

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SUBSECRETARIA DE GUERRA AÑO 2007 - 2010

ANTECEDENTES

1. Constitución Política de la República de Chile.
2. Directiva Anual de la Subsecretaría de Guerra para el año 2006.
3. Planificación Estratégica de la Subsecretaría de Guerra 2002-2005.
4. Plan de Modernización de la Gestión Pública del Supremo Gobierno, elaborado por la División de Modernización de la Gestión Pública del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de octubre de 1997.
5. Proyecto de Reforma y Modernización del Estado, que señala las líneas de intervención en la estructura y gestión del sector público, del 09 de noviembre de 2000.
6. Informe de retroalimentación a la participación en el premio Nacional a la Calidad de los servicios públicos, versión 2001.
7. Programa de Gobierno 2006 – 2010.

SITUACION ACTUAL

La elaboración de la presente Planificación Estratégica 2007 – 2010, se ha enmarcado en un trabajo acucioso e investigativo del quehacer institucional de esta Alta Repartición del sector Defensa, con miras a estimular una nueva cultura organizacional, junto con responder las directrices del actual programa de Gobierno, como fomentar una política de información permanente de los Servicios y Reparticiones Públicas.

La historia ha forjado el presente, al detenernos en la actualidad de la gestión pública del Servicio es necesario remontarnos a los ejercicios modernizadores que se han llevado a cabo desde 1995 cuando fue suscrito ante el Ministerio Secretaría General de la Presidencia el compromiso con la Modernización del Estado.

Han sido diversas iniciativas que han permitido introducir mejoras en nuestra gestión, las que han ido consolidando cambios que han evolucionado el quehacer cotidiano, permitiendo responder a las exigencias gubernamentales y al inexorable avance tecnológico, así también el dar cumplimiento cabal a las directrices del Estado en cuanto a otorgar a los clientes y la ciudadanía una atención integral con miras a resolver sus problemas en forma eficiente y oportuna.

Lo anterior, basado en el mejoramiento continuo, que ha permitido hacer mas perfectible nuestros procesos a través de diversas iniciativas que han permitido,

entre otros, crear la Oficina de Atención a Público y dotar con infraestructura, tecnología y capacitación al personal, quienes se han constituido en piedra angular para una eficiente atención a nuestros clientes.

Ha sido un caminar paulatino en el cual la Subsecretaría ha generado una renovada imagen institucional con una fuerte incorporación de las tecnologías de información y comunicaciones (TIC's), para lo cual ha estimulado permanentemente el uso, por medio de diversos planes de capacitación al personal y de esta forma ir adecuando su accionar con los lineamientos emanados por el Supremo Gobierno.

Cabe señalar que un aspecto principal en el plano modernizador han sido las consideraciones emanadas del Gobierno Electrónico con miras a concentrar una nueva dinámica comunicacional, lo que ha permitido al Servicio crear un nexo entre los ciudadanos y los organismos públicos, generando nuevos canales digitales a los usuarios y/o clientes.

En el ámbito de la gestión pública y en el plano modernizador de la Subsecretaría, distintas acciones han permitido asegurar la probidad de los actos administrativos, medida que se consolidó hace algunos años con la incorporación en su orgánica de la Unidad de Auditoría Interna, ente encargado de la actualización de los controles gubernamentales.

Un corolario al orden institucional vigente ha sido la creación de la Unidad de Planificación y Control Gestión, en cuanto a los propósitos comunes que las autoridades del Servicio han estimulado en cuanto a la permanente búsqueda del mejoramiento continuo institucional, con miras a una mejor atención a través de prácticas modernas de administración y gestión, alineadas al marco modernizador del Estado, prioridades establecidas en el instructivo presidencial del 03 de mayo de 2002 y que en la actualidad son referentes determinados de las directrices y prioridades emanadas en el programa del Supremo Gobierno y que orientará el quehacer institucional de acuerdo con los siguientes tópicos:

I FORTALECIMIENTO DE LA CALIDAD DE LA GESTION PÚBLICA

Mejorar la calidad de servicio (servicios de excelencia). Para ello se pide:

- a. Orientar las acciones hacia la ciudadanía.
- b. Entregar un servicio de calidad.
- c. Orientación hacia una gestión por resultado.
 - Evaluación de desempeño
 - Balance de Gestión

- Fortalecer el control de gestión interno

d. Continuar incentivando la calidad al interior de la organización.

II MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

Mejorar nuestras competencias, para la toma de decisiones. Para ello se espera:

- a. Detectar aquellas áreas donde no existen competencias claras.
- b. Detectar la duplicidad de competencias.
- c. Mayor autonomía en la gestión para la toma de decisiones.

III REDISEÑO Y SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

- a. Racionalizar los procesos administrativos.
- b. Producir ahorros significativos de recursos.
- c. Identificar las principales áreas de trámites, con el propósito de eliminar, simplificar y relacionar la mayor cantidad de ellos.

IV GOBIERNO ELECTRÓNICO

Incorporación de nuevas tecnologías de información y comunicación. Para ello se busca:

- a. Facilitar las relaciones del servicio con los usuarios.
- b. Uso de firma electrónica.
- b. Uso de firma electrónica.
- c. Incentivar uso de los servicios vía Internet.

V PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Destinar esfuerzos a fortalecer el rol de la ciudadanía. Para esto debemos:

- a. Entregar a la ciudadanía información sobre la organización: prestaciones, funciones, horarios, entre otros.
- b. Establecer medidas de transparencia y probidad.

VI PLANEACIÓN Y PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA

Generación de una cultura de gestión de calidad, privilegiando la participación, trabajo en equipo y liderazgo comprometido. Para ello, se busca:

- a. Reflexión conjunta sobre el proceso modernizador.
- b. Nuevas formas de organización y administración de personal.
- c. Nuevas formas de administración y gestión.

Visión

“Ser modelo de excelencia en el Ministerio de Defensa Nacional, en materias de gestión institucional, modernización del Estado e incorporación de herramientas modernizadoras a sus procesos, alcanzando altos estándares de calidad y eficiencia en los servicios y atenciones otorgados”.

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".

Valores

La Subsecretaría de Guerra en su camino a la excelencia, a través del mejoramiento continuo, reconoce estar al servicio de la gente, para lo cual se fortalece en los valores que guían su razón de ser brindando una atención con Responsabilidad, Lealtad, Respeto, Cooperación y Tolerancia:

RESPONSABILIDAD: El férreo compromiso de asumir el deber institucional asignado, permaneciendo fiel a sus propósitos en pos de beneficiar a los usuarios de productos y servicio, así también del personal que integra esta organización.

LEALTAD: Hacia los usuarios, la organización y nuestros compañeros. Procurando sus mejores intereses, aún por encima de los personales.

RESPECTO: Actuando con educación, procurando armonía entre compañeros de labores y cordialidad con los usuarios de nuestros servicios.

COOPERACION: Beneficio mutuo que emana de la generosidad, permitiendo la cooperación de todos los integrantes de la organización radicado principalmente en las distintas relaciones humanas, basadas en el principio del respeto mutuo, propiciando la construcción de la fe y confianza en un ambiente de apoyo y solidaridad.

TOLERANCIA: La coexistencia pacífica y el conocimiento de nuestros compañeros, a través del entendimiento y de una mentalidad abierta, la que es aceptada de manera genuina permitiendo que las relaciones florezcan al interior de manera positiva y armoniosamente.

POLITICAS GENERALES DE LA SUBSECRETARIA DE GUERRA

≈ Todo ingreso que se realice a la SSG se deberá efectuar a través de un concurso público, de acuerdo con un procedimiento de selección objetivo, salvo cargos de exclusiva confianza del Jefe del Servicio.

≈ A igualdad de condiciones, se priorizará la promoción interna del personal para ocupar cargos vacantes.

≈ Se tenderá a utilizar tecnologías de información de punta en todas las funciones de la Organización.

≈ La Organización orientará la actividad institucional hacia el mejoramiento continuo de la calidad en la atención y el servicio, maximizando la satisfacción del usuario (interno y externo).

≈ Se fomentará las buenas relaciones del personal con la Alta Dirección.

≈ Se potenciará la difusión y comunicación electrónica en la SSG y público en general.

≈ Se promoverá la capacitación del personal de la SSG, en concordancia con la estrategia y objetivos de la organización.

≈ Se reconocerán los logros individuales y colectivos de los funcionarios de la Subsecretaría, en términos de cumplimiento de metas, participación, compañerismo, etc., a través de incentivos o compensaciones de nivel organizacional.

≈ La Organización mejorará los actuales mecanismos de fiscalización y control interno en la SSG

≈ La SSG desarrollará y utilizará indicadores de desempeño y balances de gestión, para evaluar la gestión organizacional en forma permanente.

POLITICAS GENERALES DE LA SUBSECRETARIA DE GUERRA

≈ Se fomentará un estilo de vida saludable en la organización, promoviendo la actividad física y deportiva.

≈ La Institución promoverá la erradicación de toda forma de discriminación, cualquiera sea el motivo.

≈ La Subsecretaría exige un comportamiento probado de sus integrantes.

≈ Toda licitación o llamado a propuesta, para la ejecución de obras o prestación de servicios, se deberá realizar a través de un llamado público o privado, de acuerdo a los procedimientos vigentes.

OBJETIVOS GENERALES:

1. Desarrollar un sistema administrativo moderno, confiable y eficiente, que sea capaz de dar respuesta a una organización comprometida con el proceso de modernización del Estado, como es el caso de la Subsecretaría Guerra, el cual debe considerar la adecuada utilización de mecanismos e instrumentos relacionados al control de gestión, elementos que contribuyen a otorgar un servicio eficiente, ágil, dinámico, continuo y permanente, incorporando de esta manera una cultura de mejoramiento continuo por parte de la organización.

2. Desarrollar medidas innovadoras tendientes a prestar un mejor servicio a los usuarios, sean éstos internos o externos de las distintas unidades dependientes de la Subsecretaría de Guerra, buscando con ello, un adecuado nivel de satisfacción al cliente, elemento esencial que debe servir de guía para la realización de las tareas por parte de todos los organismos dependientes de esta Subsecretaría.

3. Desarrollar herramientas orientadas a la optimización de la utilización del recurso humano, elemento esencial en todo sistema administrativo, tendientes al desarrollo integral de cada una de las personas que forman parte de la organización, como asimismo destinadas a la generación de un clima laboral óptimo representado por una alta motivación y compromiso por parte del personal.

4. Implementar herramientas de apoyo tecnológico, esencialmente referidas a tecnología de la información, que permitan optimizar los diferentes procesos, como también en apoyo a la toma de decisiones en los distintos niveles de la organización.

5. Mantener, crear y consolidar claros y efectivos canales de difusión, información y comunicación que permitan elevar la calidad de vida en el trabajo para todos los integrantes de la organización, considerando la utilización de diversas técnicas orientadas a favorecer las comunicaciones.

ANALISIS ESTRATEGICO – FODA (ANÁLISIS INTERNO)

FORTALEZAS:

1. La SSG cuenta con instalaciones físicas y equipamiento adecuados, especialmente en el ámbito computacional, para el desarrollo de las actividades a realizar desprendidas de su misión de manera eficiente y efectiva.
2. La SSG cuenta con una Unidad de Planificación y Control de Gestión, organismo encargado de estar alineado con los objetivos, planes y programas Ministeriales y de Gobierno, relacionados con la modernización del Estado, como así también del seguimiento estratégico en cuanto a la medición y evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos resultantes de la planificación estratégica.
3. La SSG cuenta con gran cantidad de profesionales en distintas disciplinas de las ciencias y especialistas, lo que se traduce en una fortaleza, debido a que se pueden formar equipos de trabajo interdisciplinarios en el momento de mirar hacia el futuro organizacional.
4. La SSG cuenta con el compromiso de la Alta Dirección para continuar con los lineamientos del Ministerio y Gobierno en cuanto a modernización del Estado.
5. En la actualidad la SSG cuenta con un sistema de información computacional que se constituye en un cimiento para el desarrollo e implementación de nuevas tecnologías orientadas a alcanzar mejores niveles de gestión institucional.
6. La SSG cuenta con una administración financiera eficiente que permite dar respuesta oportuna a las necesidades de recursos monetarios para el desarrollo de nuevos proyectos institucionales orientados a una mejor gestión por parte de esta alta repartición.
7. La SSG ha desarrollado un adecuado levantamiento de sus procesos internos, lo que permite una fácil identificación de aquellas actividades que resultan críticas para el cumplimiento de su misión.

ANALISIS ESTRATEGICO – FODA (ANÁLISIS INTERNO)

DEBILIDADES:

1. La SSG en la actualidad carece de una descripción de cargos a nivel organizacional que permita clarificar la definición de los puestos con sus correspondientes funciones, obligaciones y atribuciones, generando de esta manera pérdida en la eficiencia institucional.
2. La SSG. no cuenta con información estadística amigable que colabore con el proceso de toma de decisiones.
3. La atención al cliente se realiza básicamente por intermedio de la oficina de Atención a Público.
4. La SSG carece de herramientas de medición (índices de gestión), orientadas a la evaluación permanente de las diferentes actividades que forman parte de los procesos internos de los respectivos departamentos que la conforman, constituyéndose lo anterior, en una falencia para el proceso de toma de decisiones.
5. En la actualidad la SSG no cuenta con un Sistema de Control de Gestión que permita el seguimiento de la planificación estratégica institucional, a través de la medición y evaluación de los objetivos que de ella se desprenden, para determinar desviaciones y correcciones futuras.
6. En la actualidad la SSG cuenta con canales de comunicación deficientes, ya sea orientados a clientes internos, como así también externos.
7. La SSG es un Organismo Público, el cual se rige por un conjunto de normas relativamente uniformes para todo el sector, lo que puede representar fuertes restricciones para el desarrollo de nuevas iniciativas orientadas a un mejoramiento de la calidad organizacional.
8. Carencia de una política de Recursos Humanos que establezca con claridad materias relacionadas con ascensos, remuneraciones e incentivos tendientes a desarrollar y mantener funcionarios altamente motivados y comprometidos con la organización y el cumplimiento de sus objetivos.

ANALISIS ESTRATEGICO – FODA (ANÁLISIS EXTERNO)

OPORTUNIDADES:

1. El compromiso del Gobierno de estar cerca de la gente sin discriminación alguna, se traduce en una oportunidad para la SSG en la prestación de sus servicios a sus usuarios, a lo largo de todo el país.
2. El compromiso del Gobierno de tener como tarea principal elevar la calidad de los servicios públicos.
3. Para el Gobierno la infraestructura invisible de esta nueva época, es el acceso a las tecnologías de información, razón por la cual garantizar el acceso universal a la sociedad de la información, es una prioridad en la modernización del Estado, para aspirar a los estándares de vida como el de las naciones desarrolladas, lo que constituye una gran oportunidad para el mejoramiento continuo de nuestra gestión organizacional.
4. El énfasis que ha puesto el actual Gobierno, en su programa 2006 - 2010, en las materias relacionadas al uso de indicadores de desempeño, control de gestión y balances de gestión, y como consecuencia de ello, el compromiso asumido por esta SSG en relación a ello.
5. El acceso simple e inmediato a la información, a través de la Internet y plataformas de comunicación electrónica que existen hoy, independiente de la ubicación geográfica que se ostente, lo que conlleva a una reducción en los costos tanto para la organización, como para los usuarios.

ANALISIS ESTRATEGICO – FODA (ANÁLISIS EXTERNO)

AMENAZAS:

1. El actual Proyecto de reforma previsional para el personal de las FF. AA., el cual afecta a gran cantidad de personal dependiente de esta Subsecretaría, se puede traducir en una importante pérdida de recurso humano, sea esto por personal que se someta a retiro voluntario, como así también de aquel personal profesional que busque mejores perspectivas económicas.
2. El proyecto de reestructuración del Ministerio de Defensa Nacional, es un elemento que tiene un efecto de incertidumbre, sobre todo al momento de implementar nuevas iniciativas.

3. Las demandas del sector privado por personal calificado, técnica y profesionalmente, formado en la Administración Pública y prestando actualmente sus servicios en ella, puede provocar un éxodo que afectará el cumplimiento de las metas.
4. El alto costo de desarrollar nuevas tecnologías en el ámbito de la información y de servicios, constituye una limitante para la implementación de éstas en organizaciones donde no se mide claramente el retorno o beneficio que éstas producen.
5. La Cultura Organizacional de la SSG, debido a los estilos clásicos de gestión administrativa histórica, ha condicionado el grado de cooperación, dedicación e identificación plena con los servicios que otorga, lo que ha generado una barrera a los urgentes cambios innovativos en la gestión organizacional, produciendo en cierto modo una resistencia al cambio y una falta de compromiso del personal, lo que finalmente se transforma en una limitante para la organización.

<p style="text-align: center;">Aspectos Internos</p> <p style="text-align: center; color: red; font-size: 2em; transform: rotate(-45deg); opacity: 0.5;">matriz FODA</p> <p style="text-align: center;">Aspectos Externos</p>	<p style="text-align: center;">Fortalezas</p> <p>F1. Instalaciones y equipamiento computacional adecuados.</p> <p>F2. Se cuenta con la Unidad de Planificación y Control de Gestión.</p> <p>F3. Gran cantidad de profesionales y especialistas.</p> <p>F4. Alta Dirección comprometida.</p> <p>F5. Sistema Macro.</p> <p>F6. Administración financiera que colabora con los nuevos proyectos.</p> <p>F7. Existe levantamiento de procesos.</p>	<p style="text-align: center;">Debilidades</p> <p>D1. Carencia de descripción de cargos.</p> <p>D2. No existe estadística amigable.</p> <p>D3. La atención se realiza básicamente en la Of. de Atención a Público.</p> <p>D4. Carencia de herramientas de medición.</p> <p>D5. Carencia de Sistema de Control de Gestión.</p> <p>D6. Canales de comunicación deficientes.</p> <p>D7. Normativa uniforme.</p> <p>D8. Carencia de política de RR.HH.</p>
<p style="text-align: center;">Oportunidades</p> <p>O1. Compromiso del Gobierno de servir a la ciudadanía, sin discriminación.</p> <p>O2. Compromiso del Gobierno de elevar la calidad de los Servicios Públicos.</p> <p>O3. Prioridad del Gobierno al garantizar el acceso universal a la sociedad de la información.</p> <p>O4. Énfasis del Gobierno en uso de: Balances de Gestión, Control de Gestión e Índices de Gestión.</p> <p>O5. El acceso simple e inmediato a la información.</p>	<p style="text-align: center;">FO (Potencialidades)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maximizar la satisfacción del Usuario. • Aumentar la eficiencia y calidad del Servicio. • Aumentar la cobertura del Servicio. 	<p style="text-align: center;">DO (Desafíos)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el uso de los canales de información y comunicación. • Fortalecer el control de la gestión. • Optimizar los procesos internos.
<p style="text-align: center;">Amenazas</p> <p>A1. Proyecto de Reforma Previsional para el personal de las FF.AA.</p> <p>A2. Proyecto de Reestructuración del Ministerio de Defensa Nacional.</p> <p>A3. Sector Privado demanda por personal formado en la Administración Pública.</p> <p>A4. Alto costo para el desarrollo de nuevas tecnologías de información. TIC's</p> <p>A5. Falta compromiso del personal.</p>	<p style="text-align: center;">FA (Riesgos)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el uso de sistema computacionales y nuevas tecnologías de información. 	<p style="text-align: center;">DA (Limitantes)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar competencia y motivación del personal.

A continuación detallamos el alcance que presenta cada uno de los Objetivos Estratégicos planteados para el periodo 2007 - 2010.

1. MAXIMIZAR LA SATISFACCION DEL USUARIO

Resulta esencial advertir y atacar las necesidades de los usuarios de manera más directa, personalizada y eficiente, para alcanzar un mayor grado de satisfacción por parte de éstos.

Lo anterior, es un imperativo para todos los servicios públicos, razón por la cual, se debe buscar la forma constante en desarrollar e implementar nuevas herramientas, que puedan dar solución a las necesidades no satisfechas de los usuarios de la mejor manera posible alineado de esta manera a las directrices contempladas en el Proceso de Modernización del Sector Público y en el Programa de Gobierno 2006 - 2010.

2. AUMENTAR LA EFICIENCIA Y CALIDAD DEL SERVICIO

Si la tarea fundamental del Estado es servir a la ciudadanía, la calidad y eficiencia de esos servicios debe ser una preocupación central de la gestión de la Subsecretaría de Guerra. De lo anterior, se desprende que el usuario debe ser tratado con respeto, diligencia y profesionalismo, basado en un servicio de primer nivel que otorgue garantía en las atenciones, para lo cual se requiere de una estructura organizacional alineada con los objetivos planteados.

3. AUMENTAR LA COBERTURA DEL SERVICIO

En el camino hacia servir a la ciudadanía de la mejor manera posible, es que la Subsecretaría de Guerra se debe preocupar constantemente de satisfacer las necesidades de sus usuarios con la mejor calidad posible, para lo cual es fundamental generar un mayor acercamiento a éstos.

Para lo anterior, se requiere del acceso pleno de todos los ciudadanos a las oportunidades de comunicación e información que la Institución ofrece. Por tanto, se debe tratar de dar cobertura a la totalidad de las zonas geográficas y lugares de un país, con el objeto de generar una mayor igualdad, minimizando los costos de la organización y sus usuarios en la prestación de servicios.

4. MEJORAR EL USO DE LOS CANALES DE INFORMACION Y COMUNICACION

Las comunicaciones y el uso adecuado de los canales de información, son un factor fundamental dentro de la organización, para el logro de sus objetivos. Asimismo, entendiendo que la organización es un tipo particular de sistema social, su mantención depende de las comunicaciones que se establezcan entre sus miembros.

En este contexto, información y comunicaciones constituyen una herramienta básica para cohesionar las partes o etapas del proceso de administración de la organización. De este modo, los canales de comunicación e información adecuados son instrumentos esenciales para relacionar todas las partes de la organización y para incrementar la eficiencia de la misma.

5. FORTALECER EL CONTROL DE LA GESTION

Una de las principales tareas que el actual Gobierno ha implantado, es extender el uso de indicadores de desempeño y los balances de gestión, con el objeto de poder realizar una gestión óptima y transparente. Una gestión eficiente se promueve y fortalece a través de los procesos de control y evaluación, tanto colectiva como individual.

La importancia de fortalecer el control de gestión, radica en la necesidad sistemática del uso de información para, en primer término, establecer los objetivos y posteriormente su evaluación y verificación, con la finalidad de realizar en forma oportuna, las correcciones a las desviaciones que se puedan producir, las que afectan la eficiencia de una organización, debido a que muchas veces los programas y metas institucionales, una vez puestos en marcha, por lo general no son evaluados con relación a sus objetivos iniciales.

Este control, a través de la administración de ciertos indicadores, facilita el análisis a los diferentes niveles de decisión, con especial énfasis, en las áreas y actividades críticas de la organización, entendiéndose por éstas últimas, a aquellas que tienen una importante influencia sobre la eficiencia organizacional.

El alto costo de desarrollar nuevas tecnologías en el ámbito de la información y de servicios, constituye una limitante para la implementación de éstas en organizaciones donde no se mide claramente el retorno o beneficio que éstas producen.

6. OPTIMIZAR LOS PROCESOS INTERNOS

La Subsecretaría de Guerra, desde que adquirió el compromiso de alinearse con la modernización del Estado, ha desarrollado e implementado mejoras en sus procesos con el objeto de proporcionar una atención y un servicio eficiente y de calidad a sus usuarios. Relacionado con lo anterior, la Subsecretaría de Guerra en su mejoramiento continuo debe continuar con la optimización de sus procesos internos, con miras a maximizar la satisfacción de sus usuarios.

7. INCREMENTAR EL USO DE SISTEMAS COMPUTACIONALES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

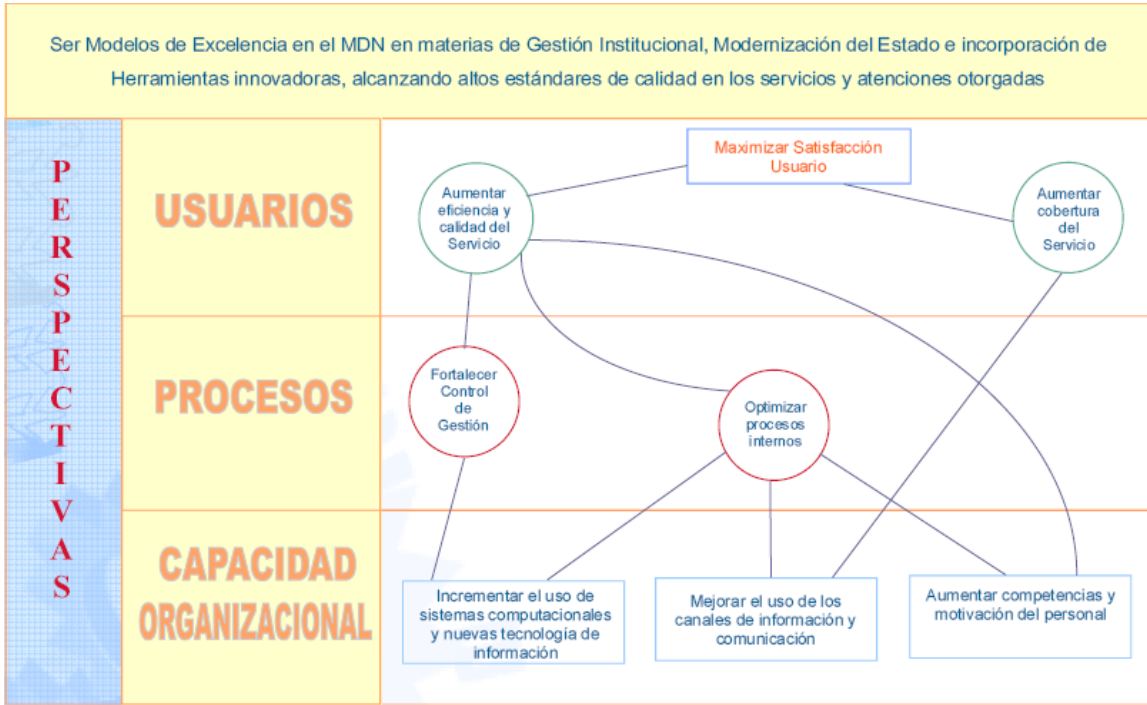
El desarrollo de las debidas competencias, es un elemento esencial para obtener el adecuado retorno de las diferentes herramientas existentes para alcanzar una mayor eficiencia en los resultados de los procesos desarrollados por una determinada organización. En tal sentido, resulta prioritario incrementar el uso de los actuales sistemas computacionales, como también la adecuada capacitación al personal en lo referido al actual Sistema de seguimiento documentario (MACRO), el que puede representar una potente herramienta para mejorar la gestión en la organización.

Por otra parte, producto de los cambios vertiginosos que sufre el mundo, el país y por ende las organizaciones, es que se debe mirar con visión de futuro y buscar nuevas herramientas tecnológicas, que le permitan a la organización generar tanto interna como externamente una información de calidad, fiable y oportuna, con miras a la maximización de la satisfacción de los usuarios en general.

8. AUMENTAR COMPETENCIA Y MOTIVACION DEL PERSONAL

El desarrollo de las debidas competencias y la motivación del personal, son un elemento esencial para lograr servicios de mayor calidad y eficiencia en los resultados y maximización de la satisfacción del usuario en una organización.

En tal sentido, resulta prioritaria la adecuada capacitación en lo referido a maximizar sus competencias laborales, como también desarrollar e implementar herramientas motivacionales, que vayan en directo beneficio de mejorar la calidad de vida de los funcionarios y familiares, con el objeto de que éstos eleven el sentido de pertenencia y compromiso para con la organización, ya que sin ellos, que son el pilar fundamental de esta Alta Repartición, no se podría avanzar en el camino hacia la excelencia.



INICIATIVAS ESTRATEGICAS

1.- DESARROLLAR POLITICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SUBSECRETARIA DE GUERRA:

Subsistema Alimentación RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección
Subsistema Aplicación RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y descripción de Cargos • Integración e Innovación • Evaluación del Desempeño • Movimiento de Personal
Subsistema Mantenimiento de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Beneficios Sociales • Higiene y Seguridad • Controles del Personal
Subsistema Desarrollo de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento • Planes de Desarrollo
Subsistema Control RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> • Banco de Datos • Auditoria de RR.HH

2.- DESARROLLO DE NUEVA PLATAFORMA WEB DE LA SUBSECRETARIA DE GUERRA.

- a. Interactiva
- b. Mayor información
- c. Realizar trámites

3.- ELABORAR PROYECTO DE IMPLEMENTACION DE LA FIRMA ELECTRONICA EN LA SSG.

- a. Firma simple (usuario interno)
- b. Firma avanzada (usuario externo)

4.- DESARROLLAR E IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE CONTROL DE GESTION INTERNO, PARA LA SSG.

- a. Establecer objetivos jerarquizados de corto y largo plazo
- b. Establecer planes, programas y presupuestos que cuantifiquen los objetivos
- c. Medición, registro y control de resultados
- d. Cálculo de las desviaciones
- e. Explicación del origen y causas de las desviaciones
- f. Toma de decisiones correctivas

5.- ELABORAR E IMPLEMENTAR LA UTILIZACION DE INDICADORES DE GESTION EN LA SSG.

- a. Medir la eficiencia en la gestión
- b. Evaluar la calidad

6.- DESARROLLAR PROYECTO DE MEJORAMIENTO DE LA COMUNICACION A NIVEL INTERNO Y EXTERNO A TRAVES DEL USO DE INTRANET E INTERNET.

- a. Aumento de la Participación de los Funcionarios
- b. Mayor eficiencia de los canales informativos y comunicacionales.

Finalmente, es importante establecer que las iniciativas estratégicas planteadas con anterioridad, corresponden a sólo parte de los esfuerzos a realizar por los distintos Departamentos y Unidades en compromiso al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos planteados por la Institución, con el fin principal de alcanzar en el mediano plazo, la Visión planteada de : “ Ser un modelo de excelencia en el Ministerio de Defensa Nacional, en materias de gestión Institucional, modernización del Estado e incorporación de herramientas modernizadoras a sus procesos, alcanzando altos estándares de calidad y eficiencia en los servicios y atenciones otorgadas ” .

Para lo anterior, cada unidad deberá desarrollar diferentes iniciativas en pos de los compromisos aquí planteados en sus respectivos Planes Anuales. Con el fin último en nuestras mentes de maximizar el nivel de satisfacción de nuestros usuarios, no podemos olvidar que para alcanzarlo una gestión institucional de mejora continua resulta trascendental y que para ello, el éxito se basa en su recurso más preciado, "su Capital Humano", que es la principal fuente generadora de valor de las organizaciones.