
Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2019-01-23 08:09:23** hasta el **2019-02-13 12:19:44**



Datos Personales



EVALUACION FINAL DE OBJETIVOS

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

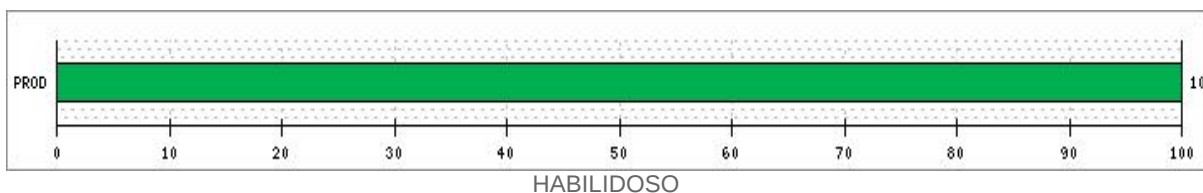
No. Identificación :	40500370
Nombres :	SARA MILAGROS
Apellidos :	ALIAGA NEYRA
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Agencia :	QS
Departamento :	ADMINISTRACION GENERAL
Cargo :	JEFE DE SECCION ADMINISTRACION GENERAL COMPRAS
Nivel Jerárquico :	JEFE
Jefe Inmediato :	LUIS ALFREDO PACHECO CACHO
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	0.00%	1	1
Supervisor	100.00%	1	1

EVALUACION FINAL DE OBJETIVOS

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



	Objetivo	Peso (%)	Auto	Supe	Prom
1	Alcanzar un ahorro del 30% adicional versus el 2017 para Diciembre 2018 HABILIDOSO	25%	100.00	100.00	100.00
2	Alcanzar un nivel de satisfacción de servicio del 50% luego de la encuesta realizada en Noviembre 2018. HABILIDOSO	25%	100.00	100.00	100.00
3	Centralizar dentro de la gestión de compras 400KPEN a diciembre 2018 HABILIDOSO	25%	100.00	100.00	100.00
4	Implementar al 100% a diciembre 2018 la transacción del contrato marco en Sap para los bienes y servicios que tienen una tarifa negociada y nos exigen una OC. HABILIDOSO	25%	100.00	100.00	100.00
Promedio :					100.00
Promedio en Porcentaje :					100.00%



Análisis por Pregunta



EVALUACION FINAL DE OBJETIVOS

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS



Fortalezas y Áreas de Desarrollo



EVALUACION FINAL DE OBJETIVOS

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

No existen Fortalezas

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

EVALUACION FINAL DE OBJETIVOS

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Comentarios de Objetivos

1 Alcanzar un ahorro del 30% adicional versus el 2017 para Diciembre 2018

Autoevaluación : Hemos ahorrado en el 2017 136KPEN y 2018 más de 250 KPEN como capturado

Supervisor :

2 Alcanzar un nivel de satisfacción de servicio del 50% luego de la encuesta realizada en Noviembre 2018.

Autoevaluación : Hemos llegado al 53% como satisfacción general.

Supervisor :

3 Centralizar dentro de la gestión de compras 400KPEN a diciembre 2018

Autoevaluación : Está dentro de la gestión de compras la negociación de un baseline mayor a 400KPEN

Supervisor :

4 Implementar al 100% a diciembre 2018 la transacción del contrato marco en Sap para los bienes y servicios que tienen una tarifa negociada y nos exigen una OC.

Autoevaluación : Se ha implementado en SAP la herramienta las transacciones del contrato marco.

Supervisor :

Comentarios de Competencias

AUTOEVALUACIÓN

Plan de Mejora

En este espacio nos aseguraremos de establecer acciones que trabajaremos en el 2019 para continuar mejorando nuestros conocimientos técnicos y habilidades blandas.

Las preguntas mencionadas a continuación, aplican para la autoevaluación y la evaluación del jefe

1. Fortalezas y Oportunidades de mejora

Menciona 2 fortalezas y 2 oportunidades de mejora identificadas en ti mismo (autoevaluación) / en tu colaborador (evaluación del jefe). Detallar:

Fortaleza Compromiso con los objetivos planteados por la compañía. Trabajo en equipo para sacar adelante los proyectos asignados. Oportunidad de mejora - Liderazgo con el equipo : como influir para que puedan llegar a las metas propuestas sin que se sientan presionados sino comprometidos. - Comunicación en situaciones de presión:

2. Acciones

¿Qué acciones se debería de realizar para mantener o mejorar los conocimientos técnicos y/o habilidades blandas de ti mismo (autoevaluación) / en tu colaborador (evaluación del jefe) ?

Dentro de las acciones detalladas se debe de **incluir una iniciativa digital**

Explicar 3 acciones puntuales que realizaras este 2019 indicando la fecha ideal en la cual se estaría ejecutando.

- Llevar un curso de metodología scrum. en el primer semestre. - Implementar - re implementar los one to one con el equipo de manera mensual. - Buscar mentoring en líderes de gestión para poder mejorar el liderazgo y comunicación en momentos de alta presión.

3. Indicadores

¿Cómo saber si se mejoraron estos conocimientos técnicos y/o habilidades blandas en ti mismo (autoevaluación) /en tu colaborador (evaluación del jefe)? Por cada acción mencionar 1 indicador de mejora:

- implementar una mejora en el proceso en la forma como se realiza la gestión aplicando esta herramienta. - Número de reuniones one to one al mes. - reuniones de feedback del equipo.

SUPERVISOR

Plan de Mejora

En este espacio nos aseguraremos de establecer acciones que trabajaremos en el 2019 para continuar mejorando nuestros conocimientos técnicos y habilidades blandas.

Las preguntas mencionadas a continuación, aplican para la autoevaluación y la evaluación del jefe

1. Fortalezas y Oportunidades de mejora

Menciona 2 fortalezas y 2 oportunidades de mejora identificadas en ti mismo (autoevaluación) / en tu colaborador (evaluación del jefe). Detallar:

fortalezas: Compromiso con los objetivos, conocimiento de las funciones y conceptos de sus funciones y ambito como jefe de compras.

Oportunidad de mejora: Liderazgo, manejo en situaciones de presión.

2. Acciones

¿Qué acciones se debería de realizar para mantener o mejorar los conocimientos técnicos y/o habilidades blandas de ti mismo (autoevaluación) /en tu colaborador (evaluación del jefe) ?

Dentro de las acciones detalladas se debe de **incluir una iniciativa digital**

Explicar 3 acciones puntuales que realizaras este 2019 indicando la fecha ideal en la cual se estaría ejecutando.

Capacitación en temas de procesos, liderazgo y trabajo bajo presión.

3. Indicadores

¿Cómo saber si se mejoraron estos conocimientos técnicos y/o habilidades blandas en ti mismo (autoevaluación) /en tu colaborador (evaluación del jefe)? Por cada acción mencionar 1 indicador de mejora:

Identificar las mejoras e implementarlas. Reuniones periódicas con el equipo y jefe. Si se diera una encuesta de clima laboral, sería un indicador que ayude a visualizar las mejoras en tema de liderazgo y clima.



Feedback



EVALUACION FINAL DE OBJETIVOS

EVALUACION DE DESEMPEÑO POR INDICADORES Y/O COMPETENCIAS

Fecha: --

Comentarios del Evaluado:

Fecha: --

Comentarios del Jefe:

EVALUADO

EVALUADOR

