

## FORMULARIO INDICADORES DE DESEMPEÑO AÑO 2013

<b>MINISTERIO</b>	MINISTERIO DE HACIENDA	<b>PARTIDA</b>	08
<b>SERVICIO</b>	DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	<b>CAPÍTULO</b>	15

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Formula de Cálculo	Efectivo 2009	Efectivo 2010	Efectivo 2011	Efectivo a Junio 2012	Estimación 2012	Meta 2013	Ponderación	Medios de Verificación	Su-pues-tos	No-tas
•Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u>  1 Porcentaje de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño en el año t  <small>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO</small>	(N° de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño en el año t/N° total de Servicios)*100	N.M.	N.M.	N.M.	N.C.	20 % (39/193)*100	27 % (52/193)*100	10%	<u>Reportes/Infor mes</u> Informe anual sobre la implementación del sistema de retroalimentación	1	1
•Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u>  2 Porcentaje de Servicios que miden la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo, en el año t.  <small>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO</small>	(N° de Servicios que miden la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo en el año t/N° total de Servicios)*100	N.M.	N.M.	N.M.	N.C.	20 % (41/204)*100	25 % (52/204)*100	10%	<u>Reportes/Infor mes</u> Informe anual sobre medición de transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo.	2	2
•Formación, acompañamiento y capacitación en gestión directiva de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u>  3 Porcentaje de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento realizadas en el año t	(N° de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento realizadas en el año t/N° total de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t)*100	91 % (162/179) *100	64 % (93/146)* 100	N.M.	100 % (198/198)* 100	100 % (338/338)* 100	100 % (349/349) *100	15%	<u>Reportes/Infor mes</u> Informe de actividades de acompañamiento de Altos Directivos Públicos realizadas	3	3
			H: 0 M: 0	H: 0 M: 0		H: 68 (135/198)* 100	H: 70 (237/338)* 100	H: 70 (244/349) *100				

	Aplica Desagregación por Sexo: SI Aplica Gestión Territorial: NO	acompañamiento en el año t/N° Total de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t)*100				M: 32 (63/198)*100	M: 30 (101/338)*100	M: 30 (105/349)*100				
•Diseño de Reformas y Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.	<u>Eficacia/Proceso</u>  4 Porcentaje de ámbitos de gestión de personas cubiertos por propuestas de modificaciones o reformas al funcionamiento del sector público en materia de gestión de personas enviadas al Ministerio de Hacienda durante el año t  Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO	(Sumatoria de ámbitos de la gestión de personas cubiertos por propuestas de modificaciones o reformas al funcionamiento del sector público en materia de gestión de personas enviadas al Ministerio de Hacienda en el año t/N° de ámbitos de la gestión de personas cubiertos por propuestas programadas para ser enviadas en el año t)*100	0 %	N.M.	N.M.	N.C.	33 % (1/3)*100	67 % (2/3)*100	15%	<u>Reportes/Informes</u> Oficio/s emanados de la Dirección Nacional del Servicio Civil al Ministerio de Hacienda adjuntando documento de propuesta de modificación o reforma	4	4
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Calidad/Productos</u>  5 Tiempo promedio de duración de concursos de I nivel jerárquico realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nomina de candidatos elegibles a la autoridad en el	(Sumatoria del número de días corridos desde la fecha de publicación de la convocatoria hasta la fecha del oficio del envío de la nómina de candidatos a la	95 días (3419/36)	S.I.	82 días (5096/62)	106 días (1703/16)	85 días (4010/47)	90 días (4320/48)	15%	<u>Reportes/Informes</u> Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.	5	5

	año t.  Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO	autoridad para cargos de I nivel jerárquico/Total de concursos con envío de nómina en el año t para cargos de I nivel jerárquico.)										
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Calidad/Productos</u>  6 Tiempo promedio de duración de concursos de II nivel jerárquico realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina de candidatos elegibles a la autoridad en el año t.  Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO	(Sumatoria del número de días corridos desde la fecha de publicación de la convocatoria hasta la fecha del oficio de envío de la nómina de candidatos a la autoridad para cargos de II nivel jerárquico/Total de concursos con envío de nóminas en el año t para cargos de II nivel jerárquico)	95 días (17525/184)	S.I.	81 días (25203/312)	83 días (10841/131)	89 días (25800/291)	85 días (19040/224)	15%	Reportes/Informes Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.	6	6
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Eficacia/Productos</u>  7 Porcentaje de concursos para el total de cargos de II nivel jerárquico de servicios públicos adscritos y no adscritos que son declarados desiertos por Comité de Selección en el año t.  Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO	(Total de concursos para el total de cargos declarados desiertos por Comité de Selección en el año t /Total de concursos con declaración de desierto o con conformación	30 % (79/264)*100	S.I.	12 % (43/355)*100	12 % (18/149)*100	16 % (47/291)*100	20 % (45/224)*100	10%	Reportes/Informes Acta del Comité de Selección Oficios de conformación de nómina	7	7

		de nómina en el año t)*100										
•Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u>  8 Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t.  Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: SI	(N° de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t/N° total de cargos de ADP con nombramiento en el periodo t)*100	0 % (0/0)*100	86 % (108/126)*100	88 % (193/219)*100	74 % (73/99)*100	95 % (123/130)*100	90 % (189/210)*100	10%	Reportes/Informes de asesorías sobre convenios de desempeño de ADP realizado por la Subdirección de ADP	8	8

Notas:

1 Se entiende por retroalimentación, un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un período específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual, y entregue elementos relevantes para el rendimiento colectivo. El universo de 193 servicios, contempla a aquellas instituciones que suscribieron compromisos en el marco del Sistema de Evaluación del Desempeño, PMG. Para el año 2013 se aplicará la medición respecto del proceso calificadorio 2012-2013. Durante el periodo de implementación del sistema (año t), el Servicio Civil efectúa diversas actividades de acompañamiento, asesoría y seguimiento a los servicios suscritos, con el objetivo de asegurar el cumplimiento por parte de las instituciones. Las actividades consideran, entre otras, reuniones de asesoría para la implementación del sistema de retroalimentación, entrega de documentos con lineamientos técnicos, realización de talleres de trabajo que relevan la temática y enfatizan el cumplimiento de los hitos asociados a ésta. Este indicador es acumulativo.

2 La medición de transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo será apoyada desde la DNSC mediante la elaboración de documento que junto con el instrumento de medición a aplicar, contendrá un levantamiento de buenas prácticas en la utilización de este tipo de instrumentos y los resultados obtenidos. También se contemplan acciones de difusión e incentivo a su uso, para finalizar con el análisis de implementación, cuantificándolo a través de SISPUBLI, y/o aplicación de encuesta. El universo de 204 servicios, contempla a aquellas instituciones que suscribieron compromisos en el marco del Sistema de Capacitación, tanto PMG, como MEI. Este indicador es acumulativo.

3 Para el cálculo de este indicador sólo se considerará a los Altos Directivos Públicos pertenecientes a Servicios adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública por Ley. No se considerarán dentro del universo los directivos que hayan sido desvinculados dentro de los 2 meses siguientes a su nombramiento. Se entiende por Acompañamiento de los Altos Directivos Públicos a las actividades presenciales y no presenciales desarrolladas dentro del ciclo de vida laboral de los directivos, el que comprende las siguientes áreas: inducción, desarrollo, gestión del desempeño y compensaciones, y desvinculación. El período t de medición abarcará del 30 de septiembre del año t -1, al 30 de septiembre del año t, esto obedece al hecho de que los nombramientos se realizan hasta el 31 de diciembre de cada año y los plazos que se manejan internamente para la realización de las actividades de acompañamiento son de 3 meses después del nombramiento del Alto Directivo. El denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.

4 Las áreas temáticas definidas pueden ser sujeto de modificación, en cuanto a su contenido, manteniéndose en el valor total, es decir, igual a 3. El indicador es acumulativo hasta el año 2014, donde se desarrollarán al menos 1 ámbito diferente cada año. Los ámbitos son relativos a la gestión de personas.

5 Este indicador mide el tiempo desde que se publica la convocatoria de un concurso de I Nivel jerárquico, hasta el envío de la nómina a la autoridad. Si bien es cierto, la provisión de un cargo de I Nivel jerárquico tiene etapas previas a la publicación, se considera relevante medir el periodo a partir de este hito, debido a que es en este punto cuando se da inicio al proceso de selección como tal. Además, que los concursos asociados a cargos médicos, generalmente, requieren ampliación del plazo correspondiente a la convocatoria, dadas las bajas tasas de postulación. Se cuenta con bases de datos que contienen los registros históricos de los hitos de todos los concursos que se han realizado a través del Sistema de Alta Dirección Pública, los cuales incluyen, entre otros, las fechas de publicación y cierre de las convocatorias, como también acuerdos establecidos por el Consejo de Alta Dirección Pública. Este indicador se mide sobre la base de cargos de I nivel del sistema ADP.

No considera los procesos de nominados multiconcurso en los cuales a partir de un proceso se provee a más de un cargo (más de una nómina). El denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado. No considera los cargos no adscritos que se concursan por primera vez.

6 Este indicador mide el tiempo desde que se inicia la convocatoria pública de un concurso de II Nivel jerárquico, hasta la conformación de la nómina. El Servicio Civil busca la eficiencia operacional, manteniendo un equilibrio entre los tiempos que el concurso está en cada una de sus cuatro etapas, de manera de favorecer el tiempo total entre vacancia y nombramiento y de poder atender adecuadamente las complejidades inherentes a cada cargo, evitando así la declaración de concursos desiertos. En este sentido la experiencia demuestra que sobre exigir la eficiencia de una etapa en particular, genera un impacto negativo en las otras. La meta propuesta por el Servicio para este indicador, es producto de un análisis detallado del proceso como un todo y razonablemente tiende al óptimo para la capacidad de servicio instalada actualmente. Se considera relevante medir el periodo desde la convocatoria hasta la conformación de la nómina, debido a que esta instancia depende exclusivamente de la gestión institucional, no así las otras que se desarrollan en conjunto con el servicio o ministerio al cual pertenece el cargo que se concursan. La medición de este indicador contempla los concursos realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública de los servicios adscritos y no adscritos al Sistema de ADP. Cabe señalar, que los concursos asociados a cargos médicos, generalmente, requieren ampliación del plazo correspondiente a la convocatoria, dadas las bajas tasas de postulación. El denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.

7 La medición de este indicador contempla la totalidad de los concursos realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, es decir, de los servicios adscritos y no adscritos al Sistema de ADP, con la excepción de los concursos relacionados a los Jefes DAEM, puesto que no existe historial de estos concursos, además de otras diferencias técnicas en relación a concursos de nivel II. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.

8 El indicador considera como Alto Directivo Público con nombramiento en el periodo t, a los nombrados y renovados durante el periodo comprendido entre el 30 de septiembre del año t -1, al 30 de septiembre del año t. El plazo establecido por la ley 19.882 para la suscripción de los convenios de desempeño corresponde a los 3 meses siguientes al nombramiento del Alto Directivo Público. No obstante lo anterior, también se considerarán como asesorías aquellas realizadas en el período contemplado desde la solicitud de inicio de concurso por parte del Servicio o Ministerio respectivo, hasta el plazo final establecido por ley.

#### Supuesto Meta:

1 El cumplimiento de la meta se plantea bajo el supuesto que no se producirán cambios en las directrices gubernamentales, en materia de gestión de personas que afecten el normal desarrollo del sistema y su correspondiente medición.

2 El cumplimiento de la meta se plantea bajo el supuesto que no se producirán cambios en las directrices gubernamentales, en materia de gestión de personas que afecten el normal desarrollo del sistema y su correspondiente medición.

3 No se identifican causas externas a la gestión del Servicio que puedan afectar el cumplimiento de la meta.

4 El cumplimiento de la meta establecida para el indicador, se plantea bajo el supuesto que existen materias de gestión de personas susceptibles de introducir modificaciones o reformas desde la perspectiva de su funcionamiento. El cumplimiento de la meta se plantea bajo el supuesto que no se producirán cambios en las directrices gubernamentales, en materia de gestión de personas que afecten el normal desarrollo del sistema y su correspondiente medición.

5 El tiempo promedio de duración de concursos podría afectarse cuando dadas las características propias del cargo concursado o las del servicio al que pertenece, se presenta un número de postulantes inferior a 10 que pasan el análisis curricular, debiendo ampliarse el plazo de convocatoria. También se debe considerar los concursos a cargos de iguales características que se desarrollan en forma simultánea o concursos donde se presentan una cantidad de postulantes un 10% mayor al promedio histórico (2004-ago.2012) equivalente a 111 postulaciones, los que podrían generar un aumento en el tiempo involucrado en las etapas de evaluación y entrevista. Además, deben cumplirse los supuestos de mantener una demanda total de solicitud de concursos (I y II nivel) similar a la registrada históricamente, es decir, un promedio de 24 concursos mensuales publicados, con una desv. est. no mayor a 14. La ampliación de convocatoria se hace por un periodo no mayor a la mitad del plazo de publicación original

6 Los concursos de cargos médicos, en general, requieren ampliación del plazo de convocatoria, dadas las bajas tasas de postulación. Por tanto, en esta meta y en el caso de estos cargos, suponemos un comportamiento de concursos similar al histórico, es decir, un período máximo de publicación de 30 días (3 semanas en primera convocatoria y 1 semana de ampliación). También se debe considerar que hay concursos asociados a un mismo Ministerio o Servicio que se desarrollan en forma simultánea y concursos donde se presentan una cantidad de postulantes un 10% mayor al promedio histórico (2004- ago.2012) equivalente a 111 postulaciones, lo que en ambos casos, podría generar un aumento en el tiempo involucrado en las etapas de evaluación y entrevista. Además,

deben cumplirse los supuestos de mantener una demanda total de solicitud de concursos (I y II nivel) similar a la registrada históricamente, es decir, un promedio de 24 concursos mensuales publicados, con una desv. est. no mayor a 14.

7 El cumplimiento de la meta se plantea bajo el supuesto de que el número total de concursos de cargos de Subdirectores Médicos no sea superior al 7.2% del total de concursos proyectados para el año 2012, ya que existe una correlación del 088 entre el factor señalado y los concursos declarados desiertos por comité. Para el periodo 2013, se espera un comportamiento de candidatos similar al observado en el efectivo 2009, donde conforme se acerca el término del periodo de gobierno, se produce una disminución en las postulaciones y, por ende, una disminución en la cantidad de candidatos idóneos elegibles.

8 No se identifican causas externas a la gestión del Servicio que puedan afectar el cumplimiento de la meta.