

## CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2011

### I. IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DE ENERGIA	PARTIDA	24
SERVICIO	SUBSECRETARIA DE ENERGIA	CAPÍTULO	01

### II. FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión				Prioridad	Ponderador	% del ponderador obtenido	Cumple
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance							
			I	II	III	IV				
Marco Básico	Recursos Humanos	Capacitación				O	Mediana	8.00%	a	
		Evaluación del Desempeño				O	Mediana	7.00%	a	
		Higiene - Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				O	Alta	10.00%	a	
	Calidad de Atención a Usuarios	Gobierno Electrónico - Tecnologías de Información		O			Alta	10.00%	a	
		Sistema de Acceso a la Información Pública			O		Alta	10.00%	a	
		Sistema Seguridad de la Información			O		Mediana	7.00%	a	
	Planificación / Control de Gestión	Auditoría Interna				O	Alta	10.00%	a	
		Gestión Territorial				O	Alta	10.00%	a	
		Planificación / Control de Gestión			O		Menor	5.00%	a	
	Administración Financiera	Administración Financiero - Contable				O	Alta	10.00%	a	
		Compras y Contrataciones del Sector Público				O	Menor	5.00%	a	
	Enfoque de Género	Enfoque de Género		O			Mediana	8.00%	a	
	Porcentaje Total de Cumplimiento :							100.00%		

### III. SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
-------	----------------------	----------	------	-------	---------------

Marco Básico	Calidad de Atención a Usuarios	Sistema de Acceso a la Información Pública	Modificar	3	La Subsecretaría compromete la etapa III del Sistema, con modificaciones. Para el Objetivo N° 10 no serán exigibles los siguientes requisitos técnicos: (1) Operan los procesos e instrumentos de recolección de información (fichas, encuestas, bases de datos, otros); (2) Operan los procesos e instrumentos de sistematización de información a través de informes consolidados, reportes, documentos, registros con datos agregados, otros; (3) Identifica y fundamenta los indicadores de desempeño incorporados, eliminados y/o corregidos en el Plan General de Implementación del SAIP; (4) Elabora, modifica y/o mejora los reportes a las autoridades del Servicio.
	Enfoque de Género	Enfoque de Género	Modificar	2	El servicio compromete la etapa II del sistema con modificaciones. Respecto del Objetivo N° 3, el servicio elabora un Plan que sólo considera mejorar la información disponible, que permita conocer, de mejor manera, la relación entre energía y género a nivel local, así como también avanzar en la incorporación de género en las estadísticas que produce el Ministerio. En relación con el objetivo N° 4, los indicadores a comprometer estarán vinculados a los productos comprometidos en el Plan, los cuales estarán relacionados con aspectos de mejora de la información y estadísticas que genera el sistema. Finalmente, en relación con el Objetivo N° 5, en el Programa de Trabajo sólo se establecerán actividades vinculadas a la recopilación de información y generación de estadísticas del sistema.
	Recursos Humanos	Capacitación	Modificar	4	El servicio compromete la etapa IV del Sistema con modificaciones. No le serán exigibles al servicio el cumplimiento de los siguientes requisitos técnicos: a) Aplicación de metodología definida para evaluar competencias transversales y específicas, y determinación de brechas de competencias de, al menos, el 50% de los/as funcionarios/as que ocupan los cargos del tercer nivel jerárquico, que no fueron evaluados en el periodo anterior, cumpliendo así con el 100% del 3er nivel jerárquico; b) Revisión y/o actualización de las necesidades de capacitación del 100% de los funcionarios/as que ocupan los cargos del tercer y cuarto nivel jerárquico; c) Porcentaje de actividades de capacitación realizadas con evaluación de aprendizaje que no podrá ser inferior al 60% del Monto Total Ejecutado en actividades de capacitación con recursos asignados por la glosa presupuestaria y sus eventuales modificaciones durante el periodo; d) El Monto del Gasto Total Ejecutado o en ejecución, el que no podrá ser inferior a un 90% del presupuesto asignado por glosa a capacitación; e) Medición del grado de satisfacción (reacción) de los/as funcionarios/as capacitados/as en acciones de capacitación de 12 o más horas de duración y del grado de aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo, al menos, al 20% de los/as participantes del periodo evaluado.

Marco Básico	Recursos Humanos	Evaluación del Desempeño	Modificar	4	El servicio compromete la etapa IV del Sistema con modificaciones. El servicio podrá realizar los informes, análisis y evaluaciones del Sistema, conforme a los resultados del proceso de evaluación de desempeño realizado de acuerdo A LOS PROCESOS DISEÑADOS Y APLICADOS DE LA POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO y al Reglamento General de Calificaciones para el Sector Público. Asimismo, el servicio no estará obligado a generar recomendaciones e implementarlas el mismo año, producto de la medición de los resultados del proceso.
--------------	------------------	--------------------------	-----------	---	---