

FORMULARIO INDICADORES DE DESEMPEÑO AÑO 2006

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

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Formula de Cálculo	Efectivo 2002	Efectivo 2003	Efectivo 2004	Efectivo a Junio 2005	Estimación 2012	Meta 2006	Ponderación	Medios de Verificación	Su-pues-tos	No-tas
•Asesoría y Consultoría a Servicios Públicos	<p><u>Calidad/Producto</u></p> <p>1 Porcentaje de becarios de pre-grado y post-título, con nivel de percepción “Satisfactorio / Muy satisfactorio”, respecto a la calidad del servicio de entregado por la DNSC.</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p>	<p>(N° de Becarios con nivel de percepción “Satisfactorio / Muy satisfactorio”/ N° total de becarios que responden encuesta)*100</p>	N.C.	N.C.	S.I.	N.M.	85 % (122/144)*100	90 % (90/100)*100	3%	Reportes/Informes Informe Final de Capacitación de la Subdirección de Desarrollo de las Personas.	1	
•Asesoría y Consultoría a Servicios Públicos	<p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>2 Porcentaje de asesorías realizadas sobre el sistema de Evaluación de Desempeño del PMG.</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p>	<p>(Total de asesoría en el periodo t/Total de asesorías solicitadas respecto del sistema de evaluación de desempeño del PMG en el periodo t)*100</p>	N.C.	N.C.	N.C.	N.M.	80 % (24/30)*100	90 % (45/50)*100	4%	Formularios/Fichas Informe de la subdirección de Desarrollo de las Personas	2	
•Asesoría y Consultoría a Servicios Públicos	<p><u>Eficacia/Proceso</u></p> <p>3 Porcentaje de asesorías realizadas sobre el sistema de Capacitación del PMG.</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p>	<p>(Total de asesoría en el periodo t/Total de asesorías solicitadas respecto del sistema de Capacitación del PMG en el</p>	N.C.	N.C.	N.C.	N.M.	88 % (44/50)*100	90 % (54/60)*100	8%	Formularios/Fichas Informes de la Subdirección de Desarrollo de las Personas.	3	

<p>•Asesoría y Consultoría a Servicios Públicos</p>	<p><u>Eficiencia/Producto</u></p> <p>4 Porcentaje de ejecución del Fondo Concursable para asesoría a concursos.</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p>	<p>período t)*100</p> <p>(Ejecución efectiva del Presupuesto del Fondo Concursable/Presupuesto anual inicial asignado)*100</p>	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	0 %	75 % (90000/120000)*100	8%	<p><u>Formularios/Fichas</u></p> <p>Informes de la Subdirección de Desarrollo de las Personas. Informes División de Gestión Interna</p>	4	
<p>•Programa de fortalecimiento de las Unidades de Recursos Humanos.</p>	<p><u>Eficiencia/Proceso</u></p> <p>5 Grado de elaboración de Propuesta con estrategia de intervención de las Unidades de RRHH en servicios públicos programada.</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p>	<p>(Elaboración de Propuesta con Estrategia de Intervención en las Unidades de RRHH/Elaboración de Propuesta con Estrategia de Intervención en las Unidades de RRHH programada)*100</p>	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	0 %	100 % (1/1)*100	5%	<p><u>Formularios/Fichas</u></p> <p>Informe de la Subdirección de Desarrollo de las Personas.</p>	5	
<p>•Programa de Formación de directivos y funcionarios públicos</p>	<p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>6 Porcentaje de ejecución del Programa de formación dirigido a III niveles y Encargados de Recursos Humanos.</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --</p>	<p>(N° de actividades de formación ejecutadas en el período t/N° de actividades programadas en el período t)*100</p>	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	100 % (5/5)*100	100 % (5/5)*100	10%	<p><u>Formularios/Fichas</u></p> <p>Informes de la Subdirección de Desarrollo de las Personas.</p>	6	
<p>•Certificación de la oferta de capacitación y formación para directivos y funcionarios públicos.</p>	<p><u>Eficacia/Proceso</u></p> <p>7 Elaboración de una Propuesta Metodológica para la Certificación de Ofertas de Capacitación y</p>	<p>(Elaboración de "Diseño de metodología para la Certificación de Ofertas de Capacitación y</p>	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	0 %	100 % (1/1)*100	5%	<p><u>Formularios/Fichas</u></p> <p>Informe de la Subdirección de Desarrollo de las Personas.</p>	7	

	Formación. Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	Formación"/Actividad programada)*100										
•Desarrollo de la participación	<u>Eficacia/Producto</u> 8 Elaboración de una Propuesta de política para enfrentar la situación de discapacidad en el sector público. Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	(Cumplimiento de la actividad "Propuesta de política para enfrentar la situación de discapacidad en el sector público"/Actividad programada)*100	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	0 %	100 % (1/1)*100	5%	Formularios/Fichas Informe de la Subdirección de Desarrollo de las Personas.	8	
•Concursos Públicos de Directivos Públicos	<u>Eficiencia/Proceso</u> 9 Porcentaje de Perfiles de Selección de Altos Directivos presentados a la DNSC, respecto al total de perfiles de los cargos de I y II nivel jerárquico incluidos en el SADP. Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	(Total de Perfiles de Selección de Altos Directivos presentados a la DNSC en el año respectivo/Total de perfiles de selección de los cargos de I y II nivel jerárquico que deben ser incluidos en el SADP en el año respectivo)*100	N.C.	N.C.	N.M.	47 % (44/93)*100	100 % (93/93)*100	100 % (10/10)*100	7%	Formularios/Fichas Informe de la Subdirección Alta Dirección Pública. Formularios/Fichas Informe de la Subdirección Alta Dirección Pública.	9	
•Concursos Públicos de Directivos Públicos	<u>Eficacia/Producto</u> 10 Porcentaje de nóminas de candidatos preseleccionados presentados al Consejo de Alta Dirección Pública o al Comité de Selección.	(Total de nóminas de candidatos preseleccionados presentados al CADP o al Comité de Selección, en el periodo t/Total de Concursos convocados	N.C.	N.C.	100 % (100/100)*100	100 % (100/100)*100	100 % (100/100)*100	100 % (100/100)*100	15%	Formularios/Fichas Actas de CADP o Comité de Selección según corresponda. Resoluciones de la DNSC que aprueba los llamados a	10	

	Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	por la DNSC en el período t)*100									Concursos. Informe Directora de la Dirección Nacional del Servicio Civil.		
•Concursos Públicos de Directivos Públicos	<u>Eficiencia/Producto</u> 11 Tiempo promedio de duración de los concursos de II nivel jerárquico desde la publicación de convocatorias hasta la presentación de nóminas de candidatos al comité de selección, de los concursos finalizados entre el 01-01 y el 31-12 Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	(Sumatoria de (N° de días desde la publicación hasta la presentación de nóminas de preseleccionados al comité de selección, de los concursos de II nivel finalizados entre el 01-01 y el 31-12)/N° de concursos finalizados entre 01-01 y 31-12)	N.C.	N.C.	95 días (95/1)	95 días (95/1)	95 días (95/1)	95 días (95/1)	15%	<u>Formularios/Fichas</u> Resolución exenta que aprueba llamado a concurso. Acta de Comité en la cual se estipula la nómina de candidatos preseleccionados entregados por la DNSC.	11		
•Concursos Públicos de Directivos Públicos	<u>Eficiencia/Producto</u> 12 Tiempo promedio de duración de los concursos de cargos de I nivel jerárquico desde la publicación de convocatorias hasta la presentación de nóminas de candidatos preseleccionados al CADP, de los concursos finalizados entre el 01-01 y el 31-12 Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: --	(Sumatoria de (N° de días desde la publicación hasta la presentación de nóminas de preseleccionados al CADP, de los concursos de I nivel finalizados entre el 01-01 y el 31-12)/N° de concursos finalizados entre 01-01 y 31-12)	0 días (0/0)	N.C.	N.C.	110 días (110/1)	95 días (95/1)	95 días (95/1)	15%	<u>Formularios/Fichas</u> Resolución exenta que aprueba llamado a concurso. Acta del Consejo en la cual se estipula la nómina de candidatos preseleccionados entregados por la DNSC.	12		

Notas:

Supuesto Meta:

- 1 Dado que el número de becarios que dan respuesta a la encuesta es desconocido, la meta se formula en porcentajes.
- 2 La DNSC dispone del soporte informático del sistema de evaluación del desempeño - actualmente el SUBDERE.
La formula de calculo para determinar la meta considera valores referenciales para el 2006.
- 3 La DNSC cuenta con el sistema informático de apoyo para el sistema de capacitación. Actualmente en SENCE.
La formula de calculo para determinar la meta considera valores referenciales para el 2006.
- 4 El BID dispone los recursos financieros comprometidos para la implementación de este Fondo. La meta se formula en terminos de porcentajes, en tanto que el monto del Fondo se estima en unos 120.000.000.- de pesos.
- 5 El estudio diagnóstico 2005-6 aporta antecedentes necesarios para el diseño de una propuesta de intervención.
- 6 La demanda por los programas de capacitación y formación cumple con requisitos mínimos para su selección. Se estima el desarrollo de cinco actividades de capacitación y/o formación para los III niveles jerárquicos.
- 7 Las instituciones que ofrecen capacitación aportan sus programas curriculares para la fase diagnóstica del diseño metodológico.
- 8 El estudio diagnóstico 2005 aporta antecedentes necesarios para el diseño de una propuesta de intervención en materia de discapacidad en el sector público.
- 9 Los Servicios otorgan condiciones para la elaboración de perfiles de sus directivos. La meta 2006 considera un 95 % porque ante una dotación también desarrolla los concursos públicos item que durante el 2006 se incrementará significativamente.
- 10 Que el volumen de demanda por concursos durante el 2006 no excede la capacidad y programación de la DNSC.
- 11 Los Comités se constituyen y cumplen a cabalidad etapas formales del concurso y los tiempos determinados por cronograma.
Existen suficientes candidatos en el mercado laboral para proveer nómina de candidatos elegibles.
Se cuenta con consultoras eficaces y calificadas técnicamente para efectuar el proceso.
La meta es indicativa de la duración promedio de concursos medida en días corridos = < 95 días.
Dado que no es posible hacer una estimación de concursos 2006, la meta señala el plazo por cada concurso.
- 12 El Consejo cumple a cabalidad etapas formales del concurso y los tiempos determinados por cronograma. Existen suficientes candidatos en el mercado laboral para proveer nómina de candidatos elegibles. Dado que no es posible hacer una estimación de concursos 2006, la meta señala el plazo por cada concurso.
La meta es indicativa de la duración promedio de concursos medida en días corridos = < 95 días.
Se cuenta con consultoras eficaces y calificadas técnicamente para efectuar el proceso.