

CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2011

I. IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL	PARTIDA	11
SERVICIO	SUBSECRETARÍA PARA LAS FUERZAS ARMADAS	CAPÍTULO	23

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	Alta	12.00%		a
	Calidad de Atención a Usuarios	Gobierno Electrónico - Tecnologías de Información				O	Menor	6.00%		a
		Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana				O	Mediana	10.00%		a
		Sistema Seguridad de la Información	O				Menor	6.00%		a
	Planificación / Control de Gestión	Auditoría Interna				O	Mediana	10.00%		a
		Planificación / Control de Gestión				O	Alta	50.00%		a
	Administración Financiera	Compras y Contrataciones del Sector Público				O	Menor	6.00%		r
Porcentaje Total de Cumplimiento :								94.00%		

III. SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco Básico	Planificación / Control de Gestión	Descentralización	Eximir	--	El Servicio se exime del Sistema de Descentralización, dado que no posee procesos de provisión de bienes y/o servicios (productos estratégicos) en los que se aplique una perspectiva territorial.
		Equidad de Género	Eximir	--	Para el año 2011 SERNAM autoriza la eximición de la Subsecretaría de las Fuerzas Armadas del Sistema Equidad de Género del PMG. Durante el año 2011 se hará el análisis de las funciones de este servicio para definir su ingreso o no al sistema el año 2012. No obstante lo anterior, SERNAM seguirá trabajando con el Ministerio de Defensa, a través de los Compromisos Ministeriales de Igualdad de Oportunidades.

Marco Básico	Recursos Humanos	Capacitación	Modificar	1	<p>La institución cumplirá los objetivos 3, 4 y 5 de la etapa I modificados, según lo que a continuación se señala. El objetivo 3 comprometido es: La institución identifica y/o actualiza las competencias transversales de la institución, necesarias para cumplir los objetivos estratégicos definidos, a través de la unidad encargada de Capacitación con la asesoría del Comité Bipartito, para todos los niveles funcionales en un plazo determinado por el servicio. El objetivo 4 comprometido es: La institución realiza un Diagnóstico de necesidades de capacitación institucional, a través de la unidad encargada de Capacitación con la asesoría del Comité Bipartito, para detectar líneas clave de capacitación, considerando al menos, las Definiciones Estratégicas y las necesidades de capacitación detectadas durante el proceso de retroalimentación de precalificador/a a precalificado/a, que son proporcionadas por el Sistema de Evaluación de Desempeño. El objetivo 5 comprometido es: La institución identifica las líneas claves de capacitación en base a los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación realizado</p>
--------------	------------------	--------------	-----------	---	---