

FORMULARIO INDICADORES DE DESEMPEÑO AÑO 2009

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 2005	Efectivo 2006	Efectivo 2007	Efectivo a Junio 2008	Estimación 2012	Meta 2009	Ponderación	Medios de Verificación	Su-pues-tos	No-tas
•Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.	<u>Eficacia/Producto</u> 1 Porcentajes de áreas temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégica de RRHH con orientaciones de políticas <small>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</small>	(Total de áreas temáticas definidas en el modelo con orientaciones de políticas en el año /Totalde áreas temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégica de RRHH)*100	0 %	N.C.	18 % (3/17)*100	18 % (3/17)*100	29 % (5/17)*100	41 % (7/17)*100	10%	Reportes/Infor <u>mes</u> Oficios y/o correos electrónicos emanados de la Dirección Nacional del Servicio Civil a Jefes de Servicio remitiendo documento con orientaciones de políticas.	1	
•Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> 2 Porcentaje de Asesorías a Servicios Públicos en materias referidas a Gestión de RRHH <small>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</small>	(N° total de asesorías realizadas en el año/N° total de asesorías solicitadas en el año)*100	0 %	100 % (211/211)*100	100 % (154/154)*100	100 % (954/954)*100	100 % (1500/1500)*100	100 % (1500/1500)*100	5%	Reportes/Infor <u>mes</u> Informes trimestrales de asesorías de la Subdirección de Desarrollo de las Personas.	2	
•Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficiencia/Producto</u> 3 Porcentaje asesorías en materias referidas a Gestión de RRHH con nivel de percepción	(N° de asesorías en materias referidas a Gestión de RRHH con nivel de percepción	0 %	N.C.	N.C.	N.C.	0 %	75 % (75/100)*100	5%	Reportes/Infor <u>mes</u> Informe anual de evaluación de satisfacción de asesorías realizadas por la	3	

	satisfactorio/muy satisfactorio Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	satisfactorio/ muy satisfactorio/N ° total de asesorías con respuesta de encuesta de satisfacción)*100								Subdirección de Desarrollo de las Personas.		
•Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Productos</u> 4 Promedio de actividades de seguimiento de los Sistemas de PMG de Capacitación y Evaluación de Desempeño respecto del total de servicios públicos adscritos a supervisión Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	Total de actividades de seguimiento en sistemas de PMG de Capacitación y Evaluación de Desempeño /Total de servicios públicos adscritos a supervisión	0 número	N.C.	6 número 1116/186	3 número 558/193	6 número 1116/193	6 número 1116/193	5%	<u>Reportes/Informes</u> Informe anual de actividades de seguimiento de los Sistemas de PMG de Capacitación y Evaluación de Desempeño.	4	
•Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Productos</u> 5 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 Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	Total de actividades de seguimiento de los Planes trienales de Código de Buenas Prácticas laborales /Total de servicios públicos adscritos a supervisión	0 número	N.C.	4 número 668/167	2 número 334/167	6 número 1002/167	6 número 1002/167	5%	<u>Reportes/Informes</u> Informe anual de actividades de seguimiento de los Planes Trienales de Código de Buenas Prácticas Laborales.	5	
•Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Productos</u> 6 Porcentaje de servicios con jefaturas y/o profesionales área RRHH capacitados Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	(N° de servicios públicos con jefaturas y/o profesionales del área de RRHH capacitados en el año t/Total de servicios públicos)*100	0 %	N.C.	45 % (110/245) *100	22 % (53/245)*100	50 % (122/245)*100	50 % (123/245) *100	10%	<u>Formularios/Fichas</u> Informe Anual con Estadísticas de capacitación a jefaturas y/o profesionales área RRHH.	6	
•Formación y	<u>Eficacia/Productos</u>	(Total de ADP	0 %	73 %	61 %	60 %	60 %	70 %	10%		7	

capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	7 Porcentaje de Altos Directivos Públicos que han participado en actividades de formación realizadas Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	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		(89/122)*100	(152/249)*100	(180/299)*100	(180/300)*100	(210/300)*100		Reportes/Informes de actividades realizadas		
•Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficiencia/Producto</u> 8 Porcentaje de jefaturas y profesionales área RRHH de los servicios públicos con nivel de percepción satisfactorio /muy satisfactorio con respecto a la calidad de la capacitación Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	((N° de jefaturas y profesionales área RRHH de los servicios públicos con nivel de percepción satisfactorio/ muy satisfactorio respecto de la capacitación realizada/N° total de jefaturas y profesionales de unidades de RRHH de los servicios públicos que responden encuesta)*100	0 %	N.C.	88 % (132/150)*100	N.M.	85 % (118/139)*100	85 % (77/91)*100	10%	Reportes/Informes Informe anual de evaluación de satisfacción de capacitación a jefaturas y/o profesionales área RRHH.	8	
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Eficacia/Producto</u> 9 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	(Número de cargos de I y II nivel jerárquico que han iniciado la concursabilidad a través del sistema de ADP /Número	0 %	58 % (267/461)*100	50 % (400/793)*100	59 % (464/793)*100	63 % (500/793)*100	73 % (580/793)*100	10%	Reportes/Informes Oficio de solicitud de inicio de concursos	9	

	cargos adscritos al sistema de Alta Dirección Pública Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	total de cargos de I y II nivel jerárquico adscritos al sistema de ADP)*100										
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Calidad/Productos</u> 10 Tiempo promedio de duración de concursos de Altos Directivos Públicos de I y II nivel jerárquicos desde la definición del porcentaje de ADP, hasta la publicación del concurso Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	Sumatoria de número de días corridos desde la fecha de definición del porcentaje de ADP por parte de la DIPRES hasta la fecha de publicación para cargos de I y II nivel jerárquico./Total de concursos publicados en el año para cargos de I y II nivel jerárquico y enviados a Dipres para aprobación de porcentaje.	0 días	10 días 154/15	10 días 828/81	14 días 594/42	10 días 1600/160	9 días 1440/160	10%	<u>Reportes/Informes</u> Oficio de DIPRES y avisos de publicación en Diarios t a través del sistema de Postulación.	10	
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Calidad/Productos</u> 11 Tiempo promedio de duración de concursos de ADP de I 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 Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	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	0 días	87 días 2688/31	103 días 2154/21	94 días 754/8	100 días 1800/18	98 días 1957/20	5%	<u>Reportes/Informes</u> Reporte del sistema de postulaciónOficio con envío de nómina	11	

		nómina durante el año para cargos de I nivel jerárquico.										
•Selección de Directivos Públicos.	<p><u>Calidad/Producto</u></p> <p>12 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.</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p>	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	0 días	110 días 9350/85	118 días 13451/114	111 días 6552/59	115 días 20700/180	112 días 22420/200	5%	Reportes/Informes Reporte del sistema de postulaciónOficio con envío de nómina	12	
•Selección de Directivos Públicos.	<p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>13 Porcentaje de asesorías realizadas a servicios públicos sobre concursos de tercer nivel jerárquico en el año t, respecto del total de asesorías a concursos de tercer nivel jerárquico solicitadas en el plazo establecido</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p>	(N° total de asesorías realizadas a servicios públicos sobre concursos de tercer nivel jerárquico en el año t/N° total de asesorías a concursos de tercer nivel jerárquico solicitadas en el plazo establecido en el año t)*100	0 %	100 % (162/162)*100	100 % (126/126)*100	100 % (76/76)*100	100 % (154/154)*100	90 % (90/100)*100	10%	Reportes/Informes Informes trimestrales de asesorías sobre concursos de tercer nivel jerárquico realizados por la Subdirección de Desarrollo de las Personas.	13	

Notas:

Supuesto Meta:

- 1 El cumplimiento de la meta establecida para el indicador se plantea bajo el supuesto que no varíen las 17 áreas temáticas durante el periodo de medición.
- 2 El cumplimiento de la meta establecida para el indicador se plantea bajo el supuesto de contar con los recursos financieros y humanos necesarios para realizar las asesorías. Asimismo, se considera que no varíen las materias que son objeto de asesorías, esto es: Concursos de ingreso, promoción y tercer nivel jerárquico; a PMG de Evaluación del Desempeño y Capacitación; y Código de Buenas Prácticas Laborales.
- 3 El cumplimiento de la meta establecida para el indicador se plantea bajo el supuesto de contar con un volumen adecuado de encuestas respondidas, a objeto de contar con una muestra representativa del universo de asesorías realizadas.
- 4 El cumplimiento de la meta establecida para el indicador se plantea bajo el supuesto que los Requisitos Técnicos y Medios de Verificación no sufran modificaciones respecto a los hitos a cumplir durante el periodo de medición del indicador.
- 5 El cumplimiento de la meta establecida para el indicador se plantea bajo el supuesto que no varía la vigencia del Instructivo Presidencial sobre el Código de Buenas Prácticas Laborales. Además, que se mantenga constante la cantidad de servicios públicos adscritos a supervisión durante el periodo de medición. Medición del indicador contempla las actividades de seguimiento a los Planes Trienales del Código de Buenas Prácticas Laborales, elaborados por los servicios públicos adscritos al instrumento (167).
- 6 El cumplimiento de la meta establecida para el indicador se plantea bajo el supuesto de que exista una demanda acorde a la oferta financiada por la Dirección Nacional del Servicio Civil, respecto a instancias de capacitación ofrecidas a jefaturas y profesionales del área de RRHH. El universo está dado por los servicios públicos representados por jefaturas y/o profesionales que pertenecen al área de Recursos Humanos. El universo de instituciones públicas considera aquellas reparticiones presentes en las dos nuevas regiones.
- 7 Se estima una tasa de crecimiento del universo de ADP nombrados, similar al que se ha tenido hasta ahora.
Asistencia a estas actividades son de carácter voluntario.
- 8 El cumplimiento de la meta establecida para el indicador se plantea bajo el supuesto de contar con un volumen adecuado de encuestas respondidas, a objeto de contar con una muestra representativa del universo de las capacitaciones realizadas a jefaturas y profesionales del área de RRHH. Se estima que el 50% de los participantes en las actividades de capacitación responden las encuestas.
- 9 Se considera como iniciado un concurso cuando ingresa la solicitud, vía oficio, por primera vez. Considera el número de cargos acumulados hasta la fecha de medición.
- 10 El cumplimiento de la meta establecida para el indicador se plantea bajo el supuesto de que los proveedores (diarios de circulación nacional y/o regional) mantengan los plazos actuales desde que reciben la solicitud de publicación de los concursos hasta que se hace efectiva la misma.
- 11 El Consejo de Alta Dirección Pública (CADP), dentro de las múltiples funciones que la ley le encomienda, le corresponde conducir y regular los procesos de selección de candidatos a cargos de directivos de I Nivel Jerárquico. Por lo tanto, la meta de este indicador se plantea bajo el supuesto que el CADP mantenga los estándares de tiempo similares a los históricos, asociados a esta función.
- 12 Esta meta considera todos los concursos. Sin embargo, cabe señalar que los concursos asociados a cargos médicos, generalmente, requieren ampliación del plazo correspondiente a la convocatoria, dadas las bajas tasas de postulación. Por lo tanto, en esta meta y particularmente para los cargos médicos, suponemos un comportamiento de los concursos similar al histórico, es decir, un período máximo de publicación de 35 días (14 días corridos en la primera convocatoria y 21 días de ampliación).
Además, se debe tener en consideración que existen concursos asociados a un mismo Ministerio o servicio que se desarrollan en forma simultánea, lo que habitualmente genera un aumento en el tiempo involucrado en las etapas de evaluación y entrevista.
- 13 El cumplimiento de la meta establecida para el indicador se plantea bajo el supuesto de contar con los recursos financieros y humanos necesarios para realizar las asesorías. Asimismo, se considera que no varíe de manera sustancial el volumen de asesorías solicitadas por los servicios sobre Concursos de tercer nivel jerárquico.

