

CUMPLIMIENTO 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	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2008	Efectivo 2009	Efectivo 2010	Efectivo 2011	Meta 2011	Cumple SI-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
<p>●Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.</p>	<p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>Porcentajes de áreas temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégica de RRHH con orientaciones de políticas en el año t.</p> <p>Aplica Enfoque de Género: NO</p>	<p>((Total de áreas temáticas definidas en el modelo con orientaciones de políticas en el año t/Total de áreas temáticas definidas en el Modelo de Gestión Estratégica de RRHH)*100)</p>	29 %	41 %	53 %	59 %	59 %	SI	100%	20%	<p><u>Reportes/Informes</u> Oficios y/o correos electrónicos emanados de la Dirección Nacional del Servicio Civil a Jefes de Servicio remitiendo documento con orientaciones de políticas.</p>	
<p>●Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.</p>	<p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t.</p> <p>Aplica Enfoque de Género: NO</p>	<p>((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)</p>	n.m.	0 %	86 %	88 %	87 %	SI	101%	10%	<p><u>Reportes/Informes</u> Informes de asesorías sobre convenios de desempeño de ADP realizados por la Unidad de Fortalecimiento de la Subdirección de ADP</p>	

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2008	Efectivo 2009	Efectivo 2010	Efectivo 2011	Meta 2011	Cumple SI-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
<p>•Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.</p>	<p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>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.</p> <p>Aplica Enfoque de Género: NO</p>	<p>((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))</p>	2 número	2 número	s.i.	6 número	6 número	SI	100%	10%	<p><u>Reportes/Informes</u></p> <p>Informe anual de actividades de seguimiento y supervisión de la gestión de capacitación</p>	
<p>•Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.</p>	<p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>Porcentaje de Altos Directivos Públicos (ADP) que han participado en actividades de fortalecimiento realizadas.</p> <p>Aplica Enfoque de Género: SI</p>	<p>((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)</p> <p>Mujeres:</p> <p>Hombres:</p>	50 %	73 %	112 %	108 %	60 %	SI	179%	10%	<p><u>Reportes/Informes</u></p> <p>informes de actividades realizadas</p>	1

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2008	Efectivo 2009	Efectivo 2010	Efectivo 2011	Meta 2011	Cumple SI-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
•Formación y capacitación en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de servicios con jefaturas y/o profesionales área RRHH capacitados en el año t. Aplica Enfoque de Género: NO	((N° de servicios públicos con jefaturas y/o profesionales del área de RRHH capacitados en el año t/Total de servicios públicos)*100)	59 %	64 %	69 %	62 %	57 %	SI	108%	10%	<u>Formularios/Fichas</u> Informe Anual con Estadísticas de capacitación a jefaturas y/o profesionales área RRHH.	2
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de cargos ADP de I y II nivel jerárquico que han iniciado la concursabilidad a través del Sistema de Alta Dirección Pública, con respecto al universo total de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública. Aplica Enfoque de Género: NO	((Número de cargos de I y II nivel jerárquico que han iniciado la concursabilidad a través del sistema de ADP /Número total de cargos de I y II nivel jerárquico adscritos al sistema de ADP)*100)	64 %	73 %	82 %	85 %	83 %	SI	103%	10%	<u>Reportes/Informes</u> Oficio de solicitud de inicio de concursos, provenientes de los respectivos Ministerios y/o Servicios.	

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2008	Efectivo 2009	Efectivo 2010	Efectivo 2011	Meta 2011	Cumple SI-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
•Selección de Directivos Públicos.	<p><u>Calidad/Productos</u></p> <p>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 nómina de candidatos elegibles a la autoridad en el año t.</p> <p>Aplica Enfoque de Género: 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/Total de concursos con envío de nómina en el año t para cargos de I nivel jerárquico.))	90 días	95 días	s.i.	82 días	101 días	SI	123%	10%	<p><u>Reportes/Informes</u></p> <p>Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.</p>	3
•Selección de Directivos Públicos.	<p><u>Calidad/Productos</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 de candidatos elegibles a la autoridad en el año t.</p> <p>Aplica Enfoque de Género: 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/Total de concursos con envío de nóminas en el año t para cargos de II nivel jerárquico))	110 días	95 días	s.i.	81 días	96 días	SI	119%	10%	<p><u>Reportes/Informes</u></p> <p>Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.</p>	4

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2008	Efectivo 2009	Efectivo 2010	Efectivo 2011	Meta 2011	Cumple Si-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
•Selección de Directivos Públicos.	<i>Calidad/Producto</i> Porcentaje de concursos para el total de cargos de II nivel jerárquico declarados desiertos por Comité de Selección en el año t. Aplica Enfoque de Género: 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)	16 %	30 %	s.i.	12 %	13 %	SI	111%	10%	Reportes/Informes Acta del Comité de Selección Oficinas de conformación de nómina	5

(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	100%
Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas	0%
Porcentaje de cumplimiento global del servicio	100%

Notas:

1.-El indicador presenta un sobrecumplimiento en su ejecución de 180%, lo podemos explicar básicamente porque la medición está construida en base a los datos históricos del Sistema de Alta Dirección Pública, tomando en el numerador todos los ADP que han participado en alguna instancia de formación desde el inicio del sistema a la fecha y en el denominador a todos los ADP - también desde el inicio del sistema - con nombramiento vigente a la fecha, sacando los desvinculados. Esta medición ya no nos entrega información relevante, dado que el sistema ha tenido un porcentaje importante de desvinculaciones y se producen sobrecumplimientos. También podemos señalar como causa del sobrecumplimiento la programación mensual de los talleres de inducción para altos directivos públicos (el año anterior se hizo de manera trimestral), lo que nos permitió llegar a un número mayor de ADP en comparación con años anteriores.

2.-De un total de 249 servicios que componen el universo de servicios públicos que conforman la administración central del Estado, se capacitó a 154 áreas, alcanzando un 62% del universo, esto significa 11 servicios más respecto de lo planificado. La causa del sobre cumplimiento se debe a la decisión institucional de efectuar una ronda sectorial de talleres de capacitación en materia de prevención del acoso laboral y sexual, la cual se realizó en el mes de agosto, convocando a la totalidad de sectores que conforman la administración central del Estado, la demanda se originó por la buena recepción de la temática en los servicios y la necesidad de orientaciones más detalladas en la materia. La actividades formativas correspondieron a capacitación en uso del Portal Empleos Públicos y talleres y jornadas de capacitación, donde se abordaron las temáticas referidas a prevención del acoso laboral y/o sexual en los servicios públicos; conciliación vida personal y laboral; gestión del desempeño; gestión estratégica d

3.-Se realizaron una serie de acciones que apuntaron a reducir los tiempos de duración de los concursos de primer y segundo nivel. Éstas son las siguientes: Con las autoridades: - Catastro de cargos ADP, estado actual, vacancias, renovaciones, etc. - Planificación de fechas de inicio de convocatorias - Preparación anticipada y actualización de perfiles - Feedback permanente con los ministerios que concentran la mayor demanda (salud, agricultura, educación, entre otros) - Viajes a regiones de jefes de equipo para planificar, en conjunto con los jefes de servicio de salud. Organización Interna: - Nueva organización del trabajo: se establecieron 5 equipos de trabajo, cada uno con 1 jefe de equipo y con 3 ó 4 consultores cada uno. - Se asignaron carteras a cada equipo, de manera que cada consultor tuviera uno o más servicios a cargo (ejecutivo de cuenta) - Se redefinieron las funciones, tareas y responsabilidades. - Retroalimentación a cada equipo del desempeño de cada consultor en

4.-Se realizaron una serie de acciones que apuntaron a reducir los tiempos de duración de los concursos de primer y segundo nivel. Éstas son las siguientes: Con las autoridades: - Catastro de cargos ADP, estado actual, vacancias, renovaciones, etc. - Planificación de fechas de inicio de convocatorias - Preparación anticipada y actualización de perfiles - Feedback permanente con los ministerios que concentran la mayor demanda (salud, agricultura, educación, entre otros) - Viajes a regiones de jefes de equipo para planificar, en conjunto con los jefes de servicio de salud. Organización Interna: - Nueva organización del trabajo: se establecieron 5 equipos de trabajo, cada uno con 1 jefe de equipo y con 3 ó 4 consultores cada uno. - Se asignaron carteras a cada equipo, de manera que cada consultor tuviera uno o más servicios a cargo (ejecutivo de cuenta) - Se redefinieron las funciones, tareas y responsabilidades. - Retroalimentación a cada equipo del desempeño de cada consultor en

5.-El indicador presenta un leve sobre cumplimiento, sobrepasando en un 1% la meta establecida para el año. Es importante considerar como elemento de análisis que las metas propuestas se basan en proyecciones estadísticas que, aún cuando tienen un significativo valor predictivo, se ven afectadas por factores que no necesariamente son controlables internamente y que hacen que los datos efectivos puedan variar respecto a lo comprometido. Respecto de las causas que pueden haber influido positivamente en la cantidad y calidad de los postulantes ? factor que incide directamente en la conformación de nóminas, nombramiento por parte de la autoridad y no declaración de desierto ? es la campaña comunicacional que realizó la Alta Dirección Pública, tanto en medios de comunicación (radio y medios electrónicos) como las charlas focalizadas en postgrados universitarios y colegios profesionales.