



REF.: APROBATORIA

RESOLUCIÓN EXENTA N°015/ 1107

SANTIAGO, 24 ABR 2012

VISTOS: Lo dispuesto en la Ley N° 17.301; Ley 18575 de 1986, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fuera fijado por D.F.L. N° 1/19653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; Ley N° 19184 de 1992; Ley N° 20.557 Anual de Presupuestos para el año 2012, Decreto del Ministerio de Educación N° 1574 de 1971; Ley N° 18.834 de 1989, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fuera fijado por D.F.L. N° 29 del 2005 del Ministerio de Hacienda; artículos Sexagésimo Primero a Sexagésimo Cuarto de la Ley 19882; el artículo 9 del Decreto Supremo N° 1580 de 2005, del Ministerio de Hacienda; la Resolución N° 1600/2008 de Contraloría General de la República, Decreto Supremo N°293/2011 y las necesidades del Servicio

CONSIDERANDO:

1.- Que con fecha 20 de febrero del 2012, esta Vicepresidenta Ejecutiva nombró en el cargo de Directora Regional de la XI Región de Aysén, a doña Silvia Magaly Mallea Jara, Asistente Social, cédula de identidad N° 7.162.222-3, por un periodo de tres años desde el 20 de febrero del 2012 al 20 de febrero del 2015, cargo que reviste el carácter de Alto Directivo Público, a través de Res.N°015/047 de fecha 27 de marzo del 2012.

2.- Que en virtud de lo dispuesto por los artículos Sexagésimo Primero a Sexagésimo Cuarto de la Ley 19882 y por el artículo 9 del Decreto Supremo N° 1580 de 2005, del Ministerio de Hacienda resulta imprescindible suscribir un convenio de desempeño y aprobarlo por el correspondiente acto administrativo.

3.- Que en el mes de abril de 2012, se suscribió entre esta Vicepresidenta Ejecutiva y doña Silvia Magaly Mallea Jara, convenio de desempeño de Alto Directivo Público, aprobado a través de Resolución Exenta N°1058/2012.

administrativo:

4.- Que es necesario dictar el correspondiente acto

RESUELVO:

1.- APRUEBASE convenio de desempeño para Alto Directivo Público suscrito entre esta Vicepresidenta Ejecutiva y doña Silvia Magaly Mallea Jara, del tenor siguiente:



El primer paso, el más importante.

Depto. de Adm. y RR.HH.

Secretaría

Recibido:

23 ABR 2012

Folio:

1485

RESOLUCION EXENTA Nº 015/ 1058

APRUEBA CONVENIO DE DESEMPEÑO DE ALTO DIRECTIVO PÚBLICO DOÑA SILVIA MAGALY MALLEA JARA, DIRECTORA REGIONAL DE LA JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES DE AYSÉN, DEL GENERAL CARLOS IBÁÑEZ DEL CAMPO.

SANTIAGO, 18 ABR 2012

VISTOS:

La Ley Nº 17.301, que crea la Junta Nacional de Jardines Infantiles; el Título VI de la Ley Nº 19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica; el Decreto Supremo Nº 1.580 de 2005, del Ministerio de Hacienda, que aprueba reglamento que regula la formulación y funcionamiento de los convenios de desempeño para los Altos Directivos Públicos establecidos en el párrafo 5º del Título VI de la Ley Nº 19.882; los Decretos Supremos Nº 1574 de 1971 y Nº 293 de 2011, ambos del Ministerio de Educación; la Resolución Nº 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República; la Resolución Exenta Nº 015/0471 de 16 de febrero de 2012 de esta Vicepresidenta Ejecutiva, y demás normas pertinentes.

CONSIDERANDO:

1.- Que, con fecha 30 de marzo de 2012 se suscribió convenio de desempeño de Alto Directivo Público entre doña Silvia Magaly Mallea Jara, Directora Regional de Aysén y doña María Francisca Correa Escobar, Vicepresidenta Ejecutiva de la Junta Nacional de Jardines Infantiles para el trienio 2012 – 2015.

2.- Que, para el periodo comprendido entre el 20 de febrero de 2012 y el 20 de febrero de 2015, el citado convenio contempla los objetivos y ponderaciones que a continuación se detallan:

Objetivo:	Ponderación
DESEMPEÑO GLOBAL Asegurar el adecuado desempeño del Alto Directivo Público, en relación a sus responsabilidades	10%
DESAFIOS DEL CARGO Asegurar la entrega de procesos educativos de calidad bajo condiciones que permitan a los párvulos lograr los aprendizajes esperados	40%
Optimizar, ampliar y mejorar la oferta pública de educación Parvularia	10%
DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN HACIA EL USUARIO FINAL Mejorar la calidad del servicio para mejorar la satisfacción del usuario final	20%
DISCIPLINA FINANCIERA Administrar eficientemente los recursos asignados a la región	10%
MECANISMO DE INCENTIVO DE REMUNERACIONES Asegurar el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional	10%

3.- Que, es necesario aprobar texto del convenio suscrito para el logro de los citados objetivos.

RESUELVO:





El primer paso, el más importante.

1.- **APRUÉBASE** convenio de desempeño de Alto Directivo Público suscrito entre doña Silvia Magaly Mallea Jara y doña María Francisca Correa Escobar, Vicepresidenta Ejecutiva de la Junta Nacional de Jardines Infantiles para el trienio 2012 – 2015, del tenor siguiente:

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	SILVIA MAGALY MALLEA JARA
Cargo	Directora Regional de Aysén
Institución	Junta Nacional de Jardines Infantiles
Fecha nombramiento	20 de febrero 2012
Dependencia directa del cargo	Vicepresidente/a Ejecutivo/a de JUNJI
Periodo de desempeño del cargo	20 de febrero de 2012 al 20 de febrero de 2015

Primera Evaluación	20 de febrero 2013
Segunda Evaluación	20 de febrero 2014
Evaluación Final	20 de febrero 2015

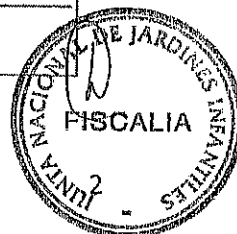
II.- Desafíos del Cargo:

El/la Director/a Regional, deberá asumir los siguientes desafíos:

- Gestionar el mejoramiento de la calidad del servicio educativo prestado en los jardines infantiles de administración directa y los administrados por terceros, teniendo en consideración lo establecido en la Convención sobre los Derechos del Niño.
- Fortalecer y desarrollar los equipos territoriales de la región, para dar cumplimiento a las políticas institucionales y otorgar respuesta oportuna a las necesidades de educación preescolar para los niños y niñas, y sus familias.
- Planificar e implementar el aumento de cobertura, asumiendo la responsabilidad de la adecuada localización y focalización, de salas cunas y jardines infantiles, asegurando que éstas se construyan según las necesidades de la región.

III.- OBJETIVOS DEL CONVENIO

	PONDERACIÓN
DESEMPEÑO GLOBAL	
Asegurar el adecuado desempeño del Alto Directivo Público, en relación a sus responsabilidades	10%
DESAFÍOS DEL CARGO	
Asegurar la entrega de procesos educativos de calidad bajo condiciones que permitan a los párvulos lograr los aprendizajes esperados	40%
Optimizar, ampliar y mejorar la oferta pública de educación Parvularia	10%
DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN HACIA EL USUARIO FINAL	
Mejorar la calidad del servicio para mejorar la satisfacción del usuario final	20%
DISCIPLINA FINANCIERA	
Administrar eficientemente los recursos asignados a la región	10%
MECANISMO DE INCENTIVO DE REMUNERACIONES	
Asegurar el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional	10%



II. INDICADORES DE DESEMPEÑO

OBJETIVO 1: ASEGURAR EL DESEMPEÑO DEL ALTO DIRECTIVO PÚBLICO EN RELACIÓN A SUS RESPONSABILIDADES									
Ponderación: 10%									
Indicadores									
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta Año 2012	Ponderación	Meta Año 2013	Ponderación	Meta Año 2014	Ponderación	Medios de Verificación	Supuestos
1.- Resultado de Evaluación de Desempeño realizada por el Jefe Directo	Puntaje de calificación anual	>=8	10%	>=8	10%	>=8	10%	Informe de evaluación de desempeño	Que existan cambios de prioridades gubernamentales, lo cual podría repercutir en la asignación de recursos para lograr las metas propuestas.



OBJETIVO 2: ASEGURAR LA ENTREGA DE PROCESOS EDUCATIVOS DE CALIDAD BAJO CONDICIONES QUE PERMITAN A LOS PÁRVULOS LOGRAR LOS APRENDIZAJES ESPERADOS

Ponderación: 40%

Indicadores									
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2012	Ponderador	Meta año 2013	Ponderador	Meta año 2014	Ponderador	Medios de Verificación	Supuestos
2 - Jardines Infantiles clásicos de administración directa ¹ de la Región que logran el nivel avanzado y de Excelencia ² de acuerdo a Modelo de Gestión de Calidad de la Educación Parvularia ³ .	(N° de Jardines Infantiles Clásicos administrados por JUNJI en el país que logran el nivel avanzado y de excelencia de acuerdo a Modelo de Gestión de Calidad de la Educación Parvularia año t/N° total de jardines infantiles)	40%	10%	N/A ⁴	N/A	43%	10%	Informe emitido por Validador externo respecto a la aplicación del Modelo de Gestión de la Calidad de la Educación Parvularia	Sin oferentes para realizar el proceso de validación externa Disponibilidad presupuestaria

¹ Establecimientos o Unidades educativas de propiedad institucional en la gran mayoría de los casos y cuyo personal es contratado directamente por el Servicio que por lo general se ubican en zonas urbanas densamente pobladas y semi urbanas. otorga atención integral a párvulos preferentemente menores de 4 años en situación de vulnerabilidad social Este programa educativo corresponde a lo que generalmente se denomina Jardín Infantil Clásico, que se organiza en grupos de párvulos por niveles de atención de acuerdo a la edad de los niños y niñas y dispone de una dotación personal compuesto por una educadora directora, educadoras pedagógicas, auxiliares y manipuladoras de alimentos. Durante su permanencia en el jardín infantil, los párvulos reciben alimentación en servicios de desayuno, almuerzo y once, además de una colación adicional para los niños y niñas con déficit nutricional. Este servicio se extiende para madres trabajadoras o que estudian hasta las 19:30 horas.

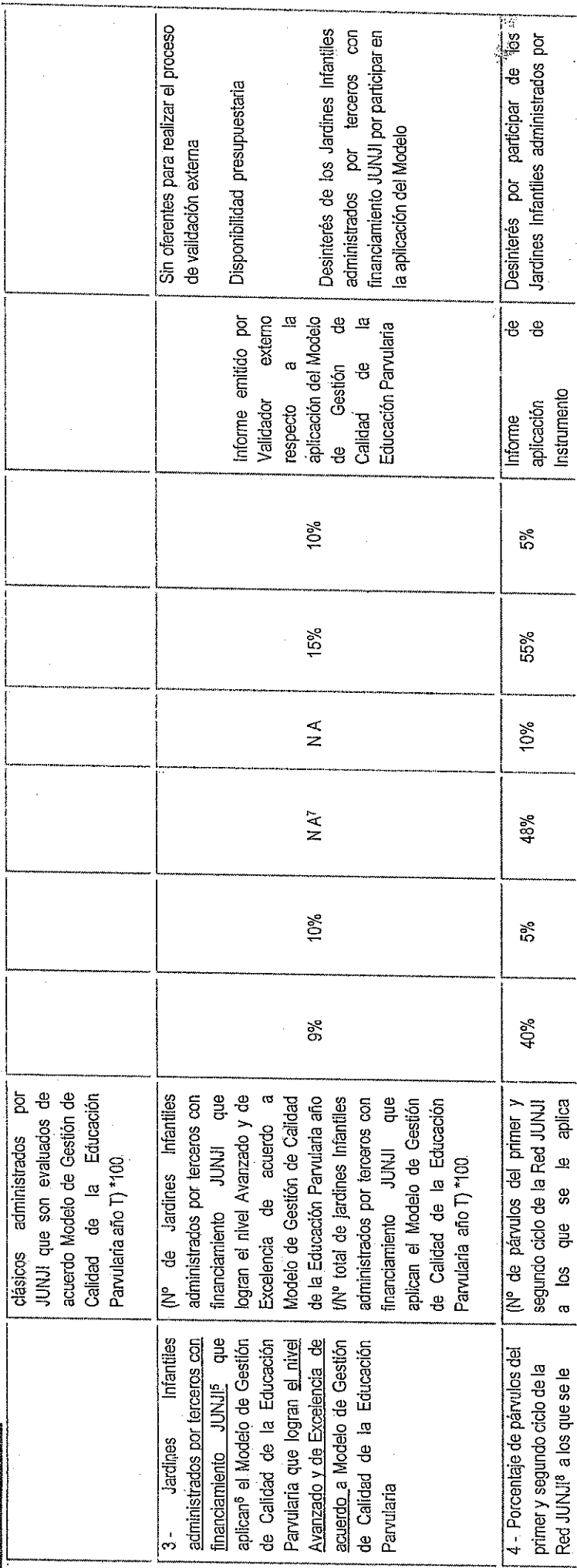
² El Modelo de Gestión de Calidad de la Educación Parvularia realizado el proceso de autoevaluación jerarquiza a los Jardines Infantiles de acuerdo a niveles de logro o cumplimiento de los estándares definidos para cada área del Modelo, el nivel avanzado considera las Unidades educativas con puntajes de 300 a 399 puntos y de nivel excelencia con puntajes de 400 y más

³ El Modelo de Gestión de la calidad de la Educación Parvularia, tiene como propósito instalar en las comunidades educativas círculos virtuosos de calidad, contempla entre sus procesos claves: la autoevaluación de los equipos de Jardines Infantiles; cada dos años, la validación de la autoevaluación (realizada por terceros que emiten informe) y la elaboración de Planes de mejoramiento. Una adecuada y cuidadosa implementación de estos procesos, posibilitará la mejora continua en la gestión integral de las comunidades educativas. El Modelo, evalúa 6 áreas de gestión: Liderazgo; Gestión Educativa; Participación y Compromiso de la Familia y Comunidad; Protección y Buen Trato; Administración de Recursos Materiales, Financieros y humanos; y Resultados. Las áreas se desagregan en 19 dimensiones y éstas en 71 elementos de gestión, que finalmente se traducen en preguntas para el análisis y respuesta por parte de los equipos

⁴ No corresponde proceso de autoevaluación el año 2013

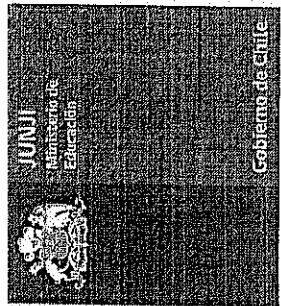






matriculados al mes de abril





Junji aplica instrumento institucional de evaluación para el aprendizaje ⁹	Instrumento Institucional de evaluación para el aprendizaje año t/Nº total de Párvulos jardines infantiles matriculados en la red JUNJI al mes de Abril año t)*100							Institucional de evaluación para el aprendizaje emitido por el Departamento Técnico	terceros con financiamiento JUNJI
5 -Porcentaje de Entrevistas ¹⁰ de Retroalimentación entre la Educadora de Párvulos y los padres en los Jardines Clásicos y Administrados por Terceros con financiamiento JUNJI	Nº Entrevistas de Retroalimentación entre la Educadora de Párvulos y los padres en los Jardines Clásicos y Administrados por Terceros con financiamiento JUNJI en el año t/Nº total de Párvulos matriculados en Jardines Clásicos y Administrados por Terceros con financiamiento JUNJI del año t)*100	40%	5%	50%	10%	55%	5%	Informe de Entrevistas de Retroalimentación del Departamento Técnico	Desinterés de las Familias por participar en entrevistas Desinterés de los Jardines Infantiles administrados por terceros con financiamiento JUNJI por participar en la aplicación

⁹ Se entenderá por Primer Ciclo a los párvulos desde los primeros meses hasta los tres años y por Segundo Ciclo los párvulos desde los tres años hasta los seis años o hasta su ingreso a la Educación Básica

¹⁰ Se entenderá por Entrevista de Retroalimentación aquella que se realiza entre la Educadora de Párvulos y los Padres de los Párvulos matriculados de temáticas vinculadas con el comportamientos del niño, asistencia, salud, aprendizajes, entre otras



6 - Porcentaje de Jardines Infantiles administrados por JUNJI que cuentan con Informe Sanitario, Resolución Sanitaria y Recepción Final de Obras.	(N° de Jardines Infantiles administrados por JUNJI que obtienen Informe Sanitario, Resolución Sanitaria y Recepción Final de Obras al año t/N° de Jardines Infantiles administrados por JUNJI al año t)*100	67%	10%	75%	20%	79%	10%	Informe consolidado de la situación sanitaria y recepción de obras municipales, de los establecimientos del programa educativo Jardines Infantiles administrados por JUNJI Nómina de Jardines Infantiles administrados por JUNJI	El Conservador de Bienes Raíces no concluya el proceso de tramitación de regularización y registro de títulos de dominio de los Jardines Infantiles, solicitados por JUNJI, durante el año 2012 Las observaciones de la Dirección de Obras Municipales en el proceso de Recepción Final, generan obras a subsanar, que superan el recurso anual disponible por la Institución
---	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---	--

2

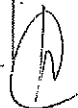


OBJETIVO 3: OPTIMIZAR, AMPLIAR Y MEJORAR LA OFERTA PÚBLICA DE EDUCACIÓN PARVULARIA

Ponderación: 10%

Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2012	Ponderador	Meta año 2013	Ponderador	Meta año 2014	Ponderador	Medios de Verificación	Supuestos
7 - Tasa de variación anual de la oferta de atención en Jardines Infantiles operados por terceros con financiamiento JUNJI	$((\text{Capacidad de atención en Jardines Infantiles operados por terceros con financiamiento JUNJI en el periodo } t / \text{Capacidad de atención en Jardines Infantiles operados por terceros con financiamiento JUNJI, en el año } t-1) - 1) * 100$	3%	5%	4%	5%	3%	5%	Informe de Cobertura Institucional emitido por Sección Estudios y Estadísticas	Desinterés de los Municipio y Entidades sin fines de lucro para firmar convenios de operación. Disponibilidad Presupuestaria para asignar recursos
8 - Porcentaje de asistencia mensual promedio de párvulos con respecto a la matrícula de párvulos, Programa Jardín Infantil administrado por JUNJI	$(\text{Asistencia promedio mensual de párvulos en programa Jardín Infantil administrado por JUNJI y operado por terceros con financiamiento JUNJI en el año } t - 1) / \text{Matrícula de párvulos en programa Jardín Infantil administrado por JUNJI en el año } t - 1) * 100$	76%	5%	77%	5%	78%	5%	Reporte de Capacidad/Asistencia /Matrícula que se obtiene del Sistema de Información de	Condiciones desfavorables del tiempo, alta vulnerabilidad de los párvulos, especialmente menores de tres años, frente a las enfermedades







y operado por terceros con financiamiento JUNJI ¹¹	1/Matricula promedio mensual de párvulos en programa Jardín Infantil administrado por JUNJI y operado por terceros con financiamiento JUNJI en el año 0*100							Párvulos, GESPARVU	

¹¹ Indicador con medición mensual que considera los datos del programa Jardín Infantil administrado por JUNJI y operado por terceros con financiamiento JUNJI, correspondiente al período Marzo - Diciembre de cada año, por lo que el promedio anual se calcula sobre diez meses. Los datos para informar los resultados se obtienen del Sistema de Gestión de Párvulos GESPARVU La meta planteada constituye un desafío Institucional ya que los resultados históricos muestran un descenso necesario de revertir, ello muy ligado al mejoramiento de los procesos internos y de los servicios entregados a la ciudadanía

[Handwritten signature]



OBJETIVO 4: MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO FINAL

Indicadores									
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2012	Ponderador	Meta año 2013	Ponderador	Meta año 2014	Ponderador	Medios de Verificación	Supuestos
9 - Porcentaje de variación de la evaluación de clima y la satisfacción ¹² laboral de los funcionarios/as de la Dirección Regional ¹³	% de evaluación de clima y satisfacción laboral final - % de evaluación de clima y satisfacción laboral inicial ¹⁴	$\frac{((100 - VI^{15}) * 7) / 10}{0^{16}}$	5%	$\frac{((100 - VI) * 7) / 100^{17}}$	5%	$\frac{((100 - VI) * 7) / 100}{18}$	5%	Informe de Resultados emitido por la Unidad de Buen Trato Laboral del Dpto de Administración de RRHH	Movilización de funcionarios/as
10 - Porcentaje de respuesta a reclamos ingresados a través de	(Número de reclamos recibidos de parte de la	95%	5%	95,5%	5%	95,5%	5%	Registros de reclamos existentes en cada región,	Elevado número de reclamos

¹² Se aplicara encuesta enviada desde el nivel central (DIRNAC).

¹³ Instrumento se aplica a los funcionarios/as de los estamentos: profesionales, técnicos, administrativos y auxiliar que cumplen funciones en las dependencias/oficinas de la dirección regional

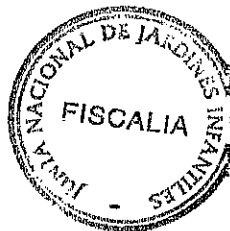
¹⁴ Satisfacción Final es el porcentaje de evaluación en el mes de agosto del año T. Satisfacción Inicial es el porcentaje final del año T-1. Para el año 2012, la satisfacción inicial es el porcentaje de evaluación obtenido en abril del 2012.

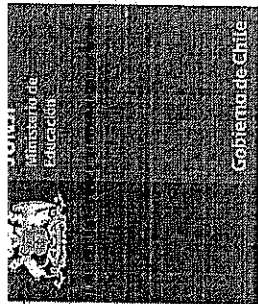
¹⁵ Valor inicial de Satisfacción, entre 0 y 100

¹⁶ La fórmula resulta en una meta inversamente proporcional al nivel de evaluación de clima y satisfacción laboral. A menor % de evaluación de clima y satisfacción laboral, se establece una meta mayor

¹⁷ La fórmula resulta en una meta inversamente proporcional al nivel de evaluación de clima y satisfacción laboral. A menor % de evaluación de clima y satisfacción laboral, se establece una meta mayor

¹⁸ La fórmula resulta en una meta inversamente proporcional al nivel de evaluación de clima y satisfacción laboral. A menor % de evaluación de clima y satisfacción laboral, se establece una meta mayor





SIAC, por parte de la ciudadanía respondidos en un plazo máximo de 15 días hábiles ¹⁹	ciudadanía Ingresados a través de SIAC respondidos en un plazo máximo de 15 días hábiles en el año t/Número total de reclamos ingresados a través del SIAC en el año t)*100								desagregados por usuario Consolidados estadísticos regional y nacional que contienen número de reclamos totales y cumplimientos por rangos de tiempos Expedientes de cada reclamo.	Respuesta requieren de gestiones en que participen externo
11- Tiempo promedio de respuesta a solicitudes de empadronamiento ²⁰ de Jardines Infantiles Particulares sin financiamiento JUNJI.	(Suma (Fecha de respuesta a solicitudes de empadronamiento año t - Fecha recibo solicitudes de empadronamiento año t)/Total solicitudes de empadronamiento de Jardines Infantiles sin financiamiento JUNJI recibidas en el año t).	6 días	10%	6 días	10%	5 días	10%	Informe nacional de resultados de tiempo ²¹ promedio de respuesta a solicitudes de Empadronamiento	Alta demanda de solicitudes de empadronamiento por parte de los establecimientos, que sobrepase los recursos de JUNJI destinados a esta tarea	

¹⁹ El indicador mide el plazo de la respuesta que entrega la institución, tanto a nivel nacional como regional, a todos los reclamos que ingresan a través de los distintos canales de atención dispuestos por JUNJI. El tiempo de respuesta se ajusta a lo definido en la carta de derechos ciudadanos de la Institución y corresponde a 15 días hábiles, período menor a lo establecido en Ley N° 20.285. Se considerará reclamos respondidos, a todos aquellos que tengan como medio de verificación el documento que respalda la respuesta, es decir, el Oficio Ordinario emitido por la Autoridad, ya sea regional o nacional, y que efectivamente da respuesta al planteamiento realizado por el Usuario/a. Para el indicador se considerará los reclamos recibidos y respondidos hasta el día 30 de cada mes.

²⁰ El empadronamiento es la acreditación del establecimiento como Sala Cuna y/o Jardín Infantil, el que debe disponer de Infraestructura, Equipamiento, Programa Pedagógico, Materiales Didácticos y Personal adecuado, según la normativa legal vigente. Se considerará respuesta cuando se comunica por escrito al solicitante la denegación a su solicitud o se otorga el empadronamiento a través de una Resolución Exenta y la entrega de un documento legalmente certificado. Ambos trámites se realizan a través de Oficina de Partes.

²¹ El día de recepción de la solicitud se considera como día cero. Sólo se contabilizan los días hábiles.



OBJETIVO 5: ADMINISTRAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS ASIGNADOS A LA REGIÓN

Ponderación: 10%									
Indicadores									
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2012	Ponderador	Meta año 2013	Ponderador	Meta año 2014	Ponderador	Medios de Verificación	Supuestos
12 - Porcentaje de Presupuesto ejecutado el año t. ²²	(Total Presupuesto vigente ejecutado en el año t / Total Presupuesto vigente en el año t)*100	90%	10%	93%	10%	94%	10%	Reporte SIGFE: Estado de Ejecución de Requerimiento de Gasto sin movimiento efectivo del período año t (año presupuestario)	No hay

²² El Presupuesto vigente corresponde al presupuesto inicial, asignado en Ley de Presupuestos, más todas las modificaciones (incrementos o reducciones) informadas mediante Decreto del Ministerio de Hacienda

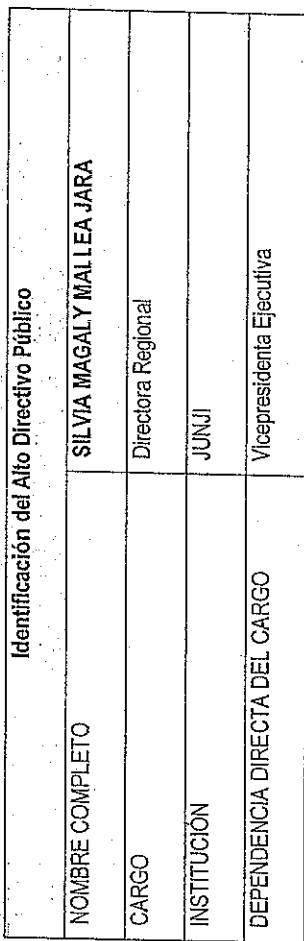


OBJETIVO 6: ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE INCENTIVO DE REMUNERACIONES DE TIPO INSTITUCIONAL

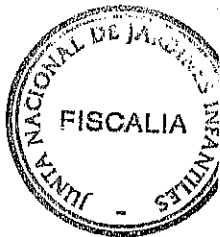
Ponderación: 10%									
Indicadores									
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2012	Ponderador	Meta año 2013	Ponderador	Meta año 2014	Ponderador	Medios de Verificación	Supuestos
13- Porcentaje de logro ponderado obtenido por la región el Convenio de desempeño Colectivo	Sumatoria [(resultado obtenido / meta comprometida)*ponderador]	90%	10%	90%	10%	90%	10%	Informe final Convenio Desempeño Colectivo Certificado Auditor Ministerial	Medios de verificación insuficientes para confirmación el logro del compromiso

[Handwritten signature]





	procesos y servicios, propendiendo a aumentar la satisfacción de los usuarios y ampliar el acceso a la educación inicial, de acuerdo a los requerimientos de la población, ya sea proveyendo el servicio directamente o a través de terceros, buscando las formas más eficaces para una atención de calidad								
RELACION CON EL ENTORNO Y ARTICULACION DE REDES	Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados institucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas. Con la finalidad de mejorar la calidad de la educación inicial deberá poseer las aptitudes que le permitan desarrollar e implementar programas, proyectos, convenios y alianzas con distintas instituciones pertenecientes al ámbito público o privado, nacional o internacional	15%							
MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIA	Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco Institucional público.	10%							
LIDERAZGO	Capacidad para generar compromiso de los funcionarios / as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Dirección Regional Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y profesionalmente desafiante. Habilidad para conducir la Dirección Regional	15%							
INNOVACION Y FLEXIBILIDAD	Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover	10%							



procesos de cambio e incrementar resultados									
CONOCIMIENTOS TECNICOS	Deseable contar con conocimientos y/o experiencia en materia de planificación y administración en un nivel apropiado a las necesidades específicas de este cargo	15%							
RESULTADO EVALUACION									

ESCALA DE EVALUACION

- 9-10= OPTIMO: Generalmente su desempeño excede los requerimientos que exige el desarrollo del cargo
- 7-9= BUENO: Su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo
- 5-6= SATISFACTORIO: Su desempeño generalmente satisface los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo
- 3-4= INSUFICIENTE: Su desempeño es inferior a los requerimientos que exige el desarrollo del cargo
- 1-2= DEFICIENTES: No cumple con los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo

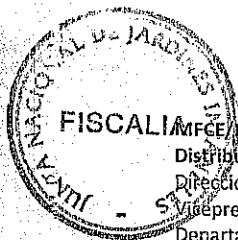
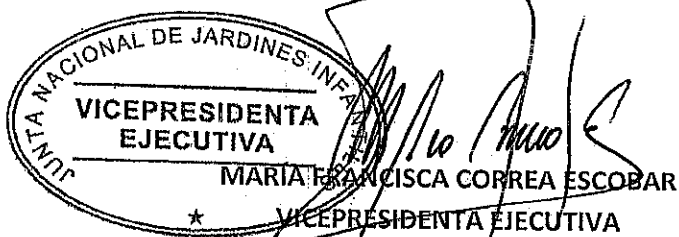
Hay firmas y fecha





2.- CONSIDÉRASE como parte integrante del citado convenio de desempeño de Alto Directivo Público, anexo con observaciones efectuadas por doña Silvia Magaly Mallea Jara respecto de rebajar el porcentaje de cumplimiento exigido respecto de los indicadores convenidos cuando éstos se refieran o apliquen a jardines infantiles que operan con transferencia de fondos, de 100% a 95%, pues se señala que se aplicarán por primera vez a dichos establecimientos.

ANOTESE, COMUNÍQUESE, Y ARCHÍVESE.



Distribución:
Dirección Nacional del Servicio Civil
Vicepresidencia Ejecutiva
Departamento Administración y RRHH
Departamento Fiscalía
Subdepartamento Planificación
interesada
Oficina de Partes
963