

**COMPONENTE**



**INTRODUCCIÓN**

05 DE AGOSTO 2005

# Índice de contenido

## Introducción

Marco referencial del SIGOB  
 Que es el la Programación y Gestión por Metas y Resultados?  
 Como es el proceso de Implantación  
 Los documentos Testigos

## Documentos de la Implantación

---

### A. ESTRUCTURACIÓN

---

- |                          |  |             |
|--------------------------|--|-------------|
| <input type="checkbox"/> | Guía para la Parametrización                                     | DOCUMENTO 1 |
| <input type="checkbox"/> | Guía para la identificación de los<br>Miembros de la red del PAG | DOCUMENTO 2 |
| <input type="checkbox"/> | Contenido de la Capacitación<br>informática                      | DOCUMENTO 3 |

*Ficha Accountability 1*

---

### B. APLICACIÓN

---

- |                          |                               |             |
|--------------------------|-------------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | Guía de Trabajo<br>(Software) | DOCUMENTO 4 |
|--------------------------|-------------------------------|-------------|

*Ficha Accountability 2*

---

### C. IMPLEMENTACIÓN

---

- |                          |   |             |
|--------------------------|---|-------------|
| <input type="checkbox"/> | Capacitación Sustantiva e<br>Instrumental del sistema | DOCUMENTO 5 |
| <input type="checkbox"/> | Monitoreo del funcionamiento<br>Inicial del sistema   | DOCUMENTO 6 |
| <input type="checkbox"/> | Ajustes sustantivos e instrumentales<br>"Bitácora"    | DOCUMENTO 7 |

*Ficha Accountability 3*

# marco referencial

El Sistema de Información y Gestión para la Gobernabilidad SIGOB es una red de conocimientos sobre la gestión gubernamental de la alta dirección de los poderes del Estado y tiene por objetivo fortalecer las capacidades institucionales de gestión, para generar o mantener las condiciones de gobernabilidad democrática.

## EL ENFOQUE

El SIGOB es, por tanto, la codificación de una larga experiencia en desarrollo de enfoques conceptuales que tienen sus consecuencias en:

1. Métodos de organización e integración de información,
2. Procesos de trabajo,
3. Instrumentos informáticos,
4. Módulos de capacitación a equipos de gobierno, y
5. Técnicas de implementación de sistemas de trabajo.

## LOS MÓDULOS

El SIGOB está organizado en módulos o sistemas de trabajo. Los de mayor demanda por parte de las instituciones son los siguientes:

1. El Sistema del Centro de Gestión del Presidente de la República (alcalde, intendente, gobernador, presidente de tribunales supremos, etc.)
2. **El Sistema de Programación y Gestión por Metas y Resultados del Programa de Acción Gubernamental (PAG)**
3. El Sistema de Gestión de las Relaciones Gobierno-Sociedad.
4. El Sistema de Programación y Gestión Estratégica
5. El Sistema de Gestión de Correspondencia Oficial y Archivos

El documento que usted está leyendo se refiere a los **MÉTODOS DE ORGANIZACIÓN Y PROCESOS DE TRABAJO** (combina el ítem 1 Y 2 de los enfoques, con el ítem 2 de los módulos). En efecto, para la implementación de cualquiera de los módulos del SIGOB se seguirá un proceso que asegure la implementación y el buen funcionamiento para alcanzar los objetivos de soporte a la acción política directa.

A continuación se presentan de manera resumida el SISTEMA DE PROGRAMACION Y GESTION POR METAS Y RESULTADOS (PAG).

# Qué es la Programación y Gestión por Metas y Resultados?

## M A P A C O N C E P T U A L



Es una **metodología** de trabajo orientada a incidir en los resultados de los objetivos y las metas planteadas por el Gobierno.

En esta metodología las acciones programadas para cumplir un objetivo gubernamental y alcanzar así un resultado, pasan por la programación y gestión de metas intermedias, las cuales se logran a partir de acciones concretas orientadas a estos fines.

PROGRAMACION por que las Metas Intermedias de cada programa se piensan y se dibujan o explicitan en un mapa calendario, y GESTION por que se ordenan las actividades y las tareas para dicho fin. Lo que significa que cada paso esta pensado en función del resultado a alcanzar sea este resultado intermedio o resultado final, coincidente con el objetivo propuesto.

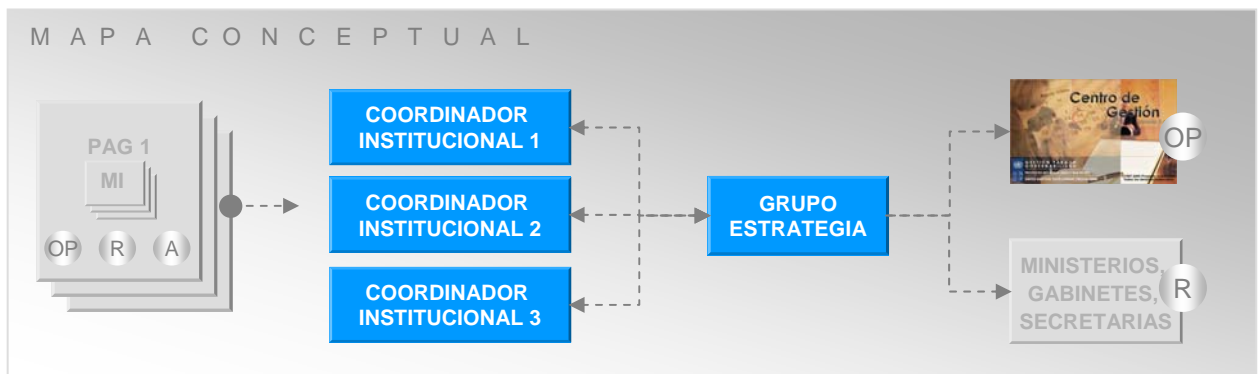
Para ello se conforma un **grupo de trabajo** intra y/o interinstitucional con todos aquellos funcionarios del Estado y actores de la sociedad que tengan responsabilidad en el cumplimiento de una tarea esencial y estratégica para alcanzar el resultado planteado. Este grupo de trabajo se responsabiliza de la puesta en marcha de un sistema de resolución de potenciales cuellos de botella a fin de evitar anticipadamente que estos impidan la consecución del resultado trazado, en el plazo previsto.

Asimismo, el "Sistema de metas" conlleva **instrumentos** informáticos vía Web como soporte al registro, almacenamiento, distribución, análisis y acciones que permiten el tratamiento preventivo y permanente tanto a los potenciales cuellos de botella (semáforos) como a los resultados alcanzados (termómetros), ofreciendo además instrumentos online de rendición de cuentas a la ciudadanía sobre los resultados alcanzados.

Con esta metodología, sistema de trabajo e instrumentos se busca que las autoridades de gobierno (Presidente, Alcalde, Gobernador, Diputado, etc.) cumplan las metas trazadas en los plazos previstos y rindan cuenta a la ciudadanía de esos resultados. Se busca el Buen Gobierno

## Coordinación Institucional

Se refiere al ámbito de trabajo donde se garantiza la validación y oficialización de la información institucional entregada por el Gerente (sello de calidad), la adecuada coordinación y coherencia dentro de la institución, entre las distintas metas presidenciales asignadas a ese ministerio o institución, así como la resolución de aquellas alertas o potenciales cuellos de botella que por su ámbito de injerencia y no muy alta complejidad, pueden ser resueltas al interior de la misma institución.



## Grupo de Estrategia

Se trata de un ámbito de trabajo eminentemente político en el cual, sobre la base del acuerdo, la negociación, la concertación y el diálogo con diversos sectores y actores, se debe producir el levantamiento y resolución definitiva de los potenciales cuellos de botella que pueden entorpecer la consecución de las metas trazadas y que por su complejidad no han podido ser levantadas en los Ministerios e Instituciones responsables de las Metas.

Se trata entonces del ámbito donde se realiza la toma de decisiones estratégicas, a fin de adoptar las acciones que permitan resolver definitivamente los potenciales problemas (financieros, legales, políticos, comunicacionales y técnico-administrativos) o destrabar restricciones al cumplimiento de todas las metas, basada en el establecimiento de una fuerte coordinación intergubernamental, el diálogo, la concertación y la negociación.

## Cómo es el proceso de Implantación?

El proceso de implantación se ha pensado como uno que vaya transformando la cultura de trabajo (costumbres), hacia las nuevas rutinas que se proponen bajo en el sistema de Programación y Gestión por Metas y Resultados. Las acciones propuestas en el proceso de implantación parten por la conformación de un “**Equipo Implementador**” el cual se constituirá en el responsable de llevar adelante la Coordinación General del proceso de implantación.

Una vez conformado el equipo implementador se inicia el proceso técnico correspondiente a la **ESTRUCTURACIÓN** del sistema, en la cual se toman definiciones de carácter político-institucional fijándose para ello los parámetros y los roles que cada funcionario asumirá en el sistema de trabajo. De esta manera se institucionaliza el sistema.

Luego, se pasa a la fase de **APLICACIÓN**, proceso mediante el cual se traslada lo estructurado a la documentación de base y a los softwares (, provistos por el PNUD) de soporte del sistema de metas.

Con la estructuración aplicada se inicia la fase de **IMPLEMENTACIÓN** propiamente dicha, a partir de un proceso de capacitación especializada en el servicio, y luego del monitoreo de funcionamiento contra metas cuantitativas de logros.

## Los documentos testigos

El proceso de implantación está objetivado en siete “**DOCUMENTOS TESTIGOS**”, los que corresponden a la etapa de **ESTRUCTURACIÓN**: Parametrización (1), Miembros de la red del Sistema de Programación y Gestión por Metas y Resultados(2); el documento que corresponde a la **APLICACIÓN**: La estructuración Informática (3) y la Guía de trabajo (4) y los que corresponden a la etapa de **IMPLEMENTACIÓN**: Capacitación Sustantiva e Instrumental del sistema(5), Monitoreo funcionamiento Inicial del sistema (6) y finalmente, la Bitácora de Ajustes sustantivos e instrumentales(7)

La elaboración de estos documentos permitirán conocer y dar cuenta de los detalles y del nivel de absorción del Sistema de Metas en la cultura de trabajo institucional. Para cumplir esta tarea el sistema ofrece las guías de apoyo a la elaboración de los documentos testigos.

# Mapa conceptual y Codificación de fichas

