

# FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2015

## I. IDENTIFICACIÓN

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

## II. FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión				Prioridad	Ponderador
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance					
			I	II	III	IV		
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	○				Alta	80.00%
Marco de la Calidad	Gestión de la Calidad	Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001)				○	Mediana	20.00%

## III. SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación/ Modificación contenido etapa
Marco de la Calidad	Gestión de la Calidad	Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001)	Modificar	4	Se compromete la mantención en Etapa 4 en concordancia con la gradualidad de la implementación del SGC en la Dirección Nacional del Servicio Civil. La proyección de las autoridades es ampliar el alcance incluyendo el nuevo proceso del concurso "Premio Desafío Innovación para funcionarios Públicos", obteniendo como resultado la disminución de brechas existentes y formalizando el Sistema Gestión de Calidad como área estratégica del Servicio.

## IV. INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. Indicadores de desempeño de los productos estratégicos (bienes y/o servicios). Ponderación objetivo 1: 60.00%

N°	Indicador	Formula	Meta	Prioridad	Ponderador	Nota
1	Tiempo promedio de duración concursos de I y II nivel jerárquico Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina a la autoridad en el año t.	$(1/3 * (\text{Sumatoria del número de días corridos para cargos de I nivel jerárquico}) / (\text{N}^\circ \text{ total de concursos para cargos de I nivel jerárquico})) + (1/3 * (\text{Sumatoria del número de días corridos para cargos de II nivel jerárquico}) / (\text{N}^\circ \text{ total de concursos para cargos de II nivel jerárquico}))$	90 días	Alta	12.00	1
2	Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t.	$(\text{N}^\circ \text{ de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t}) / (\text{N}^\circ \text{ total de asesorías}) * 100$	100 %	Mediana	12.00	2

		nombramiento en el periodo t/N° total de cargos de ADP con nombramiento en el periodo t)*100				
3	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	(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	100 %	Mediana	12.00	3
4	Porcentaje de acciones referentes al Instructivo Presidencial de Alta Dirección Pública que presentan incumplimiento, oficiadas dentro de los primeros 7 días hábiles desde la recepción del oficio que contenga las actuaciones, al Servicio Público respectivo.	(N° de actuaciones con incumplimiento oficiadas dentro de los 7 primeros días hábiles desde la recepción del oficio que contenga las actuaciones, al Servicio Público respectivo/N° Total de actuaciones con incumplimiento informadas al Servicio Civil)*100	100 %	Menor	12.00	4
5	Porcentaje de Servicios Públicos que son asesorados por el Servicio Civil en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo.	(N° de Servicios asesorados en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo/N° Total de Servicios)*100	50 %	Alta	12.00	5

- 1 La medición considera los concursos de los cargos de I nivel y II nivel jerárquico adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública y Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM). Se excluyen de la medición los cargos de I nivel jerárquico no adscritos al Sistema, los días correspondientes al mes de febrero de los concursos que son parte de la medición y de las ampliaciones de convocatoria.
- 2 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.
- 3 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 respecto de la proyección de concursos. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.
- 4 El numerador y denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado referente a la proyección de concursos año 2015. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.

5 La implementación del modelo de medición de transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo será asistida metodológicamente desde la DNSC, mediante la difusión del documento: Guía Práctica para gestionar la Capacitación en Servicios Públicos, que contiene metodología e instrumentos a aplicar. También se contemplan acciones de asesoría e incentivo a su uso, para finalizar con el análisis de implementación, información que se podrá recoger 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, 2013 y 2014, adicionando los nuevos servicios monitoreados el año 2015, cubriendo de este modo el total comprometido de 102 servicios. Este indicador es acumulativo. Esta meta se ha definido bajo el supuesto que el indicador de medición de transferencia será obligatorio para los servicios que comprometan PMG y MEI para el año 2015.

2. Indicadores de desempeño transversales (Objetivo 2). Ponderación Objetivo 2: 20.00%

N°	Indicador
1	Tasa de siniestralidad por incapacidades temporales en el año t
2	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t
3	Porcentaje de trámites digitalizados respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año 2014
4	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t
5	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t
6	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t
7	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t
8	Porcentaje de compromisos del Plan de Seguimiento de Auditorías implementados en el año t
9	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001 en el año t
10	Porcentaje de iniciativas para la descentralización del Plan de Descentralización implementadas en el año t

3. Indicadores de desempeño transversales (Objetivo 3). Ponderación Objetivo 3: 0.00%

N°	Indicador	Meta	Prioridad	Ponderador
----	-----------	------	-----------	------------