

Resultado Indicadores de Desempeño año 2014

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
					2012	2013	2014	2014	%	
1	Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.	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° 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	%	95 (268/282) *100	100 (237/237) *100	96 (185/192) *100	92 (299/325) *100	100%	1
2	Selección de Directivos Públicos.	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.	(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	%	11 (27/254) *100	10 (24/230)*100	11 (23/201) *100	20 (66/331) *100	100%	2
3	Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	Porcentaje de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño al año t	(N° de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño al año t/N° total de Servicios)*100	%	20 (39/193) *100	27 (52/193)*100	37 (72/193) *100	37 (72/193) *100	100%	3

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%.

4	Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	Porcentaje de Servicios que miden la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo, al año t.	(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	%	20 (41/204) *100	25 (52/204)*100	30 (61/204) *100	30 (61/204) *100	100%	4
5	Formación, acompañamiento y capacitación en gestión directiva de personas en el sector público.	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 las actividades de acompañamiento realizadas en el año t	(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	%	100 (260/260) *100 H: 0 M: 0	100 (181/181) *100 H: 0 M: 0	100 (100/100) *100 H: 71 (71/100) *100 M: 29 (29/100) *100	100 (325/325) *100 H: 70 (228/325) *100 M: 30 (98/325) *100	100%	5
6	Diseño de Reformas y Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.	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 en el año t	(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	%	0 (0/0)*100	67 (2/3)*100	100 (3/3)*100	100 (3/3)*100	100%	6

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%.

7	Selección de Directivos Públicos.	<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>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)	días	128 (3191/25)	0	97 (1162/12)	134 (4030/30)	100%	7
---	-----------------------------------	--	---	------	------------------	---	-----------------	------------------	------	---

8	Selección de Directivos Públicos.	<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>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)	días	88 (1757/20)	0	90 (5998/67)	95 (3340/35)	100%	8
---	-----------------------------------	--	---	------	-----------------	---	-----------------	-----------------	------	---

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%.

		(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)							
	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.								
9	Selección de Directivos Públicos.		días	80 (20593/258)	0	81 (14123/175)	90 (29900/331)	100%	9
	Enfoque de Género: No								

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

- 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.
- La medición de este indicador contempla la totalidad de los concursos de II nivel jerárquico realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, es decir, de los servicios adscritos y no adscritos al Sistema de ADP. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.
- Se entiende por retroalimentación, un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un período específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual, y entregue elementos relevantes para el rendimiento colectivo. El universo de 193 servicios, contempla a aquellas instituciones que suscribieron compromisos en el marco del Sistema de Evaluación del Desempeño, PMG. Para el año 2014 se aplicará la medición respecto del proceso calificadorio 2013-2014. Este indicador es acumulativo
- La medición de transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo será apoyada desde la DNSC mediante la elaboración de documento que junto con el instrumento de medición a aplicar, contendrá un levantamiento de buenas prácticas en la utilización de este tipo de instrumentos y los resultados obtenidos. También se contemplan acciones de difusión e incentivo a su uso, para finalizar con el análisis de implementación, cuantificándolo a través de SISPUBLI, y/o aplicación de encuesta. El universo de 204 servicios, contempla a aquellas instituciones que suscribieron compromisos en el marco del Sistema de Capacitación, tanto PMG, como MEI. La medición se desarrollará realizando seguimiento a los servicios incorporados en la medición en los años 2012 y 2013, incorporando los nuevos servicios monitoreados el año 2014, cubriendo de este modo el total comprometido de 61 servicios. Este indicador es acumulativo.
- 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. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.
- Las áreas temáticas definidas pueden ser sujeto de modificación, en cuanto a su contenido, manteniéndose en el valor total, es decir, igual a 3. El indicador es acumulativo hasta el año 2014, donde se desarrollarán al menos 1 ámbito diferente cada año. Los ámbitos son relativos a la gestión de personas.

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%.

- 7 Este indicador se mide sobre la base de cargos de I nivel no adscritos al Sistema ADP (se trata de cargos pertenecientes a organismos públicos que, de acuerdo a la ley, utilizan la ADP como mecanismo de selección y provisión, pero que no están sujetos a las condiciones de desempeño que tienen los altos directivos públicos, como por ejemplo, exclusiva confianza, tres años de duración en el cargo, dedicación exclusiva, entre otras), descontando el tiempo de ampliación de convocatoria de los concursos que se vieron afectados a esta medida. Los concursos de cargos en que la ley establezca la particularidad de complementación de nóminas y aquellos cargos que se concursan por primera vez, quedarán fuera de la medición. No se considera los procesos denominados multiconcurso, en los cuales a partir de un proceso se provee a más de un cargo (más de una nómina). El denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.
- 8 Este indicador se mide sobre la base de cargos de I nivel adscritos al Sistema ADP, descontando el tiempo de ampliación de convocatoria de los concursos que se vieron afectados a esta medida. No considera los procesos de nominados multiconcurso en los cuales a partir de un proceso se provee a más de un cargo (más de una nómina). El denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.
- 9 La medición de este indicador contempla los concursos de II Nivel jerárquico realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública de los servicios adscritos y no adscritos al Sistema de ADP, descontando el tiempo de ampliación de convocatoria de los concursos que se vieron afectados a esta medida. El denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado. Para efectos de validar el cumplimiento de la meta se debe considerar el valor real obtenido en el periodo observado.

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%.