

FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2023

MINISTERIO	MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	PARTIDA	06
SERVICIO	INSTITUTO ANTARTICO CHILENO	CAPÍTULO	04

Objetivos de Gestión

N°	Objetivos de Gestión	Ponderación	N° Indicadores/Sistemas
Objetivo 1	1.- Gestión Eficaz	35.00	1
Objetivo 2	2.- Eficiencia Institucional	45.00	2
Objetivo 3	3.- Calidad de Servicio	20.00	1
Total		100.00	4

Objetivo 1. Gestión Eficaz (Ponderación: 35.00%)

N°	Nombre del indicador	Fórmula	Meta	Mide	Ponderador
1	Medidas de Equidad de Género	(Número de medidas para la igualdad de género implementadas en el año t/Número total de medidas para la igualdad de género establecidas en el programa marco del año t)*100	37.5 % [(3.0 / 8.0) * 100]		35.00

Objetivo 2. Eficiencia Institucional (Ponderación: 45.00%)

N°	Nombre del Sistema	Ponderador
1	Estado Verde	25.00

Etapas de Desarrollo	Objetivos de Gestión	Ponderación Objetivo de Gestión
Etapas de Desarrollo	Objetivo 1: Poner en funcionamiento un marco de gobernanza para el Sistema Estado Verde, mediante la creación del Comité Estado Verde, la revisión de la política ambiental del Servicio y la concientización a los y las colaboradores.	15%
	Objetivo 2: Diagnosticar la situación de la gestión ambiental interna mediante el levantamiento de información y de la existencia de procesos de monitoreo que determinen el desempeño ambiental del Servicio y sus impactos, en lo particular, su huella de carbono.	10%
Etapas de Desarrollo	Objetivo 1: Diseñar y formalizar un marco de gobernabilidad para el Sistema Estado Verde.	0%
	Objetivo 2: Elaborar un Plan de Gestión Ambiental a partir de los resultados del diagnóstico, que permita abordar las brechas ambientales detectadas.	0%
Etapas de Desarrollo	Objetivo 1: Difundir, socializar y aplicar la política ambiental interna y dar continuidad a las acciones de educación ambiental y campaña comunicacional.	0%
	Objetivo 2: Implementar el Plan de Gestión Ambiental Institucional.	0%
Etapas de Desarrollo	Objetivo 1: Contar con una estructura y procesos formativos que proveen gobernanza al Sistema Estado Verde en la Institución.	0%
	Objetivo 2: Evaluar y proponer mejoras en el desempeño del Sistema Estado Verde en el Servicio.	0%
Total		25%

N°	Nombre del indicador	Fórmula	Meta	Mide	Ponderador
2	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	((Gastos ejecutados de subtítulos 22 y 29 en el segundo semestre del año t + gastos ejecutados de subtítulos 22 y 29 en el cuarto trimestre del año t + gasto ejecutado de subtítulos 22 y 29 en el mes de diciembre del año t) / Total de gastos ejecutados de subtítulos 22 y 29 en el año t) * 100	100.22 % [[458519.00 /457519.00)*100]		20.00

Objetivo 3. Calidad de Servicio (Ponderación: 20.00%)

N°	Nombre del indicador	Fórmula	Meta	Mide	Ponderador
1	Transformación Digital	(N° de procedimientos administrativos electrónicos (PAE) al año t/ N° total de procedimientos administrativos vigentes en el año t, registrados en el Catálogo de Procedimientos Administrativos y Trámites (CPAT)) * 100		X	20.00

Compromisos Indicadores Transversales

Nombre Indicador Transversal	N° de Compromisos
Medidas de Equidad de Género	3

N°	Medidas de Género	Descripción Medidas de Género
1	Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	La revisión, sociabilización y actualización de los procedimientos asociados a las Buenas Prácticas Laborales busca disminuir las inequidades, brechas y barreras* (IBB) detectadas en el mundo del trabajo, incorporando el enfoque de género en el proceso de diseño de estas herramientas, integrando mecanismos para abordar la discriminación por razones sexo-genéricas y la violencia de género, así como aumentar las acciones de sensibilización (campañas informativas, audiovisuales) y capacitación para promover una cultura de equidad entre las personas. *IBB: Brechas salariales, brechas en la realización de trabajo no remunerado, en el uso del tiempo libre. Mayor prevalencia del acoso hacia mujeres y diversidades, mayores cuestionamientos a su entorno familiar o personal en el ambiente del trabajo, son objeto - con mayor frecuencia - de prácticas y comentarios sexistas
2	Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Se propone implementar desde el 2023 un plan de capacitación en género como una herramienta para la prevención del maltrato, acoso laboral y sexual y de prácticas sexistas o discriminatorias; para la transversalización del enfoque de género en los programas y políticas del Servicio y como un medio de transformación social. Se definen dos perfiles: interno (personal INACH) y Externo (participantes EAE y ECA) y se distinguen cuatro niveles de competencias: Elemental, básico, medio y avanzado, de acuerdo con la relación de responsabilidades y competencias esperadas. (Se adjunta propuesta elaborada por la representante de género del INACH).

3	Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Realizar al menos una actividad anual (taller, seminario u otro) que permita visibilizar la participación de mujeres en la ciencia antártica y promover el enfoque de género como una mirada transversal.
---	--	---

Modificación de Contenido Programa Marco

Objetivo	Indicador/Sistema	Modificación
----------	-------------------	--------------