

# BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2009

## SUBSECRETARÍA DE GUERRA

Villavicencio 352, 6352300 ó 2221202  
Anexos 869,890

## Índice

1. Presentación.....	3-5
2. Resultados de la Gestión año 2009.....	6-14
2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2009.....	6-12
2.2 Resultados Asociados a la Provisión de Bienes y Servicios.....	133-16
3. Desafíos para el año 2010.....	15-16
4. Anexos.....	17
Anexo 1: Identificación de la Institución.....	188-21
Anexo 2: Recursos Humanos.....	22-26
Anexo 3: Recursos Financieros.....	27-31
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2009.....	32-34
Anexo 5: Programación Gubernamental.....	35
Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2009.....	36
Anexo 7: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	367-38

# 1. Presentación

La Subsecretaría de Guerra, como organismo de la Administración Pública ha comprometido para cada año el permanente desarrollo institucional y mejora continua, desde su accionar en el Sector de la Defensa Nacional, para lo cual se hace presente nuevamente con el análisis y el despliegue *informativo-técnico*, que consolida nuestra gestión y que se une al compromiso de un Estado Modernizado. Situación que se plasma en la presentación del informe del Balance de Gestión Integral 2009, que ha sido atendido en forma acuciosa y exhaustiva, para proveer con absoluta certeza y claridad los preceptos acordados y comprometidos en la evolución de esta Repartición con 122 años de vida institucional.

En la actualidad, los efectos modernizadores se han hecho sentir, esto se aplica y explica porque hemos estrechado la relación entre la Defensa Nacional y la Ciudadanía, al consolidar una vinculación que en lo particular atiende alrededor de 100.000 chilenos que están participando en forma directa o indirecta con el Ejército de Chile en materias previsionales. En este punto, el halo modernizador se encuentra ligado a la generación de leyes y reglamentos que han permitido apoyar a jóvenes en el Servicio Militar, impulsar la presencia de Chile en Operaciones de Paz, nueva Ley de Armas, Libertad de Culto en Unidades, nuevo código de Justicia Militar, Mejora Salarial del Personal del Ejército activo y la reciente aprobación, el martes 22 de Diciembre en la Cámara de Diputados, de la Ley Orgánica Ministerial que brindará el plus que necesita la modernización de la estructura del Ministerio de Defensa Nacional, el mayor hito en el Sector, para un país con presencia en el concierto internacional en este ámbito.

Para esta Autoridad, que ha participado en los últimos tres años de BGI., los efectos de transparentar la gestión, administración e información, tienen como propósito asumir conscientemente, el *“sano ejercicio de hacer perfectible cada año procesos y sistemas”*, situación que permite proveer la sinergia departamental con tecnología integral -que implica un mayor esfuerzo colectivo- y así, enfrentar la eliminación de toda inercia, inequidad y mala calidad en productos o servicios. Para lo cual, incorporamos nuevos estilos de dirección y administración, haciendo que nuestra conducción estratégica venza las disconformidades que condiciona una anquilosada estructura que sólo propende a generar burocracia, situación que hemos afrontado con personal, capacitación y tecnología aplicada.

En esta dimensión el pasado BGI 2008 centró importantes avances, tales como: desde requerimientos financieros, la aplicación en las Intendencias y Gobernaciones del Plan de Acción Recíproca para el funcionamiento de Comisiones que atienden la desvinculación del Servicio Militar, la implementación del la 2ª Fase del Sistema de Control y Gestión para los Deptos. I y II, el Plan de Difusión al Sector Pasivo, el cumplimiento del 100% de las MEI comprometidas, entre otros. Acciones que ejemplifican el ejercicio permanente para comprometer nuevas tareas, propósitos y fines, que exige el Chile de hoy.

En este marco, múltiples han sido los esfuerzos de un gran colectivo de personas, que abrieron los caminos, y que le han permitido edificar y cimentar en los últimos tres años, una traza modernizadora que ha permitido conducir profesionalmente la gestión y administración y conjuntamente orientarse en los productos bases como la Previsión Social y otros temas ligados a la Defensa Nacional de Chile.

Por medio de una contextualización exhaustiva, es necesario explicar que parte de los compromisos contraídos, vienen como respuesta a las directrices emanadas por el Supremo Gobierno y que apuntan a mejorar una serie de disconformidades y vulnerabilidades que han sido solucionadas- fruto de un encomiable esfuerzo humano- lo cual ha permitido ser atendidas con un sin número de medidas que han fortalecido la gestión en procesos relacionados.

Durante el año 2009, se iniciaron diversos trabajos relativos a la **Firma Digital**, específicamente en la **firma simple**, la cual, es cualquier sonido símbolo o proceso electrónico que permite al receptor de un documento electrónico identificar al menos formalmente a su autor. Lo anterior obligó a coordinar con la JIC (Jefatura Informática y Computación) labores relativas a dicha implementación. Se debe destacar, que el estado de avance en materias de Firma Digital ha permitido integrar modificaciones sustantivas al sitio de Subsecretaría de Guerra.

Durante el año 2009, se dio inicio a la **Finalización del Sistema Macro**, donde involucró un trabajo integral con todos los usuarios que tienen a su disposición algún módulo de dicho sistema. Este trabajo, permitió que cada usuario participara activamente en la actualización de su sistema, con el fin de hacerlo más eficiente y eficaz, con el propósito de adaptar dichas tecnologías a las exigencias impartidas por el Supremo Gobierno y que dicen relación con la optimización de los tiempos empleados en cada proceso.

Se conformaron durante el año 2009 labores relativas a organizar diversos equipos de trabajos, con el fin de **Desarrollar e Implementar un Sistema de Control de Gestión Interno**, el cual además debía proponer y plantear como resultado de su gestión objetivos operativos reales, alcanzables y transversales a la organización. Dicha labor se realizó con cada uno de los departamentos que componen la Subsecretaría de Guerra. Cabe mencionar que para el desarrollo de este trabajo, se utilizaron los sistemas operativos establecidos y reconocidos por el personal denominados: DAS-MX y Sistema de Matriz de Riesgo. Se trabajará bajo esta misma dinámica para el año 2010, en el planteamiento de objetivos y desafíos futuros, a fin de adaptarlos a las nuevas exigencias del nuevo gobierno.

Tras haber transcurrido una serie de trámites legislativos en el Senado, se **aprobó la Ley que Moderniza al Ministerio de Defensa Nacional**, la cual presenta una serie de cambios estructurales, que propenderán a un ministerio moderno, idóneo, que cuenta con el personal competente y profesional, los cuales se adaptan a las los cambios y desafíos propios de un estado moderno. Para ser un modelo de excelencia, nuestra institución cuenta con un personal apto, el cual esta dotado del conocimiento, experiencia y competencias necesarias para alcanzar y dar cumplimiento a los objetivos trazados.

Para lo anterior y con el propósito de fijar nuestra visión en una perspectiva futura, la cual se ve mucho más moderna y dinámica, nuestra institución orientará su quehacer en los siguientes desafíos:

- Continuar con el seguimiento de objetivos, a fin disminuir brechas entre lo declarado y lo que queremos alcanzar como institución. Para esto es necesario analizar detalladamente los objetivos estratégicos del servicio y alinearlos a la misión establecida, de acuerdo a las nuevas directrices del Ministerio de Defensa.
- Monitorear los objetivos antes mencionados a través de los sistemas establecidos, (DAS-MX y MAPPIT) a fin de establecer mejoras a nivel de procesos y estrategias, con el propósito de alcanzar la eficiencia y eficacia como servicio público.
- Integrar a la ciudadanía, a través de espacios de atención interactivos, eficientes y oportunos, los cuales permitan a su vez mantener usuarios y beneficiarios contentos, satisfechos y comprometidos con la institución. Para lo cual, se incorporó en pleno la Oficina Integral de Atención Ciudadana (SIAC.), la cual tiene como función principal acercar al servicio a la ciudadanía y brindar con esto una mejor acogida, orientación y dirección en relación a los espacios de atención con los que cuenta la institución.
- Mejorar respecto a la interrelación con la ciudadanía, promoviendo el acercamiento alcanzado hasta ahora por las Comisiones Especiales de Acreditación (CC.EE.AA), a fin de coordinar con los

equipos de trabajos la misma labor profesional, la cual ha permitido alcanzar hasta ahora el 100 % de los objetivos trazados.

Finalmente, consignar que el desafío asumido trasunta un compromiso colectivo en pos de avanzar hacia una Subsecretaría que gestiona productos y servicios de calidad, permitiendo posicionarse en un escenario futuro, el cual propende a una estructura totalmente moderna, operativa, ágil, competente, eficiente y eficaz.



**Gonzalo García Pino**  
**Subsecretario de Guerra**

## 2. Resultados de la Gestión año 2009

### 2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2009

#### A. Compromisos Gubernamentales

##### – Construcción de Plataforma de Firma Digital

Respecto a la Modernización de la Página Web de la Subsecretaría de Guerra y en virtud del acuerdo concretado y planteado por el Jefe del Servicio, se efectuaron modificaciones al contenido de dicha página, en ésta también se le dio énfasis a la difusión y promoción de la gestión y actividades desarrolladas por la autoridad.

Se mantuvo en este marco, durante el primer trimestre del año, el servicio Descarga de Documentos para los usuarios, el cual propendía a entregar información en línea del estado de tramitaciones, así como permitir el acceso a la copia de documentación (resoluciones) de usuarios y beneficiarios. Respecto a la Firma Electrónica Simple, en el mes de mayo se dio inicio a un trabajo conjunto con la Jefatura de Informática y Computación (JIC.), para implementar un sistema de gestión documental bajo el ambiente Web en la Subsecretaría de Guerra, el cual incluye el uso de la firma electrónica simple por medio del registro de los usuarios.

Respecto al mismo tema, se estudió el diseño conceptual, debido a que en primera instancia se debía establecer cuáles eran los instrumentos públicos que emite el servicio y definir quienes son las personas autorizadas para utilizar una firma electrónica simple en la Institución.

##### – Finalización de la Actualización del Sistema MACRO.

Referente al sistema de seguimiento documentario, denominado Sistema Macro, se continuó con su mantención, dados los requerimientos del gobierno central, priorizando durante el primer trimestre al trabajo de implementación de un sistema de gestión de solicitudes, que permita realizar un seguimiento a los requerimientos de los usuarios.

Para lo anterior, se consideraron los lineamientos generales gubernamentales, dadas las instrucciones a nivel de gobierno, quien en su oportunidad sugirió suspender temporalmente el servicio de Descarga de Documentos (01.04) manteniéndose a la espera de nuevas instrucciones pertinentes a las modificaciones sugeridas, en datos como: Rut, Clave, etc.

Respecto a dicho sistema, para abril del año 2009 se finalizó con su actualización permitiendo con esto, un 100% de su uso en la organización.

#### – **Desarrollo e Implementación de un Sistema de Control de Gestión Interno**

Durante el primer y segundo trimestre, se estableció el funcionamiento y uso del Sistema de Gestión (DAS-MX), para lo cual se levantaron procesos existentes en la SSG., trabajo dirigido por una empresa externa, la cual entregó como resultado el programa “MAPIT” y la matriz de riesgos de dichos procesos.

Gracias a la automatización dicha matriz y el sistema de control de gestión DAS-MX, se logró una interacción entre los procesos de la organización y la matriz de riesgos estratégica de forma dinámica y automática, que permitió identificar los procesos críticos y alcanzar el cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados, de forma eficiente y eficaz.

La automatización de la matriz de riesgo, se realizó a través de la Metodología Cuadro de Mando Integral (CMI) en el área de planificación y control de gestión (procesos) y la metodología COSO II ERM proporcionada por el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG), ambos métodos se complementan a través de las herramientas computacionales DAS-MX (procesos) y MAPIT (mapa de riesgos).

Para el tercer trimestre, se realizó la tercera evaluación de los indicadores de gestión de los Departamentos Productivos y de Apoyo, dando como resultado de dicho análisis cuantitativo: **14 procesos transversales y 40 subprocesos**. Los cuales serán evaluados y declarados en diciembre del año 2009.

#### – **Ley de Modernización del Ministerio de Defensa Nacional**

Debido a la nueva estructura y nuevo funcionamiento del Ministerio de Defensa, el Senado trabajó la Ley que moderniza el actual Ministerio de Defensa Nacional, el cual se reestructurará según lo establecido en Ley y para lo cual se tramitó según se informa.

Para el primer trimestre del año 2009, se dio inicio al segundo trámite constitucional, el cual se encuentra en el Senado desde septiembre del 2008, dicho Proyecto de Ley (Boletín N° 3994-2) para marzo del mismo año, se mantuvo en el mismo estado de trámite pero con un mensaje que hacía presente la urgencia simple del proyecto.

Ya para el Segundo Trimestre la Ley se encontró en el Senado, también en un segundo trámite, con una discusión en particular, siendo aprobada en general por la comisión de Defensa del Senado, dónde se vieron las indicaciones del Ejecutivo y del Senador Arancibia.

Hasta principios de octubre, la Ley permaneció en el Senado, en el mismo estado de segundo trámite constitucional, sin embargo con fecha 09 de septiembre se emitió el segundo informe de la Comisión

de Hacienda, volviendo ésta a la Comisión de Defensa Nacional del Senado para un nuevo segundo informe, fijando un nuevo plazo para presentar indicaciones referidas a la figura del Jefe del Estado Mayor Conjunto, proceso que concluyó el 05 de octubre de 2009.

## B. Mejoramiento de la Gestión

- Se desarrolló e implementó el Proyecto Firma Electrónica simple y avanzada, con el objeto de aumentar la eficiencia de los actos administrativos generados por la Subsecretaría, por medio de la disminución de los tiempos ocupados en cada etapa de los procesos indicados.
- Se extendió los índices de gestión a los departamentos de recursos humanos, con el objeto de aumentar la eficiencia y eficacia en la administración de los recursos públicos y seguir maximizando la satisfacción de la atención del usuario.
- Se implementó el software McAfee, Data Protección, lo que permitió evitar la fuga de información sensible de los computadores de la Subsecretaría de Guerra.
- Se mantuvo los contactos in-situ con las Intendencias Regionales, fortaleciendo el plan de entendimiento, coordinación y colaboración recíproca entre la Subsecretaría de Guerra - Intendencias - Gobernadores y Seremis, vigorizando el soporte computacional implementado para estos efectos.

Para lo anterior, la Subsecretaría de Guerra ha materializado reuniones a nivel nacional, con autoridades antes mencionadas, dándoles a conocer su responsabilidad administrativa dentro del proceso de reclutamiento, generando para esto las instancias, a fin de que éstos asuman su rol como Estamento Regional y Provincial, coordinando de este modo el apoyo relativo al contenido que se debía considerar en las exposiciones, entrega de antecedentes y otros afiches con distintos medios de comunicación.

Se constituyeron 24 Comisiones Especiales de Acreditación (CC.EE.AA) a nivel nacional, siendo dispensadas para trabajar 16 de ellas en atención a los índices favorables de ciudadanos inscritos voluntariamente.

Estadísticamente se puede señalar que el proceso para el año 2009 hasta el 18 de diciembre contaba con 28.211 jóvenes (varones) inscritos voluntariamente y 4.438 solicitudes femeninas. El sorteo del 07 de octubre seleccionó un total de **54.995** jóvenes llamados obligatoriamente al Servicio Militar.

Dados los informes analizados con los Presidentes de las Comisiones Especiales de Acreditación, se destaca lo siguiente: **5.669** reclamaciones presentadas (**10,31%** del llamado obligatorio), siendo aceptadas 5.140 (**90.67%** de las reclamaciones presentadas) y rechazadas 529 (**9.33 %** de las reclamaciones presentadas).

### Cuadro Resumen de 4 Años de Actividad CEA.

Año de las Reclamaciones	Cantidad de Reclamaciones
--------------------------	---------------------------

<b>Año 2006</b>	<b>29.492</b>
<b>Año 2007</b>	<b>10.907</b>
<b>Año 2008</b>	<b>9.455</b>
<b>Año 2009</b>	<b>5.669</b>

Según el cuadro observado anteriormente, se ve una importante baja en las reclamaciones presentadas, las cuales disminuyeron en un 80.87%, en relación a la aceptadas y rechazadas.

Se logró con lo anterior, dar cumplimiento al 100% de los objetivos trazados para las actividades a desarrollar en relación al C.E.A. por parte de esta Secretaría de Estado, resultado del trabajo obtenido en colaboración con funcionarios, autoridades y ciudadanía en general.

Las cifras anteriores reflejaron y dejaron precedente que en la actualidad existe conciencia ciudadana respecto al Servicio Militar, lo que se basa en dos conceptos primordiales:

- a) Se vio como una gran oportunidad de satisfacer alguna necesidad de carácter personal, ya sea cubrir un trabajo inmediato, superarse en el plano educacional, o simplemente como objetivo de vida laboral, cambio social, experiencia de vida, etc.
- b) Permitió darse cuenta que con este nuevo modelo, ya conocido, es posible llevar a cabo el proceso de reclutamiento, selección del contingente, CC.EE.AA. y por sobre todo efectuar la difusión, bajo el marco regulatorio de la Dirección General de Movilización Nacional y esta Subsecretaría de Guerra.

Todo esto ha generado en la ciudadanía una cuota importante de credulidad, la cual se manifiesta en un Servicio Militar no sólo pensando en el desarrollo de nuestras instituciones armadas, sino que también, en los intereses personales de los ciudadanos que, durante estos cuatro años, han ingresado voluntariamente a prestar sus servicios como Soldados Conscriptos en el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea de Chile.

- Se desarrolló e implementó una metodología de administración de procesos para la SSG. Esta metodología permitirá obtener información básica necesaria, para confeccionar y analizar la Matriz de Riesgo de la Subsecretaría. La información generada por esta metodología, podrá ser incorporada a un software, el cual deberá gestionar, en forma eficiente, los riesgos presentes dentro de la organización.

### **C. Participación Ciudadana**

- Durante el año 2009 se dio término al Plan de Difusión de la Subsecretaría, el cual tuvo como propósito informar y orientar sobre los aspectos previsionales al sector pasivo del Ejército de Chile, asegurando la comunicación y retroalimentación esperada entre la institución, usuarios y beneficiarios.
- Desarrolló además, para fines del 2009, un Plan de Difusión para el Sistema Integral de Atención Ciudadana (SIAC.), destinado a dar más visibilidad a dichas oficinas, entregando un mejor acceso y

orientación a los usuarios respecto de los actuales espacios de atención de la Subsecretaría de Guerra.

Todo lo anterior con el objetivo de proporcionar productos y servicios de forma oportuna, eficiente y eficaz. Optimizando así, la comunicación e interrelación con la comunidad, el público objetivo y la propia organización.

- Con relación a las comunicaciones y el uso adecuado de los canales de información y difusión, se seguirá actualizando en la página Web de la Subsecretaría de Guerra la información referente a las Comisiones Especiales de Acreditación (C.E.A.), con la finalidad de que el usuario y público en general se mantenga informado al respecto.

#### **D. Desarrollo del Capital Humano**

- Se dio término a la implementación de relaciones laborales, confeccionando el “Manual de Procedimientos”, relativo al acoso laboral y en el marco contenido en el Código de Buenas Prácticas Laborales, exigidas por el Supremo Gobierno.
- Además se difundieron las “Políticas Generales de Informática y Computación”, establecidas en el marco normativo en relación a la planificación, adquisición, seguridad respaldo, comunicación y redes, desarrollando softwares y bienes informáticos, que atañen a la SSG.
- Se desarrolló un Plan Anual de Capacitación con el objeto de contar con un procedimiento e instrumento, validado por los miembros de la institución y que responda a las necesidades estratégicas del servicio, que permita otorgar herramientas de capacitación a sus miembros, con el fin de potenciar sus fortalezas, superar sus deficiencias, y contribuir al desarrollo de la organización en el ámbito del mejoramiento de la gestión interna, a través de su desarrollo profesional.
- Se elaboró un manual de Procedimientos del Sistema de Capacitación, que permitió clarificar y transparentar los diferentes procedimientos realizados.

#### **E. Defensa Nacional**

- Apoyó la buena gestión de la documentación que se requiere para autorizar la salida y permanencia de las tropas del Ejército de Chile en Haití, para integrar la fuerza multinacional desplegada por la Naciones Unidas, para el mantenimiento de la paz en el citado país.
- Se solicitó al Director General de Movilización Nacional, previa petición del Director de la Defensa Civil, la asignación de jóvenes disponibles clase 90 para su capacitación y empleo en actividades institucionales.

#### **F. Optimización de la Gestión Financiero-Contable**

- Para la optimización de dicha área, se consolidaron los requerimientos financieros de las Instituciones de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, con motivo de las elecciones presidenciales y parlamentarias que se realizaron el año 2009, solicitando a la Dirección de Presupuestos el suplemento de los recursos que este acto electoral demandó.

- Se elaboró el anteproyecto de presupuestos para el año 2009, correspondiente a los organismos dependientes del Programa Conducción Superior, en conformidad a las instrucciones y lineamientos emanados del Ministerio de Hacienda. Se prepararon además todos los antecedentes para la asesoría económica financiera que requiere el Subsecretario de Guerra para su exposición y aprobación ante la Segunda Subcomisión Mixta de Presupuesto en el Congreso Nacional.

### **G. Área Internacional**

- Se colaboró con la instalación del Consejo de Defensa Suramericano de la UNASUR, tanto en lo concerniente a las labores propias de la Presidencia Pro Tempore hasta el mes de mayo, como al seguimiento de sus actividades durante el resto del año.
- Se realizó el seguimiento de la situación político-estratégica de la región suramericana, con especial énfasis en nuestro entorno vecinal.

### **H. Reforma a la Jurisdicción Penal Militar**

- Se continuó con la elaboración de los dos anteproyectos de Reforma Integral a la Jurisdicción Penal Militar, a través de la Comisión de Estudios creada para dicho efecto.
- Se desarrollaron los estudios técnicos, estadísticos y de derecho, para apoyar la reforma de la Jurisdicción Penal Militar.
- Se concentraron las labores de la Comisión de Estudios para la reforma de la Justicia Militar, dando publicidad de sus actuaciones en forma establecida por su decreto supremo de constitución.

### **I. Tramitación Proyecto de Ley Orgánica MDN**

Se impulsó el trámite parlamentario del Proyecto de Ley Orgánica del Ministerio de Defensa Nacional, el cual fue aprobado con fecha 22.12.09.

- El día 04.FEB.2010, es publicada en el DO la Ley N° 20.424, que establece un nuevo estatuto orgánico del Ministerio de Defensa Nacional, reorganizándolo y creando el Estado Mayor Conjunto.
- Se actualiza la defensa nacional a los estándares que demanda una democracia moderna.
- Caracteriza esta ley al Ministerio de Defensa como la agencia del Estado encargada de materializar el ciclo de política de Defensa, la política militar y la estrategia militar, así como el conjunto de las políticas y gestión financiera, de adquisiciones y de personal de la Defensa, y se fortalece institucionalmente la figura del ministro de Defensa.

### **J. Negociación e Ingreso de Proyecto de Ley de Planificación y Programación Financiera de la Defensa Nacional**

- Se concluyó las negociaciones e ingreso a trámite legislativo del proyecto de ley que regula la planificación y programación financiera de la Defensa Nacional.

#### **K. Acceso a la Información Pública**

- En materias de acceso a la información, se coordinó la elaboración de los criterios jurídicos del mecanismo de implementación, ejecución de la nueva Ley de Acceso a la Información pública en el Ministerio de Defensa Nacional y sus organismos relacionados.

#### **L. Ingreso y Despacho Proyecto Ley Reajuste Remuneraciones FFAA.**

Se Ingresó y despachó proyecto de ley que establece normas de ajuste remuneracional para el personal de las FFAA.

- El día 28.ENE.2010, es publicada en el DO la Ley N° 20.327, que establece normas de reajuste remuneracional para personal de las Fuerzas Armadas.
- Un aumento escalonado, que va entre el 8 y el 18%, registraron las remuneraciones de los miembros de las Fuerzas Armadas beneficiando directamente a cerca de 54 mil funcionarios y a sus familias.
- En 1997 fue la última vez que estas instituciones tuvieron reajuste, aunque han sido beneficiados con el aumento de remuneraciones de los empleados fiscales

#### **M. Dictación e Implementación de la Normativa Complementaria a la Ley de Tropa Profesional**

Se acordó, dictar e iniciar implementación de la normativa complementaria a la ley de tropa profesional a fin de lograr su pronta y plena aplicación.

- Se busca con ello perfeccionar el nuevo modelo de conscripción buscando con ello una mayor profesionalización de las ramas de la Defensa.
- La normativa complementaria continúa con el proceso de profesionalización militar de las tres instituciones de las Fuerzas Armadas, sobre la base de un estatuto permanente que entregue estabilidad y beneficios similares a los del resto del personal de planta, con las excepciones propias de su naturaleza.

#### **N. Establecer Comisión Interministerial de Operaciones de Paz y Tramitar Nuevas Autorizaciones de OPAZ Conforme a Nueva Legislación**

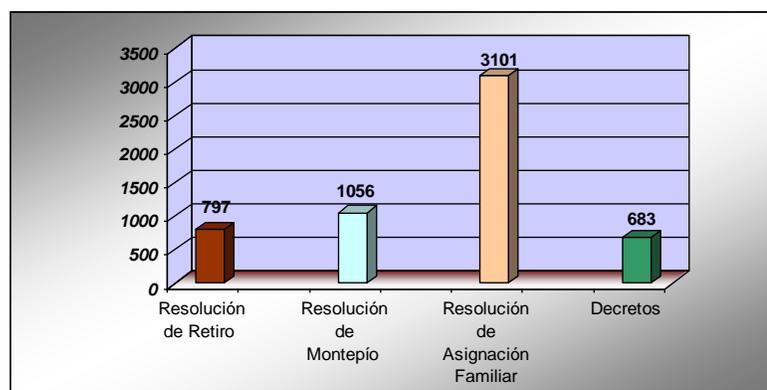
- Se acordó composición, normas de funcionamiento y estableció la Comisión Interministerial de Operaciones de Paz.
- Se gestionó toda nueva aprobación, prórroga o trámite de información de las Operaciones de Paz conforme a la nueva legislación vigente.

## 2.2 Resultados Asociados a la Provisión de Bienes y Servicios

Los productos y servicios declarados y formulados en la Subsecretaría de Guerra, se basan en los resultados alcanzados por de los departamentos productivos de la institución, en los cuales se encuentra el departamento V. "Previsión Social" y Departamento II. "Asuntos Especiales", de este modo se desprende que la entrega de productos y servicios se basa en:

Número	Nombre - Descripción	Cantidad Año 2009
1	<u>Resolución de Pensión de Retiro</u>	797
2	<u>Resolución de Pensión de Montepío</u>	1056
3	<u>Resolución de Asignación Familiar</u>	3.101
4	<u>Decretos</u>	683

Los datos anteriores se grafican a continuación, a fin de mostrar la productividad del año 2009, solo respecto a los productos estratégicos.



De un total de 5637 expedientes tramitados durante el año 2009 en la Subsecretaría de Guerra, se puede observar que los departamentos encargados de entregar los productos estratégicos, trabajaron en la entrega de dichos productos de la siguiente manera:

- 797 corresponden a las Resoluciones realizadas por la Sección Retiros, lo que equivale a un 14,13% de la producción de la SSG.
- 1056 corresponden a las Resoluciones de Montepío, con un 18,74 de la lo producido.
- 3101 corresponden a las Asignaciones Familiares, representando un 55,01% de lo trabajado.
- 683 Decretos, con un 12,11 % de lo realizado.

Lo anterior da cuenta clara, que la mayor fuerza productiva se centra en el Departamento V “Previsión Social”, en el Área Asignación Familiar dependiente de la Sección Montepío, Sección Retiros y finalmente en el Departamento II. “Asuntos Especiales”.

En resumen, lo cuantificado en el gráfico anterior solo muestra el resultado de los departamentos que dicen relación con los departamentos productivos y que específicamente que relacionan a los productos estratégicos.

Además, se debe mencionar que lo observado en el gráfico solo cuantifica lo que las secciones trabajaron en sus áreas de trabajo y que figura en el sistema con una clasificación de *Finiquitado por la Sección*.

Cabe señalar, que la institución también puede medir la producción realizada por el resto de los departamentos que componen la SSG, vale decir medir lo producido a nivel interno y según las especificidades de cada uno de éstos. Gestión que es un aporte sustantivo para la labor y actividades cotidianas que cruzan algunos procesos internos y que son parte del ciclo que se debe cumplir para optimizar la entrega de los productos y servicios institucionales.

### 3. Desafíos para el año 2010

- Se proporcionará a las regiones en general, el máximo de información y antecedentes específicos referidos al actual modelo del servicio militar, utilizando para ello los medios económicos y de personal necesario que permitan materializar la concreción de proyectos e iniciativas que se presentarán en el transcurso del mes de enero de 2010.
- Se efectuará el trámite pertinente ante el Servicio de Registro Civil e Identificación, a objeto de establecer oficialmente un mecanismo de consulta para cada uno de los Presidentes de las Comisiones Especiales de Acreditación que oficialmente deberán constituirse el 2010, y de esta manera apoyarlos en el trámite de comparación de datos de los certificados que avalen estado civil y/o nacimientos de sus respectivos hijos.
- Se concertará una reunión de trabajo con el Departamento de Reclutamiento y de Comunicación de la DGMN a objeto de anudar criterios de información, conocer la propuesta de difusión que se dará a conocer el 2010 y coordinar en consenso las acciones que se desarrollarán en regiones, principalmente solicitando la participación y colaboración de los Oficiales de Reclutamiento en cada una de las reuniones a realizar en sus respectivas zonas.
- Se está trabajando en plasmar –en formato CD- un informe global que engloba todas las actividades y tareas desarrolladas por esta Subsecretaría de Guerra, desde el año 2006 a la fecha, trabajo que se pretende entregar a las nuevas autoridades de Gobierno que el año 2010 tendrán la responsabilidad de asumir en plenitud esta labor conjunta que realiza el sector Defensa con sus similares de Interior, Educación, Justicia, Salud, MIDEPLAN, Fuerzas Armadas y Dirección General de Movilización Nacional, velando, principalmente, por los derechos de los jóvenes que están en la edad de enfrentar este desafío que se llama “Servicio Militar”.
- Para el año 2010 se espera un escenario bastante exigente, dado que al gran esfuerzo del **“deber informar” a la ciudadanía y a los jóvenes de la clase 1992** los contenidos que hoy en día propende el Estado chileno para con el Servicio Militar, está la gran tarea de preparar una buena inducción para las autoridades que en general deberán asumir un trabajo nuevo y en conjunto con nuestro sector Defensa, quienes, además, deberán seleccionar a los profesionales que entregarán las Comisiones Especiales de Acreditación, responder ante su ciudadanía con la conformación oportuna de los equipos de trabajo, resolver objetivamente las reclamaciones de los ciudadanos llamados obligatoriamente a este deber y, en términos de reciprocidad, nuestra Subsecretaría de Guerra debería continuar con el trabajo que desde el año 2007 se encuentra desarrollando, referido al Plan de Acción y Colaboración dispuesto hacia las regiones.
- Durante el primer trimestre del año 2010, se debe hacer seguimiento a la MEI., comprometidas y aprobadas durante el 2009, para lo cual la Unidad de Planificación y Control de Gestión deberá monitorear y controlar las propuestas comprometidas en la MEI., para las Áreas de: Auditoría Interna, Capacitación, Compras y Contrataciones, Sistema Integral de Atención Clientes, Usuarios y Beneficiarios (SIAC.), los cuales fueron aprobados en un 100 % por los organismos validadores.
- Analizar los datos e información cuantitativa que serán considerados para los indicadores declarados en las MEI., con el fin de que la medición que se haga, sea real y esté acorde con los Productos Estratégicos y de Gestión Interna presentados en las Metas de Eficiencia Institucional.

- Monitorear la gestión estratégica e interna de la organización, por medio de los mecanismos y herramientas tecnológicas establecidas e implementadas en la institución: Sistema de Seguimiento Documentario Macro, DAS-MX, MAPIT. (Matriz de Riesgo).
- Realizar reuniones de trabajos que permitan, planificar las actividades y tareas a desarrollar por cada departamento, con el propósito de establecer equipos de trabajo que propendan al profesionalismo, idoneidad y mejoramiento continuo. Permitiendo con esto alcanzar los objetivos trazados a nivel organizacional.

## 4. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2009
- Anexo 5: Compromisos Gubernamentales
- Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2009
- Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 8: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional

## Anexo 1: Identificación de la Institución

### a) Definiciones Estratégicas

#### – Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

##### Ley Orgánica o Decreto

Decreto Supremo N° 130, de 17 de febrero Reglamento Orgánico y de funcionamiento de la Subsecretaría de Guerra, Decreto Supremo (S) N° 501, de 03.JUN.1977, artículo 6° que fija la planta de empleados de la Subsecretaría de Guerra.

#### – Misión Institucional\*

##### Misión

Asesorar al Ministro de Defensa Nacional en materias de orden legal, reglamentarias, administrativas, presupuestarias y previsionales, como también prestar servicios con altos estándares en calidad, tanto al sector activo como pasivo del Ejército y organismos dependientes, con la infraestructura y el personal multidisciplinario que compone la Subsecretaría de Guerra.

#### – Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2009

Número	Descripción
1	Traslado familiares de Soldados Conscriptos a zonas extremas
2	Programa Antártico Fuerzas Armadas
3	Modernización gestión académica de la Academia
4	Nacional de Estudios Políticos y estratégicos
5	Proyecto Informático Subsecretaría de Guerra

#### – Objetivos Estratégicos<sup>1</sup>

Número	Descripción
1	Optimizar la eficiencia en la Asesoría al Ministerio de Defensa Nacional en materias de orden legal, reglamentaria, administrativas, presupuestaria y previsionales, mediante la racionalización y mejora de sus procesos internos.
2	Aumentar la calidad en la tramitación de la documentación correspondiente a la carrera profesional del personal de Oficiales del Ejército en servicio activo en forma oportuna y eficiente, mediante el fortalecimiento del control de la gestión y sus procesos.

<sup>1</sup> Se deja Constancia que la misión y los objetivos estratégicos fueron modificados durante el 2° Semestre del año 2009, previa autorización del escalón superior.

3 Mejorar la satisfacción del personal que se acoge o es llamado a retiro del Ejército, de organismos dependientes, familiares o montepiadas que tengan régimen previsional de las Fuerzas Armadas, mediante la mejora en el manejo y administración eficiente de la información y comunicación, entregando una atención eficaz, oportuna y de calidad.

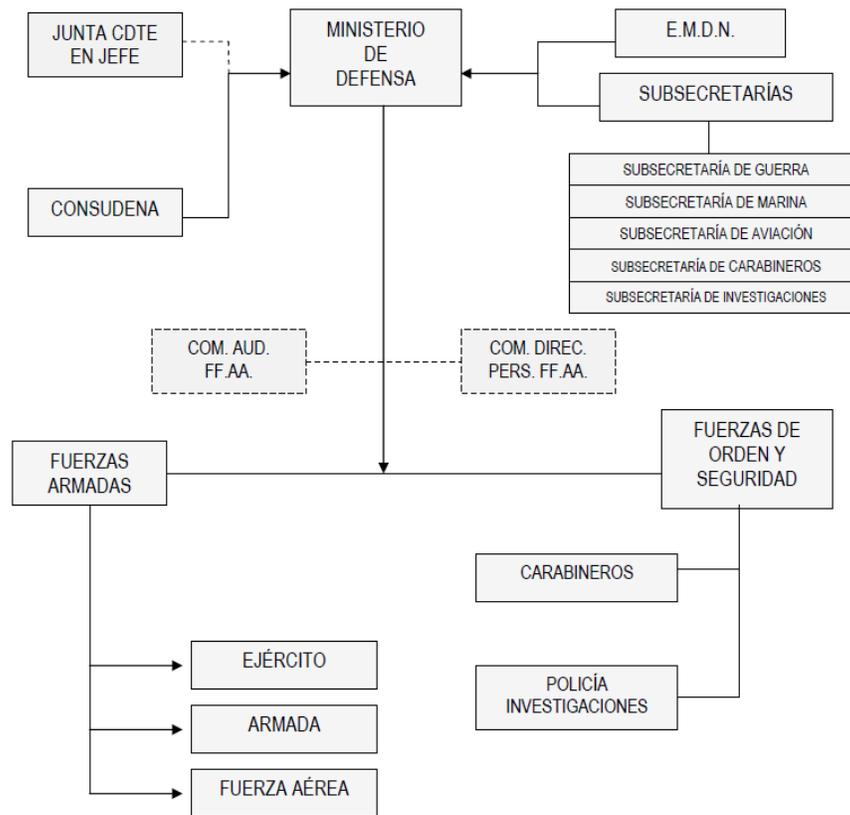
**- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos**

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<u>Resolución de Pensión de Retiro</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensión de Retiro</li> <li>• Reliquidación de Pensión de Retiro</li> <li>• Rehabilitación de Pensión de Retiro</li> <li>• Rectificación de Pensión de Retiro</li> <li>• Varios Retiros</li> <li>• Revisión de Pensión de Retiro</li> <li>• Segunda Pensión de Retiro</li> </ul>	1,3
2	<u>Resolución de Pensión de Montepío</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensión de Montepío</li> <li>• Revisión de Pensión de Montepío</li> <li>• Rectificación de Pensión de Montepío</li> <li>• Rehabilitación de Pensión de Montepío</li> <li>• Acrecimiento de Pensión de Montepío</li> <li>• Prórroga de Pensión de Montepío</li> <li>• Reliquidación de Pensión de Montepío</li> </ul>	1,3
3	<u>Resolución de Asignación Familiar</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concede Asignación Familiar</li> <li>• Rehabilitación de Asignación Familiar</li> <li>• Extinción de Asignación Familiar</li> </ul>	1,3
4	<u>Decretos</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisiones de Servicio al Extranjero</li> <li>• Nombramientos de Oficiales</li> <li>• Ascensos de Oficiales</li> <li>• Renuncias de Oficiales</li> <li>• Retiros de Oficiales</li> </ul>	1,2

- **Clientes / Beneficiarios / Usuarios**

Número	Nombre
1	Personal del Ejército de Chile
2	Beneficiarios del Personal del Ejército de Chile y Organismos Dependientes
3	Pensionados y Montepiadas del Ejército de Chile y Organismos Dependientes
4	Público en General

**b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio**



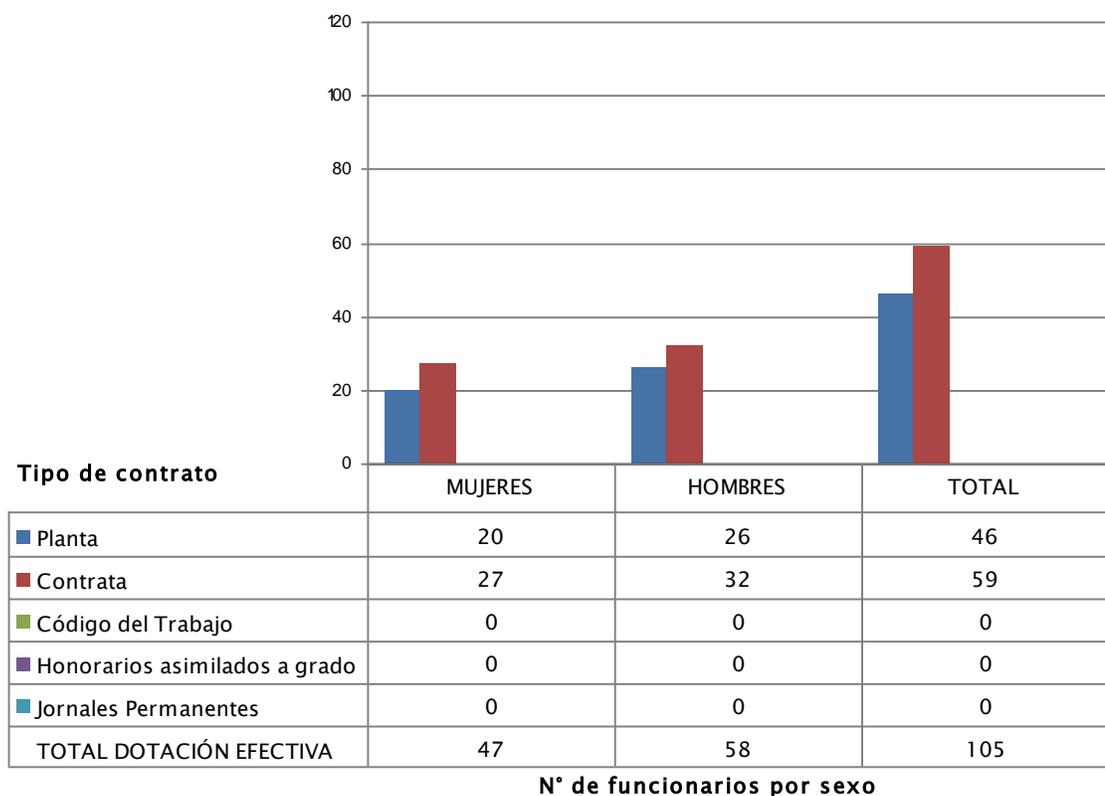
### c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Ministro de Defensa Nacional	Francisco Vidal Salinas
Subsecretario de Guerra	Gonzalo García Pino
Jefe Militar	CRL. Ricardo Maldonado Torres
Jefe del Departamento I	TCL. Héctor Vásquez Olivares
Jefe del Departamento II	CRL. Oscar Mezzano Escanilla
Jefe del Departamento III	CRL. Felipe Cunich Mas
Jefe del Departamento IV	TCL. Carlos Frez Ramírez
Jefe del Departamento V	CRL. Guillermo Vera Aguirre
Jefe de la Unidad de Planificación y Control de Gestión	CAP. Alejandro Gómez Abutridy
Jefe de Unidad Auditoría Interna	ECP. Yirlen Fernández Arango

## Anexo 2: Recursos Humanos

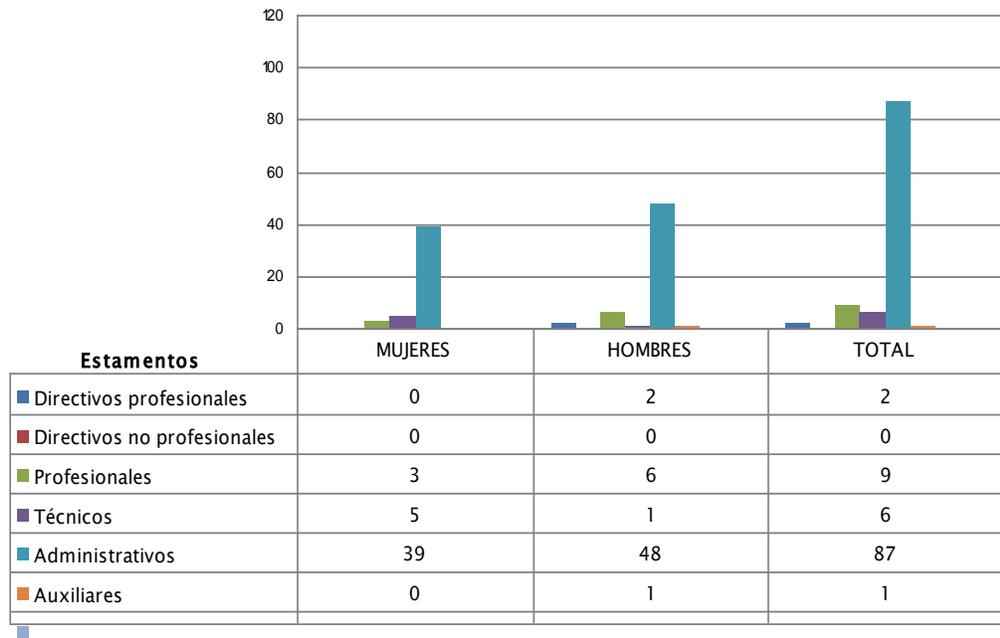
### a) Dotación de Personal

#### - Dotación Efectiva año 2009<sup>2</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



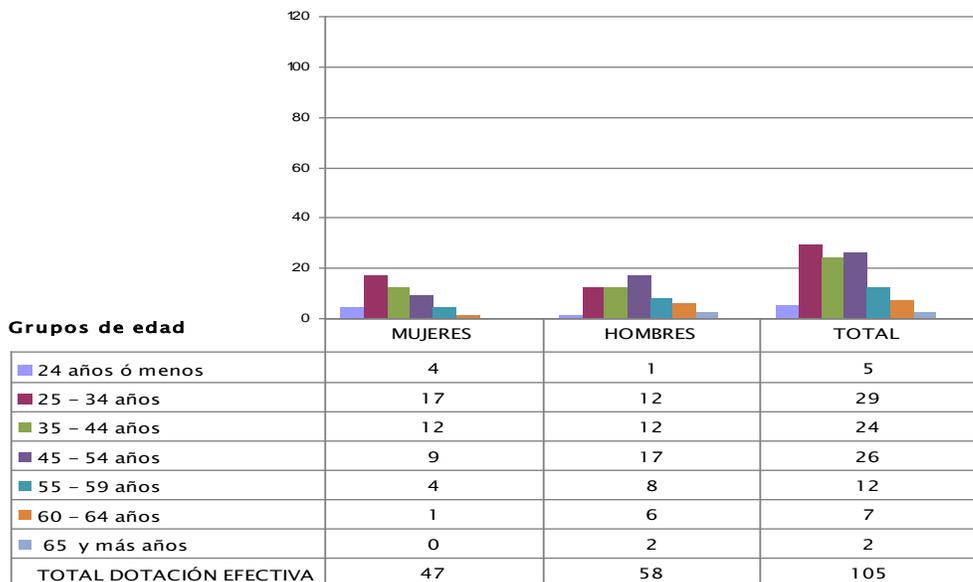
#### - Dotación Efectiva año 2009 por Estamento (mujeres y hombres)

<sup>2</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2009. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

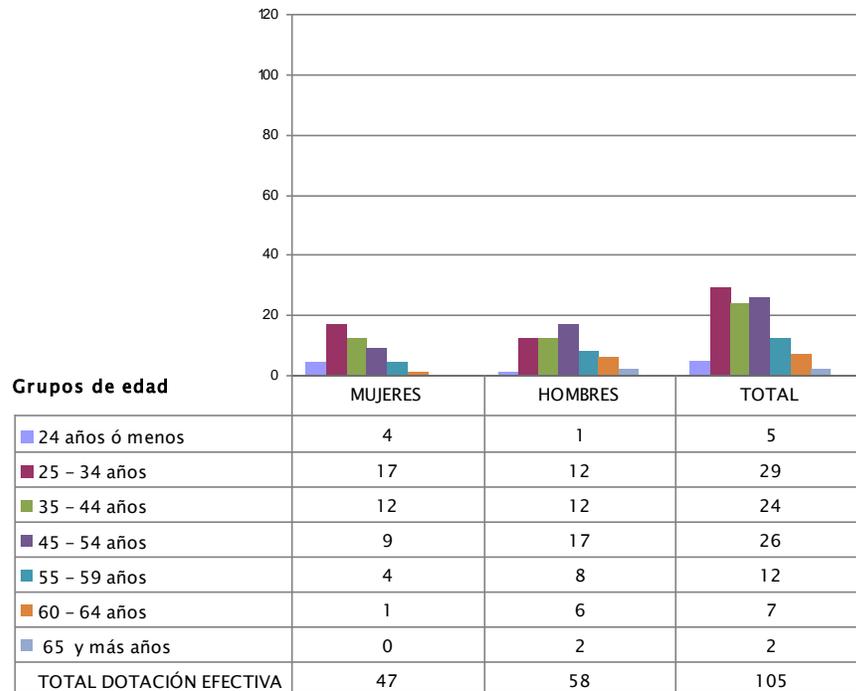


N° de funcionarios por sexo

- Dotación Efectiva año 2009 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



N° de funcionarios por sexo



N° de funcionarios por sexo

## b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>3</sup>		Avance <sup>4</sup>	Notas
		2008	2009		
<b>1. Días No Trabajados</b>					
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.	(N° de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año t/12)/Dotación Efectiva año t	1,3	0,5	260,0	Descendente
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t ) *100	3,8	2,9	131,0	Descendente
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					

3 La información corresponde al período Enero 2008 - Diciembre 2008 y Enero 2009 - Diciembre 2009.

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

Cuadro 1 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>3</sup>		Avance <sup>4</sup>	Notas
		2008	2009		
• Funcionarios jubilados	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios Jubilados año t} / \text{Dotación Efectiva año t}) * 100$	0	0	0	Ascendente
• Funcionarios fallecidos	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios fallecidos año t} / \text{Dotación Efectiva año t}) * 100$	0	0	0	Neutro
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	0	0	0	Ascendente
○ otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	0	0	0	Descendente
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	3,8	2,9	131,0	Descendente
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año t}$	0,8	3,3	24,2	Descendente
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	9,1	0	0	Ascendente
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios a contrata.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total efectivo de funcionarios a contrata año t}) * 100$	16,7	0	0	Ascendente
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	74,0	53,3	72,0	Ascendente
4.2 Porcentaje de becas <sup>5</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0	0	0	Ascendente
4.3 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t})$	5,8	4,5	77,6	Ascendente

<sup>5</sup> Los valores del año 2009 considera sólo participantes civiles y actividades de capacitación canceladas durante el año.

**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>3</sup>		Avance <sup>4</sup>	Notas
		2008	2009		
<b>5. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12) / \text{Dotación efectiva año } t$	0	0	0	Descendente
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 1	1.0	1.0	100	
<b>6. Evaluación del Desempeño</b> <i>Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.</i>	Porcentaje de Funcionarios en Lista 2	0	0	0	
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 3	0	0	0	
	Porcentaje de Funcionarios en Lista 4	0	0	0	

## Anexo 3: Recursos Financieros

### a) Resultados de la Gestión Financiera

Denominación	Cuadro 2 Ingresos y Gastos devengados años 2008 – 2009		Notas
	Monto Año 2008 M\$	Monto Año 2009 M\$	
<b>INGRESOS</b>	<b>14.569.718</b>	<b>6.929.968</b>	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.586.996	28.722	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	5.963	3.375	
APORTE FISCAL	9.655.802	6.880.634	
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS			
VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	315.632	17.237	
RECUPERACION DE PRESTAMOS	5.325		
<b>GASTOS</b>	<b>14.578.859</b>	<b>6.890.526</b>	
GASTOS EN PERSONAL	2.174.889	2.640.427	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.376.486	1.487.818	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	6.432.871	2.687.989	
ADQUISICIÓN ACTIVOS NO FINANCIEROS	128.377	73.984	
ADQUISICIÓN ACTIVOS FINANCIEROS	4.425.531	0	
SERVICIO DE LA DEUDA	40.705	308	

## b) Comportamiento Presupuestario año 2009

Cuadro 3								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2009								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial[1] (M\$)	Presupuesto Final[2] (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia [3] (M\$)	Notas
			<b>INGRESOS</b>	<b>6.764.637</b>	<b>6.963.913</b>	<b>6.929.968</b>	<b>33.945</b>	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	28.722	28.722	28.722	0	
	02		Del Gobierno Central	28.722	28.722	28.722	0	
		005	Ejército de Chile	23.194	23.194	23.194	0	
		006	Fuerza Aérea de Chile	5.528	5.528	5.528	0	
		009	Policía de Investigaciones					
		011	Subsecretaría de Aviación					
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	0	0	3.375	-3.375	
09			APORTE FISCAL	6.735.915	6.880.636	6.880.634	2	
	01		Libre	6.735.915	6.880.636	6.880.634	0	
11			VENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	0	0	17.237	-17.237	
	03		Operaciones de Cambio	0	0	17.237	-17.237	
12			RECUPERACION DE PRESTAMOS	0	0	0	0	
15			SALDO INICIAL DE CAJA	0	54.555	0	54.555	
			<b>GASTOS</b>	<b>6.764.637</b>	<b>6.963.913</b>	<b>6.890.526</b>	<b>73.387</b>	
21			<b>GASTOS EN PERSONAL BIENES Y SERVICIOS DE</b>	<b>2.527.289</b>	<b>2.643.399</b>	<b>2.640.427</b>	<b>2.972</b>	
22			<b>CONSUMO</b>	<b>1.871.583</b>	<b>1.516.184</b>	<b>1.487.818</b>	<b>28.366</b>	
24			<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>2.286.798</b>	<b>2.714.295</b>	<b>2.687.989</b>	<b>26.306</b>	
	01		Al Sector Privado	85.542	96.710	82.948	13.762	
			Becas	85.542	96.710	82.948	13.762	
	02		Al Gobierno Central	1.593.000	2.009.329	1.996.785	0	
		001	Ejército de Chile	0	416.329	403.785	12.544	
		045	Programa Antártico-Ejercito	531.000	531.000	531.000	0	
		046	Programa Antártico-Armada	531.000	531.000	531.000	0	
		047	Programa Antártico-FACH	531.000	531.000	531.000	0	
	03		A Otras Entidades Públicas	608.256	608.256	608.256	0	
			Acad. Nacional Estud. Pol. Y					
	033		Estrateg.	608.256	608.256	608.256	0	
29			<b>ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>	<b>78.967</b>	<b>89.727</b>	<b>73.984</b>	<b>15.743</b>	
	04		Mobiliarios y Otros	23.548	24.915	13.187	11.728	
	05		Máquinas y Equipos	743	3458	3383	75	
	06		EQUIPOS INFORMÁTICOS	24.199	52.340	48.400	3.940	
	07		INVERSIÓN EN INFORMÁTICA	30.477	9.014	9.014	0	
30			<b>ADQ. DE ACTIVOS FINANCIEROS</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	
	03		Operaciones de cambio			0	0	
34			<b>SERVICIO DE LA DEUDA</b>		<b>308</b>	<b>308</b>	<b>0</b>	
	07		Deuda Flotante		308	308	0	

## d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2009[14]				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	<b>FUENTES Y USOS</b>			
	<b>Carteras Netas</b>			
115	Deudores Presupuestarios	0	0	0
215	Acreedores Presupuestarios	0	7.461	7.461
	<b>Disponibilidad Neta</b>			
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	54.809	46.878	101.687
	<b>Extrapresupuestario neto</b>			
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	0	0	0
116	Ajustes a Disponibilidades	0	0	0
119	Trasposos Interdependencias	0	0	0
214	Depósitos a Terceros	0	0	0
216	Ajustes a Disponibilidades	109	0	109
219	Trasposos Interdependencias	0	0	0

## e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2009				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Traslado familiares de Soldados Conscriptos a zonas extremas	416.329	403.785	403.785	
Programa Antártico Fuerzas Armadas	1.593.000	1.593.000	1.593.000	
Modernización gestión académica de la Academia Nacional de Estudios Políticos y estratégicos	410.139	410.139	410.139	
Proyecto Informático Subsecretaría de Guerra	12.515	43.367	39.579	

## f) Transferencias<sup>6</sup>

Descripción	Cuadro 7		Gasto Devengado (M\$)	Diferencia[18]	Notas
	Transferencias Corrientes				
	Presupuesto Inicial 2009 [16] (M\$)	Presupuesto Final 2009 [17] (M\$)			
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros ( Becas)	85.542	96.710	82.948	13.762	
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal	429.725	429.725	429.725	0	
Bienes y Servicios de Consumo	155.243	155.243	155.243	0	
Inversión Real	23.288	23.288	23.288	0	
Otros[19]					
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>693.798</b>	<b>704.966</b>	<b>691.204</b>	<b>13.762</b>	

<sup>6</sup> Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2009

### - Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2009

Cuadro 10										
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cum-ple SI/NO <sup>7</sup>	% Cumpli-miento <sup>8</sup>	No-tas
				2007	2008	2009	2009			
Resolución de pensión de retiro	Porcentaje de resoluciones de pensión de retiro devueltas sin tramitar por Contraloría General de la República durante el año t	(Cantidad de resoluciones de pensión de retiro devueltas sin tramitar por Contraloría durante el año t/Cantidad de resoluciones de pensión de retiro ingresadas a Contraloría durante el año t)*100	%	S.I.	0.00%	0.09%	3.00%	SI	3333%	1
					(0.00/0.00)*100	(1.00/1105.00)*100	(24.00/800.00)*100			
Enfoque de Género: No										
Resolución de pensión de montepío	Porcentaje de resoluciones de Pensión de Montepío devueltas sin tramitar por Contraloría General de la República durante el año t	(Cantidad de resoluciones de pensión de montepío devueltas sin tramitar por Contraloría General de la República durante el año t/Cantidad de resoluciones de pensión de montepío ingresadas a Contraloría General de la República durante el año t)*100	%	S.I.	0.00%	0.60%	3.00%	SI	500%	2
					(0.00/0.00)*100	(5.00/835.00)*100	(27.00/900.00)*100			
Enfoque de Género: No										

7 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2009 es igual o superior a un 95% de la meta.

8 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2009 en relación a la meta 2009 .

Cuadro 10

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cum-ple SI/NO <sup>7</sup>	% Cumpli-miento <sup>8</sup>	No-tas
				2007	2008	2009				
Resolución de asignación familiar	Porcentaje de resoluciones de Asignacion Familiar con observaciones hechas por CAPREDENA durante el año t	(Cantidad de resoluciones de Asignacion Familiar con observaciones hechas por CAPREDENA durante el año t/Cantidad de resoluciones de Asignacion Familiar ingresadas a CAPREDENA durante el año t)*100	%	S.I.	0.00%	S.I.	3.00%	--	0%	
					(0.00/0.00)*100		(60.00/2000.00)*100			
Enfoque de Género: No										
Decretos Supremos de comisiones de servicio al extranjero	Porcentaje Decretos de comisiones de servicio al extranjero anulados durante el año t	(Cantidad Decretos de comisiones de servicio al extranjero anulados durante el año t/Total decretos de comisiones de servicio al extranjero solicitados durante el año t)*100	%	S.I.	0.00%	S.I.	3.00%	--	0%	
					(0.00/0.00)*100		(30.00/1000.00)*100			
Enfoque de Género: No										

**Cuadro 10**

**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2009**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta "	Cum-ple SI/NO <sup>7</sup>	% Cumpli-miento <sup>8</sup>	No-tas
				2007	2008	2009	2009			
Decretos Supremos de nombramientos ascensos y retiro	Porcentaje de Decretos Supremos de nombramientos ascensos y retiro de Oficiales del Ejercito sin tramitar por Contraloría General de la República durante el año t	(Cantidad de Decretos Supremos de nombramientos ascensos y retiro de Oficiales del Ejercito sin tramitar por Contraloría General de la República durante el año t) / Cantidad de Decretos Supremos de nombramientos ascensos y retiro de Oficiales del Ejercito ingresados a Contraloría General de la República durante el año t) * 100	%	S.I.	0.00% (0.00/0.00)*100	0.00% (0.00/109.00)*100	3.00% (9.00/300.00)*100	SI	0%	

Enfoque de Género:  
No

**Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio:** 60 %  
**Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas:** 0 %  
**Porcentaje de cumplimiento global del servicio:** 60 %

**Notas:**

1.- El indicador arroja un sobrecumplimiento de 3333, debido a que no se contaba con información respecto al total de resoluciones que iban a ser tramitadas, y la meta propuesta fue consideranda de acuerdo a las unidades devueltas el año anterior, por lo tanto se encuentra subestimada.

2.- El indicador arroja un sobrecumplimiento de 500, debido a que no se contaba con información respecto al total de resoluciones que iban a ser tramitadas y la meta propuesta fue consideranda de acuerdo a las unidades devueltas el año anterior, por lo tanto se encuentra subestimada.

## Anexo 5: Programación Gubernamental

Cuadro 11 Cumplimiento Programación Gubernamental año 2009			
Objetivo <sup>9</sup>	Producto <sup>10</sup>	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula <sup>11</sup>	Evaluación <sup>12</sup>
Construcción de la plataforma de firma digital.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finalización de la actualización del sistema MACRO</li> <li>- Implementación de la firma simple y digital</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resolución de pensión de retiro.</li> <li>2. Resolución de pensión de montepío.</li> <li>3. Resolución de asignación familiar.</li> <li>4. Decretos supremos de comisiones de servicio al extranjero.</li> <li>5. Decretos de nombramiento ascenso y retiro.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se finalizó la actualización del sistema MACRO.</li> <li>- Se modernizó la página web de acuerdo a las orientaciones gubernamentales.</li> <li>- Se iniciaron los trabajos en coordinación con la JIC respecto a la implementación de la firma electrónica simple.</li> <li>- Respecto a la firma electrónica avanzada se comenzó el estudio del diseño conceptual de dicha herramienta.</li> <li>- Se están analizando los costos asociados a la certificación de firmas y su implementación.</li> </ul>
Ley de modernización del Ministerio de Defensa Nacional.	Apoyar la tramitación de la Ley en el congreso	Nueva estructura orgánica del Ministerio de Defensa Nacional	Se aprobó la ley de modernización del Ministerio de Defensa Nacional con fecha 22.12.09.
Desarrollo e implementación de un sistema de control de gestión interno.	Guiar la gestión de la SSG hacia los objetivos de la organización y contar con un instrumento para evaluarla	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resolución de pensión de retiro.</li> <li>2. Resolución de pensión de montepío.</li> <li>3. Resolución de asignación familiar.</li> <li>4. Decretos supremos de comisiones de servicio al extranjero.</li> <li>5. Decretos de nombramiento ascenso y retiro.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se implementó el sistema de seguimiento de la gestión interna de la SSG, denominado DAS-MX.</li> <li>- Se implementó el sistema de gestión de riesgos dinámicos MAPIT.</li> </ul>

9 Corresponden a actividades específicas a desarrollar en un período de tiempo preciso.

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

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

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

## Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2009

### CUMPLIMIENTO DE METAS DE EFICIENCIA INSTITUCIONAL AÑO 2009

#### I. IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL	PARTIDA	11
SERVICIO	SUBSECRETARIA DE GUERRA	CAPITULO	02

#### II. CUMPLIMIENTO MEI

Areas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión	Ponderador	Valida Objetivo
GESTIÓN ESTRATÉGICA	Planificación/Control de Gestión	2) Diseñar un Sistema de Información de Gestión tomando como base las definiciones estratégicas institucionales, considerando la definición de Centros de Responsabilidad, estableciendo las acciones, planes y recursos necesarios para cumplir la Misión Institucional, identificando la información relevante para la construcción de los indicadores de desempeño que permitan monitorear el desempeño en la entrega de los bienes y servicios y en general la gestión institucional. Diseñar los mecanismos de recolección y sistematización de la información e incorporar instrumentos de rendición de cuenta pública de su gestión.	20.00 %	✓
GESTIÓN DE RIESGOS	Auditoría Interna	3) Formular y enviar al Consejo de Auditoría, los programas e informes de auditoría, para cada auditoría contenida en el Plan Anual de Auditoría e informe final con el análisis de la ejecución del Plan y las conclusiones sobre el resultado del trabajo anual, que corresponde a la evaluación del año. Para ello se deben aplicar directrices técnicas del Consejo de Auditoría sobre programación, ejecución e informe.	15.00 %	✓
GESTIÓN DESARROLLO DE PERSONAS	Capacitación	3) Diagnosticar las Necesidades de Capacitación, utilizando los perfiles de competencias por cargo definidos por la Institución y la política de capacitación definida.	20.00 %	✓
EFICIENCIA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Compras y Contrataciones	4) Realizar completa y oportunamente los procesos de compra y contratación a través del portal <a href="http://www.chilecompra.cl">www.chilecompra.cl</a> sobre la base del Plan Anual de Compras.	10.00 %	✓
ATENCIÓN A CLIENTES	Gobierno Electrónico	1) Realizar un Diagnóstico de los procesos de provisión de sus productos estratégicos (bienes y/o servicios), entregados a sus clientes/usuarios/beneficiarios y los procesos de soporte institucional considerando el cumplimiento de la normativa vigente relativa al desarrollo de Gobierno Electrónico desde la perspectiva de su mejoramiento y el uso de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC) y presentar informe a la Secretaría Ejecutiva de Estrategia Digital del Ministerio de Economía para su validación.	25.00 %	✓
	Sistema Integral de Atención a Cliente (a)s, usuario(a)s y Beneficiario(a)s	2) Diseñar un Sistema Integral de Atención Ciudadana , adaptado a la realidad institucional , y un Programa de Trabajo para su implementación, en base al diagnóstico realizado.	10.00 %	✓

## Anexo 7: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional

**BOLETÍN:** 5159-07

**Descripción:** Se excluyen los civiles de la competencia de los tribunales militares, se restringe la competencia de los tribunales militares en conocer delitos comunes y se elimina la pena de muerte en el ordenamiento jurídico.

**Objetivo:** Restringir a los tribunales militares y abolir la pena de muerte.

**Fecha de ingreso:** 03 de Julio del 2007.

**Estado de tramitación:** 1er trámite constitucional.

**Beneficiarios directos:** Ciudadanía en general.

**BOLETÍN:** 3994-02

**Descripción:** Modernización del Ministerio de Defensa Nacional.

**Objetivo:** Creación de una nueva estructura orgánica del Ministerio de Defensa Nacional.

**Fecha de ingreso:** 14 de Septiembre de 2005.

**Estado de tramitación:** 3er trámite constitucional.

**Beneficiarios directos:** Personal Civil MDN y las Fuerzas Armadas.

**Boletín:** 5159-07

**Descripción:** Competencia de la Justicia Militar.

**Objetivo:** Modifica el Código de Justicia Militar, alterando la competencia de los Tribunales Militares y suprimiendo la pena de muerte.

**Fecha de ingreso:** 3 de Julio, 2007.

**Estado de tramitación:** 1º trámite constitucional.

**Beneficiarios directos:** Ciudadanía en general.

**Boletín:** 4008-02

**Descripción:** Sobre remuneraciones en el exterior del personal que se desempeñe en unidades militares en operaciones de paz o misiones equivalentes.

**Objetivo:** Remuneraciones OPAZ y deuda a agregados.

**Fecha de ingreso:** 6 de Octubre, 2005.

**Estado de tramitación:** 1er trámite constitucional.

**Beneficiarios directos:** Personal de las FF.AA.

**Boletín:** 4859-10

**Descripción:** Estatuto delegados extranjeros SOFA.

**Objetivo:** Proyecto de ley sobre estatuto aplicable a los delegados oficiales de Estados extranjeros u organizaciones internacionales.

**Fecha de ingreso:** 23 de Enero, 2007.

**Estado de tramitación:** 1º trámite constitucional.

**Beneficiarios directos:** Delegados oficiales de Estados extranjeros u organizaciones internacionales.

**Boletín:** 2293-10; 2912-07 y 3491-07

**Descripción:** Aprueba TPI y reforma constitucional.

**Objetivo:** Aprueba el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional.

**Fecha de ingreso:** 06 de Enero, 1999.

**Estado de tramitación:** 1er trámite constitucional.

**Beneficiarios directos:** Estado de Chile.

**Boletín:** 4249-02

**Descripción:** Sobre objeción de conciencia al Servicio Militar Obligatorio y creación del Servicio Ciudadano Alternativo.

**Objetivo:** Sobre objeción de conciencia al Servicio Militar Obligatorio y creación del Servicio Ciudadano Alternativo.

**Fecha de ingreso:** 20 de Junio, 2006.

**Estado de tramitación:** Archivado.

**Beneficiarios directos:** Ciudadanía en general

**Boletín:** 5254-02

**Descripción:** Modifica ley de Control de Armas incorporando a Investigaciones en el trato de excepción.

**Objetivo:** Modificar la ley de control de armas autorizando su importación a la Policía de Investigaciones de Chile.

**Fecha de ingreso:** 09 de Agosto, 2007

**Estado de tramitación:** 1er trámite constitucional.

**Beneficiarios directos:** PDI.

**Boletín:** 5405-02

**Descripción:** Reforma Ley N° 17.798 sobre control de armas.

**Objetivo:** Modifica la ley N° 17.798, sobre control de armas.

**Fecha de ingreso:** 16 de Octubre, 2007.

**Estado de tramitación:** 1er trámite constitucional.

**Beneficiarios directos:** Ciudadanía en general.