

## Resultado Indicadores de Desempeño año 2015

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

N°	Producto Estrategico	Nombre Indicador	Formula Indicador	Unidad de Medida	Efectivo			Meta	Logro <sup>1</sup> %	Notas
					2013	2014	2015	2015		
1	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t.	(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	%	100 (237/237) *100	96 (185/192) *100	100 (422/422) *100	100 (376/376) *100	100%	1
2	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	Porcentaje 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 nombrados en el período 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 en el año t/N° Total de altos directivos nombrados en el período t) *100	%	100 (181/181) *100	100 (100/100) *100	100 (358/358) *100	100 (376/376) *100	100%	2
		Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:		H: M: 0	H: M: 71 (71/100)*100 29 (29/100)*100	H: M: 70 (249/358) *100 30 (109/358) *100	H: M: 70 (263/376) *100 30 (113/376) *100		

### Notas

1. El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta; y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida, si el indicador es ascendente. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%.

2. El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

3	Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.	Porcentaje de acciones referentes al Instructivo Presidencial de Alta Dirección Pública que presentan incumplimiento, oficiadas dentro de los primeros 7 días hábiles desde la recepción del oficio que contenga las actuaciones, al Servicio Público respectivo.	(Nº de actuaciones con incumplimiento oficiadas dentro de los 7 primeros días hábiles desde la recepción del oficio que contenga las actuaciones, al Servicio Público respectivo/Nº Total de actuaciones con incumplimiento informadas al Servicio Civil) *100	%	NM	0	83 (406/491) *100	100 (376/376) *100	83%	3	
		Enfoque de Género: No									
4	Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.	Porcentaje de Servicios Públicos que son asesorados por el Servicio Civil en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo.	(Nº de Servicios asesorados en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo/Nº Total de Servicios ) *100	%		25 (52/204) *100	0	50 (102/204) *100	50 (102/204) *100	100%	4
		Enfoque de Género: No									
5	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	Tiempo promedio de duración concursos de I y II nivel jerárquico Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina a la autoridad en el año t.	$(1/3 * (\text{Sumatoria del número de días corridos para cargos de I nivel jerárquico}) / (\text{Nº total de concursos para cargos de I nivel jerárquico})) + (1/3 * (\text{Sumatoria del número de días corridos para cargos de II nivel jerárquico}) / (\text{Nº total de concursos para cargos de II nivel jerárquico}))$	días		78	0	73	90	100%	5
		Enfoque de Género: No									

<b>Porcentaje de Logro del Servicio 2</b>	<b>97</b>
---	-----------

**Notas**

1. El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta; y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida, si el indicador es ascendente. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%.

2. El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

- 1 El indicador considera como Alto Directivo Público con nombramiento en el periodo t, a los nombrados y renovados durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre 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. El indicador considera los cargos de I y II niveles jerárquicos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.
- 2 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. 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. El período t de medición abarcará del 1 de octubre 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 respecto de la proyección de concursos. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.
- 3 El numerador y denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado referente a la proyección de concursos año 2015. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.
- 4 La implementación del modelo de medición de transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo será asistida metodológicamente desde la DNSC, mediante la difusión del documento: Guía Práctica para gestionar la Capacitación en Servicios Públicos, que contiene metodología e instrumentos a aplicar. También se contemplan acciones de asesoría e incentivo a su uso, para finalizar con el análisis de implementación, información que se podrá recoger 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. La medición se desarrollará realizando seguimiento a los servicios incorporados en la medición en los años 2012, 2013 y 2014, adicionando los nuevos servicios monitoreados el año 2015, cubriendo de este modo el total comprometido de 102 servicios. Este indicador es acumulativo. Esta meta se ha definido bajo el supuesto que el indicador de medición de transferencia será obligatorio para los servicios que comprometan PMG y MEI para el año 2015.
- 5 La medición considera los concursos de los cargos de I nivel y II nivel jerárquico adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública y Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM). Se excluyen de la medición los cargos de I nivel jerárquico no adscritos al Sistema, los días correspondientes al mes de febrero de los concursos que son parte de la medición y de las ampliaciones de convocatoria.

#### Notas

1. El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta; y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida, si el indicador es ascendente. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%.

2. El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.