

FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2017

I. IDENTIFICACIÓN

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

II. FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión	N° Indicadores	Ponderador
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	1.- Cumplir metas de indicadores de productos estratégicos e informar sin errores	4	50.00%
			2.- Medir e Informar correctamente indicadores transversales	9	40.00%
			3.- Cumplir meta de indicadores transversales	0	0.00%
			4.- Publicar la formulación del año 2018 de los compromisos de gestión, asociados a todos los mecanismos de incentivos de remuneraciones	0	10.00%
			Total	13	100.00%

III. SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación/ Modificación contenido etapa
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Descentralización	Modificar	1	El Servicio compromete el Objetivo 2, excepto el indicador "Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t", de acuerdo a lo señalado en el Programa Marco.
		Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Eficiencia Energética	Modificar	1	El servicio compromete los inmuebles que dispongan de las boletas de electricidad y/o gas natural, asociadas a medidores que consideren consumos de cargo del Servicio. La información se conocerá a más tardar en abril del 2017, como está señalado en el Decreto N° 290 que aprueba el Programa Marco PMG 2017.
		Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Gobierno Digital	Modificar	1	El servicio compromete el Objetivo 2, excepto el indicador "Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1", de acuerdo a lo señalado en el Programa Marco.

IV. INDICADORES DE DESEMPEÑO

4.1. Objetivo 1. Cumplir metas de indicadores de desempeño de los productos estratégicos (bienes y/o servicios) e informar sin errores. (Ponderación: 50.00%.)

N°	Indicador	Formula	Meta	Prioridad	Ponderador	Nota
1	Porcentaje de Servicios Públicos que son asesorados por el Servicio Civil en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo en el año t.	$(N^{\circ} \text{ de Servicios asesorados en la implementación de la medición de la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo (año t) / } N^{\circ} \text{ Total de Servicios (año t)}) * 100$	100 % [[144 / 144]*100]	Alta	13.00	1
2	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	$(N^{\circ} \text{ de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t que han participado en las actividades de acompañamiento en el año t / } N^{\circ} \text{ Total de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t}) * 100$	95 % [[272 / 286]*100]	Menor	12.00	2
3	Porcentaje de asesorías realizadas dentro del plazo establecido en el año t a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t.	$(N^{\circ} \text{ de asesorías realizadas dentro del plazo establecido en el año t a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento en el periodo t / } N^{\circ} \text{ total de cargos de ADP con nombramiento en el periodo t}) * 100$	90 % [[258 / 286]*100]	Mediana	12.00	3
4	Tiempo promedio de duración concursos de I y II nivel jerárquico Sistema de Alta Dirección Pública, desde la publicación de la convocatoria hasta el envío de la nómina a la autoridad en el año t.	$((x1 * (\text{Sum.días concursos INiv} / (\text{Total concursos INiv})) + (x2 * (\text{Sum.días concursos IINiv} / (\text{Total concursos IINiv}))) + (x3 * (\text{Sum.días concursos Jefes DAEM} / (\text{Total concursos Jefes DAEM}))))$	79 días [79]	Alta	13.00	4
Total Ponderación					50.00%	

4.2. Objetivo 2. Medir e Informar correctamente indicadores de desempeño transversales. (Ponderación: 40.00%.)

N°	Indicador	Fórmula	Unidad de Medida
1	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	$(\text{Número de Accidentes del Trabajo ocurridos en el año t} / \text{Promedio anual de trabajadores en el año t}) * 100$	%
2	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	$(\text{Número de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t} / \text{Número de medidas para la igualdad de género comprometidas para el año t en Programa de Trabajo}) * 100$	%

3	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	$(\text{N}^\circ \text{ de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en año t en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en año t} / \text{N}^\circ \text{ de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en año t}) * 100$	%
4	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	$(\text{Número de procesos de licitaciones en las que se cerró la recepción de ofertas el año t, que no tuvieron oferentes} / \text{Número de procesos de licitaciones en las que se cerró la recepción de ofertas el año t}) * 100$	%
5	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	$(\text{N}^\circ \text{ de actividad/es de Capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizada en el año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividad/es de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en año t}) * 100$	%
6	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	$(\text{N}^\circ \text{ de compromisos de auditoría pendientes de implementar al año t, que se encuentran implementados en año t} / \text{N}^\circ \text{ total de compromisos de auditorías realizadas al año t-1 pendientes de implementar en año t}) * 100$	%
7	Índice de eficiencia energética.	Consumo Total de Energía (CTE) en el año t / Superficie Total (ST) del conjunto de edificaciones utilizadas por el servicio en el año t	kWh/m ²
8	Porcentaje de trámites con registro de uso (operaciones) por canal de atención en año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1	$(\text{N}^\circ \text{ de trámites con registro de uso por canal de atención en año t} / \text{N}^\circ \text{ total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1}) * 100$	%
9	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.	$(\text{N}^\circ \text{ de controles de seguridad de la Norma NCh-ISO 27001 implementados para mitigar riesgos de seguridad de la información en el año t} / \text{N}^\circ \text{ Total de controles establecidos en la Norma NCh-ISO 27001 para mitigar riesgos de seguridad de la información en el año t}) * 100$	%

V. MECANISMOS DE INCENTIVO

5.1. Objetivo 4. Publicar la formulación del año 2017 de los compromisos de gestión, asociados a todos los mecanismos de incentivos de remuneraciones, definidos por ley para el Servicio y sus resultados en el año 2016. (Ponderación: 10.00%.)

N°	Mecanismo de Incentivo
1	Programa de mejoramiento de la gestión (PMG). Ley 19.553
2	Convenio de desempeño Colectivo

Notas Indicadores de los Productos Estratégicos (Objetivo 1):

- 1 El indicador es acumulativo, esto quiere decir que los servicios que se incorporan a la medición en cada año t, reciben una asesoría que comprende: i) Apoyo en la selección y definición de la/s actividades que serán sujeto de esta metodología, ii) Relatorías sobre todo el modelo de gestión de la capacitación, dividida en los siguientes ámbitos: Primera Relatoría, orientada a los procesos de detección de necesidades, planificación y diseño instruccional de la actividad y ejecución de la capacitación. Segunda Relatoría, enfocada al proceso de evaluación de la capacitación en tres dimensiones (reacción, aprendizaje y transferencia) y análisis y gestión de resultados, iii) Revisión y retroalimentación de los instrumentos que evidencian la aplicación de la metodología en una actividad: Ficha Resumen de Detección de Necesidades y Guión Metodológico y iv) Apoyo permanente a servicios públicos sobre la aplicación correcta de la metodología de evaluación de transferencia.

Para los servicios que tienen una línea de continuidad con el indicador (arrastre desde año 2012) se realiza similar proceso al aplicado a servicios de reciente ingreso, salvo en el caso de las relatorías, las cuales son entregadas al momento de incorporarse a la aplicación del modelo. El universo de 144 servicios contempla a aquellas instituciones que han suscrito y/o suscriben compromisos en el marco del Sistema de Capacitación, tanto PMG, MEI y Servicios Adscritos al PMG y no considera las Gobernaciones Provinciales e Intendencias.

- 2 Se entiende por Acompañamiento de los Altos Directivos Públicos a las actividades presenciales y no presenciales desarrolladas a lo largo de todo el ciclo de vida laboral de los directivos, el que comprende los siguientes ciclos: inducción, desarrollo, gestión del desempeño y compensaciones, y desvinculación (algunas actividades de acompañamiento podrían realizarse antes de la fecha formal de inicio de actividad, producto de que el aviso del nombramiento se informa al Servicio Civil antes de dicha fecha y el directivo seleccionado sea el ocupante del cargo concursado).

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 y los directivos en su segundo o tercer período de nombramiento. El período t de medición (denominador) abarcará del 1 de diciembre del año t -1, al 30 de noviembre del año t, considerando a los nombrados informados al Servicio Civil hasta el 30 de noviembre del año t.

El denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado respecto de la proyección de concursos del año t.

- 3 El indicador considera como Alto Directivo Público con nombramiento en el período t, a los nombrados y renovados durante el período comprendido entre el 1 de diciembre del año t -1 al 30 de noviembre del año t, considerando los directivos nombrados y renovados informados al Servicio Civil hasta el 30 de noviembre del año t.

El plazo establecido por ley para la suscripción de los convenios de desempeño, corresponde a los 60 días siguientes al nombramiento del Alto Directivo Público, el cual se considera como el plazo máximo para la realización de la asesoría. No obstante lo anterior, también se considerarán como asesorías válidas, 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 (60 días desde el nombramiento).

El indicador considera los cargos de I y II nivel jerárquico adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública. El denominador de la fórmula de cálculo corresponde a un valor estimado respecto de la proyección de concursos del año t.

- 4 La medición considera los concursos de los cargos de I nivel (En fórmula de cálculo INiv) y II nivel (En fórmula de cálculo IINiv) jerárquico adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública y Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) mayor o igual a 1.200 matrículas, contando los días corridos desde la publicación hasta el envío de la primera nómina a la autoridad respectiva para el cálculo de los tiempos promedio. Cada promedio de días para los concursos de los cargos señalados tendrá una ponderación de acuerdo al porcentaje del total de cargos vigentes en el Sistema de Alta Dirección Pública para I nivel (En fórmula de cálculo INiv) y II nivel (En fórmula de cálculo IINiv) jerárquico adscritos al Sistema y Jefes DAEM mayor o igual a 1.200 matrículas, es decir, x1 corresponde al número de cargos de I nivel (En fórmula de cálculo INiv) jerárquico adscritos dividido por el total de cargos vigentes en el Sistema de Alta Dirección Pública para I nivel (En fórmula de cálculo INiv) y II nivel (En fórmula de cálculo IINiv) jerárquico adscritos al Sistema y Jefes DAEM mayor o igual a 1.200 matrículas; x2 corresponde al número de cargos de II nivel (En fórmula de cálculo IINiv) jerárquico adscritos dividido por el total de cargos vigentes en el Sistema de Alta Dirección Pública para I nivel (En fórmula de cálculo INiv) y II nivel (En fórmula de cálculo IINiv) jerárquico adscritos al Sistema y Jefes DAEM mayor o igual a 1.200 matrículas, y finalmente x3 corresponde al número de cargos de Jefes DAEM dividido por el total de cargos vigentes en el Sistema de Alta Dirección Pública para I nivel (En fórmula de cálculo INiv) y II nivel (En fórmula de cálculo IINiv) jerárquico adscritos al Sistema y Jefes DAEM mayor o igual a 1.200 matrículas. El total de cargos vigentes en el Sistema de Alta Dirección Pública para I nivel (En fórmula de cálculo INiv) y II nivel (En fórmula de cálculo IINiv) jerárquico adscritos al Sistema y Jefes DAEM mayor o igual a 1.200 matrículas, se define al momento de la formulación presupuestaria del año t+1 del Servicio Civil. Se excluyen de la medición los cargos de I nivel jerárquico no adscritos al Sistema, los días correspondientes al mes de febrero de los concursos que son parte de la medición y de las ampliaciones de convocatoria.