

¿Cómo realizar el cierre de la evaluación?

18 Steps [View most recent version on Tango.ai](#) 

Created by

Michael Vargas

Creation Date

Nov 30, 2025

Last Updated

Nov 30, 2025

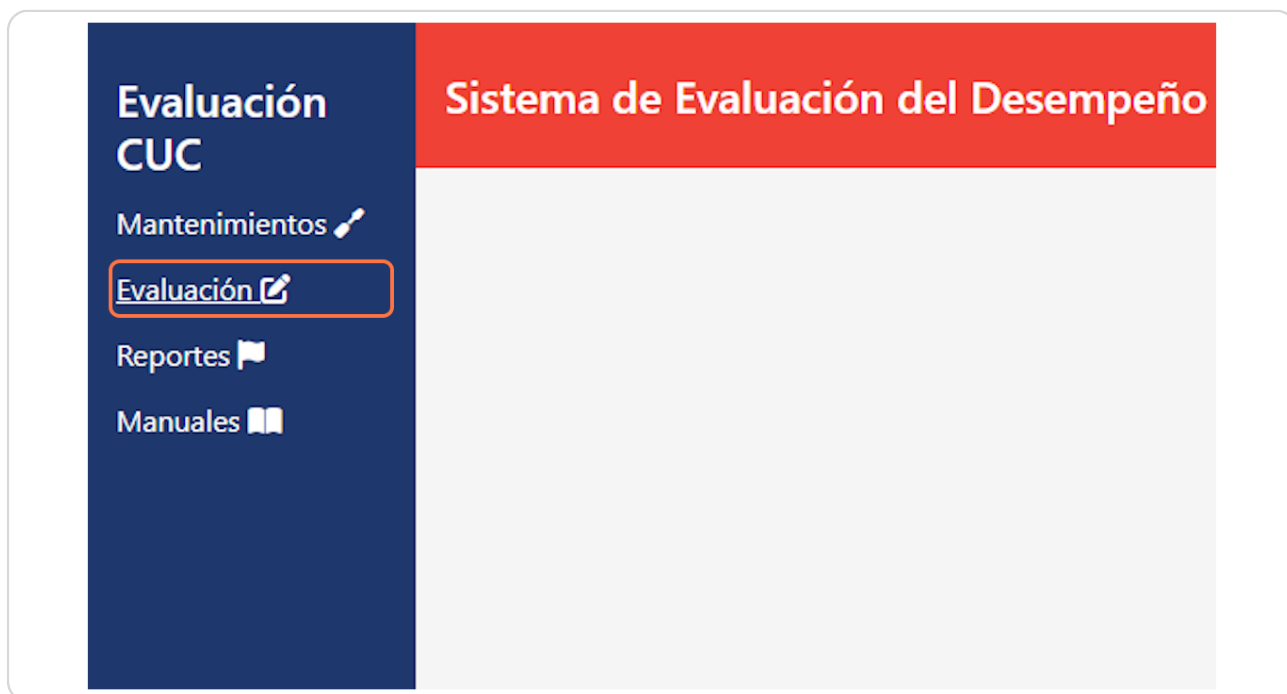
Evaluación del Desempeño CUC

18 Steps 

Aplica solo para los usuarios con Roll de "Jefatura".

STEP 1

Click en Evaluación



STEP 2

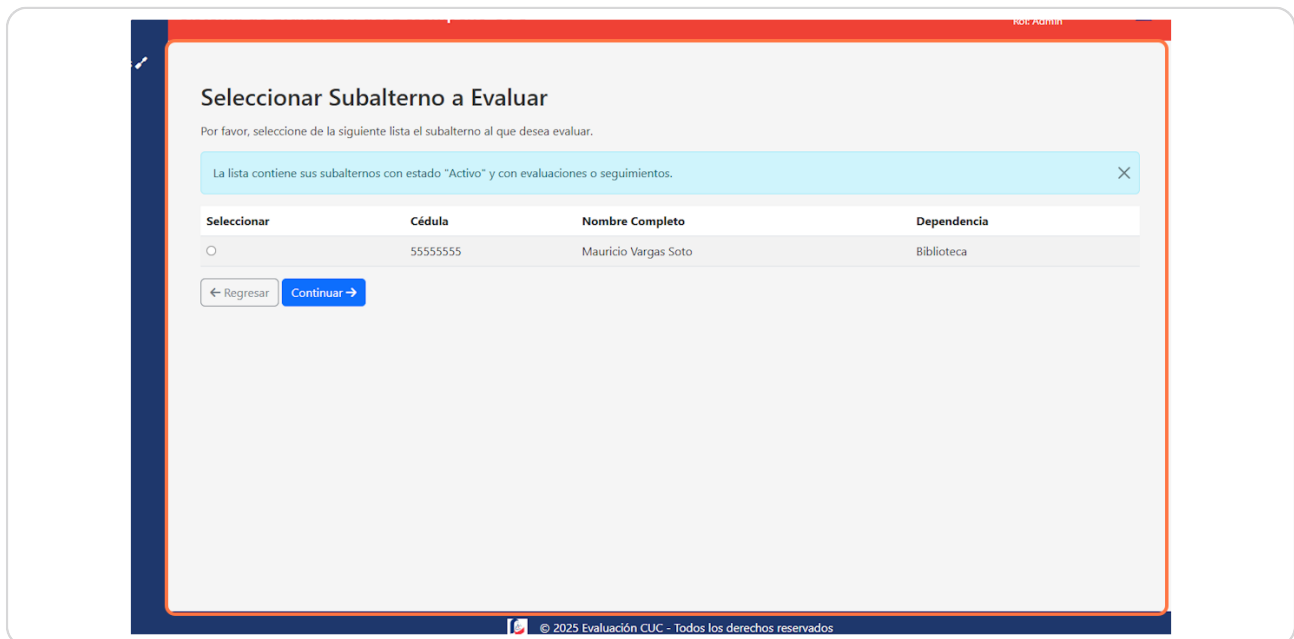
Click en Cerrar Evaluaciones



STEP 3

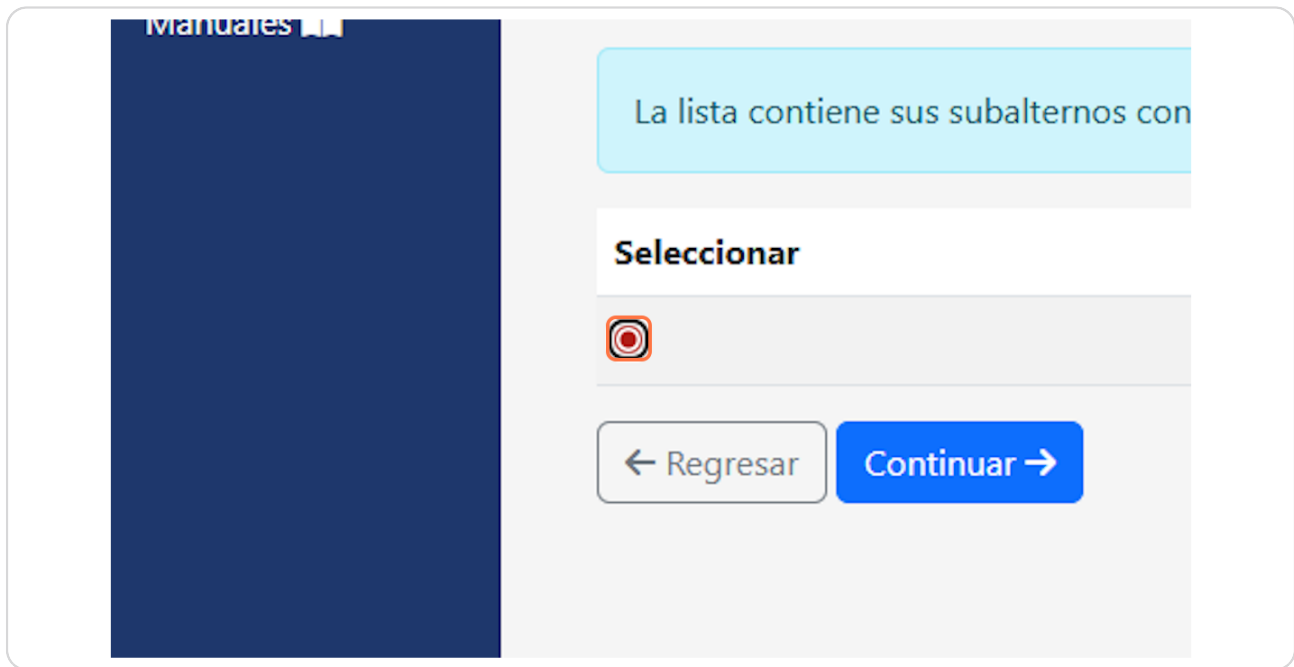
Click en Seleccionar Subalterno a Evaluar...

Muestra la lista de los funcionarios con evaluaciones y seguimientos programadas.



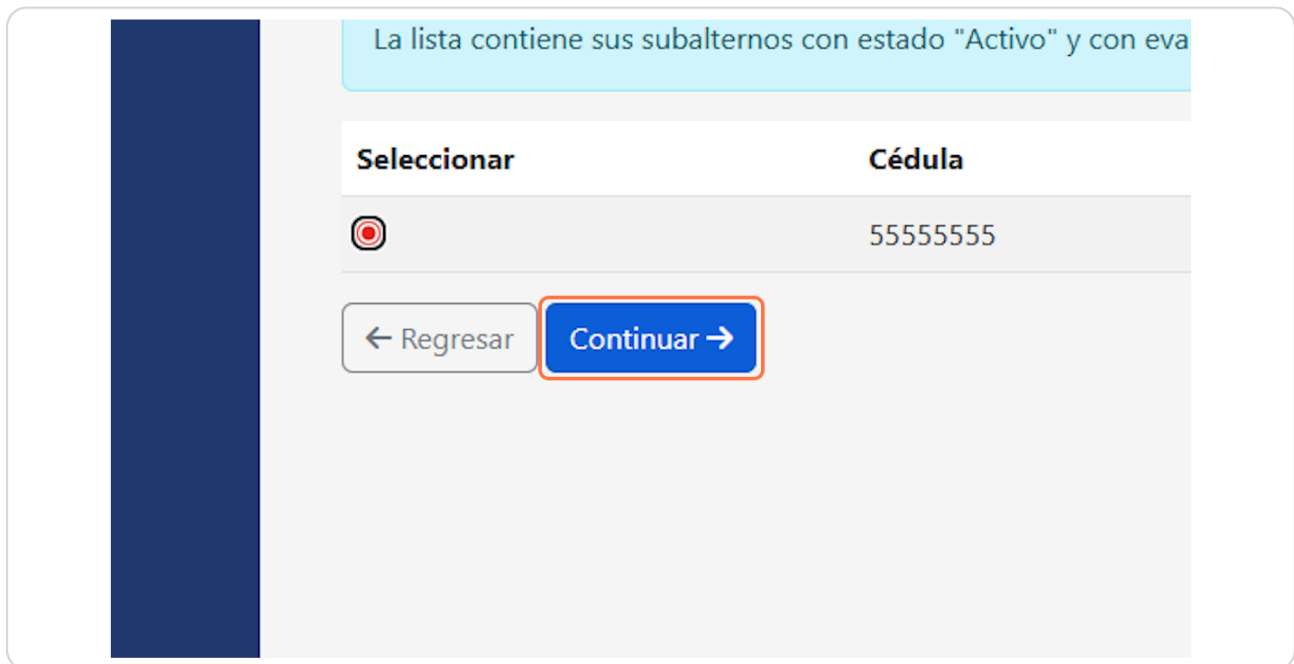
STEP 4

Seleccionamos "cedulaSeleccionada".



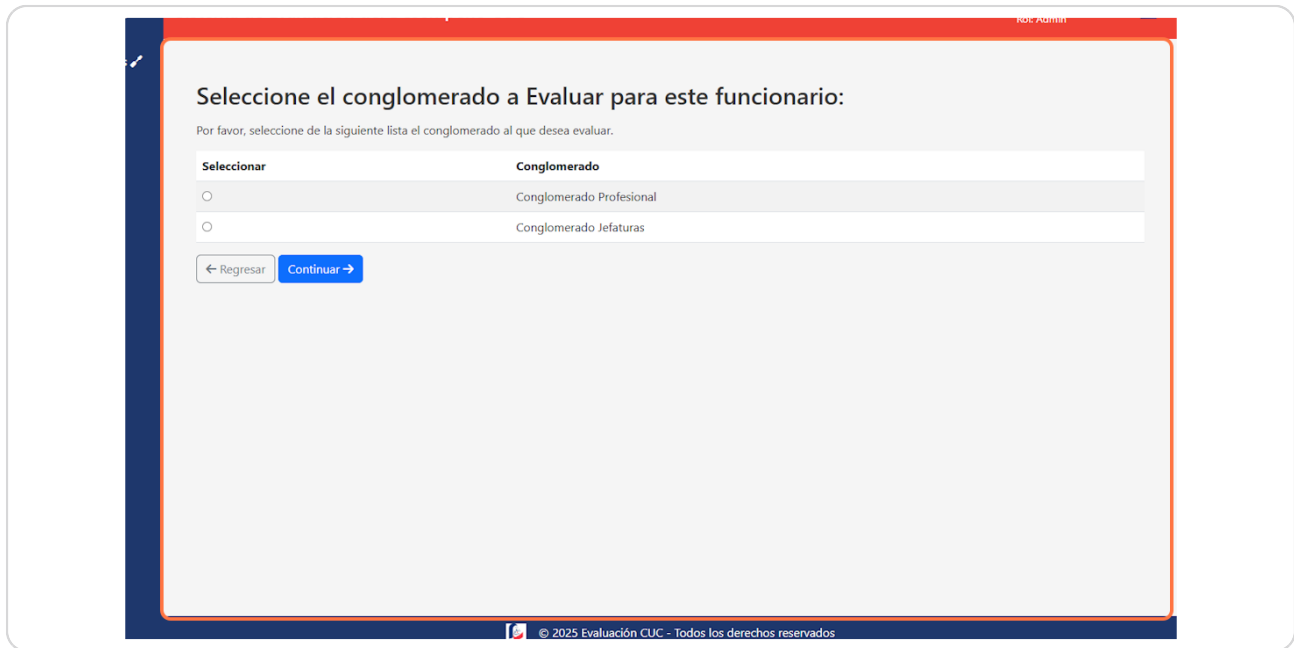
STEP 5

Click en Continuar



STEP 6

Como en las etapas anteriores, elegimos el conglomerado que nos corresponde.



Seleccione el conglomerado a Evaluar para este funcionario:

Por favor, seleccione de la siguiente lista el conglomerado al que desea evaluar.

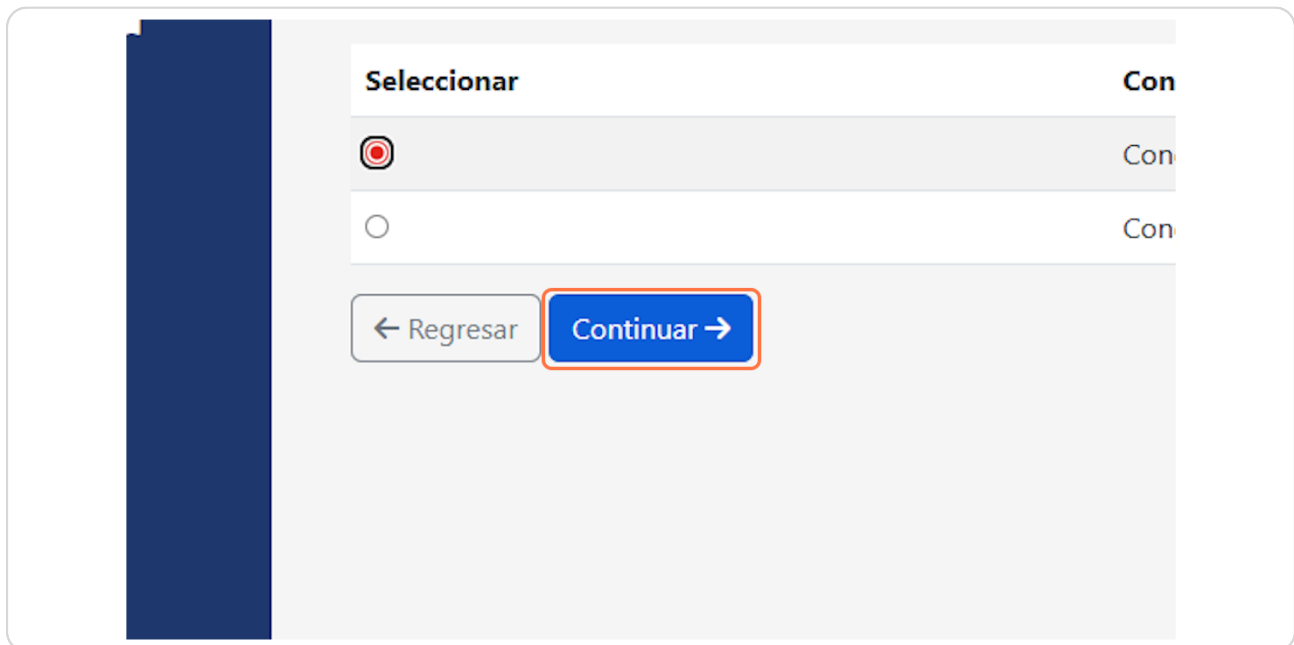
Seleccionar	Conglomerado
<input type="radio"/>	Conglomerado Profesional
<input type="radio"/>	Conglomerado Jefaturas

[← Regresar](#) [Continuar →](#)

© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

STEP 7

Click en Continuar



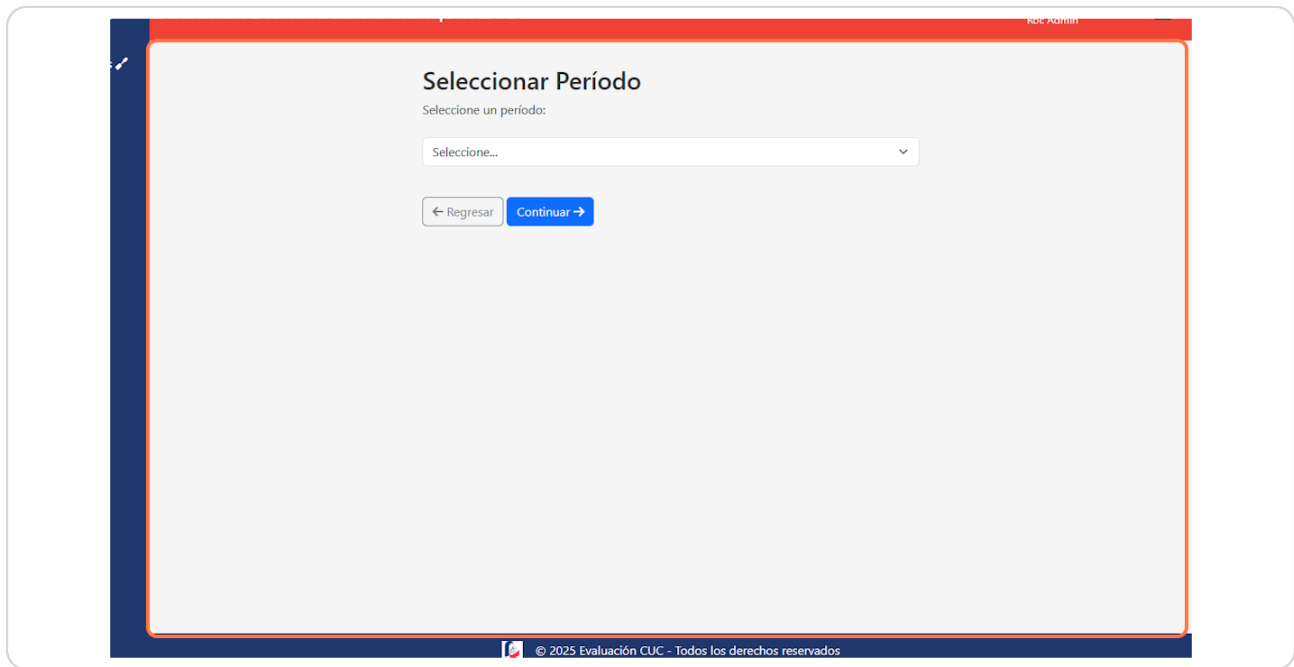
Selecccionar

<input checked="" type="radio"/>	Con
<input type="radio"/>	Con

[← Regresar](#) [Continuar →](#)

STEP 8

Click en Seleccionar Período...



The screenshot shows a web application interface for 'Evaluación del Desempeño CUC'. At the top, there is a red header bar with the text 'Evaluación del Desempeño CUC' on the left and 'Bienvenido(a): [Nombre] Rol: Admin' on the right. The main content area has a light gray background and is titled 'Seleccionar Período'. Below the title, it says 'Seleccione un período:'. There is a dropdown menu with the text 'Seleccione...' and a downward arrow. Below the dropdown, there are two buttons: '← Regresar' and 'Continuar →'. At the bottom of the page, there is a footer bar with the text '© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados'.

STEP 9

Seleccionamos el periodo y click en continuar.



The screenshot shows the same web application interface as in Step 8. The dropdown menu is now open, showing the selected period: 'Periodo 2025 (01/02/2025 - 01/12/2025)'. The 'Continuar →' button is highlighted with a red border. The rest of the interface, including the header and footer, remains the same.

STEP 10

Pantalla principal del cierre de evaluación.

Nos muestra información importante del conglomerado, la etapa, el año, etc.

Gestión Institucional de Recursos Humanos
Evaluación del Desempeño 2025

Con el objetivo de dar cumplimiento a que todo trabajador debe ser evaluado por el proceso de evaluación de desempeño establecido en los "Lineamientos Metodológicos Generales para la Evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas", cubiertas por la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) dispuestas en la Directriz N°029-PLAN, anuando a la Ley de Marco de Empleo Público y a la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

Conglomerado Profesional

- Objetivos Departamentales: 20%
- Objetivos Individuales: 60%
- Competencias Profesionales: 20%

Usted se encuentra en la fase de: Cierre de evaluación

La fase de Cierre de Evaluación corresponde al análisis final de los resultados obtenidos por el colaborador al término del periodo. En esta etapa, la jefatura consolida los puntajes de los objetivos y competencias, comunica la valoración final y genera el acta de cierre de la evaluación. El cierre constituye la conclusión formal del proceso y deja registro para la toma de decisiones relacionadas con el desarrollo, la capacitación y la gestión del desempeño.

- **Dependencia:** Biblioteca
- **Cedula:** 55555555
- **Funcionario:** Mauricio Vargas Soto
- **Puesto:** Bibliotecario

© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

STEP 11

Muestra la etapa en la que estamos, en este caso seria Cierre de Evaluacion.

Gestión Institucional de Recursos Humanos
Evaluación del Desempeño 2025

Con el objetivo de dar cumplimiento a que todo trabajador debe ser evaluado por el proceso de evaluación de desempeño establecido en los "Lineamientos Metodológicos Generales para la Evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas", cubiertas por la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) dispuestas en la Directriz N°029-PLAN, anuando a la Ley de Marco de Empleo Público y a la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

Conglomerado Profesional

- Objetivos Departamentales: 20%
- Objetivos Individuales: 60%
- Competencias Profesionales: 20%

Usted se encuentra en la fase de: Cierre de evaluación

La fase de Cierre de Evaluación corresponde al análisis final de los resultados obtenidos por el colaborador al término del periodo. En esta etapa, la jefatura consolida los puntajes de los objetivos y competencias, comunica la valoración final y genera el acta de cierre de la evaluación. El cierre constituye la conclusión formal del proceso y deja registro para la toma de decisiones relacionadas con el desarrollo, la capacitación y la gestión del desempeño.

- **Dependencia:** Biblioteca
- **Cedula:** 55555555
- **Funcionario:** Mauricio Vargas Soto
- **Puesto:** Bibliotecario

© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

Sección Objetivos

RDSAdmin

Usted se encuentra en la fase de: Cierre de evaluación

La fase de Cierre de Evaluación corresponde al análisis final de los resultados obtenidos por el colaborador al término del periodo. En esta etapa, la jefatura consolida los puntajes de los objetivos y competencias, comunica la valoración final y genera el acta de cierre de la evaluación. El cierre constituye la conclusión formal del proceso y deja registro para la toma de decisiones relacionadas con el desarrollo, la capacitación y la gestión del desempeño.

- Dependencia:** Biblioteca
- Cedula:** 55555555
- Funcionario:** Mauricio Vargas Soto
- Puesto:** Bibliotecario

Objetivos Asignados

Tipo	Nombre	Peso	Meta	Actual	Acciones
Objetivos Departamentales	Mejorar la productividad del departamento en un 15% mediante evaluaciones periódicas.	20%	Mejorar la eficiencia operativa del departamento en un 10% durante el próximo semestre.	19%	<button style="background-color: #ffc107; border: none; padding: 2px 5px;">Editar Actual</button>
Objetivos Individuales	Incrementar habilidades técnicas clave en cada colaborador en 3 meses.	60%	Desarrollar competencias en liderazgo participando en un curso certificado durante el trimestre.	50%	<button style="background-color: #ffc107; border: none; padding: 2px 5px;">Editar Actual</button>

Competencias Transversales

Competencia: Orientación del servicio al cliente interno y externo		
Descripción: Se basa en la capacidad de entender a los usuarios internos y externos, sus necesidades y preocupaciones a corto y largo plazo y de proporcionarles recomendaciones y/o soluciones sólidas (Mideplan)		
Comportamientos	Básico = 1	Intermedio = 2
		Asignar nivel

© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

Sección Transversales

Acá tenemos la oportunidad de mantener las calificaciones de los seguimientos anteriores, o actualizarle la nota por ultima vez.

Evaluación CUC

Mantenimientos

Evaluación

Reportes

Manuales

Sistema de Evaluación del Desempeño CUC

Bienvenido(a): Michael Vargas

Rol: Admin

Competencias Transversales

Competencia: Orientación del servicio al cliente interno y externo

Descripción: Se basa en la capacidad de entender a los usuarios internos y externos, sus necesidades y preocupaciones a corto y largo plazo y de proporcionarles recomendaciones y/o soluciones sólidas (Mideplan)

Comportamientos	Básico = 1	Intermedio = 2	Asignar nivel
Preocupación y empatía por los clientes internos y externos	Conoce y comprende las necesidades de las personas usuarias, demostrando dedicación, interés y sensibilidad.	Tiende a ponerse en el lugar de las personas y actúa en función de ello, conoce cabalmente las necesidades y expectativas de los usuarios de la Institución y trata de resolverlas.	Básico
Adhesión a valores del servicio público	Comprende los valores, políticas y objetivos de su labor y el impacto de éstas en logro de los objetivos estratégicos.	Se compromete y apoya a la Institución ajustando día a día en sus acciones los valores, políticas y objetivos de su rol.	Básico

Competencia: Trabajo Colaborativo

Descripción: Capacidad de trabajar de forma colaborativa, manteniendo contraladas las emociones propias, tolerando la presión, favoreciendo el diálogo armónico y el respeto en sus posiciones respecto a opiniones diversas, sin afectar la dinámica de trabajo.

Comportamientos	Básico = 1	Intermedio = 2	Asignar nivel
Tolerancia a trabajar bajo presión/flexibilidad	Se adapta y trabaja en distintas situaciones a pesar de que ello altere lo programado, y acepta positivamente los cambios que impactan a la Institución, o a sus funciones o tareas, manteniendo información sobre los cambios relacionados con las funciones y tareas que le competen.	Es flexible para adaptarse a nuevas situaciones pudiendo cumplir sus funciones de manera efectiva en contexto de incertidumbre. Maneja adecuadamente su respuesta emocional cuando constata que los cambios que requiere la Institución no se implementan oportuna o eficientemente.	Básico
Manejo emocional/respeto	Manifiesta respeto por lo demás personas en	Tiene apertura para recibir aportes de las otras personas y	Básico

© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

STEP 14

Competencias del conglomerado.

Acá tenemos la oportunidad de mantener las calificaciones de los seguimientos anteriores, o actualizarle la nota por ultima vez.

ROSADMIN

Competencias

Competencia: Acción Estratégica e Innovadora

Descripción: Capacidad de comprender las tendencias y cambios del entorno que afectan su lugar de trabajo, para establecer de manera comprometida y activa cursos de acción, así como generar, descubrir y transformar ideas alternativas y soluciones innovadoras, útiles y realizables, e influir en el actuar de las personas para mejorar la eficiencia en los procesos.

Comportamientos	Básico	Intermedio	Asignar Nivel
Liderazgo e influencia ante los demás para el cumplimiento de objetivos	En su trabajo y equipos que integra, demuestra interés y compromiso con mejorar los procesos y superar los problemas, en procura de un uso eficiente de los recursos.	Influye en el actuar de las personas, para mejorar la eficiencia de los procesos de trabajo y el buen uso de los recursos.	Básico

Observaciones:

Inicio de la evaluación.
Primer Seguimiento.

Resumen para: Mauricio Vargas Soto

© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

STEP 15

En caso de ser necesario podemos agregar mas comentarios a los que ya estaban.

Sistema de Evaluación del Desempeño CUC

Bienvenido(a): Michael Vargas
Rol: Admin

Observaciones:

Inicio de la evaluación.
Primer Seguimiento.
Cierre.

Resumen para: Mauricio Vargas Soto

Tipo	Porcentaje	Valor
Objetivos Departamentales	20%	19
Objetivos Individuales	60%	50
Competencias Profesionales	20%	10.0
Resultado:	100%	79

Cerrar Evaluación

STEP 16

Resumen final

Nos muestra un resumen final de como va quedar las notas para etse funcionario.

Resumen para: Mauricio Vargas Soto

Tipo	Porcentaje	Valor
Objetivos Departamentales	20%	19
Objetivos Individuales	60%	50
Competencias Profesionales	20%	10.0
Resultado:	100%	79

Cerrar Evaluación

STEP 17

Click en Cerrar Evaluación

Objetivos Individuales	60%	50
Competencias Profesionales	20%	10.0
Resultado:	100%	79

Cerrar Evaluación

© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

STEP 18

Mensaje de exito.

Nos muestra un mensaje de exito y el sistema un reporte pdf que podemos abrir y descargar.

Observaciones:

Inicio de la evaluación.
Primer Seguimiento.
Cierre.

La evaluación cerro correctamente

¿Desea abrir el reporte PDF?

Abrir PDF **Cerrar**

Resultado: 100% 79

Cerrar Evaluación

Tango

Never miss a step again. Visit [Tango.ai](https://tango.ai)