



DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INFORME CUENTA PÚBLICA 2014

Informe Cuenta Pública Fiscal Nacional: **División de Recursos Humanos**

I. Unidad De Gestión Y Desarrollo Organizacional

1. Evaluación de Desempeño

Durante el año 2013, se conformó por el Sr. Fiscal Nacional una comisión que optimizó el actual Sistema de Gestión del Desempeño, introduciendo mejoras a los ámbitos reglamentarios, competencia y meta, elaborando un nuevo reglamento y además se modificó el aplicativo respectivo con el objeto de mejorar y simplificar su uso. Con esta optimización del sistema de gestión del desempeño se busca consolidar la interacción entre jefaturas y colaboradores, en pro de un mejor desempeño para el logro de nuestros objetivos institucionales.

2. Clima Organizacional

Se aplicó la encuesta de clima organizacional en noviembre del año 2013, con la finalidad de monitorear la percepción que tienen fiscales y funcionarios del ambiente interno y de implementar acciones de mejora, según los resultados de cada región.

3. Compromisos de Gestión Institucional

Se cumplió con el 100% de los Compromisos de Gestión Institucional (CGI) del área de RRHH: Reclutamiento y Selección, Promoción y Desarrollo y Evaluación del Desempeño.

4. Desafíos 2014

- Durante el mes de abril se implementó una nueva plataforma informática para realizar el reclutamiento y selección de los funcionarios de la Fiscalía de Chile. Esta nueva plataforma es más estable y permite gestionar de forma más eficiente todos los concursos públicos que realiza nuestra Institución, acorde a su

tamaño y exigencias para seleccionar a las personas más idóneas en los respectivos cargos.

- Durante el año 2014 se establecerá un procedimiento de Inducción unificado para todos aquellos fiscales y funcionarios que ingresen a la Fiscalía de Chile, entregándoles información sobre nuestro funcionamiento, con el objeto de reforzar la identidad de nuestra Institución.

-

II. UNIDAD DE PERSONAL

- Durante el año 2013 la dotación de fiscales y funcionarios fue provista en un 99,4%, respecto de la dotación total autorizada por ley, la que es de 3.787 cargos (666 Fiscales y 3.121 funcionarios).
- Se reemplazaron casi en su totalidad las funcionarias que hicieron uso de licencia maternal por un período máximo de 120 días o 200 días, por Permiso Post-Natal Parental en jornada completa.
- La ejecución del gasto en personal, específicamente en materia de remuneraciones anual, fue de un 99,99%, correspondiente a un monto total de M\$ 81.859.064.289.-

III. BIENESTAR

- En total, en el año invirtió en cobertura para sus afiliados y sus cargas familiares cerca de 1.265 millones de pesos:
- Invirtió en protección en salud M\$ 794.185
- Invirtió en asignaciones y bonos para M\$ 90.087
- Invirtió en beneficios escolares para M\$ 35.222
- Proporcionó en préstamos a sus afiliados M\$ 345.761

IV. POLITICAS DE DROGAS 2013

- En total, en el año invirtió en control y prevención para sus funcionarios y fiscales cerca de 111 millones de pesos:

- Invirtió en actividades de control en todo país M\$34.908
- Financió actividades preventivas en todas las regiones del país, invirtiendo M\$75.722

V. CAPACITACIÓN

Los principios y ejes que la inspiran la Unidad Nacional de Capacitación son: garantizar el acceso a capacitación de calidad a todos los funcionarios, de acuerdo a sus perfiles de cargo, a las tareas de las que son responsables y aquellas contingencias y desafíos que enfrentan, mediante actividades llevadas a cabo en todo el país, haciendo uso de estrategias innovadoras y de la tecnología, privilegiando la gestión del talento interno y de ese modo consolidando la experiencia y el conocimiento generado desde la institución, velando, por el eficiente uso de los recursos públicos.

La capacitación institucional se caracteriza por estar organizada y desplegada, resumidamente, del siguiente modo:

1. Capacitación Centralizada

- La Unidad Nacional de Capacitación ha establecido una Academia de Entrenamiento conformada por 59 relatores internos reclutados, seleccionados y entrenados mediante una convocatoria amplia a postular a un proceso de selección abierto y competitivo, que permitió contar, a partir de 2009 y hasta ahora, mediante varios concursos, de un equipo de alto rendimiento en condiciones de diseñar e implementar la Malla de Formación del Ministerio Público, levantada a partir de estudios de entes externos especialistas en gestión de personas según el modelo por competencias y en formación y entrenamiento.
- A la fecha se han diseñado e implementado **84 cursos** concebidos a partir de **13** de los módulos descritos en tal malla, entre los que destacan:
 - Litigación oral inicial y avanzada
 - Estrategia de planificación y ejecución de la investigación
 - Gestión de recursos físicos y financieros
 - Mejoramiento continuo

- Atención integral a víctimas y testigos
- Liderazgo de equipos de trabajo de excelencia
- Gestión de indicadores
- Investigación en causas complejas
- Gestión por personas
- Gestión de especies y valores incautados

Durante el pasado año 2013, la Academia de Entrenamiento, mediante la ejecución de su Programa de Formación Centralizado con relatores internos llevó a cabo 25 cursos en todo Chile (Viña del Mar, Santiago, Concepción y Puerto Varas), capacitando por medio de éste a 661 fiscales y funcionarios de todo el país.

A lo anterior cabe agregar el esfuerzo, iniciado el año 2011, de complementar la formación presencial provista por este equipo de relatores internos y los cursos mencionados, con una oferta de formación E - Learning, que responde a la necesidad de contar con capacitación y entrenamiento permanente en una amplia variedad de materias de interés institucional, respaldando la extensión de la cobertura de la malla de formación y brindando asimismo apoyo a actividades formativas contingentes de fiscalías, divisiones y unidades para la obtención de objetivos específicos. En este contexto, desde entonces a la fecha se han llevado a cabo cursos en formato e-learning de, entre otros: Inducción a la institución, Difusión Sistema de Atención al Usuario (SIAU) Litigación oral inicial y Aplicativo SIAU.

El pasado año 2013, por esta vía se capacitaron 5.164 fiscales y funcionarios de todo Chile.

Para la ejecución de todo lo anterior, la Institución invirtió 344 millones de pesos.

Asimismo, se continuó con la implementación de actividades centralizadas desde la Fiscalía Nacional, tanto de las Divisiones como Unidades Especializadas, para el resto del país, cuyo objetivo principal fue actualizar conocimientos, difundir políticas nacionales y dotar de mayores herramientas a fiscales y/o funcionarios para enfrentar adecuadamente el trabajo cotidiano.

En estas acciones formativas participaron 905 fiscales y funcionarios de todo el país.

Para todo lo descrito anteriormente, la Institución destinó de su presupuesto 456 millones de pesos.

2. Capacitación descentralizada

De acuerdo al principio y propósito último de la organización institucional de la capacitación del Ministerio Público, cual es la de dar acceso a formación y entrenamiento a todos los fiscales y funcionarios de nuestra institución, la Unidad Nacional de Capacitación también supervisa la elaboración, ejecución y evaluación de los programas de formación de cada una de las Fiscalías Regionales y la Fiscalía Nacional, dotadas para estos efectos de recursos propios y cuyo calendario de actividades abarcó todo el año 2013, incluyendo 273 cursos, talleres, jornadas, seminarios y actividades de clima laboral, en donde participaron 5.381 fiscales y funcionarios en todo Chile. Considerando la participación del Fiscal/Funcionario una sola vez aunque haya participado en varias capacitaciones, el número se reduce a 2.747.

Para todo lo anterior, las Fiscalías Regionales incluida la Fiscalía Nacional fueron dotadas de 203 millones de pesos de presupuesto.

Con todo lo detallado previamente, tenemos que 12.111 fiscales y/o funcionarios participaron, a lo menos, de una de las 327 actividades formativas implementadas por la Fiscalía de Chile.

El presupuesto total de capacitación ejecutado por el Ministerio Público el año 2013 ascendió a 659 millones de pesos.

Se hace presente que, todas las actividades son coordinadas y gestionadas desde la Unidad Nacional de Capacitación, equipo que se encarga de identificar las necesidades de capacitación, preparar los programas de formación, administrar y supervisar la implementación de las diversas actividades contempladas en ellos y proveer, mediante una evaluación permanente, de una visión estratégica de la capacitación y el entrenamiento institucional con un enfoque de gestión del conocimiento y una perspectiva de mediano y largo plazo, apostando por el desarrollo de un modelo integral de formación.

3. Desafíos 2014

- Diseñar, implementar y realizar seguimiento del sistema para la asignación de becas de estudios de postgrados y postítulos para fiscales y funcionarios del Ministerio Público. Con ello, se da cumplimiento a lo comprometido por el Sr. Fiscal Nacional en su anterior cuenta pública (página 44). El procedimiento de becas, pretende beneficiar aproximadamente a 32 personas, entre fiscales y funcionarios, para que inicien estudios de magíster o diplomado en el transcurso del año 2014.
- Implementar un procedimiento de selección de fiscales y/o funcionarios para asistir a capacitaciones en el extranjero, cuyo piloto se realizará a propósito de la implementación del Convenio con la California Western School of Law, para la selección de 10 fiscales interesados en asistir al Curso de Litigación Oral, a realizarse en la ciudad de San Diego, California, Estados Unidos, en los meses de mayo y octubre del presente año.
- Diseñar, implementar, seleccionar y coordinar la IV Convocatoria de fiscales y funcionarios para postular al Curso de Formación de Relatores Internos para el Ministerio Público. Los/las 25 seleccionados/as, recibirán la preparación adecuada para adquirir las destrezas y habilidades específicas que les permitirá cumplir con dichas funciones. Lo anterior con el objeto de dotar de mayores recursos a los actuales equipos de relatores y de esa forma podamos continuar satisfactoriamente con la implementación de mejoras en los diseños e implementaciones de los cursos impartidos para así continuar aumentando la cobertura de nuestros cursos manteniendo la calidad de los mismos.