

FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2023

MINISTERIO	MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA	PARTIDA	05
SERVICIO	SERVICIO NACIONAL DE MIGRACIONES	CAPÍTULO	35

Objetivos de Gestión

N°	Objetivos de Gestión	Ponderación	N° Indicadores/Sistemas
Objetivo 1	1.- Gestión Eficaz	50.00	3
Objetivo 2	2.- Eficiencia Institucional	30.00	2
Objetivo 3	3.- Calidad de Servicio	20.00	2
Total		100.00	7

Objetivo 1. Gestión Eficaz (Ponderación: 50.00%)

N°	Nombre del Sistema	Ponderador
1	Planificación, Monitoreo y Evaluación	20.00

Etapas de Desarrollo	Objetivos de Gestión	Ponderación Objetivo de Gestión
Etapa 1	Objetivo 1: La Institución elabora, presenta y difunde la Planificación Estratégica de acuerdo con su legislación, y las presenta en la formulación de la Ley de Presupuestos del año siguiente (Formulario A-1 Definiciones Estratégicas).	15%
Etapa 2	Objetivo 1: La Institución diseña el Sistema de Información para el Monitoreo y Evaluación (SIM&E) tomando como base la planificación establecida en la etapa anterior y considerando al menos los instrumentos de planificación y evaluación que aplique, así como la identificación de los indicadores de desempeño relevantes.	5%
Etapa 3	Objetivo 1: La Institución tiene en pleno funcionamiento el SIM&E, mide los indicadores de desempeño construidos, informa los instrumentos de M&E y operan los sistemas de recolección y sistematización de la información.	0%
Etapa 4	Objetivo 1: La Institución evalúa en el año, el resultado de los instrumentos de Planificación, Monitoreo y Evaluación comprometidos en la formulación del presupuesto del año t-1, asegurando la calidad de la información, así como la usabilidad de ella para la toma de decisiones y la rendición de cuentas.	0%
Total		20%

N°	Nombre del indicador	Fórmula	Meta	Mide	Ponderador
1	Tasa de Accidentes Laborales	$(\text{Número de Accidentes del Trabajo ocurridos en el año } t / \text{Promedio anual de trabajadores en el año } t) * 100$		X	10.00
2	Medidas de Equidad de Género	$(\text{Número de medidas para la igualdad de género implementadas en el año } t / \text{Número total de medidas para la igualdad de género establecidas en el programa marco del año } t) * 100$		X	20.00

Objetivo 2. Eficiencia Institucional (Ponderación: 30.00%)

N°	Nombre del Sistema	Ponderador
1	Estado Verde	15.00

Etapas de Desarrollo	Objetivos de Gestión	Ponderación Objetivo de Gestión
Etapa 1	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.	8%
	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.	7%
Etapa 2	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%
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		15%

N°	Nombre del indicador	Fórmula	Meta	Mide	Ponderador
2	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	$((\text{Gastos ejecutados de subtítulos 22 y 29 en el segundo semestre del año } t + \text{gastos ejecutados de subtítulos 22 y 29 en el cuarto trimestre del año } t + \text{gasto ejecutado de subtítulos 22 y 29 en el mes de diciembre del año } t) / \text{Total de gastos ejecutados de subtítulos 22 y 29 en el año } t) * 100$		X	15.00

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

N°	Nombre del indicador	Fórmula	Meta	Mide	Ponderador
1	Solicitudes de Acceso a la Información Pública	$(\text{N}^\circ \text{ de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en año } t \text{ en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en año } t / \text{N}^\circ \text{ de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en año } t) * 100$		X	10.00
2	Transformación Digital	$(\text{N}^\circ \text{ de procedimientos administrativos electrónicos (PAE) al año } t / \text{N}^\circ \text{ total de procedimientos administrativos vigentes en el año } t, \text{ registrados en el Catálogo de Procedimientos Administrativos y Trámites (CPAT)}) * 100$		X	10.00

Compromisos Indicadores Transversales

Nombre Indicador Transversal	N° de Compromisos
Medidas de Equidad de Género	5

N°	Medidas de Género	Descripción Medidas de Género
1	Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	La planificación estratégica institucional con enfoque de Género servirá para generar un análisis diagnóstico institucional, que identifique elementos y herramientas que permitan conocer, analizar, comprender, planificar y evaluar políticas, proyectos e iniciativas, con el fin de disminuir las brechas y barreras de Género existentes en la actual estructura institucional. Estableciendo un proceso de planificación estratégica con enfoque de género, participativo en su diseño, el cual convoque a los distintos actores del Servicio Nacional de Migraciones. Junto con lo anterior, se pretende reevaluar la misión, objetivos y productos estratégicos institucionales con miras a fortalecer su carácter institucional y con el propósito que estos componentes recién nombrados vayan alineados con los lineamientos y compromisos gubernamentales en materia de género.
2	Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	La medida contempla el objetivo de contribuir en la elaboración de la Política de Gestión de Personas con enfoque de género que se realizará durante el periodo 2023. Para ello es imprescindible, elaborar un diagnóstico organizacional que contemple una revisión y análisis de la situación actual del servicio en materia de gestión de personas. Se espera realizar dentro de este diagnóstico la revisión de la dotación de hombres y mujeres que trabajan en el Servicio y sus respectivos puestos y cargos, mecanismos de reclutamiento, conciliación laboral y familiar, procedimientos sobre maltrato, acoso laboral y acoso sexual, como también reforzar planes de prevención e implementar los procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género. Con esta medida y diagnóstico se espera visualizar e identificar las Inequidades, Brechas y Barreras que están ocurriendo en la comunidad funcionaria del Servicio y así poder realizar un plan de trabajo que estará contemplado en la Política de Gestión de Personas con enfoque de género. Para ello, durante el primer semestre, se realizará a la comunidad funcionaria una encuesta para conocer sus experiencias y opiniones a las distintas inequidades y discriminaciones que pueden estar ocurriendo, en paralelo se revisará las herramientas y procedimientos que existen en materia de género y gestión de personas para posteriormente brindar información relevante que estará contemplado en la Política de Gestión de Personas.
3	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.	La capacitación en género permitirá avanzar en la transversalización del enfoque de género al interior del servicio; así mismo, permitirá instalar la necesaria revisión constante de los productos y servicios ofrecidos por el Servicio. Mejorar las competencias laborales para una mejor provisión de productos y servicios de la institución, a través de la entrega de conocimientos y estrategias metodológicas para disminuir y/o eliminar inequidades, brechas y barreras de género diagnosticadas y que puedan ser abordadas en el marco de la gestión institucional. Como compromiso 2023, el Servicio contemplará una capacitación avanzada en materia de género a jefaturas y directivos que permita desarrollar e implementar políticas públicas de igualdad de género e incorporar esta mirada y perspectiva en el marco de las funciones que desarrollan al interior de la institución. Esta capacitación estará contemplada en el Plan de Capacitación Anual del Servicio y los contenidos deberán ser aprobados por la Red de Expertas del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. También se contemplará la capacitación básica Inducción a las Políticas de Género del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género para la comunidad funcionaria del servicio que no hayan participado de este curso.

4	Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Dentro del diagnóstico sobre Inequidades, Brechas y Barreras del Servicio Nacional de Migraciones del periodo 2022, se identificó la barrera de género en materia de comunicación sobre la falta de orientaciones y lineamientos técnicos actualizados con respecto a la comunicación inclusiva no sexista y desconocimiento de la temática por parte de la comunidad funcionaria, lo que limita las posibilidades de comunicar de manera adecuada, teniendo presente en todo momento la perspectiva de género. Es por eso que durante el período 2023 se tomará como compromiso acciones de comunicación y difusión interna y/o externa con perspectiva de género. Teniendo como consideración la elaboración de un protocolo de comunicaciones inclusivas con enfoque de género, con esto se pretende contribuir a mantener un protocolo con estándares en materia de comunicaciones con perspectiva de género, que facilite el trabajo en esta materia, contribuyendo a disminuir las IBB presentes en el Servicio. El Protocolo tiene como objetivo entregar orientaciones técnicas a la comunidad funcionaria del Servicio Nacional de Migraciones a fin de que estos puedan generar soportes informáticos con enfoque de género, que permitan que el contenido que se busca transmitir sea comprometido por todas las personas, considerando desde el diseño del mensaje las características diversas de estas y garantizando que no promueva desigualdad o exclusión de personas, o grupos y que no se refuercen estereotipos discriminatorios.
5	Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	-El análisis estadístico de los datos recopilados sobre aquellos beneficios otorgados por el servicio, desde la perspectiva de género, facilita la generación de indicadores de género; los que a su vez favorecen la medición y evaluación de los proyectos, programas y acciones tendientes a alcanzar la equidad de género. A partir de ellos, se observan aquellos desafíos que tiene la institución en materias de brechas o barreras que esta debe abordar para la incorporación del enfoque de género. Con esto se pretende mejorar y fiscalizar la sistematización y análisis de esta información, lo que permitirá llevar un control periódico de la cantidad y porcentaje de la población migrante. La desagregación por tipo de visa y género contribuirá a la generación de información conducente a la incorporación de una mayor perspectiva de género en los productos y servicios entregados por la Institución. Estos informes tendrán difusión interna en los equipos involucrados en los procesos de otorgamiento de permisos de residencia.

Modificación de Contenido Programa Marco

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