

CUMPLIMIENTO INDICADORES DE DESEMPEÑO AÑO 2010

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

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2007	Efectivo 2008	Efectivo 2009	Efectivo 2010	Meta 2010	Cumple SI-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
<p>•Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.</p>	<p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>Porcentajes de áreas temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégica de RRHH con orientaciones de políticas</p> <p>Aplica Enfoque de Género: NO</p>	<p>((Total de áreas temáticas definidas en el modelo con orientaciones de políticas en el año /Total de áreas temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégica de RRHH)*100)</p>	18 %	29 %	41 %	53 %	53 %	SI	100%	20%	<p><u>Reportes/Informes</u> Oficios y/o correos electrónicos emanados de la Dirección Nacional del Servicio Civil a Jefes de Servicio remitiendo documento con orientaciones de políticas.</p>	
<p>•Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.</p>	<p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento</p> <p>Aplica Enfoque de Género: NO</p>	<p>((N° de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el año t/N° total de cargos de ADP con nombramiento en el año t)*100)</p>	n.m.	n.m.	0 %	86 %	80 %	SI	107%	20%	<p><u>Reportes/Informes</u> Informes de asesorías sobre convenios de desempeño de ADP realizados por la Unidad de Fortalecimiento de la Subdirección de ADP</p>	1

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2007	Efectivo 2008	Efectivo 2009	Efectivo 2010	Meta 2010	Cumple SI-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
•Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> Promedio de actividades de seguimiento de los Planes trienales de Código de Buenas Prácticas laborales respecto del total de servicios públicos adscritos a supervisión Aplica Enfoque de Género: NO	(Total de actividades de seguimiento de los Planes trienales de Código de Buenas Prácticas laborales /Total de servicios públicos adscritos a supervisión)	4 número	4 número	6 número	6 número	6 número	SI	100%	10%	<u>Reportes/Informes</u> Informe anual de actividades de seguimiento de los Planes Trienales de Código de Buenas Prácticas Laborales.	
•Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de Altos Directivos Públicos (ADP) que han participado en actividades de fortalecimiento realizadas. Aplica Enfoque de Género: NO	((Total de ADP de I y II nivel jerárquico que han participado en actividades de formación realizadas /Total de ADP de I y II nivel jerárquico nombrados a la fecha de realización de las actividades de formación)*100)	61 %	50 %	73 %	112 %	60 %	SI	187%	10%	<u>Reportes/Informes</u> informes de actividades realizadas	2

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2007	Efectivo 2008	Efectivo 2009	Efectivo 2010	Meta 2010	Cumple Si-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
•Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de servicios con jefaturas y/o profesionales área RRHH capacitados Aplica Enfoque de Género: NO	((N° de servicios públicos con jefaturas y/o profesionales del área de RRHH capacitados en el año t/Total de servicios públicos)*100)	45 %	59 %	64 %	69 %	65 %	SI	106%	10%	Formularios/Fichas Informe Anual con Estadísticas de capacitación a jefaturas y/o profesionales área RRHH.	3
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Calidad/Producto</u> Tiempo promedio de duración de concursos de ADP de I nivel jerárquico desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina de candidatos elegibles a la autoridad, de los concursos con nominas durante el año en curso. 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 durante el año para cargos de I nivel jerárquico.)	103 días	91 días	83 días	96 días	82 días	NO	86%	10%	Reportes/Informes Reporte del sistema de postulación.Oficio con envío de nómina.	4

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2007	Efectivo 2008	Efectivo 2009	Efectivo 2010	Meta 2010	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 ADP de II nivel jerárquico desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nomina de candidatos elegibles a la autoridad, de los concursos con nominas durante el año en curso. 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 para cargos de II nivel jerárquico)	118 días	111 días	95 días	96 días	94 días	SI	98%	10%	<u>Reportes/Informes</u> Reporte del sistema de postulación.Oficio con envío de nómina.	
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de cargos de I y II nivel jerárquico que han iniciado la concursabilidad a través del sistema de ADP, con respecto al universo total de cargos adscritos al sistema de Alta Dirección Pública Aplica Enfoque de Género: NO	((Número de cargos de I y II nivel jerárquico que han iniciado la concursabilidad a través del sistema de ADP /Número total de cargos de I y II nivel jerárquico adscritos al sistema de ADP)*100)	50 %	64 %	73 %	82 %	77 %	SI	106%	10%	<u>Reportes/Informes</u> Oficio de solicitud de inicio de concursos, provenientes de los respectivos Ministerios y/o Servicios.	5

(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	90%
--	-----

Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas	10%
Porcentaje de cumplimiento global del servicio	100%

Notas:

1.-El indicador presentó sobre cumplimiento, registrando un 86% de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento, siendo la meta de un 80%, por tanto presenta un 108% de cumplimiento. Este resultado refleja un total de 108 asesorías, respecto a 126 cargos de ADP con nombramiento en el año. Cabe señalar que la capacidad instalada para prestar asesorías a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento, permitían en un principio proyectar una meta del 80%, sin embargo los niveles de capacidad de respuesta y oportunidad en la entrega fueron mayor a los proyectados, alcanzando una meta del 86%. Dado esto, se consideró pertinente aumentar la meta para el año 2011 a un 87%.

2.-El indicador presenta sobre cumplimiento, registrando un 112% de Altos Directivos Públicos (ADP) que han participado en actividades de fortalecimiento realizadas por la DNSC, siendo la meta establecida para el periodo de un 60%. Este resultado refleja un total de 435 Altos Directivos que han participado en actividades de formación, respecto a 387 ADP de I y II nivel jerárquico, nombrados a la fecha de realización de las actividades. De acuerdo a lo informado en los trimestres anteriores, el sobre cumplimiento se debe, principalmente, a que el universo de ADP nombrados varió negativamente en el periodo, a dic-2009 esta cifra correspondía a 470, a dic-2010 alcanzó a 387. Esta disminución se debe a las desvinculaciones de ADP ocurridas durante el año 2010 (207 desvinculaciones de directivos informadas al Servicio Civil), haciendo variar el comportamiento históricamente ascendente de nombrados que había presentado el Sistema de Alta Dirección Pública, hecho que afectó el denominador del indicador.

3.-Una de las acciones programadas para 2010 era la ejecución de una versión del Dip. de Gestión de Personas para el Sector Público, sin embargo, debido a instrucciones del nivel central, las capacitaciones que involucraban recursos significativos para el 2010 debían revisarse, y en lo posible, postergarse (Of. Cir. N°25 de Min. de Hda/may-2010). Así se determinó no realizar el 2010 una nueva versión del Diploma (contemplaba 35 serv. públicos). Por esta razón, se focalizaron esfuerzos en otra de las acciones formativas, atendiendo al aumento de demanda por capacitación en Prevención del Acoso Laboral. A partir de un diagnóstico, los serv. públicos fueron clasificados según nivel desarrollo de esta materia: de excelencia, buenos, en desarrollo e insuficientes. Las capacitaciones se focalizaron en los 2 últimos grupos, organizándose talleres temáticos presenciales y videos/conferencia para poder responder a demandas fuera y dentro de la R.M que superaron los 35 servicios que se consideraban en el Diploma.

4.-En el marco del supuesto establecido para este indicador, cabe señalar que la desviación estándar fue de 15 concursos, superando los 11 definidos como máx. Además, en el primer trimestre el aumento de días de duración de concursos se debió principalmente al de Director/a Servicio de Salud Metropolitano Occidente, debido a que el Consejo de Alta Dirección Pública (CADP), decidió postergar el envío de nómina durante el periodo de cambio de autoridades, lo que implicó un tiempo de duración de 130 días. Asimismo, en el cuarto trimestre se registraron 6 cargos de Directores Regionales del SERVIU de Maule, Araucanía, Bío-Bío, O'Higgins y Valpo., donde la duración de los concursos varió entre los 127 y 144 días. Otros factores que han afectado el cumplimiento del indicador, particularmente que el año 2010 la composición del CADP se vio afectada como consecuencia de las nuevas responsabilidades que asumieron en el Gobierno 2 de sus integrantes y del cumplimiento del periodo en el ejercicio del resto de los consejeros

5.-El indicador presenta un leve sobre cumplimiento, logrando como resultado del periodo un 82% de cargos de I y II nivel jerárquico que han iniciado la concursabilidad a través del sistema de ADP, siendo lo esperado de un 77%. Este porcentaje refleja un total de 727 cargos de I y II nivel jerárquico que han iniciado concursabilidad a través del sistema de ADP, respecto a un universo de 892 cargos adscritos al sistema. Cabe señalar, que durante el tercer trimestre aumentó, tanto el número de cargos adscritos al SADP, como el número de cargos que iniciaron concursabilidad.