

## **CONVENIO DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL PARA EL AÑO 2012.**

En Santiago, a 28 de diciembre de 2011, 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 Julio Dittborn Cordua, chileno, estado civil casado, Cédula de Identidad N° 5.922.894- 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.

6.- 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 2012:

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 basado en el modelo de competencias definido por el Ministerio Público, que permita incorporar el capital humano para el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos por la Institución.
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO	Contar con un Sistema de Promoción y Desarrollo basado en el modelo de competencias definido por el Ministerio Público, que permita gestionar la carrera de las personas en concordancia con las necesidades Institucionales.
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Contar con un Sistema de Evaluación del Desempeño, basado en el modelo de competencias, definido por el Ministerio Público, que permita vincular los objetivos institucionales con los individuales.
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	Contar con un Sistema de Capacitación y Desarrollo, basado en el modelo de competencias, definido por el Ministerio Público que permita el desarrollo de las competencias de las personas, con la finalidad de mejorar su desempeño en la Institución, atendiendo los objetivos y misión institucional.

USUARIOS Y COMUNIDAD	SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ATENCIÓN A USUARIOS	Contar con un Sistema de Información y Atención a Usuarios que coordine los espacios de atención del Ministerio Público a fin de permitir el acceso a la información relativa a la función institucional, la transparencia de los actos administrativos y que contemple: a) Procesos de Trabajo definidos con sus respectivos estándares y protocolos; b) Sistemas de registro y gestión de requerimientos; 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 y, un Sistema de Control de Gestión que disponga de información relevante y oportuna que permita direccionar la gestión institucional hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos por el Ministerio Público.

ÁREA : RECURSOS HUMANOS

SISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

<b>OBJETIVO</b>	Contar con un Sistema de Reclutamiento y Selección basado en el modelo de competencias definido por el Ministerio Público, que permita incorporar el capital humano para el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos por la Institución.
-----------------	--

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<sup>1</sup> de Reclutamiento y Selección en base al diagnóstico realizado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un programa<sup>2</sup> de trabajo para la implementación del Sistema de Reclutamiento y Selección, con las acciones específicas, en base al Plan<sup>3</sup> definido en esta etapa, el que considera como marco y parte integrantes, a todos los elementos que conforman dicho Sistema.</li> <li>- Elaborar al 31 de diciembre del año en curso, Programa de Trabajo para el año siguiente.</li> </ul>	<p>Implementar el programa de trabajo diseñado y aprobado en la etapa anterior, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La difusión y capacitación del nuevo sistema.</li> <li>- Informe de los resultados de la implementación del programa de trabajo.</li> </ul>	<p>Evaluar los resultados del programa de trabajo implementado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la implementación realizada: Actividades desarrolladas, descripción y justificación de eventuales modificaciones a lo programado originalmente de acuerdo a los resultados obtenidos.</li> <li>- Identificar los cambios al sistema de reclutamiento y selección que corresponda, considerando los resultados de la evaluación, para posteriormente ser implementado.</li> </ul>

<sup>1</sup> El Sistema de Reclutamiento y Selección está compuesto por: Políticas, que orientan el proceso y lo vinculan de manera integrada a los otros sistemas de Recursos Humanos; Mecanismos, que hacen factibles que el sistema opere y Procedimientos, contenidos en el reglamento de Fiscales y Funcionarios. Así también está compuesto por competencias definidas en los perfiles de cargos. El Sistema se implementa a través de un Plan y Programas de implementación.

<sup>2</sup> Se entiende por Programa, para todos los sistemas de Recursos Humanos, al conjunto de actividades anuales comprometidas para la implementación y que derivan del Plan de Implementación.

<sup>3</sup> Se entiende por Plan de Implementación el proyecto que recoge todos los elementos diseñados para construir el sistema de Reclutamiento y Selección. Es decir, los elementos que constituyen la Política, los mecanismos, los procedimientos y los perfiles.

ÁREA : RECURSOS HUMANOS

SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO

<b>OBJETIVO</b>	Contar con un Sistema de Promoción y Desarrollo basado en el modelo de competencias definido por el Ministerio Público, que permita gestionar la carrera de las personas en concordancia con las necesidades Institucionales.
-----------------	---

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4
<p>Realizar un 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 un Sistema<sup>4</sup> de Promoción y Desarrollo en base al diagnóstico realizado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un programa de trabajo, para la implementación del Sistema de Promoción y Desarrollo, con las acciones específicas, en base al Plan<sup>5</sup> definido en esta etapa, el que considera como marco y parte integrante, a todos los elementos que conforman dicho Sistema.</li> <li>- Elaborar al 31 de diciembre del año en curso, Programa de Trabajo para el año siguiente.</li> </ul>	<p>Implementar el programa de trabajo diseñado y aprobado en la etapa anterior, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La difusión y capacitación<sup>6</sup> del nuevo Sistema.</li> <li>- Informe de los resultados de la implementación del programa de trabajo.</li> </ul>	<p>Evaluar los resultados del programa de trabajo implementado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la implementación realizada: Actividades desarrolladas, descripción y justificación de eventuales modificaciones a lo programado originalmente de acuerdo a los resultados obtenidos.</li> <li>- Identificar los cambios al sistema de Promoción y Desarrollo que corresponda, considerando los resultados de la evaluación, para ser posteriormente implementado.</li> </ul>

<sup>4</sup> El Sistema de Promoción y Desarrollo está compuesto por: Políticas, que orientan el proceso y lo vinculan de manera integrada a los otros sistemas de Recursos Humanos; Mecanismos, que hacen factibles que el sistema opere y Procedimientos, contenidos en el reglamento de Fiscales y Funcionarios. Así también está compuesto por competencias transversales y específicas expresadas en perfiles, Mapas de cargos o diagramas que permiten una comprensión visual de las alternativas de carrera para el cargo y asignación de grados basados en la escala de remuneración Institucional, asociados al cargo. El sistema se implementa a través de un Plan y Programas de implementación.

ÁREA : RECURSOS HUMANOS

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

<b>OBJETIVO</b>	Contar con un Sistema de Evaluación del Desempeño, basado en el modelo de competencias, definido por el Ministerio Público, que permita vincular los objetivos institucionales con los individuales.
-----------------	--

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4
<p>Realizar un diagnóstico del Sistema actual de Evaluación del desempeño considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las competencias transversales y específicas establecidas en el sistema de capacitación contenidos en este programa marco.</li> </ul>	<p>Diseñar un Sistema<sup>7</sup> de Evaluación del Desempeño en base al diagnóstico realizado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un programa de trabajo para la implementación del Sistema de Evaluación de Desempeño, con las acciones específicas, en base al Plan<sup>8</sup> definido en esta etapa, el que considera como marco y parte integrante, a todos los elementos que conforman dicho Sistema.</li> <li>- Elaborar al 31 diciembre del año en curso, el Programa de Trabajo para el año siguiente.</li> </ul>	<p>Implementar el programa de trabajo diseñado y aprobado en la etapa anterior, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La difusión y capacitación del nuevo sistema.</li> <li>- Informe de los resultados de la implementación del programa de trabajo.</li> </ul>	<p>Evaluar los resultados del programa de trabajo implementado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la implementación realizada: Actividades desarrolladas, descripción y justificación de eventuales modificaciones a lo programado originalmente de acuerdo a los resultados obtenidos.</li> <li>- Identificar los cambios al sistema de Evaluación del Desempeño que corresponda, considerando los resultados de la evaluación, para posteriormente ser implementado.</li> <li>- Proponer un programa de seguimiento que incluya recomendaciones, compromisos, plazos y responsables.</li> </ul>

<sup>5</sup> Se entiende por Plan de Implementación el proyecto que recoge todos los elementos diseñados para construir el sistema de Promoción y Desarrollo. Es decir, los elementos que constituyen la Política, los mecanismos, los procedimientos, los mapas de cargos y la asignación de grados.

<sup>6</sup> Se excluye la capacitación del sistema de Promoción y Desarrollo para el año 2012 y, sólo se conservará la Difusión del Sistema, ya que la primera fue realizada durante el año 2010 a los directivos y jefaturas del área de Recursos Humanos.

<sup>7</sup> El Sistema de Evaluación del Desempeño está compuesto por: Políticas, que orientan el proceso y lo vinculan de manera integrada a los otros sistemas de Recursos Humanos; Mecanismos, que hacen factibles que el sistema opere y Procedimientos, contenidos en el reglamento de Fiscales y Funcionarios. Así

SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

<b>OBJETIVO</b>	Contar con un Sistema de Capacitación y Desarrollo, basado en el modelo de competencias, definido por el Ministerio Público que permita el desarrollo de las competencias de las personas, con la finalidad de mejorar su desempeño en la Institución, atendiendo los objetivos y misión Institucional.
-----------------	---

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, identificando las necesidades de capacitación.</li> </ul>	<p>Diseñar un sistema<sup>9</sup> de Capacitación y Desarrollo, en base al diagnóstico realizado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un Plan de Capacitación<sup>10</sup>, considerando las brechas detectadas en la etapa anterior.</li> <li>- Elaboración del programa<sup>11</sup> de trabajo, en base al Plan<sup>12</sup> de Implementación.</li> </ul>	<p>Implementar el Programa de trabajo diseñado y aprobado en la etapa anterior, considerando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La difusión y capacitación del nuevo sistema.</li> <li>- Informe de los resultados de la implementación del programa de trabajo.</li> </ul>	<p>Evaluar los resultados del programa de trabajo implementado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la implementación realizada: Actividades desarrolladas, descripción y justificación de eventuales modificaciones a lo programado originalmente de acuerdo a los resultados obtenidos.</li> <li>- Identificar los cambios al Plan de Capacitación y Programa de Trabajo que corresponda, considerando los resultados de la evaluación, para posteriormente ser implementado.</li> <li>- Proponer un programa de seguimiento que incluya recomendaciones, compromisos, plazos y responsables.</li> </ul>

también está compuesto por competencias transversales y específicas expresadas en perfiles e instrumentos de evaluación y procesos asociados. El Sistema se implementa a través de un Plan y Programas de implementación.

<sup>9</sup> Se entiende por Plan de Implementación el proyecto que recoge todos los elementos diseñados para construir el sistema de Evaluación de Desempeño. Es decir, los elementos que constituyen la Política, los mecanismos, los procedimientos y las competencias transversales y específicas de los cargos y los instrumentos de evaluación y los procesos asociados.

<sup>10</sup> El Sistema de Capacitación y Desarrollo está compuesto por: Políticas, que orientan el proceso y lo vinculan de manera integrada a los otros sistemas de Recursos Humanos; Mecanismos, que hacen factibles que el sistema opere y Procedimientos, contenidos en el reglamento de Fiscales y Funcionarios. Así también está compuesto por competencias transversales y específicas expresadas en perfiles, detección de brechas y planes de Capacitación. El sistema se implementa a través de un Plan y Programas de implementación, expresadas, estas últimas, en la medición de brechas y las mallas de capacitación, considerando los respectivos instrumentos de medición y evaluación de los resultados del programa.

ÁREA : USUARIOS Y COMUNIDAD

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ATENCIÓN A USUARIOS

<b>OBJETIVO</b>	Contar con un Sistema de Información y Atención a Usuarios que coordine los espacios de atención del Ministerio Público a fin de permitir el acceso a la información relativa a la función institucional, la transparencia de los actos administrativos y que contemple: a) Procesos de Trabajo definidos con sus respectivos estándares y protocolos; b) Sistemas de registro y gestión de requerimientos; c) Mecanismos de evaluación de procesos y de resultados.
-----------------	--

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 materia de atención de usuarios.</li> <li>- Tipificación de sus usuarios/as.</li> <li>- Equipamiento: Infraestructura para la atención de usuarios(as), herramientas tecnológicas, conexión a redes, accesibilidad y/o visibilidad, otros.</li> </ul>	<p>Diseñar un Sistema de Información y Atención a Usuarios (SIAU) adaptado a la realidad institucional, de acuerdo a los resultados del diagnóstico, que coordine los espacios de atención a fin de permitir el conocimiento público de la información relativa a la función institucional, a través de mecanismos expeditos y oportunos que incorporen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metodologías de atención.</li> <li>- Procedimientos de atención relativos a la recepción, seguimiento y respuesta a solicitudes de sus usuarios.</li> <li>- Sistema de registro.</li> </ul> <p>Definir los indicadores de desempeño del Sistema de Información y Atención a Usuarios (SIAU).</p>	<p>Implementar gradualmente<sup>13</sup> el Sistema de Información y Atención de Usuarios, cumpliendo con el Programa de Trabajo para el año en curso, aprobado por la autoridad correspondiente y, en base al Plan General de Implementación vigente.</p> <p>Identificar el o los indicador(es) de desempeño del SIAU a ser medido(s) en el año en curso, conforme al proceso o procesos y espacio o espacios de atención ya implementados.</p> <p>Implementar el Plan de Difusión interno del SIAU.</p>	<p>Evaluar el funcionamiento del SIAU, en aquel o aquellos procesos y espacio o espacios de atención que se encuentren implementados y en operación, en las regiones definidas, formulando, si corresponde, recomendaciones de mejora para el año siguiente.</p> <p>Diseñar un programa de seguimiento de las recomendaciones de mejora formuladas en la evaluación del Sistema de Información y Atención a Usuarios (SIAU) para el año siguiente, señalando al menos los compromisos asumidos derivados de las recomendaciones</p>

<sup>10</sup> Se entiende por Plan de Capacitación el conjunto de actividades formativas (como por ejemplo; cursos presenciales, no presenciales, coaching, pasantías, entre otras.) relevadas de las distintas fuentes de detección de necesidades de capacitación (resultados medición de brechas, encuestas, resultados de evaluación de desempeño, entre otros.) priorizadas y definidas para la ejecución anual.

<sup>11</sup> Se entiende por Programa el conjunto de actividades anuales comprometidas para la implementación y que derivan del Plan de Implementación.

<sup>12</sup> Se entiende por Plan de Implementación el proyecto que recoge todos los elementos diseñados para construir el sistema de Capacitación y Desarrollo. Es decir, los elementos que constituyen la Política, los mecanismos, los procedimientos, las competencias transversales y específicas de los cargos, la detección de brechas las mallas de capacitación, y los planes de capacitación.

<sup>13</sup> El concepto de gradualidad puede representar territorialidad, área de proyectos, recursos disponibles y/o espacios de atención.



	<p>Elaborar y/o actualizar el Plan para la Implementación del Sistema de Información y Atención a Usuarios (SIAU).</p> <p>Elaborar programa de trabajo para el año siguiente señalando al menos: los principales hitos, actividades, requerimientos de recursos, responsables, plazos y que contiene el plan de difusión interno del SIAU.</p>		<p>formuladas e identificando los plazos de ejecución y responsables<sup>14</sup>.</p>
--	--	--	--

<sup>14</sup> De plantearse recomendaciones de mejora, la institución evaluará su factibilidad de implementación y posterior a esto, analizará la posibilidad de incorporarlas en el programa de trabajo para el año siguiente.

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> </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</li> </ul>	<p>Diseñar Plan para la implementación de Sistema de Información para la Comunidad utilizando TIC, considerando los resultados del diagnóstico y la normativa vigente<sup>15</sup> que implique al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Priorizar<sup>16</sup> los proyectos TIC.</li> <li>- Identificar mejores prácticas a replicar en las Fiscalías.</li> <li>- Elaborar Programa de Trabajo de implementación anual, para la ejecución de los proyectos priorizados en base al plan para la implementación del sistema de información para la comunidad utilizando TIC, que considere al menos.</li> </ul>	<p>De acuerdo al Plan para la Implementación del Sistema de Información para la Comunidad Utilizando TIC, aprobado en la Etapa anterior, implementar los Programas de Trabajo para todos los proyectos cuyo inicio está comprometido para el año 2012, señalando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hitos identificados en la planificación.</li> <li>- Mejores prácticas TIC.</li> <li>- Fiscalías con implementación.</li> </ul> <p>Registrar<sup>17</sup> los resultados de la implementación de los proyectos priorizados y, comprometido su inicio en el año en curso, considerando, al menos, las actividades ejecutadas e hitos cumplidos, las dificultades y las modificaciones realizadas respecto de lo programado.</p>	<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. Lo anterior, de acuerdo a los resultados obtenidos con relación a la evaluación de los indicadores de desempeño.</li> </ul> <p>Realizar un programa de seguimiento que incluya recomendaciones, compromisos<sup>19</sup>, plazos y responsables. Lo</p>

<sup>15</sup> La normativa a considerar, que sin ser obligatoria para el Ministerio Público puede usarse como referencia en esta etapa, se refiere a las comunicaciones electrónicas, interoperabilidad de documentos electrónicos y su seguridad-confidencialidad(DS:77,81,83 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°19.628 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 procedimientos administrativo.

<sup>16</sup> La priorización responderá a un orden definido por la autoridad institucional.

<sup>17</sup> El registro se realiza en el Programa de Monitoreo y control de implementación que solicita la Guía Metodológica 2008 del Sistema de Gobierno Electrónico.

<p>que surjan del diagnóstico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los programas de trabajo, principales hitos, requerimientos de recursos, etapas, plazos y responsables para cada uno de ellos.</li> </ul>	<p>Difundir<sup>18</sup> a los clientes, usuarios, beneficiarios y a sus funcionarios; los beneficios de los proyectos que al menos hayan iniciado su implementación durante el año en curso, según el Plan para la Implementación del Sistema de Información para la Comunidad utilizando TIC.</p>	<p>anterior con la finalidad de cerrar las brechas y debilidades detectadas por la evaluación de los proyectos ejecutados.</p> <p>El Ministerio Público deberá al menos, mantener el grado de desarrollo del sistema de acuerdo a cada una de las etapas tipificadas.</p>
------------------------------------	--	---	---

<sup>18</sup> De acuerdo a la Guía Metodológica 2008 del Sistema de Gobierno Electrónico (Página 69), durante la etapa de implementación se debe presentar un plan de difusión que especifique los mecanismos utilizados para dar a conocer los beneficios y aumentar el nivel de uso de los proyectos implementados.

<sup>19</sup> Los compromisos deben ser incorporados en el diagnóstico, plan o implementación, cuando corresponda, asegurando así la secuencia de desarrollo del sistema donde sus etapas son acumulativas.

SISTEMA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN

<b>OBJETIVO</b>	Contar con un Plan Estratégico Institucional de largo plazo, y un Sistema de Control de Gestión que disponga de información relevante y oportuna que permita direccionar la gestión institucional hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos por el Ministerio Público.
-----------------	--

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4
<p>Formular el Plan Estratégico de la Institución que involucre los diferentes niveles de la organización, considerando al menos:</p> <p>Elaboración de las Definiciones Estratégicas (Misión, objetivos estratégicos, servicios y/o productos estratégicos, clientes de acuerdo a prioridades institucionales y legales, recursos disponibles y opinión de actores relevantes, como por ejemplo, equipo directivo, funcionarios y usuarios</p>	<p>Diseñar un Sistema de Control de Gestión, en base a las definiciones estratégicas establecidas en la etapa anterior, que considere al menos la definición de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centros de responsabilidad.</li> <li>- Indicadores de desempeño relevantes para medir el logro en la entrega de servicios estratégicos.</li> <li>- Indicadores de desempeño para medir el logro en la entrega de los servicios de gestión interna relevantes para la provisión de servicios estratégicos.</li> <li>- Mecanismos e instrumentos de recolección de la información para la construcción de indicadores de desempeño.</li> <li>- Mecanismos e instrumentos de sistematización de la información para elaborar los reportes a las autoridades de la institución.</li> </ul> <p>Elaborar un programa de trabajo anual orientado a la implementación del sistema de Control de Gestión, señalando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Principales Hitos, plazos y responsables.</li> </ul>	<p>Implementar el Sistema de Control de Gestión en base al programa anual elaborado en la etapa anterior.</p> <p>La Institución implementa los procedimientos de trabajo administrativos y tecnológicos que permitan extraer, calcular y presentar los indicadores de desempeño.</p> <p>La Institución mide los indicadores de desempeño comprometidos para el año.</p> <p>La Institución define indicadores de desempeño<sup>20</sup> con metas que den cuenta de los aspectos relevantes de la gestión institucional.</p> <p>La Institución controla el funcionamiento del Sistema de Control de Gestión e identifica aspectos del sistema necesarios de ajustar para su pleno funcionamiento.</p>	<p>La Institución tiene en funcionamiento el 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>- Evaluar el resultado de los indicadores de desempeño, referidos a los aspectos relevantes de la gestión institucional.</li> <li>- Implementa Programa de Seguimiento de los indicadores evaluados respecto de los cuales define planes de mejoramiento siempre y cuando resulte pertinente con los principales compromisos de mejora, hitos, plazos y responsables.</li> <li>- Reportes</li> </ul>

<sup>20</sup> El concepto de desempeño involucra aspectos de los procesos de provisión de servicios.

			<p>ejecutivos elaborados por cada centro de responsabilidad para autoridades del Ministerio Público (FN, DEN, FR, DER) con medición, análisis de resultados y, propuestas de mejoramiento. Respecto a los reportes, éstos deben contar con información oportuna y confiable para apoyar la toma de decisiones.</p>
--	--	--	--

**TERCERO: Compromiso de Gestión Institucional.**

Por este Convenio, las partes definen las Metas de Gestión Institucional para el año 2012, estableciendo los Requisitos Técnicos que deben cumplirse, con sus respectivos Medios de Verificación, en Anexo N° 1 que forma parte de este Convenio.

Las Metas anuales de Gestión Institucional definidas en el Anexo N° 1, fueron establecidas conforme lo definido en el Programa Marco, y de acuerdo con el estado de avance de cada una de sus etapas.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 7° de la Ley 20.240, las Metas definidas para cada Sistema en el Anexo N° 1, son priorizadas y se les asigna las ponderaciones que se indican a continuación:

**OBJETIVOS DE GESTIÓN  
ETAPAS, PRIORIDADES Y PONDERADORES DEL CONVENIO DE GESTIÓN  
(CGI) DEL AÑO 2012:**

ÁREA PRIORITARIA	SISTEMAS	METAS DE GESTIÓN					
		ETAPA DE DESARROLLO O ESTADO DE AVANCE				PRIORIDAD	%
		1	2	3	4		
RECURSOS HUMANOS	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN			0		BAJA	10%
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO			0		BAJA	10%
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO			0		BAJA	10%
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO				0	MEDIA	15%
USUARIOS Y COMUNIDAD	SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ATENCIÓN A USUARIOS			0	0	BAJA	10%
	SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA COMUNIDAD UTILIZANDO TIC			0	0	ALTA	25%
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN			0	0	MEDIA	20%

**CUARTO:** Período de Ejecución.

El período de Ejecución de las Metas de Gestión Institucional para el año 2012 será aquél comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012.

**QUINTO:** Gradualidad Implementación del Compromiso de Gestión Institucional.

Considerando que la duración de cada una de las etapas CGI puede extenderse por más de un año calendario y la envergadura del trabajo que implica ejecutar las distintas actividades que permiten dar cumplimiento a los objetivos de cada sistema a nivel regional y local, el Ministerio Público efectuará un Plan de Implementación Gradual Regional.

El Ministerio Público, definirá las Fiscalías Regionales y la gradualidad de su incorporación, considerando los siguientes criterios ordenadores:

1. El tiempo de instalación y operación de los equipos directivos de cada región.
2. Nivel de carga de trabajo promedio regional.
3. Disponibilidad de recursos humanos y financieros regionales.

Conforme a lo anterior, el Fiscal Nacional definirá un calendario de incorporación paulatina de las dieciocho (18) Fiscalías Regionales del Ministerio Público, en un período de duración de tres años, es decir, entre el año 2011 y el año 2013, dependiendo de los recursos disponibles en el respectivo presupuesto institucional.

Durante el primer trimestre del año 2012, el Fiscal Nacional, definirá la incorporación de las regiones que correspondan. Asimismo, dentro de dicho plazo, deberá ajustar los programas de trabajo de cada uno de los sistemas de acuerdo al calendario regional definido.

**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 N° 1 se encuentra el documento "Requisitos Técnicos y Medios de Verificación, Compromiso de Gestión Institucional Año 2012", el que establece el estándar mínimo a alcanzar para cada requisito técnico para cada sistema, y 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 Julio Dittborn Cordua, consta del Decreto Supremo N° 1088, de fecha 1 de agosto de 2011 del Ministerio de Hacienda que lo nombra Subsecretario de Hacienda.



**SABAS CHAHUÁN SARRÁS**  
**FISCAL NACIONAL MINISTERIO PÚBLICO**



REPUBLICA DE CHILE  
MINISTRO  
MINISTERIO DE HACIENDA



**JULIO DITTBORN CORDUA**  
**MINISTRO DE HACIENDA (S)**



DIRECCION DE PRESUPUESTOS  
DIRECTORA  
Ministerio de Hacienda



AUDITOR  
MINISTERIAL  
MINISTERIO DE HACIENDA

MINISTERIO PÚBLICO  
FISCALÍA NACIONAL  
DIVISION DE  
ESTUDIOS



**ANEXO 1  
REQUISITOS TÉCNICOS Y MEDIOS DE VERIFICACIÓN, COMPROMISO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL**

Sistema de 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>El Ministerio Público elabora el Diagnóstico<sup>21</sup>, del actual procedimiento de Reclutamiento y Selección, de Fiscales y Funcionarios el que debe considerar a lo menos:</p> <p>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 y los resultados directos e indirectos que genera para el Ministerio Público, en base a indicadores de eficacia y economía:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Indicador de eficacia: N° de personas con contrato renovado e indefinido durante el año 2008 versus N° de personas reclutadas y seleccionadas en año 2008.</li> <li>b) Indicador de economía: Presupuesto ejecutado a nivel nacional para selección de personal versus presupuesto asignado a nivel nacional para selección de personal.</li> </ul> <p>Diferencias entre el procedimiento de Reclutamiento y Selección que actualmente utiliza el Ministerio Público y el procedimiento de Reclutamiento y Selección basado en el Modelo de Gestión por Competencias, considerando el conjunto de competencias transversales y específicas que ha identificado el Ministerio Público a través del sistema de capacitación contenido en este programa marco, en base a los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Perfil de cargo utilizado</li> <li>b) Instrumento de selección utilizado</li> <li>c) Inducción</li> </ul> <p>- Identificación de las modificaciones reglamentarias que requiera el diseño y la implementación de un procedimiento de Reclutamiento y Selección, bajo el modelo de gestión por competencias.</p>	<p>1. Informe de diagnóstico actualizado en la parte correspondiente a los ajustes identificados y priorizados, según corresponda aprobado por Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional.</p>

<sup>21</sup> Se entenderá actualizado el Diagnóstico del Sistema de Reclutamiento y Selección si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente el Diagnóstico existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad de la mantención, sin ajustes, del Diagnóstico.

## Sistema de Reclutamiento y Selección

ETAPA 2	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Diseñar un Sistema<sup>22</sup> de Reclutamiento y Selección en base al diagnóstico realizado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un programa<sup>23</sup> de trabajo para la implementación del Sistema de Reclutamiento y Selección, con las acciones específicas, en base al Plan<sup>24</sup> definido en esta etapa, el que considera como marco y parte integrantes, a todos los elementos que conforman dicho Sistema.</li> <li>- Elaborar al 31 de diciembre del año en curso, Programa de Trabajo para el año siguiente.</li> </ul>	<p>La Institución, basada en el Diagnóstico realizado, elabora el Diseño<sup>25</sup> del Sistema de Reclutamiento y Selección el que considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de Políticas de Reclutamiento y Selección, mecanismos factibles para su implementación y los procedimientos asociados para todos los miembros de la institución.</li> <li>- Diseño del Plan de Implementación de Reclutamiento y Selección que incluye las siguientes variables:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias transversales y específicas para todos los cargos.</li> <li>• Modificaciones factibles de implementarse sugeridas y especificadas en la etapa de diagnóstico</li> <li>• Etapas o plazos progresivos para la implementación de este sistema</li> </ul> </li> <li>- Diseño de Herramientas a utilizar en los procesos de Selección e Inducción.</li> <li>- Diseño de los Programas Anuales de Trabajo, que contengan al menos la determinación de cronograma de trabajo, presupuestos, actividades, plazos y responsables.</li> </ul>	<p>1. Informe de diseño actualizado en la parte correspondiente a los ajustes identificados y priorizados, según corresponda aprobado por Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional.</p>

<sup>22</sup> El Sistema de Reclutamiento y Selección está compuesto por: Políticas, que orientan el proceso y lo vinculan de manera integrada a los otros sistemas de Recursos Humanos; Mecanismos, que hacen factibles que el sistema opere y Procedimientos, contenidos en el reglamento de Fiscales y Funcionarios. Así también está compuesto por competencias definidas en los perfiles de cargos. El Sistema se implementa a través de un Plan y Programas de implementación. <sup>23</sup> Se entiende por Programa, para todos los sistemas de Recursos Humanos, al conjunto de actividades anuales comprometidas para la implementación y que derivan del Plan de implementación.

<sup>24</sup> Se entiende por Plan de implementación el proyecto que recoge todos los elementos diseñados para construir el sistema de Reclutamiento y Selección. Es decir, los elementos que constituyen la Política, los mecanismos, los procedimientos y los perfiles.

<sup>25</sup> Se entenderá actualizado el Diseño del Sistema de Reclutamiento y Selección si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente el Diseño existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamenta la mantención, sin ajustes, del Diseño.

## Sistema de Reclutamiento y Selección

ETAPA 2	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Diseñar un sistema<sup>26</sup> de Reclutamiento y Selección en base al diagnóstico realizado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un programa<sup>27</sup> de trabajo para la implementación del Sistema de Reclutamiento y Selección, con las acciones específicas, en base al Plan<sup>28</sup> definido en esta etapa, el que considera como marco y parte integrantes, a todos los elementos que conforman dicho sistema.</li> <li>- Elaborar al 31 de diciembre del año en curso, Programa de Trabajo para el año siguiente.</li> </ul>	<p>El Ministerio Público, diseña para el sistema de Reclutamiento y Selección, el que contenga al menos lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa de Trabajo 2013 que contenga a los menos: determinación de cronograma de trabajo, presupuestos, actividades, plazos y responsables.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa de trabajo 2013 elaborado.</li> </ol>

<sup>26</sup> El Sistema de Reclutamiento y Selección está compuesto por: Políticas, que orientan el proceso y lo vinculan de manera integrada a los otros sistemas de Recursos Humanos; Mecanismos, que hacen factibles que el sistema opere y Procedimientos, contenidos en el reglamento de Fiscales y Funcionarios. Así también está compuesto por competencias definidas en los perfiles de cargos. El Sistema se implementa a través de un Plan y Programas de implementación.

<sup>27</sup> Se entiende por Programa, para todos los sistemas de Recursos Humanos, al conjunto de actividades anuales comprometidas para la implementación y que derivan del Plan de implementación.

<sup>28</sup> Se entiende por Plan de Implementación el proyecto que recoge todos los elementos diseñados para construir el sistema de Reclutamiento y Selección. Es decir, los elementos que constituyen la Política, los mecanismos, los procedimientos y los perfiles.

## Sistema de Reclutamiento y Selección

ETAPA 3	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Implementar el programa de trabajo diseñado y aprobado en la etapa anterior, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La difusión y capacitación del nuevo sistema</li> <li>- Informe de los resultados de la implementación del programa de trabajo</li> </ul>	<p>El Ministerio Público sobre la base del Diseño del Sistema de Reclutamiento y Selección, y del programa de trabajo, implementa<sup>29</sup> lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Difundir a las Unidades de Recursos Humanos la Política diseñada del Sistema de Reclutamiento y Selección.</li> <li>2. Capacitar a las Unidades de Recursos Humanos Regionales respecto al plan de implementación diseñado.</li> </ol> <p>(Respecto de los dos puntos anteriores, la difusión y capacitación considera la participación de al menos, un integrante de cada una de las Unidades de Recursos Humanos Regionales.)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informe de implementación actualizado en la parte correspondiente a los ajustes identificados y priorizados, según corresponda aprobado por Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional.</li> </ol>

<sup>29</sup> Se entenderá actualizada la implementación del Sistema de Reclutamiento y Selección si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente la implementación existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamenta la mantención, sin ajustes, de la implementación.

## Sistema de Reclutamiento y Selección

ETAPA 3	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Implementar el programa de trabajo diseñado y aprobado en la etapa anterior, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La difusión y capacitación del nuevo sistema</li> <li>- Informe de los resultados de la implementación del programa de trabajo</li> </ul>	<p>El Ministerio Público sobre la base del Diseño del Sistema de Reclutamiento y Selección, implementa el programa de trabajo para el año 2012, dirigido a las Unidades de Recursos Humanos que considera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitar a las Unidades de Recursos Humanos en el uso de las herramientas de selección. (Respecto a la capacitación considera la participación de al menos, un integrante de cada una de las Unidades de Recursos Humanos Regionales.)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informe de la implementación de capacitación a las Unidades de Recursos Humanos en el uso de las herramientas de selección.</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Uso de las herramientas de selección en los concursos públicos de funcionarios, de acuerdo al diseño aprobado por el Fiscal Nacional.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Informe de implementación del uso de las herramientas de selección en concursos públicos de funcionarios.</li> </ol>

## Sistema de Promoción y Desarrollo

ETAPA 1	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Realizar un 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>La Institución elabora el Diagnóstico<sup>30</sup> del actual procedimiento de promoción y desarrollo, el que debe considerar a lo menos:</p> <p>a) Levantamiento del procedimiento actual de promoción y desarrollo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de los actuales procedimientos de promoción y desarrollo, al interior de la organización.</li> <li>• Análisis de los actuales criterios de promoción (edad, currículo vitae, experiencia).</li> <li>• Análisis de los actuales criterios de desarrollo, al interior de la organización.</li> </ul> <p>b) Propuesta de Mecanismos factibles que regulen el desarrollo de carrera y promuevan la movilidad de funcionarios, al interior de la organización.</p> <p>c) Identificación de las modificaciones legales o reglamentarias que requiere la implementación de procesos de desarrollo de carrera y movilidad, al interior de la organización.</p> <p>d) Diferencias entre el procedimiento de Promoción y Desarrollo que actualmente utiliza el Ministerio Público y el procedimiento de Promoción y Desarrollo, basado en el Modelo de Gestión por Competencias, considerando el conjunto de competencias transversales y específicas que ha identificado el Ministerio Público, a través del sistema de capacitación, contenido en este programa marco. En base a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterios utilizados para promover el desarrollo de carrera, al interior de la organización, en términos de ascenso, promoción y movilidad.</li> <li>• Diferencias en los procedimientos de promoción y desarrollo, al interior de la organización, entre el nivel central y regional.</li> <li>• Diferencias entre los criterios utilizados para la promoción y desarrollo de los distintos cargos.</li> </ul>	<p>1. Informe de diagnóstico actualizado, en la parte correspondiente a los ajustes identificados y priorizados, según corresponda aprobado por Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional.</p>

<sup>30</sup> Se entenderá actualizado el Diagnóstico del Sistema de Promoción y Desarrollo si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente el Diagnóstico existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamenta la mantención, sin ajustes, del Diagnóstico.

## Sistema de Promoción y Desarrollo

ETAPA 2	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Diseñar un Sistema<sup>31</sup> de Promoción y Desarrollo en base al diagnóstico realizado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un programa de trabajo, para la implementación del Sistema de Promoción y Desarrollo, con las acciones específicas, en base al Plan<sup>32</sup> definido en esta etapa, el que considera como marco y parte integrante, a todos los elementos que conforman dicho Sistema.</li> <li>- Elaborar al 31 de diciembre del año en curso, Programa de Trabajo para el año siguiente.</li> </ul>	<p>El Ministerio Público, basada en el Diagnóstico, elabora el Diseño<sup>33</sup>, del sistema de Promoción y Desarrollo, el que considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de Políticas de Promoción y Desarrollo, mecanismos factibles que permitan la promoción y desarrollo y los procedimientos asociados para todos los miembros de la institución, incorporando las distinciones entre el estamento de Fiscales y Funcionarios, de acuerdo al diagnóstico levantado.</li> <li>- Diseño de los mapas de cargos sobre la base de los organigramas formales y funcionales del Ministerio Público, para graficar el desarrollo de carrera, solo para los cargos claves.</li> <li>- Diseño de la asignación de grados, basados en la escala de remuneración institucional, según el nivel de competencia requerido para el cargo, solo para los cargos claves.</li> <li>- Diseño del Plan de Promoción y Desarrollo que incluye las siguientes variables:             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Alcance de la concursabilidad, de acuerdo a los estamentos del Ministerio Público.</li> <li>b) Identificación de los requisitos de postulación.</li> <li>c) Factores de Evaluación.</li> <li>d) Complemento del diseño del resto de los cargos,</li> </ul> </li> </ul>	<p>1. Informe de diseño actualizado, en la parte correspondiente a los ajustes identificados y priorizados, según corresponda aprobado por Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional.</p>

<sup>31</sup> El Sistema de Promoción y Desarrollo está compuesto por: Políticas, que orientan el proceso y lo vinculan de manera integrada a los otros sistemas de Recursos Humanos; Mecanismos, que hacen factibles que el sistema opere y Procedimientos, contenidos en el reglamento de Fiscales y Funcionarios. Así también está compuesto por competencias transversales y específicas expresadas en perfiles, Mapas de cargos o diagramas que permiten una comprensión visual de las alternativas de carrera para el cargo y asignación de grados basados en la escala de remuneración Institucional, asociados al cargo. El sistema se implementa a través de un Plan y Programas de implementación.

<sup>32</sup> Se entiende por Plan de Implementación el proyecto que recoge todos los elementos diseñados para construir el sistema de Promoción y Desarrollo. Es decir, los elementos que constituyen la Política, los mecanismos, los procedimientos, los mapas de cargos y la asignación de grados.

<sup>33</sup> Se entenderá actualizado el Diseño del Sistema de Promoción y Desarrollo si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente el Diseño existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamenta la mantención, sin ajustes, del Diseño.

**Sistema de Promoción y Desarrollo**

<b>ETAPA 2</b>	<b>Requisitos Técnicos</b>	<b>Medios de Verificación</b>
	<p>específicamente referido a:</p> <p>d.1) Diseño de los mapas de cargos sobre la base de los organigramas formales y funcionales del Ministerio Público para graficar el desarrollo de carrera, para el resto de los cargos del Ministerio Público.</p> <p>d.2) Diseño de la asignación de grados, basados en la escala de remuneración institucional, según el nivel de competencia requerido para el cargo, para el resto de los cargos de la institución.</p> <p>- Diseño de los Programas Anuales de Trabajo, que contengan al menos la determinación de cronogramas de trabajo, presupuesto, actividades, plazos y responsables.</p>	



## Sistema de Promoción y Desarrollo

ETAPA 2	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Diseñar un Sistema<sup>34</sup> de Promoción y Desarrollo en base al diagnóstico realizado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un programa de trabajo, para la implementación del Sistema de Promoción y Desarrollo, con las acciones específicas, en base al Plan<sup>35</sup> definido en esta etapa, el que considera como marco y parte integrante, a todos los elementos que conforman dicho Sistema.</li> <li>- Elaborar al 31 de diciembre del año en curso, Programa de Trabajo para el año siguiente.</li> </ul>	<p>El Ministerio Público, diseña para el sistema de Promoción y Desarrollo, el que contenga al menos lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa de Trabajo 2013 que contenga al menos: determinación de cronograma de trabajo, presupuestos, actividades, plazos y responsables.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa de Trabajo 2013 elaborado.</li> </ol>

<sup>34</sup> El Sistema de Promoción y Desarrollo está compuesto por: Políticas, que orientan el proceso y lo vinculan de manera integrada a los otros sistemas de Recursos Humanos; Mecanismos, que hacen factibles que el sistema opere y Procedimientos, contenidos en el reglamento de Fiscales y Funcionarios. Así también está compuesto por competencias transversales y específicas expresadas en perfiles, Mapas de cargos o diagramas que permiten una comprensión visual de las alternativas de carrera para el cargo y asignación de grados basados en la escala de remuneración Institucional, asociados al cargo. El sistema se implementa a través de un Plan y Programas de implementación.

<sup>35</sup> Se entiende por Plan de Implementación el proyecto que recoge todos los elementos diseñados para construir el sistema de Promoción y Desarrollo. Es decir, los elementos que constituyen la Política, los mecanismos, los procedimientos, los mapas de cargos y la asignación de grados.

## Sistema de Promoción y Desarrollo

ETAPA 3	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Implementar el programa de trabajo diseñado y aprobado en la etapa anterior, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La difusión y capacitación<sup>36</sup> del nuevo Sistema</li> <li>- Informe de los resultados de la implementación del programa de trabajo.</li> </ul>	<p>El Ministerio Público, basado en el Diseño del Sistema de Promoción y Desarrollo, implementa<sup>37</sup> lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Difundir las Políticas, Mecanismos y Procedimientos de Promoción y Desarrollo aprobados por el Fiscal Nacional y el Director Ejecutivo Nacional, en toda la organización y capacitar en su uso a los Directivos y Jefaturas.</li> <li>2. Difundir los resultados del estudio denominado "Diseño de Mapa de Cargos y Asignación de Grados" a toda la organización.</li> <li>3. Implementar al menos un proceso de ascenso para funcionarios.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informe de implementación actualizado, en la parte correspondiente a los ajustes identificados y priorizados, según corresponda aprobado por Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional.</li> </ol>

<sup>36</sup> Se excluye la capacitación del sistema de Promoción y Desarrollo del año 2012 y solo se conservará la difusión del sistema ya que la primera fue realizada durante el año 2010 a directivos y jefaturas del área de Recursos Humanos.

<sup>37</sup> Se entenderá actualizada la implementación del Sistema de Promoción y Desarrollo si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente la implementación existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamente la mantención, sin ajustes, de la implementación.

## Sistema de Promoción y Desarrollo

ETAPA 3	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Implementar el programa de trabajo diseñado y aprobado en la etapa anterior, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La difusión y capacitación<sup>36</sup> del nuevo Sistema</li> <li>- Informe de los resultados de la implementación del programa de trabajo.</li> </ul>	<p>El Ministerio Público, basado en el Diseño del Sistema de Promoción y Desarrollo, implementa el programa de trabajo para el año 2012, que considera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementar un procedimiento de promoción para funcionarios.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informe con los resultados de la implementación del programa de trabajo.</li> </ol>

<sup>36</sup> Se excluye la capacitación del sistema de Promoción y Desarrollo del año 2012 y solo se conservará la difusión del sistema ya que la primera fue realizada durante el año 2010 a directivos y jefaturas del área de Recursos Humanos.

## Sistema de Evaluación del Desempeño

ETAPA 1	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<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.</li> </ul>	<p>El Ministerio Público elabora el Diagnóstico<sup>39</sup> del procedimiento de Evaluación de Desempeño, el que debe considerar a lo menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción y 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>- Análisis del actual procedimiento de Evaluación de Desempeño sobre la base de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.</li> <li>- Diferencias entre el procedimiento de Evaluación del Desempeño que actualmente utiliza el Ministerio Público y el procedimiento de Evaluación de Desempeño basado en el Modelo de Gestión por Competencias, considerando el conjunto de competencias transversales y específicas que ha identificado la institución para los cargos claves a través del Sistema de Capacitación contenido en este programa marco. En base a los siguientes criterios:             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Modelo Utilizado</li> <li>b) Tipo y Modalidad de instrumentos de evaluación<sup>40</sup></li> </ul> </li> </ul> <p>Identificación de las modificaciones reglamentarias que requiere el diseño y la implementación de un procedimiento de evaluación de desempeño, bajo el modelo de gestión por competencias.</p>	<p>1. Informe de diagnóstico actualizado en la parte correspondiente a los ajustes identificados y priorizados, según corresponda aprobado por Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional.</p>

<sup>39</sup> Se entenderá actualizado el Diagnóstico del Sistema de Evaluación de Desempeño si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad se mantendrá vigente el Diagnóstico existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamenta la mantención, sin ajustes, del diagnóstico.

<sup>40</sup> El tipo y modalidad de instrumentos de evaluación se refiere a las diferencias entre los instrumentos utilizados en el procedimiento actual y el que será utilizado bajo el Modelo de Gestión por Competencias.

## Sistema de Evaluación del Desempeño

ETAPA 2	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Diseñar un Sistema<sup>41</sup> de Evaluación del Desempeño en base al diagnóstico realizado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un programa de trabajo para la implementación del Sistema de Evaluación de Desempeño, con las acciones específicas, en base al Plan<sup>42</sup> definido en esta etapa, el que considera como marco y parte integrante, a todos los elementos que conforman dicho sistema.</li> <li>- Elaborar al 31 de diciembre del año en curso, Programa de Trabajo para el año siguiente.</li> </ul>	<p>La Institución, sobre la base del Diagnóstico realizado, elabora el Diseño<sup>43</sup> del Sistema de Evaluación del Desempeño el que considerará:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de Políticas<sup>44</sup> de Evaluación de Desempeño, mecanismos<sup>45</sup> factibles para su implementación y los procedimientos<sup>46</sup> asociados para todos los miembros de la Institución, mediante un enfoque por Competencias.</li> <li>- Diseño del Plan de Implementación de Evaluación de Desempeño que incluya las siguientes variables:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencias transversales y específicas de los cargos definidos por la Institución.</li> <li>- Modificaciones factibles de implementarse sugeridas por el Diagnóstico de la etapa 1.</li> <li>- Etapas o plazos para la implementación de éste Sistema.</li> <li>- Diseño de Instrumentos de evaluación, y procesos asociados.</li> <li>- Implicancias con restantes sistemas</li> </ul> </li> <li>- Aprobar las modificaciones reglamentarias necesarias para el funcionamiento del nuevo sistema de evaluación de desempeño.</li> </ul> <p>Diseño de los Programas Anuales de Trabajo, que contengan al menos la determinación de cronograma de trabajo, presupuesto, actividades, plazos y responsables.</p>	<p>1. Informe de diseño actualizado en la parte correspondiente a los ajustes identificados y priorizados, según corresponda aprobado por Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional.</p>

<sup>41</sup> El Sistema de Evaluación del Desempeño está compuesto por: Políticas, que orientan el proceso y lo vinculan de manera integrada a los otros sistemas de Recursos Humanos; Mecanismos, que hacen factibles que el sistema opere y Procedimientos, contenidos en el reglamento de Fiscales y Funcionarios. Así también está compuesto por competencias transversales y específicas expresadas en perfiles e instrumentos de evaluación y procesos asociados. El Sistema se implementa a través de un Plan y Programas de implementación.

<sup>42</sup> Se entiende por Plan de Implementación el proyecto que recoge todos los elementos diseñados para construir el sistema de Evaluación de Desempeño. Es decir, los elementos que constituyen la Política, los mecanismos, los procedimientos y las competencias transversales y específicas de los cargos y los instrumentos de evaluación y los procesos asociados.

<sup>43</sup> Se entenderá actualizado el Diseño del Sistema de Evaluación de Desempeño si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad se mantendrá vigente el Diseño existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamenta la mantención, sin ajustes, del diagnóstico.

<sup>44</sup> Política: Se refiere a la directriz que indica la autoridad en concordancia con la estrategia que ha asumido. Se caracteriza por orientar y es flexible en su uso.

<sup>45</sup> Mecanismos: Se refiere a todos los medios que permiten o facilitan que se lleve a cabo la política, sean estos físicos, virtuales, reglamentarios, etc.

## Sistema de Evaluación del Desempeño

ETAPA 2	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Diseñar un Sistema de Evaluación del Desempeño en base al diagnóstico realizado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un programa de trabajo para la implementación del Sistema de Evaluación de Desempeño, con las acciones específicas, en base al Plan definido en esta etapa, el que considera como marco y parte integrante, a todos los elementos que conforman dicho sistema.</li> <li>- Elaborar al 31 de diciembre del año en curso, Programa de Trabajo para el año siguiente.</li> </ul>	<p>El Ministerio Público, diseña para el sistema de Evaluación de Desempeño:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa de Trabajo 2013 que contenga al menos: determinación de cronograma de trabajo, presupuestos, actividades, plazos y responsables.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa de trabajo 2013 elaborado.</li> </ol>

<sup>46</sup> Procedimientos: entenderemos como tal, a un conjunto de actividades relacionadas entre sí, que es usada para dar respuesta a una finalidad. Un procedimiento comprende la rutina para dar respuesta a un determinado objetivo o problema.

## Sistema de Evaluación del Desempeño

ETAPA 3	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Implementar el programa de trabajo diseñado y aprobado en la etapa anterior, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La difusión y capacitación del nuevo sistema.</li> <li>- Informe de los resultados de la implementación del programa de trabajo.</li> </ul>	<p>El Ministerio Público, sobre la base del Diseño del sistema de Evaluación del Desempeño y del programa de trabajo, implementa<sup>47</sup> las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Difundir respecto de la política, mecanismos y procedimientos del sistema de evaluación del desempeño por competencias.</li> <li>- Capacitar a las Unidades de Recursos Humanos Regionales, respecto al Plan de Implementación Diseñado.</li> </ul> <p>(Respecto de los puntos anteriores, la difusión y capacitación considera la participación de al menos, un integrante de cada una de las Unidades de Recursos Humanos Regionales).</p>	<p>1. Informe de implementación actualizado, en la parte correspondiente a los ajustes identificados y priorizados, según corresponda aprobado por Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional.</p>

<sup>47</sup> Se entenderá actualizada la Implementación del Sistema de Evaluación de Desempeño si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente la implementación existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamenta la mantención, sin ajustes, de la implementación.

## Sistema de Evaluación del Desempeño

ETAPA 3	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Implementar el programa de trabajo diseñado y aprobado en la etapa anterior, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La difusión y capacitación del nuevo sistema.</li> <li>- Informe de los resultados de la implementación del programa de trabajo.</li> </ul>	<p>El Ministerio Público sobre la base del Diseño del Sistema de Evaluación de Desempeño, implementa el Programa de Trabajo 2012, que considera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La etapa de Planificación<sup>48</sup> del Nuevo Sistema de Evaluación de Desempeño.</li> <li>2. La etapa de Seguimiento<sup>49</sup> del Nuevo Sistema de Evaluación de Desempeño.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informe de Implementación de la Etapa de Planificación del Sistema de Evaluación de Desempeño.</li> <li>2. Informe de Implementación de la Etapa de Seguimiento del Sistema de Evaluación de Desempeño.</li> </ol>

<sup>48</sup> De acuerdo a lo definido en el Reglamento de Evaluación de Desempeño, aprobado durante el año 2011 (etapa de planificación )

<sup>49</sup> De acuerdo a lo definido en el Reglamento de Evaluación de Desempeño, aprobado durante el año 2011 (etapa de seguimiento)



## Sistema de Capacitación y Desarrollo

ETAPA 1	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<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, identificando las necesidades de capacitación.</li> </ul>	<p>La Institución realiza el diagnóstico<sup>50</sup> de las competencias de los funcionarios del Ministerio Público:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Identificación de Competencias Transversales<sup>51</sup> de los funcionarios del Ministerio Público.</li> <li>b) Identificación de Competencias Específicas<sup>52</sup> para los funcionarios de los cargos claves<sup>53</sup> del Ministerio Público.</li> <li>c) Definición de metodología a utilizar para identificar las brechas de competencia con la finalidad de determinar las necesidades de capacitación.</li> </ul> <p>El Ministerio Público complementa el Diagnóstico de las necesidades de capacitación de la Institución, basado en el Modelo de Gestión por Competencias<sup>54</sup>, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Los perfiles de las competencias específicas necesarias para los Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 38 (treinta y ocho) Perfiles de cargo levantados bajo modelo de competencias.</li> <li>2. Diccionario de competencia.</li> <li>3. Informes individuales de brechas de competencias por cada funcionario y fiscal.</li> </ol>

<sup>50</sup> Se entenderá actualizado el Diagnóstico del Sistema de Capacitación y Desarrollo si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente el Diagnóstico existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamente la mantención, sin ajustes, del Diagnóstico.

<sup>51</sup> Se entiende por Competencias Transversales a "aquellos comportamientos laborales que son propios del desempeño en diferentes sectores o actividades y que, por lo mismo, no necesariamente se relacionan con un puesto en particular", por ejemplo, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, tecnologías de información u otros.

<sup>52</sup> Se entiende por Competencias Específicas, "aquellas que son requeridas de manera relevante para el desempeño de un cargo para cumplir exitosamente con su objetivo y sus funciones. Lo anterior involucra la identificación de los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer una persona para cumplir con un óptimo desempeño, en un contexto organizacional determinado".

<sup>53</sup> Se entiende por cargos claves a Fiscal Adjunto Jefe, Fiscal Adjunto, Abogado Asistente y Administrador de Fiscalía.

<sup>54</sup> El sistema de Capacitación y Desarrollo basado en el Modelo de Gestión por Competencias consiste en desarrollar las competencias necesarias del capital humano para el logro de los objetivos institucionales, a partir de las brechas que se obtienen entre el nivel actual y el deseado, en base a un perfil previamente

## Sistema de Capacitación y Desarrollo

ETAPA 1	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
	<p>b) El instrumento y/o la metodología que el Ministerio Público utilizará para detectar brechas de competencias, con el fin de detectar necesidades de capacitación; en base a perfiles definidos para cargos claves<sup>55</sup> y no claves<sup>56</sup>.</p> <p>c) Identificación de las brechas de competencia con la finalidad de determinar las necesidades de capacitación, para los cargos claves.</p> <p>El Ministerio Público complementa el Diagnóstico de las necesidades de capacitación de la Institución<sup>57</sup>, basado en el Modelo de Gestión por Competencias<sup>58</sup>, considerando todos los requisitos técnicos de las etapas anteriores, en caso que estos correspondan, además de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La Identificación de las brechas de competencia con la finalidad de determinar las necesidades de capacitación, para el resto de los cargos de la Institución.</li> </ul>	

definido de comportamientos esperados para el cargo. El Sistema de Capacitación y Desarrollo basado en el Modelo de Gestión por Competencias estará disponible en el documento técnico "Modelo de Gestión por Competencias, aplicado al Ministerio Público" a partir del 30 de agosto de 2009.

<sup>55</sup> Se entiende por cargos claves: Fiscal Adjunto Jefe, Fiscal Adjunto, Abogado Ayudante y Administrador de Fiscalía.

<sup>56</sup> El instrumento que se ocupará para detectar brechas de competencias es el mismo para cargos claves y no claves. Se trata de un cuestionario que varía en sus preguntas según el cargo.

<sup>57</sup> Se mantiene la metodología participativa que ha caracterizado el desarrollo de las etapas. Sin embargo, se excluye para el año 2010 de toda participación a las regiones VII, VIII y Metropolitana Occidente, ya que han sido afectadas a nivel de infraestructura y humano por la catástrofe natural acontecida el 27 de febrero de 2010.

<sup>58</sup> El sistema de Capacitación y Desarrollo basado en el Modelo de Gestión por Competencias consiste en desarrollar las competencias necesarias del capital humano para el logro de los objetivos institucionales, a partir de las brechas que se obtienen entre el nivel actual y el deseado, en base a un perfil previamente definido de comportamientos esperados para el cargo. El Sistema de Capacitación y Desarrollo basado en el Modelo de Gestión por Competencias está disponible en el documento técnico "Modelo de Gestión por Competencias, aplicado al Ministerio Público" a partir del 30 de agosto de 2009.

## Sistema de Capacitación y Desarrollo

ETAPA 2	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Diseñar un sistema<sup>59</sup> de Capacitación y Desarrollo, en base al diagnóstico realizado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un Plan de Capacitación<sup>60</sup>, considerando las brechas detectadas en la etapa anterior.</li> <li>- Elaboración programa<sup>61</sup> de trabajo, con las acciones específicas, en base al Plan<sup>62</sup> de implementación.</li> </ul>	<p>El Ministerio Público, elabora el Diseño<sup>63</sup> del Sistema de Capacitación y Desarrollo, el que considerará:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de Políticas de Capacitación y Desarrollo, mecanismos factibles y procedimientos asociados que permitan la capacitación y desarrollo para los miembros de la institución, lo que será base para la elaboración del Plan del Sistema de Capacitación y Desarrollo.</li> <li>- Diseño del Plan de capacitación y desarrollo de los cargos claves, bajo el modelo de gestión por competencias que incluye las fuentes de detección de necesidades de capacitación, las modalidades de capacitación, la malla curricular y la forma de evaluación.</li> <li>- Programa de trabajo anual 2010 que contemple al menos: Cronograma, presupuesto, áreas temáticas y número de cupos para la malla de cargos claves, así como plazos y responsables.</li> </ul>	<p>1. Diseño del Sistema de Capacitación y Desarrollo que considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Diseño de Política de Capacitación y Desarrollo.</li> <li>b) Diseño de Plan de Capacitación y Desarrollo.</li> <li>c) Diseño Programa de capacitación centralizado 2010 y 2011.</li> </ul>

<sup>59</sup> El Sistema de Capacitación y Desarrollo está compuesto por: Políticas, que orientan el proceso y lo vinculan de manera integrada a los otros sistemas de Recursos Humanos; Mecanismos, que hacen factibles que el sistema opere y Procedimientos, contenidos en el reglamento de Fiscales y Funcionarios. Así también está compuesto por competencias transversales y específicas expresadas en perfiles, detección de brechas y planes de Capacitación. El sistema se implementa a través de un Plan y Programas de implementación, expresadas, estos últimas, en la medición de brechas y las mallas de capacitación, considerando los respectivos instrumentos de medición y evaluación de los resultados del programa.

<sup>60</sup> Se entiende por Plan de Capacitación el conjunto de actividades formativas (como por ejemplo; cursos presenciales, no presenciales, coaching, pasantías, entre otras.) relevadas de las distintas fuentes de detección de necesidades de capacitación (resultados medición de brechas, encuestas, resultados de evaluación de desempeño, entre otros.) priorizadas y definidas para la ejecución anual.

<sup>61</sup> Se entiende por Programa el conjunto de actividades anuales comprometidas para la implementación y que derivan del Plan de Implementación.

<sup>62</sup> Se entiende por Plan de Implementación el proyecto que recoge todos los elementos diseñados para construir el sistema de Capacitación y Desarrollo. Es decir, los elementos que constituyen la Política, los mecanismos, los procedimientos, las competencias transversales y específicas de los cargos, la detección de brechas las mallas de capacitación, y los planes de capacitación.

<sup>63</sup> Se entenderá actualizado el Diseño del Sistema de Capacitación y Desarrollo si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad se mantendrá vigente el Diseño existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamente la mantención, sin ajustes, el Diseño.

## Sistema de Capacitación y Desarrollo

ETAPA 2	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
	<p>El Ministerio Público, complementa el Diseño del Sistema de Capacitación y Desarrollo<sup>64</sup>, el que considerará todos los requisitos técnicos de las etapas anteriores, en caso que estos correspondan, además de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño del Plan de Capacitación y Desarrollo para los cargos no claves, bajo el modelo de gestión por competencias que incluye las fuentes de detección de necesidades de capacitación priorizadas, indicadores de gestión para la capacitación, las modalidades de capacitación, la malla curricular y la forma de evaluación.</li> <li>- Programa de trabajo anual 2011 que contemple al menos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cronograma, presupuesto, áreas temáticas y número de cupos para la malla de cargos no claves, así como plazos y responsables.</li> <li>• Definir un Plan de Difusión del Plan de Capacitación y Desarrollo</li> </ul> </li> </ul>	

<sup>64</sup> Se mantiene la metodología participativa que ha caracterizado el desarrollo de las etapas. Sin embargo, se excluye para el año 2010 de toda participación a las regiones VII, VIII y Metropolitana Occidente, ya que han sido afectadas a nivel de infraestructura y humano por la catástrofe natural acontecida el 27 de febrero de 2010.

Sistema de Capacitación y Desarrollo

ETAPA 3	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Implementar el Programa de trabajo diseñado y aprobado en la etapa anterior, considerando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La difusión y capacitación del nuevo sistema.</li> <li>- Informe de los resultados de la implementación del programa de trabajo.</li> </ul>	<p>La institución implementa<sup>65</sup> el programa<sup>66</sup> de capacitación 2010 y 2011 dirigido a Fiscales y Funcionarios, considerando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El monto total del gasto ejecutado o en ejecución, el que no deberá ser inferior al 80% del presupuesto asignado al programa de capacitación centralizado.</li> </ul> <p>La institución aplica los mecanismos de evaluación de la capacitación de acuerdo al programa de trabajo, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de satisfacción (reacción) de los participantes en actividades de capacitación de 8 horas o más.</li> <li>- Evaluación de aprendizaje a los participantes de actividades de capacitación que involucren, al menos, el 40% de los módulos.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lista de asistentes a los cursos comprometidos en los programas centralizados años 2010 y 2011.</li> <li>2. Informe de ejecución presupuestaria años 2010 y 2011</li> <li>3. Evaluaciones de satisfacción (reactivas) de los cursos comprometidos en los programas centralizados años 2010 y 2011.</li> <li>4. Evaluación de aprendizaje del 40% de los cursos comprometidos.</li> <li>5. Material (PPT) elaborado para cada curso comprometido en los programas centralizados años 2010 y 2011.</li> </ol>

<sup>65</sup> Se entenderá actualizada la Implementación del Sistema de Capacitación y Desarrollo si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente la implementación existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamenta la mantención, sin ajustes, de la Implementación.

<sup>66</sup> El programa a ser implementado el año 2010 ha sido modificado eliminándose el curso "Estrategia de planificación y ejecución de la investigación", sustituyéndose por el curso de "Litigación Oral Inicial". La fundamentación de este cambio radica en que debido al terremoto el proceso de reclutamiento y selección se retrasó para que todas las regiones -incluidas las afectadas- tuvieran las mismas oportunidades para postular, lo que implicó que el cronograma inicial sufriera modificaciones, provocando la concentración en la implementación de los cursos en los meses de julio, agosto y septiembre.

## Sistema de Capacitación y Desarrollo

<b>ETAPA 4</b>	<b>Requisitos Técnicos</b>	<b>Medios de Verificación</b>
<p>Evaluar los resultados del programa de trabajo implementado, considerando al menos:</p> <p>Análisis de la implementación realizada:                      Actividades desarrolladas, descripción y justificación de eventuales modificaciones a lo programado originalmente de acuerdo a los resultados obtenidos.</p> <p>Identificar los cambios al Plan de Capacitación y Programa de Trabajo que corresponda, considerando los resultados de la evaluación, para posteriormente ser implementado.</p> <p>Proponer un programa de seguimiento que incluya recomendaciones, compromisos, plazos y responsables.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La institución evalúa los programas de cursos centralizados implementados en la etapa anterior, dirigidos a los funcionarios y/o fiscales, considerando:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Análisis de las diferencias entre las acciones de capacitación efectivamente realizadas y las programadas, así como el gasto de capacitación ejecutado y programado.</li> <li>1.2 Análisis de la utilización de cupos ofertados en los programas de capacitación centralizados respecto de los utilizados.</li> <li>1.3 Análisis de la evaluación de satisfacción (reacción) de los participantes en actividades de capacitación de 8 horas o más.</li> <li>1.4 Análisis de la evaluación de aprendizaje a los participantes de actividades de capacitación que involucren, al menos, el 40% de los cursos.</li> </ol> </li> <li>2. La institución identifica cambios al Plan de Capacitación y al Programa de Trabajo, si corresponde.</li> <li>3. La institución propone un programa de seguimiento que incluya recomendaciones, compromisos, plazos y responsables.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informe de ejecución presupuestaria.</li> <li>2. Informe de los resultados del porcentaje de utilización de cupos ofertados en los programas de cursos centralizados en relación a los efectivamente utilizados.</li> <li>3. Informe de los resultados de las evaluaciones de satisfacción (reactivas) de los cursos comprometidos en los programas de cursos centralizados años 2010 y 2011.</li> <li>4. Informe de los resultados de la evaluación de aprendizaje del 40% de los cursos comprometidos en los programas de cursos centralizados años 2010 y 2011.</li> <li>5. Informe con identificación de cambios al Plan de Capacitación y Programa de Trabajo.</li> <li>6. Informe programa de seguimiento.</li> </ol>

## Sistema de Información y Atención a Usuarios

ETAPA 1	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<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 materia de atención de usuarios.</li> <li>- Tipificación de sus usuarios/as.</li> <li>- Equipamiento: Infraestructura para la atención de usuarios(as), herramientas tecnológicas, conexión a redes, accesibilidad y/o visibilidad, otros.</li> </ul>	<p>1. La institución realiza y/o actualiza el diagnóstico del Sistema de Información y Atención a Usuarios, considerando<sup>67</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Funciones y atribuciones de la Institución en materias de atención a usuarios.</li> <li>b) Identificación de espacios de atención utilizados por los usuarios y los requerimientos que ellos solicitan al Ministerio Público.</li> <li>c) Procedimientos de recepción y respuesta de dichas solicitudes.</li> <li>d) Sistemas de registros y seguimiento de las solicitudes.</li> <li>e) Identificación de la dotación y las competencias necesarias para desarrollar los procesos de atención de usuarios.</li> </ul>	<p>1. Diagnóstico del Sistema de Información y Atención a Usuarios actualizado si corresponde o declaración de la autoridad que fundamente la mantención, sin ajustes, del Diagnóstico.</p>

<sup>67</sup> Se entenderá actualizado el diagnóstico del SIAU si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente el Diagnóstico existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamente la mantención, sin ajustes, del Diagnóstico.

## Sistema de Información y Atención a Usuarios

ETAPA 2	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Diseñar un Sistema de Información y Atención a Usuarios (SIAU) adaptado a la realidad institucional, de acuerdo a los resultados del diagnóstico, que coordine los espacios de atención a fin de permitir el conocimiento público de la información relativa a la función institucional, a través de mecanismos expeditos y oportunos que incorporen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metodologías de atención.</li> <li>- Procedimientos de atención relativos a la recepción, seguimiento y respuesta a solicitudes de sus usuarios.</li> <li>- Sistema de registro.</li> </ul> <p>Definir los indicadores de desempeño del Sistema de Información y Atención a Usuarios (SIAU).</p> <p>Elaborar y/o actualizar el Plan para la Implementación del Sistema de Información y Atención a Usuarios (SIAU).</p> <p>Elaborar programa de trabajo para el año siguiente señalando al menos: los principales hitos, actividades, requerimientos de recursos, responsables, plazos y que contiene el plan de difusión interno del SIAU.</p>	<p>1. La institución elabora y/o actualiza el diseño del Sistema de Información y Atención a Usuarios<sup>68</sup> considerando:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Vinculación entre las definiciones estratégicas del servicio y sus funciones en materia de atención a usuarios.</li> <li>b) Ubicación del SIAU en la estructura organizacional.</li> <li>c) Metodologías (protocolos) de atención a usuarios.</li> <li>d) Procedimientos de atención (procesos de trabajo).</li> <li>e) Definiciones de perfiles de competencias del personal del SIAU.</li> <li>f) Descripción de la infraestructura que debe tener el SIAU para la atención de usuarios.</li> <li>g) Definición de indicadores de desempeño.</li> <li>h) Descripción del procedimiento a través del cual se llevan a cabo los procesos de generación de información para retroalimentar la gestión institucional.</li> </ol> <p>2. La institución actualiza, si corresponde, el Plan General de Implementación del Sistema de Información y atención a usuarios.</p> <p>3. La institución elabora el programa de trabajo para el año siguiente, señalando al menos: Los principales hitos, actividades, requerimientos de recursos, responsables, plazos y que contiene el plan de difusión interno del SIAU.</p>	<p>1. Diseño del Sistema de Información y Atención a Usuarios actualizado si corresponde, o declaración de la autoridad que fundamente la mantención, sin ajustes del Diseño</p> <p>2. Plan General de Implementación del SIAU actualizado, si corresponde.</p> <p>3. Programa de trabajo para el año 2013.</p>

<sup>68</sup> Se entenderá actualizado el diseño del SIAU si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente el Diseño existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamente la mantención, sin ajustes, del Diseño.



**Sistema de Información y Atención a Usuarios**

<b>ETAPA 3</b>	<b>Requisitos Técnicos</b>	<b>Medios de Verificación</b>
<p>Implementar gradualmente<sup>69</sup> el Sistema de Información y Atención de Usuarios, cumpliendo con el Programa de Trabajo para el año en curso, aprobado por la autoridad correspondiente y, en base al plan general de implementación vigente.</p> <p>Identificar el o los indicador(es) de desempeño del SIAU a ser medido(s) en el año en curso, conforme al proceso o procesos y espacio o espacios de atención ya implementados.</p> <p>Implementar el Plan de Difusión interno del SIAU.</p>	<p>1. La Institución implementa gradualmente el Sistema de Información y Atención a Usuarios, cumpliendo con el Programa de Trabajo para el año 2012, consistente en:</p> <p>a) Extender a todas las Fiscalías Regionales del país la implementación del espacio de atención telefónico conforme al diseño aplicado durante el año 2011, actualizado si correspondiere.</p> <p>b) Ejecutar un curso de formación para replicadores, relativo a los procesos generales de trabajo del SIAU.</p> <p>c) Desarrollar la primera versión del sistema informático de apoyo al SIAU<sup>70</sup>.</p> <p>d) Ejecutar el Plan de Difusión Interno del SIAU definido en el año anterior.</p> <p>2. La institución identifica, para el espacio de atención telefónico, el o los indicador(es) a ser medido(s) el año 2012, señalando su meta anual.</p>	<p>1. Reporte de la implementación del espacio de atención telefónico.</p> <p>2. Listado de asistencia a curso de formación para replicadores.</p> <p>3. Sistema informático de apoyo al SIAU en primera versión para pruebas funcionales en Fiscalía Nacional.</p> <p>4. Reporte de la ejecución del Plan Anual de Difusión Interno.</p> <p>5. Reporte de medición del o los indicador(es) identificado(s) durante el año 2012 para el espacio de atención telefónico.</p>

<sup>69</sup> El concepto de gradualidad puede representar territorialidad, área de proyectos, recursos disponibles y/o espacios de atención.  
<sup>70</sup> El desarrollo del sistema informático incorpora el desarrollo de la plataforma virtual.

**Sistema de Información y Atención a Usuarios**

<b>ETAPA 4</b>	<b>Requisitos Técnicos</b>	<b>Medios de Verificación</b>
<p>Evaluar el funcionamiento del SIAU, en aquel o aquellos procesos y espacio o espacios de atención que se encuentren implementados y en operación, en las regiones definidas, formulando, si corresponde, recomendaciones de mejora para el año siguiente.</p> <p>Diseñar un programa de seguimiento de las recomendaciones de mejora formuladas en la evaluación del Sistema de Información y Atención a Usuarios (SIAU) para el año siguiente, señalando al menos los compromisos asumidos derivados de las recomendaciones formuladas e identificando los plazos de ejecución y responsables.<sup>71</sup></p>	<p>1. La institución evalúa el funcionamiento del espacio de atención telefónico implementado en seis (6) regiones, durante 2011<sup>72</sup>.</p> <p>2. La institución formula recomendación o recomendaciones de mejora al espacio de atención evaluado, si corresponde.</p>	<p>1. Informe de evaluación del funcionamiento del espacio telefónico implementado en seis (6) regiones, durante 2011.</p> <p>2. Reporte de las recomendación o recomendaciones de mejora, si corresponde.</p>

<sup>71</sup> De plantearse recomendaciones de mejora la institución evaluará su factibilidad de implementación y posterior a esto, analizará la posibilidad de incorporarlas en el programa de trabajo para el año siguiente.

<sup>72</sup> Se considerarán las 6 regiones implementadas en el año 2011.

## 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> </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 el Diagnóstico del Sistema de Información para la Comunidad Utilizando TIC<sup>73</sup>. Este Diagnóstico deberá considerar, lo siguiente, si corresponde:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Identificación de los procesos de Provisión de los productos estratégicos de la institución</li> <li>b) Identificación de los procesos de soporte de la institución.</li> <li>c) Elaboración de las bases para licitar el 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:             <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> </ul> </li> </ol>	<p>Diagnóstico actualizado en la parte correspondiente a los ajustes identificados y priorizados, según corresponda, aprobado por el Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional.</p>

<sup>73</sup> Se entenderá actualizado el Diagnóstico del TIC si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente el Diagnóstico existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamenta la mantención, sin ajustes, del Diagnóstico.

Sistema de Información para la Comunidad Utilizando TIC

Etapa 1	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
	<ul style="list-style-type: none"> <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>74</sup>.</li> </ul>	

<sup>74</sup> La normativa a considerar, que sin ser obligatoria para el Ministerio Público puede usarse como referencia en esta etapa, se refiere a las comunicaciones electrónicas, interoperabilidad de documentos electrónicos y su seguridad-confidencialidad (DS: 77, 81, 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° 19.628 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 procedimientos administrativo.

## Sistema de Información para la Comunidad Utilizando TIC

Etapa 2	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Diseñar Plan para la implementación de Sistema de Información para la Comunidad utilizando TIC, considerando los resultados del diagnóstico y la normativa vigente<sup>75</sup> que implique al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Priorizar<sup>76</sup> los proyectos TIC.</li> <li>- Identificar mejores prácticas a replicar en las Fiscalías.</li> <li>- Elaborar Programa de Trabajo de Implementación anual, para la ejecución de los proyectos priorizados en base al plan para la implementación del sistema de información para la comunidad utilizando TIC, que considere al menos: Los programas de trabajo, Principales hitos, Requerimientos de recursos, Etapas, plazos y responsables para cada uno de ellos.</li> </ul>	<p>Elaborar, de acuerdo al Diagnóstico, el Plan de Mejoramiento<sup>77</sup> y el uso de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC) para la ejecución y evaluación de cada proyecto de mejoramiento con uso de TIC comprometido en la provisión de los productos estratégicos y procesos de soporte institucional.</p> <p>Este Plan deberá incluir, al menos, los siguientes aspectos, por cada proyecto priorizado:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Objetivo general de cada proyecto.</li> <li>b) Objetivos específicos de cada proyecto.</li> <li>c) Indicadores de Desempeño para evaluar la operación del proyecto de mejoramiento con uso de TIC.</li> </ol> <p>Elaborar un Programa de Trabajo, de acuerdo al Plan aprobado por el Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional, que incluya:</p>	<p>Planificación actualizada en la parte correspondiente a los ajustes identificados y priorizados, según corresponda, aprobado por el Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional, con el siguiente contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de mejoramiento con uso de TIC en la provisión de sus productos estratégicos (incluyendo nuevos productos, si corresponde), y de los procesos de soporte institucional.</li> <li>- Programa de trabajo para la implementación del Plan de Mejoramiento con uso de TIC.</li> <li>- Programa de Monitoreo de la ejecución del Programa de Trabajo.</li> </ul>

<sup>75</sup> La normativa a considerar, que sin ser obligatoria para el Ministerio Público puede usarse como referencia en esta etapa, se refiere a las comunicaciones electrónicas, interoperabilidad de documentos electrónicos y su seguridad-confidencialidad (DS: 77,81,83 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° 19.628 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 procedimientos administrativo.

<sup>76</sup> La priorización responderá a un orden definido por la autoridad institucional.

<sup>77</sup> Se entenderá actualizado el Plan del Sistema TIC si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente el Plan existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamente la mantención, sin ajustes, del Plan.

Sistema de Información para la Comunidad Utilizando TIC

Etapa 2	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
	<p>a) Identificación secuencial de tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Hitos principales.</li> <li>o Cronograma de trabajo que incorpore plazos y responsables de la implementación.</li> </ul> <p>b) Identificación de ruta crítica, entendida como la secuencia básica de tareas que asegure que se complete el proyecto.</p> <p>c) Plan de mitigación de riesgo (define los riesgos asociados al proyecto y sus acciones para resolverlos).</p> <p>Diseñar un Programa de Monitoreo y control de la implementación de acuerdo al programa de trabajo para cada proyecto de mejoramiento con uso de TIC comprometido, que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mecanismos de control.</li> <li>b) Frecuencia de control.</li> <li>c) Hitos de control.</li> <li>d) Requisitos de aceptación conforme por cada hito de control (entregables).</li> <li>e) Fecha de implementación planificada.</li> <li>f) Responsable de cumplimiento.</li> </ul>	

## Sistema de Información para la Comunidad Utilizando TIC

Etapa 3	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>De acuerdo al Plan para la Implementación del Sistema de Información para la Comunidad Utilizando TIC, aprobado en la Etapa anterior, implementar los Programas de Trabajo para todos los proyectos cuyo inicio está comprometido para el año 2012, señalando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hitos identificados en la planificación.</li> <li>- Mejores prácticas TIC.</li> <li>- Fiscalías con implementación.</li> </ul> <p>Registrar<sup>78</sup> los resultados de la implementación de los proyectos priorizados y, comprometido su inicio en el año en curso, considerando, al menos, las actividades ejecutadas e hitos cumplidos, las dificultades y las modificaciones realizadas respecto de lo programado.</p> <p>Difundir<sup>79</sup> a los clientes, usuarios, beneficiarios y a sus funcionarios; los beneficios de los proyectos que al menos hayan iniciado su implementación durante el año en curso, según el Plan para la Implementación del Sistema de Información para la Comunidad utilizando TIC.</p>	<p>a) Implementar<sup>80</sup> los Programas de Trabajo actualizados para la ejecución de cada proyecto <u>comprometido para el 2012</u> de mejoramiento con uso de TIC en la provisión de sus productos estratégicos y procesos de soporte institucional. Esta implementación deberá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplir con el desarrollo de las actividades planificadas, analizando éstas en términos del tiempo y recursos utilizados.</li> </ul> <p>b) Registrar<sup>80</sup> los resultados de la implementación, en ejecución o terminada, considerando lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar un programa de monitoreo y control de la implementación del programa de trabajo para cada proyecto de mejoramiento con uso de TIC <u>comprometido para el 2012</u>.</li> <li>• Reconocer y declarar las dificultades encontradas en la implementación de las actividades, atribuibles a factores externos e internos.</li> <li>• Justificar eventuales modificaciones a lo programado originalmente de acuerdo a los resultados obtenidos.</li> </ul> <p>c) Difundir<sup>80</sup> a los clientes, usuarios, beneficiarios y funcionarios sobre el mejoramiento desarrollado en la provisión de sus productos</p>	<p>1. Proyecto "Sistema de Gestión Documental"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporte de uso correspondiente al sistema de apoyo a los Macro Procesos: "Gestión de Correspondencia" y "Generación y Emisión de Resoluciones" a nivel nacional. <u>(Requisito Técnico letra a)</u></li> <li>• Usuario y clave de acceso. <u>(Requisito Técnico letra a)</u></li> </ul> <p>2. Proyecto "Sistema de Administración de Contratos con Proveedores"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acta de usuarios del sistema asistentes a la capacitación. <u>(Requisito Técnico letras a y c)</u></li> <li>• Reporte de uso sistema a nivel nacional. <u>(Requisito Técnico letra a)</u></li> <li>• Usuario y clave de acceso. <u>(Requisito Técnico letra a)</u></li> </ul> <p>3. Proyecto "Firma Electrónica Avanzada (Apoyo Administrativo)"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de Adjudicación <u>(Requisito Técnico letra a)</u></li> <li>• Acta de recepción de Tokens de parte de los usuarios. <u>(Requisito Técnico letra a)</u></li> <li>• Acta de usuarios del sistema asistentes a la</li> </ul>

<sup>78</sup> El registro se realiza en el Programa de Monitoreo y control de implementación que solicita la Guía Metodológica 2008 del Sistema de Gobierno Electrónico.

<sup>79</sup> De acuerdo a la Guía Metodológica 2008 del Sistema de Gobierno Electrónico (Página 69), durante la etapa de implementación se debe presentar un plan de difusión que especifique los mecanismos utilizados para dar a conocer los beneficios y aumentar el nivel de uso de los proyectos implementados.

<sup>80</sup> La normativa a considerar, que sin ser obligatoria para el Ministerio Público puede usarse como referencia en esta etapa, se refiere a las comunicaciones electrónicas, interoperabilidad de documentos electrónicos y su seguridad-confidencialidad (DS: 77, 81, 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° 19.628 sobre protección de la vida y datos personales, Ley N° 19.799 sobre documentos electrónicos y firma electrónica, Ley N° 19.880 sobre bases de procedimientos administrativos.

Sistema de Información para la Comunidad Utilizando TIC

Etapa 3	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
	<p>estratégicos (bienes y/o servicios) y sus procesos de soporte institucional con uso de TIC, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Público objetivo a quien están dirigidos los proyectos implementados.</li> <li>• Mensaje central, idea fuerza y/o justificación de cada proyecto ejecutado que debe ser conocido por el público objetivo.</li> <li>• Canales de comunicación escogidos para difundir el mensaje.</li> <li>• Fecha de ejecución de las actividades consideradas para la difusión.</li> </ul>	<p>capacitación. (<u>Requisito Técnico letra a y c</u>)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Proyecto "Procesos de Trabajo Relacionados con el Sitio WEB" <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos de Publicación Regional y Nacional. (<u>Requisito Técnico letra a</u>)</li> <li>• Acta de asistentes a la capacitación de las Unidades de Comunicación de Fiscalías Regionales (<u>Requisito Técnico letra a y c</u>)</li> <li>• Organigrama y Descripciones de Funciones de las Unidades de Comunicación (<u>Requisito Técnico letra a</u>)</li> </ul> </li> <li>5. Proyecto "Seguridad para el Cumplimiento Normativo" <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de Adjudicación (<u>Requisito Técnico letra a</u>)</li> </ul> </li> <li>6. Proyecto "Acuerdos de Intercambio de Información" <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un Acuerdo de Intercambio de Información firmado según las especificaciones de Políticas, Normas y Procedimientos definidas en el proyecto. (<u>Requisito Técnico letra a</u>)</li> </ul> </li> <li>7. Registro (Programa de Monitoreo y Control de Implementación) de los resultados de las implementaciones realizadas durante el 2012 (<u>Requisito Técnico letra b</u>) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de Hitos Principales, contiene información de cada Proyecto</li> <li>• Plan de Riesgos, contiene información de cada Proyecto</li> <li>• Seguimiento de Incidencias, contiene</li> </ul> </li> </ol>



Sistema de Información para la Comunidad Utilizando TIC

Etapa 3	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
		información de cada Proyecto • Minutas de Control de Proyectos

## Sistema de Información para la Comunidad Utilizando TIC

Etapa 4	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Evaluar la 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. Lo anterior, de acuerdo a los resultados obtenidos en relación a la evaluación de los indicadores de desempeño.</li> </ul>	<p>a) Evaluar los resultados de la operación de cada proyecto ejecutado el año 2011 de mejoramiento con uso de TIC, que haya alcanzado su régimen de operación, en la provisión de sus productos estratégicos y procesos de soporte institucional implementado. La evaluación deberá considerar al menos los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados obtenidos de la medición de los indicadores de desempeño de la operación del proyecto de mejoramiento con uso de TIC.</li> <li>• Medios de Verificación de los resultados obtenidos en los indicadores.</li> </ul> <p>b) Evaluar los procesos vinculados a la administración de cada proyecto, considerando al menos los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación realizada de acuerdo al programa de trabajo.</li> <li>• Plazos efectivos versus plazos planificados.</li> <li>• Presupuesto ejecutado versus el programado.</li> <li>• Descripción y justificación de eventuales modificaciones a lo programado originalmente</li> </ul> <p>c) Diseñar un Programa de Seguimiento de los resultados de la evaluación en la cual deberá indicar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recomendaciones derivadas de la evaluación de cada proyecto realizado.</li> <li>• Compromisos derivados de las recomendaciones formuladas, plazos y responsables.</li> </ul>	<p>1. Proyecto "Módulo Administración de Prestaciones a Víctimas y Testigos (MAPVT)"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporte Cálculo de los Indicadores de Desempeño (Requisito Técnico letra a)</li> </ul> <p>2. Proyecto "Complemento Plataforma Usuaría"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporte Cálculo de los Indicadores de Desempeño (Requisito Técnico letra a)</li> </ul> <p>3. Proyecto "Capacitación Sistema de RRHH (META4)"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporte Cálculo de los Indicadores de Desempeño (Requisito Técnico letra a)</li> </ul> <p>4. Proyecto "Capacitación Sistema Financiero Contable (BROWSE)"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporte Cálculo de los Indicadores de Desempeño (Requisito Técnico letra a)</li> </ul> <p>5. Proyecto "Mejoras al Sitio WEB en relación al DS 100"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporte con el Cálculo de los Indicadores (Requisito Técnico letra a)</li> </ul> <p>6. Proyecto "Políticas de Cumplimiento Normativo"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporte con el Cálculo de los Indicadores de Desempeño (Requisito Técnico letra a)</li> </ul> <p>7. Proyecto "Seguridad en Correo Electrónico"</p>
<p>Realizar un programa de seguimiento que incluya recomendaciones, compromisos<sup>81</sup>, plazos y responsables. Lo anterior con la finalidad de cerrar las brechas y debilidades detectadas por la evaluación de los proyectos ejecutados.</p> <p>El Ministerio Público deberá al menos, mantener el grado de desarrollo del sistema de acuerdo a cada una de las etapas tipificadas.</p>		

<sup>81</sup> Los compromisos deben ser incorporados en el diagnóstico, plan o implementación cuando corresponda, asegurando así la secuencia de desarrollo del sistema donde sus etapas son acumulativas.

Sistema de Información para la Comunidad Utilizando TIC

Etapa 4	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporte Cálculo de los Indicadores de Desempeño (Requisito Técnico letra a)</li> </ul> <p>8. Informe de Cierre de los Proyectos ejecutados en el año 2011. (Requisito Técnico letra b)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Módulo Administración de Prestaciones a Víctimas y Testigos (MAPVT)</li> <li>• Complemento de la Plataforma Usuaría</li> <li>• Capacitación Sistema de RRHH (META 4)</li> <li>• Capacitación Sistema Financiero Contable (BROWSE)</li> <li>• Mejoras al Sitio WEB en relación al DS 100</li> <li>• Políticas para el Cumplimiento Normativo</li> <li>• Seguridad en Correo Electrónico</li> </ul> <p>9. Registro (Programa de Seguimiento de los Resultados de la Evaluación) de las implementaciones realizadas durante el 2011. (Requisito Técnico letra c)</p>

Sistema de Planificación y Control de Gestión

ETAPA 1	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Formular 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, servicios y/o productos estratégicos, clientes), de acuerdo a prioridades institucionales y legales, recursos disponibles y opinión de actores relevantes, como por ejemplo, equipo directivo, funcionarios y usuarios.</li> </ul>	<p>La Institución formula el Plan Estratégico<sup>82</sup> el que debe contener a lo menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Misión.</li> <li>b) Objetivos estratégicos.</li> <li>c) Servicios y/o productos estratégicos.</li> <li>d) Clientes o usuarios.</li> </ul>	<p>Plan Estratégico Institucional, aprobado por el Fiscal Nacional y el Director Ejecutivo Nacional.</p>

<sup>82</sup> Se entenderá actualizado el Plan Estratégico si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente el Plan Estratégico existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamenta la mantención, sin ajustes, del Plan Estratégico.

## Sistema de Planificación y Control de Gestión

ETAPA 2	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Diseñar un Sistema de Control de Gestión, en base a las definiciones estratégicas establecidas en la etapa anterior, que considere al menos la definición de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centros de responsabilidad.</li> <li>- Indicadores de desempeño relevantes para medir el logro en la entrega de servicios estratégicos.</li> <li>- Indicadores de desempeño para medir el logro en la entrega de los servicios de gestión interna relevantes para la provisión de servicios estratégicos.</li> <li>- Mecanismos e instrumentos de recolección de la información para la construcción de indicadores de desempeño.</li> <li>- Mecanismos e instrumentos de sistematización de la información para elaborar los reportes a las autoridades de la institución.</li> </ul>	<p>1. La institución define el diseño del Sistema de Control de Gestión<sup>83</sup> para el periodo siguiente, que al menos contenga la definición de:</p> <p>a) Centros de responsabilidad, los que deben cumplir con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser relevantes según las definiciones estratégicas establecidas en la Etapa 1.</li> <li>- Disponer de cierto grado de autonomía presupuestaria.</li> <li>- Tener un ejecutivo responsable por su gestión.</li> <li>- Generar información relevante para la medición de indicadores.</li> </ul> <p>b) Definición de indicadores de desempeño para medir la gestión relevante del Ministerio Público, señalando a lo menos, su nombre, fórmula de cálculo, el servicio estratégico o de gestión interna al cual se vincula, y el (los) medio(s) de verificación respectivo(s).</p> <p>c) Identificación de mecanismos de recolección de la información para el cálculo de indicadores de desempeño.</p> <p>d) Identificación de mecanismos de sistematización de la información para elaborar los reportes a las autoridades de la institución.</p>	<p>1. Informe de Diseño del Sistema de Control de Gestión Actualizado en la parte correspondiente a los ajustes identificados, según corresponda, aprobado por el Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional.</p>

<sup>83</sup> Se entenderá actualizado el Sistema de Control de Gestión si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente el Sistema de Control de Gestión existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamenta la mantención, sin ajustes, del Sistema de Control de Gestión.

**Sistema de Planificación y Control de Gestión**

<b>ETAPA 2</b>	<b>Requisitos Técnicos</b>	<b>Medios de Verificación</b>
<p>Elaborar un programa de trabajo anual orientado a la implementación del Sistema de Control de Gestión, señalando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Principales Hitos, plazos y responsables.</li> </ul>	<p>2. Elaborar un programa de trabajo anual (2012) orientado a la implementación y evaluación del sistema de Control de Gestión, señalando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Principales Hitos, plazos y responsables.</li> </ul>	<p>2. Programa de trabajo anual.</p>

## Sistema de Planificación y Control de Gestión

ETAPA 3	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Implementar el Sistema de Control de Gestión en base al programa anual elaborado en la etapa anterior.</p> <p>La Institución implementa los procedimientos de trabajo administrativos y tecnológicos que permitan extraer, calcular y presentar los indicadores de desempeño</p> <p>La Institución mide los indicadores de desempeño comprometidos para el año.</p> <p>La Institución define indicadores de desempeño<sup>84</sup> con metas que den cuenta de los aspectos relevantes de la gestión institucional.</p>	<p>Para el año 2012 el Ministerio Público se compromete a implementar el Sistema de Control de Gestión en base al programa anual para el mismo año, en específico:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementar los mecanismos definidos de recolección y sistematización de la información, que permitan calcular y presentar los indicadores medidos para los CR, según corresponda.</li> <li>2. Medir y presentar a los niveles directivos<sup>85</sup>, los indicadores asociados al centro de responsabilidad Fiscalía Regional<sup>86</sup> y aquellos factibles<sup>87</sup> de medir asociados a los centros de responsabilidad de gestión interna<sup>88</sup>, según corresponda</li> <li>3. La institución definirá metas, si fuera factible, respecto de los indicadores medidos durante el año en curso, conteniendo a lo menos la definición: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio estratégico vinculado.</li> <li>- Centro de responsabilidad.</li> <li>- Nombre indicador.</li> <li>- Fórmula</li> <li>- Medio de verificación respectivo.</li> <li>- Ámbito y dimensión.</li> <li>- Periodicidad de cálculo.</li> <li>- Meta.</li> <li>- Supuestos</li> <li>- Nota Técnica / Orientación de la medición (ascendente/descendente)</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informe de Diseño del Sistema de Control de Gestión Actualizado en la parte correspondiente a los ajustes identificados, según corresponda, aprobado por el Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional.</li> <li>2. Aplicativo informático disponible en la intranet del MP, con acceso restringido, incorporando al menos la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre indicador.</li> <li>- Periodo.</li> <li>- Resultado.</li> </ul> </li> <li>3. Documento denominado "Definición de indicadores y metas" que contiene la descripción de los componentes de cada indicador medido, según el siguiente detalle: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio estratégico vinculado.</li> <li>- Centro de responsabilidad.</li> <li>- Fórmula de cálculo.</li> <li>- Medio de verificación respectivo.</li> <li>- Ámbito y dimensión.</li> <li>- Periodicidad de cálculo.</li> <li>- Meta.</li> <li>- Nombre indicador.</li> </ul> </li> </ol>

<sup>84</sup> El concepto de desempeño involucra aspectos de los procesos de provisión de servicios.

<sup>85</sup> Los niveles directivos nacional y regional; el primero considera al Fiscal Nacional, Director Ejecutivo Nacional y Gerentes División; el segundo considera al Fiscal Regional, Director Ejecutivo Regional y a los Jefes de las Unidades Regionales de Gestión e Informática, Administración y Finanzas, Recursos Humanos y, Atención a Víctimas y Testigos.

<sup>86</sup> Se entenderá por Fiscalías Regionales comprometidas a las definidas conforme a lo establecido en el Artículo 5° del Convenio de Desempeño 2012.

<sup>87</sup> Factible: viabilidad para la recolección y sistematización de la información para poblar el indicador, y que la autoridad determine para direccionar el desarrollo estratégico de la Institución.

<sup>88</sup> Se entenderá como centro de responsabilidad de gestión interna, asociados a las Divisiones de Recursos Humanos, Informática, Atención a Víctimas y Testigos y Estudios, Evaluación, Control y Desarrollo de la Gestión.

## Sistema de Planificación y Control de Gestión

Sistema de Planificación y Control de Gestión		
ETAPA 3	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>La Institución controla el funcionamiento del Sistema de Control de Gestión e identifica aspectos del sistema necesarios de ajustar para su pleno funcionamiento.</p>	<p>4. Identificar los ajustes, según corresponda, del sistema de control de gestión necesarios de modificar<sup>89</sup> para el pleno funcionamiento del sistema, considerando al menos los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centros de Responsabilidad eliminados y/o corregidos.</li> <li>- Modificación, eliminación y/o incorporación de indicadores.</li> </ul>	<p>4. Informe de Diseño del Sistema de Control de Gestión actualizado en la parte correspondiente a los ajustes identificados, según corresponda, aprobado por el Fiscal Nacional y el Director Ejecutivo Nacional.</p>

<sup>89</sup> Se entenderá actualizado el Sistema de Control de Gestión si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente el Sistema de Control de Gestión existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamenta la mantención, sin ajustes, del Sistema de Control de Gestión.



## Sistema de Planificación y Control de Gestión

### ETAPA 4

### Requisitos Técnicos

### Medios de Verificación

La Institución tiene en funcionamiento el Sistema de Control de Gestión, considerando al menos:

- Plena operación de todos los sistemas de recolección y sistematización de la información, para la medición de indicadores de desempeño.
- Evaluar el resultado de los indicadores de desempeño, referidos a los aspectos relevantes de la gestión institucional.
- Implementa Programa de Seguimiento de los indicadores evaluados respecto de los cuales define planes de mejoramiento siempre y cuando resulte pertinente, señalando los principales compromisos de mejora, hitos, plazos y responsables.
- Reportes ejecutivos elaborados por cada centro de responsabilidad para autoridades del Ministerio Público (FN, DEN, FR, DER) con medición, análisis de resultados y propuestas de mejoramiento. Respecto a los reportes, éstos deben contar con información oportuna y confiable para apoyar la toma de decisiones.

La Institución tiene en funcionamiento el Sistema de Control de Gestión y en específico, durante el año 2012 el Ministerio Público se compromete a:

1. Identificar eventuales ajustes<sup>90</sup> y actualizar el Sistema de Planificación y Control de Gestión, si corresponde.

2.1 Reporte de análisis consolidado del desempeño de las Fiscalías Regionales, a lo menos las comprometidas el 2012, y los centros de responsabilidad de gestión interna que cuenten con indicadores de desempeño medidos en el año en curso.

2.2 Elaborar por el centro de responsabilidad correspondiente, reportes de análisis del desempeño de los indicadores medidos y con metas durante el año 2012, orientados al nivel estratégico (alta dirección del MP)<sup>91</sup>, que considerarán a lo menos la identificación de:

- a. Elementos causales de los indicadores no cumplidos, en relación a la meta definida.
- b. Compromisos de mejoramiento del desempeño regional vinculados a los indicadores no cumplidos<sup>93</sup> respecto de la meta definida, plazos y responsables.

1. Informe de Diseño del Sistema de Control de Gestión actualizado en la parte correspondiente a los ajustes identificados, según corresponda, aprobado por el Fiscal Nacional y Director Ejecutivo Nacional.

2.1 Informe consolidado de análisis del desempeño, elaborado por el nivel central, en relación, a lo menos sobre los indicadores comprometidos.

2.2 Informes de análisis del desempeño de los indicadores medidos y con metas, elaborado por los centros de responsabilidad correspondientes.

<sup>90</sup> Se entenderá actualizado el Sistema de Control de Gestión si se identifican y registran ajustes y/o complementos en al menos uno de los componentes definidos. En caso de no haber necesidad de actualización se mantendrá vigente el Sistema de Control de Gestión existente y se entenderá como medio de verificación una declaración de la autoridad que fundamente la mantención, sin ajustes, del Sistema de Control de Gestión.

<sup>91</sup> Se entenderá por Alta Dirección Institucional al Fiscal Nacional, Director Ejecutivo Nacional, Fiscales Regionales y Directores Ejecutivos Regionales.

<sup>92</sup> Para la generación de los reportes detallados en los puntos 2.1 y 2.2, se utilizará la información generada por el sistema hasta el mes de octubre. En función de lo anterior, a nivel regional el informe final de análisis de resultados deberá ser elaborado en el mes de noviembre, lo que servirá de insumo para la elaboración del reporte consolidado de análisis de desempeño elaborado por el nivel central, entre los meses de diciembre del 2012 y enero del 2013.

<sup>93</sup> Se entenderá por no cumplido, aquel resultado que no alcance el valor de la meta definida, y por lo tanto se deberán realizar acciones de mejoramiento.

**Sistema de Planificación y Control de Gestión**

<b>ETAPA 4</b>	<b>Requisitos Técnicos</b>	<b>Medios de Verificación</b>
	<p>2.3 Reportes de seguimiento cuantitativo de los resultados de los indicadores medidos durante el año 2012 en el centro de responsabilidad<sup>84</sup> Fiscalías Regionales, a lo menos las comprometidas<sup>84</sup> el 2012, elaborado por el nivel central<sup>85</sup>, que considerará la identificación de los resultados por indicador y perspectiva, a nivel regional y nacional</p>	<p>2.3 Informes de Seguimiento de los indicadores medidos el año 2012, elaborado por el nivel central, en relación a las Fiscalías Regionales, comprometidas el 2012</p>
	<p>3. Implementar por los centros de responsabilidad correspondientes, un Programa de Seguimiento de los compromisos de mejora vinculados a los indicadores no cumplidos, establecidos en los reportes de análisis del desempeño de los centros de responsabilidad con indicadores medidos y con metas.</p> <p>El programa de seguimiento deberá contener al menos: nombre indicador, porcentaje de cumplimiento, servicio estratégico al cual se vincula, causa que originaron los resultados, identificación de la acción comprometida de mejoramiento, medio de verificación, plazos y responsables, grado de avance y observaciones.</p>	<p>3. Estado de avance consolidado de las acciones de mejoramiento del desempeño vinculados a los indicadores no cumplidos informado por los centros de responsabilidad con indicadores medidos y con metas.</p>

<sup>84</sup> Se entenderá por Fiscalías Regionales comprometidas a las definidas conforme a lo establecido en el Artículo 5° del Convenio de Desempeño 2012.  
<sup>85</sup> El reporte de seguimiento de resultados señalado en el punto 2.3, considerará información al mes de diciembre, por lo que deberá ser elaborado el mes de enero del 2013.

**Sistema de Planificación y Control de Gestión**

<b>ETAPA 4</b>	<b>Requisitos Técnicos</b>	<b>Medios de Verificación</b>
	<p>4. Evaluar el estado actual de implementación del SCG de las Fiscalías Regionales comprometidas en año 2011<sup>96</sup>, en base a lo cual se identificarán recomendaciones de ajustes que permitan mejorar la implementación del SCG.</p>	<p>4. Reporte ejecutivo de evaluación de la implementación del sistema de control de gestión.</p>
	<p>5. A partir de la evaluación del estado actual de la implementación del SCG, las Fiscalías Regionales comprometidas el año 2011 definirán un plan de mejoramiento de la implementación del SCG.</p>	<p>5. Plan de mejoramiento de la implementación del SCG, elaborado por las Fiscalías Regionales comprometidas el año 2011.</p>

<sup>96</sup> Se entenderá por fiscalías regionales comprometidas en el año 2011, a las regiones de: Arica y Parinacota, Antofagasta, Coquimbo, Libertador Bernardo O'Higgins, La Araucanía y Los Lagos.