

E 409

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

ESTABLECE OBJETIVOS DE GESTIÓN AÑO 2017 PARA EL PAGO DEL INCREMENTO POR DESEMPEÑO INSTITUCIONAL ARTÍCULO 6° LEY N° 19.553, DE LA SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

SANTIAGO,

EXENTO N° 419

VISTO: 30 MAR 2017

SUBSECRETARIA DEL TRABAJO
TOTALMENTE TRAMITADO
24 MAR 2017
DOCUMENTO OFICIAL

MINISTERIO DE HACIENDA
OFICINA DE PARTES

RECIBIDO

27 FEB 2017

CONTRALORIA GENERAL TOMA DE RAZON	
RECEPCION	
Con Oficio N°	
DEPART. JURIDICO	
DEP.T.R Y REGISTRO	
DEPART. CONTABIL.	
SUB DEP. C. CENTRAL	
SUB DEP. E. CUENTAS	
SUB DEP. C.P. y BIENES NAC.	
DEPART. AUDITORIA	
DEPART. V.O.P.,U. y T.	
SUB DEP. MUNICIP.	
REFRENDACION	
REF. POR \$	_____
IMPUTAC.	_____
ANOT. POR \$	_____
IMPUTA.	_____
DEDUC.DTO.	_____

Lo dispuesto en el artículo 32 N° 6 del Decreto Supremo N° 100 de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile; en el artículo 6° de la Ley N° 19.553 y sus modificaciones; en el Decreto Supremo N° 334 de 2012, del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento a que se refiere el artículo 6° de la Ley N° 19.553 para la aplicación del incremento por desempeño institucional que indica; en el Decreto Exento N° 290 de 2016, del Ministerio de Hacienda, que aprueba programa marco de los programas de mejoramiento de la gestión de los servicios en el año 2017, para el pago del incremento por desempeño institucional, del artículo 6 Ley N° 19.553; en el Oficio Circular N° 26 de 2016, del Director de Presupuestos, que imparte orientaciones para la formulación e implementación del Objetivo N° 4 del Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional de los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG), de los Servicios Adscritos al PMG, y de las Metas de Eficiencia Institucional (MEI), año 2017; en el Decreto Supremo N° 19 de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que faculta a los Ministros de Estado para firmar "por orden del Presidente de la República"; en el Decreto Supremo N° 1727 de 2016, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que nombra Ministra del Trabajo y Previsión Social; y en la Resolución N° 1.600 de 2008, de Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención de trámite de Toma de Razón;

CONSIDERANDO:

Que la elaboración de los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) por parte de los Servicios, se enmarca en un conjunto de áreas prioritarias comunes para todas las instituciones del sector público a desarrollar, que incluye los objetivos de gestión a cumplir, los respectivos sistemas y etapas a implementar, todas esenciales para un desarrollo eficaz y transparente de su gestión.

00700/2017

OF DE PARTES DIPRES
20.01.2017 13:24

10427509

Que el Jefe Superior de cada Servicio debe proponer al Ministro del cual dependa o con el cual se relacione, un Programa de Mejoramiento de la Gestión para el año siguiente, el cual contendrá los objetivos de gestión, de eficiencia institucional y de calidad de los servicios proporcionados a los usuarios, con sus respectivos indicadores, o elementos de similar naturaleza que posibiliten la medición de su grado de cumplimiento. Todo ello sobre la base de un Programa Marco propuesto por el Comité Técnico aprobado por el Comité Triministerial, esto es, por los Ministros del Interior y Seguridad Pública, de Hacienda y de la Secretaría General de la Presidencia, mediante decreto expedido bajo la fórmula "Por Orden del Presidente de la República".

Que el Programa Marco de los Programas de Mejoramiento de la Gestión de los Servicios para el año 2017, es aquel que consigna el conjunto de áreas prioritarias comunes para todas las instituciones del sector público, sistemas de gestión, objetivos y etapas que permiten alcanzar su desarrollo y fue aprobado mediante Decreto Exento N° 290 de 25 de agosto de 2016, del Ministerio de Hacienda.

Que en la formulación del PMG, el Ministro del ramo, una vez acordado con el Jefe Superior del Servicio, debe comunicarlo al Comité Triministerial a fin de que se analice su correspondencia y consistencia con las prioridades gubernamentales y los recursos financieros contemplados en el proyecto de presupuesto de cada institución.

Que el Comité Técnico, en ejercicio de sus funciones de apoyo al Comité Triministerial y de colaboración a los Jefes Superiores de los Servicios, efectuará las observaciones que la propuesta de Programa de Mejoramiento de la Gestión le mereciere.

Que con fecha 28 de diciembre de 2016, la formulación del PMG 2016 fue revisada por el Comité Técnico del PMG, según consta en el Certificado que se señala a continuación:

Servicio	N° Certificado Comité Técnico
Subsecretaría del Trabajo	11272

Como asimismo constan en los certificados emitidos por las respectivas redes los indicadores transversales que se señalan a continuación:

Servicio	Red de Expertos	Indicador Transversal	N° Certificado Red Expertos	Fecha
Subsecretaría del Trabajo	Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	11109	28-12-2016
Subsecretaría del Trabajo	Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	11111	28-12-2016

Que corresponde fijar mediante decreto, los objetivos de gestión con sus correspondientes ponderadores a alcanzar el año 2017 por la Subsecretaría del Trabajo.

Que los requisitos técnicos para establecer el cumplimiento de los objetivos de gestión, se encuentran definidos en el Programa Marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión Año 2017, antes individualizado.

DECRETO (E):

PRIMERO: Establécense para la Subsecretaría del Trabajo los siguientes objetivos de gestión e indicadores y sus respectivos ponderadores, del Programa de Mejoramiento de la Gestión para el año 2017:

I. IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	Del Trabajo y Previsión Social	PARTIDA	15
SERVICIO	Subsecretaría del Trabajo	CAPITULO	01

II. FORMULACIÓN PMG 2017

PROGRAMA MARCO	ÁREAS DE MEJORAMIENTO	SISTEMAS	OBJETIVOS DE GESTIÓN	Prioridad	Ponderador
			ETAPAS DE DESARROLLO O ESTADOS DE AVANCE		
			I		
MARCO BASICO	Planificación Control Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	%
Total					100%

III. OBJETIVOS DE GESTIÓN

3.1. **Objetivo 1. Cumplir Metas de Indicadores de desempeño de los productos estratégicos (bienes y/o servicios). (Ponderación: 50.00%).**

N°	Nombre Indicador	Formula	Meta	Ponderador	Nota
1	Porcentaje de trabajadoras y trabajadores formados por Escuela de Formación Sindical respecto del total de trabajadoras y trabajadores inscritos en el año t.	$(\text{Total de trabajadoras y trabajadores formados año t} / \text{Total de trabajadoras y trabajadores inscritos en año t}) * 100$	91 %	10.00	1
2	Porcentaje de instancias de diálogo social que logran establecer acuerdos y/o conclusiones respecto el total de instancias ejecutadas.	$(\text{Número de instancias de diálogo social que logran acuerdos (conclusiones)} / \text{Número total de instancias de diálogo social ejecutadas}) * 100$	100 %	10.00	2

3 Porcentaje de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t, respecto del total de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t.	(Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t/Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t)*100	82.53 %	10.00	3
4 Porcentaje de beneficiarios(as) del Programa Servicios Sociales que logran ser empleados(as) (colocados laboralmente), respecto del total de beneficiarios(as) que ingresan al Programa en el año t.	(Número de beneficiarios(as) del programa Servicios Sociales empleados(as) (colocados laboralmente) al término de la ejecución del programa en el año t/Número de beneficiarios(as) que ingresan al Programa Servicios Sociales en el año t)*100	55.60 %	10.00	4
5 Porcentaje de beneficiarios(as) del programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales que pertenecen a Pueblos Originarios, respecto del total de beneficiarios(as) del programa en el año t.	(Número de beneficiarios del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales que pertenecen a pueblos originarios en el año t/Número total de beneficiarios del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales en el año t)*100	59.26 %	10.00	5
Total Ponderación			50.00%	

1 Se entiende por trabajadoras (es) inscritos a aquellos participantes matriculados en los cursos de formación sindical que cuentan con al menos un 50% de asistencia.

Se entiende por trabajadoras (es) formados a aquellos participantes inscritos en los cursos de formación sindical que aprueban el curso, que al término de éste reciben certificado y que además cumplen con los requisitos de asistencia exigidos por cada Unidad formadora.

2 Los proyectos de Diálogo Social corresponden a una instancia de mesa de diálogo social entre empleadores y trabajadores.

Se entenderá como:

Conclusión: Comprende todas aquellas orientaciones, propuestas y opiniones vertidas por los

actores. Reconoce los avances o retrocesos producto del diálogo social.

Acuerdo: Comprende la manifestación de un consenso tomado en común por participantes de la mesa, respecto a las distintas problemáticas laborales abordadas.

- 3 Se considera como Programas de Fomento a la Empleabilidad a los siguientes programas de ProEmpleo: Programa de Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario, el Programa de Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario, el Programa Servicios Sociales línea regular y el Programa Mejora a la Empleabilidad de Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales.
- 4 Para la medición del indicador se considerará el programa Servicios Sociales en su línea Regular. La medición del indicador se realizará hasta el 30 de noviembre de año t, debido a que se requieren al menos 30 días para que el Ejecutor envíe la información, y ésta sea analizada en ProEmpleo de la Subsecretaría del Trabajo. Las inserciones exitosas se miden por los beneficiarios colocados en el tipo de empleos comprometidos, según el convenio suscrito.
- 5 La medición del indicador se realizará hasta el 30 de noviembre de año t, debido a que se requieren al menos 30 días para que el Ejecutor envíe la información, y ésta sea analizada en ProEmpleo de la Subsecretaría del Trabajo.

3.2. Objetivo 2. Medir, Informar y Publicar correctamente Indicadores de desempeño transversales. (Ponderación: 40.00%.)

N°	Indicador
1	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t
2	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.
3	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.
4	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t
5	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.
6	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.
7	Índice de eficiencia energética.
8	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.

3.3. Objetivo 3. Cumplir las Metas de Indicadores de desempeño transversales (voluntario). (Ponderación: 0.00%.)

N°	Indicador	Meta	Prioridad	Ponderador
3.4.	Objetivo 4. Publicar la formulación del año 2017 de los compromisos de gestión, asociados a todos los mecanismos de incentivos de remuneraciones, definidos por ley para el Servicio y sus resultados en el año 2016. (Ponderación: 10.00%.)			

N°	Mecanismo de Incentivo
1	Programa de mejoramiento de la gestión (PMG). Ley 19.553
2	Convenio de desempeño Colectivo

IV. COMPROMISOS INDICADORES TRANSVERSALES

Ministerio	Institución	Número Certificado	Fecha Certificado
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría del Trabajo	10451	22-12-2016

Sistema	Nombre Indicador Transversal	N° de Compromisos	N° Compromisos Específicos (sólo indicador género)
Auditoría Interna	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	19	
Capacitación	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	6	
Equidad de Género	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	5	25
Seguridad de la Información	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, en el año t.	13	

SEGUNDO: Establécense para la Subsecretaría del Trabajo las siguientes situaciones de excepción en la aplicación del Programa Marco

SISTEMAS/INDICADORES TRANSVERSALES NO APLICABLES / MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPAS

SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación/ Modificación contenido etapa
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Descentralización	Modificar	1	El Servicio compromete el Objetivo 2, excepto el indicador "Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t"
		Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Eficiencia Energética	Modificar	1	El servicio compromete los inmuebles que dispongan de las boletas de electricidad y/o gas natural, asociadas a medidores que consideren consumos de cargo del Servicio. La información se conocerá a más tardar en abril del 2017, como está

señalado en el Decreto N° 290 que aprueba el Programa Marco PMG 2017

Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional | Gobierno Digital

Modificar

1

De acuerdo a la indicación del Comité de PMG y la Red de Expertos (recibidos por el servicio el día 20 de diciembre 2016, a través del aplicativo web de DIPRES), el Servicio debe eximirse del indicador de Gobierno Digital del Objetivo 2 de Gestión para el año 2017.

**ANÓTESE Y COMUNÍQUESE
"POR ORDEN DE LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA"**



Alejandra Krauss Valle

**ALEJANDRA KRAUSS VALLE
MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

Mario Fernández Baeza

**MARIO FERNÁNDEZ BAEZA
MINISTRO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA**

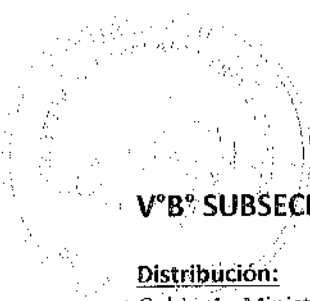
[Handwritten mark]

Mario Fernández Baeza

**MARIO FERNÁNDEZ BAEZA
MINISTRO DE HACIENDA (S)**

Paula Narváez Ojeda

**PAULA NARVÁEZ OJEDA
MINISTRA SECRETARIA GENERAL DE LA PRESIDENCIA (S)**



VºBº SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

Distribución:

- Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Gabinete Subsecretario del Trabajo
- Auditoría Ministerial
- División Jurídica Subsecretaría del Trabajo
- División de Administración y Finanzas Subsecretaría del Trabajo
- Oficina de Planificación y Control de Gestión Subsecretaría del Trabajo
- Oficina de Partes

JMM/ASA/VMA/MPGB/ROM/CRS/icc.-

[Handwritten signature]
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo



Resumen Indicadores Institucionales PMG 2017 SUBTRAB - Objetivo 1

Indicadores institucionales, correspondientes al objetivo 1 del Programa de Mejoramiento de la Gestión de la Subsecretaría del Trabajo. Dicho objetivo consiste en comprometer una meta para uno de los Indicadores Institucionales.

	Nombre Indicador	Fórmula	Unidad de Medida	Meta 2017			Ponderador	Notas
				Num	Denom	Valor		
1	Porcentaje de instancias de diálogo social que logran establecer acuerdos y/o conclusiones respecto al total de instancias ejecutadas	(Número de instancias de diálogo social que logran acuerdos (conclusiones)/Número total de instancias de diálogo social ejecutadas)*100	%	27	27	100,00%	10,0%	1
2	Porcentaje de trabajadoras y trabajadores formados por Escuela de Formación Sindical respecto del total de trabajadoras y trabajadores inscritos en el año t	(Total de trabajadoras y trabajadores formados año t/Total de trabajadoras y trabajadores inscritos en año t)*100	%	1230	1350	91,11%	10,0%	2
3	Porcentaje de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t, respecto del total de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t.	(Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t/Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t)*100	%	3000	3635	82,53%	10,0%	3
4	Porcentaje de beneficiarios(as) del Programa Servicios Sociales que logran ser empleados(as) (colocados laboralmente), respecto del total de beneficiarios(as) que ingresan al Programa en el año t.	(Número de beneficiarios(as) del programa Servicios Sociales empleados(as) (colocados laboralmente) al término de la ejecución del programa en el año t/Número de beneficiarios(as) que ingresan al Programa Servicios Sociales en el año t)*100	%	556	1000	55,60%	10,0%	4
5	Porcentaje de beneficiarios(as) del programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales que pertenecen a Pueblos Originarios, respecto del total de beneficiarios(as) del programa en el año t.	(Número de beneficiarios del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales que pertenecen a pueblos originarios en el año t/Número total de beneficiarios del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales en el año t)*100	%	80	135	59,26%	10,0%	5
Suma Ponderador Objetivo 1							50,0%	

Notas Técnicas

(1) Los proyectos de Diálogo Social corresponden a una instancia de mesa de diálogo social entre empleadores y trabajadores.

Se entenderá como:

Conclusión: Comprende todas aquellas orientaciones, propuestas y opiniones vertidas por los actores. Reconoce los avances o retrocesos producto del diálogo social.

Acuerdo: Comprende la manifestación de un consenso tomado en común por participantes de la mesa, respecto a las distintas problemáticas laborales abordadas.

(2) Se entiende por trabajadoras (es) inscritos a aquellos participantes matriculados en los cursos de formación sindical que cuentan con al menos un 50% de asistencia.

Se entiende por trabajadoras (es) formados a aquellos participantes inscritos en los cursos de formación sindical que aprueban el curso, que al término de éste reciben certificado y que además cumplen con los requisitos de asistencia exigidos por cada Unidad formadora.

(3) Se considera como Programas de Fomento a la Empleabilidad a los siguientes programas de ProEmpleo: Programa de Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario, el Programa de Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario, el Programa Servicios Sociales línea regular y el Programa Mejora a la Empleabilidad de Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales.

(4) Para la medición del indicador se considerará el programa Servicios Sociales en su línea Regular. La medición del indicador se realizará hasta el 30 de noviembre de año t, debido a que se requieren al menos 30 días para que el Ejecutor envíe la información, y ésta sea analizada en ProEmpleo de la Subsecretaría del Trabajo. Las inserciones exitosas se miden por los beneficiarios colocados en el tipo de empleos comprometidos, según el convenio suscrito.

(5) La medición del indicador se realizará hasta el 30 de noviembre de año t, debido a que se requieren al menos 30 días para que el Ejecutor envíe la información, y ésta sea analizada en ProEmpleo de la Subsecretaría del Trabajo.

Resumen Indicadores Transversales PMG 2017 SUBTRAB - Objetivo 2

Indicadores transversales, correspondientes al objetivo 2 del Programa de Mejoramiento de la Gestión de la Subsecretaría del Trabajo. Dicho objetivo consiste en medir e informar a las respectivas redes de expertos y DIPRES todos los indicadores transversales, del marco definido por el Comité Tri-ministerial.

	Sistema PMG Asociado - Red de Expertos	Nombre Indicador	Fórmula	Unidad de Medida	Ponderador	Notas
1	Capacitación - Servicio Civil	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	$(N^{\circ} \text{ de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de Transferencia en el puesto de trabajo realizada en el año t} / N^{\circ} \text{ de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en año t}) * 100$	%	5,00%	
2	Higiene y Seguridad - SUSESO	Tasa de accidentabilidad por accidentes de trabajo en el año t.	$(\text{Número de Accidentes del Trabajo ocurridos en el año t} / \text{Promedio anual de trabajadores en el año t}) * 100$	%	5,00%	
3	Compras Públicas - ChileCompra	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	$(\text{Número de procesos de licitaciones en las que se cerró la recepción de ofertas el año t que no tuvieron oferentes} / \text{Número de procesos de licitaciones en las que se cerró la recepción de ofertas el año t}) * 100$	%	5,00%	
4	Seguridad de la Información - SUBTEL, SEGPRES y Subsecretaría del Interior	Porcentaje de controles de Seguridad de la Información implementados respecto del total definido en la Norma NCH-ISO 27001, al año t.	$(\text{Número de controles de seguridad de la Norma NCh-ISO 27001 implementados para mitigar riesgos de seguridad de la información al año t} / \text{Número total de controles establecidos en la norma NCh-ISO 27001 para mitigar riesgos de seguridad de la información}) * 100$	%	5,00%	
5	Acceso a la Información Pública - SEGPRES	Porcentaje de solicitudes de acceso a la Información Pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	$(\text{Número de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en el año t en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t} / \text{Número de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en año t}) * 100$	%	5,00%	
6	Auditoría Interna - CAIGG	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	$(\text{Número de compromisos de auditorías pendientes de implementar al año t, que se encuentran implementados en el año t} / \text{Número total de compromisos de auditorías realizadas al año t-1 pendientes de implementar en año t}) * 100$	%	5,00%	
7	Equidad de Género - MINMUJERYEG	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	$(\text{Número de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t} / \text{Número de medidas para la igualdad de género comprometidas para el año t en Programa de Trabajo}) * 100$	%	5,00%	
8	Eficiencia Energética - Subsecretaría de Energía	Índice de eficiencia energética	$(\text{Consumo total de energía (CTE) en el año t} / \text{superficie total (ST) del conjunto de edificaciones utilizadas por el Servicio en el año t})$	%	5,00%	
Suma Ponderador Objetivo 2					40,0%	

Resumen Indicadores Transversales con Meta PMG 2017 SUBTRAB - Objetivo 3

Objetivo N°3 del Programa de Mejoramiento de la Gestión, de carácter voluntario, de la Subsecretaría del Trabajo. Dicho objetivo consiste en comprometer una meta para uno de los Indicadores Transversales de Gestión Interna.

La Subsecretaría del Trabajo no comprometió el Objetivo de Gestión N°3, de carácter voluntario, y por lo tanto no se ha comprometido una meta para los indicadores transversales del año 2017.

Resumen Publicación de Resultados de Incentivos PMG 2017 SUBTRAB - Objetivo 4

Objetivo N°4 del Programa de Mejoramiento de la Gestión de la Subsecretaría del Trabajo. Dicho objetivo consiste en publicar los resultados de los incentivos institucionales (PMG) y de Desempeño Colectivo (CDC) de la institución.

Este Objetivo de Gestión tiene un ponderador de un 10% del total del PMG.

La Subsecretaría del Trabajo publicará los resultados de sus incentivos institucionales y de Desempeño Colectivo del año 2017, siguiendo los lineamientos establecidos por DIPRES. El enlace para ver dicha publicación es el siguiente: http://www.mintrab.gob.cl/transparencia/otros_compromisos.html

Ponderadores por Objetivo de Gestión - PMG 2017 Subsecretaría del Trabajo

Ponderador Objetivo 1	50,0%
Ponderador Objetivo 2	40,0%
Ponderador Objetivo 3	0,0%
Ponderador Objetivo 4	10,0%
Total PMG 2017 SUBTRAB	100,0%



Indicadores Transversales

ANEXO 1



Área	Recursos Humanos
Sistema	Capacitación
Red de Expertos	Dirección Nacional del Servicio Civil
Objetivo de Gestión	Mejorar la pertinencia y calidad de la capacitación que desarrollan los Servicios, para optimizar el desempeño de los funcionarios/as en la ejecución de la función pública que les corresponda ejercer.
Indicador 1	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t
Fórmula de cálculo	$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividad/es de Capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizada en el año t}}{\text{N}^\circ \text{ de actividad/es de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en año t}} \right) * 100$
Requisitos Técnicos	<ol style="list-style-type: none"> Las actividades con evaluación de transferencia al puesto de trabajo deberán formar parte del Plan Anual de Capacitación. El Plan Anual de Capacitación deberá registrarse en el portal www.sispubli.cl, a más tardar al 31 de Diciembre del año t-1 Las actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas, corresponden a las ejecutadas durante el año t, que han sido programadas por la institución, revisadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil al 31 de Diciembre del año t-1, y registradas en el portal www.sispubli.cl durante el año t. Cada actividad de capacitación con evaluación de transferencia al puesto de trabajo, es aquella que utiliza la metodología de medición impulsada por la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en “Guía Práctica para Gestionar la Capacitación en los Servicios Públicos”, publicada en: http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/guia_capacitacion_servicios_publicos.pdf. <ol style="list-style-type: none"> La evaluación de transferencia debe ser aplicada a todos los participantes de la/s actividad/es de capacitación evaluada/s, que al momento de la aplicación de la medición, se encuentren en funciones en el Servicio. Si una actividad de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo no fuese realizada, el Servicio deberá informar las razones de dicho incumplimiento, en el Formulario de Sistematización de Actividades Comprometidas, señalando las causas, sean estas externas o internas a la gestión de la institución.
Medios de Verificación	<ol style="list-style-type: none"> Plan Anual de Capacitación registrado en el portal www.sispubli.cl, con detalle de las actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia programadas al 31 de diciembre del año t-1 con opinión técnica de la red de expertos. Informe de Gestión por cada actividad comprometida y evaluada en transferencia. Formulario de Sistematización de Actividades Comprometidas

Área	Recursos Humanos
Sistema	Higiene y Seguridad
Red de Expertos	Superintendencia de Seguridad Social
Objetivo de Gestión	Disminuir el riesgo de ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y , en caso que éstos ocurrieran, presenten cada vez menor gravedad.
Indicador 2	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.
Fórmula de cálculo	$(\text{Número de Accidentes del Trabajo ocurridos en el año t} / \text{Promedio anual de trabajadores en el año t}) * 100$
Requisitos Técnicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accidentes del Trabajo: “Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte” (artículo 5 de la Ley N° 16.744), es decir, aquéllos que generan días perdidos (ausencia al trabajo) o causan el fallecimiento del trabajador. 2. El “Promedio anual de trabajadores” corresponde a la suma de los trabajadores dependientes (funcionarios de planta, a contrata, o contratados por Código del Trabajo) determinados mes a mes durante el período anual considerado, dividido por 12. 3. En la determinación del indicador deben considerarse los Accidentes del Trabajo, excluidos los accidentes de trayecto, ya que, en general, en estos accidentes intervienen factores ajenos al control que puede realizar la entidad empleadora. 4. En los Accidentes del Trabajo ocurridos en el año t se debe aplicar el Procedimiento de actuación frente a la ocurrencia de accidentes del trabajo y ser investigados, el cual debería contener como mínimo lo siguiente: <ol style="list-style-type: none"> a. Organización administrativa. Instancia encargada de recibir la notificación del accidente, de gestionar la atención del accidentado, efectuar la denuncia (Denuncia Individual de Accidente de Trabajo, DIAT) y llevar el registro de los accidentes del trabajo. b. Procedimiento que deben seguir los funcionarios en caso de accidente . c. Denuncia del accidente ante el organismo administrador del Seguro Laboral. d. Investigación del accidente, medidas Inmediatas y correctivas. e. Registro de los Accidentes del Trabajo. 5. Para el caso de aquellos servicios que de acuerdo a la Ley N° 16.744 deben tener constituido y funcionando un Comité Paritario, éste debe realizar o participar en la investigación de los accidentes de trabajo. 6. El indicador es anual, por lo que el periodo de medición es: 1° de enero a 31 de Diciembre año t. Por tanto, la evaluación del indicador debe hacerse en enero del año t+1.
Medios de Verificación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Institución. 2. Procedimiento de actuación frente a la ocurrencia de accidentes del trabajo. 3. Registro de Procedimiento de actuación frente a la ocurrencia de accidentes del trabajo, en el cual debe constar la realización o participación del Comité Paritario (en las instituciones que corresponda de acuerdo a la Ley N° 16.744) en la investigación de los accidentes de trabajo. 4. Registro Mensual de Trabajadores año t.

Área	Administración Financiero Contable
Sistema	Compras Públicas
Red de Expertos	Dirección Compras y Contratación Pública
Objetivo de Gestión	Contar con procesos de compra participativos y eficientes.
Indicador 3	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.
Fórmula de cálculo	$(\text{Número de procesos de licitaciones en las que se cerró la recepción de ofertas el año t que no tuvieron oferentes} / \text{Número de procesos de licitaciones en las que se cerró la recepción de ofertas el año t}) * 100$
Requisitos Técnicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los procesos en los cuales se cerró la recepción de ofertas, considera todas las licitaciones realizadas en www.mercadopublico.cl, por el organismo público que reporta, cuya fecha de cierre de recepción de ofertas haya ocurrido durante el año t, independiente del estado posterior que adopte el mismo proceso de licitación. 2. Los procesos en los cuales se cerró la recepción de ofertas y quedaron sin oferentes, considera aquellas licitaciones realizadas en www.mercadopublico.cl, cuya fecha de cierre de recepción de ofertas haya ocurrido durante el año 2017 y que no hayan recibido ofertas, esto es, licitaciones en estado “desierta” por falta de oferentes. 3. Operar en el portal de compras públicas www.mercadopublico.cl, según lo establece su normativa: Ley de compras N°19.886 y su Reglamento (incluye sus modificaciones y actualizaciones).
Medios de Verificación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los datos que alimentan el indicador serán extraídos de las bases de datos del Sistema ChileCompra (www.mercadopublico.cl). El resultado del indicador será calculado y dispuesto por la Dirección ChileCompra- 2. Certificado emitido por Dirección ChileCompra, que informa entrega de datos efectivos del indicador al 31 de diciembre del año t.

Área	Calidad de Servicio
Sistema	Seguridad de la Información
Red de Expertos	Secretaría y Administración General del Ministerio del Interior Subsecretaría de Telecomunicaciones, y Secretaría General de la Presidencia, Unidad de Modernización del Estado
Objetivo de Gestión	Gestionar los riesgos de seguridad de la información de los activos que soportan los procesos de provisión de bienes y servicios, mediante la aplicación de controles basados en la Norma NCh-ISO 27001.
Indicador 7	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.
Fórmula de cálculo	$(N^{\circ} \text{ de controles de seguridad de la Norma NCh-ISO 27001 implementados para mitigar riesgos de seguridad de la información al año t} / N^{\circ} \text{ Total de controles establecidos en la Norma NCh-ISO 27001 para mitigar riesgos de seguridad de la información}) * 100$
Requisitos Técnicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para el tratamiento de riesgos de seguridad de la información, se deben utilizar los controles establecidos en el Anexo Normativo de la NCh-ISO 27001 vigente, ya que constituyen el conjunto de medidas que permiten mitigar los riesgos diagnosticados. 2. Un riesgo de seguridad de la información corresponde a una amenaza potencial que podría afectar activos de información, vinculados a los procesos de soporte institucional y/o a los procesos de provisión de Productos Estratégicos (bienes y servicios) establecidos en las definiciones estratégicas institucionales (Formulario A1 del Presupuesto), y por tanto causar daño a la organización. 3. Los controles a implementar al año t, deberán ser revisados y contar con la opinión técnica de la Red de Expertos en el año t-1, atendiendo a los siguientes criterios: <ol style="list-style-type: none"> a. Si la Institución pertenece a la infraestructura crítica-país. b. Respuesta a Emergencias. c. Servicios a la ciudadanía. d. Fiscalizadores. e. Manejo de grandes volúmenes de datos sensibles. 4. Un control de seguridad de la información se considerará implementado cuando: <ul style="list-style-type: none"> - <u>se cumple</u> con la realización del 100% del control a implementar, es decir está documentado al año t y existen registros de su operación en el año t lo cual es posible verificar a través de sus medios de verificación, y - la información entregada es consistente con lo informado en los medios de verificación. 1. Un control de seguridad no implementado deberá contar con la información de las razones de dicho incumplimiento señalando las causas, sean estas externas o internas a la gestión del Servicio.
Medios de Verificación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Listado de controles de seguridad de la información de la Norma NCh-ISO 27001 vigente. 2. Informe de cumplimiento de controles de seguridad de la Información que fundamenta y respalda aquellos implementados y las razones de aquellos no implementados, aprobado por el Jefe de Servicio al 31 de diciembre del año t.

Área	Calidad de Servicio
Sistema	Sistema de Atención Ciudadana / Acceso a Información Pública
Red de Expertos	Unidad de Implementación Probidad y Transparencia. Comisión Defensora Ciudadana y Transparencia. Ministerio Secretaría General de la Presidencia
Objetivo de Gestión	Responder las Solicitudes de Acceso a la Información Pública en un plazo máximo de 15 días
Indicador 8	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.
Fórmula de cálculo	$(N^{\circ} \text{ de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en año t en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en año t} / N^{\circ} \text{ de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en año t}) * 100$
Requisitos Técnicos	<ol style="list-style-type: none"> Las solicitudes de acceso a información pública respondidas corresponden a aquellas finalizadas entre el 1 de enero del año t, hasta el 31 de diciembre del año t (sin perjuicio de que hayan sido ingresadas el año anterior). Las solicitudes de acceso a información pública respondidas corresponden a todas las categorías de finalizadas, incluida la categoría "Derivadas e Información Permanentemente disponible en la web", inclusive aquellas que por su naturaleza fueron respondidas en plazo prorrogado de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 20.285. Excluye a las solicitudes que no cumplen con los requisitos de admisibilidad establecidos en la Ley de Transparencia, es decir, Finalizada: No corresponde a solicitud de transparencia, solicitudes anuladas o de prueba. Respecto al conteo de los días de las solicitudes, el artículo 25 de la Ley N° 19.880, sobre Procedimiento Administrativo señala lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> - "Cómputo de los plazos del procedimiento administrativo. Los plazos de días establecidos en esta ley son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, los domingos y los festivos. - Los plazos se computarán desde el día siguiente a aquél en que se notifique o publique el acto de que se trate o se produzca su estimación o su desestimación en virtud del silencio administrativo. - Si en el mes de vencimiento no hubiere equivalente al día del mes en que comienza el cómputo, se entenderá que el plazo expira el último día de aquel mes. - Cuando el último día del plazo sea inhábil, éste se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente." <ol style="list-style-type: none"> Las instituciones deberán utilizar el "Portal Transparencia Chile", donde se registrarán automáticamente las operaciones, generando el reporte en la sección habilitada para PMG Transparencia. De esta forma, el medio de verificación será el archivo exportable. Aquellos servicios que utilicen sistema propio pero que se encuentran interoperando con el sistema "Portal Transparencia Chile" utilizarán como medio de verificación planilla provista por la red de expertos. Aquellas solicitudes que ingresaron por esta vía de acceso, pero no se consideran en el indicador porque no son solicitudes de acceso a información pública, tales como: la denuncia de un hecho que cause perjuicio, la solicitud de pronunciamiento sobre una situación en particular, la solicitud de reconsideración de una medida adoptada, la solicitud de audiencia con la autoridad del servicio, reclamos presentados en una institución fiscalizadora, etc.) solo deben ser consideradas como ingresadas, pero no como "finalizadas" ni como "finalizada que cumple con el indicador".
Medios de Verificación	<ol style="list-style-type: none"> Archivo exportable del sistema "Portal Transparencia Chile" o reporte de estados y días de tramitación, que cuente con, al menos, los siguientes campos: Folio – Fecha de Inicio – Fecha de Respuesta (Fecha de Finalización) – Cantidad de días de trámite. La planilla deberá contener un apartado con la siguiente información consolidada por cada uno de los 12 meses: Total solicitudes de acceso a la información pública (SAIP) ingresadas – Total SAIP finalizadas en el mes – SAIP que cumplen con indicador. Certificado emitido por SEGPRES, que informa entrega de datos efectivos del indicador al 31 de diciembre del año t.

Planificación y Control de Gestión	
Área	Auditoría Interna
Sistema	Consejo de Auditoría General de Gobierno, CAIGG
Red de Expertos	Consejo de Auditoría General de Gobierno, CAIGG
Objetivo de Gestión	Mejorar el control interno a través de acciones preventivas y/o correctivas de las auditorías, manteniendo un nivel de implementación suficiente de compromisos de auditoría.
Indicador 5	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.
Fórmula de cálculo	$(N^{\circ} \text{ de compromisos de auditoría pendientes de implementar al año t, que se encuentran implementados en año t} / N^{\circ} \text{ total de compromisos de auditorías realizadas al año t-1 pendientes de implementar en año t}) * 100$
Requisitos Técnicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los compromisos de auditoría son acciones correctivas y/o preventivas derivadas de las recomendaciones de auditoría, y gestionadas por la Dirección para mitigar los riesgos. 2. Los compromisos de auditorías quedarán establecidos en el “Anexo Compromisos pendientes de implementar”, definido por el servicio en el año t-1 y revisado por la red de expertos, CAIGG, que emitirá opinión técnica al respecto. El Anexo de Compromisos pendientes de implementar deberá registrarse en el portal www.auditoriainternadegobierno.cl, durante el año t. 3. Para el trabajo de seguimiento de los compromisos de auditorías se deberá utilizar la metodología formulada por el CAIGG, contenida en el documento técnico N° 87 Versión 01, publicado en http://www.auditoriainternadegobierno.cl/. 4. Los contenidos y/o estándares mínimos que evidencian el uso de la metodología para el trabajo de seguimiento de los compromisos de las auditorías establecidos en el “Anexo Compromisos pendientes de implementar”, son los que se mencionan a continuación: <ol style="list-style-type: none"> a. Considera los compromisos que surgen de las auditorías realizadas, y podría incluir compromisos pendientes de implementar, correspondientes a períodos anteriores al año t-1. b. Los compromisos implementados deben haber mejorado los sistemas de control y/o mitigado los riesgos, es decir, haber tenido un efecto en la exposición al riesgo. c. Para aquellos compromisos no implementados, el Jefe de Auditoría deberá comunicar oportunamente al Jefe de Servicio y los responsables operativos sobre los efectos de la no implementación de estos compromisos, es decir, al terminar el Informe de Seguimiento. 5. Un compromiso de auditoría se considerará implementado cuando: <ol style="list-style-type: none"> a. <u>se cumple</u> con la realización del 100% del compromiso definido, y b. es posible verificar la realización del compromiso a través de sus medios de verificación. 6. Un compromiso no implementado deberá presentar las razones de dicho incumplimiento señalando las causas, sean estas externas o internas a la gestión del Servicio.
Medios de Verificación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Certificado de revisión emitido por el CAIGG, de los compromisos pendientes de implementar. 2. Informe de resultados de los compromisos implementados, según formato contenido en “Anexo con Compromisos pendientes de Implementar”.

Área	Planificación y Control de Gestión
Sistema	Equidad de Género
Red de Expertos	Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género
Objetivo de Gestión	Contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género, implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos, y a fortalecer la capacidad de los servicios para desarrollar políticas públicas de género.
Indicador	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t
Fórmula de cálculo	$(\text{Número de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t} / \text{Número de medidas para la igualdad de género comprometidas para el año t en Programa de Trabajo}) * 100$
Requisitos Técnicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Programa de Trabajo se compone de medidas que deben cubrir aspectos relevantes de la gestión institucional en base a las Definiciones Estratégicas presentadas en el Formulario A1, al Plan de Igualdad de Oportunidades vigentes, a la Agenda de Género Gubernamental 2014-2018 y centradas principalmente en la ciudadanía. 2. Las medidas para la igualdad de género son un conjunto de indicadores de desempeño y/o actividades estratégicas que abordan programas, líneas de trabajo y/o acciones estratégicas que están orientados a contribuir en la disminución de inequidad(es), brecha(s) y/o barrera(as) de género, correspondiente al ámbito de acción del Servicio. 3. Las medidas deben estar vinculadas a los productos estratégicos que serán revisados por la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género que aplican enfoque de género según lo definido en el Formulario A1 2017 de Definiciones Estratégicas de la Institución. 4. El Programa debe contener las siguientes medidas: <ol style="list-style-type: none"> a. Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género. b. Medición de indicador(es) diseñados en 2016. La medición corresponde a los valores efectivos al 30 de junio y al 31 de diciembre de 2017, y cuando sea factible para años anteriores (ver Nota 1). c. Incorporación, para los casos nuevos o sin implementar al 2016, de datos desagregados por sexo en: (a) sistemas de información que administre el Servicio que contengan datos de personas, (b) estadísticas oficiales que dispongan de información asociadas a personas, y (c) estudios públicos cuyo objetivo de investigación estén referidos a personas (Ver Nota 2). 5. Adicionalmente, se podrá incorporar como medida del Programa de Trabajo capacitación en género a funcionarios y funcionarias del Servicio (Ver Nota 3). 6. Las medidas para la igualdad de género comprometidas para el año t quedan establecidas por la institución al 31 de diciembre del año t-1 en un Programa de Trabajo y será revisado por el Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género que emitirá opinión técnica al respecto y deberán ser registradas en el portal http://www.sernam.cl/pmg durante el año t-1. 7. Una medida se considerará implementada cuando: <ul style="list-style-type: none"> - <u>se cumple</u> con la realización del 100% de la actividad planificada y/o cumple en al menos un 95% la meta en caso de indicadores de desempeño, - es posible verificar la realización de la medida y/o los valores a través de sus medios de verificación, y - la información entregada y/o los valores efectivos informados son consistentes con lo informado en los medios de verificación. 8. Una medida considerada no implementada deberá contar con la información de las razones de dicho incumplimiento señalando las causas, sean estas externas o internas a la gestión del Servicio.

Área	Equidad de Género (continuación)
Medios de Verificación	<ol style="list-style-type: none">1. Programa de Trabajo año t.2. Certificado de revisión de Programa de Trabajo año t emitido por el Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género.3. Informe de Cumplimiento de Programa de Trabajo Año t.
Notas	<ol style="list-style-type: none">1. En el Programa de Trabajo se detallarán el(los) indicador(es) a medir.2. Para la medida “desagregar datos por sexo”, en el Programa de Trabajo se deberá definir el alcance, detallando en que sistemas de información, estadísticas y estudios aplicará en año 2017.3. (a) Se entenderá por capacitación en género a los cursos, programas formativos y talleres cuyos objetivos se orienten a transferir conocimientos y estrategias metodológicas para disminuir y/o eliminar inequidades, brechas y barreras de género asociadas al desarrollo de competencias laborales para una mejor provisión de productos y servicios de la institución. (b) La institución deberá justificar la/s actividad/es de capacitación al momento de presentar el Programa de Trabajo a revisión de Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género apoyado en un diagnóstico de brechas al respecto. (c) Las actividades de capacitación que se comprometan deberán estar incluidas en su Plan Anual de Capacitación.

Área	Sustentabilidad
Sistema	Eficiencia Energética
Red de Expertos	Subsecretaría de Energía
Objetivo de Gestión	Contribuir al buen uso de la energía mediante el reporte y monitoreo periódico de los consumos energéticos del servicio, procurando por su disminución paulatina en función de las condiciones propias de cada institución.
Indicador 5	Índice de eficiencia energética.
Fórmula de cálculo	(Consumo Total de Energía (CTE) en el año t/ Superficie Total (ST) del conjunto de edificaciones utilizadas por el servicio en el año t)
Requisitos Técnicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se debe considerar la siguiente información para la medición del indicador: <ol style="list-style-type: none"> a) Se entenderá por CTE los kilowatt- hora (kWh) totales de todas las fuentes energéticas consumidas de electricidad y de gas natural. Para su cálculo, la plataforma web www.gestionaenergia.cl que dispondrá la Subsecretaría de Energía realizará la conversión a kWh. b) Se entenderá por edificación: todo inmueble utilizado por el servicio, excluyendo bodegas, estacionamientos y superficies no construidas. 2. La ST corresponde a los metros cuadrados del conjunto de edificaciones que cada servicio utilice durante el año t. 3. Cada servicio deberá designar, o ratificar en caso de existir con uno o más funcionario(s) acreditado(s) por la Subsecretaría de Energía para la gestión de eficiencia energética: <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestor energético del servicio. 2. Gestor energético para cada edificio (o superficie) utilizado por el Servicio en el año t. <p>Los Gestores deberán registrarse en la plataforma web: www.gestionaenergia.cl, realizar y aprobar el curso: “Gestión de energía en el sector público”, disponible en ella o subir el certificado de la Subsecretaría en caso de que ya haya realizado y aprobado el curso.</p> 1. Cada servicio, a más tardar en abril del año t, deberá revisar en la plataforma web www.gestionaenergia.cl, que dispondrá la Subsecretaría de Energía, el catastro de edificios y su superficie a utilizar en el año t, así como completar los números de identificación de todos los medidores de electricidad y gas natural asociados a los consumos de los referidos edificios. Se deben considerar todos los edificios utilizados por la institución, sean estos utilizados parcial o completamente, independiente de la condición de propiedad con la que cuenten y si estos son de uso permanente o transitorio. Se entenderá por uso transitorio si una institución por ejemplo, permanece 6 meses en un edificio y luego se cambia a otro, dentro del período de medición. 2. Cada servicio, al 31 de diciembre del año t, deberá haber reportado, en la plataforma web www.gestionaenergia.cl que dispondrá la Subsecretaría de Energía, sus consumos energéticos de electricidad y gas natural de al menos 6 meses del año t, los cuales pueden ser continuos o discontinuos. Se deberá registrar el consumo y cargar en la plataforma web el documento de la empresa respectivo donde se verifique dicho consumo, digitalizado (boleta, factura electrónica, documento de la empresa correspondiente de electricidad y gas natural a diciembre año t).