apoye la toma de decisiones respecto de los procesos y resultados asociados a los procesos críticos de la institución.
-----------------	--

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4
<p>Formular y difundir el Plan Estratégico de la Institución que involucre los diferentes niveles de la organización, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de las Definiciones Estratégicas (Misión, objetivos estratégicos, productos estratégicos, clientes)</li> <li>- Percepción equipo directivo y funcionarios.</li> <li>- Percepción clientes.</li> </ul>	<p>Diseñar un Sistema de Control de Gestión, que considere al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de centros de responsabilidad (centros de costos), en base a las definiciones estratégicas establecidas en la etapa anterior, considerando los siguientes criterios:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevante para los objetivos de la institución.</li> <li>• Dispone de cierto grado de autonomía en la asignación y el uso de los recursos.</li> <li>• Existe un ejecutivo responsable por su desempeño.</li> <li>• Genera información.</li> </ul> </li> <li>- Identificación de indicadores de desempeño para medir el logro en la entrega de productos estratégicos (bienes y/o servicios).</li> <li>- Identificación de indicadores para medir el desempeño de productos de Gestión Interna relevantes para la entrega de productos estratégicos (bienes y/o servicios).</li> <li>- Identificación de la información específica relevante para la construcción de indicadores de desempeño.</li> <li>- Diseño de los mecanismos e instrumentos de recolección y sistematización de la información para la construcción de indicadores de desempeño.</li> </ul>	<p>Implementación parcial del sistema, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medición de los indicadores de desempeño construidos</li> <li>- Identificación de aspectos del sistema necesarios de ajustar para su pleno funcionamiento.</li> </ul>	<p>Implementación total del Sistema de Control de Gestión, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plena operación de todos los sistemas de recolección y sistematización de la información, para la medición de indicadores de desempeño.</li> <li>- Reportes ejecutivos para los equipos directivos y autoridades del Ministerio Público con medición, análisis de resultados y propuestas de mejoramiento.</li> </ul>

### TERCERO: Compromiso de Gestión Institucional

Las partes definen las siguientes Metas de Gestión Institucional, con sus correspondientes indicadores, prioridades y ponderadores:

#### OBJETIVOS DE GESTIÓN ETAPAS, PRIORIDADES Y PONDERADORES DEL CONVENIO DE GESTIÓN (CGI) DEL AÑO 2009:

ÁREA PRIORITARIA	SISTEMAS	METAS DE GESTIÓN				PRIORIDAD	PONDERADOR
		ETAPA DE DESARROLLO O ESTADO DE AVANCE					
		1	2	3	4		
RECURSOS HUMANOS	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	O				BAJA	10%
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO	O	O			MEDIA	16%
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	O				BAJA	10%
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	O	O			MEDIA	16%
USUARIOS Y COMUNIDAD	SISTEMA INTEGRAL DE ATENCIÓN A USUARIOS	O	O			MEDIA	16%
	SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA COMUNIDAD UTILIZANDO TIC	O				BAJA	10%
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	O	O			ALTA	22%

### CUARTO: Modificaciones

Las partes convienen que el Ministerio Público comprometerá con modificaciones la ejecución, en el año 2009, de las etapas asociadas a los siguientes sistemas de las áreas prioritarias definidas en la Cláusula Segunda del presente Convenio.

**MODIFICACIÓN A LA EJECUCIÓN DE LAS ETAPAS COMPROMETIDAS PARA EL AÑO 2009**

SISTEMA	MODIFICACIÓN
PROMOCIÓN Y DESARROLLO	<p><b>Se modifica: Etapa 1.-</b> Durante el año 2009 se complementará la elaboración del Diagnóstico del actual procedimiento de Promoción y Desarrollo comprometido en el año 2008. El complemento 2009, considerará las competencias transversales y específicas establecidas en el sistema de capacitación de este programa marco.</p>
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	<p><b>Se modifica: Etapa 1.-</b> En el año 2009 se complementará la elaboración del Diagnóstico de las necesidades de capacitación del Ministerio Público, basado en competencias.</p> <p>Se determinarán las brechas de competencias existentes sólo para los cargos claves.</p> <p>Se identificará el instrumento que permita determinar las brechas de competencias existentes en base a los perfiles definidos para el resto de los funcionarios de la institución.</p> <p><b>Se modifica: Etapa 2.-</b> En el año 2009 se realizará el Diseño del Sistema de Capacitación y Desarrollo sólo para los cargos claves.</p>
SISTEMA INTEGRAL DE ATENCIÓN A USUARIOS	<p><b>Se modifica: Etapa 1.-</b> En el año 2009 se realizará la identificación de los usuarios del Ministerio Público y la Tipificación de sus usuarios/as sólo del segmento víctimas.</p>
PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	<p><b>Se modifica: Etapa 1.-</b> Durante el año 2009 se realizará la difusión del Plan Estratégico Institucional formulado el año 2008, aprobado por el Fiscal Nacional, que no considera la percepción de los clientes. Asimismo, se recogerá la percepción de las víctimas y se analizarán sus resultados identificando las modificaciones que corresponda al Plan Estratégicos elaborado.</p>

**QUINTO:** Período de Ejecución

El período de Ejecución de las Metas de Gestión Institucional para el año 2009 será aquél comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2009.

**SEXTO:** Porcentajes Mínimos de Cumplimiento

Se entenderá cumplida cada "Meta de Gestión" si cumple con todos los requisitos técnicos acreditados por los medios de verificación. La medición del grado de cumplimiento de las "Metas de Gestión" tomará sólo valores de cien por ciento si cumple y cero por ciento en caso contrario.

**SÉPTIMO:** Revisión o Reformulación del Convenio

Las partes acuerdan que el presente Convenio podrá ser revisado o reformulado mediante modificación del mismo, en la medida que en el período de ejecución se presenten causas externas calificadas y no previstas, que limiten seriamente su

logro o se produzcan reducciones en el presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para su cumplimiento.

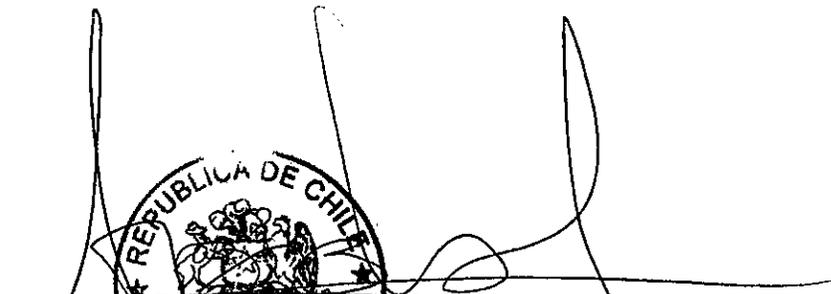
La Calificación de las referidas causas y posterior revisión de las metas, será realizada, previa solicitud del Fiscal Nacional del Ministerio Público, por el Ministro de Hacienda y de acogerse las referidas causas, éstas quedarán señaladas expresamente en el Convenio Modificatorio.

**OCTAVO: Documentos**

Las partes dejan constancia que en el Anexo 1 se encuentra el documento "Requisitos Técnicos y Medios de Verificación, Compromiso de Gestión Institucional Año 2009", el cual rige y forma parte integrante del presente Convenio.

**NOVENO: Personerías**

La personería de don Sabas Chahuán Sarrás, para actuar en representación de la Fiscalía Nacional del Ministerio Público, el nombramiento consta en el Decreto Supremo del Ministerio de Justicia N° 765 de fecha 26 de octubre del año 2007, publicado en el Diario Oficial de 22 de noviembre de 2007, en tanto que la personería de don Andrés Velasco Brañes consta en Decreto Supremo N° 259, de fecha 11 de marzo de 2006, del Ministerio del Interior.



**SABAS CHAHUÁN SARRÁS**  
FISCAL NACIONAL MINISTERIO PÚBLICO



**ANDRÉS VELASCO BRAÑES**  
MINISTRO DE HACIENDA

ANEXO 1.

REQUISITOS TÉCNICOS Y MEDIOS DE VERIFICACIÓN, COMPROMISO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL AÑO 2009.

Reclutamiento y Selección		
ETAPA 1	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Realizar un Diagnóstico del actual procedimiento de Reclutamiento y Selección de fiscales y funcionarios de la institución, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los resultados directos e indirectos, que genera para la institución, el actual sistema de reclutamiento y selección.</li> <li>- Las competencias transversales y específicas establecidas en el sistema de capacitación de este programa marco.</li> </ul>	<p>La Institución elabora el Diagnóstico del actual procedimiento de Reclutamiento y Selección, el que debe considerar a lo menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis del actual procedimiento de Reclutamiento y Selección al interior de la Organización, identificando los requisitos y criterios utilizados en los perfiles de cargo existentes y las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas del actual sistema.</li> <li>- Propuesta de mejora, a través de mecanismos factibles y considerando el modelo de gestión por competencias, para optimizar el actual sistema.</li> <li>- Identificación de las modificaciones legales y reglamentarias que requiere la implementación del nuevo sistema.</li> </ul>	<p>Informe de Diagnóstico del actual procedimiento de Reclutamiento aprobado por el Fiscal Nacional y el Director Ejecutivo Nacional, que contenga todos los requisitos técnicos definidos.</p>

1 Este Programa Marco forma parte del Modelo de Gestión por Competencias, modelo que se tendrá en cuenta como marco referencial.

## Promoción y Desarrollo

<b>ETAPA 1 y 2</b>		
<b>Requisitos Técnicos</b>	<b>Medios de Verificación</b>	
<p><b>Etapa 1:</b> Realizar Diagnóstico del actual procedimiento de Promoción y Desarrollo, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las competencias transversales y específicas establecidas en el sistema de capacitación de este programa marco, que permitan promover en forma objetiva y eficiente, el desarrollo de carrera y movilidad al interior de la organización.</li> </ul> <p><b>Se modifica: Etapa 1.-</b> Durante el año 2009 se complementará la elaboración del Diagnóstico del actual procedimiento de Promoción y Desarrollo comprometido en el año 2008. El complemento 2009, considerará las competencias transversales y específicas establecidas en el sistema de capacitación de este programa marco.</p> <p><b>Etapa 2:</b> Diseñar el sistema de Promoción y Desarrollo en base al diagnóstico realizado.</p> <p>Elaborar programa de trabajo con las acciones específicas a implementar, en base al diseño del sistema de promoción y desarrollo, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los cronogramas de trabajo, principales hitos, requerimientos de recursos, etapas, plazos y encargados de la implementación, distinguiendo las responsabilidades propias de la Institución.</li> </ul>	<p><b>Etapa 1:</b> La Institución complementa la elaboración del Diagnóstico del actual procedimiento de Promoción y Desarrollo comprometido en el año 2008. El complemento 2009, considerará:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las competencias transversales y específicas establecidas en el sistema de capacitación de este programa marco.</li> </ul> <p><b>Etapa 2:</b> La Institución, basada en el Diagnóstico, elabora el Diseño del sistema de Promoción y Desarrollo, para los cargos definidos como claves, el que considerará:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de Políticas, mecanismos factibles y procedimientos asociados.</li> <li>- Diseño del mapa de cargos.</li> <li>- Diseño de los ajustes de nivel de los cargos a la escala de sueldos.</li> </ul> <p>En función de lo anterior, se elaborará un Programa de Trabajo, para cumplir con el diseño del sistema de Promoción y Desarrollo, que contenga, al menos: actividades, plazos y responsables.</p>	<p><b>Etapa 1:</b> Informe de Diagnóstico del actual procedimiento de Promoción y Desarrollo aprobado por el Fiscal Nacional y el Director Ejecutivo Nacional, que contenga todos los requisitos técnicos definidos.</p> <p><b>Etapa 2:</b> Informe del Diseño del sistema de Promoción y Desarrollo aprobado por el Fiscal Nacional y el Director Ejecutivo Nacional, que contenga todos los requisitos técnicos definidos.</p>

## Evaluación del Desempeño

<b>ETAPA 1</b>	<b>Requisitos Técnicos</b>	<b>Medios de Verificación</b>
<p>Realizar Diagnóstico del Sistema actual de Evaluación del Desempeño considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las competencias transversales y específicas de los cargos claves determinadas en el sistema de capacitación contenidos en este programa marco<sup>2</sup>.</li> </ul>	<p>La Institución elabora el Diagnóstico del procedimiento de Evaluación de Desempeño, el que debe considerar a lo menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Análisis de los actuales reglamentos de evaluación de desempeño para Fiscales y funcionarios del Ministerio Público, incluyendo el instrumento de evaluación y los registros de incidentes críticos.</li> <li>b) Análisis del actual procedimiento de evaluación de desempeño sobre la base de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.</li> <li>c) Propuesta de mejora considerando el modelo de Gestión por Competencias.</li> <li>d) Identificación de las modificaciones reglamentarias que requiere el diseño y la implementación de un procedimiento de evaluación de desempeño.</li> </ul>	<p>Informe de Diagnóstico del actual procedimiento de Evaluación del Desempeño aprobado por el Fiscal Nacional y el Director Ejecutivo Nacional, que contenga todos los requisitos técnicos definidos.</p>

<sup>2</sup> Este Programa Marco forma parte del Modelo de Gestión por Competencias, modelo que se tendrá en cuenta como marco referencial.

## Capacitación y Desarrollo

<b>ETAPA 1 y 2</b>		
<b>Requisitos Técnicos</b>	<b>Medios de Verificación</b>	
<p><b>Etapa 1:</b> Realizar Diagnóstico de las necesidades de capacitación del Ministerio Público, considerando al menos lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico que permita establecer los perfiles de las competencias transversales y específicas necesarias de los funcionarios del Ministerio Público.</li> <li>- Evaluar las competencias de los funcionarios del Ministerio Público y determinar las brechas de competencias existentes en base a los perfiles definidos.</li> </ul> <p><b>Se modifica: Etapa 1.-</b> En el año 2009 se complementará la elaboración del Diagnóstico de las necesidades de capacitación del Ministerio Público, basado en competencias. Se determinarán las brechas de competencias existentes sólo para los cargos claves. Se identificará el instrumento que permita determinar las brechas de competencias existentes en base a los perfiles definidos para el resto de los funcionarios de la institución.</p> <p><b>Etapa 2:</b> Elaborar Plan de Capacitación considerando las brechas detectadas en la etapa anterior.</p> <p>Elaborar programa de trabajo, en base al Plan de Capacitación, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los cronogramas de trabajo, principales hitos, requerimientos de recursos, etapas, plazos y encargados de la implementación, distinguiendo entre responsabilidades propias de la Institución.</li> </ul> <p><b>Se modifica: Etapa 2.-</b> En el año 2009 se realizará el Diseño del Sistema de Capacitación y Desarrollo sólo para los cargos claves</p>	<p><b>Etapa 1:</b> La Institución completa el Diagnóstico de las competencias de los funcionarios del Ministerio Público, y con ello establece:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Los perfiles de las competencias específicas necesarias de los funcionarios del Ministerio Público.</li> <li>b) El instrumento para detectar brechas de competencias existentes en base a los perfiles definidos.</li> </ol> <p><b>Etapa 2:</b> La Institución realiza el Diseño del Sistema de Capacitación y Desarrollo, el que establecerá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La malla curricular de capacitación bajo el modelo de competencias sólo para los cuatro cargos claves.</li> <li>- Un sistema de capacitación bajo el modelo de competencias que incluye las fuentes de detección de necesidades de capacitación, las modalidades de capacitación y los tipos de cursos o programas necesarios y la forma de evaluación.</li> </ul>	<p><b>Etapa 1:</b> Informe del Diagnóstico aprobado por el Fiscal Nacional y el Director Ejecutivo Nacional, que contenga todos los requisitos técnicos definidos.</p> <p><b>Etapa 2:</b> Informe del Diseño del sistema de Capacitación y Desarrollo aprobado por el Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional que contenga los requisitos técnicos definidos.</p>

## Sistema Integral de Atención a Usuarios

ETAPA 1 y 2	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p><b>Etapa 1:</b> Realizar Diagnóstico del actual Sistema de Atención de Usuarios del Ministerio Público, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definiciones Estratégicas de la Institución.</li> <li>- Funciones y atribuciones del servicio en materias de atención de clientes.</li> <li>- Tipificación de sus usuarios/as.</li> <li>- Equipamiento: Infraestructura para la atención de cliente(a)s, usuarios(a)s y beneficiarios(a)s, herramientas tecnológicas, conexión a redes, accesibilidad y/o visibilidad, otros.</li> </ul> <p><b>Se modifica: Etapa 1.-</b> En el año 2009 se realizará la identificación de los usuarios del Ministerio Público y la Tipificación de sus usuarios/as sólo del segmento víctimas.</p> <p><b>Etapa 2:</b> Diseñar Plan para la Implementación de un Sistema Integral de Atención a Usuarios, en base al diagnóstico realizado.</p> <p>Elaborar programa de trabajo con las acciones específicas a implementar en el año, en base al diseño del Plan para la Implementación de un Sistema Integral de Atención a Usuarios, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los cronogramas de trabajo, principales hitos, requerimientos de recursos, etapas, plazos y encargados de la implementación, distinguiendo entre responsabilidades propias de la Institución.</li> </ul>	<p><b>Etapa 1:</b> La Institución realiza el Diagnóstico del Sistema de Atención a Usuarios, estudio adjudicado durante el año 2008, el que considerará lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definiciones Estratégicas de la Institución.</li> <li>- Funciones y atribuciones del servicio en materias de atención de clientes.</li> <li>- Tipificación de sus usuarios/as: sólo segmento víctimas.</li> <li>- Identificación de los usuarios del Ministerio Público.</li> <li>- Equipamiento: Infraestructura para la atención de cliente(a)s, usuarios(a)s y beneficiarios(a)s, herramientas tecnológicas, conexión a redes, accesibilidad y/o visibilidad.</li> </ul> <p><b>Etapa 2:</b> La Institución elabora un Programa de Trabajo con las acciones específicas a implementar, en base al Diseño del Plan para la Implementación de algunos espacios de atención, priorizados por el Ministerio Público en base al Diagnóstico, el cual incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos generales y específicos del Plan, contemplando coherencia con las definiciones estratégicas, incluyendo las funciones específicas del servicio, y las brechas detectadas en el diagnóstico para los espacios de atención priorizados.</li> <li>- Los cronogramas de trabajo, principales hitos, requerimientos de recursos, etapas, plazos y encargados de la implementación, distinguiendo entre responsabilidades propias de la Institución.</li> </ul>	<p><b>Etapa 1:</b> Informe de Diagnóstico del Sistema de Atención a Usuarios, aprobado por el Fiscal Nacional y el Director Ejecutivo Nacional, que contenga todos los requisitos técnicos definidos.</p> <p><b>Etapa 2:</b> Informe que contenga un Programa de Trabajo con las acciones específicas a implementar, aprobado por el Fiscal Nacional y el Director Ejecutivo Nacional, que contenga todos los requisitos técnicos definidos.</p>

## Sistema de Información para la Comunidad utilizando TIC

ETAPA 1	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Realizar Diagnóstico que permita determinar la factibilidad de incorporar fuentes directas de información, a través del apoyo tecnológico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar en forma precisa las modificaciones a los procesos de provisión de los productos estratégicos de la institución, que utilizarán TIC, de modo de mejorar los servicios e información a los ciudadanos.</li> <li>- Identificar en forma precisa las modificaciones a los procesos de soporte institucional que utilizarán TIC.</li> <li>- Identificar en forma precisa las modificaciones a los canales tecnológicos</li> <li>- Identificar en forma precisa la normativa relativa al uso de TIC.</li> </ul> <p>Desarrollar un levantamiento de los modelos y procesos de operación, con los siguientes alcances:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de Mejores Prácticas.</li> <li>- Identificación de Procesos Estandarizables a Nivel Nacional que requieran el uso de TIC para mejorarlos.</li> <li>- Identificar los proyectos TIC que surjan del diagnóstico.</li> </ul>	<p>La Institución elabora un Informe del Diagnóstico que permita determinar la factibilidad de incorporar fuentes directas de información, a través del apoyo tecnológico, para los procesos de provisión de los productos estratégicos y las modificaciones a los procesos de soporte institucional que utilizarán TIC. Este informe deberá considerar, a lo menos, lo siguiente:</p> <p>a) Levantamiento y análisis de las modificaciones necesarias en estos procesos para incorporar fuentes directas de información a través del apoyo tecnológico (TIC), que incluya identificación de los procesos de provisión de los productos estratégicos y los procesos de soporte institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En los que corresponda incorporar mejoras utilizando TIC (incluyendo aquellos que registran algún avance).</li> <li>- En los que no corresponda incorporar mejoras utilizando TIC.</li> <li>- Propuesta de los procesos de provisión de los productos estratégicos (bienes y/o servicios) y de soporte, susceptibles de mejorar usando TIC y su justificación, considerando la normativa vigente relativa al desarrollo de Gobierno Electrónico<sup>3</sup>.</li> </ul> <p>b) Análisis del nivel de cumplimiento de la normativa vigente.</p>	<p>Informe del Diagnóstico del sistema de Información para la Comunidad utilizando TIC, aprobado por el Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional que contenga los requisitos técnicos definidos.</p>

<sup>3</sup> La normativa a considerar se refiere a las comunicaciones electrónicas, interoperabilidad de documentos electrónicos y su seguridad – confidencialidad (DS. 77, 81 y 83, respectivamente), mensajes electrónicos masivos no solicitados, desarrollo de sitios Web (DS. 93 y 100, respectivamente) y nuevas normativas definidas por el Comité de Normas para el Documento Electrónico. Además, se deben considerar las Leyes siguientes: Ley N° 19.828 sobre protección de la vida privada y datos personales, Ley N° 19.799 sobre documentos electrónicos y firma electrónica, Ley N° 19.880 sobre bases de procedimiento administrativo.

## Planificación y Control de Gestión

<b>ETAPA 1 y 2</b>	<b>Requisitos Técnicos</b>	<b>Medios de Verificación</b>
<p><b>Etapas 1:</b>                      Formular y difundir el Plan Estratégico de la Institución que involucre los diferentes niveles de la organización, considerando al menos:                      - Elaboración de las Definiciones Estratégicas (Misión, objetivos estratégicos, productos estratégicos, clientes)                      - Percepción equipo directivo y funcionarios.                      - Percepción clientes.  <b>Se modifica: Etapa 1.-</b> Durante el año 2009 se realizará la difusión del Plan Estratégico Institucional formulado el año 2008, aprobado por el Fiscal Nacional, que no considera la percepción de los clientes. Asimismo, se recogerá la percepción de las víctimas y se analizarán sus resultados identificando las modificaciones que corresponda al Plan Estratégicos elaborado.</p> <p><b>Etapas 2:</b>                      Diseñar un Sistema de Control de Gestión, que considere al menos:                      - Definición de centros de responsabilidad (centros de costos), en base a las definiciones estratégicas establecidas en la etapa anterior, considerando los siguientes criterios:                      • Relevante para los objetivos de la institución.                      • Dispone de cierto grado de autonomía en la asignación y el uso de los recursos.                      • Existe un ejecutivo responsable por su desempeño.                      • Genera información.                      - Identificación de indicadores de desempeño para medir el logro en la entrega de productos estratégicos (bienes y/o servicios).                      - Identificación de indicadores para medir el desempeño de productos de Gestión Interna relevantes para la entrega de productos estratégicos (bienes y/o servicios).                      - Identificación de la información específica relevante para la construcción de indicadores de desempeño.                      Diseño de los mecanismos e instrumentos de recolección y sistematización de la información para la construcción de indicadores de desempeño.</p>	<p><b>Etapas 1:</b>                      Durante el año 2009, la Institución ejecuta un Programa de Difusión del Plan Estratégico Institucional, aprobado por el Fiscal Nacional. Plan Estratégico cuya formulación se inició durante el año 2008.</p> <p><b>Etapas 2:</b>                      La Institución diseña un Sistema de Control de Gestión, que considere al menos:                      - Definición de Centros de responsabilidad, los que deben cumplir con los criterios de:                      • Ser relevantes según las definiciones estratégicas de la Etapa 1.                      • Dispone de cierto grado de autonomía presupuestaria.                      • Tener un ejecutivo responsable por su gestión.                      • Generar información relevante para la medición de indicadores.                      - Identificación de indicadores de desempeño para medir el logro en la entrega de productos estratégicos, señalando su fórmula de cálculo, el producto estratégico al cual se vincula, y el medio de verificación respectivo.                      - Identificación de indicadores para medir el desempeño de productos de Gestión Interna relevantes para la entrega de productos estratégicos.                      - Identificación de la información específica relevante para la construcción de indicadores de desempeño, de acuerdo al medio de verificación identificado para cada indicador.                      - Identificar los indicadores de desempeño elaborados que se van a medir, justificando los casos de indicadores elaborados que no tendrán medición en el año t.                      - Señalar los mecanismos e instrumentos de recolección de la información para poblar los datos de los indicadores diseñados.                      - Señalar los mecanismos e instrumentos de sistematización de la información para elaborar los reportes a las autoridades de la Institución.</p>	<p><b>Etapas 1:</b>                      Informe de Ejecución del Programa de Difusión del Plan Estratégico Institucional, aprobado por el Fiscal Nacional y el Director Ejecutivo Nacional.</p> <p><b>Etapas 2:</b>                      Resumen Ejecutivo al Fiscal Nacional y al Director Ejecutivo Nacional del diseño del Sistema de Control de Gestión, con los siguientes anexos:                      - Centros de responsabilidad determinados en base a las definiciones estratégicas establecidas, con sus correspondientes indicadores de desempeño, relevantes para medir su logro en la entrega de productos estratégicos.                      - La información específica relevante para la construcción de indicadores, los instrumentos de recolección y los mecanismos de sistematización, procesamiento y elaboración de informes y reportes.</p>