

# ¿Cómo realizar la evaluación o seguimiento de un Funcionario?

26 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

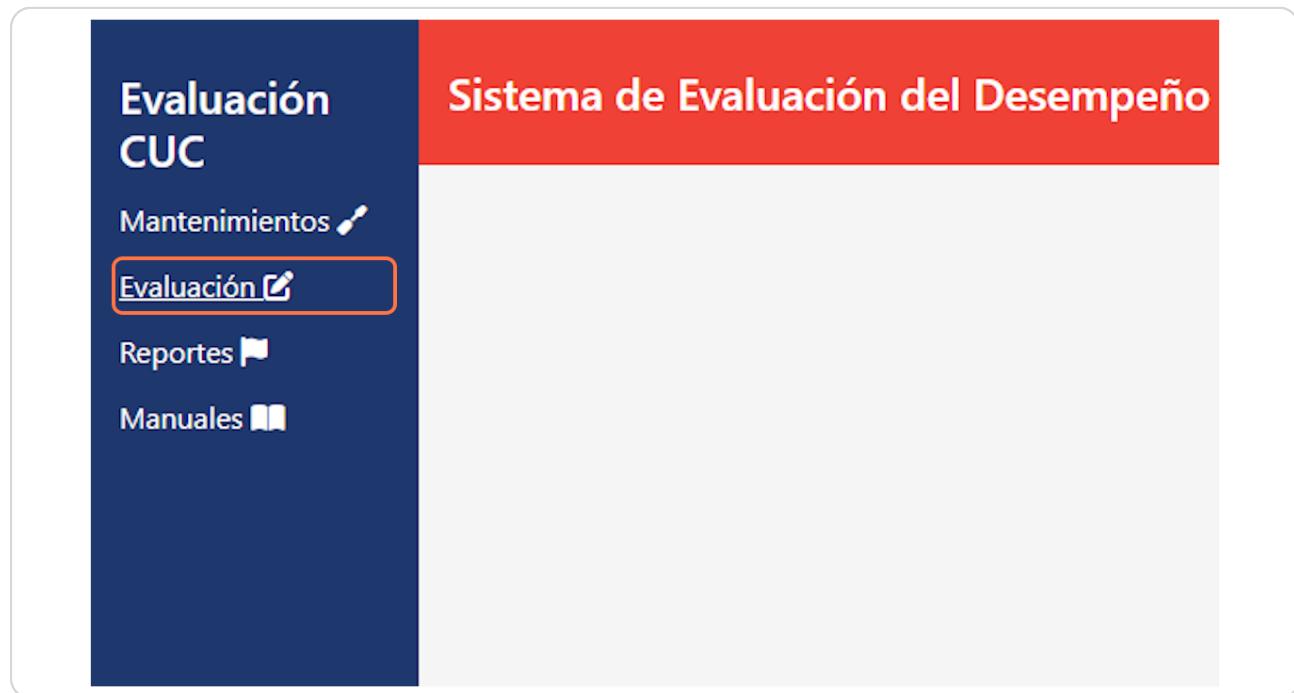
26 Steps ↗

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

---

## STEP 1

### Click en Evaluación



## STEP 2

### Click en Evaluar Sub-Alterno

The screenshot shows the main navigation bar of the system. It includes three main tabs: 'Planificación', 'Evaluación y Seguimientos', and 'Cierre de Evaluación'. Under 'Evaluación y Seguimientos', there are two buttons: 'Evaluar Sub-Alterno' (which is highlighted with an orange border) and 'Cerrar Evaluaciones'. Below the navigation bar is the CUC logo. The main content area displays a welcome message: 'Bienvenido al Sistema Evaluación de ...'.

## STEP 3

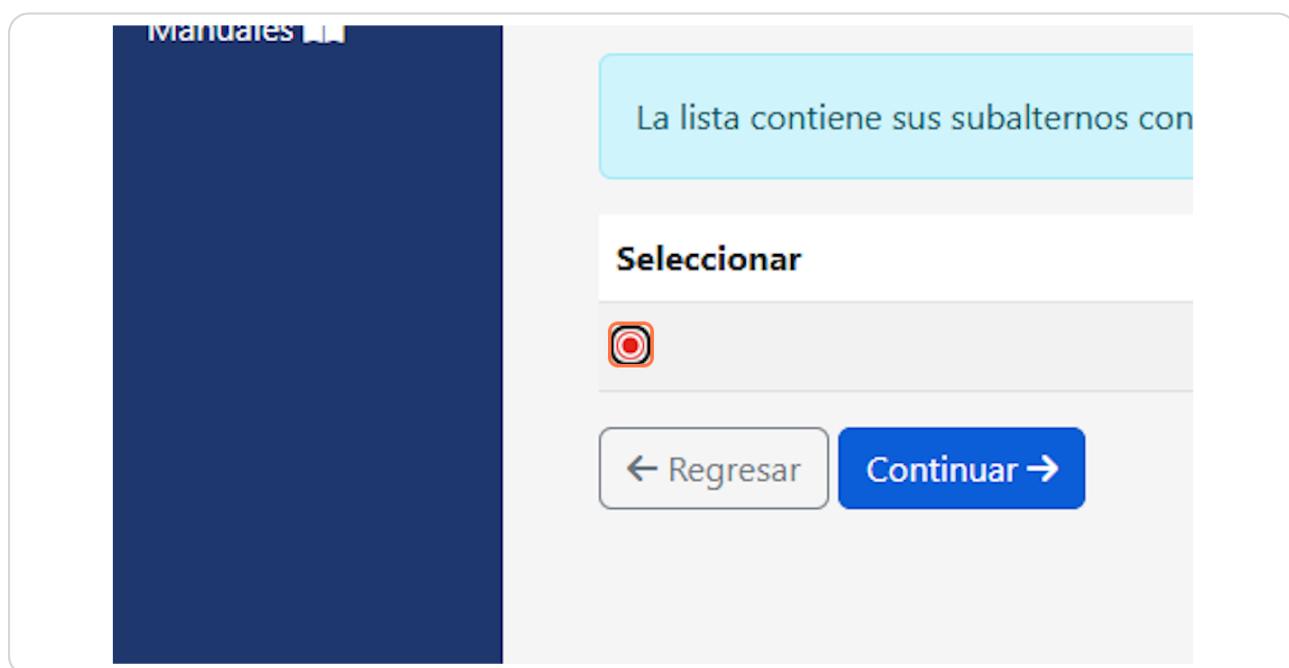
### Click en Seleccionar Subalterno a Evaluar...

En esta lista nos muestra los subalternos que se encuentren activos y que ya tengan una evaluación planificada.

The screenshot shows a modal dialog box titled 'Seleccionar Subalterno a Evaluar'. It contains a message: 'Por favor, seleccione de la siguiente lista el subalterno al que desea evaluar.' and a note: 'La lista contiene sus subalternos con estado "Activo" y con evaluaciones planificadas.' Below this is a table with four columns: 'Seleccionar', 'Cédula', 'Nombre Completo', and 'Dependencia'. A single row is visible, showing a radio button, the cedula '55555555', the name 'Mauricio Vargas Soto', and the dependency 'Biblioteca'. At the bottom of the dialog are two buttons: 'Regresar' and 'Continuar→'.

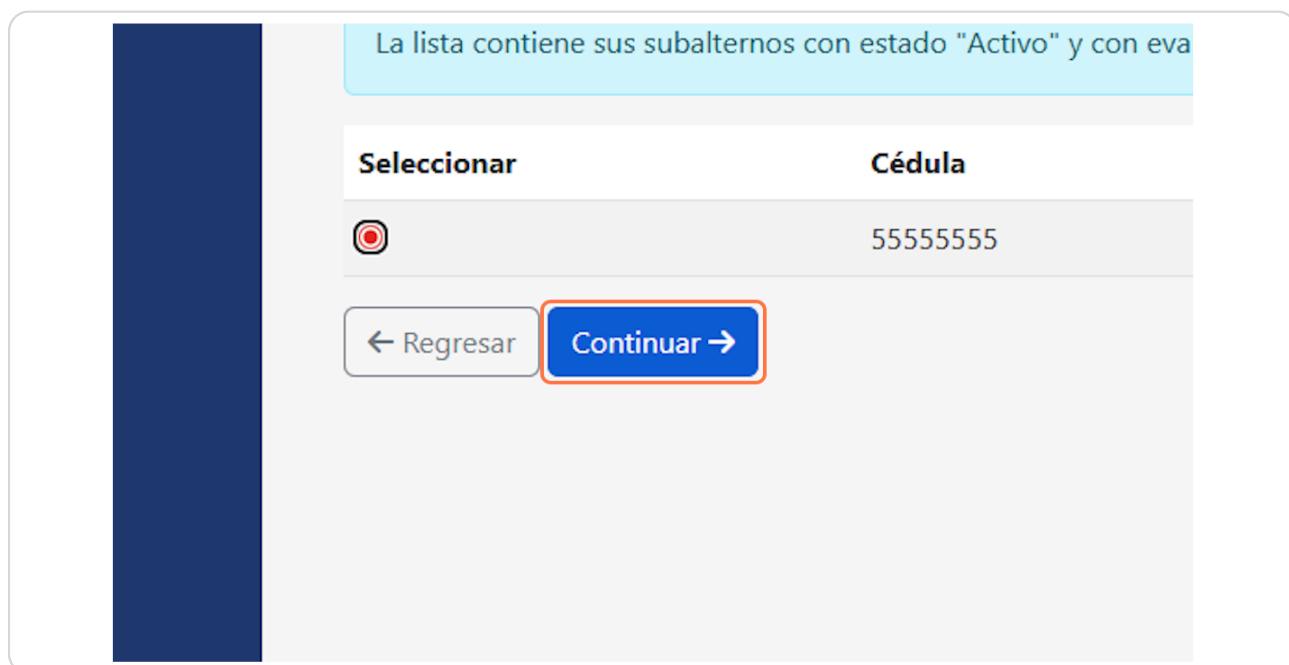
## STEP 4

Seleccionamos al funcionario.



## STEP 5

Click en Continuar



## STEP 6

### Click en Seleccione el conglomerado.

Al igual que en la planificación , se nos muestra los conglomerados a los que pertenece este funcionario, elegimos el conglomerado que nos corresponde evaluar.

The screenshot shows a user interface for selecting a conglomerado (cluster) to evaluate. The title is "Seleccione el conglomerado a Evaluar para este funcionario:" (Select the conglomerado to evaluate for this employee). Below it, instructions say "Por favor, seleccione de la siguiente lista el conglomerado al que desea evaluar." (Please select from the following list the conglomerado you want to evaluate). A table lists two options:

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

At the bottom are "Regresar" (Back) and "Continuar" (Continue) buttons. The "Continuar" button is highlighted with a red box.

## STEP 7

### **Click en Continuar**

This screenshot shows the same selection interface as the previous one, but with the "Continuar" (Continue) button highlighted by a red box. The rest of the interface remains the same, including the title, instructions, and selection table.

## STEP 8

### Click en Seleccionar Período...

Seleccionar Período

Seleccione un período:

Seleccione...

← Regresar Continuar →

© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

## STEP 9

### **Click en Continuar**

Seleccionar Período

Seleccione un período:

Periodo 2025 (01/02/2025 - 01/12/2025)

← Regresar Continuar →

## STEP 10

Al ingresar a la pantalla principal nos muestra la información más relevante.

The screenshot shows the 'Gestión Institucional de Recursos Humanos' (Institutional Management of Human Resources) section for 'Evaluación del Desempeño 2025'. At the top, there is a message about the objective of evaluating all employees according to established performance evaluation criteria. Below this, a circular chart titled 'Conglomerado Profesional' (Professional Cluster) shows the distribution of evaluation components: 'Objetivos Departamentales' (20%), 'Objetivos Individuales' (60%), and 'Competencias Profesionales' (20%). A section titled 'Usted se encuentra en la fase de: Evaluación y Seguimientos' (You are in the phase of: Evaluation and Follow-up) provides information about the monitoring and feedback process. It includes a list of user details: Dependencia: Biblioteca, Cedula: 55555555, Funcionario: Mauricio Vargas Soto, and Puesto: Bibliotecario. The footer contains the CUC logo and the copyright notice: '© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados'.

## STEP 11

**Nos muestra información de en que etapa estamos, en este caso Evaluación y seguimientos.**

The screenshot shows the same 'Gestión Institucional de Recursos Humanos' (Institutional Management of Human Resources) section for 'Evaluación del Desempeño 2025'. The layout is identical to the previous step, featuring the same message, chart, and user information. The 'Usted se encuentra en la fase de: Evaluación y Seguimientos' section is highlighted with a red border. The footer contains the CUC logo and the copyright notice: '© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados'.

## STEP 12

**Nos muestra información relevante del funcionario al que le estamos realizando la evaluación.**

Generales para la Evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas", cubiertas por la rectoría del Ministerio de Planificación e Inversión Pública (MIDEPLAN) dispuestas en la Directriz N°029-PLAN, anuando a la Ley de Marco de Empleo Público y a la Ley de Fortalecimiento del Servicio Civil.

**Conglomerado Profesional**



20%

Objetivos Departamentales



60%

Objetivos Individuales



Comunitarios

**Usted se encuentra en la fase de: Evaluación y Seguimientos**

La fase de Evaluación y Seguimiento consiste en el control y retroalimentación del avance de los objetivos establecidos. Durante este periodo se evalúa el cumplimiento de las metas, brinda orientación y apoyo al colaborador, y documenta los resultados parciales. Esta etapa permite las acciones necesarias para garantizar que las metas se alcancen conforme a lo planificado.

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

 © 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

## STEP 13

### Sección Objetivos

Nos muestra los objetivos que se planificaron y a diferencia de la planificación una columna mas donde podemos asignar un puntaje o nota a este objetivo.

The screenshot shows a user interface for managing assigned objectives. At the top, there is a header with the text "Puesto: Bibliotecario". Below this, the section title "Objetivos Asignados" is displayed. A table lists two objectives:

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.	0%	<button>Edita</button> <button>Actualizar</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.	0%	<button>Edita</button> <button>Actualizar</button>

Below the table, the section title "Competencias Transversales" is shown. Under this section, there is a sub-section titled "Competencia: Orientación del servicio al cliente interno y externo". A detailed description follows: "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)".

Two rows of competency levels are listed:

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.	Seleccione...
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.	Seleccione...

At the bottom of the screenshot, there is a footer with the text "© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados".

## STEP 14

### Click en Editar Actual

The screenshot shows a close-up view of the "Edita" button for the first objective. The button is highlighted with a red box. The objective text is partially visible: "Mejorar la eficiencia operativa del departamento en un 10% durante el próximo semestre." To the right of the button, the current value "0%" is displayed.

## STEP 15

Después que damos al botón de Editar Actual nos muestra una ventana donde le podemos cambiar el valor actual.

El sistema no permite asignar mas del valor total del objetivo, sin embargo si es el primer seguimiento se le puede asignar una parte para mas adelante hacer otro seguimeinto y modificarla.

The screenshot shows a web-based performance evaluation system. At the top left, it says "Sistema de Evaluación del Desempeño" and "Puesto: Bibliotecario". On the left, there's a section titled "Objetivos Asignados" with a table:

Tipo	Nombre
Objetivos Departamentales	Mejorar la productividad del departamento en un 15% mediante evaluaciones periódicas.
Objetivos Individuales	Incrementar habilidades de colaborador en competencias en liderazgo participando en un taller durante el próximo semestre.

Below this is a section titled "Competencias Transversales" with a table:

Comportamientos	Básico = 1	Intermedio = 2	Avanzado = 3
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 recomendar soluciones sólidas (Mideplan)			

A yellow modal window titled "Editar Valor Actual" is open in the center. It contains the following information:

**Objetivo:** Mejorar la productividad del departamento en un 15% mediante evaluaciones periódicas.  
**Peso:** 20%  
**Meta:** Mejorar la eficiencia operativa del departamento en un 10% durante el próximo semestre.  
**Valor Actual (%):** 0

At the bottom of the modal are two buttons: "Cancelar" (Cancel) and "Confirmar" (Confirm).

## STEP 16

### Ejemplo asignamos un "10" del 20 total.

Vos Asignados	
	Nombre
Entidades	Mejorar la productividad del departamento en un 15% mediante evaluaciones periódicas.
Individuales	Incrementar habilidades de colaborador en el desarrollo de competencias Transversales internas y externas.

Objetivo:  
Mejorar la productividad del departamento en un 15% mediante evaluaciones periódicas.

Peso:  
20%

Meta:  
Mejorar la eficiencia operativa del departamento en un 10% durante el próximo semestre.

Valor Actual (%):

Cancelar Confirmar

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

Campos	Básico = 1	Intermedio = 2
Conocimiento y empatía hacia los usuarios 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 de acuerdo con su función de ello, conoce cabalmente las necesidades de los usuarios.

## STEP 17

### Click en Confirmar

Previsualizamos como va quedando las notas asignadas.

a operativa del departamento en un 10% durante el próximo semestre.

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

Cancelar Confirmar

Campos	Intermedio = 2
Conocimiento y empatía hacia los usuarios internos y externos	Tiende a ponerse en el lugar de las personas y actúa de acuerdo con su función de ello, conoce cabalmente las necesidades de los usuarios.

## STEP 18

### Sección competencias transversales.

En esta sección observamos las competencias transversales que aplican para todos los conglomerados, aquí se le puede asignar un nivel (En el ejemplo básico o intermedio) y nos muestra cuánto vale cada nivel (Básico = 1, Intermedio = 2).

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.	Seleccione...
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.	Seleccione...

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 y eficientemente.	Seleccione...
Manejo emocional/respeto	Manifiesta respeto por lo demás personas, en	Tiene apertura para recibir aportes de las otras personas y	Seleccione...

© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

## STEP 19

### Asignamos el nivel que queremos.

o y externo

preocupaciones a corto y largo plazo y de proporcionarles recomendaciones y/o soluciones sólidas (Mideplan)

	Asignar nivel
tiende a ponerse en el lugar de las personas y actúa en función cabalmente las necesidades y expectativas de los usuarios de la Institución y trata de	Básico
Se compromete y apoya a la Institución ajustando día a día en sus acciones los valores, políticas y objetivos de su rol.	Seleccione...

## STEP 20

### Sección Competencias del Conglomerado

En esta sección nos muestra las competencias relacionadas al conglomerado. Para asignar una nota, repetimos el paso anterior.

The screenshot shows a web-based evaluation interface. At the top, there's a red header bar with the text 'EVALUACIÓN'. Below it, the main content area has a white background. The first section is titled 'Competencias' and contains a sub-section titled 'Competencia: Acción Estratégica e Innovadora'. A detailed description follows: '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.' Below this is a table:

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.	Seleccione...

Below the table is a section titled 'Observaciones:' with a text input field containing the placeholder 'Inicio de la evaluación.' At the bottom right of the main content area is a pink button labeled 'Resumen para: Mauricio Vargas Soto'. The footer of the page includes a small logo and the text '© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados'.

## STEP 21

Seleccionamos un nivel.

This screenshot shows the 'Asignar Nivel' (Assign Level) step of the evaluation process. The previous section's description is partially visible at the top: 'trabajo, para establecer de manera comprometida y activa útiles y realizables, e influir en el actuar de las personas para'. Below this, the 'Intermedio' row from the previous table is shown again, with the 'Asignar Nivel' column containing a dropdown menu. The 'Básico' option is selected and highlighted with a blue border. The rest of the page is mostly blank, indicating the next steps in the evaluation flow.

## STEP 22

De ser necesario se puede agregar un comentario en observaciones. Primer Seguimiento."

Competencias			
Competencia: Acción Estratégica e Innovadora			
<p>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.</p>			
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
<hr/>			
Observaciones:			
<p>Inicio de la evaluación. Primer Seguimiento.</p>			
<p style="text-align: center;">Resumen para: Mauricio Vargas Soto</p>			
<p> © 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados</p>			

## STEP 23

### Resumen final

Nos muestra un resumen de las notas que asignamos.

**Resumen para: Mauricio Vargas Soto**

Tipo	Porcentaje	Valor
Objetivos Departamentales	20%	10
Objetivos Individuales	60%	30
Competencias Profesionales	20%	10.0
<b>Resultado:</b>	<b>100%</b>	<b>50.0</b>

**Guardar Seguimiento** 

## STEP 24

### Click en Guardar Seguimiento

Al dar click lo guardamos en base de datos.

The screenshot shows a summary of progress for two categories: 'Objetivos Individuales' (60% completion, value 30) and 'Competencias Profesionales' (20% completion, value 10.0). Below these, a 'Resultado:' section shows 100% completion (value 50.0). At the bottom center is a green button labeled 'Guardar Seguimiento' with a small icon, which is outlined with a thick orange border. The footer of the screen displays the CUC logo and the text '© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados'.

## STEP 25

### Reporte pdf

Al guardarlo nos genera un pdf el cual podemos ver y descargar.

The screenshot shows a confirmation message in a white box with an orange border: 'Seguimiento guardado correctamente' (Tracking saved correctly). Below it is a question: '¿Desea abrir el reporte PDF?' (Do you want to open the PDF report?). There are two buttons: 'Abrir PDF' (Open PDF) and 'Cerrar' (Close). In the background, the tracking summary from Step 24 is visible, including the 'Guarda Seguimiento' button.

STEP 26

Click en Abrir PDF



*Tango*

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