



2

POR EL CUIDADO Y

BUEN USO DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

Agilidad e Innovación







CONTRALORÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA
2015-2023

AGILIDAD E INNOVACIÓN



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

DICIEMBRE 2023



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
2015-2023

AGILIDAD E INNOVACIÓN

Diseño y diagramación:

Cristina Valdés - Cecilia Villalón

Departamento de Comunicaciones y Relaciones Públicas

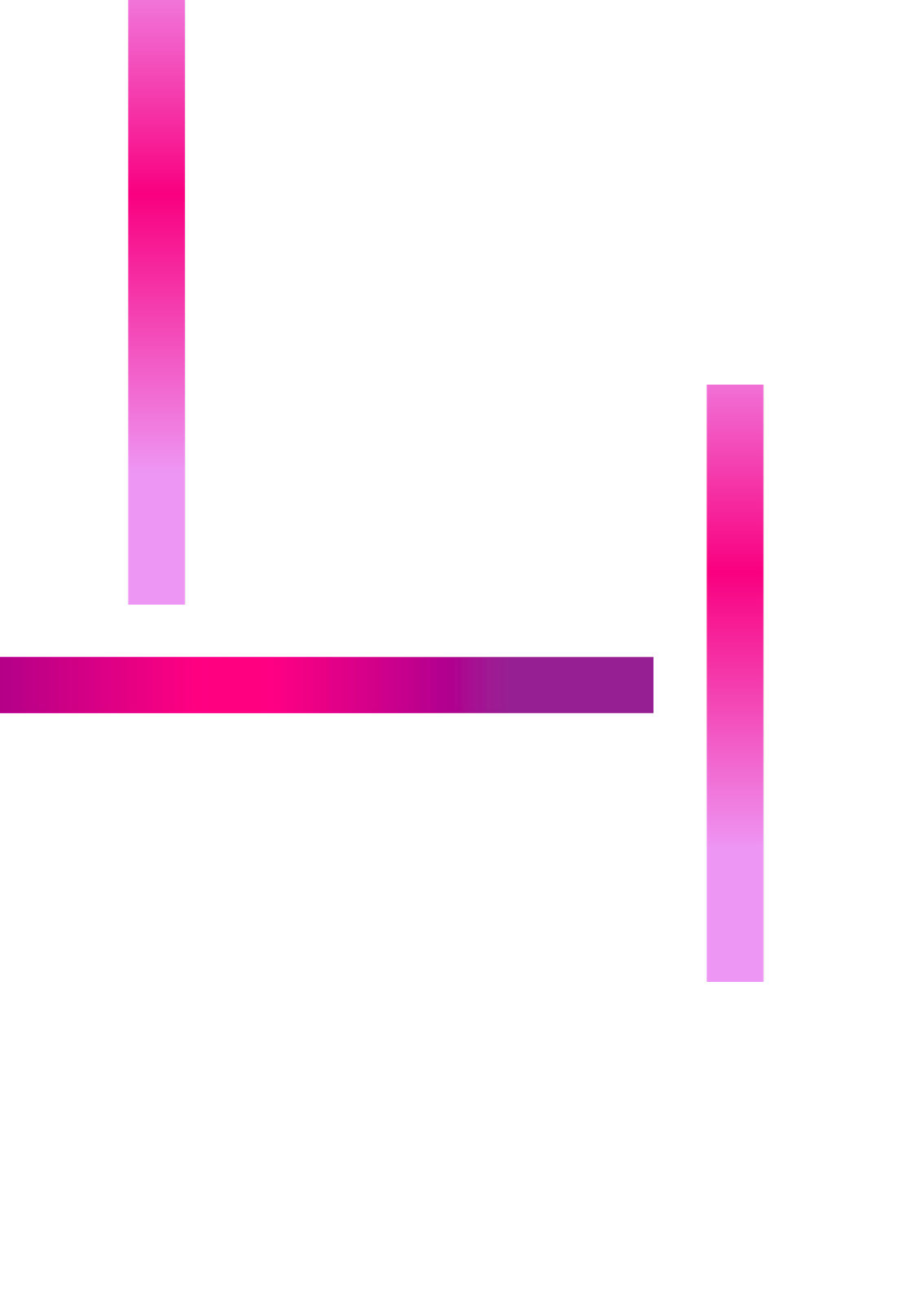
Gabinete del Contralor General

© Contraloría General de la República de Chile

Santiago de Chile, noviembre de 2023

ISBN: 978-956-372-084-6

Registro Propiedad Intelectual: 11727



Í N D I C E

Acrónimos	12
Introducción	13
Capítulo 1: Gestión Integrada de Personas	16
1. Construcción de un mejor lugar para trabajar	18
2. Modelo de gestión integrada de personas	22
2.1 Ciclo laboral CGR	24
2.2 Programas transversales	36
a. Ambientes laborales:	36
i. Fortalecimiento del liderazgo de las jefaturas intermedias	36
ii. Salud mental y entorno laboral	38
b. Género, Inclusión, Diversidad y No Discriminación	42
c. Teletrabajo	48
Capítulo 2: Reorganización para la Agilidad Operacional	50
1. De una estructura jerárquica a una horizontal	52
2. Gestión estratégica para la agilidad	54
2.1 Dirección estratégica en la función de Auditoría	58
2.2 Dirección estratégica en la función Jurídica	62
2.3 Dirección estratégica en la función Contable	66
2.4 Contralorías Regionales Metropolitanas	68
2.5 Agilidad frente la Pandemia por COVID-19	70
Capítulo 3: Incorporación de tecnologías y sistemas para la agilidad operacional	72
La ruta de la transformación digital CGR	74
a. Desarrollo de sistemas en CGR	74
b. El camino hacia una estrategia de los datos	76
c. Consolidación del proyecto de uso de datos CGR	78



Í N D I C E

5 Dimensiones de una organización impulsada por datos	80
1. Estrategia	81
2. Gobierno de datos	82
2.1 Una nueva orgánica de los datos	82
2.2 Integración y mantenimiento	84
2.3 Seguridad de los datos	86
3. Personas	88
4. Tecnología	90
4.1 Arquitectura	90
4.2 Sistemas	91
5. Datos	104
5.1 Metodología de análisis de datos	104
5.2 Núcleo de información para el análisis	105
5.3 Portal de datos abiertos	106
Capítulo 4: Sustentabilidad en la CGR	108
1. La sustentabilidad como principio rector	110
2. Gestión ambiental CGR	112
2.1 Estado Verde CGR	116
3. Logros de gestión ambiental y sustentabilidad CGR	118
3.1 Contraloría Regional de Tarapacá	124
3.2 Contraloría Regional de Coquimbo	126

A C R Ó N I M O S

12

ACHS	Asociación Chilena de Seguridad
3E	Eficacia, Eficiencia y Economicidad
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEA	Centro de Estudios de la Administración
CGR	Contraloría General de la República
COSOC	Consejo de Organizaciones de la Sociedad Civil
DIP	Declaraciones de Intereses y Patrimonio
EEFF	Estados Financieros
EFS	Entidad Fiscalizadora Superior
INTOSAI	Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores –INTOSAI por sus siglas en inglés–
MMA	Ministerio de Medio Ambiente
NIA	Núcleo de Información para el Análisis
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
SAI	Sistema de Auditoría Interna
SIAPER	Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado
SICA	Sistema Integrado para el Control de Auditorías
SICOGEN	Sistema de Contabilidad General de la Nación
SISREC	Sistema de Rendición Electrónica de Cuentas
SISTRADOC	Sistema de Tramitación Documental
3R	Reducir, Reciclar y Reutilizar



I N T R O D U C C I Ó N

La Contraloría General de la República –CGR–, Entidad Fiscalizadora Superior –EFS– de Chile, desempeña un papel fundamental en la supervisión y control del buen uso de los recursos públicos de la Administración del Estado. A lo largo de su trayectoria, esta Institución se ha visto enfrentada constantemente a la necesidad de adaptarse y dar respuestas ágiles a un entorno gubernamental en continua transformación.

13

Esta necesidad de adaptación implica mantenerse al día con las tendencias emergentes, lo que ha implicado reorganizar su estructura y movilizar recursos para hacer frente con eficacia a los retos y desafíos que surgen de la sociedad. En 2015, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos –OCDE– denominó esta capacidad de adaptación “agilidad estratégica”, este concepto, contiene tres atributos: sensibilidad operacional, compromiso colectivo y flexibilidad de los recursos.

Acceda aquí a
Informe OCDE
(2015)



El despliegue de la agilidad estratégica por parte de la CGR se



Sensibilidad Operacional: Es la capacidad de entender y equilibrar las tendencias actuales y emergentes, así como las preferencias y expectativas de la sociedad.



Compromiso colectivo: Es la adhesión a una visión común, a un conjunto de objetivos generales, y a su uso para guiar el trabajo individual de los actores públicos.



Flexibilidad de los recursos: Es la capacidad para alinear los recursos con las prioridades cambiantes y para promover formas innovadoras que permitan maximizar el desempeño de la organización.

ha convertido en un activo invaluable, permitiéndole mantener su relevancia en la esfera gubernamental y siendo una fuerza impulsora para el fortalecimiento de la transparencia en la administración pública.

Respecto a las formas en las que se implementa la agilidad



Las capacidades institucionales, organizacionales y profesionales son los pilares fundamentales que sustentan a toda la CGR. Estos pilares representan el marco sobre el cual se construye la capacidad de la organización para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva y eficiente. Las capacidades institucionales se relacionan con la independencia y el marco legal que rige la entidad. Las capacidades organizacionales se centran en las estructuras y procesos que gobiernan su funcionamiento, como la planificación estratégica, operativa, táctica, la medición del desempeño de la entidad y su gestión en general. Las capacidades profesionales implican contar con personal competente y motivado.

estratégica, son posibles de ser sintetizadas en un esquema piramidal en donde las capacidades institucionales, organizacionales y profesionales actúan como un marco esencial que rodea y apoya a las personas, la estructura organizacional, las herramientas y la sustentabilidad. Desde 2015, la CGR ha profundizado líneas de trabajo en cada uno de ellos, procurando convertirse en un lugar más ágil y flexible, que responde eficazmente a los desafíos emergentes.

Esta publicación da cuenta de la implementación de la agilidad estratégica de la CGR, siguiendo el orden de la pirámide. El primer capítulo relata cómo se construye la gestión integrada de personas a partir de la adopción del modelo de gestión por competencias.

En el capítulo dos, se describe la reorganización funcional y orgánica, orientada a responder a un contexto en permanente cambio.

El capítulo tres, sintetiza la transformación de CGR en una organización impulsada por datos.

Finalmente, en el último capítulo, se aborda la responsabilidad ambiental de la entidad, integrando la protección del medio ambiente y la gestión sostenible de los recursos en sus acciones y decisiones.

En síntesis, esta publicación intenta demostrar mediante hechos concretos y permanentes, que hoy la CGR es una organización más ágil y flexible.



CAPÍTULO 1

GESTIÓN INTEGRADA DE PERSONAS





LA CONTRALORÍA GENERAL
ESTA INTEGRADA
POR

2.181

PERSONAS
FUNCIONARIAS

1. Construcción de un mejor lugar para trabajar

En el Plan Estratégico 2013-2015, la CGR declaraba como uno de sus objetivos estratégicos, contar con funcionarios competentes y altamente comprometidos, esto implicaba instalar un sistema de gestión por competencias, impulsar la evaluación del desempeño funcional, fortalecer el clima organizacional y potenciar el liderazgo de las jefaturas.

Durante el mencionado periodo, hubo una importante renovación del equipo de trabajo de la CGR, como consecuencia de la implementación de iniciativas de incentivo al retiro promulgadas por el Poder Ejecutivo que permitieron el ingreso de nuevos profesionales en grados iniciales de su carrera, con una considerable baja en la edad promedio de la dotación, pasando de 53 a 40 años. El aumento en el ingreso de personas profesionales refleja que el camino hacia una Institución sólida y eficaz pasa por las competencias de su equipo de trabajo.

En paralelo a los cambios señalados, se creó el Área de Desarrollo de las Personas, configurando un primer modelo para abordar transversalmente el ciclo laboral. Este equipo trabajó en la realización de una encuesta de clima laboral que permitió identificar las siguientes brechas:

- Contar con mecanismos que permitieran contratar a personas idóneas para el desarrollo de funciones.
- Mejorar los planes de incentivo, reconocimiento y desarrollo de carrera.
- Crear herramientas para mejorar ambientes laborales que promovieran el bienestar físico y psicológico de las personas funcionarias.

- Contar con una planificación de la dotación que considere una estrategia de gestión de personas, articulando las necesidades de corto, mediano y largo plazo de la institución, contrastando las cargas de trabajo y los perfiles de cargo requeridos.

Estos resultados fueron refrendados en la revisión de pares desarrollada por OCDE, y cuyo informe 2015 profundizó la importancia de generar una estrategia para gestión de personas, en los siguientes aspectos:

- Introducir la planificación plurianual como herramienta para gestionar las actividades y crear compromiso colectivo.
- Utilizar la gestión de competencias para alinear la gestión de los recursos humanos a fin de apoyar las metas de la institución y mejorar la capacidad de respuesta a los cambios dentro de la administración pública.
- Mejorar el clima organizacional, incluyendo la promoción y facilitación de la participación del personal en la definición de las políticas de gestión de recursos humanos.
- Estandarizar los procedimientos de trabajo y productos para crear una cultura de responsabilidad, trabajo en equipo y control de calidad.
- Desarrollar programas de capacitación apropiados y específicos para las personas funcionarias, con énfasis en resultados mensurables y de alta calidad.
- Fortalecer la coordinación entre las diferentes divisiones/oficinas de la CGR con el fin de unificar directrices y criterios institucionales.

Fuente: Informe OCDE 2015

Estos desafíos identificados fueron abordados en el Plan Estratégico 2017-2020, elaborado con una alta participación, que consideró un 80% de la dotación vigente a 2016, quienes definieron en conjunto el objetivo estratégico “Un mejor lugar trabajar”. Este objetivo asentó como piedra angular del modelo de gestión por competencias que permitió llevar a cabo la política de gestión de personas.

La integración de la gestión por competencias a los procesos de gestión de personas significó un cambio de paradigma organizacional. Las personas funcionarias ya no son entendidas solo a partir de las tareas específicas que realizan, sino como poseedoras de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que además de hacerlas aptas para desempeñar sus funciones, les permiten prestar colaboración y apoyo en diversas instancias organizacionales. En este modelo, las competencias son gestionadas en un proceso de mejora continua, propendiendo al desarrollo integral de las personas.

Si bien se avanzó con la implementación de esta metodología, aún existía la percepción de ciertos nudos críticos de parte de las personas funcionarias, problemática que ameritaba una respuesta integrada, surge así, el Grupo de Trabajo Interdepartamental en gestión de personas, que se abocó a dar respuestas efectivas a quienes se desempeñan en la CGR, aplicando una visión estratégica en esta materia.

21



2. Modelo de gestión integrada de personas

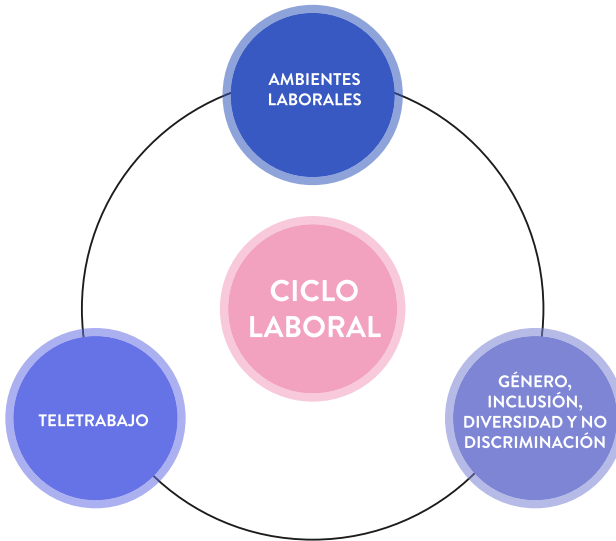
El propósito fundamental del modelo es proporcionar un marco para el desarrollo integrado de capacidades, habilidades y técnicas de las personas funcionarias, con el fin de apoyar el logro de los objetivos institucionales.

El modelo ha tenido un impacto significativo en el rendimiento institucional, ya que ha impulsado a las personas funcionarias a trabajar en sus competencias y habilidades. De esta forma, los departamentos que conforman la gestión de personas CGR, han focalizado sus planes de trabajo propendiendo a un desarrollo evolutivo de las carreras funcionarias.



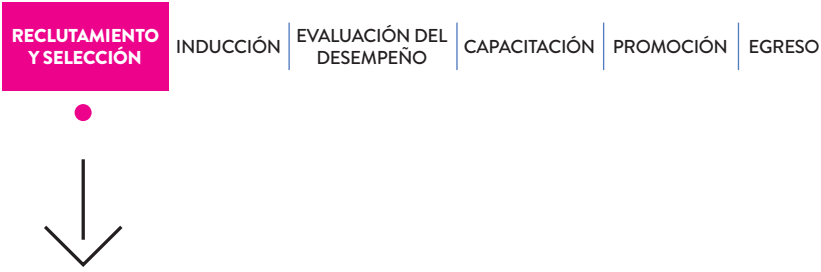
GESTIÓN INTEGRADA DE PERSONAS

23



- **El modelo** se encuentra conformado por temáticas transversales: Ambientes Laborales, Teletrabajo y Género, Inclusión, Diversidad y No Discriminación, las que nutren cada una de las etapas del ciclo laboral.
- **El ciclo laboral** abarca procesos claves, incluyendo reclutamiento y selección, inducción, evaluación y retroalimentación del desempeño, capacitación, promoción y egreso.
- **Cada uno de estos procesos** está diseñado para contribuir al crecimiento de las competencias y desarrollo de las personas funcionarias, así como para garantizar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.

2.1 CICLO LABORAL CGR



HITOS	EFECTOS
• Difusión transparente de las distintas etapas de los procesos de convocatorias (interna y externas). • Implementación del enfoque de género en reclutamiento y selección. • Actualización de los instrumentos de evaluación psicolaboral.	Las personas que ingresan a la institución son evaluadas siguiendo criterios claros, transparentes, oportunos e inclusivos y, que cumplen con lo estipulado en los perfiles por competencias.



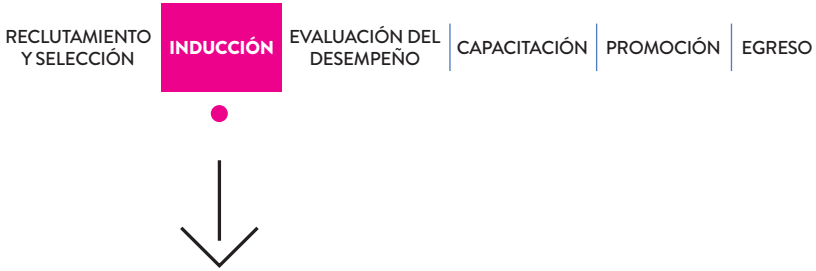
RESULTADOS

Año	Nº Convocatorias internas	Nº Procesos de Selección externos	Total
2016	19	45	64
2017	31	76	107
2018	59	111	170
2019	30	63	93
2020	7	32	39
2021	21	31	52
2022	26	54	80
Septiembre 2023	20	57	77
Total	213	469	682

Perfiles de cargo

A la fecha se encuentran levantados **113** perfiles de cargo por competencias, lo que se traduce en que un **76%** de la dotación a nivel nacional cuenta con un perfil de cargo, abordando principalmente las funciones institucionales. Los perfiles restantes corresponden en su mayoría a labores de soporte.

2.1 CICLO LABORAL CGR



HITOS

- Creación del programa *E-learning* “Inducción General a funcionarios de reciente ingreso a la Contraloría General”.
- Incorporación de un enfoque de acompañamiento integral de las personas de reciente ingreso.
- Estandarización del proceso de Inducción.

EFECTOS

Las personas de reciente ingreso pueden acceder virtualmente a una malla de contenidos que los prepara para enfrentarse a las futuras labores que desarrollarán.



RESULTADOS

27

Temáticas de programa de inducción:

Módulo 1	Obligación de informar riesgos laborales
Módulo 2	Introducción a la Administración del Estado
Módulo 3	Sistema de Integridad
Módulo 4	Definiciones estratégicas
Módulo 5	Funciones y estructuras de la CGR
Módulo 6	Sistema y portales de la CGR
Módulo 7	Políticas de personas
Módulo 8	Concientización lavados de activos
Módulo 9	Participación ciudadana

Participación en instancias de inducción desarrolladas desde 2016 a 2023:

Por Temática	Nº de Actividades	Nº de Participantes
Inducción 2016	3	147
Inducción 2017	4	78
Inducción 2018	7	348
Inducción 2019	9	183
Inducción 2020	11	753
Inducción 2021	10	206
Inducción 2022	10	222
Inducción 2023	4	117

2.1 CICLO LABORAL CGR



HITOS

- Establecimiento de un estándar obligatorio de evaluación del desempeño para todas las personas funcionarias.
- Definición de las metodologías de planificación y de retroalimentación del desempeño. En la planificación del desempeño se acuerdan compromisos de desempeño entre jefaturas y personas funcionarias, que posteriormente son revisadas en la retroalimentación.

EFECTOS

El proceso de evaluación del desempeño supera la rigidez del modelo de calificaciones. Esta herramienta se ha transformado, también, en un espacio de diálogo entre las jefaturas y las personas funcionarias para aclarar y mejorar conductas del desempeño.



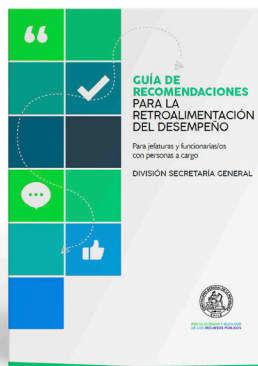
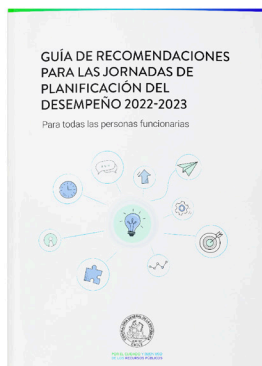


RESULTADOS

1.877 personas funcionarias (**88%**) a nivel nacional participaron en las jornadas de planificación del desempeño.

85% de las personas participantes consideraron la instancia como una experiencia **“muy satisfactoria”** o **“satisfactoria”**.

La **“Guía de recomendaciones para las jornadas de planificación del desempeño”** y la **“Guía de recomendaciones para la retroalimentación del desempeño”** fueron difundidas al interior de la organización, aportando transparencia y claridad sobre las reglas del juego que aplican para estos procesos.



2.1 CICLO LABORAL CGR



HITOS

- Consolidación del Aula Virtual.
- Implementación del Programa de Educación a Distancia. Esta iniciativa se desarrolló en pandemia para entregar un espacio de formación durante el trabajo remoto.

EFECTOS

Desarrollo de un espacio de formación continua para las personas funcionarias que permite potenciar sus conocimientos y habilitarlos para ejercer nuevas funciones dentro de la institución, promoviendo el desarrollo de la carrera funcionaria.

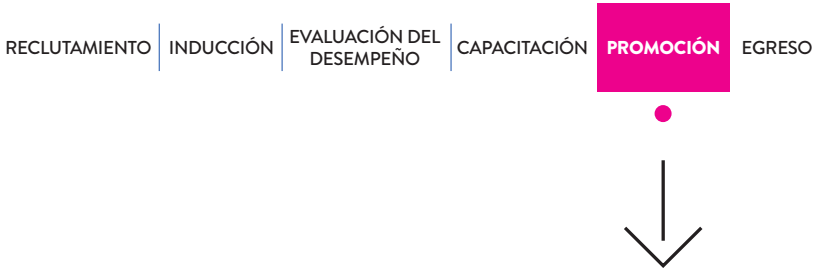


RESULTADOS

Participación en instancias de capacitación desarrolladas desde 2016 a 2023:

Año	Nº de actividades	Nº de participantes
2016	177	4.394
2017	218	4.623
2018	239	4.143
2019	204	8.979
2020	193	9.967
2021	259	10.116
2022	239	10.805
Total	1.529	53.027

2.1 CICLO LABORAL CGR



HITOS

- Formalización del proceso de promoción, con base en el reconocimiento del mérito, la capacidad técnica, la antigüedad, los conocimientos y las habilidades de las personas funcionarias.
- Institucionalización de principios rectores: transparencia, meritocracia, mejora continua, agilidad e igualdad.

EFECTOS

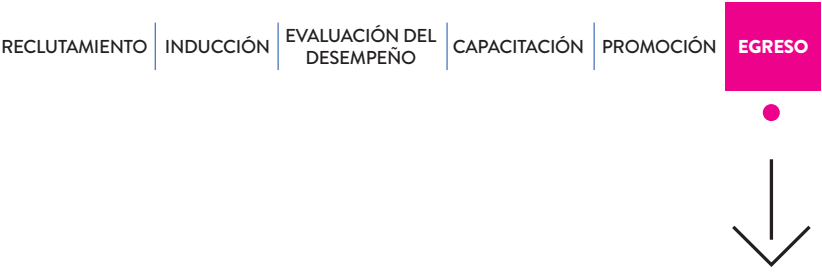
Los procesos de promociones desarrollados han sido beneficiosos para la motivación y el compromiso de las personas funcionarias, contribuyendo al fortalecimiento del desarrollo de sus competencias.



RESULTADOS

Proceso	Cupos
Promociones 2018	97
Promociones 2019	134
Promociones 2022 (1er proceso)	123
Promociones 2022 (2do proceso)	105
Promociones 2023	226
Total	685

2.1 CICLO LABORAL CGR



HITOS	EFECTOS
-------	---------

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de un Plan de acompañamiento en tres ámbitos: apoyo psicológico y derivación en caso de ser necesario, coordinación administrativa y orientación previsional, y catálogo georreferenciado de actividades para la vida post-laboral.• Implementación de acciones de reconocimiento que incluyeron entrevistas para registro de memoria histórica y trayectoria institucional. | <p>Acompañamiento para las personas funcionarias que cumplan con los requisitos para acogerse a jubilación, considerando soporte administrativo para el retiro y acompañamiento para enfrentar la etapa post-laboral.</p> |
|--|---|



RESULTADOS

Cese de personas funcionarias 2015-2023

Año	Mujeres	Hombres	Total
2015	4	4	8
2016	31	38	69
2017	35	72	107
2018	42	45	87
2019	20	45	65
2020	45	55	100
2021	49	42	91
2022	44	50	94
2023	31	33	64
Total	301	384	685



2.2 PROGRAMAS TRANSVERSALES

a. Ambientes Laborales

i. Fortalecimiento del liderazgo de las jefaturas intermedias

Un actor fundamental en el éxito de la gestión integrada de personas son las jefaturas intermedias, en cada diagnóstico institucional se destacó la importancia de este rol y su influencia en el clima laboral.

Para fortalecer el liderazgo de las jefaturas intermedias se creó un programa de desarrollo de habilidades directivas, que contempló:

- Potenciar técnicas de retroalimentación efectiva.
- Reconocer variables personales para ejercer un liderazgo positivo.
- Aprender herramientas de resolución de conflicto.

Adicionalmente, la CGR desarrolló la **“Guía para la gestión de personas en el Ciclo de Vida Laboral”**. Este documento identifica de manera didáctica las principales responsabilidades que deben desempeñar las jefaturas, tanto en aspectos técnicos como en las relaciones interpersonales.



Este proceso consideró la:

Realización de **24** entrevistas con jefaturas.

Ejecución de **22** talleres de co-creación.

Participación global de más de **150** jefaturas
a nivel nacional.

Los principales resultados de este proceso son:

- 1• Distribución equilibrada de las cargas de trabajo.
- 2• Generación de aprendizajes, cambios conductuales y mejoras en el desempeño individual y colectivo.

Guía de Gestión de Personas para Jefaturas



ii. Salud mental y entorno laboral

La promoción del bienestar laboral en la CGR se logró mediante la implementación de distintos mecanismos institucionales, desde programas de salud hasta actividades recreativas, que inciden directamente en la salud física y psicológica de las personas funcionarias.





ACCIONES REALIZADAS QUE PROMUEVEN LA SALUD MENTAL Y ENTORNO LABORAL

2017

Plan de bienestar 2018-2020 que permitió ejecutar actividades para mejorar el clima laboral a nivel nacional.

2018

Constitución del Comité de Riesgos Psicosociales.

2019

Designación de los integrantes de los Comités de Riesgos Psicosociales regionales y del Jardín Infantil y Sala Cuna, con la finalidad de gestionar con estos la planificación, coordinación y ejecución de los planes de acción para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Inicia el Programa Individualizado de Acompañamiento para funcionarias y funcionarios, cuyo objeto es la atención de casos con riesgo social.

Realización de actividades preventivas de salud, tanto en regiones como en el nivel central, las que abordaron campañas de vacunación, realización de exámenes de salud, entre otros aspectos.

Aplicación del instrumento de evaluación de riesgos psicosociales ISTAS 21 en 10 sedes regionales.

Implementación de banda de horario, lo que permite que las personas funcionarias puedan iniciar su jornada desde las 07:00 am, contribuyendo a compatibilizar de mejor manera la vida personal y laboral.

2020

Plan de transición institucional al teletrabajo que considero los siguientes aspectos:

- Conformación de la Mesa de Trabajo COVID-19.
 - Modelo integral de reportabilidad semanal y trazabilidad de distintas variables de las personas funcionarias a lo largo de todo el territorio, en las distintas sedes de la Contraloría General.
 - Evaluación al trabajo remoto de manera constante, mediante la aplicación de encuestas trimestrales.
 - Habilitación de todas las plataformas de trabajo y sistemas en línea.
-

2021

Formulación de acciones para entregar herramientas de apoyo y guía a las jefaturas para un adecuado ejercicio de su rol como líderes.

Atención a 61 personas funcionarias a través del programa individualizado de atención y acompañamiento.

137 intervenciones en el programa de atención psicológica.

205 atenciones enmarcadas en el Programa de "Fono Ayuda" como línea permanente de contacto con las personas funcionarias.

26 cursos asociados a salud mental en pandemia, dictados por la ACHS, en los que participaron 481 personas funcionarias a nivel nacional.

2022

Creación de curso de mindfulness que fue disponibilizado en el Aula Virtual a todas las personas funcionarias.

2023

Plan Nacional de Pausas Saludables.

2.2 PROGRAMAS TRANSVERSALES

b. Género, Inclusión, Diversidad y No Discriminación



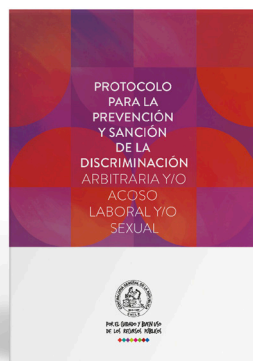
Para lograr este compromiso la CGR ha trabajado en:

Alcanzar la paridad de la dotación	1.101 Mujeres 1.080 Hombres
Generar espacios de diálogo y participación	Creación del Grupo de Trabajo Género, Diversidad e Inclusión.
Prevenir y sancionar conductas de acoso y discriminación	1. Protocolo para la prevención y sanción de la discriminación arbitraria y/o acoso laboral y/o sexual. 2. Código de ética y conducta.
Formación en género, diversidad, inclusión y no discriminación	6.974 personas participantes en talleres, conversatorios, charlas, cursos y webinarios



Principales iniciativas para disminuir las brechas de género:

- Fomento de la conciliación de la vida laboral y personal: **por medio de teletrabajo, horario flexible y otras medidas.**
- Levantamiento de información asociada a **labores de cuidado y trabajo doméstico.**
- Construcción de la **Política de Género, Diversidad e Inclusión.**
- Mejoramiento de los procesos de gestión de personas **con enfoque de género.**
- Generación de espacios de **diálogo y participación.**
- Designación de la **encargada de inclusión y género** a nivel central. Además, se designaron **15 delegados regionales** capacitados en la materia.



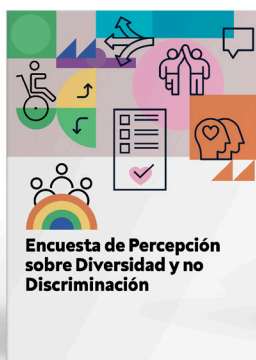
Principales iniciativas para fomentar la inclusión:

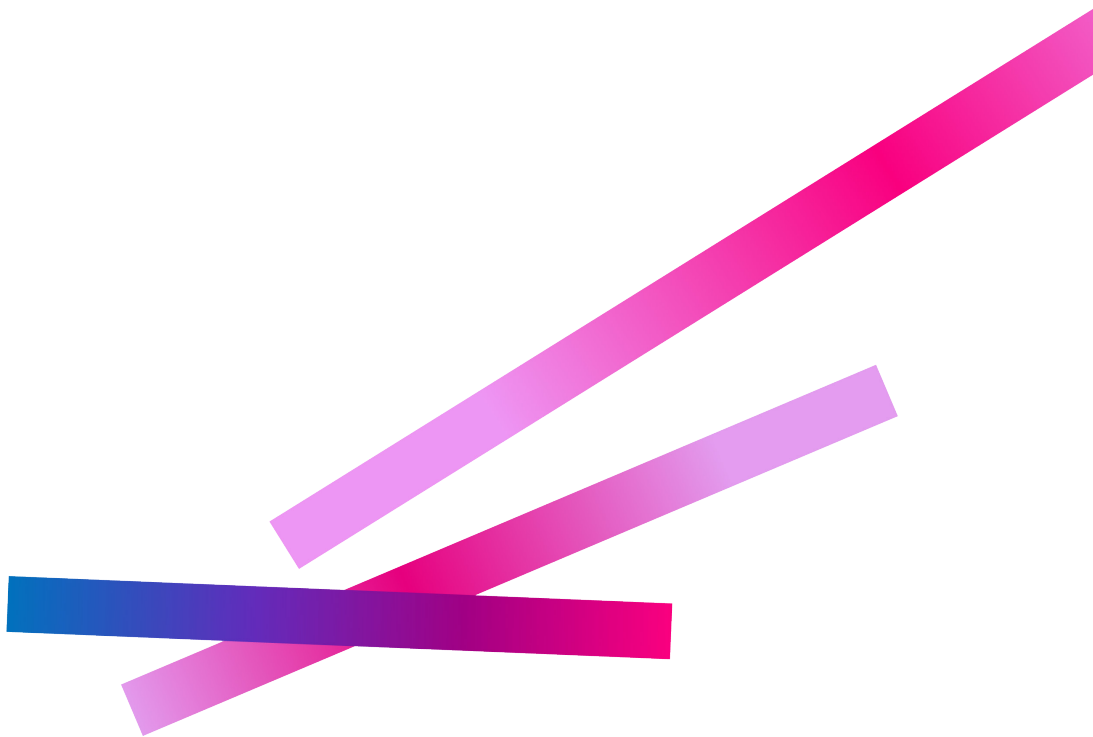
- Realización de ingresos mediante la **Ley de Inclusión Laboral N° 21.015**.
- Apoyo en la gestión de la **certificación de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad**.
- Suscripción de **convenios y alianzas** con:
 - Servicio Nacional de Discapacidad.
 - Unidad de Inclusión Laboral del Instituto Teletón.
 - Fundación Down 21.
- Ser la primera institución pública en participar en la **Expo Inclusión 2022**.



Principales iniciativas para visibilizar la diversidad y no discriminación:

- Aplicación de la Encuesta de percepción de diversidad y no discriminación:
 - **73%** de participación a nivel nacional.
 - **94%** de las personas funcionarias señaló sentirse acogida y respetada por la Institución.
 - Las personas funcionarias propusieron iniciativas para promover el respeto y la no discriminación.
- Incorporación de medidas que facilitan la integración sin discriminación de diversidades sexo-genérica.

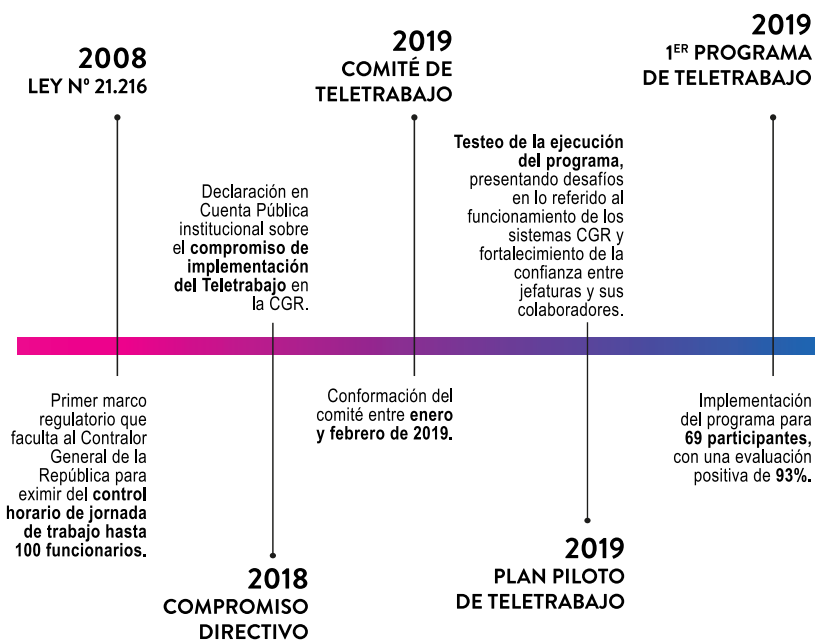




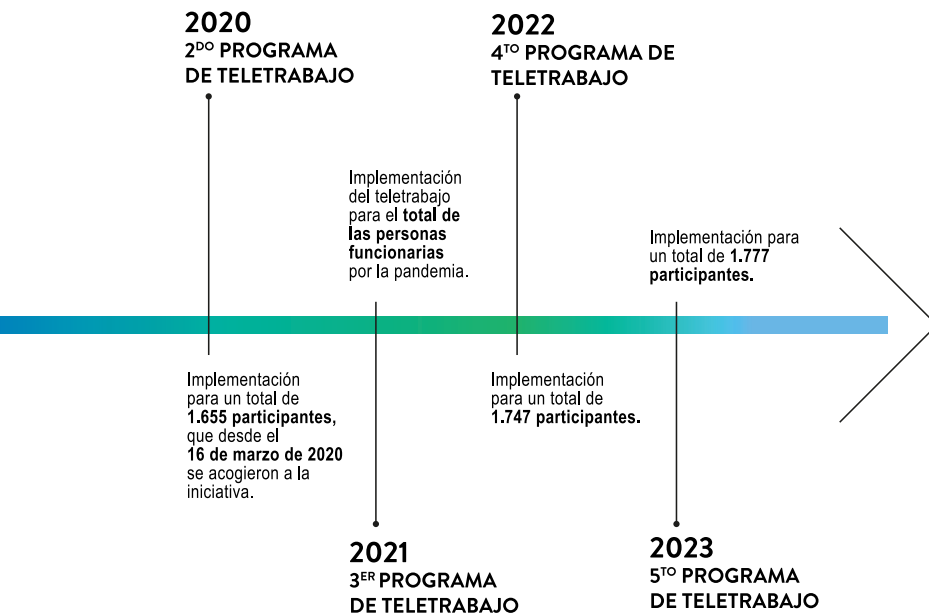
2.2 PROGRAMAS TRANSVERSALES

c. Teletrabajo

El Programa de Teletrabajo implementado en la CGR buscó entregar a las personas funcionarias una alternativa innovadora para el desarrollo de sus labores.



A diferencia del gran porcentaje de servicios de la Administración del Estado, la CGR fue una de las instituciones pioneras en el desarrollo de trabajo telemático. Ello permitió una rápida respuesta a la compleja crisis social vivida en 2019 y, luego, en 2020, ante la pandemia de la COVID-19.



Valoración del Teletrabajo por parte de las personas funcionarias:

97% "el trabajo remoto me ha permitido resguardar mi salud".

77% "puedo efectuar todas mis funciones en forma remota".

96% "la plataforma (...) ha sido de utilidad para efectuar el trabajo remoto".

89% "los sistemas informáticos institucionales han funcionado sin problemas".

92% "el correo institucional ha funcionado sin problemas".

93% "he recibido el apoyo institucional necesario para trabajar en forma remota".

CAPÍTULO 2

REORGANIZACIÓN PARA LA AGILIDAD ESTRATÉGICA



CREACIÓN
DE LAS
**CONTRALORÍAS
REGIONALES
METROPOLITANAS**

1. De una estructura jerárquica a una horizontal

A principios del 2002, el Estado de Chile firmó un convenio de colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo –BID– destinado a apoyar la modernización de la CGR en dos ámbitos: procesos y tecnologías de la información.

El trabajo desarrollado entre el BID y la CGR permitió generar mejoras sustantivas en las funciones de auditoría y jurídica, y en el ámbito del control de gestión institucional, modificando la estructura orgánica de la institución. Sin embargo, se mantuvo una lógica de distribución según el mandato clásico de CGR, es decir, realizar auditorías, análisis del cumplimiento de legalidad y la contabilidad general de la nación.

Esta lógica permitía distinguir claramente las responsabilidades y atribuciones por cada uno de los negocios de la CGR, entregando un orden en cuanto a la ejecución del mandato. Sin embargo, generaba cierta preocupación con respecto a que las divisiones de la CGR no se apoyaran entre sí y que funcionaran de manera independiente.

Al respecto, la revisión de pares realizada por la OCDE, señaló que era esperable que las funciones de la CGR cambiaran con el tiempo, generando nuevas oportunidades de colaboración horizontal.

De este modo, a fines de 2015 el desafío era ajustar nuevamente la estructura orgánica, sumando a la distribución por funciones una separación de niveles decisionales que permitiese distinguir las labores de dirección estratégica, respecto de aquellas operativas. Esto para responder a:

- Los cambios experimentados por la Administración del Estado.
- Las demandas de la ciudadanía respecto al control público.



2. Gestión estratégica para la agilidad

Frente a los desafíos señalados, durante 2016 y en paralelo con el diseño del Plan Estratégico, se trabajó en repensar la estructura en cuanto a la distribución de funciones y la organización de los equipos responsables. Para ello se realizó un estudio para abordar y proponer un diseño que diese respuesta a las observaciones planteadas en el informe OCDE, y que además respondiera el compromiso del Contralor General ante el Senado respecto a fortalecer el proceso de descentralización en la CGR.

El estudio concluyó que, en el nivel central, bajo la estructura de divisiones, se concentraban sin distinción la dirección estratégica de la CGR y el quehacer operativo de alcance nacional y metropolitano.

De este modo, en 2017 se crearon en el nivel central las Contralorías Regionales Metropolitanas y se rediseña la forma de ejecución de las funciones, separando las labores de dirección estratégica de las tareas de ejecución e implementación.

La creación de la I y la II Contraloría Regional Metropolitana de Santiago descomprimen las labores directivas del nivel central, dando espacio y tiempo para generar instrucciones y entregar lineamientos claros, precisos y oportunos para los equipos operativos regionales.



Adicionalmente, para abordar aquellas áreas críticas de la Administración se crean los siguientes Departamentos de Auditorías:

- Fuerzas Armadas, Seguridad, Presidencia, Hacienda y Relaciones Exteriores.
- Medio Ambiente, Obras Públicas y Empresas.
- Auditorías Especiales.
- Auditorías Financieras.

Encuentros de Jefaturas

También, para garantizar la unidad de acción y de criterios en todas las dependencias de la CGR se convocó a encuentros anuales de Contralores Regionales y jefaturas directivas.

AÑO	TEMÁTICA DEL ENCUENTRO
2016	→ Bases de la estrategia institucional
2017	→ Aniversario 90 años CGR
2018	→ El rol de las Jefaturas en la implementación del cambio
2021	→ Control Público para una mejor democracia
2022	→ Cultivando la estrategia
2023	→ Por el cuidado y buen uso de los recursos públicos

ENCUENTRO DE JEFATURAS

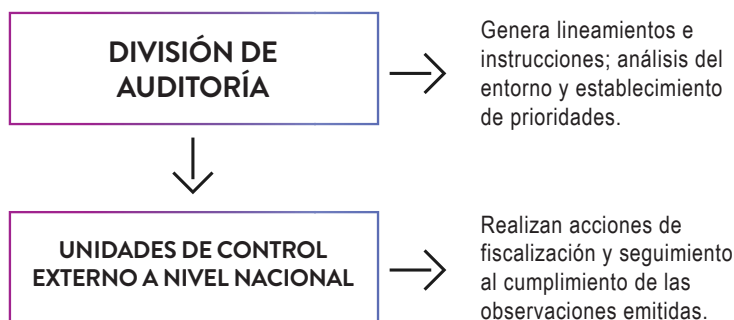




2.1 DIRECCIÓN ESTRATÉGICA EN LA FUNCIÓN DE AUDITORÍA

La función de auditoría incluye la planificación y ejecución de auditorías a la Administración, posteriormente se hace seguimiento para analizar si la entidad auditada corrigió aquellos aspectos observados. Adicionalmente, se cumplen labores de colaboración y apoyo al cumplimiento, así como el ejercicio de la tuición técnica en el ámbito de la auditoría interna, entre otras.

Con los cambios realizados, quedó centralizada en la División de Auditoría la tarea de generar instrucciones y lineamientos de uso general para todas las unidades de Control Externo, ejecutoras de las acciones de fiscalización. Las directrices que emanan de la División de Auditoría abarcan todas las etapas de la función auditora, logrando así uniformidad de criterio y métodos para alcanzar la eficiencia en el uso de los recursos.



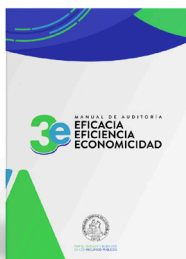
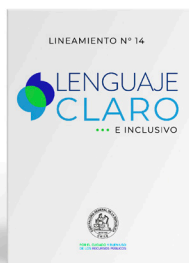
PRINCIPALES HITOS		EFFECTO
→ Lineamientos de Auditoría	Emisión de 15 lineamientos que ordenan y uniforman criterios en la función de auditoría.	Actividades de fiscalización estandarizadas con criterios únicos. Creación de lineamientos con participación funcionaria.
→ Planificación	Actualización de la cobertura planificable y del método de planificación.	Planificación de auditoría enfocada en áreas críticas de la Administración.
→ Ejecución	Estandarización de criterios y metodologías de auditorías.	Agilidad en la ejecución de auditorías e innovación en los productos de control externo.
→ Seguimiento	Revisión de observaciones complejas.	Priorización y focalización en aquellos aspectos más críticos que deben ser subsanados.
→ Apoyo al cumplimiento	Creación de los Programas de Apoyo al Cumplimiento.	Colaboración con la Administración para crear capacidades en las personas funcionarias del Estado, esto permite aprendizaje y evita que se cometan reiteradamente los mismos errores.
→ Tuición técnica auditoría interna	Formalización del coordinación nacional de apoyo a los auditores internos del sector público y municipal.	Fortalecimiento de la vinculación institucional a partir de la relevancia del control interno en la detección de deficiencias o irregularidades en los procesos de cada entidad auditada.
→ Análisis de datos masivos para auditoría	Consolidación del uso de datos en la planificación y ejecución de auditorías.	Transición desde la revisión de muestras a 100% de universos auditados.
→ Sistema de gestión de calidad	Creación de Unidad de control y aseguramiento de la calidad de control externo.	Cumplimiento de estándares internacionales sobre el aseguramiento de la calidad de las auditorías.

Lineamientos de Auditoría

- Lineamiento N° 1** • Incorporación de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles –ODS–.
- Lineamiento N° 2** • Auditoría a los recursos disponibles.
- Lineamiento N° 3** • Independencia e inexistencia de conflictos de intereses.
- Lineamiento N° 4** • Procedimiento sobre inspección de obra pública.
- Lineamiento N° 5** • Procedimiento sobre contratación de expertos.
- Lineamiento N° 6** • Instructivo sobre elaboración de resumen ejecutivo en informes finales.
- Lineamiento N° 7** • Instructivo sobre catalogación de observaciones.
- Lineamiento N° 8** • Instrucciones sobre métodos de selección de partidas a revisar, muestreo en auditorías de cumplimiento y uso de herramienta tecnológica IDEA.
- Lineamiento N° 9** • Instructivo sobre papeles de trabajo, requerimientos y devolución de información.
- Lineamiento N° 10** • Ejecución de investigaciones especiales.
- Lineamiento N° 11** • Fiscalización de tribunales y juzgados.
- Lineamiento N° 12** • Atención de referencias de auditoría.
- Lineamiento N° 13** • Evaluación de control interno aplicación en auditorías de cumplimiento.
- Lineamiento N° 14** • Lenguaje claro e inclusivo para informes y otros productos de control externo.
- Lineamiento N° 15** • Catalogación de auditorías financieras.

Productos destacados

61



2.2 DIRECCIÓN ESTRATÉGICA EN LA FUNCIÓN JURÍDICA

El principal proceso relacionado con la agilidad estratégica que se llevó a cabo en la función jurídica dice relación con el proyecto denominado Racionalización de la Toma de Razón.

La Toma de Razón es el mecanismo de control preventivo a través del cual la CGR revisa la constitucionalidad y legalidad de los decretos y resoluciones que deben tramitarse ante ella, de conformidad a la ley, y de los decretos con fuerza de ley que dicta el Presidente de la República.

Al respecto, la revisión OCDE 2015 señaló la necesidad de:

- Incentivar las exenciones de la Toma de Razón permitiendo una mejora sostenida de la toma de decisiones y del control interno.
- Promover un efecto educativo con los resultados de la Toma de Razón. Esto mediante la entrega de información estructurada y sistemática sobre los errores recurrentes de la Administración, permitiendo mejorar el control interno de los Servicios, desarrollando buenas prácticas de gestión y así, reducir las cargas administrativas.

Acceda aquí a
Portal Toma de
Razón CGR



En consideración a estas recomendaciones y otras sugerencias realizadas por personas expertas, la CGR inició un proceso participativo para actualizar los criterios y condiciones de la Toma de Razón.



CREACIÓN DE LA **UNIDAD DE PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNCIONARIOS**

La coexistencia de múltiples regímenes estatutarios, sumado a la complejidad de las materias referidas a personas funcionarias de la Administración del Estado, fueron un marco propicio para la creación, durante 2019, de una unidad especializada en la atención de consultas o reclamos funcionariales.



Acceda aquí



TRAMITACIÓN DE REGLAMENTOS

Permite al usuario una consulta eficiente y oportuna del estado de tramitación de los actos reglamentarios recibidos por la CGR para la Toma de Razón.



Acceda aquí





BOLETÍN JURÍDICO CGR

Contiene la jurisprudencia relevante de cada mes, los dictámenes reconsiderados, así como los principales actos administrativos ingresados, y noticias jurídicas de interés.

N° 9 SEPTIEMBRE 2023			
BOLETÍN JURÍDICO			
I. DICTÁMENES RELEVANTES AGOSTO 2023			
N°	Materia	Submateria	Suma
63789	Asistente de la educación	Bases de antigüedad laboral	Desempeño de la docente en biblioteca pública debe ser contabilizado para efectos de calcular el bono adicional de antigüedad laboral de los asistentes de la educación.
638196	Asistente de la educación	Cuotas	Planteo de suscripción durante los meses de enero y febrero, que controla el artículo 75 del Código del Trabajo, en relación a los asistentes de la educación de nivel parvulario dependientes de los servicios locales de educación pública, conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 77 de la Ley N° 14.645.
			Asistente de la educación con declaración de

Acceda aquí



CONSULTA ESTADO DE TRÁMITE

Permite revisar el estado de tramitación de una presentación que se haya realizado presencialmente o vía remota, aportando transparencia y trazabilidad.

FOR EL BUEN USO DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

CONSULTA ESTADO DE TRÁMITE

Consulte el estado de trámite de la presentación de recursos que ha ingresado en el año en curso.

Para más información consulte el Manual de Usuario (2023-2024)

TIPO DE DOCUMENTO

Referencia

LIBRAR

CONSULTAR

Acceda aquí



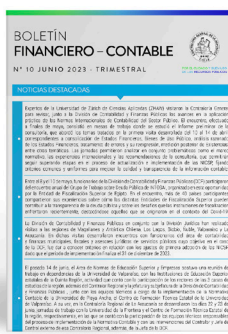
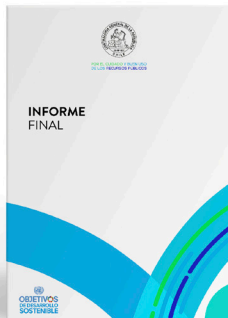
2.3 DIRECCIÓN ESTRATÉGICA EN LA FUNCIÓN CONTABLE

La función contable abarca seis ámbitos de acción: agregación y consolidación de información, emisión de normas, emisión de dictámenes, tuición técnica, control contable y apoyo a la fiscalización, e informativo. A continuación, se detallan acciones desarrolladas en cada ámbito:

ÁMBITO DE LA FUNCIÓN	HITOS
→ Normativa	Adopción e implementación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el sector público y municipal y entidades de educación superior del Estado.
→ Agregación y Consolidación	Implementación de SICOGEN II, sistema informático que permite la captura de la información contable y presupuestaria del sector municipal, empresas y entidades de educación superior del estado. Este sistema opera en una lógica de tramitación electrónica que permite procesar, validar y generar gran cantidad de información útil tanto para la función contable como para la de fiscalización. Adicionalmente, permite el acceso a los servicios auditados a reportes presupuestarios y contables.
→ Dictaminante	Entre 2015 y 2023, se han emitido 1.755 dictámenes sobre materias contables en sector público y municipal y entidades de educación superior del Estado.
→ Tuición técnica	En el marco del Centro de Estudios de la Administración –CEA–, se capacitaron un total de 12.173 funcionarios en materias contables, mediante la realización de 438 cursos. Desarrollo de 6 Convenios de Colaboración con el Banco Mundial y 7 Asesorías técnicas con el BID. Estos convenios están relacionados con la adopción e implementación de las Normas Internacionales de Contabilidad.
→ Control contable y Apoyo a la fiscalización	Entre 2015 y 2023, se han emitido 44.249 observaciones contables. Estas observaciones están destinadas a mejorar la calidad, integridad y oportunidad de la información financiero-contable de las entidades públicas, con el propósito de prevenir o regularizar errores, irregularidades u omisiones.
→ Informativa	Publicación de 33 estudios e informes realizados desde el 2015.

El proceso de adopción e implementación de las Normas Internacionales de Contabilidad ha permitido tener un estándar único para la contabilidad de la Administración. Actualmente, la homologación del estándar permite disponer de más información de calidad y útil para la generación de estudios realizados por la función contable:

67



Acceda aquí a Portal de Estudios



2.4 CONTRALORÍAS REGIONALES METROPOLITANAS

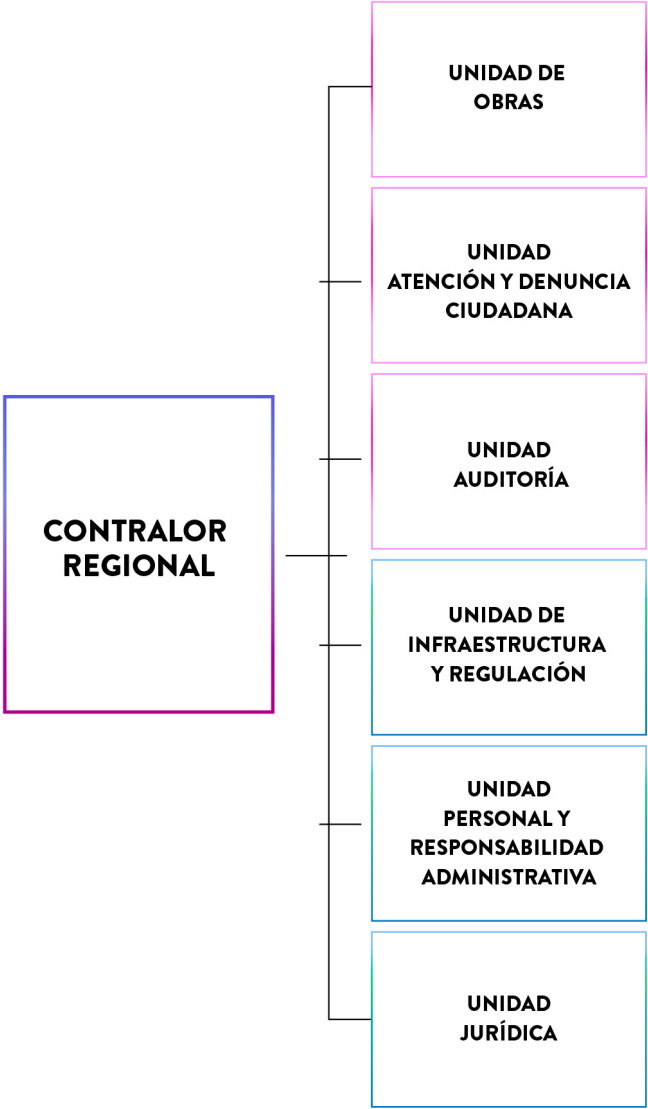
Para avanzar hacia un efectivo fortalecimiento regional y mejorar la coordinación de las funciones jurídica y de auditoría en el nivel central, durante 2017 se crean las Contralorías Regionales Metropolitanas I y II. Este cambio significó una redistribución de las cargas de trabajo y de las funciones institucionales a desarrollar por cada equipo.

Entre los principales beneficios logrados con estos cambios, es posible mencionar: un mayor equilibrio en las cargas de trabajo, optimizar la oportunidad en la entrega de los productos, simplificar la estructura orgánica y los vínculos con las partes interesadas externas.

A partir de este cambio, la CGR pasó de 540 auditorías en promedio, entre 2015 y 2016, a 673 entre los años 2017 y 2023.



ESTRUCTURA:
CONTRALORÍAS REGIONALES METROPOLITANAS

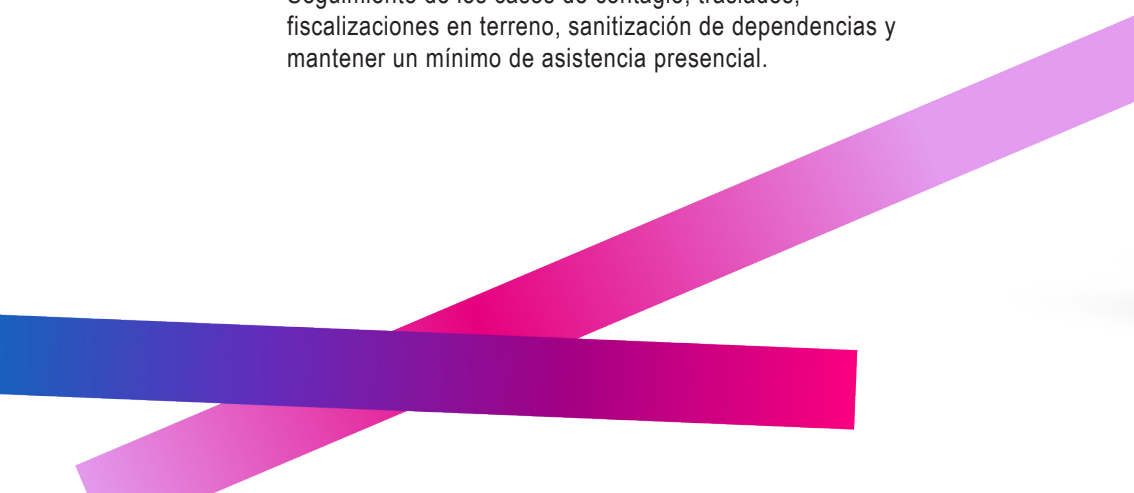


2.5 AGILIDAD FRENTE A LA PANDEMIA POR COVID-19

En marzo de 2020, frente a la inédita crisis sanitaria originada por la COVID-19, la CGR tuvo que enfrentar dos desafíos simultáneos. El primero, proteger a las personas funcionarias garantizando la continuidad del servicio; el segundo, cumplir el mandato institucional, sin obstaculizar las respuestas del Estado frente a la pandemia.

Para el primer desafío, la CGR tuvo como criterio principal resguardar la salud de las personas funcionarias, creándose un plan de transición institucional desde el trabajo presencial al trabajo remoto. El plan consideró aspectos logísticos, de infraestructura, de transporte, tecnológicos y comunicacionales, como también aspectos psicológicos y laborales relacionados al cuidado de la salud.

Cabe destacar dentro de las acciones implementadas:

- El debido seguimiento y evaluación al trabajo remoto.
 - Habilitación de todas las plataformas de trabajo virtual y sistemas en línea, reportabilidad y trazabilidad semanal de distintas variables de las personas funcionarias a lo largo de todo el territorio.
 - Seguimiento de los casos de contagio, traslados, fiscalizaciones en terreno, sanitización de dependencias y mantener un mínimo de asistencia presencial.
- 

En cuanto al cumplimiento del mandato institucional, las políticas de emergencia implementadas por el gobierno condicionaron a la CGR a diversas acciones:

- Adecuación del plan anual de auditorías.
- Flexibilización de la metodología de auditorías.
- Cambio en los canales de comunicación y atención con partes interesadas.
- Priorización de los controles preventivos asociados a compras públicas y contratos COVID.
- Emisión de dictámenes para un rápido ajuste de la Administración del Estado, destacando el Dictamen N° 3.610 de 2020.
- Desarrollo de reportes específicos sobre gasto público COVID.
- Desarrollo de diversos análisis de datos internos para un control diario sobre la pandemia, destacando el asociado a registros y estadísticas epidemiológicas.

Por último, se adecuó el portal institucional, disponiendo de una interfaz que centralizaba todos los canales de comunicación, tramitación e información referidas a la COVID-19.



Acceda aquí a
Portal Especial
COVID



CAPÍTULO 3
INCORPORACIÓN
DE TECNOLOGÍAS Y
SISTEMAS
PARA LA AGILIDAD
OPERACIONAL





100%

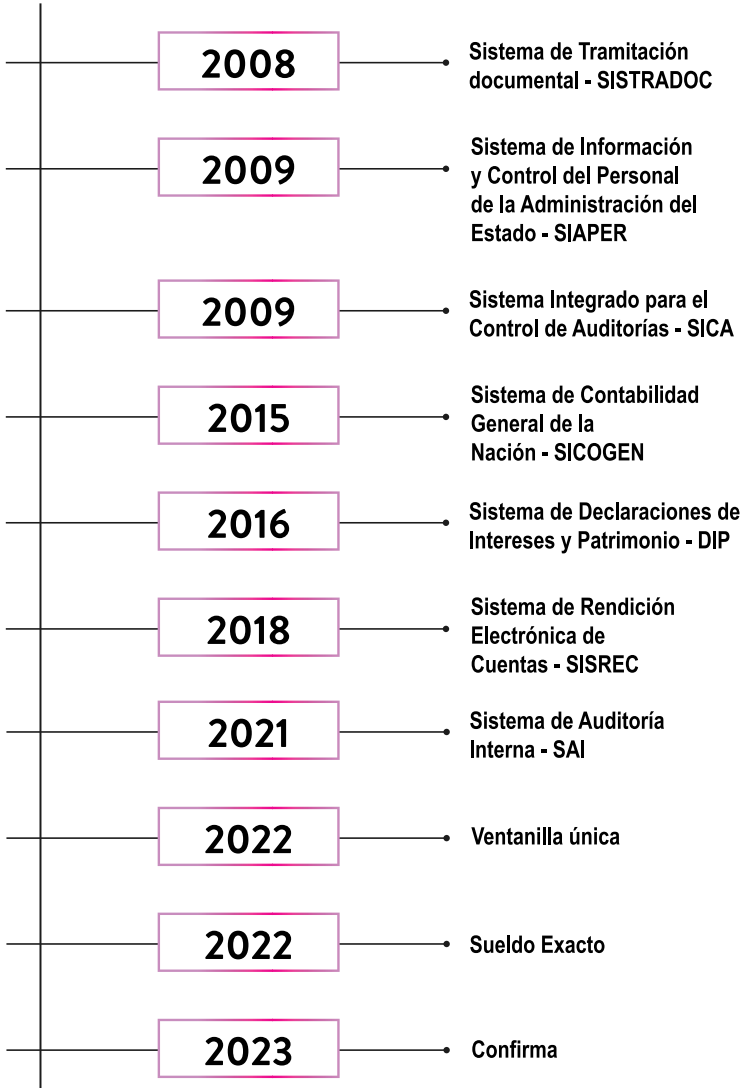
AUDITORÍAS CGR

PLANIFICADAS

CON USO DE DATOS

LA RUTA DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL CGR

a. Desarrollo de sistemas en CGR



Como resultado concreto de la colaboración con el BID en el ámbito de las tecnologías de la información, iniciado en 2002, se desarrollaron diversos sistemas informáticos internos, que dieron soporte a los procesos de trabajo de la CGR, pasando desde los flujos de trabajo manual a electrónicos. Posteriormente, la CGR avanzó en soluciones tecnológicas que implicaron una mayor comunicación y apoyo con la Administración del Estado, asegurando una interacción rápida con la CGR.

El desarrollo de estos sistemas informáticos solucionó aspectos operativos en cuanto al registro y trazabilidad del trabajo de las funciones de CGR, pero configuró un problema de administración de los datos generados, en cuanto al volumen y naturaleza, abarcando múltiples sistemas y diversos lenguajes de desarrollo. Surge de esta forma el problema de la integración y el gobierno de los datos.

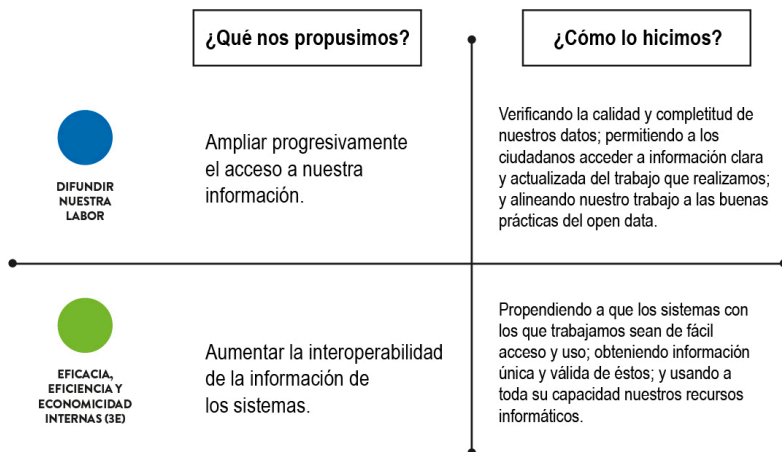


b. El camino hacia una estrategia de los datos

La abundancia de datos generada por múltiples sistemas informáticos de la CGR, configuró un nuevo desafío respecto al uso y explotación de la información generada.

La evaluación de pares de la OCDE señaló que CGR tenía que invertir en el desarrollo de su propia sensibilidad estratégica a las tendencias y los riesgos emergentes que afectan a la gobernanza pública y al cambio de expectativas de los ciudadanos, utilizando sus propios datos y los del Gobierno.

Este desafío se abordó en dos objetivos del Plan Estratégico 2017-2020:



Destacan como logros de este primer plan plurianual

77

2017	Diagnóstico de los sistemas y los requerimientos de interoperabilidad.
2018	Integración de los primeros sistemas transaccionales de CGR y el desarrollo e implementación de Transparencia Proactiva.
2019	Creación del Consejo Tecnológico de la CGR y el primer diagnóstico externo de uso de datos, desarrollado por el Banco Mundial.
2020	Desarrollo de un primer repositorio institucional de datos para el acceso de un limitado número de personas fiscalizadoras.

Acceda aquí a
Portal de Transparencia
Proactiva



c. Consolidación del proyecto de uso de datos CGR

Durante el 2019, la CGR recibió una asesoría del Banco Mundial, que concluyó en una propuesta para el uso más efectivo de herramientas de inteligencia de negocios y de exploración de datos masivos para mejorar técnicas de auditoría. La propuesta identificó seis áreas de mejora:



Estas propuestas fueron abordadas en el Plan Estratégico 2021-2024, en el eje innovar, específicamente en el objetivo número 2, **“transformar a CGR en una organización impulsada por datos”**. Para ello se estructuró un proyecto de mediano plazo, presentado a la ciudadanía el 26 de enero de 2021, y que aborda en cinco dimensiones este proceso: estrategia, gobierno de datos, personas, habilitación de datos y desarrollo de una tecnología de vanguardia.



5 DIMENSIONES DE UNA ORGANIZACIÓN IMPULSADA POR DATOS



1. Estrategia

La estrategia del proyecto abarca **cuatro compromisos centrales**:



Estos compromisos entregan un marco general para el despliegue de las restantes **4 dimensiones**.

Gobierno de datos	Personas	Tecnología de vanguardia	Habilitación de datos
Reglas y procesos claros para el uso de datos	Creación de capacidades	Ecosistema tecnológico y sistemas informáticos	El uso y análisis de datos
1. Estructura orgánica para el análisis de datos. 2. Gobierno de datos. 3. Seguridad de los datos.	1. Equipo CGR preparado para el análisis de datos. 2. Perfiles de cargo.	1. Tecnología de vanguardia para el análisis. 2. Sistemas Informáticos para un mejor control.	1. Repositorio de datos. 2. Datos abiertos para la ciudadanía.

2. Gobierno de datos

2.1 UNA NUEVA ORGÁNICA DE LOS DATOS

La CGR desarrolló un modelo de gobernanza para la gestión de los datos, cuyo objetivo es el buen uso y resguardo de la información.

El modelo orgánico implementado por CGR considera:

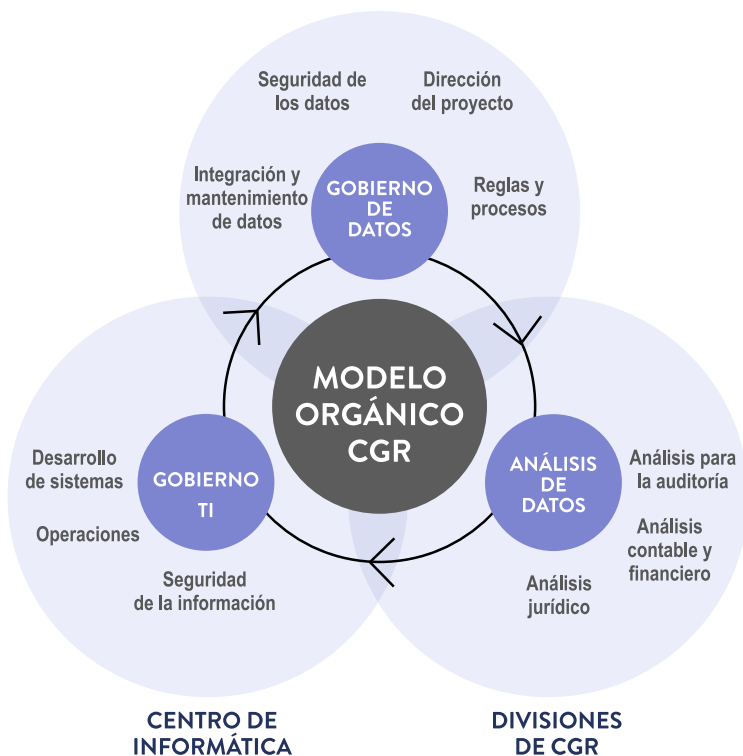
Gobierno de datos: lidera el proceso de integración, mantenimiento y posterior uso de los datos, y dicta las normas asociadas a la explotación de los datos.

Análisis de Datos: explota los datos institucionales en las diversas funciones de la CGR.

Gobierno TI: soporte y desarrollo de las plataformas tecnológicas de la CGR.



GABINETE DEL CONTRALOR



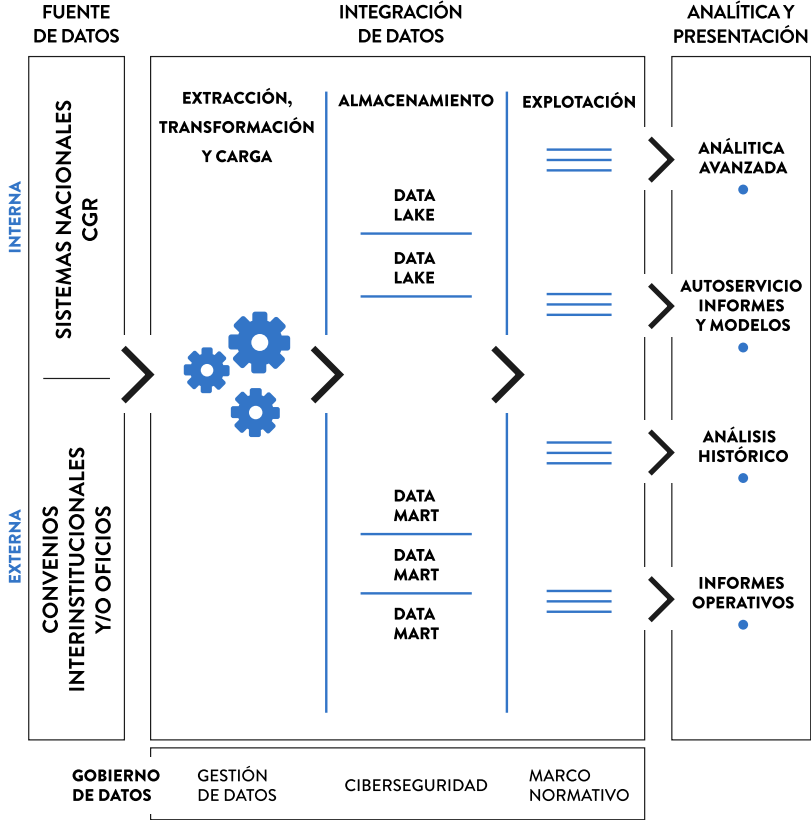
2.2 INTEGRACIÓN Y MANTENIMIENTO

La integración y mantención corresponde al ordenamiento de diversas bases de datos, provenientes de fuentes de información internas y externas, conduciéndolas a un entorno tecnológico común, donde los datos se convierten y almacenan en formatos adecuados, para ser analizados y/o consultados por los equipos. Para este proceso se hace uso de distintos componentes tecnológicos, según sea la naturaleza del dato y requerimiento de integración.

La integración de datos contempla dos etapas antes del uso de los datos:

- 1. Transformación:** proceso técnico de conversión de datos de un formato a otro, sin modificar su contenido.
- 2. Almacenamiento:** proceso de organización de los datos, dejándolos disponibles para la realización de consultas. Actualmente, las bases de datos se encuentran integradas como Data Lakes o Data Marts.

NIA: ARQUITECTURA TECNOLÓGICA PARA EL ANÁLISIS DE DATOS



2.3 SEGURIDAD DE LOS DATOS

La seguridad informática en la CGR busca implementar un método de prevención y respuesta ante riesgos de ciberseguridad. Para ello se realizan dos acciones concretas: concientización de riesgos de ciberseguridad y la generación de normativas con base a marcos técnicos para una mejor gestión de riesgos.



Habilitación de dos cursos de ciberseguridad en el Aula Virtual de la CGR.



Simulacros de riesgos digitales, a través del envío de correos maliciosos dentro de CGR (a modo de prueba), a fin de concientizar los riesgos de ciberseguridad ante el incremento de amenazas de hackeo en el sector público.



Renovación de equipos institucionales a fin de evitar riesgos asociados a la obsolescencia tecnológica e incorporación de tecnologías de vanguardia en ciberseguridad.



Fortalecimiento de las medidas de control de acceso a los sistemas CGR utilizando contraseñas robustas e implementando un segundo factor de ingreso a los sistemas a través del celular para mayor seguridad.



Charlas de concientización sobre Ciberseguridad.



Gobernanza y protocolos de Ciberseguridad en la CGR, incorporando un Oficial de Ciberseguridad e instrumentos normativos a través de las resoluciones de Política General de Ciberseguridad y Reglamento de Ciberseguridad para las personas funcionarias.

3. Personas

La CGR diseñó un programa de formación continua para la transformación de diversos profesionales en expertos analistas de datos. Este plan formativo es evolutivo y por competencias, enfocado en el uso intensivo de datos y el buen uso de las tecnologías disponibles de acuerdo con los roles que se desempeñan en la institución, destacando:

PROGRAMA DE FORMACIÓN	Nº DE PARTICIPANTES
Lenguajes de programación utilizados para el análisis de datos como SQL, Python y R.	231
Herramientas tecnológicas y técnicas para la visualización de datos (<i>tableau</i>), para personas funcionarias analistas de datos y aquellas que interactúan con la plataforma para la toma de decisiones.	334
Aplicativos habilitados para la ciencia de datos (<i>cloudera data science workbench</i>) para que los analistas interactúen y desarrollen sus análisis en un entorno de gobernanza tecnológica.	40
Diplomado en ciencia de datos enfocado para personas funcionarias que se desempeñan como analistas de datos.	40
Administración de plataformas para <i>big data</i> y ciencia de datos, dirigido a ingenieros que interactúan con el ecosistema tecnológico.	14



4. Tecnología

4.1 ARQUITECTURA

La CGR incorporó arquitectura tecnológica de vanguardia, es decir, la inteligencia de negocios –*business intelligence*– y el uso de masivo de datos –*big data*–, que permiten el almacenamiento y procesamiento de datos estructurados, semi-estructurados o no estructurados. Estos datos pueden ser consultados con aplicativos para la analítica de datos, ciencia de datos y de visualización para apoyar la toma de decisión de las personas funcionarias.

Actualmente el **48%** de las personas funcionarias acceden a alguna capa de esta arquitectura.



4.2 SISTEMAS

El proceso de adopción tecnológica por parte de CGR considera el desarrollo de sistemas informáticos que constituyen no solo un soporte a los procesos de trabajo interno, sino también una solución a brechas tecnológicas de la Administración del Estado.



DIP.

Declaraciones de Intereses y Patrimonio

Constituyentes 2021

¿QUÉ ES?

Sistema creado para dar cumplimiento a la ley N° 20.880, sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses. Su finalidad es el registro, custodia y gestión de las declaraciones de intereses y patrimonio.

La CGR fiscaliza la oportunidad, veracidad e integridad de los registros contenidos en las declaraciones de patrimonio. Asimismo, esta información es utilizada como insumo en los procesos de fiscalización.

USUARIOS OBJETIVOS

Sujetos Obligados definidos en la ley N° 20.880, así como aquellos incluidos en normativas complementarias posteriores. Cabe señalar que dentro de este grupo se encuentran las principales autoridades de Gobierno, autoridades de representación local, altos mandos de las Fuerzas Armadas de Orden y Seguridad Pública, fiscalizadores, funcionarios hasta el tercer nivel jerárquico de los servicios, honorarios equivalentes a estos, entre otros.

Además, hacen uso de la plataforma otros organismos autónomos, como lo son el Congreso Nacional, Ministerio Público, Servel, entre otros.

PRINCIPALES CIFRAS

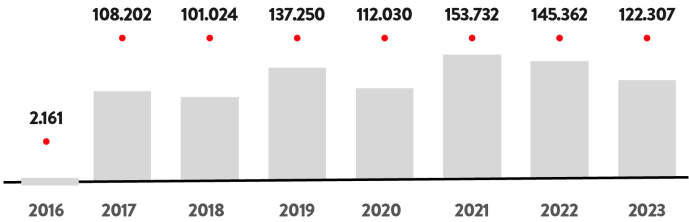




Acceda aquí a
Declaraciones de intereses y patrimonio



DECLARACIONES RECIBIDAS **POR AÑO**



¿QUÉ ES?

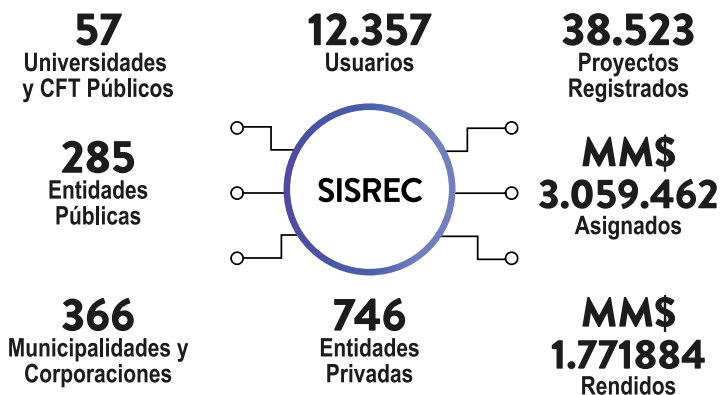
Sistema para el control y transparencia sobre el uso de los recursos públicos asociados a los subítulos 24 (transferencias corrientes) y 33 (transferencias de capital) del presupuesto de la Nación.

El sistema permite dar trazabilidad al proceso completo de rendición de cuentas, que va desde la transferencia de los recursos hasta el cierre de cada proyecto.

USUARIOS OBJETIVOS

- Entidades públicas que transfieren recursos asociados a los subítulos 24 y 33, a instituciones públicas o privadas para la ejecución de proyectos de interés público.
- Entidades públicas o privadas que deben rendir cuentas respecto del uso de estos recursos públicos recibidos.

PRINCIPALES CIFRAS





Acceda aquí a
Portal SISREC



SIGUIENTES PASOS:

Implementación del uso obligatorio del SISREC, establecido en la circular N° 20, de 2023, del Ministerio de Hacienda, para la rendición de cuentas de transferencias de recursos imputados a los subtítulos 24 y 33 a todas las entidades públicas y sus respectivos ejecutores públicos y privados conforme a las etapas y plazos definidos en la resolución exenta N° 1.858, de 2023, de la CGR.

- Etapa 1 desde el **2 de octubre de 2023**.
- Etapa 2 desde el **2 de enero de 2024**.
- Etapa 3 desde el **1 de julio de 2024**.

SISTEMA DE AUDITORÍA INTERNA

¿QUÉ ES?

Sistema que permite gestionar los procesos de auditoría interna, desde la planificación anual, hasta la ejecución de las auditorías y el seguimiento de las observaciones, contribuyendo al fortalecimiento de la función de control y auditoría interna.

Esta herramienta tecnológica se presentó en noviembre de 2021, y desde esa fecha está disponible de forma gratuita para todas las entidades públicas.

En octubre de 2022, mediante la resolución exenta N° 2.120, se aprobó el uso de SAI y se establece su implementación obligatoria por parte de las Unidades de Control Municipal.

USUARIOS OBJETIVOS

Contralor(a), auditor(a) o servidores(as) con otras denominaciones que tengan a su cargo las labores de control y/o auditoría interna del sector público y municipal.

PRINCIPALES CIFRAS





Acceda aquí a
Portal SAI



SIGUIENTES PASOS:

Se pondrá a disposición de los usuarios un módulo de seguimiento de observaciones y otras funcionalidades tales como una biblioteca que permitirá generar una comunidad de auditores que compartan información y buenas prácticas.

¿QUÉ ES?

Sistema de tramitación documental que unifica el ingreso y egreso de los trámites desarrollados ante CGR, ahorrando tiempo a la ciudadanía y personas funcionarias, mejorando la transparencia de la gestión documental y aumentando la gestión del conocimiento dentro de las instituciones públicas.

De esta manera se cumple con el objetivo de la ley N° 21.180, sobre transformación digital del estado. asimismo, apoyará la implementación de la ley N° 21.592, que establece un estatuto de protección en favor del denunciante.

Desde la perspectiva CGR, ventanilla única posibilitará una asignación y tratamiento más ágil y oportuno de los tramites ingresados.

USUARIOS OBJETIVOS

Toda persona funcionaria que se encuentran registrada como representante de una institución pública.

PRINCIPALES CIFRAS





Acceda aquí a
Manual Ventanilla
Única



Acceda aquí a
Introducción
Ventanilla Única



SIGUIENTES PASOS:

- Módulo de **egresos de documentos**.
- Módulo de **ingresos de consultas instituciones públicas**.
- Módulo de **tramitaciones de particulares**.

¿QUÉ ES?

Sistema que busca colaborar con la Administración, mediante la identificación automatizada de inconsistencias en el cálculo de las remuneraciones de las personas funcionarias públicas. Sueldo Exacto nace de la necesidad de innovar en el control de las remuneraciones de las personas funcionarias del Estado, un área de alta complejidad para el control pues representa aproximadamente el 20% del presupuesto de la Nación.

Gracias a la sistematización de la normativa de remuneraciones por parte de la CGR, la plataforma contrasta las remuneraciones calculadas por el servicio con una estimación realizada con base en dicha normativa, generando un reporte de inconsistencias que contribuye a la detección oportuna de irregularidades o fraudes y al fortalecimiento de los procesos de control interno de las entidades involucradas.

USUARIOS OBJETIVOS

Cuenta con un plan gradual de incorporación de servicios públicos.

A la fecha cuenta con 51 servicios, de los cuales 21 están cargando información y 30 están en proceso de adecuación interna.

Durante el último trimestre de 2023, se incorporarán 36 nuevos servicios.

PRINCIPALES CIFRAS

AÑO	Informes Procesados	Monto Calculado \$	Monto Recabado \$	Número de operaciones validadas \$
2021	20	22.054.797.988	22.471.152.776	360.549
2022	126	72.176.446.331	74.925.661.993	1.319.648
2023	14	5.136.965.058	6.403.490.614	114.425
TOTAL	160	99.368.209.377	103.800.305.383	1.794.622



Acceda aquí a
Sueldo Exacto



SIGUIENTES PASOS:

- Módulo de Seguimiento y Monitoreo.
- Incorporación de 120 entidades restantes de la Escala Única de Sueldos.
- Implementación de Catálogo para Carabineros de Chile.
- Diseño y construcción de catálogos remuneratorios para servicios sometidos a Escala Fiscalizadora y asignaciones especiales de la Escala Única de Sueldos.

¿QUÉ ES?

Sistema para la recepción y procesamiento electrónico de los Estados Financieros –EE.FF–, remitidos por los servicios públicos, facilitando la revisión de consistencia de las cifras informadas en tiempo real y reforzando el control contable que la CGR ejerce sobre todos los servicios públicos. Además, esta nueva solución tecnológica cuenta con firma electrónica avanzada.

La plataforma CONFIRMA interopera con el Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado de la Dirección de Presupuestos –DIPRES–, en un esfuerzo interinstitucional para potenciar el uso de datos, disminuir los tiempos de procesamiento de información y agregar valor en forma permanente a los procesos de la Administración del Estado.

USUARIOS OBJETIVOS

- **Usuarios “Firmantes”:** jefaturas de servicio y jefaturas de administración y finanzas de todos los servicios públicos del país.
- **Usuarios de “Seguimiento”:** personas funcionarias de los servicios, autorizados por la jefatura superior del servicio, y que se desempeñan en funciones de seguimiento a las observaciones detectadas por el sistema y aportan información complementaria en caso de que se requiera.
- **Ciudadanía en general:** puede acceder a los EE.FF de las instituciones públicas del portal institucional de CGR.

PRINCIPALES CIFRAS





Acceda aquí a
CONFIRMA



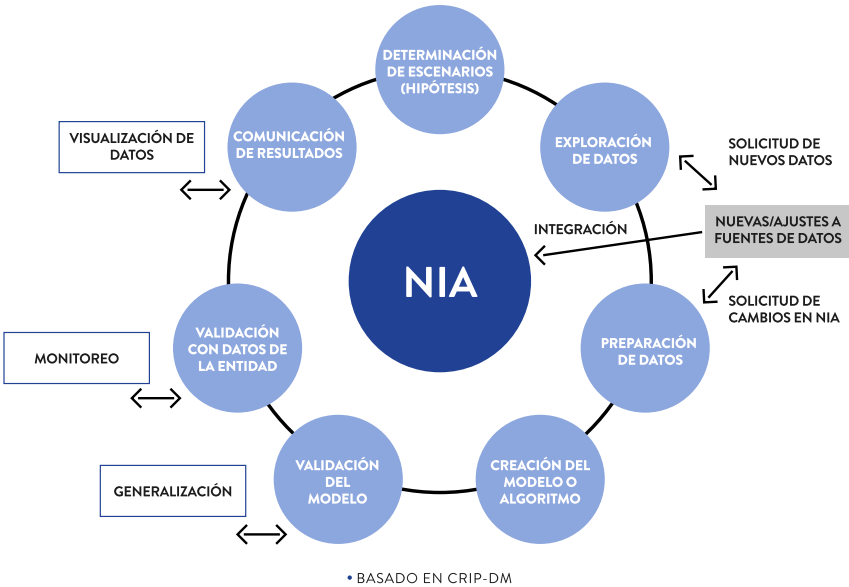
Los pasos de operación del sistema **CONFIRMA** se basan en 5 etapas:

- **ANÁLISIS y ACEPTACIÓN** de propuesta de EE.FF en DIPRES.
- **FIRMA** de los EE.FF y notas explicativas en **CONFIRMA**.
- **ENVÍO** de los EE.FF a CGR para validación.
- **SEGUIMIENTO** para verificar resultado del proceso de validación y análisis de consistencia.
- **CIERRE** y generación del certificado de aceptación.

5. Datos: ecosistema para el análisis

5.1 METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE DATOS

El análisis de datos en CGR sigue una estructura metodológica regular que se inicia con la determinación de un escenario o hipótesis (con respecto a la materia en estudio) y culmina con la comunicación de los resultados obtenidos en el estudio. La ejecución de un análisis de datos tiene por objetivo describir el comportamiento implícito en los datos de estudio, que son el resultado de la interacción con algún sistema informático o algún atributo.



5.2 NÚCLEO DE INFORMACIÓN PARA EL ANÁLISIS –NIA–



El Núcleo de Información para el Análisis –NIA– de la CGR, es una plataforma tecnológica que unifica los datos para la realización de análisis masivo de estos. En NIA es posible encontrar diversos reportes de datos que muestran los resultados de control de gestión, apoyan la planificación y ejecución de fiscalizaciones, y permite el acceso a las fuentes de datos disponibles, las que pueden ser internas u obtenidas por medio de convenios de colaboración con otras instituciones.

NIA fue presentado en agosto de 2021, y actualmente es usado por analistas de datos, analistas de control de gestión, analistas contables, ingenieros de datos, planificadores de fiscalización, supervisores de control externo y jefaturas institucionales, quienes suman un total de 618 personas funcionarias con acceso permanente.



Acceda aquí a
video de
lanzamiento NIA



5.3 PORTAL DE DATOS ABIERTOS

Con el propósito de promover la rendición de cuentas de CGR, en diciembre de 2022 se habilitó el Portal de Datos Abiertos, espacio que se orienta a proporcionar a todas las partes interesadas un acceso a datos, tanto de gestión interna como fuentes de datos para el estudio y evaluación de los servicios de la Administración del Estado. La iniciativa es producto de un proceso ampliamente participativo, que contó con:

+80 Revisiones de sitios nacionales e internacionales

+60 Reuniones de revisión y coordinación

465 Personas interesadas participantes

420 Cuestionarios recibidos

Grupo focal con miembros del **COSOC CGR**

El diseño del portal contempló los seis principios de open data consagrados en la Carta Internacional de Datos Abiertos de 2015.





Acceda aquí a
Portal de Datos
abiertos CGR



CAPÍTULO 4

SUSTENTABILIDAD EN LA CGR





CGR ACREDITADA

100%

EN ESTADO VERDE

1. La sustentabilidad como principio rector

En las últimas décadas, el concepto de desarrollo sostenible ha experimentado un crecimiento significativo en su comprensión y aceptación, hasta el punto de desempeñar un papel crucial en la gestión tanto pública como privada.

El desarrollo sostenible es el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas.

El nivel de madurez organizacional alcanzado en materia de gestión de personas, reorganización de la estructura organizacional y la adopción de herramientas tecnológicas, han habilitado a la CGR a mirar más allá y asumir un compromiso genuino con la protección y cuidado del medio ambiente.

Este compromiso no ha sido producto de la casualidad, sino más bien de ideas consensuadas por todas las personas funcionarias y de lineamientos internacionales y nacionales que han impregnado la perspectiva medioambiental en la Institución.



En 2015, la OCDE resaltó la importancia de la sensibilidad estratégica, subrayando la necesidad de no perder de vista los riesgos y problemas que afectan a la gobernanza y la ciudadanía, siendo una preocupación latente los factores de riesgo climático.

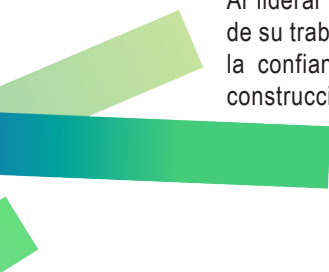
La Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores –INTOSAI– ha enfatizado que para que las EFS marquen la diferencia y sean creíbles, deben liderar mediante el ejemplo en el sector público, de modo tal de contribuir al cumplimiento de su visión y mandato.

A esto se suma la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas –ONU–, que junto con organizaciones no gubernamentales y la participación ciudadana a nivel mundial, propusieron diecisiete ODS destinados a lograr un equilibrio entre las dimensiones económicas, sociales y medioambientales en busca de un futuro más sostenible y equitativo.

A nivel nacional, se generó el programa de “Estado Verde” del Ministerio de Medio Ambiente –MMA–, el cual busca incorporar buenas prácticas ambientales en el quehacer diario de los organismos del Estado.

La CGR ha asumido con determinación estos desafíos y los ha hecho parte de su quehacer estratégico, táctico y operativo, lo que le ha permitido estar a la vanguardia más allá de su rol de control. Para lograr esto, ha establecido como propósito fundamental la protección del medio ambiente y la gestión responsable de los recursos en todas sus actividades, a partir de una serie de acciones y políticas institucionales que ha desarrollado.

Al liderar en este aspecto, la CGR ha mejorado la comprensión de su trabajo y demostrado su valor estratégico y ágil, reforzando la confianza, la transparencia y rendición de cuentas para la construcción de una gobernanza sólida y democrática.



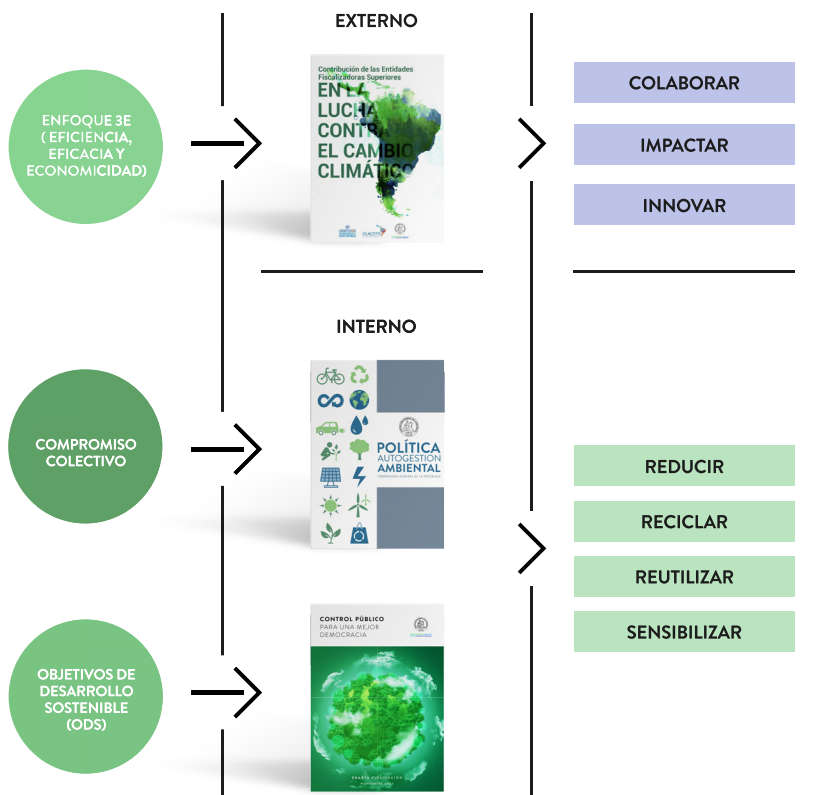
2. Gestión Ambiental CGR

En el contexto de los numerosos desafíos globales y locales nace el compromiso por la gestión medioambiental en la CGR. Esto se ve plasmado en el Plan Estratégico 2017-2020 al incorporar el enfoque Eficacia, Eficiencia y Economicidad –3E–, que orienta hacia un propósito compartido las labores de todas las personas funcionarias de la Institución: ser referentes para el sector público en la administración eficaz, eficiente y económica de sus recursos.

La conjunción del modelo 3E CGR, más la adopción de la agenda 2030 y el compromiso colectivo institucional, dan un marco estratégico para el desarrollo de una gestión comprometida con el medioambiente. Como se puede observar en el diagrama, esta visión medioambiental incide en toda la gestión institucional, tanto en la administración interna de sus recursos como en el ejercicio de sus funciones de auditoría, jurídica y contable.

Los principales resultados del control externo se pueden revisar en las publicaciones: “Contribución de las Entidades Fiscalizadoras Superiores en la Lucha Contra el Cambio Climático” y “Control Público para una Mejor Democracia, cuarta publicación”.

En cuanto a la gestión interna, el presente capítulo, describe como los principios 3E han permeado cada decisión, por ejemplo, en el uso responsable de agua, luz, papel, compras sustentables y gestión de residuos para fortalecer la economía circular e impulsar la disminución de la huella de carbono institucional. Además, se ha trabajado con la sensibilización permanente para que las personas funcionarias tomen consciencia sobre su impacto y rol que cumplen en la protección del medio ambiente.



El enfoque estratégico, más las acciones desarrolladas entre 2016 y 2019, se materializa en la Política de Autogestión Ambiental CGR.

Esta política establece siete principios rectores:

- participación funcionaria colaborativa,
- gradualidad,
- coordinación,
- cooperación,
- prevención,
- responsabilidad y
- control.

Todos ellos se alinean y contribuyen al cumplimiento de los ODS.

Adicionalmente, esta política representa un hito para el cumplimiento de los compromisos asumidos por la CGR para la acreditación de Estado Verde promovidos por el Poder Ejecutivo.



POR EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE Y EL BUEN USO DE LOS RECURSOS PÚBLICOS



2.1 ESTADO VERDE CGR

En 2019, el MMA invitó a la CGR a participar del programa de Estado Verde. La Institución aceptó el desafío estatal para obtener la certificación de Estado Verde, puesto que desde 2016 venía trabajando a nivel interno en la gestión medioambiental.

En octubre de ese año, se firmó el Convenio de Cooperación para la Acreditación “Estado Verde¹”, marcando el inicio de una serie de acciones que llevaron a la institución a alcanzar el Nivel de Excelencia, que le fue otorgado en enero de 2023.

ACCIONES REALIZADAS PARA OBTENER NIVEL DE EXCELENCIA EN ACREDITACIÓN ESTADO VERDE

Implementación de 53 medidas de gestión ambiental y sustentabilidad difundidas en la institución



Creación de un Comité de Estado Verde, encargado de aprobar una política de autogestión ambiental y medir por primera vez la huella de carbono institucional



Aprobación de política de autogestión medioambiental



Creación de equipo de gestión ambiental con el propósito de velar por la continuidad y cumplimiento de las medidas desarrolladas para seguir siendo parte de Estado Verde



¹ Estado Verde es un programa de acreditación que desarrolla el MMA, y cuyo objetivo es incorporar buenas prácticas ambientales en el quehacer diario de los órganos del Estado, mediante un proceso de acreditación que certifica que las entidades suscriptoras desarrollan distintas medidas de sostenibilidad interna.

El eje central es generar un cambio en la cultura ambiental, y que los colaboradores y colaboradoras sean activos participantes en el proceso, apoyando con medidas tan simples como apagar la luz, hasta el desarrollo de iniciativas que mejoren la eficiencia y disminuyan los impactos ambientales.

CGR ES EL **PRIMER** 
SERVICIO PÚBLICO
 ACREDITADO 
100% VERDE 



Acceda aquí a
acreditación Estado
Verde CGR



3. LOGROS DE **GESTIÓN AMBIENTAL Y SUSTENTABILIDAD** CGR

CGR REDUCE

USO RESPONSABLE DE PAPEL

- 86,41% de papel reciclado en la institución
- 100% en uso de resmas ecológicas
- 100% publicaciones en formato digital
- 45.000 KG de papel reciclado a nivel nacional

USO RESPONSABLE DEL AGUA

- Instalación de inodoros ecológicos
- Instalación de aireadores
- Instalación de llaves temporizadas
- Incorporación proyecto de aguas grises en nuevos edificios regionales de Tarapacá y Coquimbo

USO DE ELECTRICIDAD

- Reducción de un 16,32% de consumo de energía (KWH) por persona funcionaria entre junio de 2022 y junio de 2023 a nivel nacional
- Renovación del sistema de iluminación priorizando las luminarias LED
- Instalación de sensores de apagado automático en zonas de baños de los edificios
- Instalación de paneles fotovoltaicos en las regiones de Tarapacá y O'Higgins

TRANSPORTE

- Habilitación de duchas a nivel central y regional para personas funcionarias que utilicen bicicletas
- Mantenión de motores vehiculares para uso eficiente de combustible
- Entrega de kit de emergencia para ciclistas de la institución

COMPRAS SUSTENTABLES Y ECONOMÍA CIRCULAR

- Creación de política de compras sustentables considerando criterios 3R para bienes y servicios
 - Aplicación de medidas de economía circular, se terminan las compras de productos plásticos de un solo uso como bombillas, vasos y marcadores (*post-it*)
 - Incorporación de criterios medioambientales en la evaluación de adquisición de vehículos institucionales
 - Licitación de servicios de aseo bajo criterios medioambientales, exigiendo como requisito trabajar con productos de limpieza biodegradables y orgánicos
 - Adquisición de computadores y multifuncionales con certificación energy star
 - Licitación pública de servicios de catering a nivel nacional, de preferencia con utilización de menaje reciclado y biodegradable
 - Adquisición de nuevas luminarias con tecnología LED
 - Adquisición de secadores de manos que han permitido la disminución de uso de papel
 - Adquisición de termos a nivel nacional para la mantención de agua caliente
 - Adquisición de contenedores de residuos para acopio de reciclaje
 - Adquisición de carro para retiro de residuos de reciclaje por piso
 - Adquisición de productos de limpieza biodegradables
-

3. LOGROS DE GESTIÓN AMBIENTAL Y SUSTENTABILIDAD CGR

CGR RECICLA

TRATAMIENTO Y GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS PARA RECICLAJE.

- Instalación de isla de reciclaje a nivel nacional.
111,4 KG mensuales de residuos reciclados
- Transformación de **6.000** mascarillas en posavasos
- Incorporación de nuevos contenedores para chatarra electrónica



BIENES MUEBLES

- Elaboración de protocolo para dar de baja de bienes muebles institucionales
 - Reutilización de mobiliario existente para extender la vida útil de los bienes
-



3. LOGROS DE **GESTIÓN AMBIENTAL Y SUSTENTABILIDAD** CGR

CGR EDUCA

SENSIBILIZACIÓN PERMANENTE

- Campaña informativa sobre impresión imprescindible y reducción en uso del papel
- Campaña informativa sobre los beneficios de la utilización de secadores de manos eléctricos v/s uso de papel
- Campaña de reutilización de carpetas (con antigua imagen institucional) y papelería con uso por ambos lados
- Campaña informativa sobre reciclaje y separación de residuos (Islas CGR)
- Campaña informativa sobre el uso de productos que generen la menor cantidad de residuos fomentando el uso de productos y materiales reutilizables y reciclables
- Campaña informativa en el uso eficiente del agua
- Campaña informativa en el uso eficiente de la energía
- Campaña informativa que considere incentivar el caminar en distancias cortas, fomentar el uso de la bicicleta y el uso del auto compartido
- Plan de capacitación en conducción eficiente de vehículos



EDUCACIÓN AMBIENTAL INTERNA

Cursos y webinarios:

- Taller de Conducción Eficiente
 - Taller de Cambio Climático
 - Taller de Huella de Carbono
-
- Webinar Cuidado y Uso Eficiente del Agua
 - Webinar Gestión de Residuos Orgánicos
 - Webinar Cambio Climático
 - Webinar Huella de Carbono



3.1 CONTRALORÍA REGIONAL DE TARAPACÁ

La nueva sede de la Contraloría Regional de Tarapacá, recientemente construida en la Zona Típica “Calle Baquedano y Plaza Prat”, declarada como tal el año 1977, cuenta con **2.217** metros cuadrados construidos divididos en cuatro niveles y dos subterráneos.

Posee espacios adecuados, confortables y de acceso universal para la atención de usuarios más un salón auditorio para 95 personas con tecnología de última generación, disponible de manera gratuita para los servicios públicos de la región que lo soliciten.

Es energéticamente eficiente y sustentable, cuenta con paneles fotovoltaicos que transforman la energía solar en **17kW** de energía limpia y un sistema de captura, tratamiento y reutilización de aguas grises para el riego de sus áreas verdes.

Tiene además una fachada ventilada y varios otros recursos arquitectónicos que permiten mantener una temperatura estable durante el año, minimizando el gasto en climatización.

En la construcción de esta nueva sede, se consideró y respetó la particular arquitectura de la zona típica en que se inserta y se llevaron a cabo todas las acciones y gestiones pertinentes ante el Consejo de Monumentos Nacionales y otras instancias sectoriales, necesarias para aprobar su diseño y posterior edificación.



3.2 CONTRALORÍA REGIONAL COQUIMBO

Durante los años 2020-2022 se elaboró el diseño de la que será la nueva sede de la Contraloría Regional de Coquimbo, edificación que tendrá **3.952** metros cuadrados y que comenzará su construcción en el mes de diciembre de este año.

En el diseño de esta nueva sede se ha puesto énfasis igualmente en la sustentabilidad y el cuidado del medio ambiente, incorporando medidas de eficiencia energética acordes a su particular emplazamiento en la ribera sur-oriental del río Elqui y en el clima costero de la ciudad de La Serena. Incluirá paneles fotovoltaicos que permitirán una captación cercana a los **20kW** y un sistema de acumulación de aguas grises que servirá para el riego de sus áreas verdes.

Su equipamiento contemplará áreas de atención de público y un salón auditorio para **100** personas que igualmente estará disponible para los servicios públicos que lo requieran.

Su construcción en el borde río, será un aporte urbano destacable, que junto a otras edificaciones públicas consolidará el sector como un área cívica de relevancia en la ciudad de La Serena.









POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

CONTRALORIA.CL

