
**BALANCE
DE GESTIÓN INTEGRAL
AÑO 2006**

FISCALIA DE OBRAS PÚBLICAS

SANTIAGO DE CHILE

Morandé 59, 4° Piso, Santiago
Teléfono: 449-4251/52
<http://www.mop.cl/mop/fiscalia>

Índice

1. Carta del Jefe de Servicio	03
2. Identificación de la Institución	05
• Definiciones Estratégicas	06
- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución	06
- Misión Institucional	06
- Objetivos Estratégicos	06
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos	07
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios	07
• Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio	08
• Principales Autoridades	10
• Recursos Humanos	11
- Dotación Efectiva año 2006 por tipo de Contrato	11
- Dotación Efectiva año 2006 por Estamento	12
- Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad	12
• Recursos Financieros	13
- Recursos Presupuestarios año 2006.....	13
3. Resultados de la Gestión	14
Cuenta Pública de los Resultados	15
- Balance Global	15
- Resultados de la Gestión Financiera	17
- Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos	22
• Cumplimiento de Compromisos Institucionales	28
- Informe de Programación Gubernamental	28
- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	28
• Avances en Materias de Gestión Interna	29
- Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión	29
- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	29
- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales	29
- Otras Materias de Gestión	30
4. Desafíos 2007	31

5. Anexos	33
Anexo 1: Comportamiento Presupuestario Año 2006.....	34
Anexo 2: Indicadores de Gestión Financiera.....	35
Anexo 3: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2006	36
Anexo 4: Otros Indicadores de Desempeño	39
Anexo5: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006	41
Anexo 6: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	43
Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	45

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Recursos Presupuestarios año 2006.....	13
Cuadro 2: Ingresos y Gastos años 2005 – 2006.....	18
Cuadro 3: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006.....	20-34
Cuadro 4: Indicadores de Gestión Financiera	35
Cuadro 5: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2006	36
Cuadro 6: Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2006	39
Cuadro 7: Cumplimiento PMG 2006	41
Cuadro 8: Cumplimiento PMG años 2003 – 2005	42
Cuadro 9: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	43
Cuadro 10: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2006	45

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2006 por tipo de Contrato (mujeres y hombres)	11
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2006 por Estamento (mujeres y hombres)	12
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)	12

1. Carta del Jefe de Servicio

Jorge Norambuena Hernández
Fiscal Nacional



A continuación, un resumen ejecutivo de los logros y no logros en el año 2006, los cuales se describen a continuación.

Logros

En general, el año pasado ha sido un período de logros, en los resultados de los productos estratégicos, de gestión financiera, y en cuanto a los desafíos planteados en el BGI 2005.

En expropiaciones, se materializó la expropiación de 1.444 lotes, en un plazo promedio de 5,5 días.

En este ámbito destaca el término de la etapa de diseño del proyecto Unificación Base de Datos de Expropiaciones, que habilita al Servicio para iniciar en el año 2007 la ejecución del mismo.

En asesoría legal, el Departamento Legal elaboró un total de 2.813 informes, con plazos promedio de 7.3 días para los Informes en Derecho, y de 7.5 días para otros informes.

El Departamento de Fiscalización emitió 96 informes relativos a revisiones de Investigaciones Sumarias y Sumarios en plazos que no superan los 9 días. Así mismo, efectuó directamente 17 investigaciones y sumarios administrativos en plazos ajustados a la ley.

En defensa fiscal, es preciso el nexo permanente con el Consejo de Defensa del Estado, con el objeto de profundizar la coordinación y colaboración mutua, en función de mejorar la gestión de juicios MOP en el CDE. Los resultados de esta coordinación se han manifestado entre otras cosas en una tasa de rechazo de recursos de protección presentados en contra del MOP del 100%.

Uno de los logros relevantes en cuanto a gestión fue haber certificado el Sistema de Gestión de Calidad bajo criterios de norma ISO 9001:2000 desarrollado en el Servicio, cuyo alcance abarca dos sistemas del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG). Esto significó grandes esfuerzos en comprensión, capacitación, desarrollo e implantación de una metodología desconocida para la mayor parte de los funcionarios. Con esto, el Servicio ha comenzado un camino sin retorno hacia la gestión de calidad, que en el futuro necesariamente incorporará los procesos de negocios.

Cabe destacar el resultado obtenido en el Convenio de Desempeño 2006, que alcanzó a un 99,9% del total de las metas comprometidas.

Finalmente es necesario destacar como logro la realización de una encuesta de clima laboral, como parte de un proceso transversal efectuado en el MOP, que nos ha dado como resultado un informe de Diagnóstico de Clima Laboral, el cual nos permitió conocer como Servicio cuáles son los aspectos relevantes a superar en materia de clima en los años venideros y tomar acciones al respecto.

No Logros

Este año la Fiscalía cumplió solamente el 80% de los objetivos de gestión comprometidos en el Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006. Este es un mal resultado, considerando que significa el logro de solo la mitad del incentivo máximo asociado a este programa, y que repercutirá durante todo el año 2007 en el estado de ánimo y clima laboral entre los funcionarios. Lo anterior obliga en forma urgente en el 2007 a rediseñar y mejorar la gestión interna del PMG.

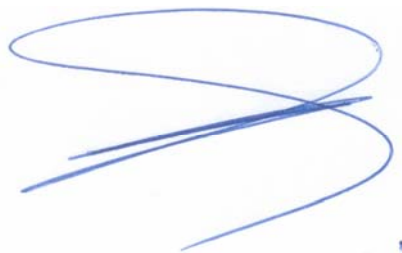
Otro elemento parcialmente logrado es el grado de cumplimiento de los indicadores de desempeño (H), que en un 60% aún presenta cumplimientos mayores a los estándares establecidos por DIPRES, lo cual ha obligado a replantear las metas 2007.

Así mismo, un tema no suficientemente logrado ha sido instalar la Pág.Web de Fiscalía como un real vínculo de comunicación con la ciudadanía.

Desafíos 2007

Los desafíos de gestión para el 2007 son:

- Ejecutar en forma eficiente, eficaz y productiva los recursos presupuestarios asignados a la Defensa del Interés Fiscal
- Fortalecer y profundizar el vínculo entre el Ministerio y el Consejo de Defensa del Estado
- Iniciar la etapa de ejecución de l proyecto Unificación de Base de Datos de Expropiaciones
- Mantener la certificación alcanzada en el año 2006 y lograr la certificación de los nuevos sistemas del PMG que se incorporan al Sistema de Gestión de Calidad del Servicio
- Implantar herramientas de soporte como apoyo a las actividades de control de gestión y profundización del Sistema de Gestión de Calidad
- Redefinir la organización interna para la gestión exitosa del PMG en el año 2007 y siguientes
- Lograr el cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño 2007 sobre 90%
- Desarrollar acciones en gestión de recursos humanos que contribuyan a mejorar los aspectos negativos identificados en el diagnóstico de clima laboral.



Jorge Norambuena Hernández
Fiscal de Obras Públicas

2. Identificación de la Institución

- Definiciones Estratégicas
 - Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución
 - Misión Institucional
 - Prioridades Políticas en Programa de Gobierno
 - Aspectos Relevantes Contenidos en Proyecto de Ley de Presupuestos- Año 2006
 - Objetivos Estratégicos
 - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos
 - Clientes / Beneficiarios / Usuarios
- Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio
- Principales Autoridades
- Recursos Humanos
 - Dotación Efectiva año 2006 por tipo de Contrato y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2006 por Estamento y Sexo
 - Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad y Sexo
- Recursos Financieros
 - Recursos Presupuestarios año 2006

- **Definiciones Estratégicas**

- **Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución**

Ley Orgánica N° 15.840 de 1964 cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. M.O.P. N° 850, de 1997. Decreto con Fuerza de Ley N° 138, del 28 de junio de 1991, que fija planta y requisitos generales y específicos de ingreso y promoción del personal de Fiscalía. Decreto Supremo MOP N° 681, del 19 de agosto del 2004, que fija nueva estructura organizacional de la Fiscalía.

- **Misión Institucional**

La misión del Servicio es otorgar soporte y seguridad jurídica eficiente, que permita al Ministerio de Obras Públicas construir la infraestructura necesaria para el país.

- **Objetivos Estratégicos**

Número	Descripción
1	Infraestructura pública respaldada legal y reglamentariamente para garantizar la correcta construcción y explotación de obras públicas, a través de la elaboración de informes en derecho, revisión de bases, pólizas, protocolizaciones, sociedades, cesiones de derechos, aperturas de licitaciones, y otros documentos relativos a las operaciones del Ministerio y de su administración interna.
2	Contar con infraestructura pública totalmente regularizada desde el punto de vista de la propiedad, a través de la mayor eficiencia del proceso expropiatorio en lo que se refiere a la emisión de decretos de expropiación y pagos en forma óptima y sin errores.
3	Lograr hacer efectivo el principio de la responsabilidad administrativa de los funcionarios, controlando la legalidad de procesos sumariales y la conducta funcionaria, a través de las revisiones e instrucciones de los mismos en forma oportuna y sin errores.
4	Reducir los pagos fiscales y costos públicos asociados a conflictos con terceros, defendiendo oportuna e integralmente los intereses del fisco en dichos conflictos, en forma directa en los casos que proceda, y a través de una mejor coordinación con organismos externos e internos del MOP cuando la defensa corresponda por Ley al Consejo de Defensa del Estado
5	Contribuir a la aplicación práctica de materias relativas a deberes y derechos en normativas de probidad y responsabilidad administrativa, mejorando el conocimiento sobre las mismas a través de capacitación y difusión.

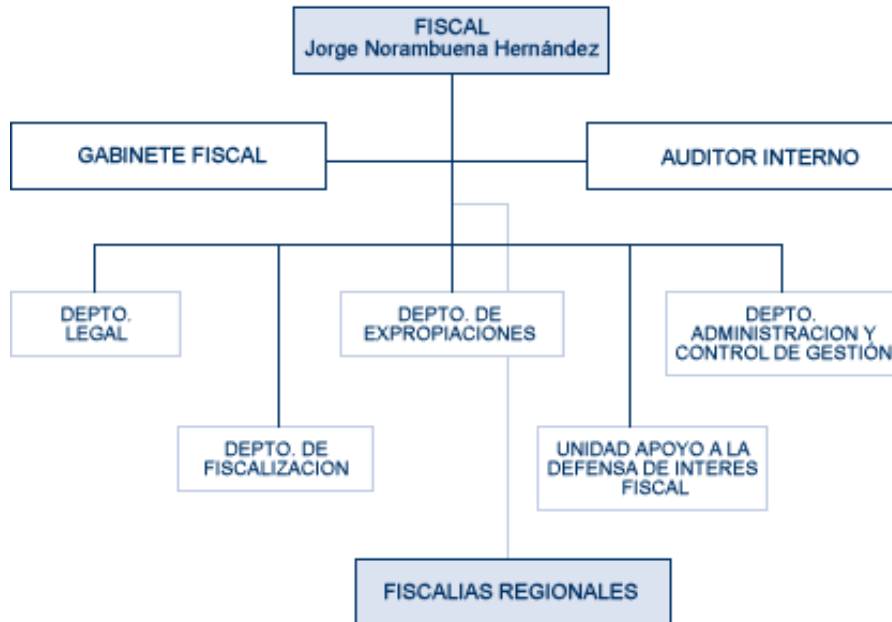
- **Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos**

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Informes en derecho, estudios, asesorías y control legal	1
2	Orientación y difusión legal de normativa que impacta el funcionamiento del MOP	1
3	Decretos Expropiatorios	2
4	Revisión e Instrucción de Procesos Sumariales	3
5	Defensa Directa de Conflictos con Terceros	4
6	Apoyo al Consejo de Defensa del Estado	4
7	Capacitación en normas de probidad y responsabilidad administrativa	5

- **Clientes / Beneficiarios / Usuarios**

Número	Nombre
1	Ministro, Subsecretario, DGOP, Directores Nacionales, SEREMI, INH, Superintendencia de Servicios Sanitarios, Metro.
2	Contraloría General de la República, Consejo de Defensa del Estado, Fisco, Tribunales
3	Contratistas y Consultores, Personas Naturales y jurídicas
4	Funcionarios MOP

- **Organigrama del Servicio**

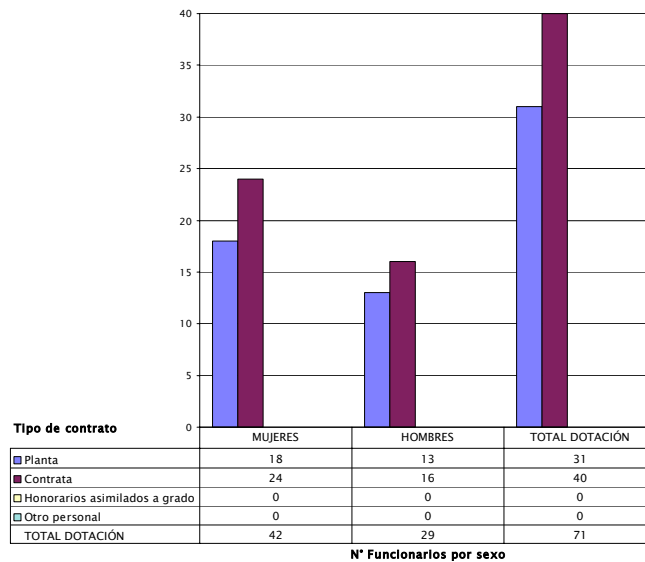


- **Principales Autoridades**

Cargo	Nombre
Fiscal Nacional	Jorge Norambuena Hernández
Jefe Departamento Legal	Cristina Manterola Capo
Jefe Departamento de Expropiaciones	Fernando Arriagada Norambuena
Jefe Departamento de Fiscalización	Eduardo Guajardo Gómez
Jefe Unidad Apoyo a la Defensa del Interés Fiscal	Patricio Contador Stanger
Jefe Departamento de Administración y Control de Gestión	Claudia Vidal Jaramillo
Jefe Unidad de Auditoría	Lucía Quiroga Sandoval

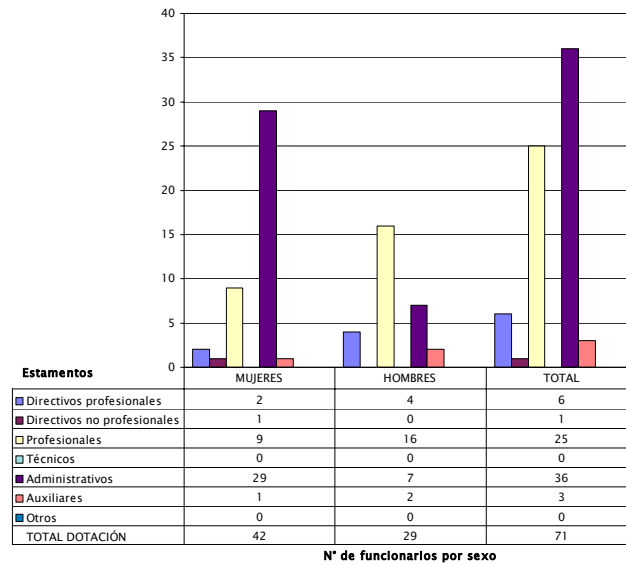
- **Recursos Humanos**

- **Dotación Efectiva año 2006¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)**

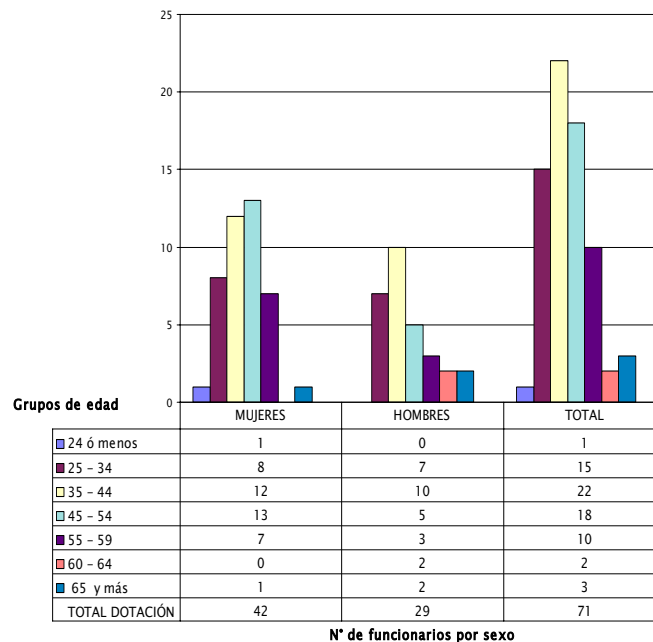


1 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2005. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

- Dotación Efectiva año 2006 por Estamento (mujeres y hombres)



- Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



- **Recursos Financieros**

- **Recursos Presupuestarios año 2006**

Cuadro 1			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	1.139.888	Corriente ²	1.181.417
Endeudamiento ³	0	De Capital ⁴	0
Otros Ingresos ⁵	121.160	Otros Gastos ⁶	75.631
TOTAL	1.261.048	TOTAL	1.261.048

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

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

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

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

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

3. Resultados de la Gestión

- Cuenta Pública de los Resultados
 - Balance Global
 - Resultados de la Gestión Financiera
 - Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos
- Cumplimiento de Compromisos Institucionales
 - Informe de Programación Gubernamental
 - Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Avance en materias de Gestión Interna
 - Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión
 - Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
 - Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales
 - Otras Materias de Gestión

● Cuenta Pública de los Resultados

- Balance Global Faltan los no logros durante el 2006

El período 2006 ha sido un año de desafíos en materias de gestión, de manejo presupuestario y de recursos humanos para este servicio. Se ha seguido profundizando la implementación y mantención de un Sistema de Gestión de Calidad, desde el ámbito del Programa de Mejoramiento de la Gestión, lo cual ha significado destinar esfuerzos y energías no menores de la organización a dichos objetivos.

En ejecución presupuestaria, se debe destacar un nivel de ejecución de 97% y 96% en los ST 21 y 22 respectivamente, y de prácticamente el 100% de la adquisición de activos no financieros.

Los productos estratégicos continúan basados en las grandes líneas de acción de Fiscalía y están referidos principalmente a Informes en Derecho, Estudios, Asesorías y Control Legal; Orientación Legal; Revisión Sumaria; Decretos Expropiatorios; Apoyo al CDE, entre otros. Cada uno de estos productos estratégicos cuenta con metas e indicadores de gestión en el SIG 2006 y para cada producto se identifican de manera integrada aquellos que conforman el Convenio de Desempeño, de Formulario H, Indicadores de Calidad (Sistema de Gestión de Calidad), etc.

La medición del logro de los objetivos y productos estratégicos se ha materializado a través de la emisión de informes de gestión trimestrales, los cuales son analizados en Comité Estratégico del Servicio. Adicionalmente, con la definición de objetivos de calidad, para el funcionamiento del Sistema de Gestión de Calidad, se cuenta con una herramienta adicional y complementaria al SIG toda vez que la evolución de los indicadores asociados a los objetivos de calidad se analiza también de manera trimestral en la instancia de Revisión por la Dirección, la que permite tomar decisiones y asignar recursos humanos, materiales y financieros en forma oportuna en el Servicio.

Esta nueva instancia de análisis, han permitido relevar aquellos indicadores de Desempeño que están sobre o sub valorados en sus metas, y que se reflejan en el reporte de cumplimiento de indicadores 2006, en que 6 de 10 indicadores presentan cumplimientos superiores al 120%. Evidentemente esto representa un no logro o desafío de superación para el año 2007.

En el año 2006, tal como se señalaba en el BGI 2005, Fiscalía sometió a certificación el Sistema de Gestión de Calidad cuyo alcance estaba dado por los sistemas de Planificación y Control de Gestión y Capacitación del PMG del Servicio. Este proceso fue exitoso, obteniéndose la recomendación para la certificación y el consiguiente certificado en mayo del año en cuestión.

Como el proceso de certificación continúa en el tiempo, en el año 2006 se han preparado para la certificación 2007 dos nuevos sistemas del PMG: Auditoría Interna y Evaluación del Desempeño. Por esta razón, el Servicio ha adoptado, aún desde un ámbito reducido de gestión, los criterios de enfoque al cliente, que orientan todas las acciones de la organización a mejorar la calidad de servicio, lo cual a futuro redundará en que los procesos principales de negocio mejorarán también en su servicio y

resultados, y probablemente se someterán de igual forma a la certificación de normas estándares e internacionalmente reconocidas de calidad.

Lamentablemente este año, los resultados finales del logro de Objetivos de gestión no fueron exitosos. Este año, la Red de Expertos no otorgó la validación a dos sistemas: Auditoría Interna y Compras y Contrataciones. Esto implica que los funcionarios del Servicio sólo recibirán un 2,5% de bono mensual, pagado en forma trimestral. Esto constituye un revés en relación a los avances en materia de gestión, pero de otro modo impone el desafío de superación y de toma de decisiones para el rediseño de la gestión de los PMG en el año 2007.

Un aspecto que es imprescindible destacar este año es que se terminó de realizar la etapa de diseño del Proyecto Unificación Bases de Datos de Expropiaciones, con lo cual para el año 2007 comienza la etapa de ejecución del mismo. Este logro ese destaca por cuanto, la materialización en los próximos años de esta herramienta de gestión, significará un cambio profundo en la gestión integrada de expropiaciones en el ministerio, razón por la cual se encuentra hoy conformando los denominados proyectos de fortalecimiento institucional del Ministerio.

Por su parte, el Convenio de Desempeño logró buenos resultados, obteniéndose un logro global de 99,9% de las metas. Esto es resultado de la definición compartida y consensuada de metas, del compromiso de los funcionarios en cada centro de responsabilidad. Como innovación, este año, se formó un nuevo centro de responsabilidad: "Fiscales Regionales", que impuso una lógica distinta al funcionamiento, responsabilidad y compromisos de los mismos.

Para este año, el Sistema de Recursos Humanos cuenta con el 100% de módulos implementados y puestos en producción en el Servicio, esfuerzo que se realizó debido a que fue una meta transversal para todo el Ministerio. De ello podemos señalar que existe hoy un soporte en recursos humanos con información fidedigna y en línea respecto de la situación de cada funcionario.

En el ámbito de recursos humanos también cabe destacar la realización del primer proceso, después de muchos años, de diagnóstico de clima laboral, el cual fue realizado de modo transversal, y que nos ha permitido conocer como Servicio cuáles son los aspectos relevantes a superar en materia de clima en los años venideros.

Uno de los aspectos mencionados como desafío el año 2005 para el 2006, era colocar la Pág. web como real herramienta de contacto y comunicación con los clientes, aspecto que no se ha logrado. En efecto, sólo a fines del año 2006, la Pág. web fue enriquecida, y para el 2007 se espera potenciarla como un efectivo medio de contacto con la ciudadanía.

Finalmente, durante el año pasado se llevaron a cabo nuevamente los Encuentros de Directivos y Administrativos con el Jefe de Servicio, logrando alta adhesión por parte de los funcionarios. Estas instancias de participación se han convertido en canales de comunicación efectivos a través de los cuales quienes se desempeñan en Fiscalía han manifestado su opinión y sus motivaciones respecto de la gestión en diversas áreas del Servicio, donde se determinan acciones futuras como parte de la planificación estratégica del servicio para el mediano plazo.

- Resultado de la Gestión Financiera

El año 2006, el presupuesto de la Fiscalía fue de continuidad respecto del año 2005, a excepción del ST 21, en que se observó un recorte presupuestario que afectó principalmente a la glosa de honorarios, rebajándose prácticamente en 48 millones de pesos.

Pese a la asignación original del St 22, que representaba la continuidad respecto del 2005, el año 2006, la Fiscalía fue autorizada por DIPRES para efectuar un traspaso de MM\$ 15, con el objeto de cubrir un déficit histórico originado en el incremento de gastos debido a la integración del Departamento de Expropiaciones en el edificio central. Adicionalmente se recibieron aportes fiscales extraordinarios cercanos a los 3,5 millones por recuperación de daño fiscal a vehículo del Servicio.

La gran diferencia el año 2007 en relación a 2005 y 2006, es que existe un incremento de casi el 100% en el ST 22, en donde Hacienda ha asignado un presupuesto adicional de MM\$ 90 para la gestión en defensa fiscal.

En cuanto a ejecución presupuestaria, destacamos que el año 2006, en términos globales ésta alcanzó a un 97%; y específicamente un 97% en ST 21 y 96% en ST 22.

En materia de activos no financieros, pese a la asignación de MM\$ 51 para inversión informática, ésta no fue posible ejecutarla debido a los problemas registrados con la realización de la etapa de diagnóstico del proyecto Unificación Bases de Datos de Expropiaciones. No obstante, mediante decreto de diciembre de 2006, DIPRES autorizó el traspaso de MM\$ 48 de estos fondos a Inversión en equipamiento informático, cuyos recursos fueron finalmente traspasados internamente a la Dirección General, servicio que materializó la adquisición de equipamiento informático para toda la Fiscalía, con lo cual este Servicio ha quedado con un excelente estándar en materia de soporte informático para efectuar su gestión de asesoría jurídica en los próximos tres años.

Cuadro 2				
Ingresos y Gastos años 2005 – 2006, y Ley de Presupuestos 2007				
Denominación	Monto Año 2005 M\$ ⁷	Monto Año 2006 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2007 M\$	Notas
INGRESOS				
Transferencias corrientes.		2.797		
Renta de la Propiedad	913	755	1.062	
Ingresos de operación	0			
Otros Ingresos corrientes	8.988	20.303	9.315	
Aporte Fiscal	1.131.298	1.139.888	1.353.282	
Venta de Activos no Financieros	261	15		
TOTAL INGRESOS	1.141.460	1.163.758	1.363.659	
• GASTOS				
Personal	1.097.110	1.055.858	1.146.327	
Bienes y Servicios de Consumo	83.848	103.109	197.336	
Prestaciones Previsionales	14.478	22.450		
Adquisición de activos no financieros	15.700	18.065	19.696	
Iniciativas de inversión	6.661			
Servicio de la deuda	0	6.443	300	
TOTAL GASTOS	1.217.797	1.205.925	1.363.659	

7 La cifras están indicadas en M\$ del año 2006. Factor de actualización es de 1,0339 para expresar pesos del año 2005 a pesos del año 2006.

El presupuesto para la Fiscalía en general los últimos tres años ha sido de continuidad, excepto el año 2007, en que el Servicio ha recibido un aporte de MM\$ 90 en el ST 22 - gastos corrientes de operación-destinados específicamente a la gestión en materia de defensa fiscal y trabajo conjunto con el CDE.

Cuadro 3								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006 a nivel de Subtítulos								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ⁸ (M\$)	Presupuesto Final ⁹ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁰ (M\$)	Notas
			INGRESOS	1.241.781	1.150.398	1.163.758	-13.360	
05			Transferencias corrientes		6.415	2.797	3.618	
06			Rentas de la Propiedad	515	515	755	-240	
07			Ingresos de operación					
08			Otros ingresos corrientes		3.580	20.303	-16.723	
09			Aporte Fiscal	1.241.266	1.139.888	1.139.888	0	
10			Ventas de activos no financieros			15	-15	
			GASTOS	1.241.781	1.245.688	1.205.925	39.763	
21			Gastos en personal	1.091.528	1.090.911	1.055.858	35.053	
22			Bienes y servicios de consumo	80.663	107.793	103.109	4.684	
23			Prestaciones de seguridad social		22.451	22.450	1	
29			Adquisiciones de activos no financieros	69.590	18.090	18.065	25	
34			Servicios de la deuda		6.443	6.443	0	

En el año 2006, la ejecución presupuestaria muestra un avance de 97% en gastos, sobre un presupuesto total de M\$1.247.688, de los cuales M\$1.221.155 corresponden a Gasto Corriente y M\$18.090 a Inversión

En cuanto a gasto corriente, el presupuesto vigente alcanzó a M\$ 1.090.911 y el gasto a M\$1.055.858, lo que representa un 96,8% del presupuesto, quedando un saldo de M\$ 35.053, que corresponde a saldos en Remuneraciones, Honorarios a suma alzada, Horas extraordinarias y viáticos.

Se realizan dos rebajas por financiamiento a personal acogido a retiro (diciembre del 2005 y junio 2006) por un monto de M\$ 16.036.-

Con respecto a Bienes y Servicios de Consumo, la ejecución alcanzó un 96% del presupuesto, este subtítulo en diciembre fue suplementado en M\$ 15.000 por Decreto 1721. El saldo de M\$ 4.684

8 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

9 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2006

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

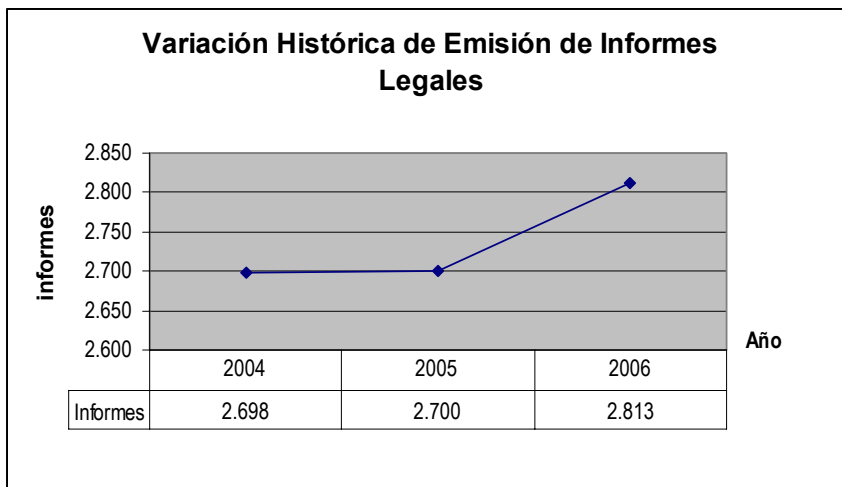
corresponde a rendición de Fondos por concepto de certificación y pre-certificación ISO según indicado en Decreto N°1.-

Por último, en cuanto a gastos de inversión, para el año se registro una ejecución del 99,9% sobre un presupuesto asignado de M\$ 18.090, con respecto al presupuesto inicial de M\$69.590 el Decreto N°1405 rebaja el subtitulo 29 en M\$ 51.500 en Aporte Fiscal.

- Resultado de la Gestión por Productos Estratégicos

Producto Estratégico 1: Informes en Derecho, estudios, asesorías y control legal

Durante el 2006, se ha logrado un total de 2.813 informes emitidos, esto representa un incremento de 4.2% en comparación al número de informes del 2005. Esto se observa en el siguiente gráfico.



En cuanto a las metas de gestión conseguidas para este producto estratégico, cabe señalar que éstas se cumplieron, logrando un gasto promedio en personal por informe emitido en el nivel central de M\$ 35,890 de una meta de M\$ 50. Además la productividad alcanzó a 70,3 Informes por abogado, con una meta de 54.

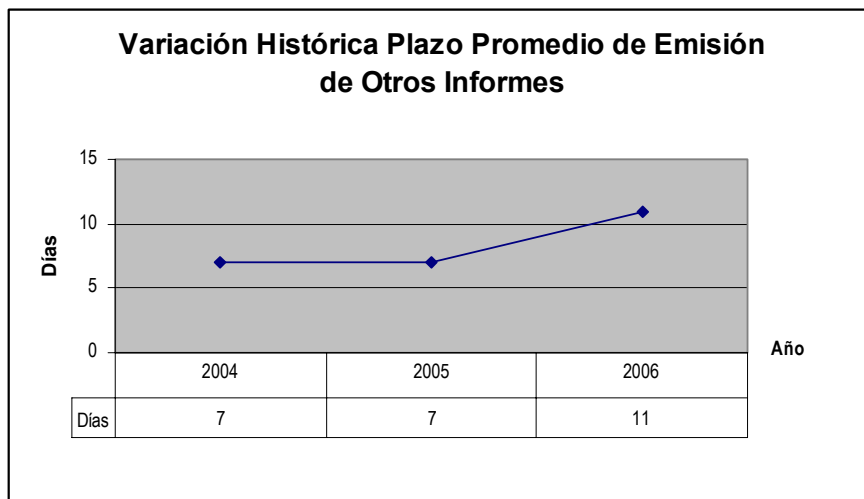
En cuanto a la emisión de otros informes en el nivel central, se consiguió un plazo de 7,5 días para una meta de 10.

En términos generales se han cumplido las metas de gestión respecto a este producto estratégico, pero es necesario revisar las metas para estos indicadores.

Producto Estratégico 2: Orientación y Difusión Legal de Normativa que impacta el funcionamiento del MOP

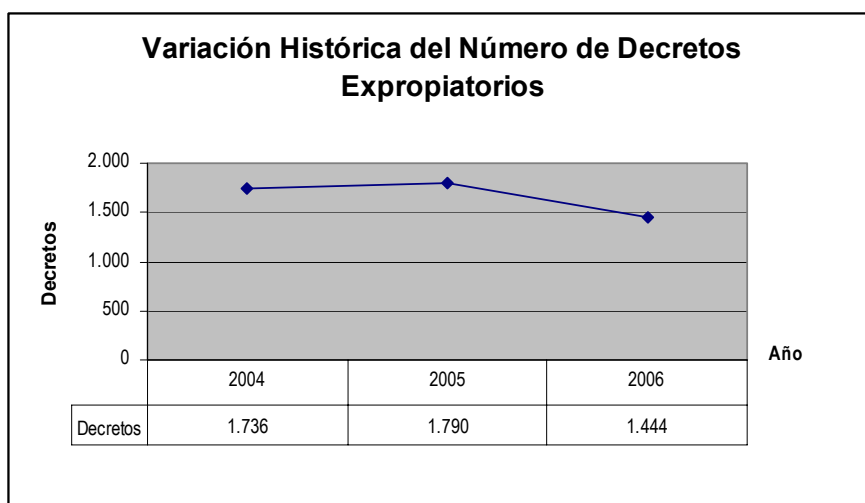
Durante el 2006, se han emitido 1.747 informes, esto representa un incremento de un 7,6% respecto del años 2005.

El plazo promedio para la emisión de estos informes fija una meta de 15 días, cumpliéndose con el cometido en un plazo que alcanza los 11 días en el año 2006, lo que significa un incremento de cuatro días respecto a los años 2004 y 2005. Lo que se muestra en el siguiente gráfico:



Producto Estratégico 3: Decretos Expropiatorios.

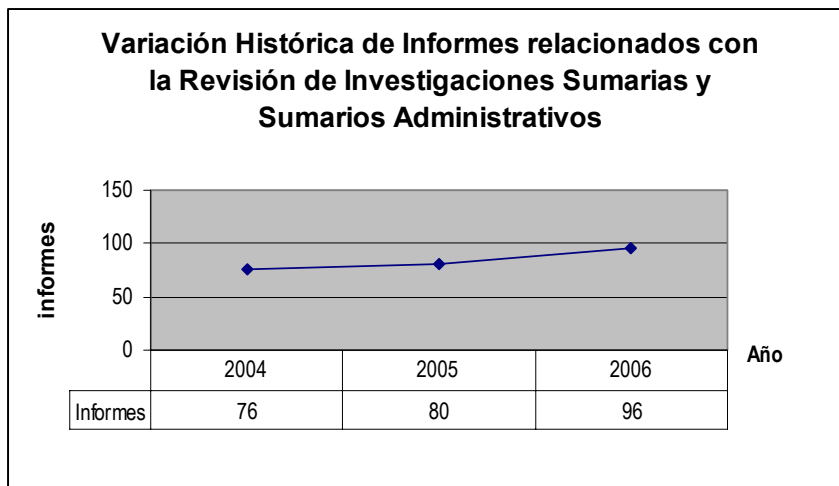
El Departamento de Expropiaciones de Fiscalía es responsable de este producto. Este Centro de Responsabilidad emitió durante 2006 un total de 1.444 decretos expropiatorios con un plazo promedio de 5,5 días por decreto. Lo anterior representa una reducción de 19% de solicitudes de decretos expropiatorios respecto al año 2005. Esto se observa en el siguiente gráfico:



Por otra parte, el Gasto promedio por emisión de lotes e informes de pago tramitados, se mantuvo en un nivel razonable de M\$ 21.641 con una leve desviación de 29% sobre la meta establecida de M\$ 28 para el período 2006.

Producto estratégico 4: Revisión e Instrucción de procesos sumariales

Durante el período 2006 el Departamento de Fiscalización, a cargo de este producto, emitió un total de 96 informes relacionados con la revisión de Investigaciones Sumarias y Sumarios Administrativos; lo cual representa un incremento de 16% respecto del total de informes 2005. Esto se observa en el siguiente gráfico:



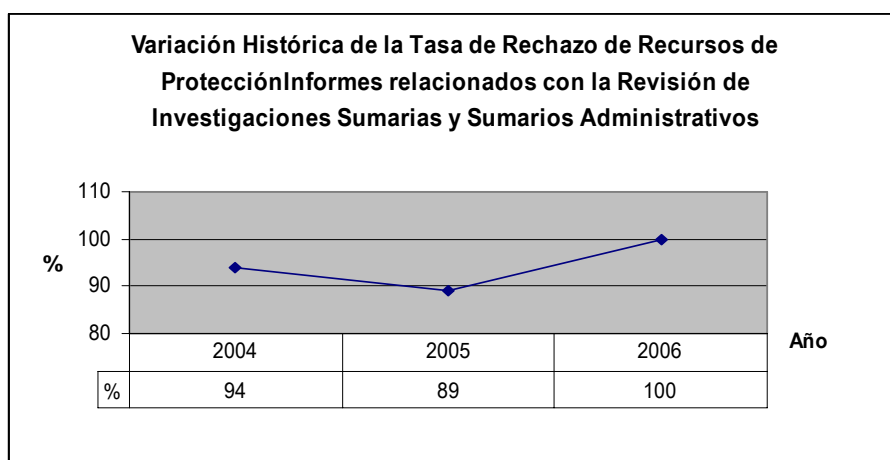
En cuanto a compromisos de gestión en este Departamento asumidos para el 2006, se ha logrado un Plazo promedio de emisión de informes de revisión de instrucciones sumarias e investigaciones de hasta 300 fojas, de 5 días con una meta de 7, lo que refleja una buena gestión en esta materia. Asimismo, el Plazo de emisión de informes de revisiones sumarias e investigaciones de más de 300 fojas logrado es de 8,7 días con una meta de 12 días. En cuanto al plazo de instrucción de sumarios el 100% de ellos ha sido emitido en un plazo legal. En relación a la tasa de reparos de la contraloría no ha existido durante el año 2006 reparos a los sumarios enviados a esta institución.

Cabe resaltar que el nivel de sumarios en revisión como en instrucción directa ha aumentado considerablemente este año.

Producto estratégico 5: Defensa Directa de Conflictos con Terceros

Este Producto Estratégico se refiere a la defensa activa que hace la UDIF de los recursos de protección presentados en contra del Ministerio y el objeto es lograr que dichos recursos no sean acogidos en tribunales, es decir, lograr una alta tasa de rechazo.

La Tasa de Rechazo de Recursos de Protección para 2006 es de 100%, con una meta de 75%, lo que demuestra la efectiva gestión que ha hecho la unidad a cargo de esta materia. Observando en el siguiente gráfico una variación porcentual de la relación de recursos rechazados frente a los recursos resueltos que origina una disminución en el año 2005 y un incremento en el año 2006 respecto del año 2004.



Producto estratégico 6: Apoyo al Consejo de Defensa del Estado

Este producto estratégico cuenta con dos indicadores que dan cuenta de su gestión. En general se refiere a las actividades asociadas a mejorar la relación el Consejo de Defensa del Estado (CDE), en un marco de cooperación, para lograr una mayor efectividad en los juicios del MOP.

El Cumplimiento de Reuniones de Coordinación para la defensa con el CDE se plasma en un 100% para el período 2006. Las metas se han cumplido a cabalidad, toda vez que estaban establecidas en un 83% para cada caso.

El Plazo de Reacción a Solicitudes del CDE logró un efectivo de 2,1 frente a 5 días fijados como meta lo que origina un cumplimiento de 242%.

Producto estratégico 7: Capacitación en normas de probidad y responsabilidad administrativa

Este producto estratégico se materializó durante el año 2006 en una capacitación dirigida a 33 funcionarios del MOP por el Departamento de Fiscalización. El indicador de Tasa de Comprensión de Capacitación obtuvo un cumplimiento de 126%, dado que se esperaba una meta de 60% y se logro un 75,8% de comprensión.

- **Cumplimiento de Compromisos Institucionales**

- **Informe de Programación Gubernamental**

Este Servicio no registra compromisos de Programación Gubernamental 2006

- **Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones¹¹ Evaluadas¹²**

El Servicio no tiene programas evaluados en el período comprendido entre los años 1999 y 2006

11 Instituciones que han sido objeto de una Evaluación Comprehensiva del Gasto.

12 Los programas a los que se hace mención en este punto corresponden a aquellos evaluados en el marco del Programa de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

- **Avances en Materias de Gestión Interna**

- **Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión**

La Fiscalía de Obras Públicas durante el año 2006, logro un cumplimiento global de 80% del programa de Mejoramiento de Gestión, lo que significa que todo el año 2007 en forma trimestral los funcionarios recibirán la mitad del bono máximo de este programa.

Los sistemas del PMG no logrados corresponden a Auditoria Interna y a Compras y Contrataciones Públicas

Entre los aspectos a destacar, se debe mencionar la certificación en Norma ISO 9001:2000 de los Sistemas de Planificación y Control de Gestión, y de Capacitación, lo que originó la validación de ambos sistemas, también se sumaron al proceso de preparación para la certificación en normas ISO los sistemas del PMG, Evaluación de desempeño y Auditoria Interna, quedando habilitados en el año 2007 para someterse al proceso de certificación.

Entre otras cosas, cabe destacar también los resultados obtenidos en los Sistemas de Gestión Territorial desde el punto de vista del compromiso obtenido de los Fiscales Regionales en su desarrollo y propuestas.

- **Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

Durante el año 2006, cabe destacar que los fiscales regionales agrupados se constituyeron en un Centro de Responsabilidad individual, dejando de depender de un centro de responsabilidad del nivel central. Esto se ha traducido en la definición de metas propias y el acuerdo y compromiso de los mismos para el cumplimiento de dichas metas.

El logro en el 2006 respecto de este Convenio en Fiscalía marca un hito de buena gestión, con un cumplimiento del 99,9% de las metas, optando de esta manera al máximo de bonificación, algo que en el servicio ha sido fruto de un proceso de adopción e integración del concepto de metas colectivas y sobre todo de identidad de los funcionarios, participación y colaboración.

- **Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales**

El servicio no incorpora otro tipo de incentivo remuneracional.

- Otras Materias de Gestión

Recursos Humanos

Durante el año 2006 se profundizó en la implementación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, habilitándose 6 módulos de gestión.

Además se realizó una encuesta de Clima Laboral, como parte de un diagnóstico global en el Ministerio la que fue analizada y como resultado se obtuvo un informe señala los desafíos a abordar como Servicio en este ámbito.

Para mantener en buen funcionamiento al Sistema de Gestión de Calidad de la Fiscalía se formó y capacitó a nuevas funcionarias en el tema para contar con una Coordinadora de Calidad y nuevas Auditoras Internas de Calidad.

En relación al tema de capacitación, se realizaron 17 actividades y se logró un 99,92% de ejecución del presupuesto, destacándose el Curso Básico en Responsabilidad y Probidad Administrativa, impartido por funcionarios del departamento de Fiscalización de la Fiscalía, instancia que se repetirá durante el año 2007.

Finalmente, durante el año pasado se llevaron a cabo nuevamente los Encuentros de Directivos y Administrativos con el Jefe de Servicio, logrando alta adhesión por parte de los funcionarios. Estas instancias de participación se han convertido en canales de comunicación efectivos a través de los cuales quienes se desempeñan en Fiscalía han manifestado su opinión y sus motivaciones respecto de la gestión en diversas áreas del Servicio, donde se determinan acciones futuras como parte de la planificación estratégica del servicio para el mediano plazo.

4. Desafíos 2007

Uno de los principales desafíos para el año 2007 está centrado en poder hacer un uso eficaz, eficiente y productivo de los recursos presupuestarios asignados para la defensa del interés fiscal, en el ST 22. Esto se traduce en efectuar todas las acciones y desplegar todos los esfuerzos en pro de mejorar la defensa fiscal. Entre otras cosas, contempla realizar seminarios de defensa, adquirir literatura relacionada, contratar estudios jurídicos para la defensa de juicios relevantes, avanzar en el desarrollo de bases de datos de juicios, etc.

En este contexto continúa siendo el fortalecimiento y profundización del vínculo MOP - CDE, formalizado a través del Protocolo de Procedimiento y Colaboración Mutua firmado en septiembre del año 2005 entre el Ministro de Obras Públicas y el Presidente del CDE. Esta profundización, no sólo tiene que ver con criterios compartidos de coordinación sino con compartir las herramientas de gestión y apoyo actuales y futuros, tanto en una como en otra organización. Para ello ya se planifican encuentros con este organismo, uno de los cuales se efectuará en abril próximo. Todo lo anterior tiene como objetivo mejoras permanentes en los resultados en materia de juicios fallados hacia y desde el MOP.

Otro desafío dice relación con el Proyecto de “Unificación de Bases de Datos de Expropiaciones”, el que responde a una necesidad urgente de dotar a las distintas Unidades y Departamentos de los Servicios que expropián de una sola base de datos. Lo que se pretende con este proyecto es que las unidades técnicas se hagan cargo de los datos técnicos que debe contener esta base, y el Departamento de Expropiaciones de la Fiscalía, de los datos jurídicos administrativos y, en definitiva, esta base pueda ser consultada por las distintas unidades del Ministerio, para conocer el estado en que se encuentra un determinado proceso expropiatorio.

El año 2007 será un año lleno de desafíos en materias de mejoramiento de gestión, principalmente por el compromiso adquirido de profundización del Sistema de Gestión de Calidad (SGC), con la mantención de los sistemas certificados y la certificación de los nuevos sistemas que se prepararon para la certificación dicho año. Esto implica grandes desafíos ya que es necesario aunar criterios, procedimientos, profundizar la capacitación de los funcionarios en Normas ISO y sistemas de gestión de calidad, comprometer al total de la organización en el logro exitoso de este proceso, etc. Adicionalmente, debemos hacer los esfuerzos necesarios para preparar a los nuevos sistemas que ingresarán al Sistema de Gestión de Calidad en el 2008.

Asociado a los desafíos en Sistemas de gestión de Calidad, se presenta como una actividad a abordar el desarrollo e implantación de soportes informáticos para la mantención del SIG, Convenio de Desempeño, objetivos de calidad y todos aquellos programas que impliquen cumplimiento de objetivos y metas.

Gran y urgente desafío este año es definir la organización más eficiente y eficaz posible al interior del Servicio para el logro exitoso del PMG 2007; esto en vista de la importante motivación que genera contar con incentivos que fomentan una buena gestión, un buen trabajo e identidad de los funcionarios con el servicio. Lo anterior se logrará sobre la base de un trabajo planificado que permita llevar a cabo un correcto seguimiento, detectando a tiempo todas aquellas áreas de riesgo que pongan en peligro la validación de los sistemas.

En el área de Recursos Humanos, el desafío es tomar acciones que contribuyan a superar los aspectos negativos reflejados en el informe de diagnóstico de clima laboral efectuado en el año 2006. Además y en la misma línea se pretende mantener y alentar los encuentros de directivos, de fiscales regionales, administrativos y la mesa de diálogo, que propician espacios efectivos para conocer las inquietudes de los funcionarios de manera transversal, manteniendo de esta manera las instancias de diálogo y participación.

Finalmente, otro de los compromisos en ésta área apunta a mejorar los ambientes de trabajo, en el marco del programa de actividades del Sistema PMG de Higiene, Seguridad y Mejoramiento de los Ambientes de Trabajo y llevar a cabo el programa de capacitación, consignado en el PAC del servicio para el año 2007.

5. Anexos

- Anexo 1: Comportamiento Presupuestario Año 2006
- Anexo 2: Indicadores de Gestión Financiera
- Anexo 3: Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2006
- Anexo 4: Otros Indicadores de Desempeño
- Anexo 5: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006
- Anexo 6: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos
- Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

• Anexo 1: Comportamiento Presupuestario Año 2006

Cuadro 3 Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006								
Subt	Item	Asig	Denominación	Presupuest o Inicial ¹³ (M\$)	Presupuest o Final ¹⁴ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁵ (M\$)	Notas
			INGRESOS	1.241.781	1.150.398	1.163.758	-13.360	
05			Transferencias corrientes		6.415	2.797	3.618	
06			Rentas de la Propiedad	515	515	755	-240	
07			Ingresos de operación					
08			Otros ingresos corrientes		3.580	20.303	-16.723	
09			Aporte Fiscal	1.241.266	1.139.888	1.139.888	0	
10			Ventas de activos no financieros			15	-15	
			GASTOS	1.241.781	1.245.688	1.205.925	39.763	
21			Gastos en personal	1.091.528	1.090.911	1.055.858	35.053	
22			Bienes y servicios de consumo	80.663	107.793	103.109	4.684	
23			Prestaciones de seguridad social		22.451	22.450	1	
29			Adquisiciones de activos no financieros	69.590	18.090	18.065	25	
34			Servicios de la deuda		6.443	6.443	0	

13 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

14 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2006

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

● Anexo 2: Indicadores de Gestión Financiera

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ¹⁶			Avance ¹⁷ 2006/ 2005	Notas
			2004	2005	2006		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	$[\text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios} - \text{N}^\circ \text{ de decretos originados en leyes}^{18} / \text{N}^\circ \text{ total de decretos modificatorios}] * 100$	%	0,22	0,2	0,2	100	
Promedio del gasto de operación por funcionario	$[\text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)} / \text{Dotación efectiva}^{19}]$	\$	17,033	16,550	17,203	96	1
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 24 sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en Programas del subt. 24}^{20} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	%	0	0	0	No procede	
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	$[\text{Gasto en estudios y proyectos de inversión}^{21} / \text{Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)}] * 100$	%	0	1,297	0	No procede	

1. En este indicador se presenta un avance menor al 100%, debido a que el Servicio durante el 2005 tenía su dotación completa (72 según Ley), mientras que los fondos presupuestarios en ese año fueron menores a los percibidos en el 2006, ambos factores afectan el deterioro del indicador en el 2006.

16 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,0655 para 2004 a 2006 y de 1,0339 para 2005 a 2006.

17 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.

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

19 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.

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

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

Anexo 3: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2006

Cuadro 5 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2006										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2006	Cumple SI/NO ²²	% Cumplimiento ²³	Notas
				2004	2005	2006				
Informes en derecho, estudios, asesorías y control legal	Plazo promedio de emisión Informes en Derecho de Sociedades y Consultas Nivel Nacional.	N° días hábiles empleados en emisión de informes/Numero total de informes solicitados	días	6	664	7	8	Si	109	
	Enfoque de Género: No									
Decretos Expropiatorios	Plazo promedio de emisión Decretos Expropiatorios	Número de días hábiles en tramitación de decretos expropiatorios/Número o total de decretos expropiatorios solicitados	días	5	5	5	6	Si	110	
	Enfoque de Género: No									
Revisión e Instrucción de Procesos Sumariales	Tasa de Reparos de la Contraloría	(N° Sumarios con reparos de CGR en período t/N° Sumarios enviados a CGR en período t)*100	%	8	0	0	20	Si	100	
	Enfoque de Género: No									
Decretos Expropiatorios	Tasa de Reparos de fondo de la Contraloría - Expropiaciones	(N° Oficios con reparo de CGR en período t/N° oficios enviados a CGR en período t)*100	%	0	0	0	2	Si	100	
	Enfoque de Género: No									

22 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2006 es igual o superior a un 95% de la meta.

23 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2006 en relación a la meta 2006.

Cuadro 5 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2006										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2006	Cumple SI/NO ²²	% Cumplimiento ²³	Notas
				2004	2005	2006				
Defensa Directa de Conflictos con Terceros	Tasa de Rechazo de Recursos de Protección	(Recursos Rechazados/Recursos Resueltos)*100	%	89	96	100	75	Si	133	1
	Enfoque de Género: No									
Orientación y difusión legal de normativa que impacta el funcionamiento del MOP	Plazo Promedio de Emisión de Informes de Orientación y Difusión	Total días hábiles en emisión de informes de normativa MOP/Total de informes emitidos acerca de normativa MOP	días	NM	9	11	15	Si	135	2
	Enfoque de Género: No									
Informes en derecho, estudios, asesorías y control legal	Tasa de Reconsideración de Informes	(Número de Reconsideraciones Solicitadas/Número de Informes Emitidos)*100	%	NM	0	0	7	Si	17500	3
	Enfoque de Género: No									
Decretos Expropiatorios	Tasa de Reparos de forma de la Contraloría - Expropiaciones	(Número de decretos reingresados a CGR/Número de decretos enviados a trámite de razón a la CGR)*100	%	NM	NM	2	8	Si	526	4
	Enfoque de Género: No									
Capacitación en normas de probidad y responsabilidad administrativa	Tasa de Comprensión de Capacitación	(N° participantes con comprensión superior a 60%/N° total de participantes)*100	%	NM	NM	76	60	Si	126	5
	Enfoque de Género: No									
Apoyo al Consejo de Defensa del Estado	Plazo de Reacción a Solicitudes del CDE	N° días hábiles en solicitud de antecedentes de Fiscalía a Direcciones Operativas/N° de solicitudes enviadas por el CDE a Fiscalía	días	NM	NM	2	5	Si	242	6
	Enfoque de Género: No									

Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio:	100 %
Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas:	0 %
Porcentaje de cumplimiento global del servicio:	100 %

Notas:

- 1.- Este indicador de tasa de rechazo de recursos de protección presenta un sobre cumplimiento debido a que durante el año 2006 se rechazaron la totalidad de recursos presentados, lo que origino un efectivo de 100%.
- 2.- El indicador de plazo promedio de emisión de informes de orientación y difusión presenta un cumplimiento mayor a los rangos aceptados debido a que los abogados del centro de responsabilidad de legal en promedio sólo tardaron 11 días en emitir los informes, lo que concuerda con la meta de 12 días fijada para el año 2007.
- 3.- Este indicador de tasa de reconsideración de informes, presente un grado de cumplimiento elevado, debido a que existió sólo una reconsideración solicitada frente a 2813 informes emitidos. Lo que nos plantea la necesidad de eliminar este indicador ya que no es representativo para nuestra labor.
- 4.- El resultado de este indicador supera ampliamente la meta fijada, por cuanto desde que se comenzó a controlar, generó un efecto inmediato de reducción de errores, el cual no se había previsto.
- 5.- Este indicador se mide por primera vez este año, y su cumplimiento está muy cercano al límite superior de 120%.
- 6.- Este indicador se incorporó el año 2006. El resultado para este año ha sido mucho más parecido a la meta fijada para el mismo en el año 2007, por lo cual se deduce que estaba sobridimensionado.

• Anexo 4: Otros Indicadores de Desempeño

Cuadro 6 Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2006								
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Avance ²⁴ 2006/ 2005	Notas
				2004	2005	2006		
• Informes en derecho, estudios, asesorías y control legal	Gasto promedio en personal por informe emitido Nivel Central	(Gasto Efectivo en Remuneraciones t/Total Informes Emitidos t)	M\$	35.518	31.810	35.890	89	Descendente
• Informes en derecho, estudios, asesorías y control legal	Informes promedio por abogado Nivel Central	(Total Informes Emitidos período t /Total Abogados en período t)	Nº	64	69	70,3	102	Ascendente
• Informes en derecho, estudios, asesorías y control legal	Plazo promedio emisión otros Informes Nivel Central	(Total días hábiles en emisión otros informes t / Total otros Informes solicitados período t)	días	7,2	7	7,5	93	Descendente
• Decretos Expropiatorios - Informes de Pago - Publicaciones y consignaciones	Gasto promedio de producción	(Gasto efectivo en remuneraciones directamente asociadas a producción t/ Total producción en t)	M\$	34.590	39.241	21.641	181	Descendente
• Decretos Expropiatorios - Informes de Pago - Publicaciones y consignaciones	Plazo promedio de Emisión de Informes de Pago	Nº de Días Hábiles en Respuesta a Consultas Ciudadanas/ Nº Consultas Ciudadanas	días	16	11,4	11,1	103	Descendente
• Decretos Expropiatorios - Informes de Pago - Publicaciones y consignaciones	Plazo promedio de Respuesta a Consultas Ciudadanas Escritas	(Total días hábiles en emisión de informes al CDE/ Número de informes al CDE) t	días	4,2	7,3	0	100	Descendente
• Revisión e Instrucción de Procesos Sumariales	Plazo promedio emisión Informes de revisión de instrucciones sumarias e investigaciones de hasta 300 fojas.	(Total días hábiles en emisión de informes / Total Informes solicitados período t)	días	4,6	4,1	5,1	80	Descendente

24 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.

Cuadro 6
Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2006

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Avance ²⁴ 2006/ 2005	Notas
				2004	2005	2006		
•Revisión e Instrucción de Procesos Sumariales	Plazo promedio de emisión de Informes de revisión de Investigación sumarias e Investigaciones de más de 300 fojas.	(Total días hábiles en emisión de informes / Total Informes solicitados período t)	días	6,0	3,3	8,7	38	Descendente
•Revisión e Instrucción de Procesos Sumariales	Tasa de cumplimiento de plazos en Instrucción de Sumarios	(N° de instrucciones sumarias emitidas en plazo legal/ N° de instrucciones sumarias emitidas)*100	%	100	100	100	100	Ascendente
•Apoyo al Consejo de Defensa del Estado	Cumplimiento de Reuniones de Coordinación para la Defensa con el CDE	(N° reuniones de Coordinación con el CDE Efectuadas/N° Reuniones de Coordinación con el CDE Programadas)*100	%	100	100	100	100	Ascendente

- Anexo 5: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006**

Cuadro 7 Cumplimiento PMG 2006												
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			
Recursos Humanos	Capacitación						▣	▣	▣	ALTA	15%	▣
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				▣			▣	▣	MEDIANA	8%	▣
	Evaluación de Desempeño					▣		▣	▣	ALTA	15%	▣
Calidad de Atención a Usuarios	Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, OIRS						▣			MENOR	5%	▣
	Gobierno Electrónico			▣		▣	▣	▣	▣	MEDIANA	8%	▣
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión								▣	ALTA	15%	▣
	Auditoría Interna					▣		▣	▣	ALTA	15%	▣
	Gestión Territorial Integrada			▣		▣	▣	▣	▣	MEDIANA	8%	▣
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público						▣	▣	▣	MENOR	5%	▣
	Administración Financiero-Contable						▣	▣	▣	MEDIANA	6%	▣
Enfoque de Género	Enfoque de Género	▣	▣	▣	▣	▣	▣	▣	▣			▣

Porcentaje Total de Cumplimiento: 80%

Sistemas Eximidos / Modificados

Sistemas	Justificación
Administración Financiero-Contable	<u>Se modifica:</u> 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.
Enfoque de Género	<u>Se excluye:</u> El servicio no cuenta con productos estratégicos en los que sea aplicable el enfoque de género

Cuadro 8			
Cumplimiento PMG años 2003 – 2005			
	2003	2004	2005
Porcentaje Total de Cumplimiento PMG	95%	93%	100%

● Anexo 6: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 9 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ²⁵		Avance ²⁶	Notas
		2005	2006		
Días No Trabajados	(N° de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año t/12)/ Dotación Efectiva año t	1,1	1,8	61,1	Descendente
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.					
Razón o Tasa de Rotación de Personal	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	5,5	5,6	98,2	Descendente
Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.					
Movimientos de Personal					
Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	6,1	0	-	Ascendente
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0	-	Descendente
• Retiros voluntarios	(N° de retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	3,0	5,6	53,5	Descendente (27)
• Otros	(N° de otros retiros año t/ Dotación efectiva año t)*100	0	0	-	Descendente
• Tasa de recuperación de funcionarios	N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)	22,5	1,0	4	Ascendente (28)
Grado de Movilidad en el servicio					Ascendente
Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos y promovidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	0	0	-	

25 La información corresponde al período Enero 2005 - Diciembre 2005 y Enero 2006 - Diciembre 2006.

26 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, previamente, determinar el sentido de los indicadores en ascendente o descendente. El indicador es ascendente cuando mejora la gestión a medida que el valor del indicador aumenta y es descendente cuando mejora el desempeño a medida que el valor del indicador disminuye.

27 El indicador "retiro Voluntario" se considera descendente debido a que una disminución de los funcionarios del Servicio afecta al buen funcionamiento de éste.

28 El indicador "Tasa de recuperación de funcionarios" se considera ascendente porque el Servicio debiera poder reemplazar la fuerza laboral que se retira.

Cuadro 9 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos						
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ²⁵		Avance ²⁶	Notas	
		2005	2006			
Grado de Movilidad en el servicio					Ascendente	
Porcentaje de funcionarios a contrata recontratados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año t}) / (\text{Contrata Efectiva año t}) * 100$	30	32,5	102	Ascendente	
Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					Ascendente	
Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	100	100	100	Ascendente	
Porcentaje de becas ²⁹ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0	0	-	Ascendente	
Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios capacitados año t})$	5,9	7,8	132	Ascendente	
Grado de Extensión de la Jornada						
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	8,4	8,2	102	Descendente	
Evaluación del Desempeño ³⁰	Lista 1 % de Funcionarios	100	98,3	98	Ascendente	
	Lista 2 % de Funcionarios	0	1,7	0	Descendente	
	Lista 3 % de Funcionarios	0	0	-	Descendente	
	Lista 4 % de Funcionarios	0	0	-	Descendente	
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.						

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

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

- **Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

Cuadro 10				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2006				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas³¹	Incremento por Desempeño Colectivo³²
Centro de Responsabilidad Legal	8	6	100%	4%
Centro de Responsabilidad Fiscalización – Auditoría Interna	5	10	100%	4%
Centro de Responsabilidad Expropiaciones - UDIF	20	10	100%	4%
Centro de Responsabilidad Fiscalías Regionales	11	10	100%	4%
Centro de Responsabilidad Administración	29	6	99,8%	4%

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.
