
**BALANCE
DE GESTIÓN INTEGRAL
AÑO 2008**

**SUBSECRETARÍA DE OBRAS
PÚBLICAS**

SANTIAGO DE CHILE

Morandé 59 piso 6, Teléfono 449-3081
www.mop.cl

Índice

1. Presentación.....	3
2. Resultados de la Gestión 2008.....	5
3. Desafíos 2009.....	15
4. Anexos.....	17
• Anexo 1: Identificación de la Institución.....	18
• Anexo 2: Recursos Humanos.....	24
• Anexo 3: Recursos Financieros.....	29
• Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2008.....	36
• Anexo 5: Programación Gubernamental.....	43
• Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2008	45
• Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	47
• Anexo 8: Proyectos de Ley.....	48

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	27
Cuadro 2: Recursos Presupuestarios 2008.....	29
Cuadro 3: Ingresos y Gastos años 2007 – 2008, Ley de Presupuestos 2009.....	30
Cuadro 4: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2008.....	32
Cuadro 5: Indicadores de Gestión Financiera.....	35
Cuadro 6: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2008.....	36
Cuadro 7: Otros Indicadores de Desempeño año 2008.....	42
Cuadro 8: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2008.....	43
Cuadro 9: Cumplimiento Compromisos de Programas de Mejoramiento de Gestión 2008.....	45
Cuadro 10: Evolución cumplimiento Programa de Mejoramiento de Gestión 2005-2008.....	46
Cuadro 11: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2008.....	47

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2008 por tipo de Contrato (mujeres y hombres).....	24
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2008 por Estamento (mujeres y hombres).....	25
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2008 por Grupos de Edad (mujeres y hombres).....	26

1. Presentación

La Subsecretaría de Obras Públicas actúa como colaboradora inmediata del Ministro y su dirección es ejercida por el Subsecretario de Obras Públicas. Las atribuciones y deberes que cumple, son señalados por ley y demás disposiciones generales o especiales que le dan intervención.

Entre nuestras funciones, destaca el rol de coordinación de las autoridades ministeriales para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y programas ministeriales y de gobierno, asimismo la provisión de servicios de administración al Ministerio en materia de recursos humanos, físicos y de gasto operacional.

Nuestra disciplina estratégica para agregar valor se ejecuta mediante soluciones ajustadas a los requerimientos de nuestros clientes, fortaleciendo la coordinación, los espacios de colaboración y un clima laboral de excelencia en forma oportuna, transparente, eficiente y de calidad, potenciando el desarrollo y el compromiso de nuestros funcionarios. La valoración de la calidad humana es clave para el éxito de nuestra gestión.

Entre nuestros clientes se encuentran el Ministro, las autoridades de las distintas Direcciones MOP a nivel nacional y la ciudadanía, jefaturas de las distintas áreas, el universo de funcionarios, las Secretarías Regionales Ministeriales, los socios del Servicio de Bienestar MOP y sus cargas a nivel nacional.

La dotación del Servicio a nivel nacional alcanza a 523 funcionarios, incluyendo a las 15 Secretarías Regionales Ministeriales desde Arica-Parinacota hasta Magallanes.

En el contexto de la gestión durante el año 2008, logramos avanzar en el proceso de modernización del Servicio, construyendo el Mapa Estratégico de la Subsecretaría, definido como el medio para clarificar su estrategia y traducirla en términos operacionales, para tener así una visión macro y definir el foco estratégico y nuestros objetivos de mediano y largo plazo.

En ámbito de tecnologías de información, implementamos exitosamente un nuevo sistema de registro y control para la gestión de Control de Bienes a nivel ministerial, realizamos el mejoramiento a la plataforma tecnológica del sistema informático en el Servicio de Bienestar, pusimos en marcha un sistema de capacitación vía web para los funcionarios de la SOP.

En materia legislativa generamos normas en ámbitos relevantes como lo son la Ley ante Alertas y Crecidas de Aguas, moción al Proyecto de Ley que modifica la Ley de Concesiones, la creación de la Superintendencia de Obras Públicas y el nuevo marco regulatorio para el Programa de Agua Potable Rural, todo hoy en día en distintas etapas de tramitación en el Congreso.

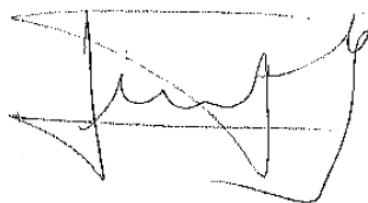
También la Subsecretaría estuvo presente en la coordinación ministerial de la emergencia volcán Chaitén, así como en más de 700 emergencias en otras regiones del país.

En cuanto a recursos humanos, constituimos la Academia de Obras Públicas “José Manuel Balmaceda Fernández” espacio de formación, investigación y extensión, alineado con los objetivos

del programa de modernización del MOP, para generar una política de clientes internos y velar por las necesidades de crecimiento y desarrollo de los funcionarios de nuestro ministerio.

Por otra parte, el Servicio de Bienestar, entregó más de 60 mil prestaciones de salud, más de 300 becas escolares, 25 mil bonificaciones médicas y 14 mil atenciones directas en el policlínico, velando por la salud y calidad de vida de nuestros funcionarios.

Para el 2009 nos hemos comprometido a ser el mejor lugar para trabajar, tener mayor liderazgo y compromiso, trabajar con mayor profesionalismo y colaboración y a mejorar la calidad del servicio que entregamos al MOP y a los ciudadanos.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Eduardo Saldivia Medina'. The signature is stylized and somewhat cursive, with a prominent vertical stroke on the left side.

Juan Eduardo Saldivia Medina
Subsecretario de Obras Públicas

2. Resultados de la Gestión 2008

Como producto del Programa de Modernización del MOP, la Subsecretaría ha asumido el compromiso de concretar un Plan Estratégico que le permita estar a la par de las necesidades transversales que a nivel ministerial requieran la prestación de servicios en materias de su competencia.

Entre los componentes que en este sentido tienen participación de la Subsecretaría, destacan la definición de iniciativas administrativas en cuanto a diseño e implementación, la creación de Superintendencia de Obras Públicas, el apoyo a la tramitación de proyectos de ley en el Congreso Nacional, la sistematización de normativa MOP, la estabilización del clima laboral, el ordenamiento y corrección de los subsistemas de Recursos Humanos, la implementación de cargos por alta dirección pública, el incremento de la información de Recursos Humanos y la generación de una política de clientes internos.

Los avances alcanzados durante el año 2008 en relación con estas materias, fueron coordinados en atención a la construcción de la estrategia de cambio que asumiría la SOP.

El consiguiente desarrollo de actividades que significó llevar adelante este trabajo, dio el inicio a un nuevo enfoque para administrar la estrategia de cambio asumida por el Servicio.

Los resultados que han derivado de las gestiones que las distintas áreas de gestión desarrollaron dan cuenta de un esfuerzo coordinado que ha permitido obtener logros según el detalle indicado a continuación.

2.1 Gestión Legislativa

En esta materia la Subsecretaría efectúa labores de apoyo en la elaboración, modificación y tramitación de los proyectos de Ley presentados al Congreso. Son de especial relevancia aquellas iniciativas que se enmarcan fundamentalmente en el contexto del Proyecto de Mejoramiento Institucional del MOP, aspecto relevante considerado en la Ley de Presupuestos 2008.

En este sentido, desde este Servicio se realizaron gestiones en apoyo a la tramitación de los Proyectos de Ley presentados al Congreso destacándose las siguientes iniciativas legales: Ley sobre Mitigación ante alerta y emergencia de crecidas, Indicación a Moción parlamentaria refundida que modifica el artículo 42 de la Ley de Concesiones, Modificación a la Ley de Concesiones, Ley que crea la Superintendencia de Obras Públicas y Ley de Agua Potable Rural.

Ellas perfeccionan o crean, según el caso, instrumentos reguladores de la actividad privada, perfeccionando los sistemas de protección de derechos de ciudadanos, usuarios o consumidores incluyendo -cuando es posible- compromisos explícitos de niveles de servicio; o bien, fortaleciendo competencias de las agencias públicas y perfeccionando los sistemas de resolución de conflictos de forma de equilibrar más apropiadamente el régimen de garantía y protección a los derechos de las partes

Todas ellas han requerido, la coordinación entre distintos servicios del Ministerio, con otros órganos públicos y también con entes de la sociedad civil, así como la búsqueda de consenso político.

En el caso de la Ley sobre Mitigación ante alerta y emergencia de crecidas, producto del coordinado trabajo realizado en su seguimiento y apoyo jurídico, se logró que fuera aprobada con total consenso en el Congreso, siendo promulgada bajo el N° 20.304 del 28 de noviembre de 2008, aprobada la iniciativa legal permitirá actuar frente a situaciones excepcionales y sobre todo prevenir catástrofes producto de lluvias excesivas advirtiendo sus efectos como la destrucción de viviendas, bienes personales, infraestructura pública, y sobre todo, evitando la pérdida de vidas humanas.

También durante 2008, se trabajó la indicación a la moción parlamentaria refundida que modifica el artículo 42 de la Ley de Concesiones, aprobada por unanimidad en el Senado en Primer trámite constitucional. Dicha indicación, equilibra el resguardo a la equidad en el trato a los usuarios, al regular el cobro excesivo a los usuarios por multas lo que repercute directamente en una mejora en su calidad de vida, sin descuidar la protección del sistema de concesiones manteniendo el carácter disuasivo de las sanciones por incumplimiento, perfeccionando un instrumento que simultáneamente incentive el pago y desincentive el incumplimiento.

En lo que dice relación con la Modificación a la Ley de Concesiones, cabe destacar que, considerando la elevada sensibilidad del tema, se alcanzó un consenso político que permitió que fuera aprobada por unanimidad en el Senado en el primer trámite constitucional. El contenido de la indicación, facilita un adecuado equilibrio entre los intereses públicos -transparencia y rendición de cuentas- con el interés privado de obtener una legítima retribución con reglas del juego claras y estables, que contribuyan a disminuir la conflictividad en la forma de resolver las controversias. También estas modificaciones le otorgan certezas a los usuarios y la población en general, en el sentido que la infraestructura desarrollada bajo esta modalidad, opere con adecuados niveles de calidad de servicio, de información y de transparencia.

Respecto al proyecto de creación de la Superintendencia de Obras Públicas, ella fue retirada de la Cámara de Diputados tras un año sin tramitación, para ser reingresada en el Senado, representando uno de los no logros del período. El propósito de esta decisión ha sido reimpulsar su discusión parlamentaria, y continuaremos dirigiendo nuestros esfuerzos en vías de contar con un proyecto viable que permita el logro de este objetivo. La creación de la Superintendencia de Obras Públicas aportará directamente en el fortalecimiento de los mecanismos de fiscalización y control para el cumplimiento de los estándares de servicio de las obras públicas MOP a través de la generación y aplicación de mecanismos de apoyo a la función de fiscalización y resguardo de los derechos de los usuarios. Esto se relaciona directamente con las iniciativas del programa de modernización del MOP en el objetivo de permitir el logro de un marco regulador para los sectores de responsabilidad del MOP que aumente la confianza del usuario en la provisión de servicios de infraestructura.

Además, se presentó el proyecto de Institucionalidad de Servicios Sanitarios Rurales (Agua Potable Rural) el que se fue firmado por la Presidenta de la República desde el 27 de Noviembre del año 2008, e ingresado para su discusión en primer trámite al Senado. Este proyecto es ejemplarmente participativo tanto en su elaboración (participación de organismos públicos y Federación Nacional de Agua Potable Rural), como en su difusión (participación de más de 1800 dirigentes rurales en

jornadas realizadas entre Copiapó y Castro). Su importancia es que institucionaliza el Programa de Agua Potable Rural, reconociendo y protegiendo el capital social representado por la organización de la comunidad beneficiada para la provisión de los servicios de agua y saneamiento, que son construidos, mantenidos y operados con apoyo del MOP. Este proyecto es el más representativo de la dimensión social del MOP y de su aporte efectivo y significativo al progreso nacional, y al mejoramiento de las condiciones de vida de todos los chilenos y chilenas, en especial, de aquellos que viven en el área rural. Este trabajo se realiza en coordinación con la Dirección de Obras Hidráulicas del MOP.

2.2 Asesoría Técnica

Respecto del objetivo relacionado con la planificación territorial, considerando la calidad de vida de las personas, el medio ambiente y la participación ciudadana, se ha continuado llevando a cabo el seguimiento de la ejecución de los contratos del Plan Chiloé, a cargo de las Dirección General de Aguas, Dirección de Vialidad, Obras Portuarias, Aeropuertos, Obras Hidráulicas, lo que permitió avances importantes en el segundo semestre del 2008. El seguimiento y evaluación de las estrategias integradoras de la política gubernamental con la Ministerial se realizó mediante acciones específicas de asesoría técnica y jurídica, mediación de conflictos, prevención y emergencia.

La gestión integrada de los proyectos de inversión, definida en el contexto del Programa de Modernización ministerial, fue seguida para el caso de la ejecución de Contratos de Asignación Regional. Esto permite avanzar en el trabajo que permite integrar los procesos de diseño, construcción, mantención y explotación de obras bajo un enfoque modernizador que incorpora nuevas técnicas, metodologías, prácticas de trabajo, mejoramiento de procesos y nuevas tecnologías, a fin de alinear todas las etapas de cada proyecto.

En cuanto al rol de difusión de las actividades del Ministerio, se coordinaron y programaron las visitas a terreno e inauguraciones, las que se concretaron en 44 visitas a regiones del Subsecretario durante el 2008. Esto significó un mayor control en el seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Gobierno.

Respecto a las emergencias surgidas durante el año 2008, se trabajó en la Coordinación Ministerial de la Emergencia del Volcán Chaitén, como en otras 752 emergencias en otras regiones del país.

Las unidades a nivel regional realizaron más de 600 visitas de inspecciones de normativa laboral y prevención de riesgos a contratos de obras en las 15 regiones del país. Cada SEREMI llevó a cabo un Plan Anual de Gestión Ministerial con actividades asociadas a:

- Programa y Participación en Hitos comunicacionales de las obras MOP: Inauguraciones de obras, visitas de avance a obras, aperturas de licitación, puesta servicio.
- Participación en la comisión de conservación de infraestructura pública
- Programa de encuentro con todos los funcionarios del MOP (Regionales y Provinciales) para informar de los procesos de cambio y visión del Ministerio.
- Difusión de las adjudicaciones y los Nuevos Programas de Obras a ejecutar en la región, informando a la Autoridad (Intendente, Gobernador, Parlamentarios y Alcaldes), medios de comunicación local, Cámara Chilena de la Construcción.

- Cumplimiento de los plazos en los pronunciamientos del MOP en el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.

También, se firmaron y evaluaron 135 compromisos a nivel nacional por parte de los Secretarios Regionales Ministeriales, que permitió evaluar la gestión del SEREMI:

- Gestión Gubernamental: proyectos bicentenario, capacidad de gestión y respuesta de compromisos de la autoridad, presencia en medios de prensa.
- Servicios de infraestructura con proyección social y cultural: participación ciudadana, mesas regionales de agua, actividades culturales.
- Infraestructura que impulsa el desarrollo económico y el empleo: gestión presupuestaria, contactos y cuenta sectorial.

El área de asesoría técnica, también coordinó la participación en diferentes mesas técnicas de la Subsecretaría y la representación del Subsecretario en diferentes mesas de trabajo Interministeriales (Mesa Indígena, Protección a la Infancia, etc.). Algunos productos de ello son el Plan Indígena, la definición de una Política de Género y una Política de Participación Ciudadana.

Además se llevó a cabo coordinación y seguimiento de Mitigaciones de Inmobiliarias en Zonas de Desarrollo Urbano Condicionado ZDUC, Proyectos de Desarrollo Urbano Condicionado PDUC y modificaciones a la Ley General de Urbanismo y Construcciones.

Por último, en lo que respecta a la gestión documental de consultas y respuestas al Parlamento y Contraloría, se realizó la coordinación, validación y seguimiento de más de 601 respuestas a Parlamentarios y unidades de la Contraloría.

2.3 Gestión de Recursos Humanos

La Subsecretaría entrega soporte estratégico a la gestión del Ministerio, a través de la definición, diseño, implementación y control de políticas, procesos e instrumentos de gestión de recursos humanos, que apunten a la creación y desarrollo de valor en las personas, generando condiciones para su compromiso e identificación institucional.

El accionar de Subsecretaría impactó de forma significativa en ámbitos de gran demanda de parte de los funcionarios, mejorando con ello la calidad y condiciones de trabajo de los mismos.

Este trabajo se fundamenta entre otros, en el rol que la Subsecretaría ha asumido en función del Proyecto de Mejoramiento institucional a objeto de lograr el mejoramiento a la gestión de personas en consideración a los cada vez más exigentes desafíos que el país demanda y el necesario capital humano de excelencia, alineado y comprometido con el quehacer del MOP.

Los resultados obtenidos de la gestión en el área que apoya procesos claves del MOP, fue llevado adelante a través del trabajo del Comité de Recursos Humanos, integrado por todos los Servicios MOP y las Asociaciones de Funcionarios. Se acordaron veinticuatro medidas de gestión interna el 16 de junio de 2008 y mediante un acto conjunto en el que participaron todos los actores involucrados, se formalizó el compromiso.

Desde entonces se ha efectuado seguimiento a las medidas, dando las instrucciones necesarias mediante oficios y fijando plazos para que estas lleguen a todos los funcionarios.

En el contexto del programa de modernización ministerial, se ha desarrollado un trabajo intenso a través de seis comisiones que abordaron las siguientes temáticas:

- ***Comisión Recursos Humanos***

El desarrollo de relaciones de confianza, colaborativas con las personas y sus representantes para desarrollar el cambio en conjunto permitió que se generaran instancias de coordinación entre la autoridad y los trabajadores, trabajo llevado a la práctica por la Comisión de Recursos Humanos.

Esta comisión abordó en primera instancia las 24 medidas de gestión interna en acuerdo con las Asociaciones Gremiales del Servicio. Estas medidas fueron instruidas paralelamente a todos los Servicios MOP, donde la Subsecretaría cumple el rol de seguimiento del cumplimiento de éstas.

Entre las medidas, se puede destacar el Plan de Incentivo a la Desvinculación Laboral de funcionarios en edad de poder acogerse a jubilación. Esto ha beneficiado a 60 funcionarios que se desempeñaban en la Subsecretaría, y alcanza a nivel ministerial un total de 438 personas beneficiadas.

Por otro lado también se gestionó los mejoramientos del personal respecto a su estamento, se realizaron 2 concursos de promoción, ascensos en la planta de 45 personas por efecto del plan de desvinculación, reposición de personal en regiones y nivel central, compra de vestuario para el personal, creación comité de concursos, nivelación de profesionales en el grado de inicio.

Además, este Comité concordó criterios y procedimientos en materia de concursos, pagos de viáticos y horas extraordinarias, mejoramientos de grados y funciones críticas. La mayoría de estos criterios fueron formalmente instruidos por el Subsecretario para su cumplimiento en todos los Servicios.

El trabajo de esta comisión tuvo además como resultado una propuesta en materia de plantas MOP que deberá ser considerada en el proyecto de modernización, propuesta que recoge las distintas necesidades de los Servicios y estamentos del MOP, para el ajuste de sus plantas de personal.

El seguimiento y evaluación al cumplimiento en plazo y metas de cada proyecto relacionado, por parte de los Servicios MOP a las medidas acordadas en materias de gestión de Recursos Humanos surgidas del acuerdo Autoridad – Gremios también fue liderado desde la Subsecretaría.

Como una muestra de la voluntad expresada por la Autoridad, de llevar adelante un proceso de modernización para y con los funcionarios, se obtuvo un resultado inmediato en este tema tan sentido para todos los trabajadores del MOP. A iniciativa de la Autoridad, se logró incorporar en la ley de reajuste recientemente aprobada, el artículo N° 34 que permite a la Presidenta de la República dictar un decreto que modifique los requisitos de ingreso y promoción contenidos en los decretos con fuerza de ley (DFL) las de plantas de personal de los Servicios MOP. Los actuales

DFL de plantas datan del año 1991, por lo que su modificación era una tarea necesaria y urgente que concretar.

En atención al Plan Estratégico de la SOP y desde la perspectiva de los resultados para la prestación de servicios para la operación y modernización del MOP aportando valor a las personas, se concretó el levantamiento de perfiles de cargo por competencia de las Jefaturas Recursos Humanos y Jefaturas Administrativas de las SEREMIS y asimismo se realizó la medición de sus brechas de competencias en al menos un 80% de los titulares de los cargos.

- ***Academia de Obras Públicas***

Creación de la Academia de Obras Públicas Presidente José Manuel Balmaceda, la que ya cuenta con sus primeros planes de estudio y comenzará sus clases en el 2009. La Academia es un espacio de formación, investigación y extensión, que debe destacar por estándares de excelencia y calidad. La Academia debe explicitar conocimiento tácito del “saber hacer” del MOP y, a la vez, incorporar innovación. Su oferta académica poseerá un sello distintivo no factible adquirir en el mercado.

- ***Otras iniciativas***

Junto con la creación de la Academia, la División de Recursos Humanos trabajó en subcomisiones otras áreas de interés para los funcionarios como maquinaria y trabajo pesado; capacitación, prevención de riesgos, bienestar. Estas subcomisiones tuvieron como objetivo la construcción de acuerdos gremios-autoridad en beneficio de todos los funcionarios del MOP.

Además del trabajo de las comisiones, la Subsecretaría ha liderado en el MOP y desarrollado en la Subsecretaría, un Plan de Mejoramiento de Clima Laboral, apuntando a las dos dimensiones mal evaluadas en los diagnósticos 2006 y 2007: reconocimiento y comunicaciones. Se ha realizado talleres con jefaturas en todos los Servicios y talleres de humor laboral para 163 funcionarios de la Subsecretaría. Esto apunta al logro del objetivo del Programa de Modernización relacionado con mejorar la gestión de personas para soportar los nuevos y constantes desafíos que el país demanda y tener personas comprometidas en un clima laboral de excelencia.

En Capacitación, como desarrollo del plan anual, se capacitó a 385 funcionarios, de los que 106 son de regiones. Se levantó perfiles de competencia hasta el nivel regional, integrando el 2008 a las jefaturas administrativas de las SEREMIS. Se elaboró una guía de apoyo para el personal MOP en materia de asistencia previsual y de salud, en conjunto con el Servicio de Bienestar. Se entregó asesoría legal e instrucciones en materias de personal a todos los Servicios del MOP.

También se aplicó durante el año 2008 a los funcionarios de la SOP, incluidos los funcionarios de algunos servicios, un novedoso sistema de capacitación en línea en el área de Abastecimiento. La aplicación vía E-learning, permitió a los funcionarios obtener en línea mediante INTERNET capacitación, para el proceso de acreditación exigido en el Programa de Mejoramiento de la Gestión para el Sistema de de Compras y adquisiciones del Sector Público 2008. La metodología facilitó el normal quehacer funcionario de los participantes dados los horarios de accesibilidad libre.

En el contexto de la Alta Dirección Pública, se coordinó con el Servicio Civil la concursabilidad de 10 cargos relevantes al interior del MOP en el primer y segundo nivel jerárquico.

2.4 Gestión Administrativa y presupuestaria

En otro sentido y respecto del compromiso de proporcionar apoyo a las Direcciones del MOP en la gestión de abastecimiento de compras centralizadas y mandatos de bienes y servicios, el control de los bienes muebles e inmuebles, prestación de servicios referidos a la mantención de dependencias ministeriales, la Subsecretaría tuvo logros significativos durante el período, tanto en la gestión interna de esta Subsecretaría como en la realizada a nivel ministerial.

En cuanto la gestión interna en la SOP, los logros significaron la reducción del déficit en materia equipamiento de mobiliario y calidad de los espacios de trabajo de los funcionarios. Ello se materializó a través de la adquisición de mobiliario y estaciones de trabajo para funcionarios de las Secretarías Regionales Ministeriales y del Nivel Central beneficiando a más de 170 personas, lo que demandó un gasto de \$25 millones.

La puesta en marcha del portal WEB de la Subsecretaría en la intranet ministerial, destaca como un logro en el 2008. Ello ha permitido mejorar las comunicaciones de sus funcionarios y establecer una plataforma colaborativa al interior del Servicio.

En el marco del Instructivo Presidencial de Ahorro de Energía, Circular N°10 del 11 de febrero de 2008, la Subsecretaría lideró la coordinación a nivel ministerial la implementación de medidas, logrando disminuir el gasto de electricidad de todo el Ministerio en un 11,8%, cumpliendo meta de reducción de consumo de energía eléctrica.

Respecto al equipamiento computacional, se renovaron 66 equipos, lo que permitió mejorar el estándar tecnológico y comunicacional. En cuanto a los vehículos se renovaron 6 camionetas del tipo 4x4 full equipo para apoyar la gestión de las Seremías.

Por último, se inició la puesta en operación el nuevo Sistema de Registro y Control de Bienes para el MOP en plataforma WEB, potenciando el control de los inventarios de los bienes muebles e inmuebles a nivel nacional, facilitando el ingreso de la información para los funcionarios que operan la aplicación tecnológica en cuanto obtención de reportes y mejor administración de los recursos físicos para un mejor control. Con esta nueva herramienta tecnológica, 300 funcionarios de todo el Ministerio vieron mejorada su función.

2.5 Gestión de Bienestar

En el marco de la entrega eficiente, oportuna y de calidad en los beneficios y prestaciones que entrega el Servicio de Bienestar a los funcionarios asociados y sus cargas familiares a nivel nacional, y para una mejor difusión de los beneficios del Bienestar, el año 2008 se elaboró un Manual de Prestaciones para los usuarios MOP, que tiene como objeto ser un texto de consulta a la hora de hacer uso del Servicio. Además, se renovó el convenio de Seguro Complementario de Salud por segundo año consecutivo, manteniendo el valor del 2008 y alcanzando un total de 2.472 asegurados a nivel Ministerial con 3.629 cargas, lo que representa un total de 6.101 beneficiarios.

Respecto al nivel de prestaciones, el Seguro canceló 35.134 durante el año 2008, por un valor de UF 13.989 (aproximadamente 300 millones de pesos).

Complementariamente, en mismo período, el Servicio de Bienestar entregó 66.996 prestaciones de salud, 330 becas escolares, más de 25.000 bonificaciones médicas y 14.000 atenciones directas en el policlínico a nivel nacional.

Junto con la atención directa en salud y las bonificaciones a nivel nacional, se desarrolló un plan de acción integral en materia de salud, promoviendo el auto cuidado y la detección precoz de enfermedades a nivel de socios y sus cargas.

Se entregaron más de 5.000 préstamos por valor superior a los 500 millones de pesos, donde podemos destacar 296 préstamos habitacionales a nivel nacional, por un valor cercano a los 100 millones de pesos, 3.402 préstamo auxilio que representan cerca de 330 millones de pesos y 550 prestamos médicos por cerca de 60 millones de pesos.

Se aumentó en un 14% el valor de la caja de navidad, beneficio para más de 7.500 socios del Bienestar.

Se mantuvieron beneficios sociales a través de los programas implementados en regiones, programas recreativos, artísticos y de prevención en salud.

Se informatizaron los instrumentos de evaluación social en becas, postulaciones al jardín infantil y ayuda de alimentación para dar así mayor agilidad en la atención de los socios.

En este mismo contexto, la Gestión del Servicio de Bienestar en relación a los años anteriores, resulta bastante sólida en atención al trabajo que se ha realizado para mejorar la calidad de sus prestaciones a los socios del Servicio a nivel Nacional. La sola implementación ya materializada del nuevo Sistema Informático el año 2008 representa una notable mejora en términos de manejo administrativo que beneficia a todos los clientes, usuarios y beneficiarios del Bienestar MOP.

El renovado año a año, Seguro de Vida con Complementario de Salud, la implementación en el Servicio Médico de un "Banco de Medicamentos", para sin costo entregar medicamentos a funcionaros para mantener sus tratamientos entre otras, han sido iniciativas que constituyeron desde el 2007 un precedente valorado por los usuarios que se ha logrado mantener en el tiempo y que además ha sido paralelamente sustentado con acciones de prevención a objeto de lograr promover el auto cuidado y la detección precoz de enfermedades no sólo en socios, sino además en cargas familiares.

El levantamiento de procesos Bienestar actualmente en desarrollo desde el 2008, la implantación del Sistema de Bienestar en etapa de customización para adecuarlo a las necesidades del Servicio y la elaboración del Diagnóstico del Proyecto de Fichas Médicas para elaboración 2009 son temas de significancia que representan entre otros, el sentido que se le ha venido incorporando a la gestión cada vez más eficiente del Servicio de Bienestar atendiendo a la real importancia que tiene para la Subsecretaría la materia.

2.6 Gestión Comunicacional

La adecuada generación y aplicación de instrumentos de comunicación para coordinar oportunamente la información sobre la gestión ministerial a la ciudadanía y sus autoridades regionales y provinciales, así como a los funcionarios y autoridades del Ministerio, también ha tenido un papel relevante en nuestra gestión 2008.

La eficiente administración de estas materias en cuanto a coordinación y seguimiento de consultas ciudadanas, a través de la Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS) en el nivel central y regional, significó la recepción de 64.511 consultas a nivel nacional en el año 2008, las cuales fueron recepcionadas a través de distintos medios: presenciales, página Web, en terreno y consultas telefónicas. Éstas, en su totalidad, fueron canalizadas y respondidas oportunamente por los equipos OIRS. .

Otro de los objetivos de la gestión comunicacional del año 2008, fue mantener una presencia proactiva en los medios de comunicación. Dar a conocer a la ciudadanía la labor que el MOP realiza, a través de sus distintas direcciones, en pro de mejorar la calidad de vida de todos los chilenos y chilenas, para ello, se efectuaron diversas intervenciones en canales de televisión, medios radiales y medios escritos. Todas estas apariciones fueron en medios de comunicación con cobertura nacional y regional, reconociendo el derecho que tienen los chilenos de informarse.

Por otra parte, la interacción que se generó con los medios de comunicación, junto a la inmediatez con la que se dio respuesta a las inquietudes y solicitudes de la prensa, arrojó exitosos frutos, pues en la V Encuesta de Acceso a la Información, realizada en noviembre del año 2008, por la Fundación de la Prensa, junto con la Universidad Diego Portales y Adimark, posicionó a nuestro Ministerio en el lugar N°13 dentro del ranking de instituciones evaluadas, liderando entre los demás Ministerios con una notable alza respecto del año anterior, cuando se ubicaba en el puesto N° 24 del ranking.

Este importante estudio, que evalúa con notas de 1 a 7 respecto de la disposición a entregar la información, confiabilidad, precisión y entrega oportuna de ésta, deja de manifiesto que nuestros esfuerzos en el ámbito comunicacional han tenido resultados meritorios, por lo que nuestra mejora y dedicación a la gestión desarrollada en este contexto es un desafío constante frente a los períodos siguientes.

Lo anterior da cuenta de una favorable gestión realizada en el ámbito de las comunicaciones, atendiendo a la implementación de iniciativas desde la perspectiva de los clientes dispuesta por el Plan Estratégico, a objeto de posicionar la identidad del MOP y ser reconocido por la calidad, consistencia, eficiencia de sus servicios y la sustentabilidad y transparencia de su actuar.

2.7 Planificación, Control y Gestión

En el ámbito estratégico la Subsecretaría cumplió al 100% de los indicadores de desempeño para el período 2008 en todas las áreas relacionadas. El mismo nivel de logro se había obtenido el año anterior respecto del Convenio de Desempeño Colectivo definido para ese período.

Respecto a los compromisos establecidos a través de los Indicadores de Desempeño, presentados en la formulación de la Ley de Presupuestos para el año 2008 y que miden los aspectos relevantes y logro de los objetivos estratégicos del Servicio, los resultados son destacables.

Es histórico el buen rendimiento del Servicio en este sentido, pues el cumplimiento ha sido 100%. Considerando lo relevante que para la gestión de la Subsecretaría representa dirigir esfuerzos para lograr éxito en indicadores que miden el trabajo en áreas prioritarias y que además significan gestión también en el nivel transversal MOP es de suma trascendencia destacar el positivo logro en esta materia.

Es también destacable que año a año hemos querido depurar con un sentido cada vez más estratégico la cantidad de indicadores formulados como relevantes para el Servicio.

En este sentido, el porcentaje de cumplimiento informado por el servicio al 31 de Diciembre 2008 fue de un 100%, la suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válida fue de un 0% y el porcentaje de cumplimiento global del Servicio fue de un 100%. Los detalles de ésta temática se enuncian con detalle en el Anexo 4 (Indicadores de Desempeño año 2008).

En lo referido al Programa de Mejoramiento de la Gestión, los resultados también fueron positivos, pues todos los Sistemas lograron la aprobación a la gestión realizada en cada área. Ello dió cuenta del importante avance que se consiguió luego de dos años consecutivos cuya gestión no había logrado el 100% en el cumplimiento.

En el contexto del Sistema de Gestión de la Calidad, al año 2007 los Sistemas PMG certificados bajo la norma ISO 9001:2000 eran cuatro, esto es, Planificación y Control de Gestión, Auditoría Interna, Capacitación e Higiene Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo. Durante el año 2008, se certificaron dos nuevos Sistemas PMG; Evaluación del Desempeño y Compras y Contrataciones del sector Público. El desafío en este mismo sentido, lo constituye para este año 2009 el Sistema Atención Integral de Atención Ciudadana, lo que significaría para esta Subsecretaría la concreción de 7 áreas relevantes en la gestión interna de la Subsecretaría de Obras Públicas, certificadas por un organismo externo, en consideración a una norma de calidad con carácter internacional.

3. Desafíos 2009

Entre las iniciativas del Programa de Modernización del MOP con participación de la Subsecretaría, el apoyo a la tramitación de los Proyectos de Ley presentados al Congreso, seguirá siendo de primera importancia. Destacan en este sentido, completar el segundo trámite Constitucional en al Cámara de Diputados del Proyecto de Modificación de la Ley de Concesiones de Obras Públicas y la Modificación al Artículo 42 de la Ley de Concesiones de Obras Públicas. Del mismo modo, es nuestro interés concluir el primer trámite constitucional en el Senado del proyecto de Ley que crea la Superintendencia de OOPP así como del proyecto de Institucionalización de los Servicios sanitarios Rurales (APR). Además de lo anterior, cabe destacar también el objetivo de publicar el reglamento de la Ley N° 20.304 sobre Mitigación ante alerta y emergencia de crecidas.

Por otra parte, en el ámbito de la mejora de la gestión de las personas, es cada vez más necesario contar con un capital humano de excelencia, alineado y comprometido con el quehacer del MOP. En este sentido, seguiremos focalizando la atención en función de la Estabilización del Clima laboral interno, el ordenamiento y corrección de los subsistemas de Recursos Humanos, el diseño e implementación de un mecanismo de reclutamiento y selección que asegure idoneidad para cada cargo, y el Sistema de Capacitación enfocado a actualización de conocimientos técnico y el desarrollo de habilidades. También avanzaremos en la implementación de cargos a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

De mayor importancia para la gestión de personas del MOP, la Subsecretaría desarrollará el 2009 la modificación de los DFL de planta de los Servicios, vigentes desde 1991, acogiendo con ello una de las principales necesidades de gestión de personal. Todo ello, de acuerdo a la facultad dada a este Ministerio como fruto de la gestión 2008. Además se dará continuidad a la implementación de la Academia de Obras Públicas, llevando a cabo los primeros cursos durante el período 2009. El área de recursos humanos, continuará siendo un vital elemento en el proceso de modernización del ministerio, toda vez que apoyará los objetivos de este programa con actividades como talleres de clima laboral, diseño de un plan de reconocimiento ministerial, definición de perfiles de cargo, homologación de funciones y otras acciones.

Respecto a la entrega de soporte estratégico a la gestión del Ministerio, a través de la definición, diseño, implementación y control de políticas, procesos e instrumentos de gestión de recursos humanos, que apunten a la creación y desarrollo de valor en las personas, la Subsecretaría elaborará planes de desarrollo individual (PDI) para los Jefes de Recursos Humanos de los Servicios MOP y de los Encargados de Recursos Humanos de las Seremis de Obras Públicas. El desafío significa generar planes individuales de acción para los cargos medidos con el objeto de superar las brechas que sean detectadas en cada caso principalmente mediante actividades de capacitación para más de veinte jefaturas de recursos humanos a nivel ministerial.

Respecto al rol Subsecretaría para apoyar a las Direcciones del MOP en la gestión de abastecimiento de bienes y servicios, control de bienes y mantención, definiendo estándares, procedimientos y presupuesto, trabajaremos para que en un 83% las compras mas relevantes del MOP se realicen centralizadamente y apoyar el proceso de capacitación para los altos directivos del MOP, quienes deberán acreditar durante el año 2009, con una inversión de 4 millones de pesos.

En lo relacionado con la entrega eficiente, oportuna y de calidad los beneficios y prestaciones del Servicio de Bienestar a los funcionarios asociados y sus cargas familiares, hemos fijado objetivos en función de la recuperación efectiva de deuda de préstamos de auxilio con una meta de un 90% y disminuir el tiempo promedio de pago de reembolsos dentales a socios/as del Servicio de Bienestar de 7 a 5 días. En general, el objetivo es generar acciones para modernizar la entrega de beneficios a los socios y cargas del Servicio de Bienestar.

En consideración a la Ley de Transparencia, se implementarán procesos de información confiables y oportunos, para dar cuenta a la ciudadanía y demás usuarios acerca de la gestión ministerial a nivel nacional y regional. Hemos asumido responder en un tiempo igual o inferior a 10 días hábiles las consultas o solicitudes ciudadanas.

Desde el punto de vista comunicacional, se institucionalizará el rol de Comunicaciones de la SOP, con el objeto de fortalecer la coordinación a nivel ministerial, y las acciones que permitan a la autoridad difundir a través de los medios de información los avances de la cartera en obras de mejoramiento de la calidad de vida de las personas, y la comunicación interna de la organización.

4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2008
- Anexo 5: Compromisos Gubernamentales
- Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2008
- Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 8: Proyectos de Ley

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución

- Ley N° 18.575, de 1986. Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 18.834, de 1989. Estatuto Administrativo.
- Ley N° 15.840, de 1964. Orgánica del MOP. Cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por DFL. MOP. N° 850 de 1997.
- Decreto Ley N°1028 de 1975. Precisa atribuciones y deberes de los Subsecretarios de Estado.
- D.S. MOP. N° 37, de 1984. Normas sobre delegación de firmas en el MOP.
- Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República. Fija texto refundido de la Resolución N° 55, de 1992 sobre exención del Trámite de Toma de Razón.

- Misión Institucional

Apoyar la ejecución, en conjunto con las autoridades ministeriales, del programa de gobierno, definiendo, diseñando, coordinando la ejecución y evaluando las políticas, planes y programas de infraestructura pública e informando a la ciudadanía. Entregar soporte permanente a los Funcionarios y Direcciones del Ministerio, en la implementación de instrumentos de gestión y en la entrega de servicios de su competencia, en forma oportuna, transparente, eficiente y de calidad, potenciando el desarrollo y el compromiso de sus personas.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Coordinar junto a las Autoridades Ministeriales el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y programas ministeriales y de Gobierno apoyando el desarrollo de las transformaciones organizacionales y legales requeridas para mejorar la eficacia y eficiencia del MOP, desarrollando la interlocución a nivel legislativo y entrega de servicios de asesoría técnica.
2	Entregar soporte estratégico a la gestión del Ministerio, a través de la definición, diseño, implementación y control de políticas, procesos e instrumentos de gestión de recursos humanos, que apunten a la creación y desarrollo de valor en las personas, generando condiciones para su compromiso e identificación institucional.
3	Proporcionar apoyo a las Direcciones del MOP en la gestión de abastecimiento de bienes y servicios, control de bienes y mantención, definiendo estándares, procedimientos y presupuesto, incorporando mejores prácticas del sector público.
4	Entregar en forma eficiente, oportuna y de calidad los beneficios y prestaciones del Servicio de Bienestar a funcionarios asociados y sus cargas familiares.
5	Desarrollar procesos de información confiable y oportuna, de evaluación y rendición para fortalecer la transparencia, informando a la ciudadanía y sus autoridades regionales y provinciales, así como a los funcionarios y autoridades del ministerio sobre la gestión ministerial a nivel nacional y regional.

- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<p><u>Asesoría Técnica y Jurídica, Mediación de Conflictos, Sistema de prevención y emergencia.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Información para la planificación y coordinación sobre el quehacer MOP en la región <ul style="list-style-type: none"> Coordinación actividades de Participación Ciudadana en Estudios de diferentes Servicios MOP Consejo mensual regional MOP Plan de Infraestructura para la Competitividad Supervigilancia y fiscalización del desarrollo de los contratos de obras de responsabilidad MOP <ul style="list-style-type: none"> Informe de inversión y avance físico de obras de responsabilidad MOP y especialización de la información en contratos regionales y nivel central. Informe de contratos obras MOP en situación de riesgo Seguimiento de la aplicación de la normativa laboral en los contratos y seguridad en obras de la región Levantamiento y seguimiento de actividades de ATP (Medio Ambiente, Territorio y Participación) a obras de mayor impacto en la región. 	1,2,5
2	<p><u>Políticas, planes y programas en el ámbito de la gestión de los Recursos Humanos a nivel MOP</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Sistema de Recursos Humanos MOP Planes de intervención en Desarrollo Organizacional Informes de Gestión transversal de Recursos Humanos Levantamiento de perfiles de cargo y mediciones de brechas de competencias 	1,2,4
3	<p><u>Sistema de Abastecimiento de Bienes y Servicios y Recursos Físicos a nivel MOP</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Compras Centralizadas MOP Gestión de Contratos de Servicios Inventarios de Bienes Muebles e Inmuebles del MOP en base a Sistema Informático de Control de Bienes (SICONBIE) 	1,3,5

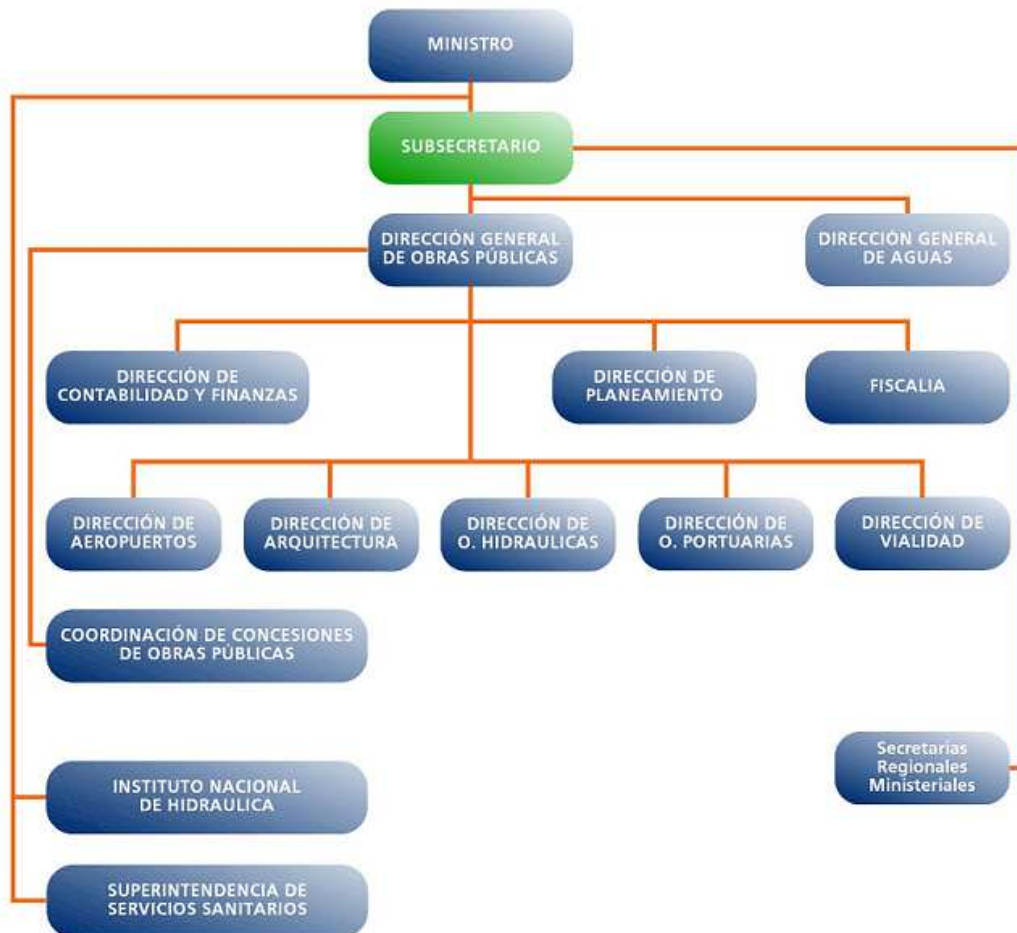
- Mantención y conservación de las dependencias ministeriales a nivel nacional

4	<u>Beneficios y prestaciones de bienestar a los funcionarios MOP y sus cargas familiares</u>	2,4
	<ul style="list-style-type: none"> • Atenciones médicas y dentales • Prestaciones y beneficios • Gestión social 	
5	<u>Instrumentos de comunicación</u>	1,2,5
	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión de actividades de la autoridad en el nivel regional. Soporte en tareas de difusión de salidas a terreno. • Boletín electrónico regional de información sectorial e institucional dirigido a autoridades regionales y provinciales. • Recepción, respuesta y seguimiento de consultas ciudadanas a través de administración y soporte de Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS) en el nivel central y regional. • Administración internet/Intranet MOP • Generación del periódico Mopicero • Paneles murales informativos a nivel MOP • Informes de prensa diarios para la autoridad Ministerial 	

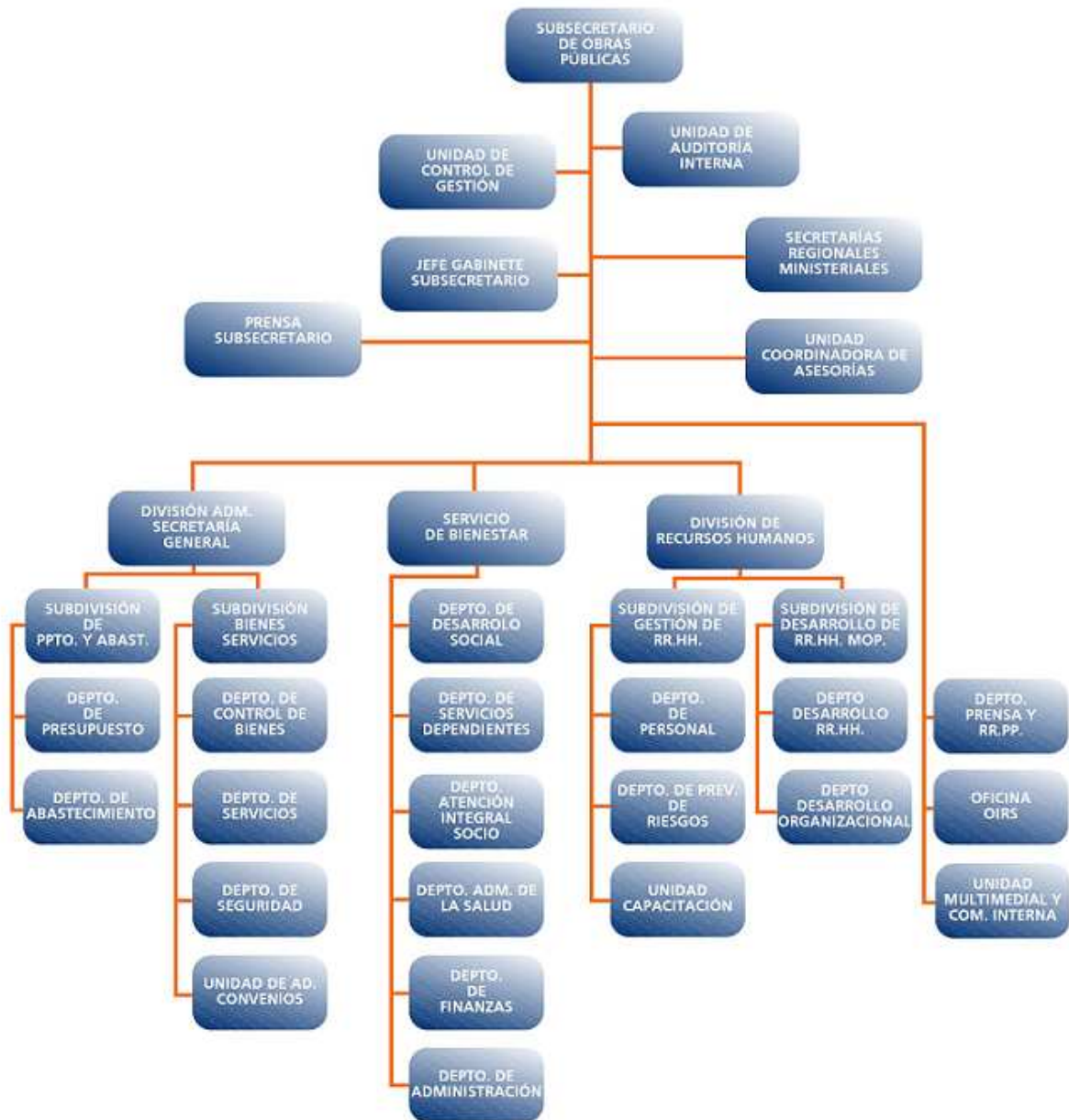
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Total de funcionarios MOP
2	Otras reparticiones públicas
3	Direcciones dependientes
4	Secretarías Regionales Ministeriales
5	Ministro, Subsecretario y Jefaturas Subsecretaría
6	Socios Bienestar y cargas nivel nacional
7	Ciudadanía

b) Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama Subsecretaria de Obras Públicas



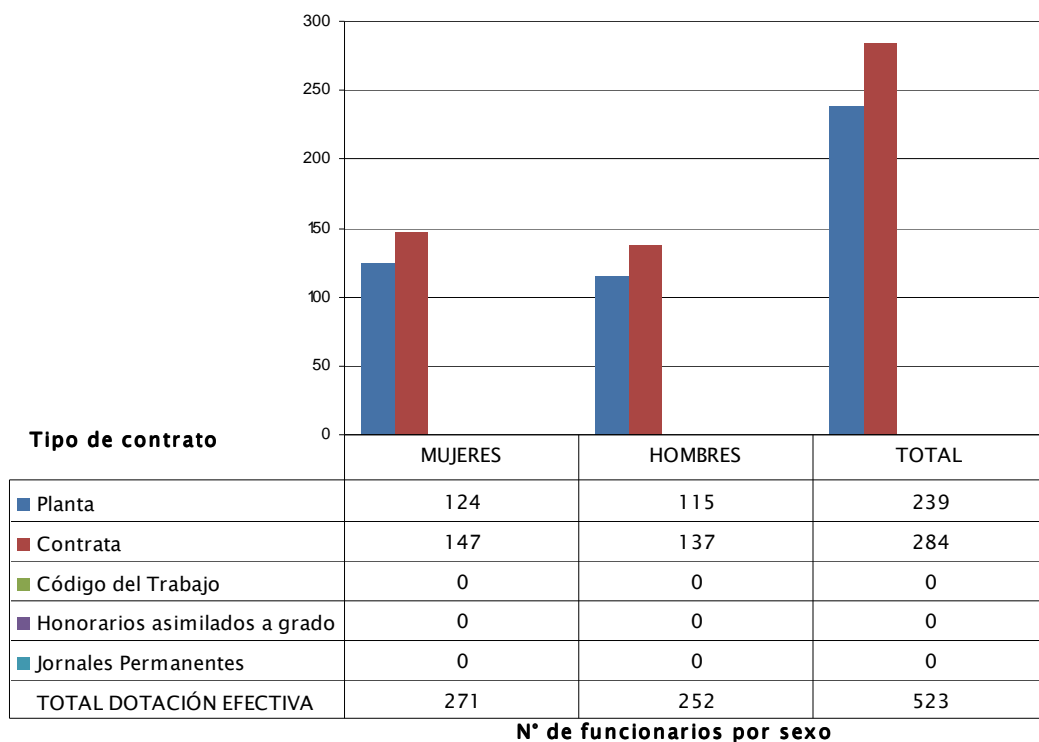
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Ministro	Sergio Bitar Chacra
Subsecretario	Juan Eduardo Saldivia Medina
Jefe División de Administración y Secretaría General	Cristián López Ugalde
Jefa División de Recursos Humanos	Andrea Villavicencio Obreque
Jefe Servicio de Bienestar	Andrés Núñez Tirapegui
Jefe Unidad Coordinadora de Asesorías	Javier Osorio Sepúlveda
Jefe Unidad Auditoría Interna	Christian Rojas Olea
Jefa Unidad de Control de Gestión	Evelyn Freire Ramos
SEREMI I Región	Christian Suárez Parrao
SEREMI II Región	Aurora Williams Baussá
SEREMI III Región	Mirtha Meléndez Rojas
SEREMI IV Región	Hanne Utreras Peyrin
SEREMI V Región	Manuel Álvarez Christiansen
SEREMI VI Región	Sergio Araya Guerra
SEREMI VII Región	Juan Espinoza Millán
SEREMI VIII Región	Miguel Ángel Carvacho Zapata
SEREMI IX Región	Alfredo Vallejos Provoste
SEREMI X Región	Eduardo Vicencio Salgado
SEREMI XI Región	Ximena Ordenes Neira
SEREMI XII Región	Juan Miranda Soto
SEREMI Región Metropolitana	Juan Antonio Muñoz Cornejo
SEREMI XV Región	Pilar Mazuela Águila
SEREMI XIV Región	Boris Olgún Morales

Anexo 2: Recursos Humanos

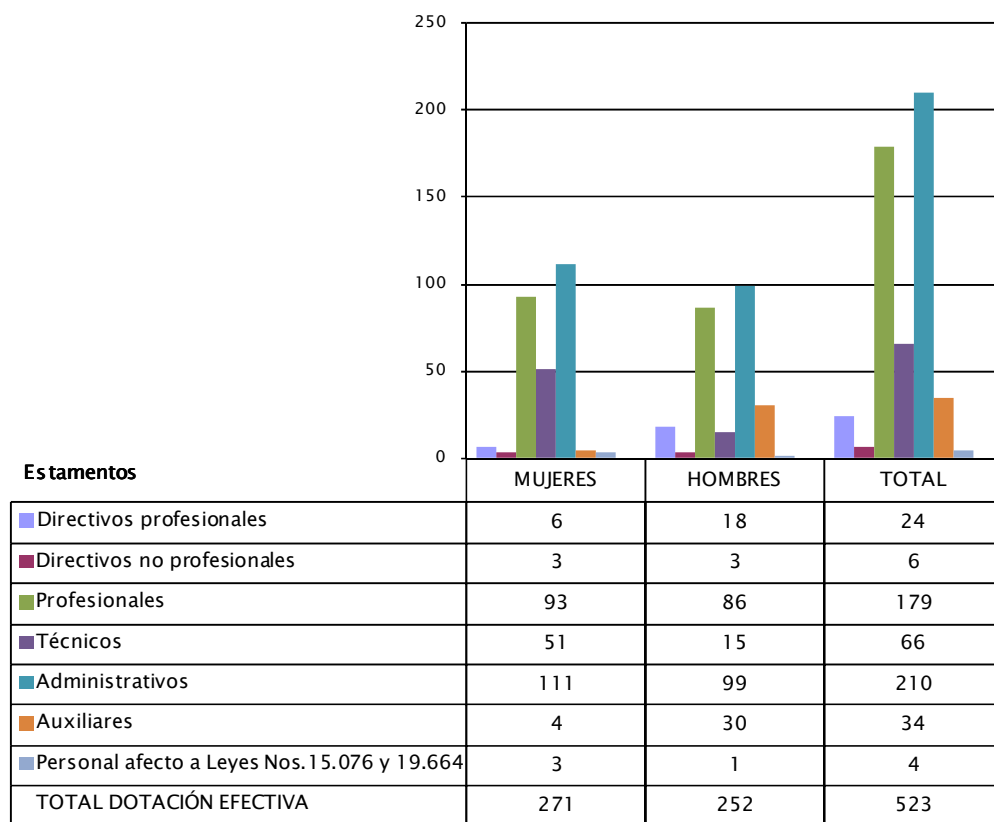
a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2008¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



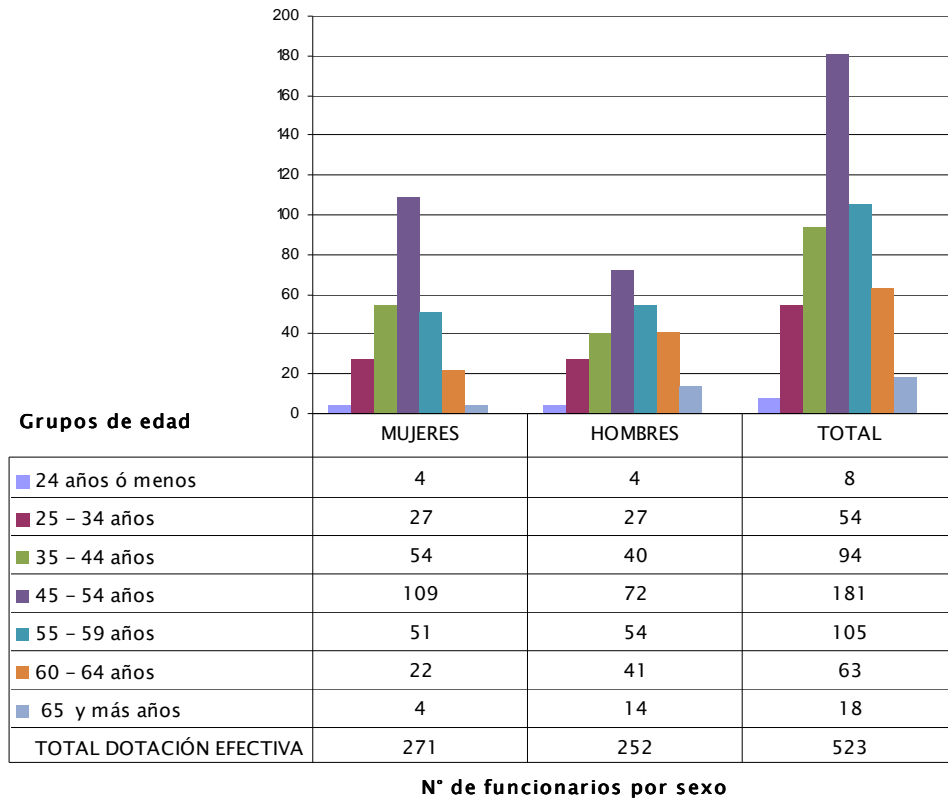
¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2008. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2008 por Estamento (mujeres y hombres)



N° de funcionarios por sexo

- Dotación Efectiva año 2008 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ²		Avance ³	Notas
		2007	2008		
1. Días No Trabajados					
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	1.72	1.8	93.7	
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.					
	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t) *100$	5.1	6.3	80.4	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios Jubilados año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t)*100$	0	0	0	
• Funcionarios fallecidos	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios fallecidos año } t/ \text{Dotación Efectiva año } t)*100$	0.2	0.38	--	
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	1.6	3.3	208.4	
○ otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	2.5	2.7	94.9	
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t/ \text{Dotación efectiva año } t)*100$	1	0.0	0	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t/ \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t$	1.03	1.6	62.3	
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) *100$	2.2	23	1046.0	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año } t)/(\text{Total contratos efectivos año } t)*100$	15.81	16.2	102.4	

² La información corresponde al período Enero 2007 - Diciembre 2007 y Enero 2008 - Diciembre 2008.

³ El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene. Para calcular este avance es necesario, considerar el sentido de los indicadores (ascendente o descendente) previamente establecido y señalado en las instrucciones.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ²		Avance ³	Notas
		2007	2008		
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	(N° funcionarios Capacitados año t/ Dotación efectiva año t)*100	71.7	73.6	102.7	
4.2 Porcentaje de becas ⁴ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	N° de becas otorgadas año t/ Dotación efectiva año t) *100	---	--	---	
4.3 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	(N° de horas contratadas para Capacitación año t / N° de participantes capacitados año t)	5.8	4.1	70.6	
5. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	6.6	5.4	122.7	
6. Evaluación del Desempeño⁵					
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	98.52	97.8	100.73	
	Lista 2 % de Funcionarios	1.3	2	157.48	
	Lista 3 % de Funcionarios	0.2	0.2	95.23	
	Lista 4 % de Funcionarios	--	--	---	

⁴ Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

⁵ Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Recursos Presupuestarios

Cuadro 2			
Recursos Presupuestarios 2008			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	9.533.409	Corriente ⁶	9.616.855
Endeudamiento ⁷		De Capital ⁸	100.043
Otros Ingresos ⁹	186.026	Otros Gastos ¹⁰	2.537
TOTAL	9.719.435	TOTAL	9.719.435

6 Los gastos Corrientes corresponden a la suma de los subtítulos 21, 22, 23 y 24.

7 Corresponde a los recursos provenientes de créditos de organismos multilaterales.

8 Los gastos de Capital corresponden a la suma de los subtítulos 29, subtítulo 31, subtítulo 33 más el subtítulo 32 ítem 05, cuando corresponda.

9 Incluye el Saldo Inicial de Caja y todos los ingresos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

10 Incluye el Saldo Final de Caja y todos los gastos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

b) Resultado de la Gestión Financiera

Cuadro 3				
Ingresos y Gastos devengados años 2007 – 2008, y Ley de Presupuestos 2009				
Denominación	Monto Año 2007 M\$ ¹¹	Monto Año 2008 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2009 M\$	Notas
INGRESOS	8.981.465	9.797.940	9.365.894	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0	0	0	
RENTAS DE LA PROPIEDAD	11.146	10.253	11.151	
INGRESOS DE OPERACION	41	0	0	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	226.866	251.848	95.580	
APORTE FISCAL	8.646.839	9.533.409	9.244.915	
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	96.573	2.430	4.248	1
SALDO INICIAL DE CAJA			10.000	
GASTOS	8.975.434	9.716.898	9.365.894	
GASTOS EN PERSONAL	7.212.832	7.439.578	7.620.830	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.643.255	1.584.624	1.607.817	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	32.402	592.653	0	2
ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	86.945	100.043	126.247	3
SERVICIO DE LA DEUDA	0	0	1.000	
SALDO FINAL DE CAJA			10.000	
RESULTADO	6.031	81.042		

Notas:

Ingresos y Gastos Devengados años 2007-2008 y Ley de Presupuesto 2009

NOTA N° 1

La diferencia de ingresos en Venta de Activos entre los años 2007 y 2008 se debe a que en el año 2007 se vendieron terrenos, edificaciones y vehículos que en el 2008 no se produjo.

¹¹ La cifras están indicadas en M\$ del año 2008. Factor de actualización es de 1,0872 para expresar pesos del año 2007 a pesos del año 2008.

NOTA N° 2

El aumento del gasto en el Subtítulo 23-Prestaciones de Seguridad Social en el año 2008 respecto del 2007, se debe a que durante ese último año se cancelaron indemnizaciones de personal afecto a las Leyes 19.882 y 20.212.

NOTA N° 3

El incremento de presupuesto en el Subtítulo 29-Adquisición de activos no Financieros del año 2009 respecto del año 2008, se debe a que a diferencia del año anterior este año se incorporó en este Subtítulo el presupuesto correspondiente a Equipos y Programas Computacionales.

c) Comportamiento Presupuestario Año 2008

Cuadro 4								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2008								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹² (M\$)	Presupuesto Final ¹³ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁴ (M\$)	Notas
			INGRESOS	8.596.102	9.788.752	9.797.940	-9.188	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES		74.112		74.112	
	01		Del Sector Público					
		003	Administradora del Fondo de Bonificación de Retiro		74.112		74.112	1
06			RENTA DE LA PROPIEDAD	9.378	9.378	10.253	-875	
07			INGRESOS DE OPERACION					
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	125.040	125.040	251.848	-126.808	
	01		Recuperación y Reembolsos por Licencias Médicas	125.040	125.040	234.146	-109.106	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias					
	99		Otros			17.702	-17.702	
09			APORTE FISCAL	8.451.163	9.541.828	9.533.409	8.419	
	01		Libre	8.451.163	9.541.828	9.533.409	8.419	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	521	521	2.430	-1.909	2
	01		Terrenos					
	02		Edificios					
	03		Vehículos	521	521	1.320	-799	
	04		Mobiliarios y otros			822	-822	
	05		Máquinas y Equipos			142	-142	
	99		Otros Activos no Financieros			146	-146	
15			SALDO INICIAL DE CAJA	10.000	37.873		37.873	

¹² Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

¹³ Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2008

¹⁴ Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

Cuadro 4
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2008

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁵ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁶ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁷ (M\$)	Notas
			GASTOS	8.596.102	9.788.752	9.716.898	71.854	
21			GASTOS EN PERSONAL	6.994.676	7.494.692	7.439.578	55.114	3
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.513.952	1.586.059	1.584.624	1.435	4
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		592.654	592.653	1	5
	01		Prestaciones Previsionales		4.687	4.687	0	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		587.967	587.966	1	
29			ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	76.474	104.347	100.043	4.304	6
	03		Vehículos	47.411	75.284	70.985	4.299	
	04		Otros Mobiliarios y Otros	25.340	25.340	25.339	1	
	05		Máquinas y Equipos	3.723	3.723	3.719	4	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	1.000	1.000		1.000	
	07		Deuda Flotante	1.000	1.000		1.000	
35			SALDO FINAL DE CAJA	10.000	10.000		10.000	
			RESULTADO			81.042	-81.042	

Notas: Comportamiento Presupuestario año 2008

NOTA N° 1

La diferencia entre los Ingresos inicial y final del 2008 del Subtítulo 05-Transferencias Corrientes se debe a que Hacienda decretó con posterioridad los valores correspondientes a cancelar al personal indemnizado correspondiente a las Leyes 19.882 y 20.212.

NOTA N° 2

En el Subtítulo 10-Venta de Activos no Financieros lo ingresado efectivamente respecto de lo decretado sufrió un leve aumento debido a que se remató mobiliario y máquinas dadas de baja.

NOTA N° 3

El aumento de presupuesto en el Subtítulo 21-Gastos en Personal, se debe a los recursos que se recibieron adicionalmente por los siguientes conceptos: Diferencia de reajuste de glosas presupuestarias y de remuneraciones, Bono de Escolaridad, Asignación Institucional, Ley 20.212, Ley 19.882, Reajuste, Aguinaldos y Bonos.

¹⁵ Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

¹⁶ Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2008

¹⁷ Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

NOTA N° 4

El incremento de de presupuesto en el Subtítulo 22-Bienes y Servicios de Consumo Corriente, se debe a que Hacienda otorgó fondos para el arriendo y funcionamiento de las nuevas Regiones y financiamiento de Normas ISO.

NOTA N° 5

Hacienda en el Subtítulo 23-Prestaciones de Seguridad Social, durante el año 2008 otorgó fondos para cancelar a los funcionarios indemnizaciones correspondiente a las Leyes N° 19.882 y 20.212.

NOTA N° 6

El incremento de Presupuesto en el Subtítulo 29-Adquisición de Activos no Financieros, se debe a la compra de un Vehículo para la Subsecretaría

• Indicadores de Gestión Financiera

Cuadro 5 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ¹⁸			Avance ¹⁹ 2008/ 2007	Notas
			2006	2007	2008		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$[\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{20} / \text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}] * 100$	%	43%	36%	56%	156%	
Promedio del gasto de operación por funcionario	$[\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)} / \text{Dotación efectiva}^{21}]$	M\$	16.186	17.297	17.255	100%	
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en Programas del subt. 24}^{22} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	%	0	0	0		
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{23} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	%	0	0	0		

Nota: El Servicio no tiene transferencias corrientes

¹⁸ Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,1350 para 2006 a 2008 y de 1,0872 para 2007 a 2008.

¹⁹ El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

²⁰ Se refiere a aquellos referidos a rebajas, reajustes legales, etc.

²¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

²² Corresponde a las transferencias a las que se aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

²³ Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Iniciativas de Inversión".

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2008

- Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2008

Cuadro 6 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO ²⁴	% Cumplimiento ²⁵	Notas
				2006	2007	2008				
Políticas, planes y programas en el ámbito de la gestión de los Recursos Humanos a nivel MOP	Porcentaje de perfiles de cargo por competencias de los Jefes de Recursos Humanos de las Direcciones MOP y de los Encargados de Recursos Humanos de las SEREMIS elaborados	((N° de perfiles de cargo por competencias de los Jefes de RRHH de las Direcciones MOP y de los Encargados de RRHH de las SEREMIS elaborados/N° total de Jefes y Encargados de RRHH) * 100)	%	N.M.	N.M.	100%	100%	SI	100%	3
	Aplica Enfoque de Género: SI	Mujeres: Hombres:				100%	100%			

²⁴ Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2008 es igual o superior a un 95% de la meta.

²⁵ Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2008 en relación a la meta 2008.

**Cuadro 6
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO ²⁴	% Cumplimiento ²⁵	Notas
				2006	2007	2008				
Políticas, planes y programas en el ámbito de la gestión de los Recursos Humanos a nivel MOP	Porcentaje de brechas de competencias medidas de los Jefes de Recursos Humanos de las Direcciones MOP y de los Encargados de Recursos Humanos de las SEREMIS	((N° de Jefes de Recursos Humanos de las Direcciones MOP y de los Encargados de Recursos Humanos de las SEREMIS con medición de brechas /N° total de Jefes de Recursos Humanos de las Direcciones MOP y Encargados de Recursos Humanos de las SEREMIS)*100)	%	N.M.	N.M.	89%	81%	SI	109%	4
	Aplica Enfoque de Género: SI	Mujeres: Hombres:				87% 92%	80% 83%			
Gestión del Sistema de Abastecimiento de Bienes y Servicios y Recursos Físicos a nivel MOP	Porcentaje de compras centralizadas fijadas por el Subsecretario de Obras Públicas materializada	((N° de compras centralizadas materializadas /N° total de compras centralizadas por mandato Subsecretario)*100)	%	N.M.	N.M.	100%	80%	SI	125%	1
Entrega de beneficios y prestaciones de bienestar a los funcionarios MOP y sus cargas familiares	Porcentaje de recuperación efectiva de deuda de préstamos de auxilio	((Deuda recuperada préstamos de auxilio año 2008/Monto efectivo a recuperar deuda préstamos de auxilio año 2008)*100)	\$	N.M.	93 %	99 %	90 %	SI	110%	5
	Aplica Enfoque de Género: NO									

**Cuadro 6
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO ²⁴	% Cumplimiento ²⁵	Notas
				2006	2007	2008				
Entrega de beneficios y prestaciones de bienestar a los funcionarios MOP y sus cargas familiares	Porcentaje de postulaciones para entrega de beneficios y prestaciones de carácter monetario automatizadas	((Número de postulaciones para entrega de beneficios y prestaciones realizadas por sistema informático/Número total de postulaciones)*100)	%	N.M.	N.M.	75%	70%	SI	108%	6
	Aplica Enfoque de Género: SI	Mujeres: Hombres:				86% 62%	70% 70%			
Instrumentos de comunicación Coordinación y seguimiento de consultas ciudadanas a través de administración y soporte de Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS) en el nivel central y regional.	Tiempo promedio de derivación de solicitudes ingresadas en plataforma OIRS, a las Direcciones Operativas del MOP	((Tiempo total de derivación para solicitudes ingresadas a OIRS año t/Total de solicitudes recibidas año t))	Hrs	N.C.	0 horas	8 horas	8 horas	SI	104%	7
	Aplica Enfoque de Género: NO									
Instrumentos de comunicación Coordinación y seguimiento de consultas ciudadanas a través de administración y soporte de Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS) en el nivel central y regional.	Porcentaje de satisfacción de usuarios OIRS	((N° de encuestas satisfactorias/N° total de encuestas aplicadas)*100)	%	N.M.	N.M.	86%	80%	SI	107%	8
	Aplica Enfoque de Género: SI	Mujeres: Hombres:				86% 86%	80% 80%			

**Cuadro 6
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2008**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2008	Cumple SI/NO ²⁴	% Cumplimiento <small>25</small>	Notas
				2006	2007	2008				
Instrumentos de comunicación	Porcentaje de consultas resueltas en tiempo igual o inferior a 10 días hábiles	((N° de consultas resueltas en tiempo igual o inferior a 10 días hábiles/N° total de consultas recibidas)*100)	%	N.M.	N.M.	97%	80%	SI	121%	2
	Aplica Enfoque de Género: SI	Mujeres: Hombres:				97% 97%	80% 80%			

Porcentaje global de cumplimiento: 100%

Notas:

1.-Se debe a la programación de compras centralizadas, estimadas en 4 de 5, dejando el margen de materialización de una compra no efectuada debido a variables externas que afectan el indicador como: Variaciones presupuestarias y cambio de políticas en la programación de compras centralizadas, especificaciones del producto a comprar no sean entregadas por otras Direcciones MOP en plazo, forma y contenido adecuado, generando atrasos en los tiempos requeridos para cumplir con el proceso, incumplimiento de plazos de publicación, determinados por la Dirección de Compras, provocados por atrasos de otras Direcciones MOP, tiempos de aprobación en Contraloría General de la República. Por estas razones el margen de una compra sobre el total, siendo de todos modos cumplido el 100% estimado para el período 2008.

Las compras centralizadas 2008 corresponden a: Calzado Masculino, Calzado Femenino, Vehículos, Vestuario Masculino y Vestuario Femenino.

2.-El sobre cumplimiento se debe a que la meta fue estimada en el supuesto de recepción de 10.000 consultas en el año, finalmente se recibió un 31% menos de consultas de lo estimado. Además, influyó en la mejora en resolución de consultas, la capacidad de seguimiento del equipo OIRS, el cual fue potenciado. También se mejoraron los procesos dado que el sistema se ha revisado y mejorado continuamente en el marco de la implementación del sistema de gestión de calidad y la ley 20.285, lo que también afectó la estimación hecha sobre la base de 80%, llegando a un cumplimiento de 97% debido a la mejora de procesos operativos propios del sistema y la plataforma.

3.- El indicador Porcentaje de perfiles de cargo por competencias de los Jefes de Recursos Humanos de las Direcciones MOP y de los Encargados de Recursos Humanos de las SEREMIS elaborados logró un 100% de cumplimiento, se cubrieron 27 cargo por competencia para el total de las jefaturas de las áreas de RRHH del Ministerio de Obras Públicas, de ellos, 12 de jefaturas hombre y 15 de mujeres. Lo anterior es sumamente relevante puesto que se uniforman las competencias esperables para todos quienes desempeñan estos cargos, con lo cual se pueden

direccionar acciones de RRHH futuras e integradas como por ejemplo, incorporaciones, capacitación, promociones. Además, esto permitió realizar la medición de las brechas para estos cargos, con el fin de integrar las áreas de RRHH desde el liderazgo que ejercen, relevando también el rol transversal de la Subsecretaría en estas materias. Para levantarlos se aplicó el instrumento Encuesta de Análisis Funcional, en donde los diversos ocupantes de los cargos señalados, consignaron los propósitos principales del cargo que servían, las funciones claves desarrolladas, los principales productos derivados del ejercicio del cargo, los conocimientos básicos y específicos, el conocimiento normativo necesario, y las habilidades, actitudes y destrezas requeridas para desempeñar el cargo.

4.- Entre el 1° de Julio y el 30 de Septiembre de 2008 correspondió realizar la Evaluación de las Competencias Laborales y Recursos de Competencia asignados a cada uno de los cargos. Se determinó una metodología basada en la evaluación cuantitativa a través de una escala de notas de 5 a 1, en donde se contempló la autoevaluación del titular del cargo, ponderada en un 60%, y la evaluación de estas mismas competencias y recursos por parte de la jefatura directa del titular del cargo, ponderada en un 40%. Con estas dos evaluaciones, se procesaron los resultados ponderados, traspasados a un instrumento en donde se consignan los porcentajes alcanzados por los titulares de la evaluación, y, por ende, las brechas de competencia obtenidas para cada ocupante del cargo. De la meta 81% se logró un cumplimiento sobre ésta de 89%, con 22 de 27 cargos evaluados.

5.- Para el año 2008 se entregó un total de \$ 333.580.486 en préstamos de auxilio de lo que se recuperó un 99% con \$329.001.519. La estimación se realizó en base al promedio de los tres años anteriores a la medición del indicador, donde existía una oscilación entre 88% y 90% de recuperación, por lo que el resultado del período 2008 es excelente, y además hace referencia a la buena gestión y control de variables externas que afectaron a este indicador tales como alto número de desvinculaciones de funcionarios del Servicio, la implementación del nuevo Sistema Informático de Bienestar, entre otros.

6.- Se informatizaron los instrumentos de postulación a beneficios sociales y préstamos para dar así mayor agilidad en la atención de los socios del Servicio de Bienestar. Del total se logró un 75%, con 396 de 525 postulaciones automatizadas. Esto permitió mejorar la gestión del sistema de postulaciones y su posterior asignación evitando inequidades en la distribución de los recursos para la asignación de beneficios.

7.- El indicador tiempo promedio de derivación de solicitudes ingresadas en plataforma OIRS, a las Direcciones Operativas del MOP tuvo un comportamiento adecuado a la meta estimada para el período con 6.376 consultas web, presencial y telefónicas en el nivel central derivadas en 8 horas promedio. Esto debido al excelente trabajo realizado para mitigar factores externos que afectan el cumplimiento del indicador. Cabe destacar además, el trabajo realizado en la estimación de la meta para el período y los supuestos para su cumplimiento que, junto con el seguimiento realizado, permitieron reducir la desviación (sobrecumplimiento) de 400% presentada al finalizar el período 2007, con un cumplimiento efectivo para el período 2008 de 104%. El trabajo realizado por el personal a cargo de la OIRS nivel central, en conjunto con la Red de Expertos de SIACUB MOP para lograr la derivación oportuna y junto con ello la respuesta a la ciudadanía permitió el resultado obtenido.

8.- El objeto de esta evaluación es conocer el grado de Satisfacción a la Atención Ciudadana, desagregado por sexo y por espacio de atención de la Subsecretaria de Obras Públicas del MOP y en ella se evaluaron cuatro aspectos: Evaluación de la Satisfacción Global, Escala de Grado de excelencia, Escala de expectativas y Escala basada en hechos. La encuesta se envió a los diferentes Espacios de Atención Ciudadana de la Subsecretaria de Obras Publicas, dirigida a los clientes ciudadanos. De los resultados se puede concluir que en promedio el grado de Satisfacción Global se encuentra en un 86 %, lo que representa un buen indicador inicial, superable en el tiempo. El resultado global fue de 351 encuestas satisfactorias sobre una muestra de 408 encuestas, con 161 encuestas de mujeres, 216 de hombres y 31 personas de la muestra que no respondieron el campo "género". Para la desagregación por sexo por tanto el dato de universo total suma 377 encuestas y no 408 (dato a considerar), tomando en cuenta el 8% (31 encuestas) que no se respondieron en este campo.

Este indicador fue observado en el proceso de pre validación de octubre como "no medido periódicamente con al menos una medición al mes de diciembre de 2008". Lo anterior se explica por cuanto el período considerado de medición en la estimación hecha el año 2007 (registrada en las nota del formulario H 2008 del Servicio) fue de enero a octubre de 2008, para elaborar informe en el tercer trimestre, además el resultado dependía también de la empresa a cargo del estudio y siempre fue considerado tener una medición anual, especialmente al concluir el período, trabajando el tema a la par de la implementación del Sistema de Gestión de Calidad en el SIACUB.

- Otros Indicadores de Desempeño

Cuadro 7 Otros indicadores de Desempeño año 2008							
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Notas
				2006	2007	2008	
Gestión del Sistema de Abastecimiento de Bienes y Servicios y Recursos Físicos a nivel MOP	Porcentaje de cumplimiento de Bienes muebles e inmuebles ingresados y actualizados en el SIGAC - Bienes	$((N^{\circ} \text{ de registros de Bienes muebles e inmuebles ingresados, revisados y actualizados con la calidad requerida} / N^{\circ} \text{ total de registro bienes muebles e inmuebles en el SIGAC - Bienes}) * 100)$.	%	N.M.	N.M.	100%	
	Porcentaje de Informes con la evaluación de los convenios de servicios vigentes que mantiene la SOP a Nivel Nacional	$((N^{\circ} \text{ de Informes con la evaluación de los Convenios Vigentes a Nivel Nacional remitido los primeros 10 días hábiles de finalizado el cuatrimestre} / N^{\circ} \text{ Total de Informes}) * 100)$	%	N.M.	N.M.	100%	
Políticas, planes y programas en el ámbito de la gestión de los Recursos Humanos a nivel MOP	Porcentaje de indicadores de pagos modificados oportuna y correctamente en el Sistema de Recursos Humanos.	$((N^{\circ} \text{ de indicadores de pago en el Sistema de RRHH correctos} + \text{ indicadores erróneos justificados}) / (N^{\circ} \text{ total de indicadores de pagos utilizados por el Depto. de Remuneraciones}) * 100)$	%	N.M.	N.M.	95%	
	Porcentaje de cumplimiento de Plan de Mejoramiento de Clima Laboral	$((N^{\circ} \text{ de accidentes con tiempo perdido de los funcionarios del Servicio} / N^{\circ} \text{ promedio mensual de funcionarios del Servicio}) * 100)$	%	N.M.	N.M.	100%	
Entrega de beneficios y prestaciones de bienestar a los funcionarios MOP y sus cargas familiares	Porcentaje de procesos sociales rediseñados	$((N^{\circ} \text{ de procesos sociales rediseñados} / N^{\circ} \text{ de procesos sociales levantados}) * 100)$	%	N.M.	N.M.	60%	
	Cumplimiento de etapas de Elaboración y Difusión del Manual de Prestaciones del Servicio de Bienestar.	$((N^{\circ} \text{ de etapas cumplidas} / N^{\circ} \text{ de etapas a cumplir en elaboración y Difusión del Manual}) * 100)$	%	N.M.	N.M.	100%	
Instrumentos de comunicación	Porcentaje de entrega de respuestas oportuna de los Compromisos contraídos por el Subsecretario registradas en la Sala Virtual.	$((N^{\circ} \text{ de respuestas oportuna de los compromisos contraídos} / N^{\circ} \text{ total de Compromisos contraídos por el Subsecretario en visitas, y registradas en Sala Virtual}) * 100)$	%	N.M.	N.M.	100%	
	Porcentaje de respuestas que dependan del encargado OIRS Subsecretaría entregadas en 8 días corridos.	$((N^{\circ} \text{ de respuestas entregadas en 8 días corridos} / \text{Total de respuestas entregadas}) * 100)$	%	N.M.	85%	100%	

Anexo 5: Programación Gubernamental

Cuadro 8
Cumplimiento Programación Gubernamental año 2008

Objetivo ²⁶	Producto ²⁷	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ²⁸	Evaluación ²⁹
<p>Objetivo Estratégico 1: Apoyar la competitividad de los sectores productivos a través de: La generación de condiciones para un salto al desarrollo, la adecuación de planes de inversión, la generación de condiciones logísticas para que nuevos sectores se incorporen al sistema productivo nacional, la constitución de un soporte de apoyo al desarrollo de actividades como la minería, la pesca, la agricultura, la silvicultura y el turismo.</p>	<p>Seguimiento y apoyo jurídico en las modificaciones a la Ley de Aguas Lluvias</p>	<p>Seguimiento y evaluación de estrategias que integren la política gubernamental con la Ministerial: Servicios de Asesoría Técnica y Jurídica, Sistema de mediación de conflictos, Sistema de prevención y emergencia.</p>	<p>1° Trimestre: ALTO</p> <p>2° Trimestre: MEDIO</p> <p>3° Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>4° Trimestre: MEDIO</p>
<p>Objetivo Estratégico 2: Mejorar la calidad y condiciones de vida de las personas, mirando la infraestructura como un motor en pro del bienestar y calidad de vida, a través de inversiones que sean amigables con el medio ambiente, que respondan a un esquema de participación ciudadana y basadas en un punto de vista integral y una adecuada planificación territorial. Cobra importancia contar con una adecuada planificación urbana y una adecuada coordinación interinstitucional.</p>	<p>Seguimiento de la ejecución de los contratos del Plan Chiloé</p>	<p>Seguimiento y evaluación de estrategias que integren la política gubernamental con la Ministerial: Servicios de Asesoría Técnica y Jurídica, Sistema de mediación de conflictos, Sistema de prevención y emergencia.</p>	<p>1° Trimestre: ALTO</p> <p>2° Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>3° Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>4° Trimestre: CUMPLIDO</p>

²⁶ Corresponden a actividades específicas a desarrollar en un periodo de tiempo preciso.

²⁷ Corresponden a los resultados concretos que se espera lograr con la acción programada durante el año.

²⁸ Corresponden a los productos estratégicos identificados en el formulario A1. Definiciones Estratégicas

²⁹ Corresponde a la evaluación realizada por la Secretaría General de la Presidencia.

Cuadro 8
Cumplimiento Programación Gubernamental año 2008

Objetivo ²⁶	Producto ²⁷	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ²⁸	Evaluación ²⁹
<p>Objetivo Estratégico 3: Abordar un proceso de fortalecimiento institucional que permita mejorar la gestión de los proyectos de inversión, basada en una visión integrada de ellos. Se trabajará en un modelo de competencias, separando los roles de planificación de los de construcción y proyectos</p>	<p>Seguimiento por región de la ejecución de los contratos de asignación regional</p>	<p>Seguimiento y evaluación de estrategias que integren la política gubernamental con la Ministerial: Servicios de Asesoría Técnica y Jurídica, Sistema de mediación de conflictos, Sistema de prevención y emergencia.</p>	<p>1º Trimestre: ALTO</p> <p>2º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>3º Trimestre: CUMPLIDO</p> <p>4º Trimestre: CUMPLIDO</p>

Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2008 (Programa de Mejoramiento de la Gestión, Metas de Eficiencia Institucional u otro)

Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2008

Cuadro 9 Cumplimiento PMG 2008														
Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión										Prioridad	Ponderador	Cumple
		Etapas de Desarrollo o Estados de Avance												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X			
Recursos Humanos	Capacitación							○				ALTA	15%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo							○				MEDIA	6%	✓
	Evaluación de Desempeño						○					ALTA	15%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Sistema Integral de Atención a Cliente(a)s, Usuario(a)s y Beneficiario(a)s							○				MEDIA	6%	✓
	Gobierno Electrónico						○					MENOR	5%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial	Planificación / Control de Gestión										○	ALTA	15%	✓
	Auditoría Interna								○			ALTA	15%	✓
	Gestión Territorial				○							MEDIA	6%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público									○		MEDIA	6%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género				○							MENOR	5%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento: 100%

Sistemas Eximidos / Modificados

Sistemas	Justificación
Administración Financiero-Contable	Se modifica: El Servicio envía información solicitada por DIPRES y la Contraloría General de la República, a través de la Dirección de Contabilidad y Finanzas del MOP, con la oportunidad, calidad, confiabilidad y pertinencia requerida según instrucciones impartidas por DIPRES - Contraloría General de la República.

Cuadro 10
Cumplimiento PMG años 2005-2008

	2005	2006	2007	2008
Porcentaje Total de Cumplimiento PMG	85%	94%	100%	100%

Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 11 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2008				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ³⁰	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³¹	Incremento por Desempeño Colectivo ³²
División de Administración y Secretaría General	61	6	100%	7%
División de Recursos Humanos	29	6	100%	7%
Servicio de Bienestar	99	4	100%	7%
Gabinete Ministro, Gabinete Subsecretario y Sus Respectivas Asesorías.	85	4	100%	7%
Secretaría Regional Ministerial I Región	6	9	100%	7%
Secretaría Regional Ministerial II Región	18	9	100%	7%
Secretaría Regional Ministerial III Región	11	9	100%	7%
Secretaría Regional Ministerial IV Región	10	9	100%	7%
Secretaría Regional Ministerial V Región	13	9	100%	7%
Secretaría Regional Ministerial VI Región	12	9	100%	7%
Secretaría Regional Ministerial VII Región	17	9	100%	7%
Secretaría Regional Ministerial VIII Región	13	9	100%	7%
Secretaría Regional Ministerial IX Región	28	9	100%	7%
Secretaría Regional Ministerial X Región	18	9	100%	7%
Secretaría Regional Ministerial XI Región	7	9	100%	7%
Secretaría Regional Ministerial XII Región	13	9	100%	7%
Secretaría Regional Ministerial Región Metropolitana.	20	9	100%	7%

Nota: El número de personas por equipo de trabajo no considera funcionarios de otros servicios con desempeño en la Subsecretaría

³⁰ Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2008.

³¹ Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

³² Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Anexo 8: Proyectos de Ley

BOLETÍN: 3264-09

Descripción: Indicación sustitutiva a Proyecto de Ley que modifica Ley 19.525 que regula sistemas de evacuación y drenaje de aguas lluvias

Objetivo: Generar marco regulatorio para la inversión y gestión del sistema de aguas lluvias.

Fecha de ingreso: 18 junio 2003 (ingreso del Proyecto de ley al Congreso). 17 noviembre 2006 (envío Indicación a consulta).

Estado de tramitación: Segundo trámite constitucional en el Senado. Anteproyecto de indicación sustitutiva del Proyecto de ley, en consulta interministerial.

Beneficiarios directos: Población de las grandes ciudades de Chile

BOLETÍN: N° 6252-09

Descripción: Proyecto de Ley que Regula los Servicios Sanitarios Rurales

Objetivo: Institucionalizar sistema de Agua potable rural fortaleciendo el carácter participativo y comunitario, e incorporando saneamiento rural

Fecha de ingreso: 10 Diciembre 2008

Estado de tramitación: Aprobado en general en Comisión de Obras Públicas del Senado

Beneficiarios directos: Población rural de Chile.

BOLETÍN: N° 5172-09

Descripción: Proyecto de Ley que modifica la Ley de Concesiones de Obras Públicas.

Objetivo: Resguardar de mejor manera el interés fiscal y la competitividad del sistema.

Fecha de ingreso: 4 Julio 2007.

Estado de tramitación: En segundo trámite constitucional ante la Cámara de Diputados.

Beneficiarios directos: Fisco de Chile y usuarios.

BOLETÍN: 6366-09.

Descripción: Proyecto de Ley que Crea la Superintendencia de Obras Públicas.

Objetivo: Generar una mayor protección de los derechos de los usuarios e incentivos para la mantención y conservación de las obras públicas, tanto las concesionadas como las explotadas directamente por el MOP.

Fecha de ingreso: Reingreso al Senado el 14 de Enero de 2009.

Estado de tramitación: En primer trámite constitucional ante el Senado.

Beneficiarios directos: Fisco de Chile y usuarios.

BOLETÍN: 4826-07, 4838-09 y 4840-09, refundidos.

Descripción: Moción parlamentaria refundida sobre Cobro de Tarifas o Peajes en Obras Concesionadas.

Objetivo: reemplazar indemnización compensatoria establecida en Ley de Concesiones para el no pago de tarifas, manteniendo el carácter disuasivo de la sanción.

Fecha de ingreso: 9 Enero 2007.

Estado de tramitación: En segundo trámite constitucional ante la Cámara de Diputados.

Beneficiarios directos: Usuarios.