



GOBIERNO DE SANTIAGO

Juntos, mejor región.

**DIVISION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS**  
**DEPARTAMENTO DE MODERNIZACION, PLANIFICACION ESTRATEGICA Y**  
**CONTROL DE GESTION**

<b>Fecha de Reporte:</b>	<b>06</b>	<b>09</b>	<b>2023</b>
--------------------------	-----------	-----------	-------------

**COMITÉ EJECUTIVO PMG 2DA SESIÓN**

<b>FECHA: 31-08-2023</b>	<b>LUGAR: SALA DE REUNIONES PISO 4</b>
<b>Horario Inicio:</b> 15:30 hrs.	<b>Horario Término:</b> 16:10 hrs.
<b>Asistentes:</b>	Mayuri Reyes, Jefa División de Administración y Finanzas
	Luz Magaly, Jefa Unidad de Control
	Evelyn Magdaleno, Jefa División de Desarrollo Social y Humano
	Erika Jamett, en representación Jefe División de Planificación y Desarrollo Regional
	Paulo Díaz, Presidente AFUPOZ
	Jorge Chales, en representación Jefe División de Infraestructura y Transportes
	Rosa Isla, en representación Jefe División de Fomento e Industria
	Cristóbal Parra, Analista Departamento de Modernización, Planificación Estratégica y Control de Gestión
Viviana Grandon, Analista Departamento de Modernización, Planificación Estratégica y Control de Gestión	
<b>Secretaria Ejecutiva Comité</b>	Carolina Hidalgo, Jefa Departamento Modernización, Planificación Estratégica y Control de Gestión
<b>Tabla:</b>	1. Medición Sistemas e Indicadores 2. Varios

<b>Tabla</b>	
<b>1. Medición Sistemas e Indicadores</b>	<p><b>Secretaria Ejecutiva Comité:</b> agradece la asistencia e inicia su presentación, planteando los tres objetivos de gestión del PMG, 1) Gestión eficaz (Medidas Equidad de Género), 2) Eficiencia institucional (Sistema Estado Verde, Concentración del gasto subtítulos 22 y 29 y Desviación montos de contratos de infraestructura) y 3) Calidad de los servicios proporcionados a los usuarios (Sistema Calidad de Servicio y Experiencia Usaria y Transformación digital). Señala el avance de las medidas de equidad de género.</p> <p><b>Jefatura División de Administración y Finanzas:</b> ¿No se puede abordar la estrategia/plan de acción en el Gobierno de Santiago? Sería ideal aplicar esto.</p>

Tabla	
	<p><b>Secretaria Ejecutiva Comité:</b> En general se hacen los estudios, pero no permean las instituciones, sólo se levantan datos.</p> <p><b>Jefatura División de Administración y Finanzas:</b> ¿No lo podemos abordar nosotros de alguna manera?</p> <p><b>Secretaria Ejecutiva Comité:</b> La División de Desarrollo Social y Humano debiera abordarlo, porque ellos lo lideran. Respecto de la gestión interna se levantan los insumos para las definiciones estratégicas, pero luego de la transversalización en los instrumentos de planificación tienen que ver con DIPLADER, DIFOI, DIT, los esfuerzos no son sistemáticos, pero en la parte interna se tomará y se pedirá a la unidad de género, que está conformada pero no está operativa, cómo van a abordar este tema.</p> <p><b>Jefatura División de Administración y Finanzas:</b> En relación al indicador de la actualización del Código de Ética y de conducta con la incorporación de la perspectiva de género, es importante señalar que debe ser validado por el Comité de Integridad. Tiene varias validaciones, y debe ser en relación a las conductas funcionarias de la institución.</p> <p><b>Secretaria Ejecutiva Comité:</b> En relación a la capacitación básica en materia de género, se esperan los verificadores para ver si se logró la meta o no. Se deben acreditar al menos 59 personas, no se sabe si nos permitirán para el próximo año hacer esta capacitación básica. El sistema de equidad de género obliga al menos a 3 indicadores que estén relacionados a incentivos, y acá se escogieron los más adecuados para este tipo de organización, a pesar de la complejidad de realizar la capacitación. El indicador de la política de desarrollo económico regional va bien en su cumplimiento, además tiene enfoque de género, acá si se podrá tener el levantamiento de brechas que se espera, además esta información se debe compartir con el Ministerio a nivel de región. En las iniciativas de desarrollo humano implementadas, que son iniciativas cuya unidad técnica es la División de Desarrollo Social y Humano, a diferencia de años anteriores, hoy el FNDR sí tiene iniciativas con foco en las personas directamente. El enfoque es la persona, no infraestructura o activos no financieros. Da cuenta del Sistema Estado Verde y señala que no se trabaja sólo a nivel de los funcionarios, sino con todos los colaboradores, funcionarios/as, personal de aseo, guardias, la línea base del servicio es 340. Las unidades que se consideran para el Sistema son desde</p>



**Tabla**

noviembre del año t-1, por tanto, Bandera 84 y la ex Intendencia no se consideran para el Sistema, para el próximo año se podrían considerar. El alcance son Parque Lo Errázuriz y Bandera 46, pero con una especificidad en Parque lo Errázuriz, porque un medidor está vandalizado, por tanto, no se puede hacer la medición de la huella de carbono en términos energéticos porque no se puede medir. La medición de la huella de carbono es desde noviembre del año 2022 hasta octubre del año 2023. Sobre la gestión de vehículos, se han ingresado 5 vehículos, y se deben cargar los kilómetros recorridos hasta el mes de noviembre, ya estamos coordinados con el Departamento de Servicios Generales para esto. Sobre el Traslado de Personas, ya tenemos lista la encuesta con el Departamento de Movilidad, Transportes y Telecomunicaciones, y durante el próximo periodo se aplicará. El alcance de esta encuesta es de un 50% como piso, por tanto, se requiere la colaboración de todos y todas, ya que se debe cumplir ese mínimo. En relación a la gestión de los residuos, se hizo un catastro de todos los contenedores y su ubicación y tipo de material de reciclaje, queda pendiente declarar qué se hace con todos esos residuos. Sobre la gestión de compras sustentables, se pide en el indicador la capacitación en compras sustentables en el Portal de Chile Compra, lo ha hecho Miguel Collío, Nancy Navarrete y Paulina Pavez hasta el momento, quedando pendiente la Jefa DAF. En relación al Sistema Calidad de Servicio y Experiencia Usuaría, éste tiene 3 objetivos estratégicos, la gobernanza, el diagnóstico sobre la calidad de servicio y generar un diagnóstico sobre la brecha de calidad de servicio y experiencia usuaria. Estamos trabajando ahora en la concientización del 30% de los funcionarios, a diferencia del Sistema anterior, éste sólo trabaja con funcionarios, en este caso, el 30% equivale a 59 personas. Estamos trabajando también en la caracterización de los registros administrativos y para ello tomamos de base todo lo que trabajamos con UNIT a nivel de Servicio y JURETIC a nivel de procedimientos, estamos trabajando también con el Catálogo de Procedimientos Administrativos y de Trámites (CPAT), se hace sinergia con el indicador de Transformación Digital, de manera de contar con toda la caracterización de los registros administrativos del Gobierno de Santiago. En relación a los indicadores sobre: reclamos respondidos, tiempos de respuesta a

<b>Tabla</b>	
	<p>los reclamos, los tiempos de respuesta de los trámites de los servicios relevantes dirigidos o que se relacionen con usuarios finales, el informe diagnóstico, la opinión del Comité en la elaboración del diagnóstico y la difusión del informe diagnóstico final entre funcionarios/as, directivos y CORESOC, la red de expertos aún no ha enviado la guía metodológica.</p> <p><b>Representante Jefe División de Infraestructura y Transportes:</b> Si no han subido aún la parte 2 de la guía metodológica, y llegaran recién a enviar la información en noviembre, ¿tenemos sólo un mes para cumplir el Sistema?</p> <p><b>Secretaria Ejecutiva Comité:</b> Sí, es preocupante, de hecho, hicimos el reclamo formal a la DIPRES, y todas las semanas se le pregunta a la red de expertos sobre el estado de la parte 2 de la guía metodológica del objetivo N°2 y la del objetivo N°3. Respecto del indicador de transformación digital y el requisito técnico que todos los procedimientos administrativos de cara a las personas (trámites) y de gestión interna fueran levantados y catalogados, se envió a la red de expertos la propuesta de catálogo para la revisión. Finalmente, el catálogo se debe publicar en la plataforma, que se abre en octubre, mientras hemos trabajado en una Excel, que es igual que la plataforma en teoría, y el levantamiento hasta el momento son 98 compuesto por procedimientos administrativos que generan trámite (2), procedimientos administrativos que no generan trámite (92) y trámites (4). De concentración del gasto 22 y 29, este año el 29 considera en la medición del gasto los ítems 04 mobiliario, 05 máquinas y equipos y 07 programas informáticos, se está midiendo el presupuesto y el gasto de estos subtítulos. Finalmente, el indicador de Desviación de Montos de Contratos de Obras de Infraestructura, indicar que hasta junio había 3 proyectos, se hizo la verificación documental y sólo 2 cumplen los requisitos de la recepción definitiva al año t y la liquidación de contratos en el año t, es un indicador que va sobrecumpliendo con un 3,53, y su meta es 4,26.</p>
<b>2. Varios</b>	<p><b>Representante Jefe División de Infraestructura y Transportes:</b> Se agradece la presentación, y así también llama mucho la atención la situación del Sistema de Calidad de Servicio y Experiencia Usuaría. Esperemos que no se tenga que aplicar en una semana por la llegada tardía de la guía metodológica.</p>



**Tabla**

**Secretaria Ejecutiva Comité:** Lo complejo es el diagnóstico, que hay que levantar, que debe contener fortalezas, debilidades, puntos críticos y ámbitos prioritarios de trabajo, porque requiere tiempo para su preparación.

**Representante Jefe División de Planificación y Desarrollo Regional:** Sobre el concurso FIC, ¿hay fecha límite de informar a Tecnologías de la Información sobre el uso o no de la plataforma?

**Secretaria Ejecutiva Comité:** Se hace una medición cuatrimestral, tanto en el 8% como en el FIC, el valor 0 es un valor, y lo que hacemos es compartir la ID de google analytics para acreditar el nivel 4, le damos acceso al primer paso.

**Representante Jefe División de Planificación y Desarrollo Regional:** ¿no importa que 2 mediciones anuales sea 0?

**Secretaria Ejecutiva Comité:** No importa porque los tenemos declarados como estacionales, pueden ser o no en el año, ya tienen ese atributo.

**Representante Jefe División de Planificación y Desarrollo Regional:** ¿en relación al CDC pueden ser menos indicadores?

**Secretaría ejecutiva:** son 3 por equipo de trabajo, porque el máximo de ponderador para un indicador es 40%, y el mínimo es de 10%. Es importante tener varios indicadores, ya que en caso de incumplir uno cuenta con otros indicadores para apoyar. La única área que no tiene indicadores es la Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional, porque asociar a ese espacio más político un indicador es riesgoso para ese equipo de trabajo.

**Jefatura División de Desarrollo Social y Humano:** se ha ido profesionalizando, pero las actas deberían ser metas también, debiera considerarse para el próximo año.

**Secretaria Ejecutiva Comité:** Se está trabajando con la Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional en el Portal CORE, que busca estandarizar y difundir las actas y reuniones que se realizan, se verá más a detalle en el Comité de Calidad de este proyecto. Les agradece a todos y todas la asistencia y la participación.