

COMITÉ DE CALIDAD

DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN
Y CONTROL INSTITUCIONAL

TABLA

- 1) Fortalecimiento a los Gobiernos Regionales y reinstalación del sistema de mejora continua
- 2) Presentación resultados condiciones mínimas Ley N°19.175 y sus modificaciones
- 3) Plan de fortalecimiento de capacidades del Gobierno Regional



COMITÉ DE CALIDAD

- Resolución Exenta N°1871/2018 que actualiza conformación y funciones del Comité de Calidad
- Integrantes:
 - 1) Intendente/a
 - 2) 2 Consejeros/as Regionales
 - 3) Administrador/a Regional (*Secretaría Ejecutiva*)
 - 4) Jefatura Departamento de Auditoría Interna
 - 5) Jefatura División de Administración y Finanzas
 - 6) Jefatura División de Análisis y Control de Gestión
 - 7) Jefatura División de Planificación y Desarrollo
 - 8) Jefatura Departamento Jurídico
 - 9) Jefatura Departamento de Planificación y Control Institucional (*Secretaría Técnica*)
 - 10) Jefatura Departamento de Integridad y Etica Institucional
 - 11) Jefatura Departamento de Gestión de Personas
 - 12) Representantes Asociaciones de Funcionarios



COMITÉ DE CALIDAD

- **Funciones Secretaría Ejecutiva:** como función principal tiene el coordinar la implementación del Sistema de Mejora Continua; asimismo será el encargado de tomar las medidas pertinentes para que el Comité funcione en forma periódica y de comunicar el proceso de evaluación de la gestión del Gobierno Regional al/la Intendente/a.
- **Funciones Secretaría Técnica:** deberá realizar las convocatorias a las sesiones y procurar la preparación del material para el análisis; además será la encargada de monitorear el Sistema de Mejora Continua y actuar como contraparte de SUBDERE.



COMITÉ DE CALIDAD

- *Funciones Comité:*
 - Liderar el proceso de reinstalación del Sistema de Mejora Continua.
 - Informar y asesorar al Jefe/a de Servicio en las decisiones de implementación y desarrollo del Sistema, mantenerlo informado de su avance y desarrollo.
 - Comunicar el desarrollo del Sistema y del Comité, su funcionamiento y sus objetivos en todos los niveles del Servicio.
 - Asegurar y liderar la realización del proceso de evaluación y la implementación del plan de mejoras y de establecer, implementar, mantener y evaluar los procesos necesarios del Sistema.



COMITÉ DE CALIDAD

- *Funciones Comité:*

- Determinar los mecanismos de coordinación, control y revisión periódica necesarios para cumplir los objetivos y metas del Sistema, incluyendo la supervisión de la documentación y de la evidencia requerida.
- Supervigilar que todo el personal del Servicio conozca el Sistema de Mejora Continua, que sean accesibles a toda la organización los documentos técnicos del Sistema, y que cualquier nuevo personal que ingrese a la organización sea inducido en el Sistema.
- Asegurar la participación del personal del Servicio en los objetivos y procesos del Sistema, determinando los mecanismos de información, inducción, capacitación y formación de grupos de trabajo.



PAUTA DE CONDICIONES MÍNIMAS

- *Aplicar Pauta de Condiciones Mínimas (CM) en los gobiernos regionales:*
 - La pauta de CM consta de una serie de preguntas en la que se solicita responder sí o no, entregar una justificación y propuesta de mejora asociada. Además, se pide priorizar (alto, medio o bajo) los ámbitos más relevantes para el quehacer GORE.
 - El equipo de la Unidad de Apoyo a la Descentralización y Fortalecimiento de los Gobiernos Regionales otorga asistencia técnica durante todo el proceso de aplicación del instrumento.



PAUTA DE CONDICIONES MÍNIMAS

- *Elaborar un plan de fortalecimiento para la disminución de brechas detectadas:*
 - A partir de las brechas detectadas por la pauta de CM y, en conjunto con el equipo de la Unidad de Apoyo a la Descentralización y Fortalecimiento de los Gobiernos Regionales, el Gobierno Regional elabora su Plan de Fortalecimiento. Ello de acuerdo a formato provisto para ello.
 - A partir de los planes de fortalecimiento elaborados por los gobiernos regionales, SUBDERE apoyará la implementación de algunas de las iniciativas priorizadas por cada GORE y otras iniciativas transversales, utilizando para ello los recursos que dispondrá en la provisión de Apoyo a la Gestión Subnacional (AGES) y/u otros mecanismos.



PROPUESTAS DE MEJORA

DIVISIÓN	VINCULACIÓN LEY	GESTIÓN ESTRATÉGICA	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA DE MEJORA
DIPLADE	Ley 21.074, Art. 104 bis	El Gobierno Regional posee un Programa atención zonas conurbanas o áreas urbanas funcionales (área metropolitana)	<p>En los últimos 30 años se ha producido un aumento demográfico exponencial en las ciudades chilenas, reflejado en la extensión de la superficie urbana. Básicamente, se ha consolidado en modelo de la expansión hacia zonas de carácter agrícola, como respuesta a la demanda de suelo para la localización de proyectos habitacionales, actividades comerciales y servicios (aumento de al menos un 43% de la población urbana, notoriamente por encima del 3,8% que se prevé para el área rural). En efecto, se observa que la zona central está ocupada por el Gran Santiago, que es el Área Urbana Consolidada con mayor superficie. Luego, destacan el Gran Concepción y el Gran Valparaíso, seguidos por conurbaciones como La Serena-Coquimbo y Rancagua-Machalí. Por otra parte, un Área Metropolitana puede ser definida con diferentes criterios, algunos de ellos vinculados a las relaciones funcionales por viajes con propósito laboral, a través de un criterio territorial físico dado por un continuo de construcciones urbanas, y/o a través de una variable demográfica dada las aglomeraciones urbanas y sus relaciones. Según INE (2018), el Área Urbana Consolidada del Gran Santiago se encuentra conformada por las comunas de la Provincia de Santiago, además de las áreas urbanas de las comunas de Puente Alto, Pirque, San José de Maipo, Colina, Lampa, San Bernardo, Padre Hurtado y Peñaflor, tomando la categoría de Conurbación. Esta tiene una superficie total de 84 mil hectáreas y concentra el 88% de las viviendas de la Región. En comparación con el Límite Urbano establecido por el Plan Regulador Metropolitano de Santiago (PRMS) el Gran Santiago cubre un 87% del área planificada. El Área Metropolitana será administrada por el Gobierno Regional y su objeto es el de coordinar las políticas públicas en un territorio.</p>	<p>Las acciones que se deben seguir: i) Se debe constituir una mesa de trabajo, para trabajar directrices sobre Gobernanza en desarrollo urbano y planificación urbana, ii) Se debe elaborar un documento de propuesta de imagen objetivo área metropolitana RMS, iii) Se deben generar acuerdos de planificación regional, metropolitana y comunal en busca del desarrollo sustentable de la futura Área Metropolitana, iv) elaborar el expediente para la postulación de constitución de área metropolitana de acuerdo al Reglamento de áreas metropolitanas y v) gobernanza para la administración de residuos en áreas metropolitanas.</p>



PROPUESTAS DE MEJORA

DIVISIÓN	VINCULACIÓN LEY	GESTIÓN ESTRATÉGICA	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA DE MEJORA
DAF DIPLADE- DPI-DAF	Ley 21.074, Art. 68 Ley 19175 art 68	<p>Se ha desarrollado la actualización del Organigrama del Gobierno Regional en base a nueva estructura organizacional establecida por la Ley</p> <p>Existe un Reglamento Organización Interna actualizado al interior del Gobierno regional.</p> <p>Existe en el Gobierno Regional una política actualizada de RRHH.</p> <p>Posee una identificación y descripción de funciones asociadas a cada división y unidad del Gobierno Regional</p> <p>Posee una descripción de Cargo y/o Perfiles de Cargo para el total de la dotación del Gore.</p> <p>De acuerdo a los cambios en la normativa, posee una programación de dotación necesaria para el ejercicio de las funciones del Gobierno Regional.</p> <p>Ha desarrollado los cambios exigidos en la Ley respecto de la denominación de las nuevas divisiones con el acto administrativo.</p> <p>Ha desarrollado las resoluciones de nombramiento de nuevos cargos y jefaturas como indica la legislación con el acto administrativo correspondiente</p>	<p>Las modificaciones de la Ley N°19.175 Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, que dicen relación con los ajustes y cambios funcionales, estructurales, espaciales, dotacionales y organizacionales del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, plantean una serie de desafíos para nuestro Servicio.</p> <p>Cabe destacar que los ajustes funcionales se refieren a las nuevas responsabilidades que deben asumir las divisiones de planificación y desarrollo y de presupuesto e inversión regional, en este último caso ex división de análisis y control de gestión.</p> <p>Por su parte, los cambios funcionales se refieren a la instalación de las divisiones de fomento e industria; de infraestructura y transporte y de desarrollo social y humano y el departamento áreas metropolitanas y unidad de control regional; los cambios estructurales se refieren a generar las condiciones físicas y de personal para el gobernador regional elegido por la ciudadanía; los cambios espaciales se refieren a diseñar espacios y equipamientos óptimos para soportar la nueva estructura; los cambios dotacionales se refieren a desarrollar procesos de búsqueda de talentos internos y/o externos que respondan a los nuevos desafíos que se van a enfrentar; y los cambios organizacionales se refieren a redefinir en un documento la nueva estructura orgánica.</p>	<p>A diciembre de 2018, el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, cuenta con una dotación de 165 funcionarios en calidad jurídica de planta, contrata y código del trabajo; y 41 personas con contrato de honorario, que conforman el capital humano con el que se deben implementar, en gran medida, las modificaciones planteadas a la normativa, por lo que se ha identificado la necesidad de contar con la definición de funciones, estructura organizacional y dotación óptima, para lo que se propone el desarrollo en profundidad de las siguientes dimensiones:</p> <p>Estructura de cargos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoración de cargos, entendida como definición de perfiles, competencias y proyección de cargas laborales, que determine la cantidad necesaria de trabajadores y de actividades/responsabilidades para cada puesto de trabajo. • Análisis de remuneraciones, es un proceso que consiste en establecer estructuras de salarios equitativas y justas en la organización, asociadas a la antigüedad, responsabilidad, entre otros. <p>Estructura Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis prospectivo de las funciones y competencias actuales y nuevas, considerando ajustes a la estructura orgánica y proyectando la estructura óptima. • Análisis de dotaciones, que indica la cantidad, tipo y distribución de personal en el Servicio, a través del análisis de la dotación actual en relación a las definiciones estratégicas, proyectando la dotación óptima.



PROPUESTAS DE MEJORA

DIVISIÓN	VINCULACIÓN LEY	GESTIÓN ESTRATÉGICA	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA DE MEJORA
DFI	Ley 19175 Art. 18	Posee una política participativa de ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo, vigente o actualizada.	<p>El Consejo Regional Metropolitano en sesión ordinaria N° 24, del 13 de diciembre de 2012, aprueba por unanimidad la propuesta del Intendente, recomendada favorablemente por la Comisión de Fomento Productivo, Asistencia Técnica y Desarrollo Tecnológico, en orden a aprobar, la Estrategia Regional de Innovación (ERI) Región Metropolitana de Santiago 2012- 2016 y su implementación, la cual tuvo como objetivo “contribuir a mantener la senda de crecimiento positivo en la que se encuentra actualmente la Región, y por otro reforzar su buen posicionamiento en la economía global, para generar riqueza y bienestar”, se plantearon tres grandes retos: Articular la I+D+I para el país, Aumentar la Productividad para la Competitividad y Potenciar la Base Productiva. Considerando que la ERI era una iniciativa piloto se realizó una evaluación intermedia de su aplicabilidad, en los periodos 2014-2015, cuyo objetivo fue: “Evaluar la eficacia y eficiencia de la Estrategia Regional de Innovación y su potencial contribución a los objetivos y a los grandes retos para la Región, identificando puntos a mejorar...”. Principales conclusiones de esta evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La ERI carece de elementos más concretos que posibilite la evaluación de los recursos invertidos en innovación, porque la Región carece de datos estadísticos de fomento e innovación, que vayan guiando la implementación de recursos constantemente. • La Región no ha mostrado una capacidad real para articular a todos los actores involucrados en la I+D+I. • No se ha desarrollado un trabajo territorial que cuente con ámbitos precisos en innovación, fomento y competitividad. • La Región se diluye entre un poder central tremendamente fuerte y una ciudad que es epicentro de país, es muy complejo auto determinar su identidad productiva. 	La ERI se encuentra desactualizada a la fecha, básicamente porque se optó por optimizarla de acuerdo a lo establecido Ley Nro. 21.075, lo que debe traducirse en construir una política regional de ciencia, tecnología e innovación, tomando como base la ERI 2012-2016.



PROPUESTAS DE MEJORA

DIVISIÓN	VINCULACIÓN LEY	GESTIÓN ESTRATÉGICA	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA DE MEJORA
DIPLADE	Ley 19175, Art. 17 d)	Desarrolla análisis y estudios sobre el estado del medio ambiente y la sostenibilidad de los recursos naturales del territorio.	No se tienen análisis ni estudios sobre el estado del medio ambiente y la sostenibilidad de los recursos naturales del territorio.	Se requiere un estudio que analice ambientalmente el territorio regional con los siguientes alcances: 1) distribución e impacto ambiental de las actividades productivas y la macroinfraestructura sanitaria y energética, con foco en el área excluida al desarrollo urbano y las áreas de extensión urbana; 2) expansión del área urbana metropolitana mediante el art. 55 de la LGUC y modificaciones al PRMS relacionado con la matriz productiva agrícola de la Región; 3) gestión de residuos en la comunas que conforman la Región y estado de preparación de los municipios para asumir la implementación de la Ley 20.920 que establece Marco para la Gestión de Residuos, la Responsabilidad Extendida del Productor y Fomento al Reciclaje y proyecciones de soluciones para la disposición final o tratamiento de los RSD generados en la Región; 4) identificación de conflictos socioambientales en la Región y gestión territorial para abordarlos (aportes del PROT) y 5) definición de estrategias para el aumento de la superficie y calidad de las áreas verdes en la Región.



PROPUESTAS DE MEJORA

DIVISIÓN	VINCULACIÓN LEY	GESTIÓN ESTRATÉGICA	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA DE MEJORA
DSH	Ley 19175 Art.19 e)	Desarrolla estudios o análisis de los niveles de calidad de vida de los ciudadanos /as del territorio.	<p>El indicador de Bienestar Territorial fue desarrollado por el Centro de Inteligencia de Territorial de la Universidad Adolfo Ibáñez (CIT-UAI) en un trabajo conjunto con la Cámara Chilena de Construcción (CChC) y que fue dispuesto como un insumo base para el desarrollo del proyecto “Corazones de Barrio”. Así, el Indicador de Bienestar Territorial (IBT) es un indicador que corresponde “al resultado ponderado de indicadores especializados a nivel de manzana censal, el que considera las dimensiones de Accesibilidad, Infraestructura y Ambiente”. Esta data se ha elaborado para las ciudades de Chile que poseen más de 100 mil habitantes a partir de identificación de las necesidades y carencias de la población. Este dato ha permitido realizar análisis de los impactos de los proyectos, a través de áreas de influencia que miden el nivel de "pertinencia" del proyecto en relación a los datos del entorno contenidos en el IBT. Según las tipologías de las inversiones (salud, vialidad, educación, etc.) se calculan datos ponderados por subíndices del indicador. Este análisis ha permitido establecer áreas geográficas prioritarias para la inversión del GORE RMS, y a su vez una línea base de tipo cuantitativo para medir las brechas en términos territorial, identificando así poblaciones con baja inversión del FNDR.</p>	<p>Se requiere ampliar el Indicador de Bienestar Territorial por la limitante del dato que corresponde a información que debe ser actualizada con el Censo 2017 y extenderlos para las comunas no metropolitanas de la RMS, como por ejemplo Melipilla, Paine, Colina, etc. También, se debe formular un indicador para las localidades rurales en base a las condiciones geográficas de dichos asentamientos.</p>



CONSULTORÍA MODELO DE EXCELENCIA

- *Actualizar y Testear Modelo de Excelencia en 5 regiones piloto:*

- Se realizará una consultoría que permita actualizar y testear en 5 regiones el Modelo de Excelencia. De esta forma se podrán validar las preguntas y criterios de gestión, considerando que se introdujeron cambios a las preguntas del Modelo (en la consultoría realizada el año 2015) y se evaluarán las modificaciones legales introducidas por la ley N°21.074 y la ley N°21.073.



PLAN PILOTO

- Oficio N°0257/2019 de SUBDERE que informa participación de GORES piloto en consultoría para actualizar y testear modelo de excelencia.
- Aspectos importantes:
 - 1) Compromiso presidencial de fortalecer las regiones, transfiriéndoles más atribuciones, responsabilidades y recursos.
 - 2) Reactivación de los Comités de Calidad, con la finalidad de actualizar el Modelo de Excelencia asociado al Sistema de Mejora Continua de la Gestión.
 - 3) Gobierno Regional Metropolitano seleccionado para incorporarse a este proceso en carácter de región piloto.
 - 4) Contratación de consultoría supervisada por SUBDERE.
 - 5) Apoyo Departamento de Fortalecimiento y Gestión Regional, de la División de Desarrollo Regional de SUBDERE.



COMITÉ DE CALIDAD

DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN
Y CONTROL INSTITUCIONAL