

FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2023

MINISTERIO	MINISTERIO DE HACIENDA	PARTIDA	08
SERVICIO	DIRECCION DE PRESUPUESTOS	CAPÍTULO	02

Objetivos de Gestión

N°	Objetivos de Gestión	Ponderación	N° Indicadores/Sistemas
Objetivo 1	1.- Gestión Eficaz	25.00	1
Objetivo 2	2.- Eficiencia Institucional	50.00	2
Objetivo 3	3.- Calidad de Servicio	25.00	1
Total		100.00	4

Objetivo 1. Gestión Eficaz (Ponderación: 25.00%)

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]		25.00

Objetivo 2. Eficiencia Institucional (Ponderación: 50.00%)

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.	10%
	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.	15%
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	120.83 % [[4833137.00 / 3999992.00) * 100]		25.00

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

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	25.00

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.	Incorporar y/o actualizar, según corresponda, la perspectiva de género en la Política de Gestión y Desarrollo de Personas de la institución, contando con el visto bueno de la Asociación de Funcionarios (as) y aprobada mediante resolución por la Directora de Presupuestos. El año 2017 se actualizó por última vez esta política, por lo que requiere ser mejorada y simplificada, introduciendo explícitamente la perspectiva de género en los instrumentos de gestión y desarrollo de personas, incluyendo las orientaciones, directrices y lineamientos que aplican a cada política/procedimiento; así también, la incorporación de contenidos de género que garanticen que no se generen o reproduzcan roles, sesgos o estereotipos sexistas, actualizados según normativa nacional e internacional. Incluyéndose la introducción de la perspectiva de género, en específico, en el procedimiento de capacitación institucional.

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.	Realizar una actividad de capacitación avanzada en materia de igualdad de género, dirigida al 50% del equipo directivo (calidad jurídica de planta o contrata), aplicada al quehacer de la Dirección, de 16 horas de duración, incorporada en el Plan Anual de Capacitación (PAC) del año 2023 y validados sus contenidos por el MMyEG. Capacitación dirigida al personal de la institución (calidad jurídica de planta o contrata), realizado en modalidad de educación a distancia (e-learning), de 20 horas de duración, impartido por el MMyEG y/o similar. Con el objeto de ir aumentando sostenidamente el 5% comprometido el año 2022, sumando un 10% adicional, de la dotación al 31 de diciembre de 2022, considerándose como la línea base o capacitación básica en materia de igualdad de género. Por último, el curso básico, se considerará obligatorio para el 100% de toda contratación nueva que ingrese a la Dirección durante el año 2023 o traspaso de personal honorario a calidad jurídica a contrata, dejándose registro en el proceso de Inducción y en el Plan Anual de Capacitación del Servicio.
3	Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	-Estudio de ejecución de gasto público en políticas de género: estimar cuantitativamente el gasto público con perspectiva de género, en programas o políticas que tengan esa perspectiva, avanzando en una herramienta de lo que la literatura denomina gender budgeting, según investigación del compromiso 2022 e información del BIPSYNS, y profundizando información de algunos ministerios seleccionados. Publicado pág. Web II sem. 2023. -Fortalecimiento de la variable género recibida en la información base de la dotación de las instituciones públicas, de la administración pública central: 1. 1er sem.2023: contraste de información, celebración convenio con el SRCEI. 2. 1er trim.2023: Incorporar la característica X a la variable sexo (HOMBRE, MUJER, X), y monitorear la recepción por las instituciones públicas. -Fortalecer la inclusión de la variable género en la producción estadística, de los informes trimestrales de empleo público, sobre: 1. Variable Estamento: en 4° informe trimestral 2022, publicado en marzo 2023 2. Variable Calidad jurídica e indicadores: en 1er informe trimestral 2023, publicado en mayo 2023 -Elaborar cuadros con información de personal desagregada por sexo, así como porcentaje de mujeres en los cuadros incluidos en la carpeta que acompaña el proyecto de Ley de Presupuestos 2024, sept. 2023 -Informes de análisis estadístico: Características Generales del Trabajo de la Mujer en el Empleo Público, difundido en día Internacional de la Mujer, 8 marzo 2023.

Modificación de Contenido Programa Marco

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