

CUMPLIMIENTO INDICADORES DE DESEMPEÑO AÑO 2014

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 2011	Efectivo 2012	Efectivo 2013	Efectivo 2014	Meta 2014	Cumple Si-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
<p>•Diseño de Reformas y Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.</p>	<p><u>Eficacia/Proceso</u></p> <p>Porcentaje de ámbitos de gestión de personas cubiertos por propuestas de modificaciones o reformas al funcionamiento del sector público en materia de gestión de personas enviadas al Ministerio de Hacienda durante el año t</p> <p>Aplica Enfoque de Género: NO</p>	<p>((Sumatoria de ámbitos de la gestión de personas cubiertos por propuestas de modificaciones o reformas al funcionamiento del sector público en materia de gestión de personas enviadas al Ministerio de Hacienda en el año t/N° de ámbitos de la gestión de personas cubiertos por propuestas programadas para ser enviadas en el año t)*100)</p>	n.m.	0 %	67 %	100 %	100 %	SI	100%	12%	<p><u>Reportes/Informes</u> Oficio/s emanados de la Dirección Nacional del Servicio Civil al Ministerio de Hacienda adjuntando documento de propuesta de modificación o reforma</p>	

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2011	Efectivo 2012	Efectivo 2013	Efectivo 2014	Meta 2014	Cumple Si-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
•Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t. Aplica 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)	88 %	95 %	100 %	96 %	92 %	SI	104%	10%	<u>Reportes/Informes</u> Informes de asesorías sobre convenios de desempeño de ADP realizado por la Subdirección de ADP	
•Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño al año t Aplica Enfoque de Género: NO	((N° de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño al año t/N° total de Servicios)*100)	n.m.	20 %	27 %	37 %	37 %	SI	100%	10%	<u>Reportes/Informes</u> Informe anual sobre la implementación del sistema de retroalimentación	
•Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de Servicios que miden la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo, al año t. Aplica Enfoque de Género: NO	((N° de Servicios que miden la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo al año t/N° total de Servicios)*100)	n.m.	20 %	25 %	30 %	30 %	SI	100%	10%	<u>Reportes/Informes</u> Informe anual sobre medición de transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo.	

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2011	Efectivo 2012	Efectivo 2013	Efectivo 2014	Meta 2014	Cumple Si-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
•Formación, acompañamiento y capacitación en gestión directiva de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> 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 Aplica 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 públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t)*100) Mujeres: Hombres:	n.m.	100 %	100 %	100 %	100 %	SI	100%	12%	<u>Reportes/Informes</u> Informe de actividades de acompañamiento de Altos Directivos Públicos realizadas	
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Eficacia/Producto</u> Porcentaje de concursos para el total de cargos de II nivel jerárquico de servicios públicos adscritos y no adscritos que son 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)	12 %	11 %	10 %	11 %	20 %	SI	181%	12%	<u>Reportes/Informes</u> Acta del Comité de Selección Oficinas de conformación de nómina	1

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2011	Efectivo 2012	Efectivo 2013	Efectivo 2014	Meta 2014	Cumple Si-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
•Selección de Directivos Públicos.	<p><u>Calidad/Producto</u></p> <p>Tiempo promedio de duración de concursos de I nivel jerárquico no adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina 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 a la autoridad para cargos de I nivel jerárquico no adscritos, descontando los tiempos de ampliación de convocatoria/Total de concursos con envío de nómina en el año t para cargos de I nivel jerárquico no adscritos))	93 días	128 días	0 días	97 días	134 días	SI	138%	10%	Reportes/Informes Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.	2
•Selección de Directivos Públicos.	<p><u>Calidad/Producto</u></p> <p>Tiempo promedio de duración de concursos de I nivel jerárquico adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina 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 a la autoridad para cargos de I nivel jerárquico, descontando los tiempos de ampliación de convocatoria/Total de concursos con envío de nómina en el año t para cargos de I nivel jerárquico))	76 días	88 días	0 días	90 días	95 días	SI	105%	12%	Reportes/Informes Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.	3

Producto Estratégico al que se Vincula	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2011	Efectivo 2012	Efectivo 2013	Efectivo 2014	Meta 2014	Cumple Si-No	% de cumplimiento	Ponderación	Medios de Verificación	No-Tas (9)
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Calidad/Producto</u> 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 a la autoridad en el año t. Aplica Enfoque de Género: NO	((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, descontando los tiempos de ampliación de convocatoria/Total de concursos con envío de nóminas en el año t para cargos de II nivel jerárquico))	77 días	80 días	0 días	81 días	90 días	SI	111%	12%	<u>Reportes/Informes</u> Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.	4

(9): Fundamentaciones o justificaciones de metas no cumplidas (cumplimiento inferior a 95%) y metas sobrecumplidas (cumplimiento superior a 105%)

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.-Los resultados de la medición están muy correlacionados a la cantidad y calidad de los postulantes de los concursos, al producirse un cambio de administración, situación que afecta tanto el último año de gobierno, como el primer año de la nueva administración, existe incertidumbre respecto de la variable postulantes. Frente a esta situación, en la formulación de la meta realizada por la Dirección del Servicio del año 2013, se definió mantener la meta del 20% aunque fuera alta respecto del efectivo obtenido ese mismo año. Adicional a ello, la continuidad de las campañas de difusión del Sistema de Alta Dirección Pública se han mantenido y profundizado, situación que ha permitido proveer de mayores y mejores candidatos a todos los concursos. Finalmente, debido a que el indicador está afectado por diferentes variables externas a la gestión del Servicio Civil, como es la de calidad de los postulantes respecto del perfil de selección del cargo, la evaluación de las consultoras externas y del comité de selección, la medición fue eliminada para el año 2015.

2.-El sobre cumplimiento se explica por la disminución de concursos solicitados por la autoridad respecto de lo proyectado y especialmente porque los concursos realizados, no corresponden a aquellos que tienen procedimientos más complejos de evaluación o composición de las nóminas, estos son: Tribunales Ambientales, donde se registró una disminución de los tiempos respecto de los años anteriores y Tribunales Tributarios Aduaneros, donde no se realizaron concursos.

3.-El sobre cumplimiento del indicador se puede explicar por el aumento significativo de sesiones de Consejo de Alta Dirección Pública, órgano encargado de conducir y regular los proceso de selección de los cargos de I nivel. El año 2013 se realizaron 83 sesiones y el año 2014 se registraron 115, en estas sesiones el Consejo realiza aprobaciones de perfiles de cargo, análisis de resultados parciales de la evaluaciones realizadas por las consultoras externas, entrevistas a candidatos y conformación de nóminas. Adicional a esto, se debe mencionar que el Consejo priorizó sus funciones relacionadas con la concursabilidad de I nivel durante el año 2014.

4.-El sobre cumplimiento se explica por el bajo número de solicitudes de concurso respecto de lo proyectado en el momento de la definición de la meta en el año t-1 y principalmente por el alto número de concursos de los Jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal, los que históricamente han tenido un promedio de días más bajo que los concursos adscritos al sistema. El año 2014 este tipo de cargo representó un 30% del total de concursos con un promedio de 72 días, lo cual hace bajar los tiempos de los demás concursos que alcanzan los 85 días promedio.