

	MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		1	de 47
				VIGEN	CIA	
	PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTUALIZACIÓ			VERSIÓN
	Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021			01
h		Desempeño	CÓDIGO:	MN-EV-0	01	

MANUAL DE USUARIO DEL MÓDULO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

SEPTIEMBRE, 2021



Desempeño		CÓDIGO:		MN-EV-0	01
Manual de Us	Manual de Usuario del Modulo de Evaluación de				01
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ZACIÓN	VERSIÓN
MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		2	de 47

1.	Introducción	3
2.	Objetivo general	6
3.	Alcance	6
4.	Estructura del Módulo de Evaluación de Desempeño	7
5.	Ingreso al Sistema	
6.	Configuración Inicial para Administrador del Sistema	
7.	Configuración de Regionales, Áreas y Departamentos	11
8.	Configuración de Cargos y Roles	
9.	Configuración de Competencias y Grados de Dominios	14
10.	Configuración de Profesiones	17
11.	Configuración de Principios y Valores	18
12.	Configuración de Temas de Capacitación	19
13.	Configuración y creación de objetivos misionales	20
14.	Configuración de Indicadores del cargo	21
15.	Configuración y creación de pesos de dimensiones	22
16.	Asociación de Competencias y temas de capacitación	24
17.	Configuración y cargue del personal/cargos	27
18.	Asociación de personas a los cargos	30
19.	Creación de Evaluación	32
20.	Asociación y tipo de evaluación de desempeño 90º, 180º o 360º	34
21.	Evaluación de Personal	40
22.	Planes de Formación y Desarrollo	43
23.	Informe General	44
24.	Informe de Calificaciones	45
25.	Salida del Sistema	48



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		3	de 47	
		VIGENCIA				
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTUALIZACIÓN VERSIO				
Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021	Target 1		01	
	Desempeño	CÓDIGO: MN-EV-01			01	

1. Introducción

Al interior de las organizaciones el capital humano es el factor más importante y determinante para el logro de los resultados, por ello evaluar constantemente el desempeño de las personas nos permite entrar en una cultura de mejoramiento continuo, identificando las áreas de oportunidad y las posibles desviaciones que se den al interior del cargo tanto organizacionales como personales, por ello aplicar una evaluación de desempeño constante y permanente puede ser una estrategia organizacional que ayuda en la competitividad, rentabilidad y crecimiento de las organizaciones.

Realizar una evaluación de desempeño implica generar una cultura de medición con un enfoque al resultado, en la cual mucha gente no está dispuesta a recibirla con agrado, debido a que al interior de las personas se genera un sentimiento de desconfianza, en la que consideran que ahora lo quieren medir o porque piensan que no está haciendo bien las cosas o quieren buscar un pretexto para despedirlo de su cargo. En fin, una serie de acontecimientos negativos que se imagina para su evaluación. Sin embargo, no tiene idea de todo lo positivo que conlleva realizar una evaluación de desempeño de su cargo y cómo logra impactar en la productividad y las relaciones sociales con su Jefe inmediato

Una de las dificultades que se presenta al interior de las organizaciones es saber cómo y de qué forma podemos medir el desempeño de las personas, de tal forma que garantice que su medición corresponda al resultado proporcionado por todas aquellas personas o variables por lo que fue evaluado y en ese sentido, se denota la importancia de definir la forma y las variables que precisaran la mejor forma de medir el desempeño de las personas.

Este manual del Usuario esta diseñado para explicar el funcionamiento del módulo de Evaluación de desempeño, que permite evaluar al personal en 4 dimensiones, basado en la metodología de Pro-integral consultores de gestión integral.

Dentro de esta metodología se aplica una técnica que se le denomino CVRA, que son las siglas de las dimensiones a medir y evaluar en las personas (Competencias, Valores Corporativos, Resultados y Aprendizaje), haciendo una evaluación más objetiva al combinar las competencias con la cultura de valores, los resultados mediante los indicadores de cargo y el aprendizaje obtenido en las inducciones y capacitaciones para su mejora continua.



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		4	de 47
			VIGEN	CIA	
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTUALIZACIÓN			VERSIÓN
Manual de Us	Jsuario del Modulo de Evaluación de 10/0		(E_2/2)		01
	Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-	01

Contiene un apartado para medir y evaluar el perfil del cargo con los elementos de (Experiencia, Educación, Formación y Requisitos Específicos como pueden ser las competencias técnicas o conocimientos específicos), pero que no se contabilizan dentro de la evaluación de desempeño final ya que, desde nuestra óptica, el proceso de reclutamiento y selección se debe asegurar que la persona al ingreso, cumpla con los requisitos mínimos de experiencia, educación, formación y competencias técnicas. No obstante, está pensado para generar un plan de formación y desarrollo en los colaboradores que por buen desempeño en la organización se les da la oportunidad de ascender y es necesario verificar si cumple con los requisitos mínimos del perfil del cargo y tener un seguimiento y actualización de plan de formación y desarrollo dentro de su carpeta.

Es importante resaltar que dentro de la dimensión de competencias, esta metodología y software permite incluir o anexar cualquier tipología de competencia al cargo (Desarrollo, Conductuales, Técnicas, etc.) y aunque se menciona que las competencias técnicas se deben asegurar desde el inicio de la contratación, en el software se integró de forma abierta, pensando en aquellas empresas pequeñas y/o familiares que no cuentan con un proceso efectivo de reclutamiento y selección y por ende quieran iniciar a medir dichas competencias, para generar los planes de formación y desarrollo de sus colaboradores.

A nivel de detalle, esta metodología y técnica de evaluación de desempeño permite integrar en la gestión por competencia los grados de dominio o expertiz que el cargo y/o la persona debe poseer para desarrollar más eficaz y eficiente su labor, permitiendo diferenciar el nivel de exigencia que puede estar dado por su jerarquía en el organigrama, su profesión o conocimiento, etc. pero utilizando quizás la misma competencia de otros cargos y/o personas y que dependiendo a su responsabilidad y resultado se pueda medir por ese nivel y no solo por la definición de la competencia.

Asimismo, se integró una matriz de inducción y capacitación que permite medir el aprendizaje de los colaboradores en cada capacitación e inducción, generando una conciencia sobre el aprendizaje adquirido; ya que la organización invierte para que los colaboradores puedan tener mayor y mejor conocimiento de sus funciones, así como de la organización, pero sobre todo que aprendan nuevos temas y formas de ejecutar sus funciones de una manera más ágil, esperando impacten en la productividad, mejora continua, calidad o nuevos servicios o productos que se puedan desarrollar.

Por otro lado, dentro de la metodología CVRA, estas dimensiones pueden aportar o contribuir de manera diferente el resultado final del cargo o persona, por ello consideramos importante



	MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		5	de 47
				VIGEN	CIA	
	PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	VERSIÓN		
	Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021			01
ı		Desempeño	CÓDIGO: MN-EV-01			01

incorporar la ponderación y el peso que se desee dar a cada dimensión establecida en la evaluación de desempeño, generando un resultado más eficaz y eficiente al considerar una dimensión con mayor peso en el desempeño del colaborador. Esto significa que cada dimensión aporta un juicio de valor en el desempeño, pero se cuantifica acorde a la contribución que pueda dar en función de sus valores y principios, sus competencias, el aprendizaje de sus capacitaciones y los resultados de sus indicadores del cargo. Por ello en algunas organizaciones el aporte de sus indicadores puede contribuir más que quizás los valores y principios como parte de su cultura o viceversa.

Dentro de la metodología también se consideró los tipos de evaluación que se pueden dar al interior de una evaluación de desempeño, las cuales es importante mencionar para poder entender en qué momento y como se puede aplicar los diferentes tipos de evaluación de desempeño. El aporte de nuestra metodología radica en que independientemente del tipo de evaluación, el evaluado debe tener la oportunidad de Autoevaluarse con la finalidad de:

- 1) Saber cuáles son los parámetros y conceptos por el cual será evaluado
- 2) Identificar sus propias fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad en su evaluación.
- 3) Participar en la sumatoria de su resultado de evaluación y disminuir el sesgo entre la evaluación de su Jefe Inmediato, Compañeros y demás personas que lo evalúen.
- 4) Identificar desviaciones entre su evaluación y la evaluación de los demás, con la finalidad de poder diferir, defenderse, aceptar o acordar ante los resultados de los demás en un proceso de feedback o retroalimentación.
- 5) Generar conciencia en el desempeño de sus funciones para mejorar constante y permanentemente sus acciones en beneficio personal y colectivo de la empresa o institución.
- 6) Construir una cultura por resultados y contribuir en la cultura organizacional, mediante la constante y permanente medición de los principios y valores organizacionales de la empresa o institución.
- 7) Comparar año tras año su transformación y mejora continua que hace de su gestión de desempeño.
- 8) Identificar que planes de acción, formación y desarrollo fueron efectivas para el mejoramiento de sus resultados y su desempeño.



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		6	de 47
			VIGEN	CIA	
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTUALIZACIÓN VERSIÓI			
Manual de U	suario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021	T-120		01
31 74 11	CÓDIGO:		MN-EV-	01	

- 9) Mejorar las relaciones sociales y ambiente de trabajo al comprender que esperan los demás de ella y viceversa.
- 10) Incrementar la productividad al desarrollar mejor sus funciones con la identificación de sus áreas de oportunidad y la implementación de sus planes de formación y desarrollo.
- 11) Sirve para identificar el talento clave, que por su contribución y mística hacen mejorar la productividad al interior de la organización.

2. Objetivo General

Proporcionar la guía para la aplicación de una evaluación de desempeño en 4 dimensiones mediate la optima configuración de las variables y componentes a evaluar de las personas en el Software de Pro-integral Consultores SAS, que permita obtener resultados tangibles y medibles para la toma de decisión de los Directivos y de las empresas que lo apliquen.

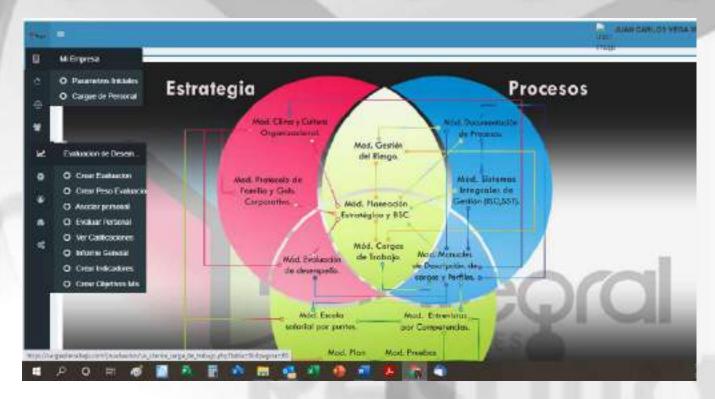
3. Alcance

Puede ser aplicada para cualquier empresa o institución, Micro, Pymes, mediana o grande empresa que adquiera un permiso o licencia de uso del Software de Pro-Integral Consultores SAS.



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		7	de 47	
		VIGENCIA				
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTUALIZACIÓN VERSIO				
Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021			01	
	Desempeño	CÓDIGO: MN-EV			01	

4. Estructura del Módulo de Evaluación de Desempeño



Este modulo contiene 2 iconos donde se desprenden las listas de acciones que se pueden aplicar con el perfil de administrador, ya que para los usuarios solo aparece un solo icono con una sola acción para ejecutar que es la evaluar personal.

Cada una se explicará a detalle para su ejecución y aplicación, con la finalidad de que la persona con el perfil de administrador pueda configurar y aplicar evaluaciones de desempeño cuando quiera, sin necesidad de solicitar soporte o apoyo en su manejo y configuración.



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		8	de 47
		VIGEN	CIA		
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	VERSIÓN		
Manual de Us	de Usuario del Modulo de Evaluación de		Target 1		01
	Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-	01

5. Ingreso al Sistema

Ingresar a la dirección: http://www.pro-integral.com/



PRO-INTEGRAL CONSULTORES SAS



	MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS: 9 de 47		de 47	
				VIGEN	CIA	
	PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTUALIZACIÓN VERSIÓ			
	Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	ón de 10/09/2021			01
ı		Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-0	01

Ingresar Cedula de Ciudadanía y Password Proporcionado por Pro-Integral Consultores en correo anexo por la Empresa



- Configuración Inicial para Administrador del Sistema
 - Configuración de Proceso y/o Regional, Subproceso y/o Área y Procedimiento y/o Departamento

Se identifica el icono que está en la parte superior izquierda del sistema, que es parte del menú del Software y se da click en parámetros iniciales, donde abrirá un recuadro de Procesos y/o Regional, Área y/o Subproceso y Procedimiento y/o departamento y en la parte de abajo se da click al botón de "Crear proceso, Subproceso y/o Procedimiento".



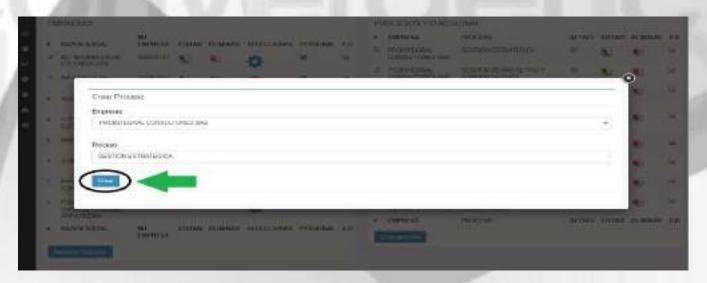
MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		10	de 47		
		VIGENCIA					
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ACIÓN	VERSIÓN		
Manual de Usuario del Modulo de Evaluación de Desempeño		10/09/2021			01		
		CÓDIGO:		MN-EV-0)1		



Aparece otro recuadro donde se selecciona la empresa con la pestaña y se anota el nombre del proceso o regional que se desea registrar dando click "Crear"



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		11 de 47			
		VIGENCIA					
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ZACIÓN	VERSIÓN		
Manual de Usuario del Modulo de Evaluación de		10/09/2021	T-120		01		
Desempeño		CÓDIGO:		MN-EV-	01		



En automático se genera en el sistema la creación del proceso o Regional, Subproceso y/o Área y Procedimiento y/o Departamento, el cual se asociará el cargo y la persona dentro de la evaluación de desempeño. El sistema puede crear "n" número de procesos o Regionales, Subprocesos o áreas, así como procedimientos y/o departamentos que se requieran, de tal forma que ayude a concentrar los resultados por proceso o Regional, Subproceso o Áreas y/o Procedimientos o departamento según se convenga.





MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:	12 de 4		2 de 47	
, -4		VIGENCIA				
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ACIÓN	VERSIÓN	
Manual de U	Manual de Usuario del Modulo de Evaluación de				01	
20.00	Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-0	01	

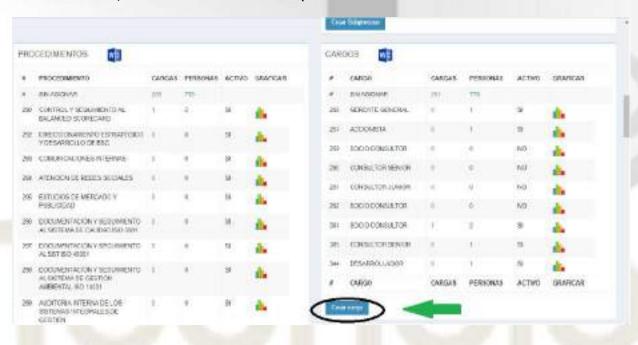
Es necesario relacionar un procedimiento a un subproceso y a su vez en un proceso o un Departamento a un área y a su vez en una Regional, de tal forma que la asociación de las personas pueda establecerse de lo particular a lo general.

Cuando no se tenga una clasificación de departamento, se debe colocar el mismo nombre del área para que el sistema pueda identificar el departamento como un área y funcione de lo general a lo particular.

Una vez creado la regional, proceso o la variable se puede editar o eliminar y se recomienda hacerlo antes de asociar el cargo, ya que una vez asociado el cargo el sistema puede identificar a las personas dentro del proceso o área a la que se asoció y si se elimina, no podrá identificar a que proceso o área pertenecía la persona.

Configuración de Cargos y Roles

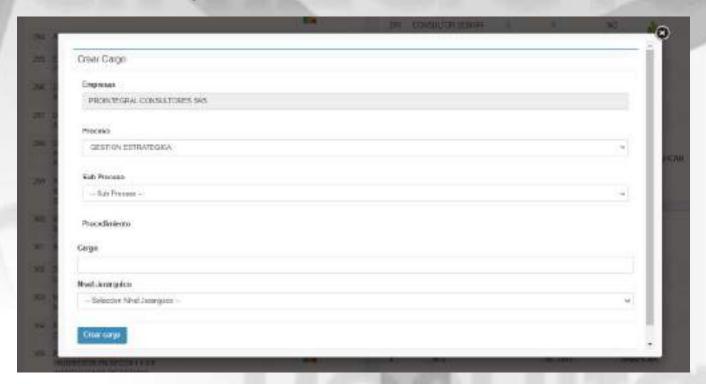
Se identifica el Recuadro de cargos y/o Roles y en la parte de abajo se da click al botón de "Crear Cargo y/o Roles". Recordar que en ocasiones pueden existir varias personas con un mismo cargo, pero tienen roles diferentes, por ello el sistema permite diferenciar, si así el usuario lo requiere.





	MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		13 de 47		
			VIGENCIA				
	PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ACIÓN	VERSIÓN	
	Manual de Us	10/09/2021	Target 1		01		
h		CÓDIGO:		MN-EV-0	01		

Aparece otro recuadro donde aparece la empresa y se selecciona con la pestaña la Regional a la que pertenecer el cargo; se selecciona el área a la que pertenece el cargo; se selecciona el departamento que pertenece el cargo y se anota el nombre del cargo que se desea registrar el nivel jerárquico al que pertenece y finalmente se da click en "Crear cargo"



Configuración de Competencias y Grados de Dominios

Se identifica el Recuadro de competencias y en la parte de abajo se da click al botón de "Crear Competencia". El sistema te permite incluir competencias conductuales, técnicas o de desarrollo llamadas blandas.

Dentro de este mismo recuadro el sistema te permite configurar los grados de dominio de cada competencia, teniendo cuatro niveles por cada competencia. Esto es que cada competencia puede ser compartida por diversos cargos, pero el nivel o grado de exigencia de la competencia estará asociada al grado de dominio y dependiendo de su jerarquía se establecerá su grado de dominio. Esto permite que se tenga una evaluación de desempeño mas detallada al resultado que se espera, con la finalidad de mejora la objetividad en su evaluación del desempeño.



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		14 de 47		
			VIGENCIA			
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ZACIÓN	VERSIÓN	
Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021	Target 1		01	
Desempeño		CÓDIGO:		MN-EV-	01	

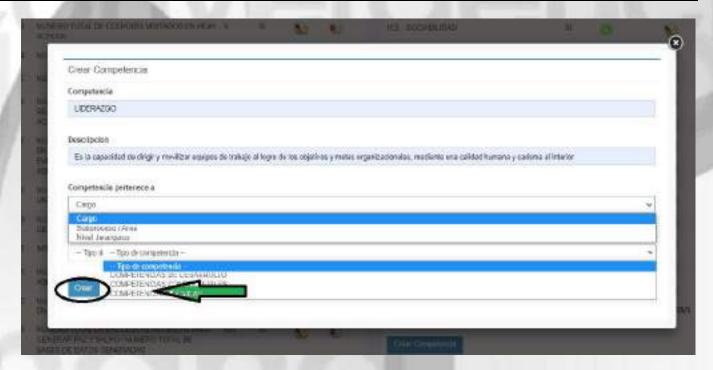
-							Alternative National				
ICV						00	MPETENCIAS				
	ку	WIDE KV	ACTIVO	EDRAN	ELIMINAR		COMPETENCIA	ACTIVO	GRADOS DE DOMENO	EDITAR	ELMENA
9.	NUMERO DE CAPACITACIONES REALIZADAS A USUARICO EN BIELIOTECA	22	58	63	•	8/5	AGUREZAFINANCERA	8	0	50	43
2	NUMERO TOTAL DE PRINCIPICAS DE LABORATORIO	50	51	8.0	40	2.0	MIALISE NIME 189	- 8 (0	-
1	NUMBRO TOTAL DE ASIGNACIONES DE ESPACICIO SALORES	13000	51	0.	43	1	AMENCION AL DESALLE	- 10	0	20	43
	NUMERO DE TALLERES PRÁCCTICOS DE	75	31	60		+	ATENCION AL SERVICIO	18	Q	2	43
1	648TRONOVÁCAASISTICOS			Ort.	100	8.7	COMUNICACIÓN	. N	0	N	43
i	NUMERO DE SEGRIMENTOS AL BALANCED SCORGISED	20	51	8.1	E 3	÷	CONDOMERTO DEL ENTORNO	9	0	30	43
ŧ	NUMERO DE PRÁCCTICAS ASISTIDAS	恕	51	53	4)	1.	CONDOMIENT OF TECNICOS	8	0	N	41
7	NUMERO TOTAL DE PAZ Y SALVO DE GRADUADOS	1506	Si .	33	40	1	CONTROL OPERATIVO	.8	0	8	4.1
ı	NUMERO TOTAL DE TUTORACASIA ESTOCIANTES - PRÁCCITICAS PROGRAMADAS ENIÇABORANDIRO	Par.	31	0.3	43	9.0	beledición	8.	0	N	4
	NUMERO TOTAL DE REGUNENTOR DE	14	64 -		400	33	ENLOGIC VI CITENIE	9	0	2	4
	CONVENIOR DON/INSTITUCIONES DONDE SE HACEN PRACCTICAS			26	40	N.	CEREMOANISMO DE PROVECTOS		0	N	4
12	NUMERO TOTAL DE PRESTAMOS DE LADORATORIOS DIMILIADORES V EQUIPOS DE	966	21	83	92	12	HABILDAD ANALTICA.	8	0	83	
	LABORATORIO					19	M/EGRIDAD	8	0	83	4
ET	NUMERO TOTAL DE SEQUIMENTOS Y	k82	10			.719	PROFESSIONALES INTELIGENTES	88	0	N	41
Table 1	ASES CRAMENTOS EN CSU		51	90	*	316	TECNICA (MANEIO DE OFICCE)	9	0		W.1
15	NUMERO TOPAL DE ACTINACIONES DE USUARIOS ENBOLSA DE EMPLEO	229	9	N	42		COMPETENCIA	ACTIVO	GRADOS DE	EUTAR	EUMN
81	MOMERO TOTAL DE ENCUESTAS DECESOAS INVA- CENERAS PAZ Y SPANO NÚMERO TOTAL DE EXSENDE DATOS GENERADAS	627	g.	8	42		urcanana 🗸		DOMINIO		

Al darle clik en crear competencias, el sistema genera otro cuadro donde colocas la competencia a crear, su descripción y modelo de gestión que deseas aplicar (Competencia al cargo, competencia por nivel Jerárquico o competencia a nivel de proceso), Asimismo te permite clasificar el tipo de competencia que se crea (Conductual, Técnica, de desarrollo o competencia blanda).

Finalmente das click en crear competencia y el sistema guardara la competencia creada, permitiendo generar "N" competencias creando un diccionario de competencias ya sea conductuales, técnicas o blandas por las que los colaboradores serán evaluados, las cuales se puede editar y/o eliminar.



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		15	5 de 47	
, -0		VIGENCIA				
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ACIÓN	VERSIÓN	
Manual de Us	Manual de Usuario del Modulo de Evaluación de		100		01	
10 10 15	CÓDIGO:		MN-EV-	01		

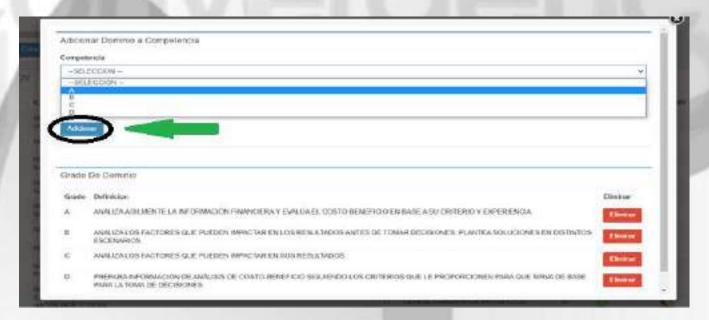


Para agregar los grados de dominio o niveles de la competencia, es necesario dar click en el dibujo de engranaje de color verde mostrado en la página anterior donde se abrirá otro cuadro que permitirá definir los grados de dominio de la competencia, desplegando en la primera pestaña los cuatro niveles que se deseen definir, se coloca su definición del grado de dominio y se da click en Adicionar.

Para editar la definición del grado de dominio, se puede eliminar y volver a seleccionar en la pestaña en nivel para colocar su nueva definición o directamente se puede seleccionar el grado de dominio, se introduce su nueva definición y al darle click en adicionar el sistema en automático cambia y/o edita el nuevo grado de dominio.

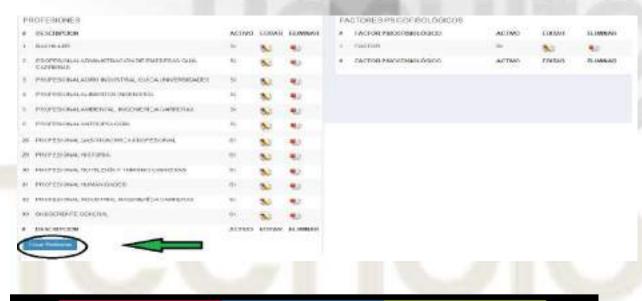


MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		16	6 de 47	
		VIGENCIA				
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ZACIÓN	VERSIÓN	
Manual de U	suario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021	T-17		01	
10 10 10	Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-	01	



Configuración de Profesiones

El sistema permite configurar las profesiones de los cargos, con la finalidad de tener los registros de los evaluados en sus profesiones, de tal manera que ayude a organizar mejor los perfiles de los cargos y generar análisis de los cargos Vs profesión. Para su configuración es necesario ubicar el recuadro de profesiones y dar click al final del cuadro para su creación y el sistema genera otro cuadro donde permite incluir la Profesión del cargo.

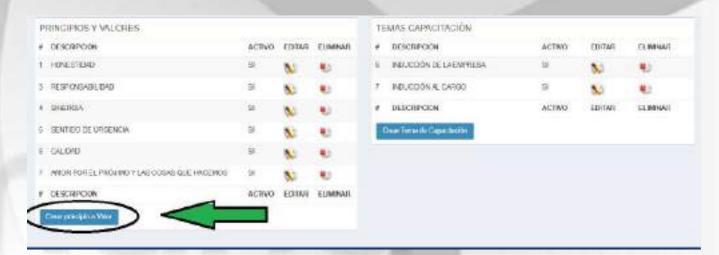




MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		17	7 de 47	
		VIGENCIA				
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ZACIÓN	VERSIÓN	
Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021	Target 1		01	
	Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-	01	

Configuración de Principios y Valores

Al igual que las demás configuraciones, se tiene que buscar el recuadro de Principio y Valores y darle click al final del cuadro para crear el principio y/o valor, se escribe el principio y/o valor que se desea crear y posterior se da la descripción o definición del principio y/o valor que se desea crear.





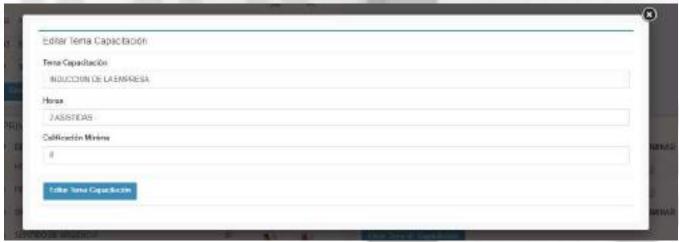


	MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		18	3 de 47	
			VIGENCIA				
	PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ZACIÓN	VERSIÓN	
	Manual de Us	10/09/2021	100		01		
h		CÓDIGO:	W	MN-EV-	01		

Configuración de Temas de Capacitación

Se identifica el Recuadro de Temas de Capacitación y en la parte de abajo se da click al botón de "Crear Tema de Capacitación". El sistema te permite incluir el tema de capacitación, las horas que se darán a la capacitación y la calificación mínima que se requiere para tener una evaluación mínima aceptable.





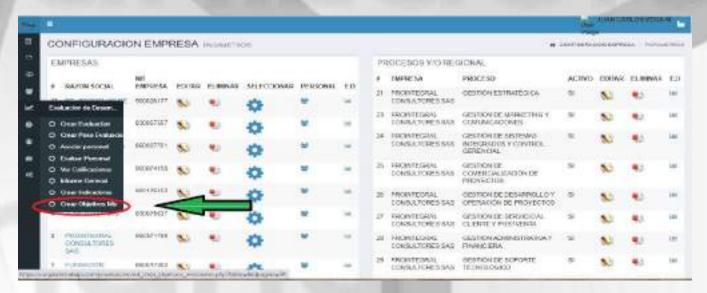
El sistema te permite editar o eliminar los temas de capacitación, pero asimismo el sistema guarda internamente todos los temas de capacitación que se podrán asociar a todos los cargos en automático o seleccionar un tema especifico a cada cargo.



	MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		19 de 47		
			VIGENCIA				
	PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ZACIÓN	VERSIÓN	
	Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021	15,470		01	
h		CÓDIGO:	W	MN-EV-	01		

Configuración y Creación de Objetivos Misionales de los Cargos

Se identifica el Icono que está en la parte izquierda de la barra del Software y se le da click para que despliegue las opciones a configurar y se selecciona "crear objetivos misionales".



Una vez que se entra se genera un cuadro donde aparece la empresa y se selecciona la pestaña de cargo y se despliega los cargos previamente cargados o configurados, se describe su objetivo misional y se da guardar.





MAC	ROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		20 de 47	
		VIGENCIA				
PROC	CESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ACIÓN	VERSIÓN
N	/lanual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021	Target 1		01
		Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-0	01

Configuración y Creación de Indicadores de los Cargos

Se identifica el Icono que está en la parte izquierda de la barra del Software y se le da click para que despliegue las opciones a configurar y se selecciona "crear indicadores".

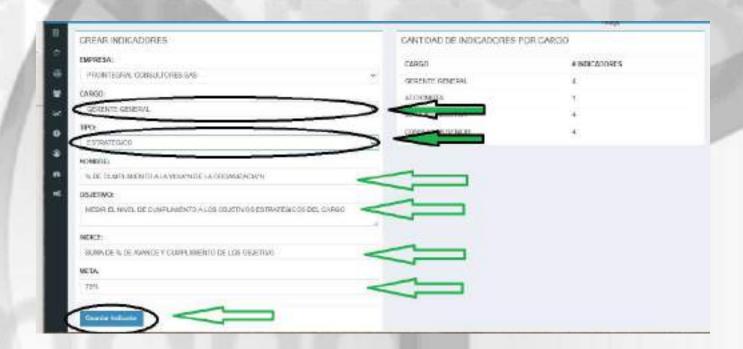


Una vez que se entra se genera un cuadro donde aparece la empresa y se selecciona la pestaña de cargo y se despliega los cargos previamente cargados o configurados, se selecciona el cargo y se pasa a la pestaña de tipo de indicador, donde se podrá seleccionar si es el indicador a asociar es de tipo Estratégico, Misional, Calidad o de Proceso, posterior se escribe el nombre del indicador, se escribe el índice o como se deberá calcular y se coloca la meta que se espera se cumpla y finalmente se da guardar indicador.

El software permite configurar "N" indicadores al cargo y en la parte derecha reflejara la cantidad de indicadores creados. No obstante, se recomienda que se evalué o se creen de 1 a 5 indicadores máximo por cargo, de tal forma que sea practica y rápida la evaluación del desempeño.

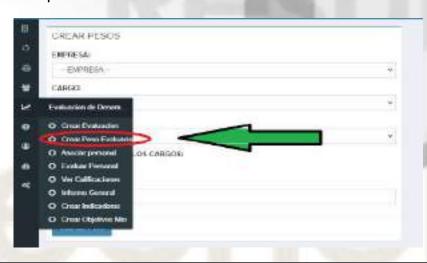


MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		21 de 47		
		VIGENCIA				
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ZACIÓN	VERSIÓN	
Manual de U	suario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021			01	
20 20 10	CÓDIGO:		MN-EV-	01		



• Configuración y Creación de Pesos de la Dimensiones a Evaluar

Se identifica el Icono que está en la parte izquierda de la barra del Software y se le da click para que despliegue las opciones a configurar y se selecciona "crear peso de Evaluación".





MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		22 de 47		
		VIGENCIA				
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ZACIÓN	VERSIÓN	
Manual de Us	10/09/2021	500		01		
	CÓDIGO:		MN-EV-	01		

Una vez que se entra se genera un cuadro donde aparece la empresa y se selecciona la pestaña de cargo y se despliega los cargos previamente cargados o configurados, se selecciona el cargo y se pasa a la pestaña de categoría y se selecciona la dimensión de la categoría que quiere dar peso, que puede ser Gestión por Competencias, Principios y Valores Corporativos, Gestión por Resultados (Indicadores del cargo) e inducción y/o capacitación.

El software de acuerdo a estos pesos, en automático hará los cálculos cuando se evalué el personal por ello es importante considerar los pesos ponderados a cada dimensión que se desea aplicar.

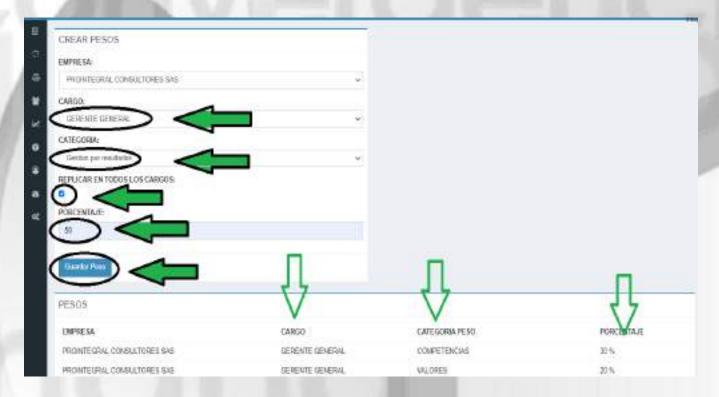
El software permite evaluar una sola dimensión, o varias dimensiones conforme se requiera. No obstante, es importante que se pondere las dimensiones en un 100%, es decir que, si selecciono una sola dimensión para evaluar; esa dimensión debe tener como porcentaje 100%; si selecciono 2 dimensiones a evaluar se debe repartir ese peso ponderado "100%" en las dos dimensiones (50% una y la otra 50%) o (30% una y 70% la otra), lo importante es que sume entre las 2,3 o 4 dimensiones el 100% para que el software pueda generar bien los resultados y los cálculos.

Por otro lado, si se requiere replicar el peso a todos los cargos, se puede darle click a la casilla "Replicar en todos los cargos" y de esta manera el software calculara con los mismos pesos ponderados la evaluación seleccionada, o por el contrario si se desea evaluar personal con diferentes ponderaciones, el software permite hacerlo mediante la selección del cargo y su ponderación en porcentaje definida por el usuario administrador.

En la parte de abajo se reflejará el cargo con la categoría de los pesos y su porcentaje, de tal forma que permite identificar los cargos que por su posición, jerarquía o resultado tienen diferentes porcentajes que los demás cargos de la organización.



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		23 de 47	
		VIGENC			
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTUALIZACIÓN VERS			
Manual de L	Isuario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021			01
30 10 10	Desempeño	Desempeño código:		MN-EV-	01



Asociación de Competencias y Temas de Capacitación

Se da click en el icono de Configuración de Empresa que está en el lado izquierdo de la pestaña y se desplegara las opciones de configuración dando click en parámetros iniciales para buscar el cuadro de cargos, donde se asociaran las competencias y los temas de capacitación.



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		24 de 47	
			VIGEN	CIA	1
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTUALIZACIÓN VERSIO			
Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021 01			01
W W. ST	Desempeño	CÓDIGO: MN-EV			01

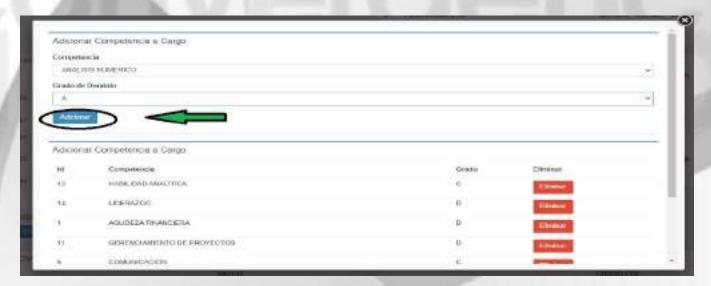


Ya estando en el cuadro de los cargos, se da click en el icono de engrane verde , donde se podrá asociar o adicionar las competencias al cargo. Aparece otro cuadro que permite desplegar el diccionario de competencias previamente cargado y se seleccionan las competencias que se desea asociar al cargo, junto con sus grados de dominio.

El software permite asociar "N" competencias al cargo. Sin embargo, se recomienda entre 5 a 9 competencias para que la evaluación del desempeño sea más rápida y optima. Recordar que pueden colocarse competencias técnicas, conductuales o blandas previamente cargadas en el diccionario de competencias.



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		25 de 47	
			VIGEN	CIA	
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTUALIZACIÓN VERSI			
Manual de U	suario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021 01			
10 10 10	Desempeño	CÓDIGO: MN-EV-01			01



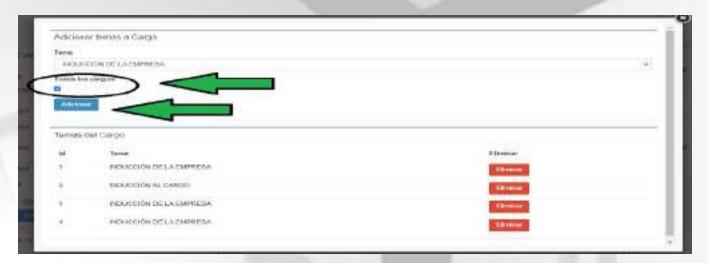
Para asociar los temas de capacitación a los cargos, se da click en el icono de debajo del título de Adicionar tema y en automático el software genera el cuadro para asociar los temas de capacitación que puede ser individual o general para todos.





MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		26 de 47	
			VIGEN	CIA	
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTUALIZACIÓN VERSIO			
Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021 01			
	Desempeño	CÓDIGO: MN-EV-01			01

Si el tema de capacitación se proporcionara a todos los cargos, no es necesario configurar cargo por cargo, simplemente se da click en el cuadro de control "Todos los cargos" y en automático el sistema asocia el tema de capacitación a todos los cargos de la empresa. No obstante, el sistema permite colocar temas independientes y exclusivos a cada cargo. Por ejemplo, temas de Scrum, ISO 9001, Gerencia de Proyectos, etc. que no son propios y aptos para todos los cargos, como si sería el tema de inducción de la empresa, en el que sí se tiene que dar a todos los cargos. Finalmente se da click en Adicionar y el software asocia el tema de la capacitación al cargo, ya sea individual o general para todos los cargos.



Cargue de Personal

Se da click en el icono de Configuración de Empresa que está en el lado izquierdo de la pestaña y se desplegara las opciones de configuración, dando click en cargue de personal, donde se direccionara a la empresa configurada en el Software.



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		27 de 47		
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTUALIZACIÓN VERSI				
Manual de U	suario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021 01				
	Desempeño	CÓDIGO: MN-EV-01			01	



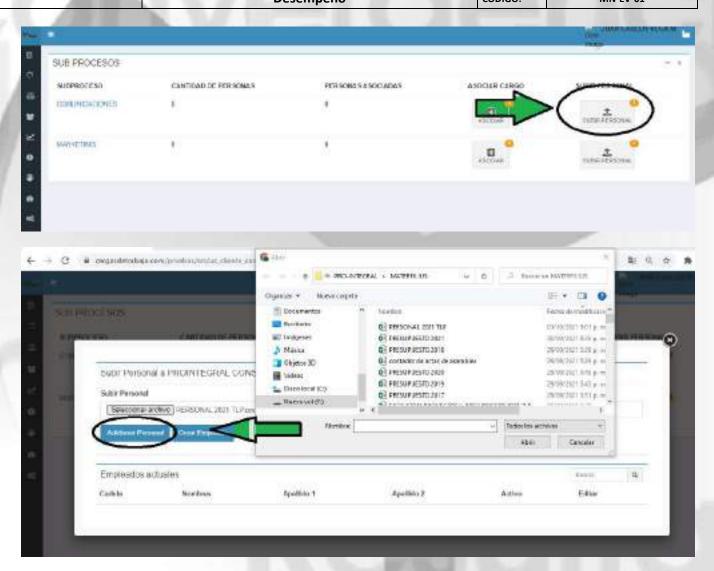
Una vez ubicados en la empresa se da click al nombre de la empresa en el recuadro de trama anaranjado para que redireccione a la regional o proceso previamente configurado en el software; se selecciona la Regional o Proceso al cual se cargaran las personas que pertenecen y/o estarán asociadas.



Se da click en el icono de subir personal y el software abrirá un recuadro para subir el personal por medio de un archivo plano con extensión CVS o en su defecto se crea uno a uno los empleados que pertenecen a esa regional o proceso.



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:	PAGINAS:		28 de 47		
			VIGENO	CIA			
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ORIGINAL ACTUALIZACIÓN VER				
Manual de l	Jsuario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021	10/09/2021				
70.75.4	Desempeño	CÓDIGO:	DIGO: MN-FV-01				



Se selecciona el archivo con la extensión CVS y se da adicionar personal. El software subirá el personal en automático mediante una configuración especial en la hoja de Excel que contendrá en la fila 1 columna 1: Cedula; fila 1 columna 2: Nombres; fila 1 columna 3: Apellido1; fila 1 Columna 4: Apellido2; fila 1 Columna 5: correo electrónico. Posterior se carga la información de las personas en cada una de las filas acorde a la acomodación de las columnas.

También se puede cargar persona por persona mediante el botón de crear empleado, donde se cargará la Cédula, Nombres, Apellido1, Apellido2, correo electrónico y se da click en guardar.



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		29 de 47		
			CIA			
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTUALIZACIÓN VERSIO				
Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021 01				
	Desempeño	CÓDIGO: MN-EV-01			01	



Cuando se desea subir uno a uno el personal, se da click en el botón crear empleado y el software genera un cuadro donde se anotara la cedula, los Nombres, Apellido1, Apellido2 y Correo electrónico, donde finalmente se da guardar y así sucesivamente con cada persona que se desee crear.



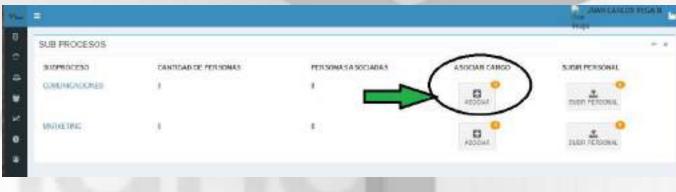
Asociación de Personal a los cargos

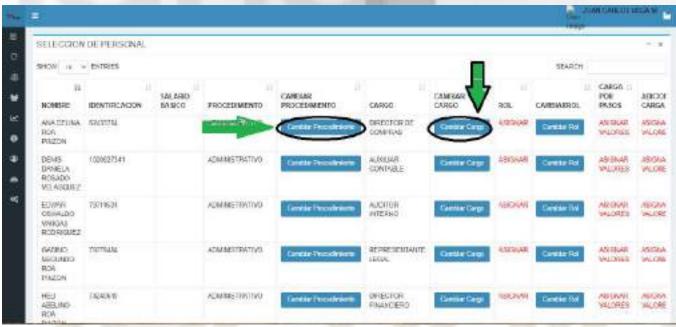
Una vez se sube el personal, se debe asociar el cargo dando click en el icono y se abrirá un recuadro donde aparecerá las personas ingresadas a esa área o subproceso y se le asignará el departamento, procedimiento o área según la configuración realizada previa al inicio mediante el icono combiar Procedimiento, donde aparecerán todas los departamentos o procedimientos al que pertenecerá la persona para su evaluación, se selecciona y se le da asignar procedimiento; posterior se



	MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS: VIGENO		30 de 47	
					CIA	
	PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTUALIZACIÓN VERSIO			
	Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021 01			
h		Desempeño	CÓDIGO: MN-EV-01			01

asigna o se asocia el cargo que desempeña la persona mediante el icono donde aparecerán los cargos que pertenecen a ese departamento, área o procedimiento previamente configurados al inicio, se selecciona el cargo y se le da click en Asignar cargo, para el software asocie a la persona al cargo y al procedimiento o departamento o área. Si el cargo tiene Roles, el software también configura el Rol del cargo para su mayor detalle, mediante el mismo procedimiento de cargue.







	MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		31 de 47	
				VIGEN	CIA	
	PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	VERSIÓN		
	Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021 01			
h		Desempeño	CÓDIGO: MN-EV-01			01



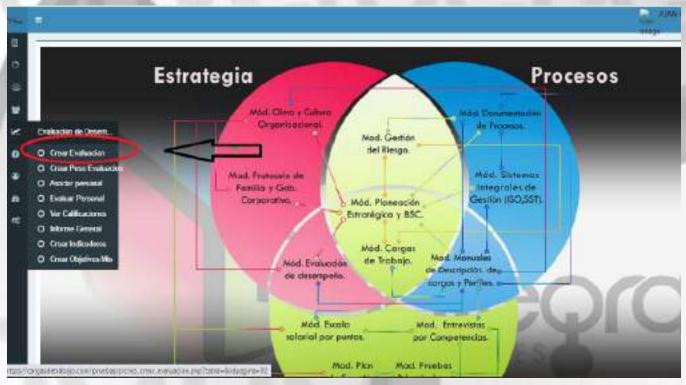
Creación de la Evaluación de Desempeño.

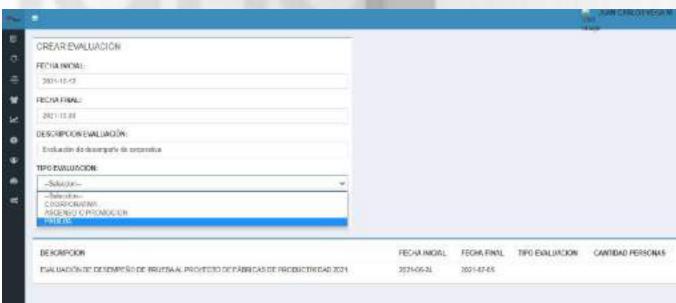
Para la creación de la evaluación de desempeño, se selecciona el icono esta en la parte izquierda de menú del Software y se da click en crear evaluación, donde se colocara la fecha inicial de la evaluación y la fecha final, una pequeña descripción de la evaluación y se selecciona el tipo de evaluación que se desarrollara, que puede ser de ascenso o promoción, corporativa o de prueba.

El software podrá registrar las diferentes evaluaciones que se deseen generar para posterior hacer comparaciones año con año, o en su defecto tener registro y soporte de las evaluaciones para las promociones o ascenso, así como de las de prueba, donde se contrata nuevos colaboradores y se evalúan a los tres meses para saber si podemos contratarlos al interior de la organización.



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		32 de 47		
		VIGENCIA			- 7	
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ACIÓN	VERSIÓN	
Manual de Us	suario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021 01			01	
W W W	Desempeño	CÓDIGO: MN-EV-			01	







	MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		33 de 47	
		VIGENO			CIA	
	PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTUALIZACIÓN VERSIO			
	Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021 01			01
h		Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-	01

Asociación y tipo de evaluación de desempeño (90°, 180° y/o 360°).

Para la Asociación y tipo de evaluación a desarrollar, se selecciona el icono que está en la parte izquierda de menú del Software y se da click en "Asociar personal". El sistema en automático abrirá un nuevo cuadro donde se seleccionará la evaluación creada previamente cargada y configurada en el apartado anterior; se selecciona el cargo que se desea evaluar y en automático el sistema colocara la o las personas que están asociadas al cargo, se selecciona la persona a Asociar y se le da click en "Seleccionar".

Bajo nuestra metodología toda persona tiene derecho a autoevaluarse, independientemente el tipo de evaluación de desempeño que se desee practicar (90°, 180° o 360°); por ello es necesario iniciar con la matriz de evaluación de desempeño con la asociación de las personas mediante la autoevaluación y posterior con su Jefe, Compañeros u otras áreas.

Para la autoevaluación, se buscara en la parte derecha donde dice buscar Jefes y se selecciona nuevamente el mismo cargo y en automático se despliega la lista de las personas que pertenecen o están asociadas a ese cargo y se selecciona la misma persona; asimismo se da click con el puntero del mouse si el cargo es un cliente interno, si este cargo califica indicadores y si este cargo califica capacitaciones y finalmente se selecciona el tipo de evaluación que debe ser "Autoevaluación" y se da click en Asociar.

Es importante identificar quienes podrán calificar las dimensiones de los indicadores y capacitaciones, con la finalidad de establecer solo a una persona o un área especifica quien pueda y tenga la información para evaluar estas dimensiones, ya que a la hora de evaluar la persona, estas dimensiones solo aparecerán para aquellas personas que le dimos "si" a las dimensiones de "Califica Indicadores" y/o "Califica Capacitaciones".

Para una evaluación de desempeño a 90°, se realiza el mismo procedimiento, colocando el cargo del jefe inmediato y el software desplegara en automático el nombre de la persona que esta asociada con ese cargo de Jefe; se selecciona y se escoge también si es cliente interno, si el Jefe califica los indicadores y/o si califica

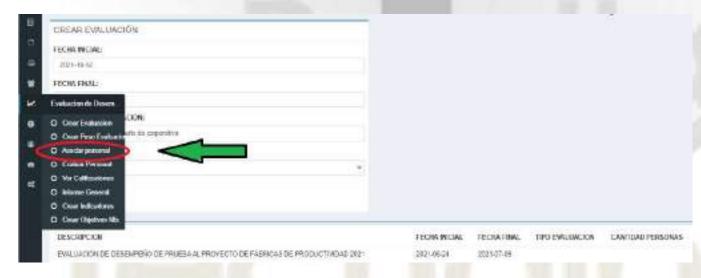


	MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS: VIGEN		34 de 47	
					CIA	
	PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTUALIZACIÓN VERSIÓ			
	Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021 01			
h		Desempeño	CÓDIGO: MN-EV-01			01

las capacitaciones, se selecciona el tipo de asociación "Jefe" y el sistema configurara la evaluación a 90°; finalmente se da click en Asociar y aparece en el recuadro de abajo el evaluador, el tipo de cliente, tipo de asociación y un cuadro para eliminar, en caso de un error o querer editar el tipo de asociación del desempeño.

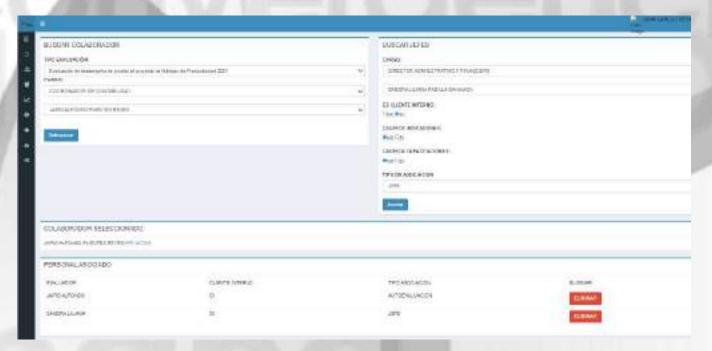
Para una evaluación de 180°, se hace el mismo procedimiento anteriormente descrito, pero ahora se incluye los colaboradores que son pares al cargo. Por ejemplo, si el cargo es un Coordinador de Tesorería, se busca otro cargo con la misma jerarquía pero que puede ser de la misma área u otra área "Coordinador de contabilidad" para que sea evaluado por un compañero par. El sistema puede administrar "N" personas pares que se desee para que evalué el cargo. No obstante, es importante saber que cuando asociamos un par, esta persona debe saber y/o tener contacto o relaciones de trabajo que permita ser evaluado, ya que en este tipo de evaluación se cometen errores de colocar pares que nunca han tenido una relación de trabajo con el evaluado y que es difícil generar la evaluación por no saber de su trabajo y su desempeño.

Para una evaluación a 360°, se realiza los anteriores procedimientos, solo que en esta ocasión se puede asociar otra persona que esta en otra área y tiene los conocimientos del desempeño del cargo o cuando se evalúan a los jefes, se puede asociar un subordinado para su evaluación.





MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		35 de 47
			VIGENCIA	
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZACIÓN	VERSIÓN
Manual de Us	suario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021	Total Control	01
	Desempeño	CÓDIGO:	MN-EV	-01



Se deja una explicación de estos tipos de evaluación para mayor comprensión del usuario.

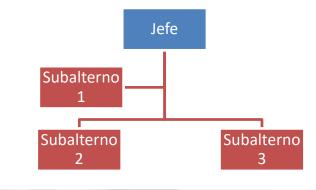


MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		36	6 de 47
			VIGEN	CIA	
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ZACIÓN	VERSIÓN
Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021	10/09/2021		
31 34 57	Desempeño	10/09/2021 01 CÓDIGO: MN-EV-01			01

Evaluación de 90°



Se le dice 90° porque a nivel organigrama (Piramidal), el Jefe se ubica arriba direccionando con sus líneas de comunicación y empoderamiento sobre sus subalternos, quienes ejecutan las acciones, formando un ángulo de 90° entre el Jefe y sus subalternos.



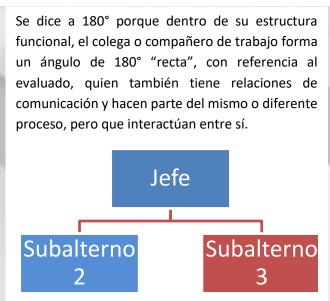
Esta evaluación es la más sencilla y se recomienda su aplicación cuando el tipo de organización es muy pequeña y cuando inicia con una cultura de medición de desempeño. Sin embargo también puede ser utilizada en medianas y grandes empresas para identificar áreas de oportunidad a nivel individual. Por otro lado, su aplicación para un evaluador no debería rebasar entre las 15 a 20 personas.



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		37	7 de 47
			VIGEN	CIA	
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico			ZACIÓN	VERSIÓN
Manual de U	suario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021			01
20 20 10	Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-	01

Evaluación de 180°





Esta evaluación conlleva más configuración, porque involucra a colegas y/o compañeros de gestión. Este tipo de evaluación puede ser utilizada en cualquier tipo de organización (Pequeña, mediana y grande) y se recomienda su aplicación cuando la organización ya cuenta con alguna experiencia y madurez en su evaluación de desempeño y busca identificar áreas de oportunidad entre las personas, gestiones o procesos internos de las áreas funcionales en las que interactúan, además de las áreas de oportunidad a nivel personal del evaluado, ya que el comportamiento entre el Jefe y Evaluado, puede variar y ser diferente entre colegas y compañeros, haciendo más completa la evaluación y conteniendo un resultado más apegado a la realidad al combinar la evaluación del Jefe, sus compañeros o colegas y su Autoevaluación.



	Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-0	01
Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021		7	01
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ZACIÓN	VERSIÓN
MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:	VIGEN	CIA	10
				38	3 de 47

Evaluación de 360°



Como su nombre lo dice, el evaluado está en una posición, donde a nivel de estructura funcional su evaluación de desempeño gira 360° en relación a su Jefe Inmediato, sus colegas o compañeros y finalmente por sus subalternos u otras áreas o clientes internos o externos con quienes tiene una relación de gestión o de servicio. En algunas consultorías o consultores se expresa una evaluación de 270°, en la cual se comenta que es cuando el subalterno evalúa al Jefe, pero a nivel organigrama no se podría dar esta situación, ya que si partimos de las líneas de comunicación y empoderamiento en un organigrama no existen líneas a 270°, pero si a 360° por ello dentro de nuestra metodología, esta evaluación corresponde a la de los subalternos, no obstante otras áreas, clientes internos o externos las incluimos como evaluación de 360°, entendiendo que estas últimas se incorporan como una línea de gestión o de servicio, más no de estructura funcional.



M	ACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		39	9 de 47
				VIGEN	CIA	
PR	OCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ZACIÓN	VERSIÓN
	Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021	T-17		01
		Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-	01

• Evaluación de Personal

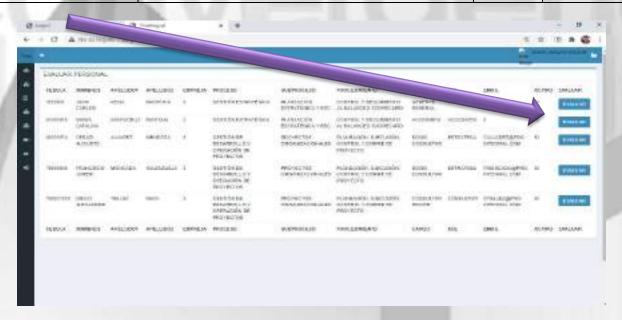
Una vez ingresado al sistema por medio del usuario y password, se da Click en la parte superior izquierda en el icono de Evaluar Personal



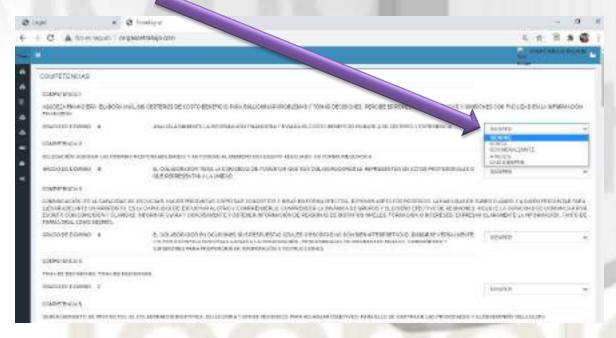
Dar click a cada cuadro de Evaluar (Si no logras ver el cuadro te posicionas en la redacción de cualquier persona y le das con la flecha del cursor para desplazar a lado derecho de la pantalla)



MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		40	de 47
			VIGEN	CIA	
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ACIÓN	VERSIÓN
Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021			01
	Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-0)1



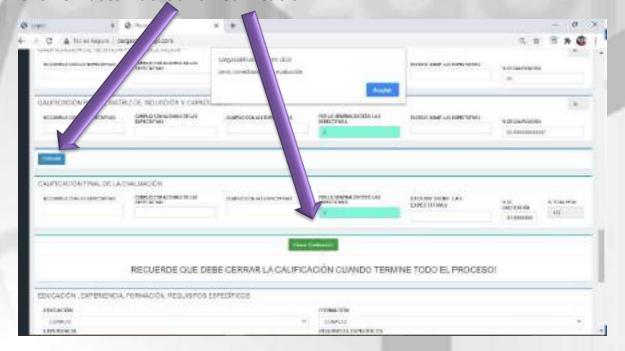
Dar click en los cuadros de lista desplegable, escoger el concepto que mayor refleje el comportamiento previamente leído de la competencia, valor o principio, indicador o capacitación y Evaluar cada componente que refleje el sistema.





	MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		41	l de 47
					CIA	
	PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ZACIÓN	VERSIÓN
	Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021	(E-/2)		01
h		Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-	01

Terminar la evaluación. Si tu cargo tiene permiso para ver resultados, te aparecerá un botón de calcular Evaluación donde podrás dar click para ver resultado y finalmente tienes que dar click al botón Cerrar Calificación; de lo contrario solo dar Click en botón de Cerrar Calificación.



Finalmente dar click en salir y quedo evaluado el colaborador





MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		42	2 de 47	
				CIA		
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL ACTU		ACIÓN	VERSIÓN	
Manual de U	suario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021	Tay (A)	0		
	Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-	01	

Planes de Formación y Desarrollo

Para aquellos cargos o personas que se seleccionaron para evaluar indicadores y capacitaciones, el sistema les permitirá evaluar la educación, experiencia, formación y requisitos específicos del cargo. Asimismo, podrán generar objetivos de desarrollo para las competencias, de formación o de desempeño, junto con un cuadro de retroalimentación de la evaluación que permitirá administrar los planes de formación y desarrollo para el mejoramiento del desempeño del cargo y que se tendrá en el informe de la evaluación.

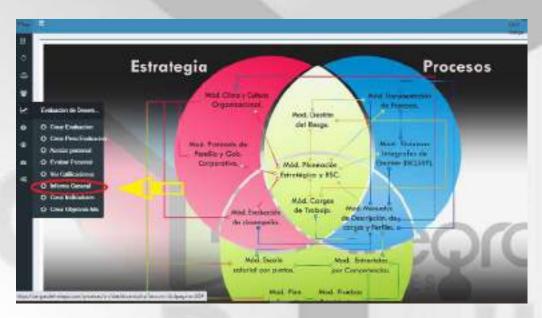




	MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		43	3 de 47
				VIGENCIA		
	PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ACIÓN	VERSIÓN
	Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021	(E_2/2)		01
h		Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-0	01

Informe General

El informe general permite visualizar las evaluaciones sin realizar de cada persona, así como las evaluaciones ya realizadas por dicha persona, permitiendo tener un control rápido del avance del proceso de evaluación de desempeño. Para ello, se selecciona el icono y en automático el sistema arroja la información previamente dicha.





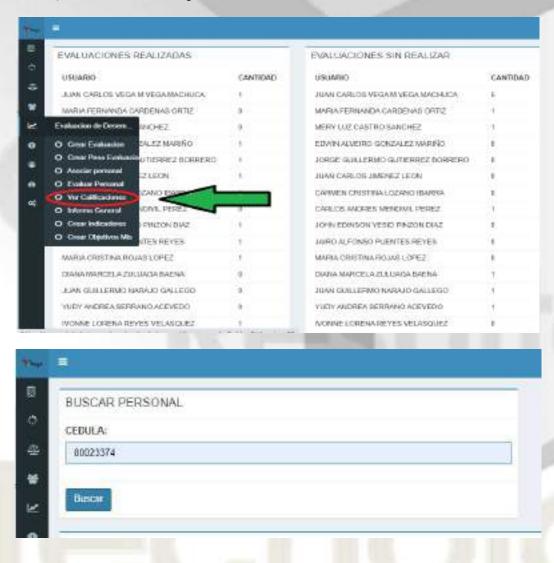


MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		44	1 de 47
			VIGEN	CIA	
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ZACIÓN	VERSIÓN
Manual de Us	uario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021			01
	Desempeño	CÓDIGO: MN-EV-01			01

Informe de calificaciones

El sistema una vez que las personas generan sus evaluaciones, construye en automático un informe con las calificaciones acorde a las dimensiones de la evaluación realizada, las cuales se pueden exportar a PDF para guardar en su carpeta del empleado.

Para ello se digita la cedula de ciudadanía del colaborador y se da click en buscar y en automático, el sistema arroja los resultados de su evaluación





MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		45	5 de 47
	Contifered Constant Touristics	VIGEN	CIA		
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ACIÓN	VERSIÓN
Manual de Us	suario del Modulo de Evaluación de	10/09/2021	TE / ET		01
	Desempeño	CÓDIGO:		MN-EV-	01

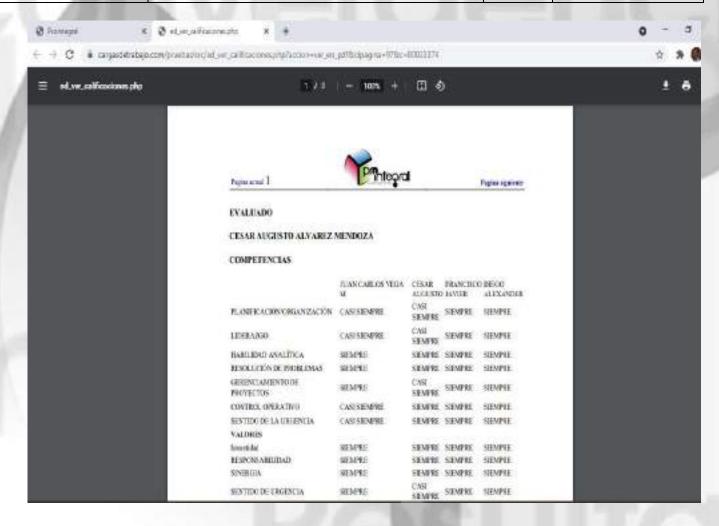
NOMBRE: GESAR AUGUSTO ALVAREZ N	MENDOZA			
	2000 000 000 000 000 000 000 000 000 00			
OMPETENCIAS				
	JUAN CARLOS VEICAN	CESHIAUGUETO	HUWOSCO JAVESI	DEGU ALEXANDER
ALAMPICACIÓN TRANSMISSACIÓN	CONTRROWS	CANTRAMPA	391500	branderer:
(BERADGO	CHRISTMARE	CASHSENPRE	sewere	SIEMPRE
HEREICAD MEALTHON	SIGNARIC	SIGNIFIC	scurse	DIEMPRE
невоцицион реговарьнув	SHARE	SHARE	sewice	siewice
RERENOVAMENTO DE PROYECTOS	SCMPRE	CASI SEMPRE	sewer.	SIEMPRE
SONTINOL OPERATIVO	GASH SIEWPRIC	SEMPLE	GEMPIE	SIEMPRE
EIMOO DE LA LAMBIONA	CASI SESIME	SEMPLE	sense	nimme
ALORES				
HOHESTIOAD	SWIFIE	SHAME	SEMPLE	SREMITRE
esectivisations)	MINISTER.	MANAGEMENT .	Malarina.	MARKETTE
MARKET A.	heaven.	SELME:	meaning.	DANISHER
ADMINISTRU BD ODITHER	SIGNERE	CASHDIENPER	SICHARIC	DIEMPRE
CAURAO	Distribution	CHARL	SEMPRE	CHEMPTE
BION FOR AL PRÓJEMO Y LIVE CONTO QUE HACERGO	SOUTHE	BRUNNE	autoria	stantena
NDICADURES DEL CARGO				
NOT CLAMP MENTO AL DESARROLLO DEL PROVECTO ENLOS	POR LO GENERALI EXCEDIO CON- LAS ESPECIATIVOS 90%			

El sistema hasta la parte final de abajo te permite exportar el informe dando click en el boton imprimir, llevando los resultados en formato PDF para su impresión.





MACROPROCESO:	Core Business	PAGINAS:		46 de 47		
		VIGENCIA				
PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZ	ZACIÓN	VERSIÓN	
Manual de Usuario del Modulo de Evaluación de		10/09/2021	Target 1		01	
Desempeño		CÓDIGO:		MN-EV-01		





MACROPROCESO:		Core Business	PAGINAS:		47 de 47		
			VIGENCIA				
	PROCESO:	Gestión de Soporte Tecnológico	ORIGINAL	ACTUALIZACIÓN		VERSIÓN	
Manual de Usuario del Modulo de Evaluación de		10/09/2021	Target 1		01		
Desempeño			CÓDIGO:		MN-EV-01		

Salida del Sistema

Se busca en el menú del software que esta de lado izquierdo de la pantalla el icono, se le da click y en automático el software saldrá del sistema.



GRACIAS POR USAR NUESTRO SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.