

## RESULTADOS DE CONVENIO DE DESEMPEÑO DIRECTIVO 2016 SERCOTEC

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 20.313, la función de los Gerentes y Directores Regionales de Sercotec tendrá una asignación de estímulo a la función directiva asociada al cumplimiento de metas conforme a lo establecido en los incisos quinto y sexto del artículo 31 de la misma Ley. Los Convenios de Desempeño Directivo de Sercotec año 2016 fueron suscritos entre los Gerentes y Directores Regionales con el Gerente General del Servicio durante el mes de noviembre de 2015 y su evaluación se realizó en el mes de enero de 2017. A continuación, se presentan en detalle los resultados de los convenios establecidos comprometidos para el año 2016.

### IDENTIFICACIÓN DE DIRECTIVOS

N°	Nombre del directivo	Cargo	N° Metas comprometidas	% cumplimiento
1	Juan Cristóbal Labarca Agurto	Fiscal	3	100%
2	Ximena Andrea Moya Roa	Gerente de Centros de Desarrollo de Negocios	3	100%
3	Cecilia Schroder Arriagada	Gerente de Programas	3	100%
4	Erika Miguelina López Jerez	Gerente de Desarrollo	4	100%
5	Francisco Meneses Mellado	Gerente de Personas	3	100%
6	María Angélica Salcedo Benítez	Gerente de Comunicaciones	3	100%
7	Mauricio Andrés Segovia Briceño	Gerente de Tecnología y Sistemas	3	100%
8	Alejandra Salinas Caro	Gerente de Administración y Finanzas	3	100%
9	Claudia Alejandra Opazo Ramirez	Directora Regional de Arica y Parinacota	4	100%
10	Patricio Ferreira Rivera	Directora Regional de Tarapacá	4	100%
11	Catherine Verónica León Torres	Directora Regional de Antofagasta	4	100%
12	Any Clarisa Dorador Alfaro	Directora Regional de Atacama	4	100%
13	Daniela Andrea Jacob Villar	Directora Regional de Coquimbo	4	100%
14	Víctor Hugo Fernández Guerra	Director Regional de Valparaíso	4	100%
15	Juan Ignacio Olave Zuloaga	Director Regional Metropolitana	4	100%
16	Maribel Mendoza Bustos (S)	Director Regional de O'Higgins	4	100%
17	Samuel Alejandro Chambe Toledo	Director Regional del Maule	4	100%
18	Daniel Enrique Cuevas Fuentealba	Director Regional del Biobío	4	100%
19	Paola Andrea Moncada Venegas	Director Regional de La Araucanía	4	100%
20	Marina Roxana Riquelme Railaf	Director Regional de Los Ríos	4	100%
21	Marcelo Augusto Álvarez Curumilla	Director Regional de Los Lagos	4	100%
22	Felipe Klein Vidal	Director Regional de Aysén	4	100%
23	Claudio Andrés López Klocker	Director Regional de Magallanes	4	100%

DESCRIPCIÓN DE METAS

Fiscal

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Supervisar las acciones a realizar para asesorar a la Gerencia de Administración y Finanzas en el manejo del cobro judicial	Acciones a realizar para asesorar a la Gerencia de Administración y Finanzas supervisadas	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	Se establece el contrato para la regularización de deudores con rendiciones pendientes	No aplica	No aplica
2	Actualizar el formato de bases y contratos de compras públicas	Formato de bases y contratos de compras públicas actualizado	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	No aplica	No aplica	No aplica
3	Obtener la acreditación en mercado público	Acreditación en Mercado Público	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	No aplica	No aplica	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS

Gerente de Centros de Desarrollo de Negocios

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Supervisar el diseño de un modelo de acreditación de los Centros de Desarrollo de Negocios, durante el año 2016	Acciones del diseño de un modelo de acreditación de los Centros de Negocios Supervisadas	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) Se mantienen las prioridades presidenciales, ministeriales e institucionales ; 2) Que no existe ausencia prolongada de la responsable de la meta; 3) Que exista disponibilidad presupuestaria.	1)El modelo de acreditación de los centros de Desarrollo de Negocios se basará en los criterios del Malcolm Baldrige y en las orientaciones de la Universidad de Texas. 2) Las actas de supervisión se levantaron en el contexto de reunión intermedias de avance del diseño del modelo de acreditación.	No aplica
2	Implementar una actividad de inducción al recurso humano de los centros formalizados con el objetivo que comprendan plenamente el modelo, y la importancia de colaborar juntos como una red nacional.	Actividad de inducción implementada	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) Se mantienen las prioridades presidenciales, ministeriales e institucionales ; 2) Que no existe ausencia prolongada de la responsable de la meta; 3) Que exista disponibilidad presupuestaria.	1) Se consideran para esta meta los Centros Formalizados hasta el 31 de diciembre de 2015. 2) Se considera la Participación del director, asesores seniors y junior de los Centros. 3) la actividad podrá realizarse de manera virtual o presencial.	No aplica
3	Supervisar el proceso de renovación de los acuerdos de los Centros que corresponden durante el año 2016	Acciones del proceso de renovación de los acuerdos de desempeño supervisadas	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) Se mantienen las prioridades presidenciales, ministeriales e institucionales ; 2) Que no existe ausencia prolongada de la responsable de la meta.	La vigencia del acuerdo de desempeño de cada Centro se extenderá por 12 meses, contados desde la fecha de suscripción. 2) El operador de centros, dentro de los 90 días previos al término del acuerdo, deberá presentar el informe final técnico y financiero.	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS

Gerente de Programas

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Monitorear e informar el fortalecimiento de la transferencia de la oferta programática y de modelo de agenciamiento de la operación a las Direcciones Regionales de los instrumentos agenciados de Sercotec durante el año 2016	Transferencia de la oferta programática y del modelo de agenciamiento de la operación a las direcciones Regionales de los instrumentos agenciados monitoreada e informada.	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) Las Direcciones Regionales en al menos un 50% tienen en operación los instrumentos agenciados por Sercotec agenciados durante el año 2016.	No aplica	No aplica
2	Monitorear e informar la implementación de Barrios Comerciales a las instancias de Directorio de Sercotec y al Consejo Consultivo Nacional de Barrios Comerciales.	Monitorear e informar el avance del programa de Barrios Comerciales	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) Se encuentra en operación el programa de barrios Comerciales en Sercotec	No aplica	No aplica
3	Difundir resultados sobre catastro de Ferias Libres a las Direcciones regionales	Resultados del catastro de Ferias Libres difundidas	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	Se cuenta con la información del catastro de ferias Libres	No aplica	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS  
Gerente de Desarrollo

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Supervisar la implementación de las iniciativas de gestión del conocimiento aprobadas por el comité de Gerentes o por el Gerente General	Implementación de iniciativas de gestión del conocimiento aprobadas, supervisadas	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	Existen iniciativas de gestión del conocimiento aprobadas	No aplica	No aplica
2	Supervisar la actualización del mapa de procesos corporativos	Actualización del mapa de procesos corporativos supervisados	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	No aplica	No aplica	No aplica
3	Supervisar el trabajo de autodiagnostico bajo la norma chilena de excelencia	Autodiagnóstico institucional bajo la norma chilena de excelencia supervisado	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	No aplica	Para realizar el autodiagnostico bajo la norma chilena de excelencia se implementaran 8 mesas de trabajo, la supervisión hace relación al seguimiento de los productos entregados por las distintas mesas de trabajo.	No aplica
4	Hacer seguimiento al desarrollo de los comités regionales de fomento productivo e informar al Gerente General y/o al Directorio.	Desarrollo de los comités regionales de fomento productivo supervisado e informado al directorio	No aplica	6	No aplica	6	No aplica	N°	No aplica	1) Se entendera como desarrollo de los comités cualquier actividad relacionada con el funcionamiento de los comités. 2) Se informará en forma bimestral.	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS  
Gerente de Personas

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Supervisar la implementación del 60% actividades del plan de mejoras del Clima Laboral	% de actividades del plan de mejoras del clima laboral supervisadas	(N° de actividades del plan de mejoras del clima laboral supervisadas / N° de actividades del plan de mejoras del clima laboral definidas ) *100	60%	(3,6/6)	100%	(6/6)	%	No se produce ausencia prolongada del responsable de esta meta.	No aplica	No aplica
2	Supervisar el 90% las actividades de hitos del plan de comunicación interna.	% Actividades e hitos del Plan de comunicación interna supervisadas	(N° de actividades e hitos del plan de comunicación interna supervisadas/N° de actividades del plan de mejoras del clima laboral definidas)*100	90%	(1,8/2)	100%	(2/2)	%	No se produce ausencia prolongada del responsable de esta meta.	No aplica	No aplica
3	Supervisar el 90% de las actividades e hitos del plan de gestión del cambio.	% de actividades e hitos del Plan de gestión de cambio	(N° de actividades del Plan de gestión de cambio supervisadas/N° de actividades del plan de gestión del cambio planificadas) *100	90%	(6,3/7)	100%	(7/7)	%	No se produce ausencia prolongada del responsable de esta meta.	No aplica	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS  
Gerente de Comunicaciones

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Supervisar la elaboración e implementación de las actividades definidas en el Plan de Supervisión Anual para el correcto uso del manual de Marca por parte de los Centros de Desarrollo de negocio y de los agentes operadores intermediarios	Elaboración e implementación de las actividades definidas en el plan de supervisión anual supervisadas.	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) Licencia médica prolongada de quien realiza la meta; 2) Existencia de modificación de meta colectiva correspondiente	No aplica	No aplica
2	Supervisar la producción de un newsletter institucional para clientes	Producción de newsletter supervisados	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) Licencia médica prolongada de quien realiza la meta.	1) se entiende por newsletter un boletín informativo electrónico. 2) Se considerarán como clientes aquellos que integran la base de datos de clientes corporativa. 3) La supervisión incluye: La definición editorial y gráfica del newsletter y la pieza lista antes de ser distribuida.	No aplica
3	Supervisar la generación de 15 propuestas de soluciones o mejoras en la atención de clientes, y enviarlas a las áreas responsables a través de correo electrónico	Número de soluciones o mejoras supervisadas y enviadas	Número de soluciones o mejoras supervisadas y enviadas	15	No aplica	15	No aplica	N°	1) Licencia médica prolongada de quien realiza la meta; 2) Existencia de modificación de meta colectiva correspondiente	Las áreas responsables pueden ser Direcciones Regionales, Gerencias de área o unidades.	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS

Gerente de Tecnología y Sistemas

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Supervisión de la ejecución del Plan General comprometido en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) del Sistema de Seguridad de la Información.	Seguimiento a la ejecución del plan general realizado	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	Existe continuidad del programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) del Sistema de Seguridad de la información y sus acciones comprometidas durante 2015.	No aplica	No aplica
2	Supervisar la implementación de mejoras al Sistema de Activo fijo y Sistema Contable de acuerdo a nueva normativa NICSP.	Implementación de las mejoras supervisada.	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	La Gerencia de Administración y Finanzas mantiene la demanda por realizar mejoras a los sistemas mencionados	No aplica	No aplica
3	Supervisar la implementación de soluciones tecnológicas que efficienten los procesos operativos del CAM en el Sistema de Gestión de Comités.	Implementación de soluciones tecnológicas supervisadas	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	Existen oportunidades de mejora de los procesos del CAM identificados por la Gerencia de Programas	No aplica	No aplica



DESCRIPCIÓN DE METAS

Gerente de Administración y Finanzas

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Supervisar implementación de nuevas normativas de contraloría NICSP en Sercotec	Implementación de nueva normativa de contraloría NICSP en Sercotec supervisada	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	Que no exista ausencia prolongada del responsable de la meta	La aprobación es realizada a través de correo electrónico. Posteriormente el procedimiento es publicado en la intranet e informado a los funcionarios por la Unidad de Gestión Financiera	No aplica
2	Supervisar avance en el seguimiento de la aplicación de los procedimientos de rendición a realizarse en al menos 40% de las Direcciones Regionales	Avance en el seguimiento de la aplicación de los procedimientos de rendición en direcciones regionales supervisado.	No aplica	40%	(6/15)	40%	(6/15)	%	Que no exista ausencia prolongada del responsable de la meta	No aplica	No aplica
3	Supervisar las visitas al 100% de Direcciones regionales para el control de activos fijos y toma de inventario	Visitas a las Direcciones Regionales para el control de activos fijos y toma de inventario supervisada	No aplica	100%	(15/15)	100%	(15/15)	%	Que no exista ausencia prolongada del responsable de la meta	No aplica	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS

Director Regional de Arica y Parinacota

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Liderar un proceso de análisis para proponer mejoras a los procedimientos a través de los cuales se operan los instrumentos agenciados disponibles en la DR	Propuesta de mejoras liderada	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	La Gerencia de Programas hace entrega de un formato para realizar el análisis de los procedimientos, a más tardar el 31 de marzo de 2016.	1) El proceso mediante el cual será realizado el análisis será definido por cada DR. 2) El documento debe ser enviado al Gerente General, a más tardar el 30 de Junio de 2016.	No aplica
2	Exponer en el Comité de Gerentes, dentro del primer semestre el plan regional 2016 y su nivel de avance a la fecha	Plan Regional 2016 expuesto en el comité Regional	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) No hay ocurrencia de desastres naturales, emergencias o similares en la DR.; 2) Existe disponibilidad de agenda en el comité de gerentes.	1)La exposición puede realizarse en forma presencial o por video conferencia. 2)El Director Regional debe solicitar agenda para su exposición mediante correo electrónico al Jefe de gabinetes. 3)El plan regional hace referencia a: la planificación operativa, temas regionales, inquietudes a tratar con el comité de Gerentes. 4) Se debe enviar desde el nivel Central el acta de exposición dentro de los 15 días siguientes a la realización de la exposición	No aplica
3	Supervisar el control de los bienes físicos de la DR a través de reuniones periódicas con el encargado de bienes	N° de reuniones realizadas	N° de reuniones realizadas	4	No aplica	4	No aplica	N°	No aplica	1) Se entenderá como periódicas a la realización de una reunión trimestral. 2)Se debe hacer seguimiento a los compromisos de la reunión anterior.	No aplica
4	Elaborar e implementar al menos dos actividades del Plan de Acciones tendiente a mejorar el clima laboral en base a los resultados del estudio Great Place to Work 2015.	Elaborar e implementar el menos dos actividades del Plan de acciones	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	1) La Gerencia de personas envía los resultados del estudio Great Place to Work a más tardar el 28 de febrero de 2016; 2) La Gerencia de personas envía la validación del Plan a más tardar el 30 de abril de 2016.	1) El plan de acciones debe estar validado por la gerencia de personas. Para la validación del plan se puede utilizar un correo electrónico, memorándum o similar. 2) El plan de acciones es elaborado por el director regional para trabajar en forma puntual las dimensiones que presenten bajos resultados en el estudio GPTW y que sean importantes para el clima laboral de su equipo, debe ser enviado a la gerencia de personas a más tardar el 31 de marzo de 2016.	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS

Director Regional de Tarapacá

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Liderar un proceso de análisis para proponer mejoras a los procedimientos a través de los cuales se operan los instrumentos agenciados disponibles en la DR	Propuesta de mejoras liderada	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	La Gerencia de Programas hace entrega de un formato para realizar el análisis de los procedimientos, a más tardar el 31 de marzo de 2016.	1) El proceso mediante el cual será realizado el análisis será definido por cada DR. 2) El documento debe ser enviado al Gerente General, a más tardar el 30 de Junio de 2016.	No aplica
2	Exponer en el Comité de Gerentes, dentro del primer semestre el plan regional 2016 y su nivel de avance a la fecha	Plan Regional 2016 expuesto en el comité Regional	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) No hay ocurrencia de desastres naturales, emergencias o similares en DR., Existe disponibilidad de agenda en el Comité de Gerentes.	1) La exposición puede realizarse en forma presencial o por video conferencia. 2) El Director Regional debe solicitar agenda para su exposición mediante correo electrónico al Jefe de gabinetes. 3) El plan regional hace referencia a: la planificación operativa, temas regionales, inquietudes a tratar con el comité de Gerentes. 4) Se debe enviar desde el nivel Central el acta de exposición dentro de los 15 días siguientes a la realización de la exposición	No aplica
3	Supervisar el control de los bienes físicos de la DR a través de reuniones periódicas con el encargado de bienes	N° de reuniones realizadas	N° de reuniones realizadas	4	No aplica	4	No aplica	N°	No aplica	1) Se entenderá como periódicas a la realización de una reunión trimestral. 2) Se debe hacer seguimiento a los compromisos de la reunión anterior.	No aplica
4	Elaborar e implementar al menos dos actividades del Plan de Acciones tendiente a mejorar el clima laboral en base a los resultados del estudio Great Place to Work 2015.	Elaborar e implementar el menos dos actividades del Plan de acciones	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	1) La Gerencia de Personas envía los resultados del estudio Great Place to Work a más tardar el 28 de Febrero de 2016.; 2) La Gerencia de Personas envía la validación del plan a más tardar el 30 de abril de 2016.	1) El plan de acciones debe estar validado por la gerencia de personas. Para la validación del plan se puede utilizar un correo electrónico, memorándum o similar. 2) El plan de acciones es elaborado por el director regional para trabajar en forma puntual las dimensiones que presenten bajos resultados en el estudio GPTW y que sean importantes para el clima laboral de su equipo, debe ser enviado a la gerencia de personas a más tardar el 31 de marzo de 2016.	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS

Director Regional de Antofagasta

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Coordinar e informar, en la instancia pertinente, las acciones realizadas para dar cumplimiento al convenio que regirá al Comité Regional de Desarrollo Productivo	Acciones realizadas para dar cumplimiento al convenio que regirá al comité Regional de Desarrollo Productivo, coordinado e informado	No aplica	6	No aplica	6	No aplica	N°	1) Se mantienen los lineamientos institucionales; 2) El Comité Regional de desarrollo Productivo está operando y cuenta con convenio que lo rige.	1) se entenderá por instancia pertinente al envío de un informe bimestral al Gerente General. 2) El bimestre comprendido en noviembre tendrá fecha de corte el 15 de diciembre y el respectivo informe debe estar disponible el 30 de diciembre de 2016.	No aplica
2	Elaborar e implementar al menos dos actividades del Plan de Acciones tendiente a mejorar el clima laboral en base a los resultados del estudio Great Place to Work 2015.	Elaborar e implementar el menos dos actividades del Plan de acciones	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	1) La Gerencia de Personas envía resultados del estudio Great Place to work a más tardar el 28 de febrero de 2015.; 2) La Gerencia de Personas envía la validación del plan a más tardar el 30 de abril de 2015.	1) El plan de acciones debe estar validado por la gerencia de personas. Para la validación del plan se puede utilizar un correo electrónico, memorándum o similar. 2) El plan de acciones es elaborado por el director regional para trabajar en forma puntual las dimensiones que presenten bajos resultados en el estudio GPTW y que sean importantes para el clima laboral de su equipo, debe ser enviado a la gerencia de personas a más tardar el 31 de marzo de 2016.	No aplica
3	Supervisar el control de los bienes físicos de la DR a través de reuniones periódicas con el encargado de bienes	N° de reuniones realizadas	No aplica	4	No aplica	4	No aplica	N°	No aplica	1) Se entenderá como periódicas a la realización de una reunión trimestral. 2) Se debe hacer seguimiento a los compromisos de la reunión anterior.	No aplica
4	Exponer en el Comité de Gerentes, dentro del primer semestre el plan regional 2016 y su nivel de avance a la fecha	Plan Regional 2016 expuesto en el comité Regional	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) No hay ocurrencia de desastres naturales, emergencias o similares en la DR.; 2) Existe disponibilidad de agenda en el Comité de Gerentes	1) La exposición puede realizarse en forma presencial o por video conferencia. 2) El Director Regional debe solicitar agenda para su exposición mediante correo electrónico al Jefe de gabinetes. 3) El plan regional hace referencia a: la planificación operativa, temas regionales, inquietudes a tratar con el comité de Gerentes. 4) Se debe enviar desde el nivel Central el acta de exposición dentro de los 15 días siguientes a la realización de la exposición	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS

Director Regional de Atacama

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Liderar un proceso de análisis para proponer mejoras a los procedimientos a través de los cuales se operan los instrumentos agenciados disponibles en la DR	Propuesta de mejoras liderada	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	La Gerencia de Programas hace entrega de un formato para realizar el análisis de los procedimientos, a más tardar el 31 de marzo de 2016.	1) El proceso mediante el cual será realizado el análisis será definido por cada DR. 2) El documento debe ser enviado al Gerente General, a más tardar el 30 de Junio de 2016.	No aplica
2	Exponer en el Comité de Gerentes, dentro del primer semestre el plan regional 2016 y su nivel de avance a la fecha	Plan Regional 2016 expuesto en el comité Regional	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) No hay ocurrencia de desastres naturales, emergencias o similares en la DR.; 2) Existe disponibilidad de agenda en el comité de gerentes.	1)La exposición puede realizarse en forma presencial o por video conferencia. 2)El Director Regional debe solicitar agenda para su exposición mediante correo electrónico al Jefe de gabinetes. 3)El plan regional hace referencia a: la planificación operativa, temas regionales, inquietudes a tratar con el comité de Gerentes. 4) Se debe enviar desde el nivel Central el acta de exposición dentro de los 15 días siguientes a la realización de la exposición	No aplica
3	Supervisar el control de los bienes físicos de la DR a través de reuniones periódicas con el encargado de bienes	N° de reuniones realizadas	N° de reuniones realizadas	4	No aplica	4	No aplica	N°	No aplica	1) Se entenderá como periódicas a la realización de una reunión trimestral. 2)Se debe hacer seguimiento a los compromisos de la reunión anterior.	No aplica
4	Elaborar e implementar al menos dos actividades del Plan de Acciones tendiente a mejorar el clima laboral en base a los resultados del estudio Great Place to Work 2015.	Elaborar e implementar el menos dos actividades del Plan de acciones	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	1) La Gerencia de personas envía los resultados del estudio Great Place to Work a más tardar el 28 de febrero de 2016; 2) La Gerencia de personas envía la validación del Plan a más tardar el 30 de abril de 2016.	1) El plan de acciones debe estar validado por la gerencia de personas. Para la validación del plan se puede utilizar un correo electrónico, memorándum o similar. 2) El plan de acciones es elaborado por el director regional para trabajar en forma puntual las dimensiones que presenten bajos resultados en el estudio GPTW y que sean importantes para el clima laboral de su equipo, debe ser enviado a la gerencia de personas a más tardar el 31 de marzo de 2016.	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS  
Director Regional de Coquimbo

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Liderar un proceso de análisis para proponer mejoras a los procedimientos a través de los cuales se operan los instrumentos agenciados disponibles en la DR	Propuesta de mejoras liderada	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	La Gerencia de Programas hace entrega de un formato para realizar el análisis de los procedimientos, a más tardar el 31 de marzo de 2016.	1) El proceso mediante el cual será realizado el análisis será definido por cada DR. 2) El documento debe ser enviado al Gerente General, a más tardar el 30 de Junio de 2016.	No aplica
2	Exponer en el Comité de Gerentes, dentro del primer semestre el plan regional 2016 y su nivel de avance a la fecha	Plan Regional 2016 expuesto en el comité Regional	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) No hay ocurrencia de desastres naturales, emergencias o similares en la DR.; 2) Existe disponibilidad de agenda en el comité de gerentes.	1)La exposición puede realizarse en forma presencial o por video conferencia. 2)El Director Regional debe solicitar agenda para su exposición mediante correo electrónico al Jefe de gabinetes. 3)El plan regional hace referencia a: la planificación operativa, temas regionales, inquietudes a tratar con el comité de Gerentes. 4) Se debe enviar desde el nivel Central el acta de exposición dentro de los 15 días siguientes a la realización de la exposición	No aplica
3	Supervisar el control de los bienes físicos de la DR a través de reuniones periódicas con el encargado de bienes	N° de reuniones realizadas	N° de reuniones realizadas	4	No aplica	4	No aplica	N°	No aplica	1) Se entenderá como periódicas a la realización de una reunión trimestral. 2)Se debe hacer seguimiento a los compromisos de la reunión anterior.	No aplica
4	Elaborar e implementar al menos dos actividades del Plan de Acciones tendiente a mejorar el clima laboral en base a los resultados del estudio Great Place to Work 2015.	Elaborar e implementar el menos dos actividades del Plan de acciones	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	1) La Gerencia de personas envía los resultados del estudio Great Place to Work a más tardar el 28 de febrero de 2016; 2) La Gerencia de personas envía la validación del Plan a más tardar el 30 de abril de 2016.	1) El plan de acciones debe estar validado por la gerencia de personas. Para la validación del plan se puede utilizar un correo electrónico, memorándum o similar. 2) El plan de acciones es elaborado por el director regional para trabajar en forma puntual las dimensiones que presenten bajos resultados en el estudio GPTW y que sean importantes para el clima laboral de su equipo, debe ser enviado a la gerencia de personas a más tardar el 31 de marzo de 2016.	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS  
Director Regional de Valparaíso

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Liderar un proceso de análisis para proponer mejoras a los procedimientos a través de los cuales se operan los instrumentos agenciados disponibles en la DR	Propuesta de mejoras liderada	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	La Gerencia de Programas hace entrega de un formato para realizar el análisis de los procedimientos, a más tardar el 31 de marzo de 2016.	1) El proceso mediante el cual será realizado el análisis será definido por cada DR. 2) El documento debe ser enviado al Gerente General, a más tardar el 30 de Junio de 2016.	No aplica
2	Exponer en el Comité de Gerentes, dentro del primer semestre el plan regional 2016 y su nivel de avance a la fecha	Plan Regional 2016 expuesto en el comité Regional	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) No hay ocurrencia de desastres naturales, emergencias o similares en la DR.; 2) Existe disponibilidad de agenda en el comité de gerentes.	1)La exposición puede realizarse en forma presencial o por video conferencia. 2)El Director Regional debe solicitar agenda para su exposición mediante correo electrónico al Jefe de gabinetes. 3)El plan regional hace referencia a: la planificación operativa, temas regionales, inquietudes a tratar con el comité de Gerentes. 4) Se debe enviar desde el nivel Central el acta de exposición dentro de los 15 días siguientes a la realización de la exposición	No aplica
3	Supervisar el control de los bienes físicos de la DR a través de reuniones periódicas con el encargado de bienes	N° de reuniones realizadas	N° de reuniones realizadas	4	No aplica	4	No aplica	N°	No aplica	1) Se entenderá como periódicas a la realización de una reunión trimestral. 2)Se debe hacer seguimiento a los compromisos de la reunión anterior.	No aplica
4	Elaborar e implementar al menos dos actividades del Plan de Acciones tendiente a mejorar el clima laboral en base a los resultados del estudio Great Place to Work 2015.	Elaborar e implementar el menos dos actividades del Plan de acciones	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	1) La Gerencia de personas envía los resultados del estudio Great Place to Work a más tardar el 28 de febrero de 2016; 2) La Gerencia de personas envía la validación del Plan a más tardar el 30 de abril de 2016.	1) El plan de acciones debe estar validado por la gerencia de personas. Para la validación del plan se puede utilizar un correo electrónico, memorándum o similar. 2) El plan de acciones es elaborado por el director regional para trabajar en forma puntual las dimensiones que presenten bajos resultados en el estudio GPTW y que sean importantes para el clima laboral de su equipo, debe ser enviado a la gerencia de personas a más tardar el 31 de marzo de 2016.	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS

Director Regional Metropolitana

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Liderar un proceso de análisis para proponer mejoras a los procedimientos a través de los cuales se operan los instrumentos agenciados disponibles en la DR	Propuesta de mejoras liderada	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	La Gerencia de Programas hace entrega de un formato para realizar el análisis de los procedimientos, a más tardar el 31 de marzo de 2016.	1) El proceso mediante el cual será realizado el análisis será definido por cada DR. 2) El documento debe ser enviado al Gerente General, a más tardar el 30 de Junio de 2016.	No aplica
2	Exponer en el Comité de Gerentes, dentro del primer semestre el plan regional 2016 y su nivel de avance a la fecha	Plan Regional 2016 expuesto en el comité Regional	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) No hay ocurrencia de desastres naturales, emergencias o similares en la DR.; 2) Existe disponibilidad de agenda en el comité de gerentes.	1)La exposición puede realizarse en forma presencial o por video conferencia. 2)El Director Regional debe solicitar agenda para su exposición mediante correo electrónico al Jefe de gabinetes. 3)El plan regional hace referencia a: la planificación operativa, temas regionales, inquietudes a tratar con el comité de Gerentes. 4) Se debe enviar desde el nivel Central el acta de exposición dentro de los 15 días siguientes a la realización de la exposición	No aplica
3	Supervisar el control de los bienes físicos de la DR a través de reuniones periódicas con el encargado de bienes	N° de reuniones realizadas	N° de reuniones realizadas	4	No aplica	4	No aplica	N°	No aplica	1) Se entenderá como periódicas a la realización de una reunión trimestral. 2)Se debe hacer seguimiento a los compromisos de la reunión anterior.	No aplica
4	Elaborar e implementar al menos dos actividades del Plan de Acciones tendiente a mejorar el clima laboral en base a los resultados del estudio Great Place to Work 2015.	Elaborar e implementar el menos dos actividades del Plan de acciones	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	1) La Gerencia de personas envía los resultados del estudio Great Place to Work a más tardar el 28 de febrero de 2016; 2) La Gerencia de personas envía la validación del Plan a más tardar el 30 de abril de 2016.	1) El plan de acciones debe estar validado por la gerencia de personas. Para la validación del plan se puede utilizar un correo electrónico, memorándum o similar. 2) El plan de acciones es elaborado por el director regional para trabajar en forma puntual las dimensiones que presenten bajos resultados en el estudio GPTW y que sean importantes para el clima laboral de su equipo, debe ser enviado a la gerencia de personas a más tardar el 31 de marzo de 2016.	No aplica



DESCRIPCIÓN DE METAS  
Director Regional de O'Higgins

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Liderar un proceso de análisis para proponer mejoras a los procedimientos a través de los cuales se operan los instrumentos agenciados disponibles en la DR	Propuesta de mejoras liderada	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	La Gerencia de Programas hace entrega de un formato para realizar el análisis de los procedimientos, a más tardar el 31 de marzo de 2016.	1) El proceso mediante el cual será realizado el análisis será definido por cada DR, 2) El documento debe ser enviado al Gerente General, a más tardar el 30 de Junio de 2016.	No aplica
2	Exponer en el Comité de Gerentes, dentro del primer semestre el plan regional 2016 y su nivel de avance a la fecha	Plan Regional 2016 expuesto en el comité Regional	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) No hay ocurrencia de desastres naturales, emergencias o similares en la DR.; 2) Existe disponibilidad de agenda en el comité de gerentes.	1)La exposición puede realizarse en forma presencial o por video conferencia. 2)El Director Regional debe solicitar agenda para su exposición mediante correo electrónico al Jefe de gabinetes. 3)El plan regional hace referencia a: la planificación operativa, temas regionales, inquietudes a tratar con el comité de Gerentes. 4) Se debe enviar desde el nivel Central el acta de exposición dentro de los 15 días siguientes a la realización de la exposición	No aplica
3	Supervisar el control de los bienes físicos de la DR a través de reuniones periódicas con el encargado de bienes	N° de reuniones realizadas	N° de reuniones realizadas	4	No aplica	4	No aplica	N°	No aplica	1) Se entenderá como periódicas a la realización de una reunión trimestral. 2)Se debe hacer seguimiento a los compromisos de la reunión anterior.	No aplica
4	Elaborar e implementar al menos dos actividades del Plan de Acciones tendiente a mejorar el clima laboral en base a los resultados del estudio Great Place to Work 2015.	Elaborar e implementar el menos dos actividades del Plan de acciones	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	1) La Gerencia de personas envía los resultados del estudio Great Place to Work a más tardar el 28 de febrero de 2016; 2) La Gerencia de personas envía la validación del Plan a más tardar el 30 de abril de 2016.	1) El plan de acciones debe estar validado por la gerencia de personas. Para la validación del plan se puede utilizar un correo electrónico, memorándum o similar. 2) El plan de acciones es elaborado por el director regional para trabajar en forma puntual las dimensiones que presenten bajos resultados en el estudio GPTW y que sean importantes para el clima laboral de su equipo, debe ser enviado a la gerencia de personas a más tardar el 31 de marzo de 2016.	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS  
Director Regional del Maule

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Liderar un proceso de análisis para proponer mejoras a los procedimientos a través de los cuales se operan los instrumentos agenciados disponibles en la DR	Propuesta de mejoras liderada	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	La Gerencia de Programas hace entrega de un formato para realizar el análisis de los procedimientos, a más tardar el 31 de marzo de 2016.	1) El proceso mediante el cual será realizado el análisis será definido por cada DR. 2) El documento debe ser enviado al Gerente General, a más tardar el 30 de Junio de 2016.	No aplica
2	Exponer en el Comité de Gerentes, dentro del primer semestre el plan regional 2016 y su nivel de avance a la fecha	Plan Regional 2016 expuesto en el comité Regional	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) No hay ocurrencia de desastres naturales, emergencias o similares en la DR.; 2) Existe disponibilidad de agenda en el comité de gerentes.	1) La exposición puede realizarse en forma presencial o por video conferencia. 2) El Director Regional debe solicitar agenda para su exposición mediante correo electrónico al Jefe de Gabinete. 3) El plan regional hace referencia a: la planificación operativa, temas regionales, inquietudes a tratar con el comité de Gerentes. 4) Se debe enviar desde el nivel Central el acta de exposición dentro de los 15 días siguientes a la realización de la exposición	No aplica
3	Supervisar el control de los bienes físicos de la DR a través de reuniones periódicas con el encargado de bienes	N° de reuniones realizadas	N° de reuniones realizadas	4	No aplica	4	No aplica	N°	No aplica	1) Se entenderá como periódicas a la realización de una reunión trimestral. 2) Se debe hacer seguimiento a los compromisos de la reunión anterior.	No aplica
4	Elaborar e implementar al menos dos actividades del Plan de Acciones tendiente a mejorar el clima laboral en base a los resultados del estudio Great Place to Work 2015.	Elaborar e implementar el menos dos actividades del Plan de acciones	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	1) La Gerencia de personas envía los resultados del estudio Great Place to Work a más tardar el 28 de febrero de 2016; 2) La Gerencia de personas envía la validación del Plan a más tardar el 30 de abril de 2016.	1) El plan de acciones debe estar validado por la gerencia de personas. Para la validación del plan se puede utilizar un correo electrónico, memorándum o similar. 2) El plan de acciones es elaborado por el director regional para trabajar en forma puntual las dimensiones que presenten bajos resultados en el estudio GPTW y que sean importantes para el clima laboral de su equipo, debe ser enviado a la gerencia de personas a más tardar el 31 de marzo de 2016.	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS  
Director Regional del Biobío

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Coordinar e informar, en la instancia pertinente, las acciones realizadas para dar cumplimiento al convenio que regirá al Comité Regional de Desarrollo Productivo	Acciones realizadas para dar cumplimiento al convenio que regirá al comité Regional de Desarrollo Productivo, coordinado e informado	No aplica	6	No aplica	6	No aplica	N°	1) Se mantienen los lineamientos institucionales; 2) El Comité Regional de desarrollo Productivo está operando y cuenta con convenio que lo rige.	1) se entenderá por instancia pertinente al envío de un informe bimestral al Gerente General. 2) El bimestre comprendido en noviembre tendrá fecha de corte el 15 de diciembre y el respectivo informe debe estar disponible el 30 de diciembre de 2016.	No aplica
2	Elaborar e implementar al menos dos actividades del Plan de Acciones tendiente a mejorar el clima laboral en base a los resultados del estudio Great Place to Work 2015.	Elaborar e implementar el menos dos actividades del Plan de acciones	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	1) La Gerencia de Personas envía resultados del estudio Great Place to work a más tardar el 28 de febrero de 2015.; 2) La Gerencia de Personas envía la validación del plan a más tardar el 30 de abril de 2015.	1) El plan de acciones debe estar validado por la gerencia de personas. Para la validación del plan se puede utilizar un correo electrónico, memorándum o similar. 2) El plan de acciones es elaborado por el director regional para trabajar en forma puntual las dimensiones que presenten bajos resultados en el estudio GPTW y que sean importantes para el clima laboral de su equipo, debe ser enviado a la gerencia de personas a más tardar el 31 de marzo de 2016.	No aplica
3	Supervisar el control de los bienes físicos de la DR a través de reuniones periódicas con el encargado de bienes	N° de reuniones realizadas	No aplica	4	No aplica	4	No aplica	N°	No aplica	1) Se entenderá como periódicas a la realización de una reunión trimestral. 2) Se debe hacer seguimiento a los compromisos de la reunión anterior.	No aplica
4	Exponer en el Comité de Gerentes, dentro del primer semestre el plan regional 2016 y su nivel de avance a la fecha	plan Regional 2016 expuesto en el comité Regional	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) No hay ocurrencia de desastres naturales, emergencias o similares en la DR.; 2) Existe disponibilidad de agenda en el Comité de Gerentes	1) La exposición puede realizarse en forma presencial o por video conferencia. 2) El Director Regional debe solicitar agenda para su exposición mediante correo electrónico al Jefe de gabinetes. 3) El plan regional hace referencia a: la planificación operativa, temas regionales, inquietudes a tratar con el comité de Gerentes. 4) Se debe enviar desde el nivel Central el acta de exposición dentro de los 15 días siguientes a la realización de la exposición	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS  
Director Regional de la Araucanía

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Liderar un proceso de análisis para proponer mejoras a los procedimientos a través de los cuales se operan los instrumentos agenciados disponibles en la DR	Propuesta de mejoras liderada	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	La Gerencia de Programas hace entrega de un formato para realizar el análisis de los procedimientos, a más tardar el 31 de marzo de 2016.	1) El proceso mediante el cual será realizado el análisis será definido por cada DR, 2) El documento debe ser enviado al Gerente General, a más tardar el 30 de Junio de 2016.	No aplica
2	Exponer en el Comité de Gerentes, dentro del primer semestre el plan regional 2016 y su nivel de avance a la fecha	Plan Regional 2016 expuesto en el comité Regional	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) No hay ocurrencia de desastres naturales, emergencias o similares en la DR.; 2) Existe disponibilidad de agenda en el comité de gerentes.	1)La exposición puede realizarse en forma presencial o por video conferencia. 2)El Director Regional debe solicitar agenda para su exposición mediante correo electrónico al Jefe de gabinetes. 3)El plan regional hace referencia a: la planificación operativa, temas regionales, inquietudes a tratar con el comité de Gerentes. 4) Se debe enviar desde el nivel Central el acta de exposición dentro de los 15 días siguientes a la realización de la exposición	No aplica
3	Supervisar el control de los bienes físicos de la DR a través de reuniones periódicas con el encargado de bienes	N° de reuniones realizadas	N° de reuniones realizadas	4	No aplica	4	No aplica	N°	No aplica	1) Se entenderá como periódicas a la realización de una reunión trimestral. 2)Se debe hacer seguimiento a los compromisos de la reunión anterior.	No aplica
4	Elaborar e implementar al menos dos actividades del Plan de Acciones tendiente a mejorar el clima laboral en base a los resultados del estudio Great Place to Work 2015.	Elaborar e implementar el menos dos actividades del Plan de acciones	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	1) La Gerencia de personas envía los resultados del estudio Great Place to Work a más tardar el 28 de febrero de 2016; 2) La Gerencia de personas envía la validación del Plan a más tardar el 30 de abril de 2016.	1) El plan de acciones debe estar validado por la gerencia de personas. Para la validación del plan se puede utilizar un correo electrónico, memorándum o similar. 2) El plan de acciones es elaborado por el director regional para trabajar en forma puntual las dimensiones que presenten bajos resultados en el estudio GPTW y que sean importantes para el clima laboral de su equipo, debe ser enviado a la gerencia de personas a más tardar el 31 de marzo de 2016.	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS  
Director Regional de los Ríos

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Coordinar e informar, en la instancia pertinente, las acciones realizadas para dar cumplimiento al convenio que regirá al Comité Regional de Desarrollo Productivo	Acciones realizadas para dar cumplimiento al convenio que regirá al comité Regional de Desarrollo Productivo, coordinado e informado	No aplica	6	No aplica	6	No aplica	N°	1) Se mantienen los lineamientos institucionales; 2) El Comité Regional de desarrollo Productivo está operando y cuenta con convenio que lo rige.	1) se entenderá por instancia pertinente al envío de un informe bimestral al Gerente General. 2) El bimestre comprendido en noviembre tendrá fecha de corte el 15 de diciembre y el respectivo informe debe estar disponible el 30 de diciembre de 2016.	No aplica
2	Elaborar e implementar al menos dos actividades del Plan de Acciones tendiente a mejorar el clima laboral en base a los resultados del estudio Great Place to Work 2015.	Elaborar e implementar el menos dos actividades del Plan de acciones	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	1) La Gerencia de Personas envía resultados del estudio Great Place to work a más tardar el 28 de febrero de 2015.; 2) La Gerencia de Personas envía la validación del plan a más tardar el 30 de abril de 2015.	1) El plan de acciones debe estar validado por la gerencia de personas. Para la validación del plan se puede utilizar un correo electrónico, memorándum o similar. 2) El plan de acciones es elaborado por el director regional para trabajar en forma puntual las dimensiones que presenten bajos resultados en el estudio GPTW y que sean importantes para el clima laboral de su equipo, debe ser enviado a la gerencia de personas a más tardar el 31 de marzo de 2016.	No aplica
3	Supervisar el control de los bienes físicos de la DR a través de reuniones periódicas con el encargado de bienes	N° de reuniones realizadas	No aplica	4	No aplica	4	No aplica	N°	No aplica	1) Se entenderá como periódicas a la realización de una reunión trimestral. 2) Se debe hacer seguimiento a los compromisos de la reunión anterior.	No aplica
4	Exponer en el Comité de Gerentes, dentro del primer semestre el plan regional 2016 y su nivel de avance a la fecha	plan Regional 2016 expuesto en el comité Regional	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) No hay ocurrencia de desastres naturales, emergencias o similares en la DR.; 2) Existe disponibilidad de agenda en el Comité de Gerentes	1) La exposición puede realizarse en forma presencial o por video conferencia. 2) El Director Regional debe solicitar agenda para su exposición mediante correo electrónico al Jefe de gabinetes. 3) El plan regional hace referencia a: la planificación operativa, temas regionales, inquietudes a tratar con el comité de Gerentes. 4) Se debe enviar desde el nivel Central el acta de exposición dentro de los 15 días siguientes a la realización de la exposición	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS  
Director Regional de los Lagos

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Liderar un proceso de análisis para proponer mejoras a los procedimientos a través de los cuales se operan los instrumentos agenciados disponibles en la DR	Propuesta de mejoras liderada	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	La Gerencia de Programas hace entrega de un formato para realizar el análisis de los procedimientos, a más tardar el 31 de marzo de 2016.	1) El proceso mediante el cual será realizado el análisis será definido por cada DR. 2) El documento debe ser enviado al Gerente General, a más tardar el 30 de Junio de 2016.	No aplica
2	Exponer en el Comité de Gerentes, dentro del primer semestre el plan regional 2016 y su nivel de avance a la fecha	Plan Regional 2016 expuesto en el comité Regional	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) No hay ocurrencia de desastres naturales, emergencias o similares en la DR.; 2) Existe disponibilidad de agenda en el comité de gerentes.	1)La exposición puede realizarse en forma presencial o por video conferencia. 2)El Director Regional debe solicitar agenda para su exposición mediante correo electrónico al Jefe de gabinetes. 3)El plan regional hace referencia a: la planificación operativa, temas regionales, inquietudes a tratar con el comité de Gerentes. 4) Se debe enviar desde el nivel Central el acta de exposición dentro de los 15 días siguientes a la realización de la exposición	No aplica
3	Supervisar el control de los bienes físicos de la DR a través de reuniones periódicas con el encargado de bienes	N° de reuniones realizadas	N° de reuniones realizadas	4	No aplica	4	No aplica	N°	No aplica	1) Se entenderá como periódicas a la realización de una reunión trimestral. 2) Se debe hacer seguimiento a los compromisos de la reunión anterior.	No aplica
4	Elaborar e implementar al menos dos actividades del Plan de Acciones tendiente a mejorar el clima laboral en base a los resultados del estudio Great Place to Work 2015.	Elaborar e implementar el menos dos actividades del Plan de acciones	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	1) La Gerencia de personas envía los resultados del estudio Great Place to Work a más tardar el 28 de febrero de 2016; 2) La Gerencia de personas envía la validación del Plan a más tardar el 30 de abril de 2016.	1) El plan de acciones debe estar validado por la gerencia de personas. Para la validación del plan se puede utilizar un correo electrónico, memorándum o similar. 2) El plan de acciones es elaborado por el director regional para trabajar en forma puntual las dimensiones que presenten bajos resultados en el estudio GPTW y que sean importantes para el clima laboral de su equipo, debe ser enviado a la gerencia de personas a más tardar el 31 de marzo de 2016.	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS  
Director Regional de Aysén

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Liderar un proceso de análisis para proponer mejoras a los procedimientos a través de los cuales se operan los instrumentos agenciados disponibles en la DR	Propuesta de mejoras liderada	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	La Gerencia de Programas hace entrega de un formato para realizar el análisis de los procedimientos, a más tardar el 31 de marzo de 2016.	1) El proceso mediante el cual será realizado el análisis será definido por cada DR. 2) El documento debe ser enviado al Gerente General, a más tardar el 30 de Junio de 2016.	No aplica
2	Exponer en el Comité de Gerentes, dentro del primer semestre el plan regional 2016 y su nivel de avance a la fecha	plan Regional 2016 expuesto en el comité Regional	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) No hay ocurrencia de desastres naturales, emergencias o similares en la DR.; 2) Existe disponibilidad de agenda en el comité de gerentes.	1)La exposición puede realizarse en forma presencial o por video conferencia. 2)El Director Regional debe solicitar agenda para su exposición mediante correo electrónico al Jefe de gabinetes. 3)El plan regional hace referencia a: la planificación operativa, temas regionales, inquietudes a tratar con el comité de Gerentes. 4) Se debe enviar desde el nivel Central el acta de exposición dentro de los 15 días siguientes a la realización de la exposición	No aplica
3	Supervisar el control de los bienes físicos de la DR a través de reuniones periódicas con el encargado de bienes	N° de reuniones realizadas	N° de reuniones realizadas	4	No aplica	4	No aplica	N°	no aplica	1) Se entenderá como periódicas a la realización de una reunión trimestral. 2)Se debe hacer seguimiento a los compromisos de la reunión anterior.	No aplica
4	Elaborar e implementar al menos dos actividades del Plan de Acciones tendiente a mejorar el clima laboral en base a los resultados del estudio Great Place to Work 2015.	Elaborar e implementar el menos dos actividades del Plan de acciones	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	1) La Gerencia de personas envía los resultados del estudio Great Place to Work a más tardar el 28 de febrero de 2016; 2) La Gerencia de personas envía la validación del Plan a más tardar el 30 de abril de 2016.	1) El plan de acciones debe estar validado por la gerencia de personas. Para la validación del plan se puede utilizar un correo electrónico, memorándum o similar. 2) El plan de acciones es elaborado por el director regional para trabajar en forma puntual las dimensiones que presenten bajos resultados en el estudio GPTW y que sean importantes para el clima laboral de su equipo, debe ser enviado a la gerencia de personas a más tardar el 31 de marzo de 2016.	No aplica

DESCRIPCIÓN DE METAS  
Director Regional de Magallanes

N°	Meta	Nombre de indicador	Fórmula de Cálculo	Meta año 2016	Numerador y denominador meta 2016	Resultado efectivo 2016	Numerador y denominador del resultado efectivo 2016	Unidad de medida	Supuestos	Notas Técnicas	Razones de incumplimiento (en el caso que corresponda)
1	Liderar un proceso de análisis para proponer mejoras a los procedimientos a través de los cuales se operan los instrumentos agenciados disponibles en la DR	Propuesta de mejoras liderada	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	La Gerencia de Programas hace entrega de un formato para realizar el análisis de los procedimientos, a más tardar el 31 de marzo de 2016.	1) El proceso mediante el cual será realizado el análisis será definido por cada DR. 2) El documento debe ser enviado al Gerente General, a más tardar el 30 de Junio de 2016.	No aplica
2	Exponer en el Comité de Gerentes, dentro del primer semestre el plan regional 2016 y su nivel de avance a la fecha	Plan Regional 2016 expuesto en el comité Regional	No aplica	1	No aplica	1	No aplica	N°	1) No hay ocurrencia de desastres naturales, emergencias o similares en la DR.; 2) Existe disponibilidad de agenda en el comité de gerentes.	1)La exposición puede realizarse en forma presencial o por video conferencia. 2)El Director Regional debe solicitar agenda para su exposición mediante correo electrónico al Jefe de gabinetes. 3)El plan regional hace referencia a: la planificación operativa, temas regionales, inquietudes a tratar con el comité de Gerentes. 4) Se debe enviar desde el nivel Central el acta de exposición dentro de los 15 días siguientes a la realización de la exposición	No aplica
3	Supervisar el control de los bienes físicos de la DR a través de reuniones periódicas con el encargado de bienes	N° de reuniones realizadas	N° de reuniones realizadas	4	No aplica	4	No aplica	N°	No aplica	1) Se entenderá como periódicas a la realización de una reunión trimestral. 2)Se debe hacer seguimiento a los compromisos de la reunión anterior.	No aplica
4	Elaborar e implementar al menos dos actividades del Plan de Acciones tendiente a mejorar el clima laboral en base a los resultados del estudio Great Place to Work 2015.	Elaborar e implementar el menos dos actividades del Plan de acciones	No aplica	2	No aplica	2	No aplica	N°	1) La Gerencia de personas envía los resultados del estudio Great Place to Work a más tardar el 28 de febrero de 2016; 2) La Gerencia de personas envía la validación del Plan a más tardar el 30 de abril de 2016.	1) El plan de acciones debe estar validado por la gerencia de personas. Para la validación del plan se puede utilizar un correo electrónico, memorándum o similar. 2) El plan de acciones es elaborado por el director regional para trabajar en forma puntual las dimensiones que presenten bajos resultados en el estudio GPTW y que sean importantes para el clima laboral de su equipo, debe ser enviado a la gerencia de personas a más tardar el 31 de marzo de 2016.	No aplica