

FORMULARIO INDICADORES DE DESEMPEÑO AÑO 2017

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

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Formula de Cálculo	Efectivo 2013	Efectivo 2014	Efectivo 2015	Efectivo a Junio 2016	Estimado 2016	Meta 2017	Ponderación	Medios de Verificación	Notas
<p>•Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.</p>	<p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>1 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 en el año t.</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO</p>	<p>(N° de Servicios asesorados en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo (año t)/N° Total de Servicios (año t))*100</p>	25 % (52/204)* 100	30 % (61/204)* 100	50 % (102/204) *100	49 % (103/209)* 100	65 % (136/209)* 100	100 % (144/144) *100	20%	<p><u>Reportes/Informes</u></p> <p>Informe Subdirección Desarrollo de las Personas respecto de las asesorías realizadas para la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo de los Servicios.</p>	1
<p>•Monitoreo y evaluación de políticas y prácticas relativas a la gestión de personas en el sector público.</p>	<p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>2 Porcentaje de Servicios Públicos que formulan anualmente presupuesto 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 en el año t</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO</p>	<p>(N° de Servicios que formulan anualmente presupuesto asesorados en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo en el año t/N° Total de Servicios que formulan anualmente presupuesto en el año t)*100</p>	25 % (52/211)* 100	29 % (61/212)* 100	48 % (102/212) *100	49 % (103/212)* 100	64 % (136/212)* 100	67 % (144/215) *100	20%	<p><u>Reportes/Informes</u></p> <p>Informe Subdirección Desarrollo de las Personas respecto de las asesorías realizadas para la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo de los Servicios que formulan anualmente presupuesto.</p>	2
<p>•Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.</p>	<p><u>Calidad/Producto</u></p> <p>3 Tiempo promedio de</p>	<p>((1/3*(Sum. días cargos I Nivel)/(Total cargos I Nivel)+</p>	78 días 78	N.M.	73 días 73	59 días 59	86 días 86	83 días 83	20%	<p><u>Reportes/Informes</u></p> <p>Reporte del sistema de postulación con</p>	3

	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. Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO	$(1/3 * (\text{Sum. días cargos II Nivel}) / (\text{Total cargos II Nivel})) + (1/3 * (\text{Sum. días cargos Jefes DAEM}) / (\text{Total cargos Jefes DAEM}))$								tiempos promedios para 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).	
•Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	<u>Eficacia/Producto</u> 4 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 Desagregación por Sexo: SI Aplica Gestión Territorial: NO	(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	91 % (203/223) *100 H: 64 (142/223) *100 M: 27 (61/223)*100	83 % (55/66)*100 H: 59 (39/66)*100 M: 24 (16/66)*100	95 % (371/389) *100 H: 67 (260/389) *100 M: 29 (111/389) *100	92 % (93/101)*100 H: 64 (65/101)*100 M: 28 (28/101)*100	95 % (356/375)*100 H: 66 (249/375)*100 M: 34 (126/375)*100	95 % (417/439) *100 H: 66 (291/439) *100 M: 29 (126/439) *100	20%	<u>Reportes/Informes</u> Informe de actividades de acompañamiento a los Altos Directivos Públicos realizadas en el año t.	4
•Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	<u>Calidad/Producto</u> 5 Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido en el año t a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t. Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO	(N° de asesorías realizadas dentro del plazo establecido en el año t 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	96 % (257/267) *100	72 % (113/158) *100	81 % (350/432) *100	74 % (86/117)*100	90 % (338/375)*100	90 % (395/439) *100	20%	<u>Reportes/Informes</u> Informes de asesorías sobre convenios de desempeño de ADP realizado por la Subdirección de ADP	5

Notas:

1 El indicador es acumulativo, esto quiere decir que los servicios que se incorporan a la medición en cada año t, reciben una asesoría que comprende: i) Apoyo en la selección y definición de la/s actividades que serán sujeto de esta metodología, ii) Relatorías sobre todo el modelo de gestión de la capacitación, dividida en los siguientes ámbitos: Primera Relatoría, orientada a los procesos de detección de necesidades, planificación y diseño instruccional de la actividad y ejecución de la capacitación. Segunda Relatoría, enfocada al proceso de evaluación de la capacitación en tres

dimensiones (reacción, aprendizaje y transferencia) y análisis y gestión de resultados, iii) Revisión y retroalimentación de los instrumentos que evidencian la aplicación de la metodología en una actividad: Ficha Resumen de Detección de Necesidades y Guion Metodológico y iv) Apoyo permanente a servicios públicos sobre la aplicación correcta de la metodología de evaluación de transferencia.

Para los servicios que tienen una línea de continuidad con el indicador (arrastré desde año 2012) se realiza similar proceso al aplicado a servicios de reciente ingreso, salvo en el caso de las relatorías, las cuales son entregadas al momento de incorporarse a la aplicación del modelo. El universo de 144 servicios contempla a aquellas instituciones que han suscrito y/o susciben compromisos en el marco del Sistema de Capacitación, tanto PMG, MEI y Servicios Adscritos al PMG y no considera las Gobernaciones Provinciales e Intendencias.

2 El indicador es acumulativo, esto quiere decir que los servicios que se incorporan a la medición en cada período t , reciben una asesoría que comprende: i) Apoyo en la selección y definición de la/s actividades que serán sujeto de esta metodología, ii) Relatorías sobre todo el modelo de gestión de la capacitación, dividida en los siguientes ámbitos: Primera Relatoría, orientada a los procesos de detección de necesidades, planificación y diseño instruccional de la actividad y ejecución de la capacitación. Segunda Relatoría, enfocada al proceso de evaluación de la capacitación en tres dimensiones (reacción, aprendizaje y transferencia) y análisis y gestión de resultados, iii) Revisión y retroalimentación de los instrumentos que evidencian la aplicación de la metodología en una actividad: Ficha Resumen de Detección de Necesidades y Guion Metodológico y iv) Apoyo permanente a servicios públicos sobre la aplicación correcta de la metodología de evaluación de transferencia.

Para los servicios que tienen una línea de continuidad con el indicador (arrastré desde año 2012) se realiza similar proceso al aplicado a servicios de reciente ingreso, salvo en el caso de las relatorías, las cuales son entregadas al momento de incorporarse a la aplicación del modelo. El universo de 212 servicios contempla a aquellas instituciones que formulan presupuesto en el año t . Esta cifra será actualizada en diciembre de 2016, una vez aprobada la ley de presupuestos para el año 2017.

3 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), contando los días corridos desde la publicación hasta el envío de la primera nómina a la autoridad respectiva para el cálculo de los tiempos promedio. Cada promedio de días para los cargos señalados tendrá una ponderación de un tercio para el cálculo final del indicador agregado. 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.

4 Se entiende por Acompañamiento de los Altos Directivos Públicos a las actividades presenciales y no presenciales desarrolladas a lo largo de todo el ciclo de vida laboral de los directivos, el que comprende los siguientes ciclos: inducción, desarrollo, gestión del desempeño y compensaciones, y desvinculación (algunas actividades de acompañamiento podrían realizarse antes de la fecha formal de inicio de actividad, producto de que el aviso del nombramiento se informa al Servicio Civil antes de dicha fecha y el directivo seleccionado sea el ocupante del cargo concursado).

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 y los directivos en su segundo o tercer período de nombramiento. El período t de medición (denominador) abarcará del 1 de diciembre del año $t-1$, al 30 de noviembre del año t , considerando a los nombrados informados al Servicio Civil hasta el 30 de noviembre del año t .

El denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado respecto de la proyección de concursos del año t .

5 El indicador considera como Alto Directivo Público con nombramiento en el período t , a los nombrados y renovados durante el período comprendido entre el 1 de diciembre del año $t-1$ al 30 de noviembre del año t , considerando los directivos nombrados y renovados informados al Servicio Civil hasta el 30 de noviembre del año t .

El plazo establecido por ley para la suscripción de los convenios de desempeño, corresponde a los 60 días siguientes al nombramiento del Alto Directivo Público, el cual se considera como el plazo máximo para la realización de la asesoría. No obstante lo anterior, también se considerarán como asesorías válidas, 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 (60 días desde el nombramiento).

El indicador considera los cargos de I y II nivel jerárquico adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública. El denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado respecto de la proyección de concursos del año t

