

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.
--------------	------------------	--------------------------	-----------	---	---