

FORMULARIO INDICADORES DE DESEMPEÑO AÑO 2012

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 2008	Efectivo 2009	Efectivo 2010	Efectivo a Junio 2011	Estimación 2012	Meta 2012	Ponderación	Medios de Verificación	Su-pues-tos	No-tas
<p>•Diseño de Reformas y Políticas de gestión de personas para los servicios públicos.</p>	<p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>1 Porcentaje de 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 Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO</p>	<p>(N° de 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 propuestas programadas para ser enviadas en el año t)*100</p>	0 %	N.M.	N.M.	0 % (0/0)*100	0 % (0/0)*100	33 % (1/3)*100	10%	<p>Reportes/Infor mes Oficio/s emanados de la Dirección Nacional del Servicio Civil al Ministerio de Hacienda adjuntando documento de propuesta de modificación o reforma.</p>	1	1
<p>•Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.</p>	<p><u>Eficacia/Producto</u></p> <p>2 Porcentaje de áreas temáticas definidas en el marco de la gestión de personas del Estado cubiertas en los convenios suscritos en el período 2012 - 2014</p> <p>Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO</p>	<p>(N° de áreas temáticas definidas en el marco de la gestión estratégica de personas cubiertas en los convenios suscritos el año t/N° total de áreas temáticas definidas en el marco de la gestión</p>	0 %	N.M.	N.M.	0 % (0/0)*100	0 % (0/0)*100	50 % (2/4)*100	10%	<p>Reportes/Infor mes Convenios firmados por el Servicio Civil</p>	2	2

		estratégica de personas para el período 2012-2014)*100										
•Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> 3 Porcentaje de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño en el año t Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO	(N° de Servicios que han implementado el sistema de retroalimentación del desempeño en el año t/N° total de Servicios)*100	0 %	N.M.	N.M.	0 % (0/0)*100	0 % (0/0)*100	20 % (39/193)*100	10%	<u>Reportes/Informes</u> Informe anual sobre la implementación del sistema de retroalimentación elaborado en base a encuesta aplicada	3	3
•Supervisión de prácticas e instrumentos relativos a la gestión de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> 4 Porcentaje de Servicios que miden la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo, en el año t. Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO	(N° de Servicios que miden la transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo en el año t/N° total de Servicios)*100	0 %	N.M.	N.M.	0 % (0/0)*100	0 % (0/0)*100	20 % (41/204)*100	10%	<u>Reportes/Informes</u> Informe anual sobre medición de transferencia de lo aprendido al desempeño en el puesto de trabajo elaborado en base a los resultados de la encuesta aplicada.	4	4
•Formación, acompañamiento y capacitación en gestión directiva de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Producto</u> 5 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 Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO	(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	0 %	91 % (162/179)*100	64 % (93/146)*100	27 % (46/170)*100	60 % (189/315)*100	100 % (338/338)*100	10%	<u>Reportes/Informes</u> Informe de actividades de acompañamiento de Altos Directivos Públicos realizadas	5	5

		t/N° Total de altos directivos públicos de I y II nivel jerárquico nombrados en el período t)*100										
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Calidad/Productos</u> 6 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 nomina de candidatos elegibles a la autoridad en el año t. Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: NO	(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 (2155/24)	95 días (3419/36)	S.I.	73 días (2395/33)	101 días (4141/41)	85 días (4010/47)	10%	<u>Reportes/Informes</u> Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.	6	6
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Calidad/Productos</u> 7 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 nomina de candidatos elegibles a la autoridad en el año t. Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: 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/Total de	110 días (18998/172)	95 días (17525/184)	S.I.	78 días (10017/129)	96 días (26304/274)	89 días (25800/291)	10%	<u>Reportes/Informes</u> Reporte del sistema de postulación. Oficio con envío de nómina.	7	7

		concursos con envío de nóminas en el año t para cargos de II nivel jerárquico)										
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Eficacia/Productos</u> 8 Porcentaje de concursos para el total de cargos de II nivel jerárquico declarados desiertos por Comité de Selección en el año t. Aplica Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: 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 % (32/202)*100	30 % (79/264)*100	S.I.	11 % (16/145)*100	13 % (34/253)*100	16 % (47/291)*100	10%	<u>Reportes/Informes</u> Acta del Comité de Selección Oficinas de conformación de nómina	8	8
•Selección de Directivos Públicos.	<u>Eficacia/Productos</u> 9 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 Desagregación por Sexo: NO Aplica Gestión Territorial: 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 % (526/822)*100	73 % (624/850)*100	82 % (727/892)*100	86 % (772/893)*100	83 % (753/907)*100	85 % (771/907)*100	10%	<u>Reportes/Informes</u> Oficina de solicitud de inicio de concursos, provenientes de los respectivos Ministerios y/o Servicios.	9	9
•Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.	<u>Eficacia/Productos</u> 10 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 Desagregación por Sexo: NO	(N° de asesorías realizadas dentro del plazo establecido a los convenios de desempeño de los cargos de ADP con nombramiento	N.M.	0 % (0/0)*100	86 % (108/126)*100	84 % (51/61)*100	87 % (87/100)*100	95 % (123/130)*100	10%	<u>Reportes/Informes</u> Informes de asesorías sobre convenios de desempeño de ADP realizado por la Subdirección de ADP	10	10

	Aplica Gestión Territorial: NO	en el periodo t/N° total de cargos de ADP con nombramiento en el periodo t)*100											
--	--------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Notas:

1 Los ámbitos definidos para la generación y envío de propuestas en materia de gestión de personas al Ministerio de Hacienda, se enmarcan en los siguientes ejes prioritarios: 1) Movilidad Horizontal; 2) Reformas Calificaciones y 3) Sistemas de Contratación.

2 Los convenios a suscribir deberán versar respecto de temáticas vinculadas a la gestión estratégica de personas, en los ámbitos de competencia de la Subdirección de Desarrollo de las Personas de la Dirección Nacional del Servicio Civil. Para el período 2012 al 2014, en el marco del ciclo de vida laboral, se abordarán los subsistemas/temáticas referidas a 1) Reclutamiento y selección; 2) Gestión del Desempeño; 3) Capacitación y Formación y 4) Calidad de vida laboral. El propósito de establecer convenios con universidades, centros de estudio, organizaciones públicas y privadas, es gestionar el conocimiento, compartir mejores prácticas y experiencias, y publicar información relevante para la gestión pública en materia de personas, ampliando el ámbito de cobertura y enriqueciendo el producto Asesoría en gestión directiva y de personas en el sector público.

3 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. Se medirá la implementación del sistema en todos aquellos funcionarios evaluados en el proceso de calificaciones año t-1 a t. Para el año 2012, se aplicará la medición respecto del proceso calificadorio 2011-2012.

4 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 realizará mediante la aplicación de una encuesta al funcionario/a capacitado/a, a su jefatura o a ambos.

5 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. 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. El período t de medición abarcará del 30 de septiembre 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.

6 Este indicador mide el tiempo desde que se publica la convocatoria de un concurso de I Nivel jerárquico, hasta el envío de la nómina a la autoridad. Si bien es cierto, la provisión de un cargo de I Nivel jerárquico tiene etapas previas a la publicación, se considera relevante medir el periodo a partir de este hito, debido a que es en este punto cuando se da inicio al proceso de selección como tal. La medición de este indicador contempla la totalidad de los concursos realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, es decir, de los servicios adscritos y no adscritos al Sistema de ADP. Cabe señalar, que los concursos asociados a cargos médicos, generalmente, requieren ampliación del plazo correspondiente a la convocatoria, dadas las bajas tasas de postulación. Se cuenta con bases de datos que contienen los registros históricos de los hitos de todos los concursos que se han realizado a través del Sistema de Alta Dirección Pública, los cuales incluyen, entre otros, las fechas de publicación y cierre de las convocatorias, como también acuerdos establecidos por el Consejo de Alta Dirección Pública.

7 Este indicador mide el tiempo desde que se inicia la convocatoria pública de un concurso de II Nivel jerárquico, hasta la conformación de la nómina. Si bien es cierto, la provisión de un cargo de II Nivel jerárquico tiene etapas previas a la publicación, se considera relevante medir el periodo desde la convocatoria, debido a que es en este punto cuando se da inicio al proceso de selección como tal. La medición de este indicador contempla los concursos realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, es decir, de los servicios adscritos y no adscritos al Sistema de ADP, con la excepción de los Jefes DAEM, puesto que no existe historial de estos concursos, además de otras diferencias técnicas en relación a concursos de nivel II.

8 La medición de este indicador contempla la totalidad de los concursos realizados a través del Sistema de Alta Dirección Pública, es decir, de los servicios adscritos y no adscritos al Sistema de ADP, con la excepción de los concursos relacionados a los Jefes DAEM, puesto que no existe historial de estos concursos, además de otras diferencias técnicas en relación a concursos de nivel II.

9 El inicio de concursabilidad de un cargo del sistema de Alta Dirección Pública se produce cuando por primera vez el Jefe/a de servicio comunica la vacancia, luego se elabora el perfil y Dipres fija el porcentaje de ADP, para iniciar la convocatoria pública. Posteriormente, se inicia el proceso de evaluación psicolaboral y conformación de nóminas. El medio de verificación corresponde a los oficios con la solicitud de inicio de concurso, provenientes de los respectivos Servicios y/o Ministerios. La medición de este indicador contempla aquellos concursos de los servicios adscritos al Sistema de ADP.

10 El indicador considera como Alto Directivo Público con nombramiento en el periodo t, a los nombrados y renovados durante el periodo comprendido entre el 30 de septiembre 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 establecidos para realizar la asesoría del convenio son de 3 meses después del nombramiento del Alto Directivo.

Supuesto Meta:

1 El cumplimiento de la meta establecida para el indicador, se plantea bajo el supuesto que existen materias de gestión de personas susceptibles de introducir modificaciones o reformas desde la perspectiva de su funcionamiento.

2 El servicio no identifica variables externas que puedan afectar el logro de la meta comprometida. Esto no significa que no existan situaciones no previstas que afectan el cumplimiento y que sean de carácter externo.

3 Los cambios en las directrices gubernamentales en materia de gestión de personas no afectarán el normal desarrollo del sistema.

4 Los cambios en las directrices gubernamentales en materia de gestión de personas no afectarán el normal desarrollo de la medición.

5 No se identifican causas externas a la gestión del Servicio que puedan afectar el cumplimiento de la meta.

6 El tiempo promedio de duración de concursos podría afectarse cuando dada la naturaleza del servicio (alta especialización), se presentan muy pocos postulantes, debiendo ampliarse el plazo de convocatoria. También se debe considerar que hay concursos asociados a un mismo Ministerio o Servicio que se desarrollan en forma simultánea y concursos donde se presentan una cantidad de postulantes mayor a la habitual, lo que en ambos casos, podría generar un aumento en el tiempo involucrado en las etapas de evaluación y entrevista. Además, deben cumplirse los supuestos de mantener una demanda total de solicitud de concursos (I y II nivel) similar a la registrada históricamente, es decir, un promedio de 24 concursos mensuales publicados, con una desviación estándar no mayor a 14. La ampliación de convocatoria se hace por 8 días calendario. por un periodo no mayor a la mitad del plazo de publicación original.

7 Los concursos de cargos médicos, en general, requieren ampliación del plazo de convocatoria, dadas las bajas tasas de postulación. Por tanto, en esta meta y en el caso de estos cargos, suponemos un comportamiento de concursos similar al histórico, es decir, un período máximo de publicación de 30 días (3 semanas en primera convocatoria y 1 semana de ampliación). Se debe considerar que hay concursos asociados a un mismo Ministerio o Servicio que se desarrollan simultáneamente, y concursos donde se presentan una cantidad de postulantes mayor a la habitual, lo que en ambos casos, podría generar un aumento del tiempo en etapas de evaluación y entrevista. Además, deben cumplirse los supuestos de mantener una demanda total de solicitud de concursos (I y II nivel) similar a la registrada históricamente, es decir, un promedio de 24 concursos mensuales publicados, con una desviación estándar no mayor a 14.

8 El cumplimiento de la meta se plantea bajo el supuesto de que el número total de concursos de cargos de Subdirectores Médicos no sea superior al 7.2% del total de concursos proyectados para el año 2012, ya que existe una correlación del 0.88% entre el factor señalado y los concursos declarados desiertos por comité.

9 El cumplimiento de la meta se plantea bajo el supuesto que el número total de cargos de I y II nivel jerárquico adscritos al sistema de ADP no aumente a una tasa mayor que la histórica, es decir, en torno a un 4% anual, basándose en el crecimiento experimentado en los últimos periodos. Se considera como iniciado un concurso cuando ingresa la solicitud, vía oficio, por primera vez. Considera el número de cargos acumulados hasta la fecha de medición.

10 No se identifican causas externas a la gestión del Servicio que puedan afectar el cumplimiento de la meta.