

FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2022

MINISTERIO	MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA	PARTIDA	05
SERVICIO	GOBIERNO REGIONAL REGIÓN MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA	CAPÍTULO	72

Objetivos de Gestión

N°	Objetivos de Gestión	Ponderación	N° Indicadores
Objetivo 1	1.- Gestión Eficaz	45.00	2
Objetivo 2	2.- Eficiencia Institucional	30.00	4
Objetivo 3	3.- Calidad de Servicio	25.00	2
Total		100.00	8

Objetivo 1. Gestión Eficaz (Ponderación: 45.00%)

N°	Nombre del indicador	Fórmula	Meta	Mide	Ponderador	Nota
1	Porcentaje de iniciativas de inversión, del subtítulo 31, de arrastre identificadas al 30 de abril del año t	$(\text{N}^\circ \text{ de iniciativas de inversión, del subtítulo 31, de arrastre identificadas al 30 de Abril año t} / \text{N}^\circ \text{ total de iniciativas de inversión, del subtítulo 31, de arrastre año t}) * 100$	96.2 % [[50.0 / 52.0]*100]		25.00	1
2	Medidas de Equidad de Género	$(\text{Número de medidas para la igualdad de género implementadas en el año t} / \text{Número total de medidas para la igualdad de género establecidas en el programa marco del año t}) * 100$	25.0 % [[2.0 / 8.0]*100]		20.00	

Objetivo 2. Eficiencia Institucional (Ponderación: 30.00%)

N°	Nombre del indicador	Fórmula	Meta	Mide	Ponderador	Nota
1	Índice de eficiencia energética.	$\text{Consumo Total de Energía (CTE) en el periodo t} / \text{Superficie Total (ST) del conjunto de inmuebles utilizados por el Servicio en el periodo t}$		X	15.00	
2	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	$((\text{Gastos ejecutados de subtítulos 22 y 29 en el segundo semestre del año t} + \text{gastos ejecutados de subtítulos 22 y 29 en el cuarto trimestre del año t} + \text{gasto ejecutado de subtítulos 22 y 29 en el mes de diciembre del año t}) / \text{Total de gastos ejecutados de subtítulos 22 y 29 en el año t}) * 100$	145.00 % [[145.00 / 100.00]*100]		5.00	
3	Licitación con dos o menos ofertas	$(\text{Número de procesos de licitaciones en las que se cerró la recepción de ofertas el año t con dos o menos ofertas} / \text{Número de procesos de licitaciones en las que se cerró la recepción de ofertas}) * 100$	62.0 % [[62.0 / 100.0]*100]		5.00	

		el año t)*100				
4	Desviación montos Contratos de obras de Infraestructura	(Sumatoria de Montos finales de contratos de obras de infraestructura pública finalizados en el año t, con aumento efectivo de gastos - Sumatoria de Montos iniciales establecidos en contratos de obras de infraestructura pública finalizados en año t, con aumento efectivo de gastos/Sumatoria de Montos iniciales establecidos en contratos de obras de infraestructura pública finalizados en el año t, con aumento efectivo de gastos)*100	20.00 % [[20.00 /100.00)*100]		5.00	

Objetivo 3. Calidad de Servicio (Ponderación: 25.00%)

N°	Nombre del indicador	Fórmula	Meta	Mide	Ponderador	Nota
1	Porcentaje de reclamos respondidos respecto de los reclamos recibidos al año t	(Número de reclamos respondidos en año t/Total de reclamos recibidos al año t)*100		X	20.00	
2	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites vigente en el año t	(N° de trámites digitalizados al año t/N° total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites vigente en el año t)*100	100.00 % [[4.00 /4.00)*100]		5.00	

Compromisos Indicadores Transversales

Nombre Indicador Transversal	N° de Compromisos
Medidas de Equidad de Género	2

N°	Medidas de Género	Descripción Medidas de Género
1	Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Realizar Seguimiento y Monitoreo del Plan de Prevención del Protocolo de Maltrato, Acoso Sexual y/o Laboral con Perspectiva de Género y su prevención, levantado el año 2020, que quedará plasmado en un informe anual elaborado por el Departamento de Gestión de Personas. El año 2019 el Gobierno Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena elaboró el documento Procedimientos para la Denuncia Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, incorporando perspectiva de género, de acuerdo con el Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual de mayo de 2018. El año 2020 se realizó una Capacitación a los funcionarios del GORE Magallanes y una difusión sobre medidas de prevención de acoso sexual, junto a un Plan de Prevención de estas conductas, Plan de Seguimiento y Monitoreo que permita generar las mejoras de estos procesos. Como punto final se levantó un Informe de Evaluación Anual de Resultados. El año 2021 y 2022 se realizará Seguimiento y Monitoreo del Plan de Prevención del Protocolo de Maltrato, Acoso Sexual y/o Laboral con Perspectiva de Género y su prevención. Los resultados expuestos en este informe contarán con lenguaje inclusivo, con transversalización de género, instalación de competencias (debe incorporarse al menos un funcionario/a del personal de Gestión de Personas), paridad y desarrollo de acciones de difusión con perspectiva de género.

2	Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	<p>Capacitación avanzada al menos a 4 integrantes del equipo adscrito a las tres nuevas Divisiones con el fin de nivelar conocimientos en materia de género.</p> <p>Para validar el cumplimiento se acompañará certificado del Departamento de Gestión de Personas con la nómina del equipo que conforma cada una de las tres Divisiones nuevas en el momento de la capacitación y copia de los certificados entregados por el Curso.</p> <p>La capacitación en género a nivel avanzado se realizará al menos por 4 integrantes del equipo adscrito a las tres nuevas Divisiones del GORE, donde estos cuatro integrantes deben cumplir con un 100% de aprobación, y esta capacitación contará con una duración mínima de 16 horas cronológicas. El curso será realizado presencial y/o vía e-learning por consultora a contratar por proceso licitatorio y con contenido visado por una integrante de la Red de Expertas del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (Seremía de Mujer y EG MAGALLANES). Certificado debe indicar el número de horas e indicar la División a la que pertenecen. Esta capacitación contará con lenguaje inclusivo, con transversalización de género, instalación de competencias (debe incorporarse al menos un funcionario/a del personal de Gestión de Personas), paridad (estándares cuantitativos de participación de mujeres respecto de hombres) y desarrollo de acciones de difusión con perspectiva de género.</p>
---	---	---

Notas:

- 1 Consiste en medir el número de proyectos que pasaron como arrastre desde el año t-1 al año t y que se encuentran identificados presupuestariamente al 30 de abril del año t. Lo anterior, debido a que la Unidad Técnica y/o el Gobierno Regional debe realizar un trabajo de actualización de la calendarización y programación financiera, requisito para cargar la recomendación técnica de aquellos proyectos que pasaron de arrastre. La medición del indicador se asocia al Subtítulo 31 "Iniciativas de Inversión" Programa 02 FNDR.