

Comentarios de Objetivos

1 Alcanzar la Utilidad Operacional para el 2022 establecida para la Compañía de CLP \$ 8.707.815.152

Autoevaluación : Utilidad Operacional acumulada a Junio 2022: CLP\$ 4.614.000.000.- equivalente al 111% del Budget.

Supervisor :

2 Lanzamiento Nuevo Programa de Beneficios

Autoevaluación : Debido a la necesidades del negocio este Objetivo se cambia por uno de Compliance que tiene relación con cumplir con el levantamiento de procedimientos y políticas críticas del área de RRHH, ejecutarlas y luego realizar los entrenamientos correspondientes a los involucrados. Trabajo que se realizará con la asesoría de la Consultora externa Lemaitre. Cumplimiento al 100% para Diciembre 2022, que es el plazo establecido para cumplir con el cronograma establecido para cerrar el Plan de Remediación.

Supervisor :

3 Lanzamiento Nuevo Programa On Boarding

Autoevaluación : Se ha avanzado en la etapa de la propuesta, que incluye la estructura, etapas, contenido, kit de ingreso, marca y branding. Para este año se avanzará con presentar la propuesta y para el año que sigue el lanzamiento e implementación. Por necesidades actuales de la Compañía, se debe dar foco en la matriz de capacitación y entrenamientos claves para cada rol, que será parte estratégica del proceso de inducción de manera de asegurar el cumplimiento de todos los SOPs y capacitaciones mandatorias exigidas para cada cargo. Fecha Plazo: Diciembre 2022-Enero 2023.

Supervisor :

4 Lograr la Venta Compañía para el 2022 de CLP \$ 32.279.875.864

Autoevaluación : Venta acumulada a Junio 2022: CLP\$ 16.063.000.000.- equivalente al 103% del Budget.

Supervisor :

5 Reforzar y consolidar Programa de Evaluación de Desempeño (GID)

Autoevaluación : 1.Lineamiento: Programa GID implementado en tiempo y forma. A la fecha se ha cumplido con las fases establecidas para definición de Objetivos en Abril 2022 y la etapa de Medio Año con fecha de cierre Septiembre También se han realizado las capacitaciones correspondientes y comunicaciones establecidas para cada una de estas fases. También se ha apoyado este proceso con el Programa Desarrollando una Cultura de Confianza y de Alto Desempeño (coordinación y participación de los talleres). Queda pendiente para lo que queda del año lo siguiente a dar foco: .Tener el 100% de reuniones de feedback de cierre de año y establecer el 100% de los objetivos 2023 (feb 2023) . Cumplir al 100% el plan comunicacional GID desde RRHH a la organización (gantt de comunicaciones y capacitaciones) . Establecer línea base con encuesta GID al Líder en enero 2023 Proceso de desarrollo Comité Gerencial: Completar al 100% el programa (1ra Fase) a dic 2022 Aumentar nuestro desempeño en los cinco indicadores de efectividad de equipo a ene 2023 (encuesta). Prácticas instaladas: Colaboración entre áreas, conversaciones directas, gestión de quiebres, gestión de reuniones, reporte de promesas

Supervisor :

Comentarios de Competencias

