

FORMULARIO INDICADORES DE DESEMPEÑO AÑO 2011

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 2007	Efectivo 2008	Efectivo 2009	Efectivo a Junio 2010	Estimación 2012	Meta 2011	Ponderación	Medios de Verificación	Su-pues-tos	No-tas
•Selección de Directivos Públicos.	<p><u>Calidad/Producto</u></p> <p>1 Tiempo promedio de duración de concursos de I nivel jerárquico realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nomina de candidatos elegibles a la autoridad en el año t.</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO</p>	(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/Tot al de concursos con envío de nómina en el año t para cargos de I nivel jerárquico.)	0 días	90 días (2155/24)	95 días (3419/36)	84 días (589/7)	0 días	101 días (4141/41)	10%	Reportes/Infor mes Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.	1	1
•Selección de Directivos Públicos.	<p><u>Calidad/Producto</u></p> <p>2 Tiempo promedio de duración de concursos de II nivel jerárquico realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nomina de candidatos</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	0 días	110 días (18998/172)	95 días (17525/184)	89 días (2848/32)	0 días	96 días (26304/274)	10%	Reportes/Infor mes Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.	2	2

	elegibles a la autoridad en el año t. Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO	candidatos a la autoridad para cargos de II nivel jerárquico/Total de concursos con envío de nóminas en el año t para cargos de II nivel jerárquico)										
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Calidad/Productos</u> 3 Porcentaje de concursos para el total de cargos de II nivel jerárquico declarados desiertos por Comité de Selección en el año t. Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO	(Total de concursos para el total de cargos declarados desiertos por Comité de Selección en el año t /Total de concursos con declaración de desierto o con conformación de nómina en el año t)*100	0 %	16 % (32/202)* 100	30 % (79/264)* 100	19 % (5/27)*100	0 %	13 % (34/253)* 100	10%	<u>Reportes/Informes</u> Acta del Comité de Selección Oficinas de conformación de nómina	3	3
•Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Productos</u> 4 Promedio de actividades de supervisión y seguimiento de la gestión de capacitación en el año t respecto del total de servicios considerados en la supervisión. Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO	(Total de actividades de supervisión y seguimiento de la gestión de capacitación en el año t/Total de servicios considerados en la supervisión y seguimiento)	0 número	2 número (386/193)	2 número (388/194)	1 número (194/194)	0 número	6 número (1188/198)	10%	<u>Reportes/Informes</u> Informe anual de actividades de seguimiento y supervisión de la gestión de capacitación	4	4
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Eficacia/Productos</u> 5 Porcentaje de cargos ADP de I y II nivel jerárquico que han iniciado la concursabilidad a través del	(Número de cargos de I y II nivel jerárquico que han iniciado la concursabilidad a través del	50 % (400/793) *100	64 % (526/822) *100	73 % (624/850) *100	79 % (686/866)* 100	77 % (639/830)* 100	83 % (753/907) *100	10%	<u>Reportes/Informes</u> Oficina de solicitud de inicio de concursos, provenientes	5	5

	Sistema de Alta Dirección Pública, con respecto al universo total de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública. Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO	sistema de ADP /Número total de cargos de I y II nivel jerárquico adscritos al sistema de ADP)*100								de los respectivos Ministerios y/o Servicios.		
•Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> 6 Porcentaje de Altos Directivos Públicos (ADP) que han participado en actividades de fortalecimiento realizadas. Aplica Desagregación por Sexo: SI Aplica Gestión Territorial: 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 % (152/249) *100 H: 0 M: 0	50 % (180/360) *100 H: 0 M: 0	73 % (342/470) *100 H: 0 M: 0	N.M.	60 % (360/600)* 100 H: 0 M: 0	60 % (432/720) *100 H: 73 (368/504) *100 M: 30 (64/216)* 100	10%	<u>Reportes/Infor</u> <u>mes</u> informes de actividades realizadas	6	6
•Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> 7 Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido 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 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	N.M.	N.M.	0 % (0/0)*100	79 % (68/86)*10 0	80 % (80/100)*1 00	87 % (87/100)* 100	10%	<u>Reportes/Infor</u> <u>mes</u> Informes de asesorías sobre convenios de desempeño de ADP realizados por la Unidad de Fortalecimiento o de la Subdirección de ADP	7	7
•Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.	<u>Eficacia/Producto</u> 8 Porcentajes de áreas	(Total de áreas temáticas definidas en el modelo con	18 % (3/17)*10 0	29 % (5/17)*10 0	41 % (7/17)*10 0	41 % (7/17)*100	53 % (9/17)*100	59 % (10/17)*1 00	20%	<u>Reportes/Infor</u> <u>mes</u> Oficios y/o	8	8

	temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégica de RRHH con orientaciones de políticas en el año t. Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO	orientaciones de políticas en el año t/Total de áreas temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégica de RRHH)*100								correos electrónicos emanados de la Dirección Nacional del Servicio Civil a Jefes de Servicio remitiendo documento con orientaciones de políticas.		
•Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Productos</u> 9 Porcentaje de servicios con jefaturas y/o profesionales área RRHH capacitados en el año t. Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: 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 % (110/245) *100	59 % (145/245) *100	64 % (157/245) *100	40 % (97/245)*100	65 % (159/245)*100	57 % (143/249) *100	10%	Formularios/Finchas Informe Anual con Estadísticas de capacitación a jefaturas y/o profesionales área RRHH.	9	9

Notas:

1 Este indicador mide el tiempo desde que se publica la convocatoria de un concurso de I Nivel jerárquico, hasta el envío de la nómina a la autoridad. Si bien es cierto, la provisión de un cargo de I Nivel jerárquico tiene etapas previas a la publicación, se considera relevante medir el periodo, a partir de este hito, debido a que es en este punto cuando se da inicio al proceso de selección como tal. La medición de este indicador contempla la totalidad de los concursos realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, es decir, de los servicios adscritos y no adscritos al Sistema de ADP. Cabe señalar, que los concursos asociados a cargos médicos, generalmente, requieren ampliación del plazo correspondiente a la convocatoria, dadas las bajas tasas de postulación. Se cuenta con bases de datos que contienen los registros históricos de los hitos de todos los concursos que se han realizado a través del Sistema de Alta Dirección Pública, los cuales incluyen, entre otros, las fechas de publicación y cierre de las convocatorias, como también acuerdos establecidos por el Consejo de Alta Dirección Pública.

2 Este indicador mide el tiempo desde que se inicia la convocatoria pública de un concurso de II Nivel jerárquico, hasta la conformación de la nómina. Si bien es cierto, la provisión de un cargo de II Nivel jerárquico tiene etapas previas a la publicación, se considera relevante medir el periodo desde la convocatoria, debido a que es en este punto cuando se da inicio al proceso de selección como tal. La medición de este indicador contempla la totalidad de los concursos realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, es decir, de los servicios adscritos y no adscritos al Sistema de ADP. Se cuenta con bases de datos que contienen los registros históricos de los hitos de todos los concursos que se han realizado a través del Sistema de Alta Dirección Pública, los cuales incluyen, entre otros, las fechas de publicación y cierre de las convocatorias, como también acuerdos establecidos por el Consejo de Alta Dirección Pública.

3 Durante el año 2010, la cantidad de cargos críticos concursados fue sólo de 13,2% (17 concursos de 129), con lo cual la tasa de declaración de desierto fue menor a la presentada en el 2009, año en el cual la participación de estos cargos fue mayor con 31% (82 de 129). Se entiende por cargos críticos a aquellos correspondientes a los Servicios de Salud (Directores de Hospital, Subdirectores Médicos de Hospital y de Servicios de Salud), o los Directores Regionales Servicio Médico Legal. La medición de este indicador contempla la totalidad de los concursos realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, es decir, de los servicios adscritos y no adscritos al Sistema de ADP.

4 Las actividades de supervisión y seguimiento son: (i) Modificación PAC 2011 al 31 de marzo de 2011; (ii) Ejecución presupuesto de capacitación al 30 de junio de 2011; (iii) Ejecución de actividades de capacitación, en relación a lo planificado, al 30 de junio de 2011; (iv) Ejecución presupuesto de capacitación al 30 de noviembre de 2011; (v) Ejecución de actividades de capacitación, en relación a lo planificado, al 30 de noviembre de 2011; (vi) Informes de retroalimentación servicios no validados año 2010.

5 El inicio de concursabilidad de un cargo del sistema de Alta Dirección Pública se produce cuando por primera vez el Jefe/a de servicio comunica la vacancia, luego se elabora el perfil y Dipres fija el porcentaje de ADP, para iniciar la convocatoria pública. Posteriormente, se inicia el proceso de evaluación psicolaboral y conformación de nóminas. El medio de verificación corresponde a los oficios con la solicitud de inicio de concurso, provenientes de los respectivos Servicios y/o Ministerios. La medición de este indicador contempla aquellos concursos de los servicios adscritos al Sistema de ADP.

6 Para el cálculo de este indicador sólo considerará a los Altos Directivos Públicos pertenecientes a Servicios adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública por Ley y los nombrados en ejercicio, ya que son éstos últimos aquellos que potencialmente pueden participar en actividades de fortalecimiento. El fortalecimiento de Altos Directivos Públicos, tiene como eje de su accionar la gestión de los subsistemas del ciclo de vida laboral de los directivos, el que comprende las siguientes áreas: inducción, desarrollo, gestión del desempeño y compensaciones, y desvinculación.

7 Se entenderá por plazo establecido, al período correspondiente a los tres meses siguientes desde la fecha de nombramiento de cada cargo de ADP. El indicador considera como Alto Directivo Público con nombramiento en el periodo t, a los nombrados y renovados durante el periodo comprendido entre el 1º de enero y el 30 de septiembre de 2011, y los desvinculados que hayan sido nombrados durante dicho periodo.

8 El Modelo de Gestión Estratégica de Personas concentra un conjunto de prioridades o finalidades que orientan las políticas y prácticas de gestión de personas/recursos humanos para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa y al cumplimiento de los objetivos y metas de la misma. Las 17 áreas temáticas definidas corresponden a: 1. Planificación de Recursos Humanos; 2. Concursabilidad (Ingreso); 3. Reclutamiento y Selección; 4. Elaboración de Perfiles; 5. Inducción; 6. Gestión del Desempeño; 7. Calidad de Vida Laboral. 8. Capacitación y Formación; 9. Desarrollo de Carrera; 10. Gestión del Conocimiento; 11. Concursabilidad (Promoción y Tercer Nivel Jerárquico). 12. Clima y Cultura Organizacional; 13. Relaciones Laborales; 14. Comunicación; 15. Estilos de Gestión; 16. Código Buenas Prácticas Laborales; y 17. Cambio Organizacional.

9 Las actividades de capacitación corresponden a: 1. Capacitación/es en uso del Portal Empleos Públicos. Sistema informático dispuesto por la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC) a través de la Web, a los servicios públicos, para la convocatoria y postulación de sus procesos de selección de personal (Concurso de Ingreso a la Planta; Concurso Promoción interna; Concurso Jefe de Departamento (tercer nivel Jerárquico); Concurso y/o Proceso de Selección Contrata; Prestación de servicios profesionales u honorarios; Proceso de Selección para Personal regido por el Código del Trabajo o Estatutos Especiales. 2. Talleres y jornadas de capacitación. Desarrollo de instancias de capacitación que responden a requerimientos de formación en temáticas específicas, enmarcadas en el Modelo de Gestión Estratégica de Personas. Por otra parte, hasta el año 2010 se realizó el Programa Chile Probidad, por medio del cual se capacitó a un total de 26 servicios, como única línea formativa brindada por la DNSC en el ejercicio 2010, razón por la cual, se ha rebajado la cantidad de servicios capacitados el año 2010 (26), para efectos de la meta del año 2011.

Además, se ha considerado la incorporación de 4 servicios creados recientemente, variando el denominador del indicador de 245 el año 2010 a 249 el año 2011. Los servicios incorporados corresponden a: Subsecretaría de Medio Ambiente, Superintendencia de Evaluación Ambiental, Subsecretaría de Energía y la Gobernación provincial de Marga Marga.

Supuesto Meta:

1 Una variable externa que podría afectar el tiempo promedio de duración de concursos, corresponde a aquéllos, que dada la naturaleza del servicio (alta especialización), se presentan muy pocos postulantes, debiendo ampliarse el plazo de convocatoria. Por otra parte, se debe considerar que hay concursos asociados a un mismo Ministerio o Servicio que se desarrollan en forma simultánea y concursos donde se presentan una cantidad de postulantes mayor a la habitual, lo que en ambos casos, podría generar un aumento en el tiempo involucrado en las etapas de evaluación y entrevista. Además, deben cumplirse los supuestos de mantener una demanda total de solicitud de concursos (I y II nivel) similar a la registrada históricamente, es decir, un promedio de 24 concursos mensuales publicados, con una desviación estándar no mayor a 14. El criterio de pocos postulantes es variable, dependiendo entre otros aspectos, de la característica del perfil, especialmente en relación a conocimientos técnicos y/o criticidad del cargo en términos de exposición pública y/o por su especificidad. Con estos elementos se evalúa en etapa de convocatoria el número de candidatos que han postulado en línea, determinándose un mínimo que deberían pasar a la etapa siguiente. En términos generales, al menos se debe contar con 15 a 20 candidatos evaluables (que cumplan con requisitos legales y deseabilidades del cargo). Asimismo, la ampliación de convocatoria se hace por 8 días calendario.

2 Los concursos de cargos médicos, en general, requieren ampliación del plazo de convocatoria, dadas las bajas tasas de postulación. Por tanto, en esta meta y en el caso de estos cargos, suponemos un comportamiento de concursos similar al histórico, es decir, un período máximo de publicación de 35 días (14 días corridos en primera convocatoria y 21 días de ampliación). Se debe considerar que hay concursos asociados a un mismo Ministerio o Servicio que se desarrollan simultáneamente, y concursos donde se presentan una cantidad de postulantes mayor a la habitual, lo que en ambos casos, podría generar un aumento del tiempo en etapas de evaluación y entrevista. Además, deben cumplirse los supuestos de mantener una demanda total de solicitud de concursos (I y II nivel) similar a la registrada históricamente, es decir, un promedio de 24 concursos mensuales publicados, con una desviación estándar no mayor a 14. El criterio de baja tasa de postulación, depende entre otros, del tipo de perfil, especialmente en relación a conocimientos técnicos y/o criticidad del cargo en términos de exposición pública y/o por su especificidad. Con esto se evalúa en etapa de convocatoria el número de candidatos que han postulado en línea, determinándose un mínimo que deberían pasar a etapa siguiente. En general, al menos se debe contar con 15 a 20 candidatos evaluables (que cumplan con requisitos legales y deseabilidades del cargo). Y la ampliación de convocatoria se hace por 8 días calendario.

3 El cumplimiento de la meta se plantea bajo el supuesto que el número total de concursos de cargos críticos, no sea superior a la proporción presentada en el año 2010, esto es, 15,8%.

- 4 El cumplimiento de la meta establecida para el indicador se plantea bajo el supuesto que los servicios públicos continuarán poblando datos en el sistema Sispubli.
- 5 El cumplimiento de la meta se plantea bajo el supuesto que el número total de cargos de I y II nivel jerárquico adscritos al sistema de ADP no aumente a una tasa mayor que la histórica, es decir, en torno a un 4% anual, basándose en el crecimiento experimentado en los últimos periodos. 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.
- 6 El cumplimiento de la meta se plantea bajo el supuesto de una tasa de crecimiento del universo de ADP nombrados, similar al que se ha tenido durante los últimos 3 años (tasa de crecimiento promedio de 20% anual).
- 7 La meta se plantea bajo el supuesto que los Ministerios y Servicios nombren oportunamente, esto es, 55 días hábiles siguientes desde la fecha de publicación de la convocatoria al concurso, a la contraparte que participará en el proceso de elaboración y suscripción del Convenio de Desempeño de Altos Directivos Públicos.
- 8 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. Asimismo, se supone constante su inclusión en la agenda estratégica del Servicio.
- 9 El cumplimiento de la meta establecida para el indicador se plantea bajo el supuesto de que exista una demanda acorde a la oferta de la Dirección Nacional del Servicio Civil, respecto a instancias de capacitación para jefaturas y profesionales del área de RRHH y que se disponga de los recursos financieros para implementarlas. El universo está dado por los servicios públicos representados por jefaturas y/o profesionales que pertenecen al área de Gestión de Personas/Recursos Humanos.