

Logro de Indicadores Formulario H 2016

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

N°	Producto Estrategico	Nombre Indicador	Formula Indicador	Unidad de Medida	Efectivo			Meta	Logro ¹ %	Notas
					2014	2015	2016	2016		
1	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	Porcentaje 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. Enfoque de Género: 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	%	96 (185 /192) *100	100 (422 /422) *100	100 (254 /254) *100	100 (375 /375) *100	100,0%	1
2	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.	Porcentaje 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 nombrados en el período t Enfoque de Género: 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 nombrados en el período t)*100 Hombres: Mujeres	%	100 (100 /100) *100 H: 71 (71 /100) *100 M: 29 (29 /100) *100	100 (358 /358) *100 H: 70 (249 /358) *100 M: 30 (109 /358) *100	100 (205 /205) *100 H: 63 (129 /205) *100 M: 37 (76 /205) *100	100 (375 /375) *100 H: 70 (262 /375) *100 M: 30 (113 /375) *100	100,0%	2
3	Iniciativas de mejoramiento al funcionamiento del empleo público.	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	(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, en el año t/N° Total de actuaciones con incumplimiento	%	0 (0 /0)*100	83 (406 /491)*100	97 (185 /191)*100	80 (300 /375)*100	100,0%	3

		actuaciones, al Servicio Público respectivo.	informadas al Servicio Civil en el año t)*100							
		Enfoque de Género: No								
		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.	(Nº de Servicios asesorados en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo/Nº Total de Servicios)*100							
4	Diseño y asesoría en políticas de gestión y desarrollo de personas para autoridades de gobierno y servicios públicos.			30 (61 /204) *100	50 (102 /204) *100	65 (136 /209) *100	65 (136 /209) *100	100,0%	4	
		Enfoque de Género: No								
		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*(Sum. días cargos I Nivel)/(Total cargos I Nivel)+(1/3*(Sum. días cargos II Nivel)/(Total cargos II Nivel))+(1/3*(Sum. días cargos Jefes DAEM)/(Total cargos Jefes DAEM))	días	NM	73 73	62 62	86 86	100,0%	5
5	Selección y desarrollo de Altos Directivos Públicos.									
		Enfoque de Género: No								

Porcentaje de Logro del Servicio 2	100,0
---	-------

- 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.
- 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.

Notas

1. El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta; y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida, si el indicador es ascendente. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%.

2. El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

- 3 El Instructivo Presidencial de Alta Dirección Pública, dictado en marzo del año 2014, versa sobre el adecuado funcionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública, estas instrucciones persiguen dar eficiencia a los procedimientos de selección, establecer parámetros que garanticen una adecuada utilización de los nombramientos transitorios y provisionales, mejorar la alineación estratégica de los convenios de desempeño y regular de mejor manera las renunciaciones de cargos regidos por el Sistema. La forma de realizar el seguimiento al Instructivo Presidencial está definida en la Resolución Exenta N° 825 del Director del Servicio Civil. El numerador y denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado referente a la proyección de concursos año 2016.
- 4 El indicador es acumulativo, esto quiere decir que los servicios que se incorporan a la medición en cada período t, reciben una asesoría que comprende: i) Apoyo en la selección y definición de la/s actividades que serán sujeto de esta metodología, ii) Relatorías sobre todo el modelo de gestión de la capacitación, dividida en los siguientes ámbitos: Primera Relatoría, orientada a los procesos de detección de necesidades, planificación y diseño instruccional de la actividad y ejecución de la capacitación. Segunda Relatoría, enfocada al proceso de evaluación de la capacitación en tres dimensiones (reacción, aprendizaje y transferencia) y análisis y gestión de resultados, iii) Revisión y retroalimentación de los instrumentos que evidencian la aplicación de la metodología en una actividad: Ficha Resumen de Detección de Necesidades y Guion Metodológico y iv) Apoyo permanente a servicios públicos sobre la aplicación correcta de la metodología de evaluación de transferencia.

Para los servicios que tienen una línea de continuidad con el indicador (arrastré desde año 2012) se realiza similar proceso al aplicado a servicios de reciente ingreso, salvo en el caso de las relatorías, las cuales son entregadas al momento de incorporarse a la aplicación del modelo. El universo de 209 servicios contempla a aquellas instituciones que han suscrito y/o suscriben compromisos en el marco del Sistema de Capacitación, tanto PMG, MEI y Servicios Adscritos al PMG.

- 5 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), contando los días corridos desde la publicación hasta el envío de la nómina a la autoridad respectiva para el cálculo de los tiempos promedio. Cada promedio de días para los cargos señalados tendrá una ponderación de un tercio para el cálculo final del indicador agregado. 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.

Notas

1. El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta; y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida, si el indicador es ascendente. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%.

2. El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.