

CUMPLIMIENTO INDICADORES DE DESEMPEÑO AÑO 2008

| | | | |
|-------------------|---------------------------------------|-----------------|----|
| 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 2005 | Efectivo 2006 | Efectivo 2007 | Efectivo 2008 | Meta 2008 | Cumple SI-No | % de cumplimiento | Ponderación | Medios de Verificación | No-Tas (9) |
|--|---|--|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|--------------|-------------------|-------------|---|------------|
| <p>●Políticas de Recursos Humanos para los servicios públicos</p> | <p><i>Eficacia/Producto</i></p> <p>Porcentaje de áreas temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégica de RRHH con propuestas de políticas</p> <p>Aplica Enfoque de Género: NO</p> | <p>((Total de áreas temáticas definidas en el Modelo con propuestas de políticas en el año t/Total de áreas temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégicas de los RRHH)*100)</p> | n.m. | n.c. | 33 % | 22 % | 22 % | SI | 100% | 20% | <p><u>Formularios/Fichas</u> Documentos Oficiales de la Dirección Nacional de Servicio Civil.</p> | |
| <p>●Supervisión de prácticas laborales e instrumentos relativos a la gestión de recursos humanos en el sector público.</p> | <p><i>Eficiencia/Producto</i></p> <p>Promedio de actividades de seguimiento y evaluación de sistemas de recursos humanos en servicios públicos, respecto del total de servicios públicos adscritos a supervisión.</p> <p>Aplica Enfoque de Género: NO</p> | <p>(Total de actividades de seguimiento y evaluación de sistemas de recursos humanos en servicios públicos año t/Total de servicios públicos adscritos a supervisión en el año t)</p> | 1 | 2 | 10 | 8 | 8 | SI | 100% | 20% | <p><u>Formularios/Fichas</u> Registro Informes de Actividades de Seguimiento y Evaluación</p> | |

| Producto Estratégico al que se Vincula | Indicador | Fórmula de Cálculo | Efectivo 2005 | Efectivo 2006 | Efectivo 2007 | Efectivo 2008 | Meta 2008 | Cumple SI-No | % de cumplimiento | Ponderación | Medios de Verificación | No-Tas (9) |
|--|---|---|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|--------------|-------------------|-------------|--|------------|
| •Formación y Capacitación en Gestión de RRHH para los servicios públicos | <u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los servicios públicos capacitados en el año Aplica Enfoque de Género: SI | ((Total de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los servicios públicos capacitados año t/Total de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los servicios públicos)*100) Mujeres: Hombres: | n.c. | n.c. | 59 % | 78 % | 50 % | SI | 156% | 20% | <u>Formularios/Fichas</u> Estadísticas Registros de Capacitación | 1 |
| •Formación y Capacitación en Gestión de RRHH para los servicios públicos | <u>Calidad/Producto</u> Porcentaje de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos, con nivel de percepción “Satisfactorio / Muy satisfactorio”, respecto a la calidad de la capacitación realizada. Aplica Enfoque de Género: NO | ((N° de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos, con nivel de percepción “Satisfactorio / Muy satisfactorio” respecto a la calidad de la capacitación realizada./N° total de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos, que responden encuesta.)*100) | n.c. | n.c. | 0 % | 86 % | 90 % | SI | 95% | 10% | <u>Reportes/Informes</u> Resultados encuesta. | |

| Producto Estratégico al que se Vincula | Indicador | Fórmula de Cálculo | Efectivo 2005 | Efectivo 2006 | Efectivo 2007 | Efectivo 2008 | Meta 2008 | Cumple Si-No | % de cumplimiento | Ponderación | Medios de Verificación | No-Tas (9) |
|--|--|---|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|--------------|-------------------|-------------|--|------------|
| •Selección de Altos Directivos (I y II nivel jerárquicos). | <u>Eficiencia/Producto</u> Porcentaje de concursos declarados desiertos por la autoridad respectiva en el año t, respecto del total de concursos con nóminas de candidatos elegibles enviadas a la autoridad respectiva en el año Aplica Enfoque de Género: NO | ((Total de concursos declarados desiertos por la autoridad respectiva en el año t/Total de concursos con nómina de candidatos elegibles enviadas a la autoridad respectiva en el año t)*100) | 5 % | 12 % | 14 % | 12 % | 15 % | SI | 127% | 10% | <u>Formularios/Fichas</u> Registro Actas de nóminas presentadas | 2 |
| •Selección de Altos Directivos (I y II nivel jerárquicos). | <u>Eficiencia/Producto</u> Tiempo promedio de duración de concursos de altos directivos (I y II nivel jerárquico) desde la publicación de convocatoria hasta la presentación de nóminas de candidatos elegibles, de los concursos finalizados en el año Aplica Enfoque de Género: NO | ((Sumatoria de N° días desde la publicación de convocatoria hasta el envío de nóminas de candidatos elegibles a la autoridad respectiva (Presidente/a o Jefe/a de Servicio), de los concursos finalizados en el año/Total de concursos finalizados en el año)) | 95 días | 90 días | 107 días | 109 días | 93 días | NO | 86% | 10% | <u>Formularios/Fichas</u> Reportes Estadísticos | 3 |

| Producto Estratégico al que se Vincula | Indicador | Fórmula de Cálculo | Efectivo 2005 | Efectivo 2006 | Efectivo 2007 | Efectivo 2008 | Meta 2008 | Cumple Si-No | % de cumplimiento | Ponderación | Medios de Verificación | No-Tas (9) |
|---|---|--|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|--------------|-------------------|-------------|---|------------|
| •Asesoría a concursos de terceros niveles | <u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de asesorías realizadas a servicios públicos sobre concursos de tercer nivel jerárquico en el año t, respecto del total de concursos de tercer nivel publicados en el diario oficial en el año Aplica Enfoque de Género: NO | ((Total de asesorías sobre concursos de tercer nivel realizadas en año t /Total de concursos de tercer nivel publicados en el diario oficial en el año t)*100) | 87 % | 82 % | 80 % | 60 % | 80 % | NO | 75% | 10% | Formularios/Fichas Reportes informes de asesoría. | 4 |

(9): Fundamentaciones o justificaciones de metas no cumplidas (cumplimiento inferior a 95%) y metas sobrecumplidas (cumplimiento superior a 120%)

| | |
|---|-----|
| Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio | 80% |
| Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas | 10% |
| Porcentaje de cumplimiento global del servicio | 90% |

Notas:

1.-Se capacitaron un total de 145 jefaturas de RRHH de los servicios públicos, considerando las 4 versiones 2008 del Diplomado en Gestión de Personas para el sector público, y el III Encuentro Nacional de Gestión de Personas de servicios públicos, realizado el 1 y 2 de diciembre de 2008. Lo anterior, da como resultado un 77,96% de encargados de Unidades de Recursos Humanos de los servicios públicos capacitados en el año, siendo la meta establecida de un 50%, lo que representa un sobre cumplimiento, que se debe en gran parte a la alta convocatoria que presentó el III Encuentro Nacional (178 asistentes). Cabe señalar, que para el 2009 se planteó este indicador en términos de medir la cobertura de servicios públicos a los cuales se entrega capacitación a través de las jefaturas y/o profesionales del área de RRHH, permitiendo determinar los servicios públicos que no han sido sujetos de capacitación en las temáticas de gestión de personas, estableciendo para el 2009 una meta de 50%.

2.-Este indicador fue eliminado del Formulario H 2009, ya que la decisión de declaración de desierto en esta instancia, recae sobre la autoridad respectiva. Una vez cerrado el periodo de postulación, se inicia la revisión y análisis de todos los antecedentes presentados, para certificar que los candidato/as cumplen con los requisitos legales. Luego, los antecedentes de los candidatos/as que pasan a la siguiente etapa, son integrados con la información recabada a través de distintas técnicas de evaluación, que permitirán a la consultora entregar los resultados de la evaluación. Estos resultados son remitidos al Consejo de Alta Dirección Pública (CADP) o Comité de Selección respectivo, quienes en función de esto definen los candidatos/as que pasarán a entrevista final (realizada por el

CADP/Comité de Selección), luego, de acuerdo al resultado, conforman una nómina de entre 3 y 5 candidatos/as que es entregada, en carácter de reservado, a la autoridad encargada del nombramiento.

3.-El aumento del tiempo promedio de duración de concursos de altos directivos, se debe principalmente a que de los 194 concursos realizados en 2008, 66 (34%) fueron bajo modalidad de multiconcurso con un promedio de 131 días de duración. En estos procesos, por ej., un servicio solicita proveer varios cargos simultáneamente para regiones diferentes (directores/as regionales) o se trata de procesos con cargos distintos entre sí, con sede en Santiago cuya solicitud de provisión de vacante se realiza en forma paralela, por ej., subdirectores de distintas áreas. Esto implica, que en ambos casos hay candidatos que postulan a más de 1 cargo paralelamente, por lo que se requiere más plazo para las etapas de evaluación por parte de la consultora (en cada región) y del comité, entidad que requiere contar con la evaluación de todos los candidatos implicados en el proceso para tomar la decisión de conformar nómina. Para el 2009 se dividió este indicador para I y II nivel, permitiendo contar con información por cada nivel.

4.-El resultado al 31/12/2008 corresponde a 200 Concursos de Tercer Nivel, de los cuales 120 fueron asesorados por la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), es decir un 60% de asesorías. Cabe señalar, que los 80 concursos no asesorados, tienen relación con la demanda de los propios servicios públicos, ya que éstos no requieren asesorías para todos los concursos. Esto se debe, entre otras cosas, a que la DNSC ha puesto a disposición de los servicios un "Mini" sitio Web con herramientas de apoyo para el desarrollo de Bases Concursales y procesos de selección, lo que ha generado una instancia de ayuda para que los servicios resuelvan sus consultas. Además, la realización de los concursos de tercer nivel, de acuerdo a la normativa vigente, son de responsabilidad de cada servicio que los convoca, por lo que la DNSC actúa otorgando asesoría cuando es solicitada por los servicios. Para el 2009 este indicador se medirá en relación al número de asesorías a concursos de tercer nivel solicitadas.