

INDICADORES DE DESEMPEÑO AÑO 2014

| | | | |
|-------------------|---------------------------------------|-----------------|----|
| 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 2010 | Efectivo 2011 | Efectivo 2012 | Efectivo a Junio 2013 | Estimado 2013 | Meta 2014 | Ponderación ¹ | Medios de Verificación | Notas |
|--|---|--|---------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------|--------------------------|---|-------|
| •Selección de Directivos Públicos. | <p style="text-align: center;"><u>Calidad/Producto</u></p> <p>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 nómina a la autoridad en el año t.</p> <p style="font-size: small;">Aplica Desagregación por Sexo: NO</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, descontando los tiempos de ampliación de convocatoria/Total de concursos con envío de nóminas en el año t para cargos de II nivel jerárquico)) | 0 días | 77 días | 80 días | 76 días | n.m. | 90 días | 12% | <p style="font-size: small;"><u>Reportes/Informes</u> Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.</p> | 1 |

¹ Para aquellos servicios que formulan PMG esta priorización forma parte de los requisitos técnicos señalados en el Documento “Medios de Verificación” del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG) 2006, en la etapa 5 del sistema de Planificación / Control de Gestión.

| Producto Estratégico al que se Vincula | Indicador | Fórmula de Cálculo | Efectivo 2010 | Efectivo 2011 | Efectivo 2012 | Efectivo a Junio 2013 | Estimado 2013 | Meta 2014 | Ponderación ¹ | Medios de Verificación | Notas |
|--|---|--|---------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------|--------------------------|--|-------|
| •Selección de Directivos Públicos. | <p><u>Calidad/Producto</u></p> <p>Tiempo promedio de duración de concursos de I nivel jerárquico no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina a la autoridad en el año t</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: 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 a la autoridad para cargos de I nivel jerárquico no adscritos, descontando los tiempos de ampliación de convocatoria/Total de concursos con envío de nómina en el año t para cargos de I nivel jerárquico no adscritos)) | 0 días | 93 días | 128 días | 197 días | n.m. | 134 días | 10% | <p><u>Reportes/Informes</u></p> <p>Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.</p> | 2 |
| •Selección de Directivos Públicos. | <p><u>Calidad/Producto</u></p> <p>Tiempo promedio de duración de concursos de I nivel jerárquico adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina a la autoridad en el año t.</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: 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 a la autoridad para cargos de I nivel jerárquico, descontando los tiempos de ampliación de convocatoria/Total de concursos con envío de nómina en el año t para cargos de I nivel jerárquico)) | 0 días | 76 días | 88 días | 76 días | n.m. | 95 días | 12% | <p><u>Reportes/Informes</u></p> <p>Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.</p> | 3 |

| Producto Estratégico al que se Vincula | Indicador | Fórmula de Cálculo | Efectivo 2010 | Efectivo 2011 | Efectivo 2012 | Efectivo a Junio 2013 | Estimado 2013 | Meta 2014 | Ponderación ¹ | Medios de Verificación | No-tas |
|---|---|--|--------------------------|------------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------|---|--------|
| •Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público. | <u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño al año t Aplica Desagregación por Sexo: NO | ((N° de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño al año t/N° total de Servicios)*100) | n.m. | n.m. | 20 % | 23 % | 27 % | 37 % | 10% | <u>Reportes/Informes</u> Informe anual sobre la implementación del sistema de retroalimentación | 4 |
| •Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público. | <u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de Servicios que miden la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo, al año t. Aplica Desagregación por Sexo: NO | ((N° de Servicios que miden la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo al año t/N° total de Servicios)*100) | n.m. | n.m. | 20 % | 20 % | 25 % | 30 % | 10% | <u>Reportes/Informes</u> Informe anual sobre medición de transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo. | 5 |
| •Formación, acompañamiento y capacitación en gestión directiva de personas en el sector público. | <u>Eficacia/Producto</u> 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 | ((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) Mujeres: Hombres: | 64 % 0% 0% | n.m. n.m. n.m. | 100 % 0% 0% | 100 % 33% 67% | 100 % 30% 70% | 100 % 30% 70% | 12% | <u>Reportes/Informes</u> Informe de actividades de acompañamiento de Altos Directivos Públicos realizadas | 6 |

| Producto Estratégico al que se Vincula | Indicador | Fórmula de Cálculo | Efectivo 2010 | Efectivo 2011 | Efectivo 2012 | Efectivo a Junio 2013 | Estimado 2013 | Meta 2014 | Ponderación ¹ | Medios de Verificación | No-tas |
|---|---|---|---------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------|--------------------------|---|--------|
| •Diseño de Reformas y Políticas de gestión de personas para los servicios públicos. | <u>Eficacia/Proceso</u> Porcentaje de ámbitos de gestión de personas cubiertos por propuestas de modificaciones o reformas al funcionamiento del sector público en materia de gestión de personas enviadas al Ministerio de Hacienda durante el año t Aplica Desagregación por Sexo: NO | ((Sumatoria de ámbitos de la gestión de personas cubiertos por propuestas de modificaciones o reformas al funcionamiento del sector público en materia de gestión de personas enviadas al Ministerio de Hacienda en el año t/Nº de ámbitos de la gestión de personas cubiertos por propuestas programadas para ser enviadas en el año t)*100) | n.m. | n.m. | 0 % | 33 % | 67 % | 100 % | 12% | <u>Reportes/Informes</u> Oficio/s emanados de la Dirección Nacional del Servicio Civil al Ministerio de Hacienda adjuntando documento de propuesta de modificación o reforma | 7 |
| •Selección de Directivos Públicos. | <u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de concursos para el total de cargos de II nivel jerárquico de servicios públicos adscritos y no adscritos que son declarados desiertos por Comité de Selección en el año t. Aplica Desagregación por Sexo: 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) | s.i. | 12 % | 11 % | 12 % | 20 % | 20 % | 12% | <u>Reportes/Informes</u> Acta del Comité de Selección Oficinos de conformación de nómina | 8 |

| Producto Estratégico al que se Vincula | Indicador | Fórmula de Cálculo | Efectivo 2010 | Efectivo 2011 | Efectivo 2012 | Efectivo a Junio 2013 | Estimado 2013 | Meta 2014 | Ponderación ¹ | Medios de Verificación | No-tas |
|--|--|---|---------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------|--------------------------|--|--------|
| •Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público. | <u>Eficacia/Producto</u> 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 | ((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) | 86 % | 88 % | 95 % | 100 % | 90 % | 92 % | 10% | Reportes/Informes Informes de asesorías sobre convenios de desempeño de ADP realizado por la Subdirección de ADP | 9 |

Notas:

1.-La medición de este indicador contempla los concursos de II Nivel jerárquico realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública de los servicios adscritos y no adscritos al Sistema de ADP, descontando el tiempo de ampliación de convocatoria de los concursos que se vieron afectados a esta medida. El denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.

2.-Este indicador se mide sobre la base de cargos de I nivel no adscritos al Sistema ADP (se trata de cargos pertenecientes a organismos públicos que, de acuerdo a la ley, utilizan la ADP como mecanismo de selección y provisión, pero que no están sujetos a las condiciones de desempeño que tienen los altos directivos públicos, como por ejemplo, exclusiva confianza, tres años de duración en el cargo, dedicación exclusiva, entre otras), descontando el tiempo de ampliación de convocatoria de los concursos que se vieron afectados a esta medida. Los concursos de cargos en que la ley establezca la particularidad de complementación de nóminas y aquellos cargos que se concursan por primera vez, quedarán fuera de la medición. No se considera los procesos denominados multiconcurso, en los cuales a partir de un proceso se provee a más de un cargo (más de una nómina). El denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.

3.-Este indicador se mide sobre la base de cargos de I nivel adscritos al Sistema ADP, descontando el tiempo de ampliación de convocatoria de los concursos que se vieron afectados a esta medida. No considera los procesos de nominados multiconcurso en los cuales a partir de un proceso se provee a más de un cargo (más de una nómina). El denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.

4.-Se entiende por retroalimentación, un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un período específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual, y entregue elementos relevantes para el rendimiento colectivo. El universo de 193 servicios, contempla a aquellas instituciones que suscribieron compromisos en el marco del Sistema de Evaluación del Desempeño, PMG. Para el año 2014 se aplicará la medición respecto del proceso calificadorio 2013-2014. Este indicador es acumulativo

5.-La medición de transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo será apoyada desde la DNSC mediante la elaboración de documento que junto con el instrumento de medición a aplicar, contendrá un levantamiento de buenas prácticas en la utilización de este tipo de instrumentos y los resultados obtenidos. También se contemplan acciones de difusión e incentivo a su uso, para finalizar con el análisis de implementación, cuantificándolo a través de SISPUBLI, y/o aplicación de encuesta. El universo de 204 servicios, contempla a aquellas instituciones que suscribieron compromisos en el marco del Sistema de Capacitación, tanto PMG, como MEI. La medición se desarrollará realizando seguimiento a los servicios incorporados en la medición en los años 2012 y 2013, incorporando los nuevos servicios monitoreados el año 2014, cubriendo de este modo el total comprometido de 61 servicios. Este indicador es acumulativo.

6.-Se entiende por Acompañamiento de los Altos Directivos Públicos a las actividades presenciales y no presenciales desarrolladas dentro del ciclo de vida laboral de los directivos, el que comprende las siguientes áreas: inducción, desarrollo, gestión del desempeño y compensaciones, y desvinculación. 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. El período t de medición abarcará del 1 de octubre del año t -1, al 30 de septiembre del año t, esto obedece al hecho de que los nombramientos se realizan hasta el 31 de diciembre de cada año y los plazos que se manejan internamente para la realización de las actividades de acompañamiento son de 3 meses después del nombramiento del Alto Directivo. El denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.

7.-Las áreas temáticas definidas pueden ser sujeto de modificación, en cuanto a su contenido, manteniéndose en el valor total, es decir, igual a 3. El indicador es acumulativo hasta el año 2014, donde se desarrollarán al menos 1 ámbito diferente cada año. Los ámbitos son relativos a la gestión de personas.

8.-La medición de este indicador contempla la totalidad de los concursos de II nivel jerárquico realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, es decir, de los servicios adscritos y no adscritos al Sistema de ADP. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.

9.-El indicador considera como Alto Directivo Público con nombramiento en el periodo t, a los nombrados y renovados durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre del año t -1, al 30 de septiembre del año t. El plazo establecido por la ley 19.882 para la suscripción de los convenios de desempeño corresponde a los 3 meses siguientes al nombramiento del Alto Directivo Público. No obstante lo anterior, también se considerarán como asesorías 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. El indicador considera los cargos de I y II niveles jerárquicos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.