



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio de Obras Públicas

**Secretaría y Administración  
General, Min. OOPP**





# Índice

---

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	7
.3. Resultados de la Gestión año 2022	10
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	23
.5. Anexos	32
.Anexo 1: Recursos Humanos	33
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	41
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	42
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	43
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	49

# 1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

## **Ministerio de Obras Públicas**

---

El año 2022, como país y como Ministerio de Obras Públicas, vivimos una situación compleja en materia económica que afectó de manera importante a la industria de la construcción. Aun así, el Ministerio de Obras Públicas ejecutó una inversión de dos billones 772 mil millones de pesos, que corresponden al 98,8% respecto del presupuesto vigente.

En 2022 se alcanzaron importantes avances institucionales en distintos aspectos, tales como una agenda de equidad de género, en marcos reglamentarios y de legislación, en sostenibilidad y en reactivación económica.

El Ministerio de Obras Públicas se situó entre los tres ministerios con más alta ejecución, lo que se logró gracias a las medidas de reactivación económica y de redistribución de los recursos, que se trabajaron junto al Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Tener una agenda de reactivación se hizo indispensable para enfrentar un contexto económico difícil y desafiante, con una importante cantidad de obras con problemas de continuidad producto del alza en el precio de los materiales de la construcción y de mano de obra, la escasez de productos y otras dificultades logísticas.

Con este panorama, el Ministerio de Obras Públicas implementó diversas disposiciones para reactivar los contratos y la industria porque entendemos las obras públicas no sólo como una respuesta a demandas y requerimientos de infraestructura de las diversas comunidades del país, sino también como un músculo que se mueve desde el Estado para apuntalar la inversión pública y privada.

Entre esas disposiciones, se destaca la aplicación de un polinomio a los nuevos contratos, iniciativa que simplifica los requisitos y que permitió que el 83% de las licitaciones utilicen este sistema vs. el 1% que antes podían acceder a este mecanismo. Por otra parte, se hizo un pago excepcional retroactivo para obras vigentes, actualizando el valor de los estados de pago hasta en un 20% del contrato adjudicado.

También se realizó una alianza estratégica con BancoEstado para poder ir en ayuda de las Pequeñas y Medianas Empresas, buscando nuevas alternativas para otorgar apoyo financiero y disponibilidad de recursos para dar continuidad a los contratos en ejecución y los procesos licitatorios.

Además, se incorporaron medidas para dar mayor flexibilidad en los contratos, permitiendo adjudicar sobre el valor recomendado hasta el 20% sin ir a reevaluación por parte del Ministerio de Desarrollo Social.

Como gobierno comprometido con la agenda feminista, desde el Ministerio de Obras Públicas se lograron avances para ir posicionando los temas de género y, en especial, una cultura inclusiva para una mejor equidad a nivel organizacional. A nivel interno, en los cargos de liderazgo, las mujeres aumentaron su representación en el último año en jefaturas y cargos directivos en un 42%, además, del total del personal que hoy trabaja en las obras de nuestras empresas contratistas un 10% son mujeres.

En materia legislativa, se concretaron avances en marcos reglamentarios y de legislación. Entre ellos, destacan la implementación del nuevo Código de Aguas; el reglamento sobre elementos publicitarios en caminos públicos, la ley que modifica los plazos y requisitos sobre servicios sanitarios rurales; la ley que crea un sitio electrónico unificado para el pago de tarifas y peajes y otorga un beneficio a los usuarios que tengan multas asociadas al televía o TAG; y leyes sobre extracción de áridos y normas sobre eficiencia hídrica y adaptación al cambio climático.

En términos de sustentabilidad, en 2022 se avanzó en la implementación de un programa de trabajo en infraestructura y edificación sostenible, con el objetivo de superar las brechas que se presentan al incorporar temáticas de sostenibilidad en las obras públicas, para lo cual se creó un Comité Técnico de Infraestructura Sostenible.

En esta línea, destaca la colaboración del ministerio con el proyecto Reduciendo la vulnerabilidad climática y el riesgo de inundación en áreas urbanas y semiurbanas costeras en ciudades de América Latina. A través de este proyecto, se actualizó el Plan Maestro de Aguas Lluvias de la ciudad de Antofagasta con criterios de cambio climático. También en 2022 se diseñó la obra de control aluvional de la Quebrada Bonilla, el cual será licitado este 2023.

Junto a esto, desde la Superintendencia de Servicios Sanitarios se están revisando de manera permanente los planes de inversión de las empresas sanitarias necesarios para mantener el cumplimiento de las condiciones de calidad y continuidad del servicio, en un contexto de cambio climático.

Este 2023, el Ministerio de Obras Públicas tiene un importante desafío en ser uno de los pilares de la reactivación económica y del empleo, además de avanzar o concluir importantes obras que beneficiarán a miles de chilenos y chilenas y que deben reflejar, a través de “obras públicas para un buen vivir”, los compromisos de gobierno del Presidente Gabriel Boric.

En 2022 se anunció la cartera de proyectos 2022-2026 en alianza público-privada por un total de USD\$ 13.258 millones. Esta cartera incluye 43 licitaciones y 52 proyectos.

Este 2023 se pondrá en marcha la fase de estudios avanzada para el tren que unirá las regiones de Valparaíso y Metropolitana, la que permitirá contar con un anteproyecto referencial, base fundamental para realizar el año 2025 una licitación internacional.

En cuanto a la ruta Panamericana y sus accesos, el plan 2022-2026 proyecta 12 licitaciones con una inversión estimada de MM USD\$ 4.552. Este plan impulsará los proyectos que harán factible entregar a más habitantes un alto estándar de circulación desde Arica a Chiloé, incluyendo dobles calzadas, niveles elevados y homogéneos de calidad y seguridad vial, expansión del sistema de pago electrónico free flow y soluciones eficaces de conectividad e interacción del eje con los centros urbanos (by-pass y tramos urbanos), entre otros.

Este 2023 se llamará a licitación de los tramos Iquique-Antofagasta; Caldera-Antofagasta; Temuco-Río Bueno; acceso norte a Concepción; y los accesos a Valdivia.

En términos de movilidad y equipamiento, el plan 2022-2026 incluye 25 licitaciones y 31 proyectos, con una inversión estimada de USD 7.639 millones. Estas iniciativas incluyen nuevos sistemas de transporte público, tecnología y modelos de financiamiento, así como infraestructura pública, equipando barrios para la recreación, cultura, deporte o confortabilidad térmica. Asimismo, se incluyen proyectos para resolver el déficit de infraestructura crítica. Tenemos el diagnóstico y la decisión de responder a las demandas de un país que hoy tiene casi 20 millones de habitantes, que debe gestionar los efectos del cambio climático, que permita conectar a los chilenos y chilenas que se trasladan a lo largo y ancho del país con urgencias diferentes a las que eran las necesidades de hace 30 años.

En alianza público-privada también se adecuará la infraestructura aeroportuaria a las demandas actuales y se modernizarán las instalaciones, favoreciendo las posibilidades de conexión internacional de los aeropuertos regionales y contribuyendo a la gobernanza de los terminales aéreos de la red. Este plan considera 4 licitaciones y 7 proyectos, con una inversión estimada de USD 618 millones. Este 2023 se llamará a licitación del Aeropuerto Regional de Atacama y se pondrá la primera piedra del Terminal Nacional de Santiago (T1).

Además, se llamará a licitación este año para iniciar los proyectos del Teleférico Alto Hospicio-Iquique; el Tranvía Pajaritos-Aeropuerto Santiago; el Tranvía Coquimbo-La Serena; el Centro Penitenciario Grupo IV de Talca; y se dará inicio a los trabajos del teleférico que unirá a las comunas de Huechuraba con Providencia.

Respecto al presupuesto directo del MOP, éste es un 11,7% superior al 2022, llegando a 4,7 billones de pesos, lo que representa el 6,7% del Presupuesto de la Nación. En el Presupuesto del Ministerio de Obras Públicas destaca la creación del Programa de Infraestructura para el Desarrollo, cuyo fin es reforzar el impulso a la inversión en capital. Estos recursos reemplazarán al Fondo de Emergencia Transitorio (FET) e incluirá una modalidad flexible de ejecución.

Las iniciativas de inversión del MOP alcanzan los \$3.261.931 millones, para el financiamiento de nuevos proyectos y dar continuidad a otros. Entre estos proyectos destacan, el Plan de Conectividad Austral; el mejoramiento de la ruta Vicuña y continuar estudiando la posibilidad de una doble vía tanto para ésta ruta como para la ruta entre San Javier y Constitución. Junto a esto se continuará con el Plan de Mejoramiento, Conservación y Construcción de nuevos puentes a cargo de la Dirección de Vialidad; con la cartera de proyectos de vialidad para ensanchar Chile y con los proyectos de caletas y bordes costeros en las distintas regiones del país.

Por otra parte, seguiremos avanzando en la implementación del nuevo Código de Aguas y en la infraestructura física y administrativa para la gestión del agua pensando con perspectiva intergeneracional. Para ello, estamos estudiando la nueva institucionalidad que esto requiere, reforzando los equipos, fiscalizando el correcto uso de las aguas y priorizando el consumo humano. El derecho humano al agua es también un compromiso de gobierno y el MOP asume ese desafío para el 2023 y para las próximas décadas.

**Jessica López Saffie**

## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Subsecretaría de Obras Públicas en su rol de agente asesor responsable de apoyar la gestión de las autoridades ministeriales, tiene como misión contribuir y liderar la gestión y articulación de las políticas públicas de infraestructura y recursos hídricos sostenibles, resilientes, inclusivas y con perspectiva de género, mediante la coordinación, entrega de directrices y la provisión de servicios de apoyo de excelencia institucional a los Servicios dependientes y relacionados del Ministerio, propiciando la eficacia y espacios de confianza, promoviendo el bienestar, cuidado y seguridad de las personas del Ministerio.

Para llevar a cabo lo señalado anteriormente, el Servicio durante el 2022 dispuso de una dotación efectiva total de 586 funcionarias y funcionarios distribuidos a lo largo de nuestro país, de los cuales el 88,2% se encontró en calidad jurídica a contrata y el restante 11,8% a planta. En cuanto a la desagregación por género, el 54,1% del total de fueron mujeres y el 45,9% hombres. Por otro lado, el personal a honorario durante el periodo fue de 51 colaboradores en promedio, distribuidos en un 37,3% de mujeres y 62,7% de hombres.

En cuanto a su estructura organizacional, la Subsecretaría cuenta con 16 Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMIS), una División de Administración y Secretaría General, una División de Desarrollo y Gestión de Personas, una Unidad de Atención Ciudadana y Actores Relevantes, una Unidad de Monitoreo y Control de Gestión Ministerial, una Unidad de Auditoría Ministerial, una Unidad Jurídica, una Unidad de Auditoría Interna y el Servicio de Bienestar.

En términos presupuestarios, el Servicio logró ejecutar un gasto total por MM\$26.506.473, lo que corresponde a un 99% del presupuesto decretado para el periodo (MM\$ 26.737.283), lo que representa menos del 1% respecto al presupuesto total del Ministerio.

Por otro lado, y dado el contexto de cambio de administración, se dispusieron nuevas líneas y enfoques de acción al quehacer propio de la institución, por lo que la Subsecretaría de Obras Públicas lideró la actualización de las definiciones estratégicas de cada uno de los 14 Servicios que componen el ministerio, relevando conceptos en línea con el programa de Gobierno como es la equidad de género, sostenibilidad, resiliencia y “un buen vivir” en el quehacer de cada uno de los Servicios. Esto, permitió orientar los esfuerzos del Ministerio en un trabajo coordinado y colaborativo con las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMIS), los/as Directores/as Nacionales y Regionales bajo un modelo

que permita potenciar la inversión pública y avanzar en la ejecución de las obras a lo largo de todo el territorio nacional, sin perder de vista el fin último del quehacer institucional, el cual es mejorar la calidad de vida de las personas.

Junto con lo anterior, y con la finalidad de cumplir con el programa de Gobierno, se definieron 4 ejes estratégicos, los que se detallan a continuación:

**Conectividad para Chile:** Servicios de infraestructura de conectividad vial urbana, interurbana e internacional; de conectividad aeroportuaria, marítima, fluvial y lacustre, con un foco alianza público-privada.

**Infraestructura social, cultural y productivo:** Servicios de infraestructura de caminos básicos e indígenas; borde costero y caletas pesqueras; servicios de infraestructura pública y patrimonial; servicios de infraestructura sanitaria rural e infraestructura de riego.

**Protección del territorio y de las personas:** Servicios de infraestructura de borde costero y zonas ribereñas, defensas fluviales, control aluvional y manejo de cauces, evacuación y drenaje de aguas lluvias.

**Regulación y gestión del recurso hídrico:** Regulación sanitaria, gestión e información del recurso hídrico, derechos de agua, fiscalización y organizaciones de usuarios.

Dentro del ámbito de la gestión interna del Servicio, es posible destacar que durante el año 2022, el Ministerio se sumó con fuerza en la implementación de la Ley de Transformación Digital (N° 21.180), que busca seguir avanzando en el proceso de digitalización al interior de cada uno de los Servicios. En este marco, la Subsecretaría conformó una mesa de transformación digital que logró completar exitosamente la primera etapa del proceso, la cual consistió en identificar procedimientos administrativos transversales al MOP y propios de cada Dirección. Si bien durante el año 2022 existieron avances en esta materia, se espera que para el 2023 se logre dar pasos más concretos hacia la digitalización del Ministerio.

Por otro lado, con el objeto de agilizar los tiempos de respuesta a las diferentes autoridades a nivel nacional, durante el año pasado se logró dar respuesta a 1.700 solicitudes de actores relevantes, dentro de las cuales existían solicitudes que se encontraban con respuestas pendientes de la administración anterior. De igual modo, en materia de solicitudes Ciudadanas, el Servicio lideró y coordinó el proceso de traspaso del Ministerio de Obras Públicas a la plataforma del Consejo para la Transparencia, dando cumplimiento a uno de los grandes desafíos



que se tenía en esta materia, avanzando en la objetividad y calidad de los datos de dichas solicitudes.

En el ámbito de seguridad ocupacional, la Subsecretaría de Obras Públicas renovó los ascensores del hall central del edificio principal del MOP, con máquinas más tecnológicas, inclusivas y seguras para el uso diario de los y las colaboradores/as. Además, se realizaron evaluaciones a los puestos de trabajo, priorizando la seguridad del personal con instalación de separadores acrílicos, adquisición de sillas ergonómicas y la revisión de aforos en oficinas así como también en el casino-comedor. También se ejecutaron actividades enfocadas en temas de emergencias y evacuación, en el jardín infantil y en el nivel central, abordando tópicos como: orientación en prevención de riesgos, uso y manejo de extintores y el plan de emergencia y evacuación. Todo ello, con la finalidad de entregar las mejores condiciones a cada uno de los/as colaboradores/as del Ministerio a fin de que puedan desempeñar sus labores de una manera segura.

En la misma línea, pero enfocado en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y personal, se implementaron a nivel ministerial talleres de reuniones efectivas, conversatorios en materias de salud mental, autogestión, manejo de las emociones en nuevos escenarios, logrando una alta participación por parte las personas que contribuyen desde sus respectivos puestos de trabajo en el quehacer del Ministerio.

# 3. Resultados de la Gestión año 2022

## 3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio

---

Con la finalidad de informar sobre los avances relacionados con los ejes estratégicos asociados al programa de Gobierno, continuación se presentan los principales resultados de la gestión realizada durante el periodo 2022:

**Conectividad para Chile:** Servicios de infraestructura de conectividad vial urbana, interurbana e internacional; de conectividad aeroportuaria, marítima, fluvial y lacustre, con un foco alianza público-privada. Algunos ejemplos de las obras de este eje estratégico son las siguientes:

- Avance pavimentación Ruta 7- Carretera Austral.
- Avance construcción Puente Chacao.
- Reposición de Puentes menores.
- Avance en la conectividad vial internacional.
- Puesta en Servicio Provisoria (PSP) de la Concesión Américo Vespucio Oriente Tramo El Salto - Príncipe de Gales
- Plan de mejoramiento para la integración y conectividad Lago General Carrera.
- Red aeroportuaria primaria y secundaria.
- Infraestructura de los pequeños aeródromos regionales.

**Infraestructura social, cultural y productivo:** Servicios de infraestructura de caminos básicos e indígenas; borde costero y caletas pesqueras; servicios de infraestructura pública y patrimonial; servicios de infraestructura sanitaria rural e infraestructura de riego. Algunos ejemplos de este eje estratégico son:

- Puesta en marcha Embalse Chironta
- Avanzar en la perforación y habilitación de pozos (sequía) Avance en la conservación de caminos básicos y comunidades indígenas.
- Plan de caletas pesqueras.
- Plan de implementación de sistemas de Servicios Sanitarios Rurales (SSR).
- Avance en la construcción de hospitales.

**Protección del territorio y de las personas:** Servicios de infraestructura de borde costero y zonas ribereñas, defensas fluviales, control aluvional y manejo de cauces, evacuación y drenaje de aguas lluvias. Algunos ejemplos de este eje estratégico son:

- Avanzar en la construcción de parques inundables.
- Avanzar en la construcción de colectores y redes primarias de aguas lluvias.
- Avanzar en la construcción de control aluvional.

**Regulación y gestión del recurso hídrico:** Regulación sanitaria, gestión e información del recurso hídrico, derechos de agua, fiscalización y organizaciones de usuarios. Algunos ejemplos de este eje estratégico son:

- Implementación Código de Aguas.
- Implementación de la Ley de Servicios Sanitarios Rurales (SSR) y sus modificaciones.
- Incorporar nuevas estaciones glaciológicas.
- Crecimiento del equipo fiscalizador en un 60% con el objeto de detectar y sancionar el mal uso de agua.

En su rol de Servicio encargado de entregar apoyo transversal a las demás Direcciones y SEREMIAS del MOP, la Subsecretaría contribuyó en el cumplimiento de los objetivos ministeriales, a través de la coordinación, entrega de directrices y la provisión de servicios de apoyo de excelencia institucional con el objetivo de posibilitar la correcta ejecución de obras y servicios que van en beneficio de mejorar la calidad de vida de las personas en todo el territorio.

Los esfuerzos se han centrado principalmente en el desarrollo de proyectos y obras mandatadas por el Presidente de la República Gabriel Boric Font, donde la Subsecretaría contribuyó en el cumplimiento de los objetivos de gobierno y ministeriales trazados para la integración y desarrollo del país. En este sentido, se verificó el avance de estos proyectos y obras mediante la visita en terreno a cada región país por parte del Subsecretario y Ministro de Obras Públicas, quienes impulsaron un enfoque descentralizador, lo que significó repensar las obras públicas desde la diversidad de los territorios en cuanto a infraestructura social, movilidad, acceso al agua e impacto medioambiental.

En línea con el compromiso presidencial de alcanzar una mayor equidad de género, prevenir la violencia de género y la discriminación laboral, se firmó un acuerdo de colaboración con ONU mujeres, donde la Subsecretaría, en coordinación en el resto de los Servicios MOP, impulsó la contratación femenina al interior del Ministerio, como también la creación de diversos mecanismos que contribuyeron a fortalecer los emprendimientos femeninos en el ámbito de la construcción.

El cambio climático es un fenómeno que ha afectado fuertemente al país, especialmente a través de la larga sequía de más de 13 años, convirtiéndose en un problema estructural en todo el territorio nacional. Por tanto, como agente principal que regula las aguas, el Ministerio de Obras Públicas ha

fortalecido el rol fiscalizador de la Dirección General de Aguas - con un crecimiento del equipo fiscalizador en un 60% y la incorporación de nuevas tecnologías para la medición de los volúmenes de agua - con el objeto de detectar y sancionar el mal uso de las aguas. Además, se han realizado diversos estudios buscando alternativas de racionalización del uso del agua, manteniendo la priorización del consumo humano, como también el impulso que ha dado el Ministerio en conjunto con la Subsecretaría a la campaña comunicacional de consumo ético del agua, formando conciencia que el agua es un bien de todos y todas.

Respecto de las obras de magnitud a nivel país, el Ministerio dio inicio a la reparación definitiva del puente Cau Cau durante el mes de agosto de 2022, donde se proyecta tener su rehabilitación completa para el segundo semestre del 2023, para lo cual se invirtieron 12 mil millones para su funcionamiento definitivo. Otras de las obras relevantes es la inauguración de la nueva autopista Américo Vespucio Oriente tramo El Salto-Príncipe de Gales (AVO I), el centro antártico internacional (CAI) ubicado en la ciudad de Punta Arenas, la reactivación del teleférico urbano, obras de limpieza del cauces del río Mapocho en el sector Puente La Máquina y la construcción del nuevo edificio de la Escuela de Suboficiales de Carabineros que permitirá la formación de 1.800 estudiantes, teniendo en consideración que la seguridad es una prioridad para los chilenos y chilenas.

A nivel regional, mediante la coordinación transversal y semanal con las Direcciones MOP y las 16 Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMIS), se avanzó en el monitoreo de la ejecución presupuestaria, pudiendo lograr obras como la inauguración de un nuevo cuartel de Carabineros en Antofagasta con el objeto de fortalecer la seguridad en las regiones del norte del país, la ampliación de la planta desaladora en la misma región, lo que permitirá aumentar en un 53% la producción de agua potable en dicho territorio, el inicio de la construcción de 27 km de la red de electrocorredores del Gran Concepción, la cual permitirá completar los 93 km de electromovilidad en la región, el inicio de la construcción de 8 caletas pesqueras en la región de Coquimbo en un periodo de 4 años, el avance en la construcción de 4 hospitales en las siguientes localidades: Alto Hospicio, Curicó, Quillota-Petorca y Quellón, obras tremendamente necesarias para entregar calidad de vida a las personas a lo largo de todo el territorio.

En cuanto a la gestión realizada para mitigar la propagación de incendios y fortalecer la ayuda para extinguirlos, el Ministro y Subsecretario de Obras Públicas participaron activamente del plan nacional de cortafuegos 2022-2023, logrando ejecutar 3.200 km de cortafuego de manera preventiva y disponibilizando 1.000 maquinarias que apoyaron la contención de los incendios. Además, se dispuso infraestructura de aeródromos para el combate de los incendios, lo que permitió mejorar la respuesta a los eventos de emergencia.

Hoy en Chile, temas como infraestructura crítica, el uso y disposición del agua, el cambio climático, desarrollo sustentable, equidad de género, justicia y seguridad, crecimiento económico y empleo, son parte de los grandes desafíos que deberá enfrentar el Ministerio de Obras Públicas y que como Subsecretaría de Obras Públicas apoyaremos mediante la entrega de

directrices y coordinación con las demás Direcciones del MOP y con cada una de 16 Secretarías Regionales, teniendo siempre como horizonte generar la condiciones necesarias para un buen vivir.

## **3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía**

---

Los resultados de gestión que se detallaran a continuación, se enmarcan en el cumplimiento y provisión de cada uno de los 6 objetivos estratégicos vigentes al año 2022, así como, en los aspectos que sean de interés para la ciudadanía en el marco de la función que le compete a la Subsecretaría de Obras Públicas, conforme a su rol de Servicios que entrega apoyo transversal a los Servicios dependientes y relacionados del Ministerio, tal como se señala a continuación:

### 3.2.1. Sistema Integral de Infraestructura Computacional, Informática y Telecomunicaciones del MOP.

La Subsecretaría de Obras Públicas, como encargada de liderar los procesos de infraestructura tecnológica del Ministerio, tiene como misión garantizar la continuidad operacional proveyendo un servicio transversal de excelencia en materia informática a los Servicios MOP, a través de la modernización de los procesos internos e incorporando herramientas tecnológicas que permitan mejorar en términos de eficiencia el uso de los recursos.

Para el año 2022 la Subsecretaría, a través del datacenter ministerial, otorgó servicios informáticos continuos a más del 80% de los/as funcionarios/as del Ministerio de Obras Públicas. Esto fue posible, dada la renovación de la red LAN y WAN del MOP, lo que incluyó 175 enlaces de comunicaciones, entre equipos de las redes internas y de comunicación perimetral. Además, se dio soporte a incidentes y/o requerimientos informáticos, como también a tecnologías obsoletas aún en uso en el ministerio, resolviendo problemas de incompatibilidades entre tecnologías antiguas y nuevas. Sumado a lo anterior, se logró reemplazar el 25% de equipos servidores por daños irreparables y tecnología obsoleta. Del mismo modo, se renovó el 85% de los microcomputadores anteriores al 2015 y se incrementó el ancho de banda en 44 edificios principales.

Otro de los logros cumplidos a nivel ministerial tuvo relación con el soporte permanente a plataformas de Ciberseguridad, en especial a plataformas de malware (alertas y actualización) y gestión de incidentes de ciberseguridad, mediante el cual se pudieron identificar mayores vulnerabilidades de Ciberseguridad. En este contexto se desarrolló el plan de acción de mitigación de vulnerabilidades, según el análisis de brechas de Ciberseguridad, logrando segmentar la actualización de parchados para de esta manera asegurar la operación de los servicios informáticos en el MOP.

Asimismo, la Subsecretaría continuó impulsando la adopción de plataformas digitales, potenciando aún más el uso de instrumentos, tales como DocDigital, y Firma Digital, permitiendo mayor colaboración entre los equipos de trabajo a nivel ministerial. En el mismo sentido, se licitó la plataforma de “Gestión Documental”, la cual operará en más de 1.200 unidades a lo largo de todo Chile. Además, se desarrolló el nuevo sistema de Registro de Contratistas MOP, el nuevo sitio web MOP.CL y el plan de mantenimiento de la red de radio comunicación del MOP.

Respecto a cumplimiento de la ley de Transformación Digital N° 21.464 durante el año 2022 se avanzó en la primera etapa de implementación de la ley, donde conformo una mesa de Subsecretaría para ir trabajando en los diversos temas que requería ésta. En este sentido, se logró identificar y levantar 37 procedimientos administrativos tanto transversales al ministerio como propios del Servicio.

### 3.2.2. Política y gestión del gasto corriente, Abastecimiento de Bienes y Servicios y Recursos Físicos a nivel MOP.

Durante el período año 2022 la Subsecretaría de Obras públicas desarrolló un uso eficiente de los recursos públicos logrando ejecutarse el 99,15% del presupuesto vigente, además se propiciaron iniciativas de compras coordinadas como por ejemplo la compra de equipos computacionales, lo que permito renovar la infraestructura tecnológica de la Subsecretaría, y con ello la productividad de los colaboradores. Así mismo, se logró disminuir gastos que no son estrictamente necesarios, generando economías de escala.

De forma más específica es relevante señalar que se lograron ejecutar adquisiciones durante el año 2022 por un monto de M\$ 9.227.700.- lo que ha permitido que la Subsecretaría mantenga una óptima operación de sus procesos y objetivos. Además, se mantuvo el tiempo de adjudicación en 17 días hábiles para compras menores a 1.000 UTM lo que permitió ofrecer soluciones en las distintas etapas del proceso de compra.

Asimismo, se fortaleció la gestión regional, apoyando de manera continua a las diferentes Secretarías Regionales Ministeriales, en aspectos tales como: asesorías y capacitaciones, e informando mensualmente los niveles de cumplimiento de sus indicadores internos asociados a la gestión presupuestaria, financiera y de pagos, permitiéndoles tomar decisiones de manera oportuna. Sumado a lo anterior, se ejecutó presupuesto extra para que las SEREMIS pudieran reparar el desgaste de la infraestructura institucional, que se encontraba sin la mantención correspondiente producto de las restricciones presupuestarias ocasionadas por los efectos de la pandemia, a fin de mejorar las condiciones laborales de los y las colaboradores/as.

Respecto del nivel central, se concretó el cambio de ascensores N°2 y N°3 de pasajeros ubicados en el edificio central MOP - Morandé 59, Santiago- lo que permitió entregar seguridad a cada usuario al momento de trasladarse entre los diferentes pisos de la institución y otorgar un



servicio de ascensores de calidad con tecnología de alta gama, eficiente e inclusiva.

En cuanto al trabajo realizado en materia de control de bienes muebles e inmuebles, la Subsecretaría de Obras Públicas, realizó mesas transversales a nivel nacional con Servicios MOP, permitiendo levantar un diagnóstico que analizó las dificultades y potencialidades en la gestión de los distintos tipos de bienes fiscales.

En base a lo anterior, se impartieron capacitaciones a nivel transversal MOP sobre gestión de bienes muebles e inventarios. Además a nivel de Subsecretaría se logró avanzar el 50% del inventario del edificio de nivel central, que concentra la mayor cantidad bienes muebles del Servicio.

Mientras que en materia de la acreditación del sistema Estado Verde, no se logró el nivel de certificación requerido, cerrándose el proceso, para lo cual se espera avanzar el año 2023

### 3.2.3. Políticas, planes y programas en el ámbito desarrollo y gestión de las personas a nivel MOP.

En el periodo 2022 esta Subsecretaría de Obras Públicas, entregó apoyo transversal a los 12 Servicios dependientes del MOP para la implementación y reportabilidad coordinando la ejecución del programa de trabajo anual con cada uno de los Servicios, orientado a optimizar el trabajo del área de Gestión y Desarrollo de Personas, y aumentar la capacidad de respuesta a las demandas internas, mediante el análisis de procesos y procedimientos; la identificación de oportunidades de mejora y/o la replicabilidad de buenas prácticas.

Por otra parte, se actualizó un total de 21 perfiles de cargos de primer y segundo nivel jerárquico adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, de los cuales se tiene registro actualizado del estado de concurso y provisión de los mismos.

En materia de Capacitación a nivel Transversal se logró digitalizar el proceso de detección de necesidades usuarias y se avanzó en la actualización de la versión de la plataforma Aula Virtual, donde se logró ejecutar un total de 3.400 participaciones a nivel ministerial entre cursos y talleres impartidos por el MOP. En cuanto a las capacitaciones a nivel interno del Servicio, el foco estuvo centrado en mejorar las capacidades y competencias de los y las colaboradores de la Subsecretaría de OO.PP, donde se ejecutó el 96,5% del presupuesto en capacitaciones - logrando realizar un total de 56 actividades - de las cuales se midió la transferencia del conocimiento a 5 de estas actividades.



Uno de los avances implementados fue la ejecución del programa “Fondos Concursales”, donde se beneficiaron a 24 colaboradores adicionales a los capacitados en el Plan Anual de Capacitación. Este programa tuvo una evaluación cuantitativa y cualitativa, donde su resultado fue evaluando positivamente por lo colaboradores de la Subsecretaría.

Asimismo, se continuó con el Programa de Fortalecimiento Regional de Personas, a través de la realización de talleres en equipo para 229 integrantes correspondiente a las 15 Mesas de trabajo regional conformadas. Sumado a lo anterior, se logró medir la percepción de los funcionarios y las funcionarias de cada región respecto del quehacer e impacto de la gestión de las Mesas. Además, se implementó el programa de mejoramiento de la relación con los clientes internos, para lo cual se fortalecieron procesos internos y de capacitación a nivel regional, donde se abordaron temáticas como: jornada laboral, licencias médicas, asignación familiar y de antigüedad. Otro programa de trabajo implementado fue el de NICSP, donde se depuraron los saldos de cuentas por cobrar a nivel nacional correspondientes a subsidios por incapacidad laboral derivado de licencias médicas, lo que contribuyó a la disminución de la deuda y regularización de los estados financieros del Servicio.

Otro de los logros tremendamente importantes fue el desarrollo de actividades que permitieron evaluar y mejorar parámetros relacionados a la Calidad de Vida de los colaboradores es importante destacar la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 de medición de riesgos psicosociales, donde también se realizó la actividad de intervención “El MOP se Mueve”, logrando diagnosticar los ambientes labores en el MOP durante el 2022. En la misma línea, pero centrado en la conciliación de la vida laboral y personal, se ejecutaron talleres de reuniones efectivas telemáticas y de gestión del liderazgo a nivel nacional. En cuanto al ámbito de salud mental, se diseñó e implementó por primera vez un programa a través del cual se ejecutaron conversatorios sobre salud mental y autogestión, salud mental y su impacto en el trabajo, y 22 (intervenciones) sobre manejo de las emociones en nuevos escenarios dirigidos a equipos de trabajo, logrando una participación de 184 colaboradores.

Sumado a lo anterior, desde el área de prevención de riesgo se realizaron evaluaciones a los puestos de trabajo priorizando la seguridad del personal con instalación de separadores acrílicos, adquisición de sillas ergonómicas - logrando cubrir el 90% del personal afectado - y la revisión de aforos en oficinas como también en el casino-comedor. Por otra parte, se realizaron actividades enfocadas en temas de emergencias y evacuación, en el jardín infantil y en el nivel central, abordando tópicos como: orientación en prevención de riesgos, uso y manejo de extintores y plan de emergencia y evacuación.

Durante el año 2022, para mejorar las condiciones laborales del personal, se trabajó de manera conjunta con las Asociaciones de Funcionarios y Funcionarias identificando, evaluando y determinando criterios para el mejoramiento de las remuneraciones y las condiciones labores del

personal, en coherencia con lo establecido en el Instructivo Presidencial N°1 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. En este contexto, se desarrolló una Política para retribuir a quienes desempeñan funciones con mayor responsabilidad, implementando acciones que permitan retener al personal con experiencia y competencias para cargos claves, asimismo determinar acciones concretas para reconocer destreza técnica, mérito y vocación de servicio. La primera etapa se implementó en el mes de diciembre de 2022, y mejoró el nivel remuneratorio de 56 personas que se encontraban dentro de los grados más inferiores del Servicio.

En cuanto a avances tecnológicos en gestión se personas, se innovó en la modernización de la plataforma “Sistema de Solicitudes de RRHH” evitando el uso excesivo de papel y automatizando la gestión administrativa, lo que permitió disminuir los tiempos de respuesta a nuestros colaboradores.

Respecto a la gestión del Servicio Nacional de Bienestar, durante el periodo, se aportó en la mejora de calidad de vida de 8.071 personas afiliadas, entre activos y pasivos y más de 7.034 cargas familiares a nivel nacional, logrando ejecutarse un presupuesto por más de \$2.396 millones, focalizado principalmente en reembolsos por gastos de salud por más de \$ 1.117.millones, ayudas (nacimient, matrimonio y defunción, entre otros) por más de \$39 millones, becas de alimentación por más de \$190 millones, incentivo estudiantil por más de \$89 millones y la ejecución del programa de navidad por más de \$316 millones. Por otro lado, se fortaleció la promoción y desarrollo de proyectos sociales a través de programas culturales, preventivos de salud, recreativos y deportivos por un total de \$69 millones.

Se elaboraron y actualizaron procesos y procedimientos críticos para la gestión del Servicio de Bienestar, unificando lineamientos y políticas, a nivel nacional. Se aplicó la encuesta de satisfacción al Policlínico, levantando e implementando un Plan de Acción con mejoras asociadas al respecto.

#### 3.2.4. Instrumentos de Comunicación Interna y Externa.

Para el año 2022 la Subsecretaría de Obras Públicas logró gestionar más de 1.700 solicitudes provenientes de actores relevantes, de las cuales el 75% se concentraron en temáticas relacionadas con la Dirección de Vialidad, la Dirección de Obras Hidráulicas, la Dirección General de Concesiones y la Dirección General de Aguas respectivamente. En esta línea, es importante destacar que mediante el uso de la plataforma de plataforma de Actores relevantes que fue implementada durante el 2021, se logró la digitalización de todos los procesos relacionados a ingreso y repuesta de estas solicitudes, lo que ha permitido obtener una gestión más eficiente, coordinada, clara y transparente al interior del Ministerio.

En relación a la gestión de solicitudes ciudadanas por transparencia y dado el rol transversal de la Subsecretaría, se coordinó y lideró el

proceso de traspaso del Ministerio de Obras Públicas a la plataforma del Consejo para la transparencia (CPLT), dando cumplimiento a uno de los desafíos planteados para el 2022 en materia de atención ciudadana. En esta línea, destacar que desde el Servicio se gestionaron y realizaron jornadas de capacitación sobre el uso de la plataforma; se difundieron y elaboraron manuales y procedimientos y; se entregó soporte técnico, lineamientos y orientaciones a los Servicios MOP durante todo el proceso de traspaso. Como resultado propio de la migración del Servicio, la Subsecretaría de Obras Públicas logró gestionar de manera más oportuna un total de 1.232 solicitudes.

Ahora bien, en cuanto a las solicitudes generales, el Servicio gestionó oportunamente un total 152 solicitudes, de las cuales se respondieron o derivaron 126 y se desistieron o anularon 26.

Además, a nivel transversal se continuó entregando apoyo a los Servicios dependientes del MOP a través de capacitaciones que permitieron fortalecer las habilidades blandas de los equipos SIAC del Ministerio; así como también, se logró retomar las reuniones transversales SIAC que permitieron llevar a cabo un trabajo colaborativo dentro de la institución y avanzar en temáticas relacionadas con mejoras a las Plataformas SIAC, elaboración de procesos, un plan de comunicaciones que tuvo un análisis profundo de la percepción del SIAC, elaboración de protocolos de atención, gestión regional, actualización de perfiles SIAC, formulación de indicadores de gestión e identificación de riesgo SIAC. Es así como durante el año 2022 a través del trabajo mancomunado de los Servicios MOP liderado por la Subsecretaría se elaboró un informe con propuestas de mejoras para las plataformas SIAC y AR que permita mejorar la eficiencia y calidad de las respuesta a la ciudadanía, se elaboraron los perfiles para los distintos colaboradores del SIAC que están actualmente en revisión de distintas unidades atinentes a la temática y se elaboró una propuesta de procedimiento relacionadas con la gestión de las solicitudes de Actores relevante a fin lograr estandarizar y mejorar la gestión en esta materia, entre otros productos.

En lo que respecta a comunicaciones internas, durante el año 2022 se logró crear 2 nuevos newsletters de carácter mensual que tenían por objetivo compartir información relevante del quehacer institucional del Ministerio y mejorar el sentido de pertenencia de quienes de los colaboradores MOP que día a día para poder entregar un mejor servicio a la ciudadanía. El primero, denominado "Viga Maestra", es un informativo cuyo foco es reconocer a las personas que trabajan en el MOP, relevar temas importantes para una mejor gestión y visibilizar los avances y obras a fin de generar comunidad. Mientras que el segundo, cuyo nombre es "Bitácora de Viajes", busca mantener informada a la Comunidad MOP sobre los viajes y visitas a terreno que realizan las autoridades en el ejercicio de sus funciones a lo largo del país.

### 3.2.5. Sistema de Planificación, Monitoreo y Control de Gestión Ministerial.

Todo cambio de administración requiere de un proceso de diagnóstico, análisis y reflexión, acerca de los ejes orientadores del quehacer institucional que estarán vigentes durante el periodo de Gobierno, es por ello que, a principio del 2022 se llevó a cabo un proceso de actualización de las definiciones estratégicas del Ministerio de Obras Públicas donde se puso énfasis en alcanzar un desarrollo sostenible, resiliente, inclusivo, participativo y con perspectiva de género, así como también en la protección y aseguramiento de los recursos hídricos y servicios de agua potable para las personas. En esta misma línea, la Subsecretaría lideró y coordinó el proceso de actualización de las definiciones estratégicas de todos los Servicios dependientes y relacionados de Ministerio mediante la entrega de directrices y apoyo técnico a fin de alinear a los Servicios MOP en torno a los principios comunes planteados por la nueva administración.

En materia de control de gestión, la Subsecretaría de Obras Públicas continuó con el trabajo de coordinación e integración transversal de los Servicios dependientes y relacionados al Ministerio durante los procesos de formulación, monitoreo y evaluación de cada uno de los instrumentos de gestión asociados a incentivos económicos (PMG, CDC y ADP). Como resultado de dicha coordinación, para el 2022 todos los Servicios MOP, incluyendo la Subsecretaría que obtuvo un cumplimiento efectivo del 100% por cuarto año consecutivo, cumplieron satisfactoriamente cada uno de sus compromisos de gestión, obteniendo el 100% de las bonificaciones en el PMG y CDC.

Asimismo, en línea con los compromisos asumidos para el año 2022, la Subsecretaría de Obras Públicas continuó con el proceso de reestructuración de los Convenio de Desempeño Colectivo (CDC) de todos los Servicios del Ministerio, mediante la entrega de lineamientos ministeriales que permitieron disminuir la cantidad de indicadores para focalizar los esfuerzos en mediciones que sean más desafiantes.

Sumado a lo anterior, la Subsecretaría de Obras Públicas asumió el compromiso de liderar, coordinar y prestar apoyo técnico a los Servicios MOP durante los procesos de elaboración, formulación y seguimiento de cada uno de los instrumentos de gestión no asociados a incentivos económicos, tales como: Balance de Gestión Integral, Proceso de Gestión de Riesgos e indicadores de desempeño Institucional (indicadores H).

Otro de los puntos a destacar de la gestión 2022, tiene relación con la reestructuración de los formulario H de los Servicios MOP que se llevó a cabo durante el proceso de formulación presupuestaria, donde gracias al trabajo en conjunto con cada uno de los Servicios dependientes y relacionados del Ministerio, se logró que el Ministerio comprometiera indicadores de desempeño más desafiantes y enfocados en dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de los Servicios MOP, los cuales se encuentran alineados con los énfasis de la nueva administración.

Por otro lado, la Subsecretaría contribuyó en el fortalecimiento y potenciamiento del rol de las auditorías internas de los Servicios dependientes y relacionados del MOP mediante un trabajo continuo de

entrega de apoyo, asesoría, articulación y coordinación para el cumplimiento de sus respectivos objetivos, desde un enfoque sistemático y disciplinado que permitió proponer mejoras en la eficacia de las operaciones y procesos, así como mantener un adecuado sistema de control interno en el Ministerio de Obras Públicas. Dentro de los trabajos realizados por Auditoría Ministerial en el período 2022, relacionados con aspectos técnicos y operativos, previamente planificados y autorizados por el Sr. Ministro de Obras Públicas, se pueden destacar las siguientes:

- Proceso de Licitación y Adjudicación de Contratos de Diseño y Estudios de Ingeniería en la Dirección General de Concesiones.
- Contratación de Obras mediante el Mecanismo de Trato Directo.
- Modificaciones de Contratos de Obras en Ejecución.
- Ejecución de Contratos de Obras de Edificación, Proceso de Licitación y Ejecución.
- Auditoría a Contratos de Conservación de Obras.
- Cumplimiento Planes de Acción Procesos Disciplinarios.
- Sistema Prevención de Delitos LA/DF/FT.
- Auditoría al proceso de ejecución presupuestaria de Estudios e Investigaciones en la SISS.
- Auditoría al proceso de Cálculo y pago de remuneraciones del Instituto Nacional de Hidráulica.
- Seguimiento de la implementación de compromisos de auditorías ministeriales ejecutadas en años anteriores.

En materia de Auditoría interna, esta Subsecretaría presentó importantes avances en materia de fortalecimiento de la estrategia preventiva, proponiendo como producto de su acción, planes, programas y compromisos de auditorías durante el periodo de Gobierno, además ejecutar una serie de medidas de control interno de carácter mensual, trimestral y anual, entre las cuales se destaca:

- La revisión de los estados financieros del Servicio de Bienestar MOP.
- La Verificación cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo CDC SOP.
- Reportes trimestrales en materias de adquisiciones, comisiones de servicio y gastos fijados en glosas.
- Asimismo, en materias relacionadas con procedimientos sumariales y conflictos de interés.

Asimismo, durante el año 2022 se continuó con el trabajo de seguimiento a los compromisos que quedaron pendientes para subsanar en virtud de los hallazgos detectados por el área de Auditoría Interna del Servicio durante los procesos de auditoría. En este sentido, mediante un trabajo de seguimiento y acompañamiento con las unidades auditadas de la Subsecretaría, se logró subsanar hallazgos relacionados con el Servicio de Bienestar y el área de Bienes y Servicios que se encontraban pendientes, desde el 2019 y 2021 respectivamente, lo cual ha permitido con la finalidad de evitar observaciones que pudieran hacer entidades fiscalizadoras externas y mejorar los procesos de la institución.

Por otro lado, en el cumplimiento de sus funciones la Unidad de Auditoría Interna SOP logró ejecutar las siguientes Auditorías:

- Auditoría al Sistema Prevención de Delitos LA/FT/DF cuyo objetivo fue verificar niveles de cumplimiento y avance del Ministerio en esta materia a fin de proponer acciones que permitan mejorar el proceso en el corto y mediano plazo.
- Compras Públicas y Gestión de Riesgos, cuya finalidad fue optimizar la gestión respectiva, incrementando los mecanismos de Control sobre estas materias.
- Aseguramiento sobre operaciones financiero-contables, cuya objetivo es velar por el correcto uso de los recursos
- Aseguramiento de las obligaciones del artículo 2° quáter de la Ley N° 21.131.

### 3.2.6 Asesoría Jurídica para la toma de decisiones de las Autoridades del Ministerio.

Durante el año 2022, la Subsecretaría de Obras Públicas, reforzó los apoyos en materia de asesoría jurídica, esencialmente entregando los análisis normativos de las materias remitidas a revisión de dictámenes emanados de Contraloría General de la Republica.

Por otro lado, se comenzaron a levantar los procedimientos administrativos en el marco de la ley de transformación digital del Estado, donde se brindó apoyo en materias jurídico-conceptuales en diferentes instancias a fin de velar por el cumplimiento normativo de la implementación de la ley. Así mismo, desde el área jurídica se trabajó en el levantamiento del proceso disciplinario transversal para todo el MOP logrando la identificación de cada una de sus etapas, lo que permitirá tener claridad sobre el flujo del procedimiento al momento de su digitalización.

Respecto de los procedimientos administrativos y específicamente disciplinarios en las SEREMIS a nivel Subsecretaría se mantuvo un monitoreo de tipo consultivo a fin de resolver dudas por parte de las contraparte regionales una vez iniciado el procedimiento respectivo.



## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

Chile en la actualidad se encuentra atravesando una desaceleración económica que ha estancado la inversión, el empleo y el crecimiento productivo; sumado a un contexto de cambio climático y un largo periodo de sequía que en conjunto han predisposto un escenario tremendamente desafiante para el siguiente periodo, por lo que la Subsecretaría de Obras Públicas en su rol de agente de gestión transversal para incentivar la inversión público-privada, incrementar el empleo y mejorar las condiciones de vida en todo el territorio nacional, llevando obras y servicios de infraestructura de calidad, como también la gestión hídrica necesaria a tantos lugares que necesitan tan preciado recurso para la vida, es que se ha planteado los siguientes desafíos de gestión para hacer frente a las necesidades y mejoras detectadas para dar cumplimiento a los objetivos estratégicos del Servicio:

### 4.1 Sistema Integral de Infraestructura Computacional, Informática y Telecomunicaciones del MOP.

En materia de tecnología de la información para el 2023 la Subsecretaría de Obras Públicas, se ha planteado el desafío de renovar el 85% de los microcomputadores anteriores al 2016, actualizar los equipos servidores para virtualización, actualizar las plataformas y sitios web a nivel ministerial, renovar tecnologías obsoletas e incompatibles, ampliar la capacidad de respaldos de datos y el almacenamiento en la nube, con el objeto de mitigar los riesgos operacionales derivados de fallas en tecnología a nivel ministerial.

Se espera fortalecer el desarrollo de proyectos y tareas con el fin de mitigar riesgos de seguridad de la información y por obsolescencia tecnológica enmarcada en el plan de acción de mitigación de vulnerabilidades, además de potenciar el soporte permanente a plataformas de Ciberseguridad, en especial a plataformas de malware y firewall de VPN a través de la gestión de incidentes de ciberseguridad y mejoras en las aplicaciones con vulnerabilidades.

En cuanto a la ley de transformación digital se espera adquirir un nuevo programa que permita ampliar el universo de colaboradores que puedan trabajar colaborativamente mediante firma digital, desarrollar aplicaciones y componentes que logren mejorar la experiencia usuaria con las plataformas digitales y de documentación. Por otro lado, se tiene como desafío avanzar en la segunda etapa del proceso de transformación digital, intentando abrir el proceso de comunicaciones digitales a nivel interministerial.

#### 4.2 Política de gestión de gasto corriente, Abastecimiento de Bienes y Servicios y Recursos Físicos a nivel MOP.

En materia gestión presupuesta para el 2023 ésta Subsecretaría de Obras Públicas, pretende lograr una mayor efectividad en la desconcentración del gasto durante todo el año, proyectando mantener el equilibrio mensual del gasto. Para lo cual, se coordinará y fortalecerá la gestión regional mediante la entrega de herramientas y gestión del conocimiento aplicada en nivel central.

Entre los proyectos y gastos más importantes, se espera continuar con la renovación de los ascensores N°4 y N°5 del edificio del Ministerio ubicado en calle Morandé N°71, con la finalidad de modernizar las actuales máquinas por equipos de mayor tecnología que permitan entregar una mayor seguridad a quienes ocupen dichos ascensores. En el mismo sentido, se tiene contemplado invertir en la renovación de la flota vehicular en distintas regiones país, atendiendo los casos con más deterioro y que puedan implicar una mayor probabilidad de accidentes.

A modo de desafío institucional se proyecta centrar los esfuerzos en fortalecer la expertiz técnica de los ejecutivos de compras, dado el continuo desafío de conseguir el equilibrio entre lograr satisfacer las necesidades de la organización y el dinamismo de los mercados, reduciendo costos y burocracia.

Respecto a la gestión de bienes fiscales se espera confeccionará un procedimiento enfocado en los bienes inmuebles, su uso y responsabilidad de los y las colaboradores MOP. En el mismo ámbito, se espera actualizar el inventario de los bienes mueble en las diferentes dependencias del Nivel Central de la Subsecretaría.

En el marco de la Ley de Transformación Digital, se espera generar una política de emisión cero papel, priorizando la gestión digital de los documentos y levantar los procedimientos administrativos a digitalizar.

#### 4.3 Políticas, Planes y Programas en el ámbito de desarrollo y gestión de personas a nivel MOP.



Para el 2023 la Subsecretaría de Obras Públicas liderará el proceso de inducción institucional a nivel ministerial para que se realice en un debido plazo con el fin de homologar los tiempos de inducción y así lograr que la incorporación de los nuevos colaboradores a las áreas sea más amigable y rápida. Respecto a las capacitaciones al interior de la Subsecretaría, se elaborarán instructivos que incluya el rol de cada actor del proceso, indicando acciones, roles y compromisos de Adjudicatarias/os, Instituciones Capacitadoras y también de gestión interna y potenciar la difusión entre los y las colaboradores del Servicio a nivel nacional. También se buscará reforzar las capacitaciones orientadas en la Prevención del Maltrato/acoso laboral y sexual, a la Inclusión y no discriminación, de Transformación Digital y Estado Verde.

En el marco de la encuesta ISTAS 21 en 2022, se implementarán acciones transversales para el próximo año referente a la elaboración de la política de consumo de alcohol y drogas, la actualización de procedimientos relacionados al Ciclo de Vida Laboral, su objetivo principal será estandarizar los procesos, unificando criterios y metodologías para la gestión de personas en el Servicio, también el inicio al proyecto de teletrabajo en el MOP, mediante un piloto con colaboradores que presenten facilidades para dicha transición, la actualización de la Política MOP de Gestión y Desarrollo de Personas que data de 2017, con el objeto de alinear las actividades de los Servicios dependientes del MOP conforme a las directrices de Servicio Civil. Actualizar.

Respecto a la gestión a realizar en materia de gestión de riesgo y salud ocupacional, la Subsecretaría se enfocará en fortalecer la ejecución de actividades de capacitaciones de manera conjunta con la ACHS para apoyar al personal con herramientas prácticas, difundir y concientizar sobre el protocolo Psicosocial reforzando las conductas de autocuidado de los y las colaboradores según lo dispuesto desde la autoridad sanitaria. También se elaborarán informes mensuales de reportabilidad de gestión en Prevención de Riesgos y se implementará el programa de mantención y uso de extintores.

En una línea similar, se abordará la segunda etapa de la implementación de la política de mejoramiento de las condiciones laborales para los y las colaboradores para personal que desempeña labores profesionales y se encuentra contratado en un estamento distinto y concursos de promoción para personal de la planta.

Uno de los aspectos relevantes será el desarrollo de la actualización del Procedimiento de Licencias Médicas donde se abordarán todos los aspectos de la gestión administrativa, se trabajará con los Servicios dependientes del Ministerio para ampliar su ámbito de aplicación, entregando lineamientos generales en torno a la temática.

A nivel nacional se fortalecerán las áreas de gestión de personas en las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMIS) atendido a satisfacer las demandas de las y los colaboradores, detectando áreas críticas que permitan efectuar adecuaciones en su gestión. Así mismo, se buscará

relevar la gestión del desempeño mediante capacitaciones que permitan sensibilizar acerca de la importancia de la herramienta para evaluar, retroalimentar, capacitar y, en definitiva, estimular el desarrollo del personal en el Servicio.

Respecto del Servicio de Bienestar, se seguirá trabajando en la elaboración y/o actualización de sus procedimientos críticos, a su vez, se realizarán capacitaciones internas a los funcionarios y funcionarias del Servicio de Bienestar, para concientizar dichos procesos en cada uno de los colaboradores. En cuanto al ámbito comunicacional, se elaborará un plan comunicacional estratégico a fin de ampliar la difusión a las personas afiliadas y su grupo familiar.

Con el propósito de proteger y regularizar el patrimonio del Servicio de Bienestar se iniciará un proceso cobranza y recaudación, dirigido a las personas afiliadas que se encuentran en estado de mora por deudas con préstamos otorgados por el bienestar años anteriores.

#### 4.4 Instrumentos de Comunicación Interna y Externa.

En continuidad al modelo de trabajo colaborativo concretado durante el año 2022, mediante el liderazgo de la Subsecretaría se espera implementar mejoras en la “Estructura Organizacional” a fin de posicionar a los SIAC como áreas estratégicas dentro del quehacer del Ministerio y proponer una estructura nueva con foco en hacer más eficientes en la gestión de respuestas a las solicitudes ingresadas mediante los distintos canales dispuestos para ello. En esta línea, se espera formalizar las cartas de compromisos con los ciudadanos por parte de los equipos SIAC MOP, formalizar el código de ética SIAC incorporando la perspectiva de género e inclusión, implementar una estrategia comunicacional interna que permita fortalecer la imagen de los equipos SIAC y formalizar algunos procesos que permitan estandarizar las gestiones del Ministerio en materia de comunicación externa.

En cuanto a la gestión de las solicitudes de actores relevantes, conforme al diagnóstico Ministerial se tiene como objetivo trabajar en la reducción de los plazos y mejorar la calidad en la entrega de respuestas, mediante la formalización del proceso a nivel Ministerial, además de instruir las responsabilidades y generar lineamientos que den mayor autonomía a los Servicios y las SEREMIS en esta materia mediante diferentes mecanismos de control con la finalidad de generar un mayor compromiso por parte del jefe de Servicio en entregar una respuesta pendientes del 2022 y las que ingresen durante el año 2023.

Asimismo, la Subsecretaría liderará y coordinará 2 capacitaciones certificadas a nivel Ministerial que permitan mejorar el liderazgo estratégico con visión en resultados para servicios operativos SIAC y el fortalecimiento de liderazgo y comunicación estratégica en equipos SIAC.

En materia de Transparencia, como cada año se seguirá con el compromiso de acatar las instrucciones y lineamientos que llegan desde el Consejo para la Transparencia, y se buscará potenciar a nivel transversal un mayor uso del banner de Transparencia Proactiva, que pone a disposición información que cumple con ciertos requerimientos que por lo general son consultadas regularmente por la ciudadanía y así reducir el número de requerimientos ingresados por plataforma.

Por otro lado, uno de los proyectos que se espera concretar durante el 2023, es la instalación y regularización del Contact Center, parte de un sistema de multi operatividad enfocados en la atención ciudadana, cuyo objetivo es recoger y ser el primer filtro de los requerimientos que realiza la ciudadanía de manera presencial y telefónica, lo que permitirá generar una mejora en los tiempos de respuestas por parte del Ministerio a las respuestas ciudadanas.

Finalmente, la creación de las redes sociales de la subsecretaría, así como el desarrollo de contenido y de una línea gráfica particular que permita visibilizar la labor de las y los funcionarios de la SOP y compartir información relevante del Servicio y del Ministerio, también son desafíos que la Subsecretaría se ha planteado para el año 2023. En esta misma línea, también se espera consolidar el vínculo con las demás Direcciones del MOP y sus respectivas sedes regionales, a través de la entrega de respuesta a sus requerimientos de apoyo en el desarrollo de conceptuales y diseño, tanto de acciones comunicativas como de plataformas y medios de comunicación, así como difusión de información relevante para la comunidad MOP, generando comunicación fluida que permita difundir sus acciones utilizando los medios disponibles.

#### 4.5 Sistema de Planificación, Monitoreo y Control de Gestión Ministerial.

Conforme a su rol ministerial en materia gestión, la Subsecretaría de Obras Públicas tiene como desafío continuar con el liderazgo y robustecer el sistema de planificación y control de gestión al interior del Ministerio, mediante la coordinación, integración y entrega de directrices comunes a todos los Servicios dependientes y relacionados del Ministerio en los diferentes instrumentos de gestión, sujetos o no a incentivo económico (PMG, CDC, CADP, indicadores de desempeño, planificación estratégica, BGI y Gestión de riesgos), con la finalidad de dar cumplimiento con los compromisos asumidos por el MOP en materia de gestión y orientando el trabajo hacia la excelencia y resultados de los productos estratégicos de cada una..

En línea con lo anterior, y con la finalidad de continuar con la implementación de mejoras continuas dentro de los diferentes instrumentos de gestión, el Servicio seguirá liderando el proceso de reestructuración de los indicadores comprometidos en los Convenios de Desempeño Colectivo (CDC) y formularios H, con la finalidad de implementar una batería de indicadores al interior de cada uno de los Servicios MOP que permitan focalizar los esfuerzos y recursos en

mediciones en los aspectos claves de la institución, privilegiando la calidad por sobre la cantidad.

En el ámbito de la gestión de riesgo, se trabajará en la actualización de la política y del procedimiento de gestión de riesgo del ministerio, con el objeto de que los Servicios MOP se guíen por este marco al momento de ejecutar el proceso de gestión de riesgos. Además, se continuará prestando apoyo técnico y asesorías a todos los Servicios MOP durante el periodo a fin de dar cumplimiento con cada uno de los requerimientos del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG).

Respecto a los Convenio de Alta Dirección Pública se buscará fortalecer la comunicación con los Servicios al momento del nombramiento de un titular del cargo, con el objeto de incorporar metas que permitan mejorar la gestión en los nodos críticos de los Servicios y gestionar en los plazos adecuados los convenios correspondientes.

Por otro lado, durante el año 2023 el Servicio tiene como desafío el desarrollo e Implementación del Programa de Aseguramiento y Mejoramiento de la Calidad (PAMC) al interior de la institución, el cual se encuentra bajo los estándares de calidad en base a las Normas Internacionales de auditoría interna definida en el marco para la práctica profesional del instituto de Auditores Internos Global. Dicho programa, tiene por finalidad fortalecer la labor del área de auditoría interna en el Sector Gubernamental, de forma de entrega valor al Servicio y a sus autoridades, así como también contribuye a fortalecer la confianza de la Ciudadanía, en las Instituciones públicas.

Asimismo, el Servicio realizará Auditorías a los Servicios de Bienestar Regionales, con la finalidad de examinar y evaluar los procesos, procedimientos y protocolos de comunicación con el nivel central, verificando la existencia y correcto registro de los respaldos correspondientes a operaciones de préstamos, pago de beneficios, programas sociales, otros. Sumado a lo anterior, se ejecutará un Auditoría relacionada con Activo Fijo (bienes muebles) en regiones, cuyo objeto es examinar planes de acción y verificar estado de los inventarios en la región.

En cuanto al rol transversal de la Subsecretaría en materia de Auditoría, para el periodo 2023 se seguirá fortaleciendo y potenciando el rol de las Unidades de Auditoría Interna de cada uno de los Servicios dependientes y relacionados del MOP, con el objeto de posicionarlas como agentes de cambio efectivo que contribuyan al mejoramiento continuo del Ministerio.

Respecto a los trabajos de Auditoría planificados relacionados con el giro de negocio del MOP y conforme a su rol ministerial, durante el año 2023 la Subsecretaría de obras públicas mediante su Unidad de Auditoría Ministerial ejecutará las siguientes auditorías:

- Modificaciones de Contratos de Obra en Ejecución.
- Contratos Concesionados en Etapa de Explotación.
- Auditoría al Proceso Expropiatorio en las Direcciones Operativas del MOP.

- Examen de contratos con liquidación anticipada y recontractación de obras de terminación.
- Contratación y Ejecución de Obras Contratadas por Trato Directo DV.
- Contratos Extra Sectoriales.
- Auditoría Regional en materias administrativas (administración y uso de viviendas fiscales; administración y uso de vehículos fiscales y combustibles; administración y control de cometidos funcionales).
- Auditoría cumplimiento jornada laboral.
- Auditoría a la gestión de licencias médicas SISS.
- Auditoría al Proceso de Preparación de la Ley 21.180, Transformación Digital, y su Reglamento en el INH.
- Seguimiento de la implementación de compromisos de auditorías ministeriales ejecutadas en años anteriores.

Adicionalmente, se pondrá énfasis en una adecuada gestión del proceso de auditoría, por medio de la optimización en la administración del conocimiento, seguimiento, supervisión y la generación de auditorías continuas, lo cual, permitirá establecer procesos con resultados concretos y medibles en el tiempo.

#### 4.6 Asesoría Jurídica para la toma de decisiones de las Autoridades del Ministerio.

La Subsecretaría para el siguiente periodo se enfocará en mantener la colaboración con las áreas legales a nivel ministerial y velar por emanar pronunciamientos acordes a la normativa en cuanto a dictámenes de Contraloría General de la Republica, Servicio Civil u otras organizaciones que proporcionen la jurisprudencia correspondiente para el ejercicio de la correcta función pública.

Como parte de los compromisos asumidos para el 2023 se encuentra disminuir los tiempos de revisión de las bases y documentos para adquisición de bienes y servicios, lo que permitirá agregar valor la gestión de compras públicas por parte de la subsecretaría.

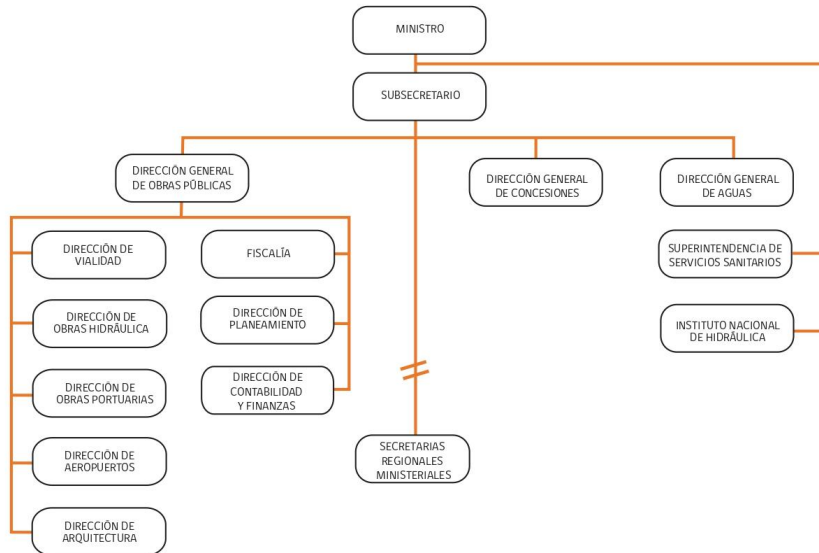
En cuanto a la ley de transformación digital, se mantendrá el asesoramiento legal en materias jurídico-conceptuales, referidas a procedimientos que sean coherentes con la normativa y jurisprudencia en el sector público. En este sentido, también formará parte de la segunda etapa de implementación de transformación digital orientada a generar comunicaciones oficiales interministeriales de forma digital.

Al respecto de la participación del Comité Estado Verde (CEV), se tiene proyectado dar asesoramiento jurídico en cuanto a la constitución del comité respectivo, como aquellas funciones, atribuciones y gestiones a realizar durante el siguiente periodo a modo de salvaguardar su correcto funcionamiento.

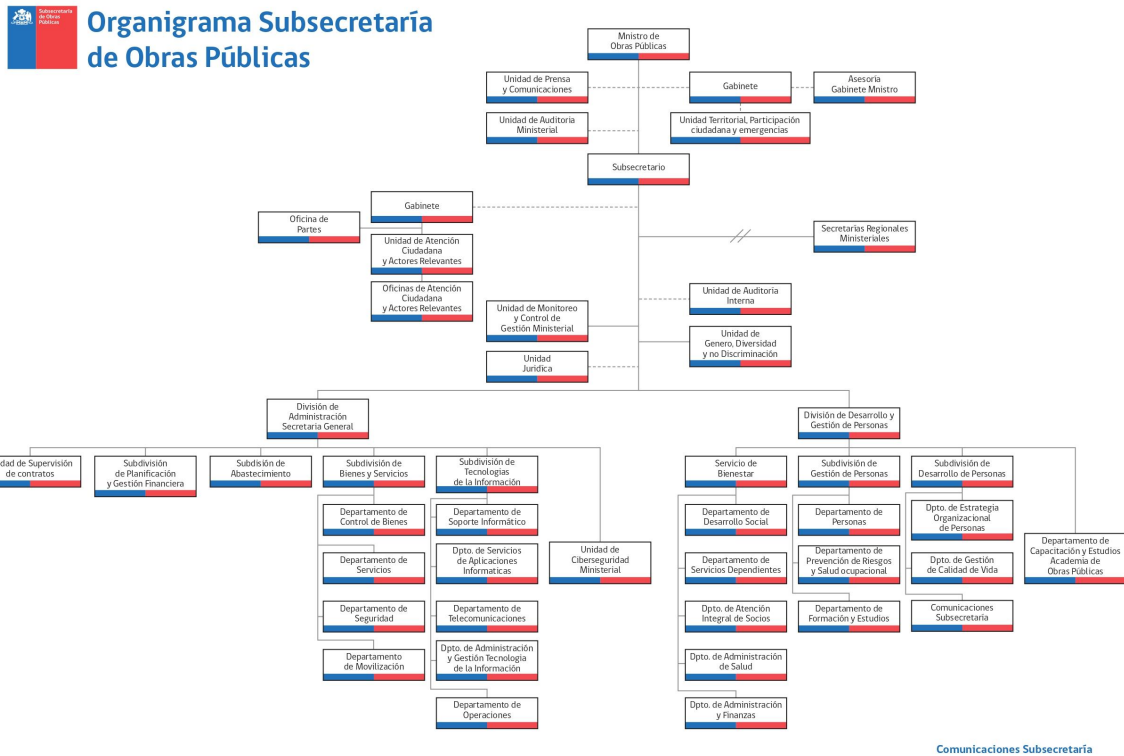
# Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



## Ministerio de Obras Públicas



# Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



## Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Ministra de Obras Públicas	Jessica López Saffie
Jefe de Gabinete Ministra	Cristián Rojas Grüzmacher
Jefa Unidad de Prensa y Comunicaciones	Claudia Iglesias Sandoval
Coordinador de Asesores	Gerardo Salinas Gálvez
Subsecretario de Obras Públicas	José Herrera Chavarría
Jefa de Gabinete Subsecretaría de Obras Públicas	Marta Molina Avila
Secretario Regional Ministerial de Tarapacá	Gabriela González Vega
Secretario Regional Ministerial de Antofagasta	Oscar Orellana Astudillo
Secretario Regional Ministerial de Atacama	Mauricio Guaita Juantok
Secretario Regional Ministerial de Coquimbro	Javier Sandoval Guzmán
Secretario Regional Ministerial de Valparaíso	Yanino Riquelme González
Secretario Regional Ministerial Metropolitana de Santiago	Oliver López Pérez
Secretaria Regional Ministerial del Libertador General Bernardo O'Higgins	María Ángeles Latorre Escandón
Secretario Regional Ministerial del Maule	Renzo Casas-Cordero Guerra
Secretario Regional Ministerial de Ñuble	Paulo de la Fuente Paredes
Secretario Regional Ministerial dl Bio Bio	Huego Cautivo Baltierra
Secretario Regional Ministerial de La Araucanía	Patricio Poza Barrera



Cargo	Nombre
Secretaría Regional Ministerial de Los Ríos	Nuvia Peralta Riffo
Secretario Regional Ministerial de Los Lagos	Daniel Olhabé Espinosa
Secretario Regional Ministerial de Aysén del General Carlos Ibañez del Campo	Omar Sanhueza Ulloa
Secretaría Regional Ministerial de Magallanes y la Antártica Chilena	Dahian Oyarzún Rathgeb
Secretaría Regional Ministerial de Arica y Parinacota	Priscilla Aguilera Caimanque
Jefe División de Administración y Secretaría General	Rodrigo Venegas Ruiz
Jefa División de Desarrollo y Gestión de Personas	Luis Guerrero Jorquera
Jefe Unidad Jurídica	Elia Puentes Garrido
Jefe Unidad de Atención Ciudadana y Actores Relevantes	Dante Lodis Cortes
Jefe Unidad de Monitoreo y Control de Gestión Ministerial	Alexis Salgado Bravo
Jefe Unidad de Auditoría Ministerial	Gonzalo Navarro Armijo
Jefe Unidad de Auditoría Interna	Manuel Echeverría Valencia

## 5. Anexos

### Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	33
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	41
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	42
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	43
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	49



## Anexo 1: Recursos Humanos

---

### Dotación efectiva año 2022, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	286	90.2%	231	85.9%	517
Planta	31	9.8%	38	14.1%	69
Total	317	100.0%	269	100.0%	586

### Dotación efectiva año 2022, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	62	19.6%	17	6.3%	79
Directivos	10	3.2%	16	5.9%	26
Auxiliares	7	2.2%	20	7.4%	27
Profesionales	148	46.7%	135	50.2%	283
Administrativos	89	28.1%	80	29.7%	169
Total	317	100.0%	269	100.0%	586

## Dotación Efectiva año 2022 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	3	0.9%	1	0.4%	4
ENTRE 25 y 34 AÑOS	32	10.1%	38	14.1%	70
ENTRE 35 y 44 AÑOS	105	33.1%	71	26.4%	176
ENTRE 45 y 54 AÑOS	79	24.9%	73	27.1%	152
ENTRE 55 y 59 AÑOS	51	16.1%	33	12.3%	84
ENTRE 60 y 64 AÑOS	42	13.2%	35	13.0%	77
65 Y MÁS AÑOS	5	1.6%	18	6.7%	23
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>	<b>269</b>	<b>100.0%</b>	<b>586</b>

## Personal fuera de dotación año 2022 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	18	85.7%	33	94.3%	51
Reemplazo	3	14.3%	1	2.9%	4
Suplente	0	0%	1	2.9%	1
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100.0%</b>	<b>35</b>	<b>100.0%</b>	<b>56</b>

## Personal a honorarios año 2022 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	0	0%	7	20.0%	7
Auxiliares	0	0%	1	2.9%	1
Profesionales	19	90.5%	18	51.4%	37
Administrativos	2	9.5%	9	25.7%	11
Total	21	100.0%	35	100.0%	56

## Personal a honorarios año 2022 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	12	66.7%	13	39.4%	25
Más de un año y hasta 2 años	1	5.6%	4	12.1%	5
Más de 2 y hasta 3 años	0	0%	1	3.0%	1
Más de 3 años	5	27.8%	15	45.5%	20
Total	18	100.0%	33	100.0%	51

## b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

### 1 Reclutamiento y Selección

#### 1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	0	6	11
(b) Total de ingresos a la contrata año t	20	33	69
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,0%	18,2%	15,9%

#### 1.2 Efectividad de la selección

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	5	5
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	6	11
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	None%	83,3%	100,0%

### 2 Rotación de Personal

#### 2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	44	89	89
(b) Total dotación efectiva año t	587	564	564
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	7,5%	15,8%	23,2%

#### 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	0	27	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	15	27	28
Otros retiros voluntarios año t	19	28	65
Funcionarios retirados por otras causales año t	10	6	42

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	44%	89%	136%

### 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	20	33	91
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	44	89	136
Porcentaje de recuperación (a/b)	45,5%	37,1%	66,9%

## 3 Grado de Movilidad en el Servicio

### 3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	95	81	69
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

### 3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior, respecto del total de funcionarios contratados

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t	3	15	68
(b) Total Contratos efectivos año t	492	483	517
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	0,6%	3,1%	13,2%

## 4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

### 4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios capacitados año t	28	377	383
(b) Total Dotación Efectiva año t	587	564	586
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	4,8%	66,8%	65,4%

#### 4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2020	2021	2022
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	469	10841	9519
(b) Total de participantes capacitados año t	28	689	676
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	16,8	15,7	14,1

#### 4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	2	5
(b) N° de actividades de capacitación año t	28	47	56
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3,6%	4,3%	8,9%

#### 4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	587	564	586
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

## 5 Días no Trabajados

#### 5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas Tipo 1

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	593	852	1038
(b) Total Dotación Efectiva año t	587	564	586
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,0	1,5	1,8

## 5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas otro tipo

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	188	161	124
(b) Total Dotación Efectiva año t	587	564	586
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,3	0,3	0,2

## 5.3 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	2	25	4
(b) Total Dotación Efectiva año t	587	564	586
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,0	0,0	0,0

## 6 Grado de Extensión de la Jornada

### 6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	1.375	921	1250
(b) Total Dotación Efectiva año t	587	564	586
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	2,3	1,6	2,1

## 7 Evaluación del Desempeño

### 7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	379	0	0
Lista 2	115	0	0
Lista 3	1	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	495%	0%	0%
(b) Total Dotación Efectiva año t	587	564	586
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	84.3%	0.0%	0.0%

## 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2020	2021	2022
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	Sí	Sí	Sí

## 8 Política de Gestión de Personas

### 8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2020	2021	2022
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	Sí	Sí	Sí

## 9 Regularización de Honorarios

### 9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	3	5
(b) Total de ingresos a la contrata año t	20	33	69
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,0%	9,1%	7,2%

### 9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	3	5
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	62	29	27
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0,0%	10,3%	18,5%

### 9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	67	65	19
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	62	29	27
Porcentaje (a/b)	108,1%	224,1%	70,4%



## **Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023**

---

<b>Iniciativa</b>	<b>Estado de Avance</b>
-------------------	-------------------------

## Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

---

**Cuadro 11**

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
20	29	3	99%	530.513

## Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022

---

### Medidas

Medidas	Resultados
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	<p>Como parte del Plan Anual de Capacitación (PAC) de la Subsecretaría de Obras Públicas, se incorporó para el 2022, la capacitación en género nivel avanzado en la Norma Chilena sobre Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (Nch N°3262), con el objetivo de que las personas capacitadas cuenten con las competencias que les permitan avanzar en su implementación al interior de la institución. El curso tuvo una duración total 18 horas cronológicas en modalidad streaming y 2 horas adicionales en plataforma Moodle, completando un total de 20 hrs. cronológicas. Esta actividad formativa contó con la participación de 4 funcionarias de la Subsecretaría de Obras Públicas, que corresponden a la Jefatura de la Subdivisión de Gestión de Personas, una analista de la misma Subdivisión, una analista de la Subdivisión de Desarrollo de Personas y la Encargada de Género institucional, que además forma parte de la Unidad de Género del Servicio. Como resultado del curso, mencionar que la totalidad de las participantes aprobaron con un nivel de asistencia superior a un 83%, adquiriendo de esta forma las competencias necesarias para formar parte del equipo a cargo liderar una posible implementación de la norma dentro de la institución. De llegar a implementarse esta medida, se beneficia directamente a las aproximadamente 750 personas que forman parte del Servicio, de las cuales 397 son mujeres y 353 son hombres. Adicionalmente, esta implementación de la norma, podría beneficiar no solamente a las personas trabajadoras del Servicio, sino también a su respectivo núcleo familiar.</p>

Medidas	Resultados
<p>Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.</p>	<p>Teniendo en cuenta que las comunicaciones son una de las mayores herramientas para incidir en la cultura organizacional, el servicio ha puesto, durante los últimos años, esfuerzo en impulsar una comunicación inclusiva, que reconozca a la diversidad de personas que trabajan en la institución y que conforman la sociedad. Para mejorar la calidad de las comunicaciones en lo referente a representatividad de todas las personas, se realizó un análisis de estas, del periodo que abarcó enero a noviembre de 2022, a través de un muestreo de correos electrónicos con piezas gráficas enviadas desde de la casilla institucional, cuyo alcance es a nivel ministerial. La muestra estuvo conformada por un total de 81 piezas gráficas de distintas áreas temáticas. El análisis mostró, con respecto al lenguaje escrito, que si bien el servicio ha avanzado en la eliminación del sexismo lingüístico, principalmente a través de la disminución del uso del masculino genérico, éste aún está presente en todas las áreas temáticas evaluadas. Además, persiste el uso de signos no lingüísticos que pretenden dar representación a todas las personas independiente de su identidad de género, como la “@”, pero que no son inclusivos con otros grupos, como las personas con discapacidad de origen visual, y que, en general, en los mensajes no se consideran como receptoras a aquellas personas que se posicionan fuera de lo binario. Con respecto a la comunicación visual, si bien por lo general se muestran personas diversas en cuanto a su contextura física, color de piel o de pelo y eventualmente personas pertenecientes a pueblos indígenas o de distintos rangos etarios (principalmente por el estilo grafico de la actual administración), las personas de las disidencias sexo genéricas, personas con discapacidad y personas afrodescendientes aparecen casi exclusivamente en fechas específicas referentes a conmemoraciones que las aluden directamente, pero no en forma habitual. También fue posible evidenciar a través del análisis de las imágenes, que hay ciertas temáticas que siguen siendo asociadas a lo femenino como la familia y el cuidado y que además las familias que se muestran son únicamente nucleares, lo que no da cuenta de la realidad de la sociedad. Este análisis de las comunicaciones internas fue un insumo relevante para la elaboración del Manual de Comunicación Inclusiva, que también fue parte de las medidas comprometidas por el Servicio para el 2022, y beneficiará a todo el personal que se desempeña en el Ministerio, es decir un total de 9351 personas a diciembre de 2022, de las cuales 3235 son mujeres y 6116 hombres.</p>

## Iniciativas

Iniciativa	Resultado
<p>1. Institucionalización de género en el servicio.</p>	<p>A través de Res. N°150 de 29 de julio de 2022, se creó, con carácter funcional, dependiente de la Subsecretaría de Obras Públicas, la Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación del Ministerio de Obras Públicas, con el objetivo de transversalizar la perspectiva de género en el quehacer ministerial a través de la definición de políticas, planes y programas, tanto en la gestión interna como en la provisión de productos estratégicos del MOP. Esta medida beneficiará directamente a todo el personal del ministerio, es decir 9351 personas a diciembre de 2022, 3235 de las cuáles son mujeres y 6116 hombres. Indirectamente, beneficia a todas las personas que habitan el país, a través de las políticas, planes y programas del ministerio en los que se incorpore perspectiva de género.</p>

Iniciativa	Resultado
<p>2. Incentivo a la participación económica de las mujeres para la reactivación inclusiva.</p>	<p>Firma de convenio de cooperación con ONU mujeres, principalmente con los objetivos de: - Acompañar la empleabilidad de mujeres en los ámbitos relacionados con el quehacer ministerial. - Promover los espacios libres de violencia, incluyendo acciones y herramientas para la prevención de la violencia de género, para hacer de la industria un lugar propicio para mujeres, seguro y libre de violencia sexual y de género. - Generar evidencia, reflexión, metodologías y recomendaciones en torno a inversiones y presupuestos sensibles al género. Esta medida beneficiará principalmente a las mujeres que habitan el país, que según el censo 2017 alcanzaban las 8.972.014, especialmente a aquellas que se desempeñan en el ámbito de la construcción.</p>
<p>3. Prevención, tratamiento y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual (MALS).</p>	<p>Actualización del Procedimiento de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, mediante trabajo conjunto entre Fiscalía MOP y la Subsecretaría de Obras Públicas: Esta actualización consideró la incorporación de la violencia de género y discriminación arbitraria como motivos de denuncia, e incluye la creación de una unidad técnica de MALS en Fiscalía MOP, a cargo de recepcionar y evaluar la admisibilidad en forma centralizada. Este nuevo procedimiento incluye también la creación de una plataforma digital para el ingreso de las denuncias, que contribuya a la confidencialidad del proceso. Para esta actualización fue utilizada una metodología participativa, que incluyó en el proceso de revisión de la propuesta a las asociaciones gremiales y las áreas de gestión y desarrollo de personas de cada uno de los servicios MOP. La formalización del documento actualizado se planificó para 2023, y beneficiará al total de la dotación del Ministerio, que a diciembre de 2022 correspondía a un total de 9351 personas, de las cuales 3235 son mujeres y 6116 hombres.</p>
<p>4. Formación en género o en materias relacionadas</p>	<p>Durante el 2022 se realizaron diferentes actividades de formación en género o temáticas relacionadas para el personal del servicio: 1) Curso en género nivel básico, con la participación de 72 personas que corresponden a un 9,6% del total de la dotación del servicio a diciembre de 2022, de las cuales un 72% fueron del nivel central y 28% de regiones. Al desagregar la información por sexo, un 63% de las personas capacitadas fueron mujeres y un 38% hombres. 2) Curso en buen trato y protección a la dignidad, en el que participaron 37 personas, que corresponden a un 4,9% del total de la dotación a diciembre de 2022, todas pertenecientes al nivel central. Al desagregar la información por sexo, un 57% de las personas capacitadas fueron mujeres y un 43% hombres. 3) Curso en gestión de la diversidad e inclusión en las organizaciones, que contó con 7 participantes del nivel central, que corresponden a un 1% del total de la dotación a diciembre de 2022. Todas las personas capacitadas fueron mujeres. 4) Curso rol de las jefaturas en la prevención de la violencia laboral, que contó con 65 participantes, que corresponden al 8,7% del total de la dotación a diciembre de 2022 y al 66% del total de jefaturas del servicio. De las personas participantes 48% fueron del nivel central y 52% de regiones. Al desagregar la información por sexo, un 63% de las personas capacitadas fueron mujeres y un 37% hombres. Estas actividades benefician a todo el personal que se desempeña en el servicio, que a diciembre de 2022 alcanzaba las 750 personas de las cuales 397 son mujeres y 353 son hombres.</p>

5. Recomendaciones para la elaboración de códigos de ética con perspectiva de género.

La Subsecretaría de Obras Públicas, en su rol transversal en materia de género, orientó el proceso de actualización de los códigos de ética con perspectiva de género de los Servicios MOP. Para esto, la Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación SOP, en coordinación con la mesa de género ministerial, entregó una propuesta que incorporó: aspectos generales de los códigos de ética, como el uso del lenguaje inclusivo; indicaciones específicas para incorporar la perspectiva de género en los valores institucionales y los compromisos de la institución con el personal y la ciudadanía; y un glosario de términos. Adicionalmente, la jefatura de la División de Gestión y Desarrollo de Personas de la Subsecretaría de Obras Públicas, que tiene un rol transversal en el ministerio en aquellas materias de su competencia, solicitó a través de oficio N° 128 de 12 de abril de 2022 a coordinadores y coordinadoras de integridad la adecuación de estos documentos incorporando la perspectiva de género. Esta medida benefició a un total de 160 personas, que corresponden al personal que se desempeña en los servicios que a diciembre de 2022 contaban con códigos de ética actualizados con consideraciones de género. Indirectamente fue beneficiado todo el personal que se desempeña en el ministerio, ya que los servicios que tienen pendiente la actualización de sus respectivos códigos de ética, deberán realizarla durante el 2023.

6. Derechos de las personas LGTBIQA+

Durante el 2022 fue conformada una mesa de trabajo para los derechos de las personas trans y diversidades sexo-genéricas, conformada principalmente por personal de la unidad de género y de la división de desarrollo y gestión de personas de la Subsecretaría de Obras Públicas. Como parte de las acciones realizadas por esta mesa fue ejecutada una charla sobre diversidad sexual e identidad de género en la que participaron sus integrantes, las personas encargadas de género a nivel ministerial y personal de las áreas de gestión y desarrollo de personas de todos los servicios MOP. Esta actividad contó con un total de 62 participantes y estuvo a cargo de la relatoría experta de un defensor de los derechos de las personas LGTBIQA+. En el marco de las acciones realizadas por la mesa de trabajo, fue ejecutado el curso "Gestión de la Diversidad e Inclusión en las Organizaciones", mencionado previamente, y fueron levantados testimonios de personas LGTBIQA+ en la institución, con el objetivo de contar con información que permita diseñar medidas que permitan enfrentar las distintas formas de discriminación y violencia que se producen en el ámbito laboral hacia este grupo. Estas acciones benefician en forma directa a las personas LGTBIQA+ que se desempeñan en la institución y en forma indirecta a toda la población de las disidencias sexuales y de género.

Iniciativa	Resultado
------------	-----------

7. Acciones de difusión y concientización

Fueron realizadas diferentes acciones de difusión y concientización, tanto para fechas conmemorativas, como para la socialización de medidas o normativa, actividades formativas u otras actividades en temáticas de género y diversidad. Entre las acciones de difusión y concientización destacan la elaboración de material gráfico, material audiovisual, envío de mailing, realización de encuestas, talleres, entre otras. Entre las fechas que fueron conmemoradas para 2022 se encuentran: 8 de marzo, día internacional de la mujer; 17 de mayo Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia; 28 junio, día internacional del orgullo LGTBIIQA+; 9 julio, día de la visibilidad lésbica; 14 julio, día de la visibilidad no binaria; 25 julio, día internacional de las mujeres afrolatinas, afrocaribeñas y de la diáspora; 5 septiembre, día Internacional de las mujeres indígenas; 25 noviembre, día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres; y 19 de diciembre, día nacional contra el feminicidio. Estas acciones tienen por objetivo generar cambios culturales en la comunidad MOP, y son realizadas tanto en el nivel central como en regiones, por lo tanto benefician a todo su personal, es decir, 9351 personas, 3235 mujeres y 6116 hombres, según dotación a diciembre de 2022.

8. Planificación estratégica institucional incorporando perspectiva de género: Diagnóstico institucional de género.

Durante el año 2022, fue elaborado un diagnóstico de género institucional de la Subsecretaría de Obras Públicas, que permitió identificar desigualdades en la gestión interna, a partir del análisis de la dotación de los años 2020 y 2021. La información recopilada, permitirá orientar el trabajo en el servicio para los próximos años, así como monitorear las brechas identificadas y la efectividad de las acciones realizadas para su disminución. Con respecto a las características de la dotación, fue posible evidenciar que, a pesar de que en términos numéricos la conformación del servicio es paritaria en cuanto al género, se continúan perpetrando desigualdades históricas que afectan negativamente a las mujeres en el ámbito laboral, entre las que destacan: - Baja participación femenina en cargos directivos, con una brecha de 65 puntos porcentuales en promedio con respecto a los hombres. - Mayor salario masculino en los estamentos directivo y profesional, con brechas promedio de \$1.844.897 y \$157.849 respectivamente - Mayor movilidad ascendente y en el puesto de trabajo de hombres, con una brecha de 14,3 puntos porcentuales con respecto a las mujeres. - Mayor cantidad de licencias médicas presentadas por mujeres con una diferencia de 41 puntos porcentuales. Como el diagnóstico se enfocó únicamente en la gestión interna, el público objetivo impactado directamente a través de esta medida, corresponde a todo el personal que se desempeña en el servicio, es decir, 750 personas a diciembre de 2022, de las cuales 397 son mujeres y 353 son hombres.

9. Acciones de comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género: Manual de comunicación inclusiva

Unidad de Género, lideró el trabajo de actualización del Protocolo de Comunicación Inclusiva, ahora denominado “Manual de Comunicación Inclusiva”. Para este trabajo contó con la participación de una comisión de la mesa ministerial de género y la asesoría técnica de una profesional lingüista. El foco del trabajo de actualización tuvo como prioridad reformular el documento existente para incorporar los lineamientos del gobierno, particularmente en lo referente a la perspectiva de las diversidades sexo genéricas, entendiendo que el Protocolo anterior se enfocaba únicamente en evitar el sexismo lingüístico, sin embargo, no consideraba a aquellas personas que se posicionan por fuera del espectro de lo binario, respecto de su identidad de género y tampoco hacía referencia a otros grupos de personas con orientaciones sexuales, expresiones o identidades de género fuera de la heteronorma. En este sentido, el Manual de Comunicación inclusiva actualizado, contribuye no únicamente a que se desplace el sexismo del lenguaje utilizado en la institución, sino también, a dar visibilidad a la diversidad de personas que trabajan en el Ministerio y que habitan en nuestro país. La operacionalización de este Manual tendrá un impacto directo en todo el personal que se desempeña en el ministerio ya que es un documento cuya cobertura es de carácter Ministerial, es decir 9351 personas a diciembre de 2022, 3235 de las cuáles son mujeres y 6116 hombres, así como también, tendrá un impacto indirecto en las personas que eventualmente podrían desempeñarse en el Ministerio, y en toda la ciudadanía, en particular las personas que se relacionan con cada uno de los Servicios MOP a través de la provisión de sus productos estratégicos.



## Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html</a>
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria (Ejecución Total, Ley Regular y/o FET-Covid-19) mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2022, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	i) <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo</a> ii) <a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a>
Indicadores de Desempeño 2019-2022	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2022.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html</a>
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html</a>
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/ Instituciones Evaluadas	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>