

CONVENIO DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL PARA EL AÑO 2008

En Santiago, a 10 de noviembre de 2008, entre el Ministerio Público, representado por el Fiscal Nacional don Sabas Chahuán Sarrás, chileno, casado, abogado, Cédula de Identidad N° 10.125.284-1, ambos con domicilio en Avenida General Mackenna 1369, piso 2, de la comuna y ciudad de Santiago y el Ministerio de Hacienda, representado por don Andrés Velasco Brañes, chileno, casado, Cédula de Identidad N° 10.564.810-3, ambos domiciliados en calle Teatinos N° 120, piso 12, se suscribe el siguiente Convenio de Desempeño Institucional.

PRIMERO: Antecedentes

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

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

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

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

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

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

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

6.- Que en virtud de lo dispuesto en la Ley N° 20.302 el Compromiso de Gestión Institucional debe ser suscrito a más tardar el 12 de noviembre del año 2008.

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

SEGUNDO: Áreas Prioritarias

Las partes definen las siguientes áreas prioritarias para el año 2008:

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

ÁREA PRIORITARIA	SISTEMAS	OBJETIVO
RECURSOS HUMANOS	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	Contar con un Sistema de Reclutamiento y Selección para fiscales y funcionarios que permita incorporar el capital humano con las competencias necesarias para facilitar el logro de los estándares de calidad y eficiencia definidos por la institución, tomando como base las competencias establecidas en el sistema de capacitación y desarrollo.
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO	Contar con un sistema basado en las competencias de las personas que posibilite la promoción y desarrollo tanto vertical como transversal en los ámbitos jurídicos, administrativos y de gestión de la organización.
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Contar con un Sistema de Evaluación del Desempeño, transparente y objetivo, basado en el modelo de competencias, que permita alinear las conductas de las personas con los objetivos organizacionales.
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	Contar con un sistema de formación, nivelación y perfeccionamiento centralizado y único para el Ministerio Público, orientado a desarrollar las competencias de las personas para mejorar su desempeño en la institución.
USUARIOS Y COMUNIDAD	SISTEMA INTEGRAL DE ATENCIÓN A USUARIOS	Contar con un Sistema de Atención Integral que permita entregar un servicio de calidad orientado a los usuarios del Ministerio Público, que contemple: a) Modelos de atención según segmentos de usuarios con sus respectivos estándares y procesos de trabajo; b) Plataformas de atención y sistemas de información; c) Mecanismos de evaluación de procesos y de resultados.
	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, Proceso de Planificación y un Sistema de Control de Gestión que apoye la toma de decisiones respecto de los procesos y resultados asociados a los procesos críticos de la institución.
DIFUSIÓN ACERCA DEL NUEVO MECANISMO INCENTIVO INSTITUCIONAL	DIFUSIÓN (Sólo 2008)	Desarrollar y aplicar, un programa de difusión a nivel regional y nacional acerca del alcance y objetivos del bono de desempeño institucional, considerando al menos; Antecedentes legales, metas comprometidas y su aplicación.

ÁREA : RECURSOS HUMANOS

SISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

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

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

ÁREA : RECURSOS HUMANOS

SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO

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

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

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

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

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4
<p>Realizar diagnóstico del Sistema actual de Evaluación del desempeño considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las competencias transversales y específicas de los cargos claves determinadas en el sistema de capacitación contenidos en este programa marco. 	<p>Dictar un reglamento especial de calificaciones en base al diagnóstico realizado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los criterios y condiciones básicas necesarios para definir un sistema de medición del desempeño transparente y objetivo, basado en el modelo de competencias. <p>Definir los criterios de evaluación, que consideran al menos los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proceso de evaluación objetivo. - Proceso aplicado con total transparencia. - Criterios comunes para todos los funcionarios¹. <p>Difundir el nuevo sistema de evaluación.</p> <p>Capacitar a evaluadores y preevaluadores.</p>	<p>Implementar Sistema de evaluación del desempeño, en base a los criterios y procedimientos establecidos en la etapa anterior.</p> <p>El servicio informará la ejecución del Programa de Trabajo a los funcionarios de la institución.</p>	<p>Evaluar la aplicación del sistema de evaluación del desempeño implementado, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de la implementación realizada, considerando actividades desarrolladas, descripción y justificación de eventuales modificaciones a lo programado originalmente de acuerdo a los resultados obtenidos. <p>Realizar los cambios al sistema de evaluación del desempeño que corresponda, considerando los resultados de la evaluación, para ser posteriormente aplicados o implementados.</p>

¹ Se refiere básicamente a un proceso informado en términos de que existirán conductas operacionalizadas y conocidas por todos, según el cargo y estamento al que se pertenezca.

ÁREA : RECURSOS HUMANOS

SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

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

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

SISTEMA INTEGRAL DE ATENCIÓN A USUARIOS

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

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

SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA COMUNIDAD UTILIZANDO TIC

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

SISTEMA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN

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

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

ÁREA : DIFUSIÓN

SISTEMA DE DIFUSIÓN

OBJETIVO	Desarrollar y aplicar, un programa de difusión a nivel regional y nacional acerca del alcance y objetivos del bono de desempeño institucional, considerando al menos; Antecedentes legales, metas comprometidas y su aplicación.
-----------------	--

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4
Desarrollar y aplicar, un programa de difusión a nivel regional y nacional acerca del alcance y objetivos del bono de desempeño institucional, considerando al menos: Antecedentes legales, metas comprometidas y su aplicación.	No Aplica.	No Aplica.	No Aplica.

TERCERO: Compromiso de Gestión Institucional

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

**OBJETIVOS DE GESTIÓN
ETAPAS, PRIORIDADES Y PONDERADORES DEL CONVENIO DE GESTIÓN
(CGI) DEL AÑO 2008:**

ÁREA PRIORITARIA	SISTEMAS	METAS DE GESTIÓN				PRIORIDAD	PONDERADOR
		ETAPA DE DESARROLLO O ESTADO DE AVANCE					
		1	2	3	4		
RECURSOS HUMANOS	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	O			BAJA	10%	
	PROMOCIÓN Y DESARROLLO						
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO						
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO						
USUARIOS Y COMUNIDAD	SISTEMA INTEGRAL DE ATENCIÓN A USUARIOS	O			MEDIA	15 %	
	SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA COMUNIDAD UTILIZANDO TIC	O			BAJA	10%	
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	O			ALTA	25 %	
DIFUSIÓN ACERCA DEL NUEVO MECANISMO INCENTIVO INSTITUCIONAL	DIFUSIÓN (sólo 2008)	O			ALTA	25 %	

CUARTO: Exenciones y/o Modificaciones

Las partes convienen que el Ministerio Público se eximirá y/o modificará la aplicación de los siguientes sistemas de las áreas prioritarias definidas en la Cláusula Segunda del presente Convenio.

SISTEMAS NO APLICABLES / MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPAS

1.1 SISTEMA	1.2 DECISIÓN / JUSTIFICACIÓN
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	<u>Se exime:</u> No se inicia el sistema el año 2008 por cuanto requiere de los resultados de la etapa 1 del sistema de Capacitación y Desarrollo, etapa que se iniciará en 2008.
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	<u>Se exime:</u> No se inicia el sistema el año 2008 por cuanto requiere de los resultados de la etapa 1 del sistema de Capacitación y Desarrollo, etapa que se iniciará en 2008.
PROMOCIÓN Y DESARROLLO	<u>Se modifica:</u> Debido al breve periodo de ejecución en el año 2008, el diagnóstico sólo incluirá el actual procedimiento de promoción y desarrollo considerando únicamente el desarrollo y movilidad al interior de la organización.
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	<u>Se modifica:</u> Debido al breve periodo de ejecución en el año 2008, el diagnóstico sólo incluirá, las competencias transversales de la institución y las específicas de los cargos claves definidos por ésta y la metodología para identificar las brechas de competencia.

SISTEMA DE INFORMACIÓN A LA COMUNIDAD UTILIZANDO TIC	<u>Se modifica:</u> Debido al breve periodo de ejecución en el año 2008, sólo se efectuará la identificación de procesos y se elaborarán las bases para licitar el levantamiento y análisis de las modificaciones necesarias de los siguientes ámbitos: provisión de los productos estratégicos, procesos de soporte, canales tecnológicos y normativa. Todo con el objeto de incorporar fuentes directas de información a través del apoyo tecnológico (TIC).
SISTEMA INTEGRAL DE ATENCIÓN A USUARIOS	<u>Se modifica:</u> Para el año 2008, sólo se elaborarán las Bases de licitación para el diagnóstico del Sistema de Atención a Usuarios y se procederá su adjudicación. En esta materia, sólo se realizará la tipificación de los usuarios directos (víctimas), mientras que el resto sólo serán identificados y descritos.
PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	<u>Se modifica:</u> Para formular el Plan estratégico de la institución, el año 2008 no se considerará la percepción de clientes y sólo se identificarán como clientes las víctimas.

QUINTO: Período de Ejecución

El período de Ejecución de las Metas de Gestión Institucional para el año 2008 será aquél comprendido entre el 1 de diciembre de 2008 y el 31 de diciembre de 2008.

SEXTO: Porcentajes Mínimos de Cumplimiento

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

SÉPTIMO: Revisión o Reformulación del Convenio

Las partes acuerdan que el presente Convenio podrá ser revisado o reformulado mediante modificación del mismo, en la medida que en el período de ejecución se presenten causas externas calificadas y no previstas, que limiten seriamente su logro o se produzcan reducciones en el presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para su cumplimiento.

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

OCTAVO: Documentos

Las partes dejan constancia que en el Anexo 1 se encuentra el documento “Requisitos Técnicos y Medios de Verificación, Compromiso de Gestión Institucional Año 2008”, el cual rige y forma parte integrante del presente Convenio.

NOVENO: Personerías

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



SABAS CHAHUÁN SARRÁS
FISCAL NACIONAL MINISTERIO PÚBLICO



ANDRÉS VELASCO BRAÑES
MINISTRO DE HACIENDA



DIRECCION DE PRESUPUESTOS
DIRECTOR
MINISTERIO DE HACIENDA

ANEXO 1.

REQUISITOS TÉCNICOS Y MEDIOS DE VERIFICACIÓN COMPROMISO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL AÑO 2008..

Promoción y Desarrollo		
ETAPA 1	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Realizar diagnóstico del actual procedimiento de promoción y desarrollo, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Modificación en el año 2008: <u>Se modifica:</u> Debido al breve periodo de ejecución en el año 2008, el diagnóstico sólo incluirá el actual procedimiento de promoción y desarrollo considerando únicamente el desarrollo y movilidad al interior de la organización.</p>	<p>La Institución elabora el diagnóstico 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"> - Identificación de los actuales procedimientos de promoción y desarrollo al interior de la organización. - Análisis de los actuales criterios de promoción (edad, currículo vitae, experiencia). - Análisis de los actuales criterios de desarrollo al interior de la organización. <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>Informe de Diagnóstico del actual procedimiento de promoción y desarrollo aprobado por el Fiscal Nacional y el Director Ejecutivo Nacional, que contenga todos los requisitos técnicos definidos.</p>

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"> - Diagnóstico que permita establecer los perfiles de las competencias transversales y específicas necesarias de los funcionarios del Ministerio Público. - Evaluar las competencias de los funcionarios del Ministerio Público y determinar las brechas de competencias existentes en base a los perfiles definidos. <p>Modificación en el año 2008: <u>Se modifica:</u> Debido al breve periodo de ejecución en el año 2008, el diagnóstico sólo incluirá las competencias transversales de la institución y las específicas de los cargos claves definidos por ésta y la metodología para identificar las brechas de competencia.</p>	<p>La Institución realiza el diagnóstico de las competencias de los funcionarios del Ministerio Público.</p> <p>a) Identificación de Competencias Transversales¹ de los funcionarios del Ministerio Público.</p> <p>b) Identificación de Competencias Específicas² para los funcionarios de los cargos claves³ del Ministerio Público.</p> <p>c) Definición de metodología a utilizar para identificar las brechas de competencia con la finalidad de determinar las necesidades de capacitación.</p>	<p>Informe del Diagnóstico aprobado por el Fiscal Nacional y el Director Ejecutivo Nacional, que contenga todos los requisitos técnicos definidos.</p>

1 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.

2 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".

3 Se entiende por cargos claves a Fiscal Adjunto Jefe, Fiscal Adjunto, Abogado Asistente y Administrador de Fiscalía.

Sistema Integral de 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"> - Definiciones Estratégicas de la institución. - Funciones y atribuciones del servicio en materias de atención de clientes. - Tipificación de sus usuarios/as. - Equipamiento: Infraestructura para la atención de cliente(a)s, usuarios(a)s y beneficiarios(a)s, herramientas tecnológicas, conexión a redes, accesibilidad y/o visibilidad, otros. <p>Modificación en el año 2008: <u>Se modifica:</u> Para el año 2008, sólo se elaborarán las Bases de licitación para el diagnóstico del Sistema de Atención a Usuarios y se procederá a su adjudicación. En esta materia, sólo se realizará la tipificación de los usuarios directos (víctimas), mientras que el resto sólo serán identificados y descritos.</p>	<p>La Institución elabora las Bases de licitación para el diagnóstico del Sistema de Atención a Usuarios, considerando, al menos lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definiciones Estratégicas de la institución. - Funciones y atribuciones del servicio en materias de atención de clientes. - Tipificación de sus usuarios/as (víctimas). - Identificación del resto de los usuarios del Ministerio Público - Equipamiento: Infraestructura para la atención de cliente(a)s, usuarios(a)s y beneficiarios(a)s, herramientas tecnológicas, conexión a redes, accesibilidad y/o visibilidad, otros. <p>La institución adjudicará la realización del diagnóstico, de acuerdo a las bases de licitación elaboradas.</p>	<p>Resumen Ejecutivo, al Fiscal Nacional y al Director Ejecutivo Nacional sobre el proceso de Licitación y Adjudicación efectuado, con los siguientes anexos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bases de Licitación aprobadas por el Director Ejecutivo Nacional, que contenga todos los requisitos técnicos definidos. - Documentos de la Adjudicación.

Sistema de Información a 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"> - 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. - Identificar en forma precisa las modificaciones a los procesos de soporte institucional que utilizarán TIC. - Identificar en forma precisa las modificaciones a los canales tecnológicos - Identificar en forma precisa la normativa relativa al uso de TIC. <p>Desarrollar un levantamiento de los modelos y procesos de operación, con los siguientes alcances:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación de Mejores Prácticas. - Identificación de Procesos Estandarizables a Nivel Nacional que requieran el uso de TIC para mejorarlos. - Identificar los proyectos TIC que surjan del diagnóstico. 	<p>La Institución elabora un Informe de Avance del Diagnóstico que permita determinar la factibilidad de incorporar fuentes directas de información, a través del apoyo tecnológico. Este informe deberá considerar, a lo menos, lo siguiente:</p> <p>a) Identificación de los procesos de Provisión de los productos estratégicos de la institución.</p> <p>b) Identificación de los procesos de Soporte de la institución.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En los que corresponda incorporar mejoras utilizando TIC (incluyendo aquellos que registran algún avance). - En los que no corresponda incorporar mejoras utilizando TIC. - 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 Electrónico⁴. <p>d) Las bases debieran solicitar al menos lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Antecedentes de la consultoría. (Problema que se quiere solucionar; Solución que se quiere lograr; Contexto de 	<p>Resumen Ejecutivo al Fiscal Nacional y al Director Ejecutivo Nacional con los siguientes anexos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de Avance del Diagnóstico que contenga todos los requisitos técnicos definidos. - Bases de Licitación aprobadas por el Fiscal Nacional

⁴ La normativa a considerar se refiere a las comunicaciones electrónicas, interoperabilidad de documentos electrónicos y su seguridad - confidencialidad (DS. 77, 81 y 83, respectivamente), mensajes electrónicos masivos no solicitados, desarrollo de sitios Web (DS. 93 y 100, respectivamente) y nuevas normativas definidas por el Comité de Normas para el Documento Electrónico. Además, se deben considerar las Leyes siguientes: Ley N° 19.628 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 procedimiento administrativo.

Sistema de Información a la Comunidad utilizando TIC

ETAPA 1	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Modificación en el año 2008: <u>Se modifica:</u> Debido al breve periodo de ejecución en el año 2008, sólo se efectuará la identificación de procesos y se elaborarán las bases para licitar el levantamiento y análisis de las modificaciones necesarias de los siguientes ámbitos: provisión de los productos estratégicos, procesos de soporte, canales tecnológicos y normativa. Todo con el objeto de incorporar fuentes directas de información a través del apoyo tecnológico (TIC).</p>	<p>esta consultoría; Antecedentes previos de la consultoría; Dependencias de dicha consultoría.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos de la Consultoría. - Metodología o técnica. - Etapas, resultados y plazos. - Características del proponente; experiencia del proponente. Equipo técnico. - Criterios de Evaluación técnica. - Análisis del nivel de cumplimiento de la normativa vigente. 	

Planificación y Control de Gestión

ETAPA 1	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Formular y difundir el Plan Estratégico de la Institución que involucre los diferentes niveles de la organización. Considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de las Definiciones Estratégicas (Misión, objetivos estratégicos, productos estratégicos, clientes). - Percepción equipo directivo y funcionarios. - Percepción clientes. <p>Modificación en el año 2008: Se modifica: Para formular el Plan Estratégico de la institución el año 2008, no se considerará la percepción de clientes y sólo se identificarán como clientes las víctimas.</p>	<p>La Institución formula un Plan Estratégico Institucional el que debe contener a lo menos:</p> <p>a) Las Definiciones Estratégicas de la Institución (Misión, Objetivos Estratégicos, Productos Estratégicos, Clientes). Para lo anterior debe considerar al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percepción del equipo directivo y funcionarios. - Misión y objetivos estratégicos en consistencia con los clientes/usuarios/beneficiarios (Víctimas), con los productos estratégicos y con la legislación que enmarca su misión. <p>b) La estructura organizacional y la descripción de sus funciones especificadas en su ley orgánica.</p>	<p>Resumen Ejecutivo al Fiscal Nacional y al Director Ejecutivo Nacional del proceso de planificación estratégica efectuado, con el siguiente anexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Estratégico documentado que contenga todos los requisitos técnicos definidos.

Difusión

ETAPA 1	Requisitos Técnicos	Medios de Verificación
<p>Desarrollar y aplicar, un programa de difusión a nivel regional y nacional acerca del alcance y objetivos del bono de desempeño institucional, considerando al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Antecedentes legales, metas comprometidas y su aplicación. 	<p>La institución difunde el alcance y objetivos del bono de desempeño institucional para lo cual realiza las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Objetivos de la Difusión. b) Contenido del programa difundido. c) Descripción Medios de Difusión utilizados. d) Actividades efectuadas. e) Calendario de las Actividades realizadas. f) Participantes. g) Resumen Ejecutivo de los resultados de la difusión. 	<p>Informe Final aprobado por el Fiscal Nacional y el Director Ejecutivo Nacional de la Difusión desarrollada, que contenga a lo menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calendario de Actividades efectuadas con las actas de asistencia; - Medios de Difusión utilizados.