

CUMPLIMIENTO INDICADORES DE DESEMPEÑO AÑO 2013

MINISTERIO	MINISTERIO DE HACIENDA	PARTIDA	08
SERVICIO	DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	CAPÍTULO	15

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2010	Efectivo 2011	Efectivo 2012	Efectivo 2013	Meta 2013	Cumple Si-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
<p>•Diseño de Reformas y Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.</p>	<p><u>Eficacia/Proceso</u></p> <p>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</p> <p>Aplica Enfoque de Género: NO</p>	<p>((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)</p>	n.m.	n.m.	0 %	67 %	67 %	SI	100%	15%	<p><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</p>	

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2010	Efectivo 2011	Efectivo 2012	Efectivo 2013	Meta 2013	Cumple Si-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
•Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> 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 Enfoque de Género: NO	((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)	86 %	88 %	95 %	100 %	90 %	SI	111%	10%	<u>Reportes/Informes</u> Informes de asesorías sobre convenios de desempeño de ADP realizado por la Subdirección de ADP	1
•Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño en el año t. Aplica Enfoque de Género: NO	((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.	20 %	27 %	27 %	SI	100%	10%	<u>Reportes/Informes</u> Informe anual sobre la implementación del sistema de retroalimentación	
•Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de Servicios que miden la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo, en el año t. Aplica Enfoque de Género: NO	((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.	20 %	25 %	25 %	SI	100%	10%	<u>Reportes/Informes</u> Informe anual sobre medición de transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo.	

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2010	Efectivo 2011	Efectivo 2012	Efectivo 2013	Meta 2013	Cumple Si-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
•Formación, acompañamiento y capacitación en gestión directiva de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> 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 Aplica Enfoque de Género: SI	((N° de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento en el año t/N° Total de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t)*100) Mujeres: Hombres:	64 % 0% 0%	n.m. n.m. n.m.	100 % 0% 0%	100 % 0% 0%	100 % 30% 70%	SI	100%	15%	<u>Reportes/Informes</u> Informe de actividades de acompañamiento de Altos Directivos Públicos realizadas	
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Calidad/Producto</u> 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 año t. Aplica Enfoque de Género: NO	((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 autoridad para cargos de I nivel jerárquico/Total de concursos con envío de nómina en el año t para cargos de I nivel jerárquico.))	s.i.	82 días	112 días	79 días	90 días	SI	114%	15%	<u>Reportes/Informes</u> Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.	2

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2010	Efectivo 2011	Efectivo 2012	Efectivo 2013	Meta 2013	Cumple Si-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Calidad/Producto</u> 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 nomina de candidatos elegibles a la autoridad en el año t. Aplica Enfoque de Género: 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))	s.i.	81 días	84 días	80 días	85 días	SI	105%	15%	<u>Reportes/Informes</u> Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.	3
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Eficacia/Producto</u> 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 Enfoque de Género: 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 de nómina en el año t)*100))	s.i.	12 %	11 %	10 %	20 %	SI	192%	10%	<u>Reportes/Informes</u> Acta del Comité de Selección/Oficios de conformación de nómina	4

(9): Fundamentaciones o justificaciones de metas no cumplidas (cumplimiento inferior a 95%) y metas sobrecumplidas (cumplimiento superior a 120%)

Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio	100%
---	------

Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas	0%
---	----

Porcentaje de cumplimiento global del servicio	100%
---	------

Notas:

1.-En el mes de junio de 2012 se crea la Unidad de Seguimiento y Desarrollo de Directivos Públicos en la Subdirección de Desarrollo de las Personas del Servicio Civil. Producto de encontrarse en una etapa de instalación, se determinó disminuir la meta asociada a este indicador a un 90% (vs un 94,62%, año anterior). Posteriormente, fruto de un trabajo de planificación y organización, se definieron procesos estándares de asesoría (hoy en proceso de certificación de calidad ISO 9001) y se fortaleció el equipo administrativo. Lo anterior permitió alcanzar rápidamente niveles óptimos de funcionamiento con un impacto positivo en los resultados por sobre lo esperado.

2.-La disminución en los tiempos promedios de los concursos para cargos de I nivel jerárquico, respecto a lo proyectado, se justifica por el impacto positivo del plan de capacitación anual a las empresas consultoras del nuevo convenio marco a cargo de realizar los procesos de selección. Adicional a esto, se debe considerar el nivel de tolerancia que considera la meta producto de la incertidumbre de los llamados a concurso para cargos no adscritos al sistema, los que por su naturaleza distinta, presentan una mayor variación en los tiempos de concurso. Dicha situación fue revisada en una mesa bilateral con DIPRES a principios de 2013.

3.-La disminución en los tiempos promedios de los concursos de II nivel jerárquico, respecto a lo proyectado, está relacionada con la disminución del promedio de días de los concursos de Jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal respecto del período anterior y en comparación con los cargos de nivel central. Lo anterior se ha logrado a través de la sensibilización realizada por los equipos del Servicio Civil a las Municipalidades, lo que implica un mejor y mayor conocimiento del proceso. Además, como se trata de concursos cuya metodología es levemente diferente a los de II Nivel de gobierno central, el aprendizaje efectivo demostrado tanto por las Municipalidades como también por las empresas consultoras del nuevo convenio marco, ha impactado positivamente en la disminución en los tiempos.

4.-En cuanto a las causas que influyeron positivamente en la disminución de los concursos declarados desiertos por Comité, una de ellas es la disminución en un 6% de la proporción de concursos realizados del Área Salud (cargos especialmente difíciles de proveer nóminas, respecto del año anterior, lo cual impacta positivamente en los resultados de la medición. Adicionalmente a ello, los niveles de postulación no disminuyeron como ocurrió en el período de 2008 a 2009 en un -7%, si no por el contrario, en el período 2012 a 2013 hubo un aumento de un +12%. Todo lo anterior se vio reforzado con la continuidad de la campaña de difusión, situación que ha permitido proveer de mayores y mejores candidatos a todos los concursos de ADP.