

## FORMULARIO INDICADORES DE DESEMPEÑO AÑO 2008

<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 2004	Efectivo 2005	Efectivo 2006	Efectivo a Junio 2007	Estimación 2012	Meta 2008	Ponderación	Medios de Verificación	Supuestos	Notas
<p>•Formación y Capacitación en Gestión de RRHH para los servicios públicos</p>	<p><u>Calidad/Productos</u></p> <p>1 Porcentaje de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos, con nivel de percepción "Satisfactorio / Muy satisfactorio", respecto a la calidad de la capacitación realizada.</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p>	<p>(N° de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos, con nivel de percepción "Satisfactorio / Muy satisfactorio" respecto a la calidad de la capacitación realizada./N° total de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos, que responden encuesta.)*100</p>	N.C.	N.C.	N.C.	0 % (0/93)*100	90 % (84/93)*100	90 % (84/93)*100	10%	<p>Reportes/Informes Resultados encuesta.</p>	1	
<p>•Políticas de Recursos Humanos para los servicios públicos</p>	<p><u>Eficacia/Productos</u></p> <p>2 Porcentaje de áreas temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégica de RRHH con propuestas de políticas</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p>	<p>(Total de áreas temáticas definidas en el Modelo con propuestas de políticas en el año t/Total de áreas temáticas definidas en el Modelo de</p>	N.M.	N.M.	N.C.	22 % (2/9)*100	22 % (2/9)*100	22 % (2/9)*100	20%	<p>Formularios/Fichas Documentos Oficiales de la Dirección Nacional de Servicio Civil.</p>	2	

		Gestión Estratégicas de los RRHH)*100										
•Supervisión de prácticas laborales e instrumentos relativos a la gestión de recursos humanos en el sector público.	<u>Eficiencia/Producto</u>  3 Promedio de actividades de seguimiento y evaluación de sistemas de recursos humanos en servicios públicos, respecto del total de servicios públicos adscritos a supervisión.  Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	Total de actividades de seguimiento y evaluación de sistemas de recursos humanos en servicios públicos año t/Total de servicios públicos adscritos a supervisión en el año t	N.M.	1 194/186	2 368/186	8 1488/186	4 744/186	8 1488/186	20%	<u>Formularios/Fichas</u> Registro Informes de Actividades de Seguimiento y Evaluación	3	
•Formación y Capacitación en Gestión de RRHH para los servicios públicos	<u>Eficacia/Producto</u>  4 Porcentaje de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los servicios públicos capacitados en el año  Aplica Desagregación por Sexo: SI Aplica Gestión Territorial: --	(Total de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los servicios públicos capacitados año t/Total de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los servicios públicos )*100	N.C.	N.C.	N.C.	0 % (0/186)*100  H: 0 (0/186)*100  M: 0 (0/186)*100	50 % (93/186)*100  H: 0 (0/186)*100  M: 0 (0/186)*100	50 % (93/186)*100  H: 0 (0/186)*100  M: 0 (0/186)*100	20%	<u>Formularios/Fichas</u> Estadísticas Registros de Capacitación	4	
•Selección de Altos Directivos (I y II nivel jerárquicos).	<u>Eficiencia/Producto</u>  5 Porcentaje de concursos declarados desiertos por la autoridad respectiva en el año t, respecto del total de concursos con nóminas de candidatas elegibles enviadas a la autoridad respectiva en el año  Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	(Total de concursos declarados desiertos por la autoridad respectiva en el año t/Total de concursos con nómina de candidatas elegibles enviadas a la autoridad respectiva en el año t)*100	13 % (2/15)*100	5 % (2/41)*100	12 % (12/98)*100	16 % (10/61)*100	15 % (22/150)*100	15 % (49/325)*100	10%	<u>Formularios/Fichas</u> Registro Actas de nóminas presentadas	5	

<p>•Selección de Altos Directivos (I y II nivel jerárquicos).</p>	<p><u>Eficiencia/Producto</u></p> <p>6 Tiempo promedio de duración de concursos de altos directivos (I y II nivel jerárquico) desde la publicación de convocatoria hasta la presentación de nóminas de candidatos elegibles, de los concursos finalizados en el año</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p>	<p>(Sumatoria de N° días desde la publicación de convocatoria hasta el envío de nóminas de candidatos elegibles a la autoridad respectiva (Presidente/a o Jefe/a de Servicio), de los concursos finalizados en el año/Total de concursos finalizados en el año )</p>	<p>95 días (1425/15)</p>	<p>95 días (3895/41)</p>	<p>90 días (10422/116)</p>	<p>99 días (4434/45)</p>	<p>93 días (25575/275)</p>	<p>93 días (18414/198)</p>	<p>10%</p>	<p><u>Formularios/Fichas</u> Reportes Estadísticos</p>	<p>6</p>	
<p>•Asesoría a concursos de terceros niveles</p>	<p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>7 Porcentaje de asesorías realizadas a servicios públicos sobre concursos de tercer nivel jerárquico en el año t, respecto del total de concursos de tercer nivel publicados en el diario oficial en el año</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p>	<p>(Total de asesorías sobre concursos de tercer nivel realizadas en año t /Total de concursos de tercer nivel publicados en el diario oficial en el año t)*100</p>	<p>N.C.</p>	<p>87 % (96/110)*100</p>	<p>82 % (162/197)*100</p>	<p>73 % (79/108)*100</p>	<p>80 % (120/150)*100</p>	<p>80 % (120/150)*100</p>	<p>10%</p>	<p><u>Formularios/Fichas</u> Reportes informes de asesoría.</p>	<p>7</p>	

Notas:

Supuesto Meta:

- 1 Los encargados de la Unidades de Recursos Humanos, capacitados, contesten la encuesta.
- 2 El Servicio Civil cada año elaborará propuestas de políticas para distintas áreas del Modelo de Gestión Estratégica de Recursos Humanos, hasta completar el total de áreas definidas.
- 3 Existen los mecanismos institucionales y recursos disponibles para garantizar el cumplimiento de las actividades
- 4 Existen y se aplican mecanismos institucionales orientados a garantizar que los encargados de la Unidades de RRHH, puedan participar de las capacitaciones, que promueve la DNSC.
- 5 Existen y se aplican mecanismos institucionales para garantizar el cumplimiento de las distintas etapas y plazos establecidos en el proceso concursal del Sistema de Alta Dirección Pública.

6 Existen y se aplican mecanismos institucionales para garantizar el cumplimiento de las distintas etapas y plazos establecidos en el proceso concursal del Sistema de Alta Dirección Pública.

7 Los Servicios Públicos ejecuten concursos de terceros niveles jerárquicos.