

FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2024

| | | | |
|------------|---|----------|----|
| MINISTERIO | MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA | PARTIDA | 05 |
| SERVICIO | SUBSECRETARIA DE DESARROLLO REGIONAL Y ADMINISTRATIVO | CAPÍTULO | 05 |

Objetivos de Gestión

| Objetivos de Gestión | Ponderación | N° Indicadores/Sistemas |
|--|-------------|-------------------------|
| Objetivo N°1: Gestión Eficaz | 30.00 | 1 |
| Objetivo N°2: Eficiencia Institucional | 30.00 | 2 |
| Objetivo N°3: Calidad de Servicio | 40.00 | 2 |
| Total | 100.00 | 5 |

Objetivo 1. Gestión Eficaz (Ponderación: 30.00%)

| 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 /8)*100] | | 30.00 |

Objetivo 2. Eficiencia Institucional (Ponderación: 30.00%)

| N° | Nombre del Sistema | Ponderador |
|----|--------------------|------------|
| 1 | Estado Verde | 20.00 |

| Etapas de Desarrollo | Objetivos de Gestión | Ponderación Objetivo de Gestión |
|----------------------|---|---------------------------------|
| Etapa 1 | Objetivo 1: Poner en funcionamiento un marco de gobernanza para la implementación gradual del Sistema Estado Verde, mediante la creación y/o puesta en marcha del Comité Estado Verde, la concientización de sus colaboradores y la revisión de la política ambiental del Servicio. | 5% |
| | 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. | 5% |
| Etapa 2 | Objetivo 1: Diseñar y formalizar un marco de gobernabilidad para el Sistema Estado Verde. | 5% |
| | Objetivo 2: Elaborar un Plan de Gestión Ambiental a partir de los resultados del diagnóstico, que permita abordar las brechas ambientales detectadas. | 5% |
| Etapa 3 | 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% |
| Etapa 4 | 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 | | 20% |

| N° | Nombre del indicador | Fórmula | Meta | Mide | Ponderador |
|----|-------------------------|------------------------|----------|------|------------|
| 2 | Concentración del Gasto | ((Gastos ejecutados de | 116.10 % | | 10.00 |

| | | | | |
|--------------------|---|-------------------------------|--|--|
| Subtítulos 22 + 29 | 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 | [(3.095.274 /2.666.069)*100] | | |
|--------------------|---|-------------------------------|--|--|

Objetivo 3. Calidad de Servicio (Ponderación: 40.00%)

| N° | Nombre del Sistema | Ponderador |
|----|---|------------|
| 1 | Calidad de Servicio y Experiencia Usuaría | 20.00 |

| Etapas de Desarrollo | Objetivos de Gestión | Ponderación Objetivo de Gestión |
|----------------------|---|---------------------------------|
| Etapas 1 | Objetivo 1: La institución pone en funcionamiento un marco de gobernanza para el Sistema, mediante la creación del Comité de Calidad de Servicio y Experiencia Usuaría, que será la instancia encargada entre otras materias de entregar lineamientos, opiniones técnicas y asesoría, velando por la adecuada implementación del Sistema en cada una de sus etapas. | 5% |
| | Objetivo 2: La institución levanta y sistematiza información de la calidad de servicio y experiencia usuaria para el diagnóstico, mediante la Medición de la Satisfacción, identificación de registros administrativos y la recopilación y análisis de insumos relevantes sobre atención ciudadana | 5% |
| | Objetivo 3: La institución genera un diagnóstico de las brechas de calidad de servicio y experiencia usuaria. | 5% |
| Etapas 2 | Objetivo 1: La institución define una Política de Calidad de Servicio, o su actualización si corresponde, y un Plan de Mejoramiento de la Calidad de Servicio y Experiencia Usuaría. | 5% |
| Etapas 3 | Objetivo 1: La institución implementa el Plan de Mejoramiento de la Calidad de Servicio y Experiencia Usuaría. | 0% |
| Etapas 4 | Objetivo 1: La institución evalúa la calidad de servicio y experiencia usuaria de su institución mediante los resultados del Plan de Mejoramiento de la Calidad de Servicio y Experiencia Usuaría. | 0% |
| | Objetivo 2: La institución mejora la calidad de servicio y experiencia usuaria con los servicios relevantes dirigidos o que se relacionen con usuarios finales. | 0% |
| Total | | 20 |

| N° | Nombre del indicador | Fórmula | Meta | Mide | Ponderador |
|----|------------------------|---|------|------|------------|
| 2 | 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 Indicador Medidas de Equidad de Género:

| Nombre Indicador | N° de Compromisos |
|------------------------------|-------------------|
| Medidas de Equidad de Género | 3 |

| N° | Medidas de Género | Descripción Medidas de Género |
|----|---|---|
| 1 | 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 | Capacitación en materia de Género nivel avanzado, con el objeto de fortalecer las competencias en los/las funcionarios/as y equipos directivos para que incorporen la perspectiva de género en el quehacer de la SUBDERE. A |

| | | |
|---|--|---|
| | para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as. | través, de la entrega de conocimientos y estrategias metodológicas que puedan ser abordadas en el marco de la gestión institucional tendientes a disminuir y/o eliminar inequidades, brechas y barreras de género. Destinado al menos a 30 funcionarias/os (inclusive a las Unidades Regionales) incluyendo los equipos directivos del Servicio. El curso podrá ser impartido en forma presencial o en modalidad (E-learning), lo cual será parte de la decisión estratégica del servicio el año próximo. De una duración mínima de 16 horas; que estará en el Plan de Capacitación del Servicio y que será aprobado en sus contenidos por la Red de género. |
| 2 | Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género. | <p>5.1 Realización de un taller en un gobierno regional que esté trabajando el diagnóstico del Plan de Desarrollo de Zonas Extremas (se definirá entre Magallanes o Tarapacá). Objetivo de género: La sistematización de estas sesiones será compartida a los Gobiernos Regionales que estén formulando sus planes de desarrollo de Zonas Extremas como una práctica recomendada " se les sugerirá su uso" , para levantar iniciativas y/o proyectos priorizados técnicamente con perspectiva de género en estos instrumentos. Como se hará: El Taller va a tener 4 sesiones: Sesión N°1: Identificación de brechas de género en un área estratégica del plan PEDZE de la región, con un máximo de 6 brechas relevantes. Sesión N°2: Definición del problema principal asociado a cada brecha de género identificada en el área estratégica seleccionada y de los criterios a aplicar para priorizar técnicamente los problemas. Sesión N°3: Formulación de un objetivo para subsanar o reducir el problema principal priorizado técnicamente y su indicador de cumplimiento. Sesión N°4: Identificación de al menos una iniciativa y/o proyecto asociado a la implementación del objetivo previamente definido y la meta o contribución esperada al cumplimiento del objetivo.</p> <p>5.2 Envío de Oficio Circular a los Gobiernos Regionales dirigido a la máxima Autoridad Regional promoviendo la incorporación de las SEREMs del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género en el proceso de Coordinación del Gasto Público (CORGAPU) en todas las regiones.</p> |
| 3 | Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género. | <p>8.1 Elaborar una propuesta metodológica para la construcción de un Índice Comunal de Género, que permita identificar de manera multidimensional las brechas de género existentes en los territorios locales. Se iniciará con un levantamiento documental de índices nacional e internacional, propuesta de dimensiones y revisión de fuentes para obtener datos. Y se presentará la propuesta a actores claves para su retroalimentación.</p> <p>8.2 Elaboración de Informe anual de análisis estadístico, con enfoque de género, de los y las usuarios/as del Sistema de Postulación en Línea (SIPEL) de la Academia de Capacitación Municipal y Regional. El informe tendrá como propósito identificar y/o determinar variables que se relacionan en aspectos de género, caracterización de los/as usuarios/as y de los beneficios obtenidos, brechas de género, entre otros.</p> <p>8.3 Elaborar un estudio de la aplicación de estrategias, políticas públicas, y programas o proyectos de los gobiernos regionales que hayan contribuido a la promoción de igualdad de género, durante el periodo de 2018 al 2023.</p> <p>8.4 Elaborar Informe con análisis de recursos humanos, producto de la implementación de la Ley de Plantas Municipales N°20.922, en complemento a la información capturada de la Ley de Incentivo al Retiro N°21.135, respecto a los cupos 2022 y 2023, desagregado por estamento, sexo, grado y edad.</p> |