

# ¿Como planificar una evaluación?

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

---

Created by

Michael Vargas

Creation Date

Nov 29, 2025

Last Updated

Nov 29, 2025

# Evaluación del Desempeño CUC

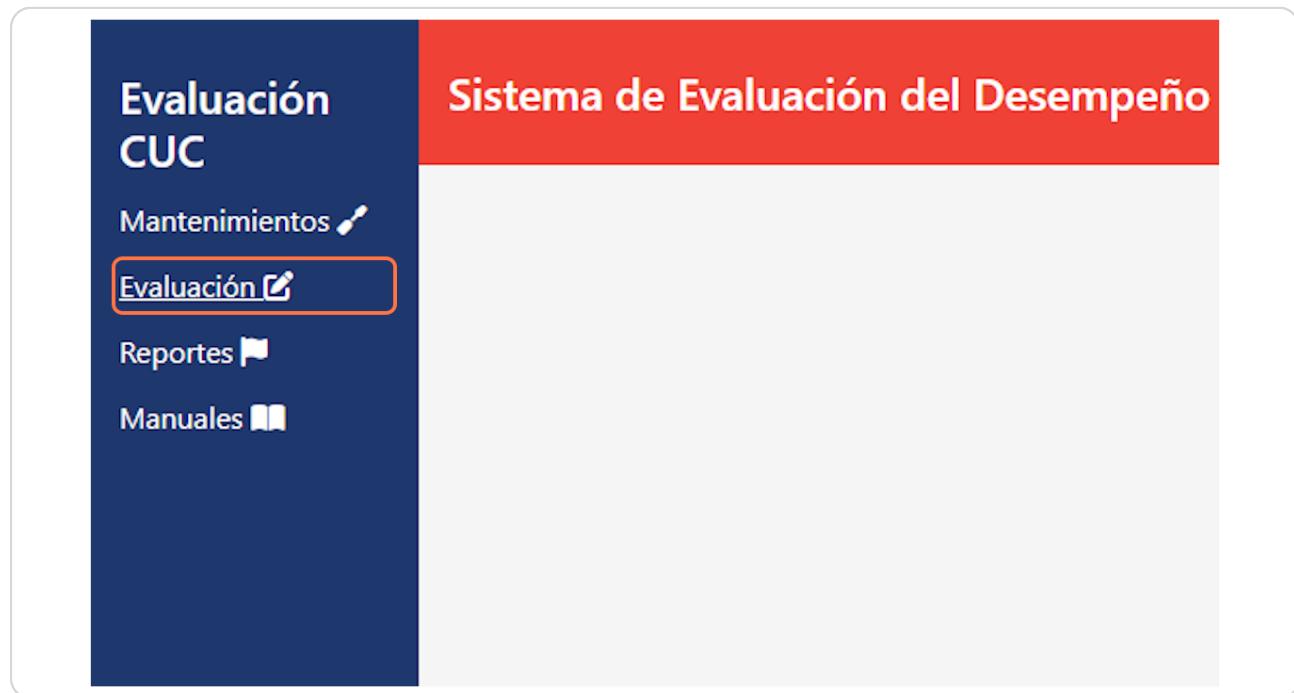
34 Steps 

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

---

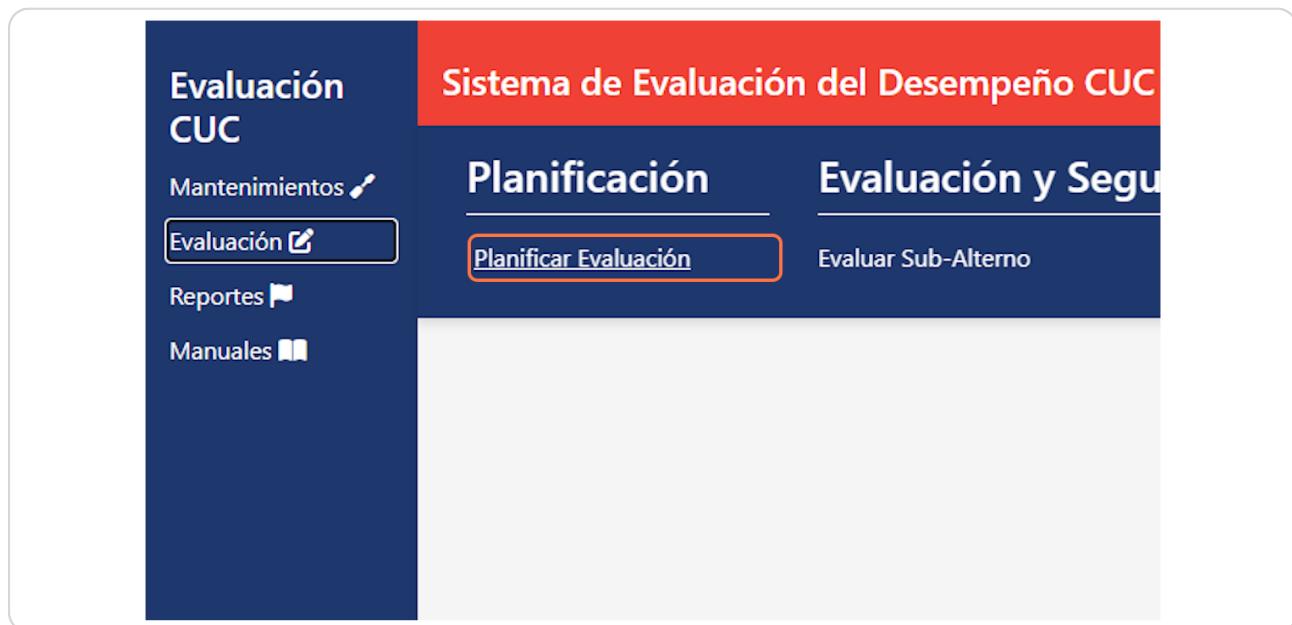
## STEP 1

### Click en Evaluación



## STEP 2

### Click en Planificar Evaluación



## STEP 3

### Seleccionar Subalterno a Evaluar...

Nos muestra la lista de los funcionarios que tenemos como subalternos y que se encuentran con estado Activo en el sistema.

The screenshot shows a modal window titled 'Seleccionar Subalterno a Evaluar'. It contains a message: 'Por favor, seleccione de la siguiente lista el subalterno al que desea evaluar.' Below this is a table with three rows of data:

Seleccionar	Cédula	Nombre Completo	Dependencia
<input type="radio"/>	55555555	Mauricio Vargas Soto	Biblioteca
<input type="radio"/>	77777777	Daniel Vargas Soto	Biblioteca
<input type="radio"/>	87878787	Michael Vargas Soto	Tecnología de la Información

At the bottom of the modal are two buttons: '← Regresar' and 'Continuar →'.

#### STEP 4

Click para elegir el funcionario a evaluar.

The screenshot shows a mobile application interface. On the left is a large dark blue rectangular area. To its right is a light gray panel containing a message in a light blue box: "La lista contiene sus subalternos con". Below this is a table with three rows. The first row has a checked radio button next to the name "55555". The second row has an unchecked radio button next to the name "77777". The third row has an unchecked radio button next to the name "87878". At the bottom are two buttons: a white "Regresar" button with a left arrow icon, and a blue "Continuar" button with a right arrow icon.

Seleccionar	Cédula
<input checked="" type="radio"/>	55555
<input type="radio"/>	77777
<input type="radio"/>	87878

[← Regresar](#) [Continuar →](#)

#### STEP 5

Click en Continuar

The screenshot shows the same mobile application interface as Step 4. The list of subordinates is identical, but the first row now has an unchecked radio button next to the name "555555555" and a checked radio button next to the name "Mauricio". The other two rows remain unchanged. The "Continuar" button at the bottom is highlighted with a red border.

<input type="radio"/>	555555555	Mauricio
<input type="radio"/>	777777777	Daniel
<input type="radio"/>	878787878	Michelle

[← Regresar](#) [Continuar →](#)

## STEP 6

### Click en Seleccione el conglomerado a Evaluar para este funcionario:...

Nos muestra la lista de conglomerados a los que pertenece este funcionario, como Jefatura elegimos el que nos corresponde evaluar.

The screenshot shows a user interface for selecting a conglomerado (cluster) to evaluate. At the top, a header bar displays the text "100% 20000". Below it, a main title reads "Seleccione el conglomerado a Evaluar para este funcionario:". A sub-instruction below the title says "Por favor, seleccione de la siguiente lista el conglomerado al que desea evaluar." A table lists two options under the column "Conglomerado": "Conglomerado Profesional" and "Conglomerado Jefaturas". At the bottom of the form are two buttons: "Regresar" (Return) and "Continuar →" (Continue). The entire form is enclosed in a large red rectangular border.

## STEP 7

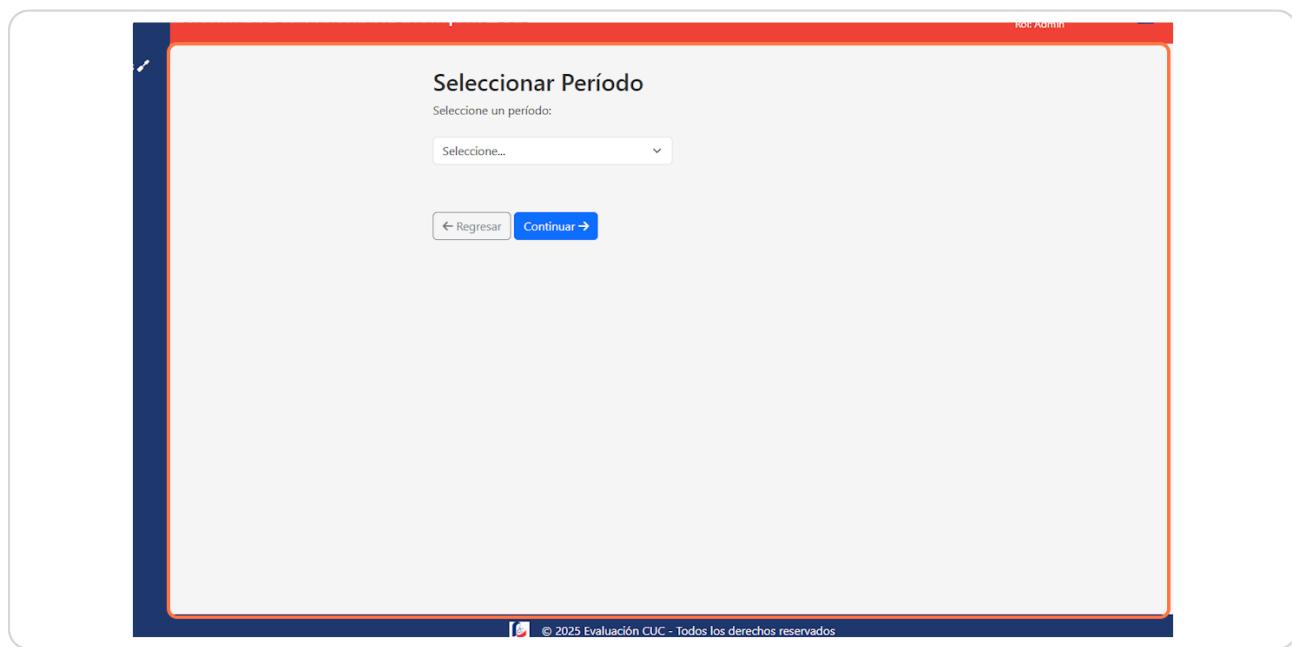
### **Click en Continuar**

The screenshot shows the same interface as the previous step, but with a red box highlighting the "Continuar →" button. This indicates that the user has selected the "Conglomerado Jefaturas" option and is proceeding to the next step. The rest of the interface remains the same, with the "Regresar" button and the table listing the two conglomerado options.

## STEP 8

### Click en Seleccionar Período...

Muestra los periodos correspondientes al año en curso.



Seleccionar Período

Seleccione un período:

Seleccione...

← Regresar Continuar →

© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

## STEP 9

Elegimos el periodo deseado.



e Evaluación del Desempeño CUC

Seleccionar Período

Seleccione un período:

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

← Regresar Continuar →

© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

## STEP 10

### Ingresamos a la pantalla principal de Planificación.

Acá nos muestra detalles importantes como por ejemplo, como se divide el 100% para este conglomerado.

The screenshot shows a digital interface for the 'Gestión Institucional de Recursos Humanos' (GIRH) system. At the top, it says 'Evaluación del Desempeño 2025'. Below this, a note states: '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.' The main visual is a donut chart titled 'Conglomerado Profesional' divided into three segments: 'Objetivos Departamentales' (20%, red), 'Objetivos Individuales' (60%, orange), and 'Competencias Profesionales' (20%, dark blue). Below the chart, a section titled 'Usted se encuentra en la fase de: Planificación' provides information about the planning phase: 'La fase de Planificación es la definición y programación de metas y objetivos por parte de la jefatura y su subalterno. Esta asignación se ejecuta al inicio de cada periodo; la jefatura deberá coordinar y acordar con su colaborador, considerando lineamientos, el perfil del cargo y las responsabilidades a su cargo, favoreciendo el logro de los objetivos y metas.' It also lists user details: Dependencia: Biblioteca, Cedula: 55555555, Funcionario: Mauricio Vargas Soto, Puesto: Bibliotecario. At the bottom, there's a copyright notice: '© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados'.

## STEP 11

### Fase de:

Nos muestra la fase en la que estamos (Planificación / Evaluación y Seguimiento /Cierre).

The screenshot shows the 'Sistema de Evaluación del Desempeño CUC' dashboard. At the top right, it says 'Bienvenido(a): Michael Vargas' and 'Rol: Admin'. Below the header, there are three circular progress indicators: 'Objetivos Departamentales' at 20% (red), 'Objetivos Individuales' at 60% (orange), and 'Competencias Profesionales' at 20% (dark blue). A red-bordered box highlights the text 'Usted se encuentra en la fase de: Planificación'. Below this, a detailed description of the planning phase is provided. A list of selected personnel information is shown, followed by sections for selecting objectives and setting goals.

**Usted se encuentra en la fase de: Planificación**

La fase de Planificación es la definición y programación de metas y objetivos por parte de la jefatura y su subalterno. Esta asignación se ejecuta al inicio de cada periodo; la jefatura deberá coordinar y acordar con su colaborador, considerando lineamientos, el perfil del cargo y las responsabilidades a su cargo, favoreciendo el logro de los objetivos y metas.

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

**Elegir Objetivos:**

Elija un Objetivo:

Meta del Objetivo:

## STEP 12

Nos muestra informacion importante del funcionario elegido.

The screenshot shows the 'Sistema de Evaluación del Desempeño CUC' dashboard. On the left, a sidebar menu includes 'Evaluación' (selected), 'Reportes', and 'Manuales'. The main area displays the same three circular progress indicators as the previous screenshot. A red-bordered box highlights the text 'Usted se encuentra en la fase de: Planificación'. Below this, a detailed description of the planning phase is provided. A list of selected personnel information is shown, followed by sections for selecting objectives and setting goals.

**Usted se encuentra en la fase de: Planificación**

La fase de Planificación es la definición y programación de metas y objetivos por parte de la jefatura y su subalterno. Esta asignación se ejecuta al inicio de cada periodo; la jefatura deberá coordinar y acordar con su colaborador, considerando lineamientos, el perfil del cargo y las responsabilidades a su cargo, favoreciendo el logro de los objetivos y metas.

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

**Elegir Objetivos:**

Elija un Objetivo:

Meta del Objetivo:

## STEP 13

### Asignar Objetivos

En esta parte nos muestra un desplegable para elegir objetivos (ya precargados en el sistema), una zona para elegir una meta personalizada y por ultimo el peso que va tener este objetivo.

The screenshot shows the 'Sistema de Evaluación del Desempeño CUC' interface. On the left, there's a sidebar with 'Evalución CUC' and links for 'Mantenimientos', 'Evaluación', 'Reportes', and 'Manuales'. The main area has a red header bar with the title 'Sistema de Evaluación del Desempeño CUC', the user 'Bienvenido(a): Michael Vargas Rol: Admin', and a profile icon. Below the header, it says 'Puesto: Bibliotecario'. The main content area starts with 'Elegir Objetivos:' and a dropdown menu 'Elija un Objetivo: Selecione...'. It then has a 'Meta del Objetivo:' input field and a 'Peso de la meta:' input field with a green 'Agregar fila' button. Below these are tables for 'Objetivos' and 'Competencias Transversales'. The 'Objetivos' table has columns: ID, Objetivo, Tipo, Peso, Meta, Actual, and Acciones. The 'Competencias Transversales' section includes a table with a single row labeled 'Competencias Transversales' and a note about 'Competencia: Orientación del servicio al cliente interno y externo'. At the bottom, there's a footer with the CUC logo and the text '© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados'.

## STEP 14

Seleccionamos el tipo.

This screenshot shows the same interface as the previous one, but with a specific change: the dropdown menu 'Elija un Objetivo:' now has an option highlighted with a red border: 'Tipo: Objetivos Departamentales - Mejorar la productividad del departamento en un 15% mediante evaluaciones periódicas.' The rest of the interface remains the same, including the 'Elegir Objetivos:', 'Meta del Objetivo:', and the tables for 'Objetivos' and 'Competencias Transversales'.

## STEP 15

### Escribimos la meta para este objetivo.

Sistema de Evaluación del Desempeño CUC

Bienvenido(a): Michael Vargas  
Rol: Admin

• Puesto: Bibliotecario

**Elegir Objetivos:**

Elija un Objetivo: Tipo: Objetivos Departamentales - Mejorar la productividad del departamento en un 15% mediante evaluaciones periódicas.

Meta del Objetivo:

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

Peso de la meta:  Agregar fila

ID	Objetivo	Tipo	Peso	Meta	Actual	Acciones
----	----------	------	------	------	--------	----------

**Competencias Transversales:**

Competencias Transversales	
Competencia: Orientación del servicio al cliente interno y externo	

## STEP 16

**Le asignamos un peso, este peso esta basado en los pesos del conglomerado (los círculos del inicio).**

Si por ejemplo el porcentaje para objetivos departamentales corresponde a un 20% le podemos asignar un objetivo de 20% o 4 objetvios del 5%.

Elija un Objetivo: Tipo: Objetivos Departamentales - Mejorar la productividad

Meta del Objetivo:

Mejorar la eficiencia operativa del departamento en un 10% durante el próximo año.

Peso de la meta:  Agregar fila

ID	Objetivo	Tipo	Peso

**Competencias Transversales:**

## STEP 17

### Click en Agregar fila

O:

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

20 ▼ Agregar fila

Objetivo	Tipo	Peso	Meta

ncias Transversales:

## STEP 18

Acá pasa a una previsualización (aun no esta guardada, es para ver como va quedando).

Puesto: Bibliotecario

Elegir Objetivos:

Elija un Objetivo: Tipo: Objetivos Departamentales - Mejorar la productividad del departamento en un 15% mediante evaluaciones periódicas. ▾

Meta del Objetivo:

Peso de la meta: 20 Agregar fila

ID	Objetivo	Tipo	Peso	Meta	Actual	Acciones
1	Mejorar la productividad del departamento en un 15% mediante evaluaciones periódicas.	2	20%	Mejorar la eficiencia operativa del departamento en un 10% durante el próximo semestre.	0%	<span style="border: 1px solid red; color: red; padding: 2px; border-radius: 5px;">Eliminar</span>

Competencias Transversales:

Competencias Transversales

Competencia: Orientación del servicio al cliente interno y externo

© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

## STEP 19

Click en Eliminar en caso de que algo nos quedo mal.

	Actual	Acciones
la eficiencia operativa del departamento en un 10% el próximo semestre.	0%	<button>Eliminar</button>

## STEP 20

Agregamos los objetivos de otro tipo para cumplir la distribución que requiere el conglomerado (círculos de colores al inicio).

Tema de Evaluación del Desempeño CUC

Bienvenido(a): Michael  
Rol: Admin

• Puesto: Bibliotecario

Elegir Objetivos:

Elija un Objetivo: Tipo: Objetivos Individuales - Incrementar habilidades técnicas clave en cada colaborador en 3 meses.

Meta del Objetivo:

ID	Objetivo	Tipo	Peso	Meta	Actual	A
1	Mejorar la productividad del departamento en un 15% mediante evaluaciones periódicas.	2	20%	Mejorar la eficiencia operativa del departamento en un 10% durante el próximo semestre.	0%	

Competencias Transversales:

## STEP 21

### Agregamos también la meta.

Sistema de Evaluación del Desempeño CUC

Bienvenido(a): Michael Vargas  
Rol: Admin

Puesto: Bibliotecario

Elegir Objetivos:

Elija un Objetivo: Tipo: Objetivos Individuales - Incrementar habilidades técnicas clave en cada colaborador en 3 meses.

Meta del Objetivo:  
Desarrollar competencias en liderazgo participando en un curso certificado durante el trimestre.

Peso de la meta: Agregar fila

ID	Objetivo	Tipo	Peso	Meta	Actual	Acciones
1	Mejorar la productividad del departamento en un 15% mediante evaluaciones periódicas.	2	20%	Mejorar la eficiencia operativa del departamento en un 10% durante el próximo semestre.	0%	Eliminar

Competencias Transversales:

## STEP 22

### Agregamos también el peso.

Elija un Objetivo: Tipo: Objetivos Individuales - Incrementar habilidades técnicas

Meta del Objetivo:  
Desarrollar competencias en liderazgo participando en un curso certificado durante el trimestre.

Peso de la meta: 60 Agregar fila

ID	Objetivo	Tipo
1	Mejorar la productividad del departamento en un 15% mediante evaluaciones periódicas.	2

## STEP 23

### Click en Agregar fila

O:

mpetencias en liderazgo participando en un curso certificado durante el trimestre.

60 ▾ Agregar fila

	<b>Tipo</b>	<b>Peso</b>	<b>Meta</b>
productividad del departamento en un 15% mediante evaluaciones periódicas.	2	20%	Mejorar la eficiencia operativa del departamento en un 10% durante el próximo semestre.

## STEP 24

### Visualizamos como quedan los objetivos para confirmar que están bien.

• Puesto: Bibliotecario

Elegir Objetivos:

Elija un Objetivo: Tipo: Objetivos Individuales - Incrementar habilidades técnicas clave en cada colaborador en 3 meses.

Meta del Objetivo:

Peso de la meta: Agregar fila

ID	Objetivo	Tipo	Peso	Meta	Actual	Acciones
1	Mejorar la productividad del departamento en un 15% mediante evaluaciones periódicas.	2	20%	Mejorar la eficiencia operativa del departamento en un 10% durante el próximo semestre.	0%	Eliminar
3	Incrementar habilidades técnicas clave en cada colaborador en 3 meses.	3	60%	Desarrollar competencias en liderazgo participando en un curso certificado durante el trimestre.	0%	Eliminar

Competencias Transversales:

 © 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

## STEP 25

### Sección Competencias transversales.

Esta sección es solo informativa, no podemos manipular ya que las competencias transversales aplican para todos los funcionarios independientemente del conglomerado.

Bienvenido(a): Michael Vargas  
Rol: Admin

Sistema de Evaluación del Desempeño CUC

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	Intermedio
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.
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.

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	Intermedio
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.
Manejo emocional/respeto	Manifiesta respeto por lo demás personas, en situaciones de	Tiene apertura para recibir aportes de las otras personas y variar su

© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

## STEP 26

### Competencias del Conglomerado.

En esta sección podemos asignar competencias que si son completamente relacionadas al conglomerado.

The screenshot shows a user interface for managing competencies. At the top right, there is a 'NOT ADMIN' button. Below it, a table lists competency details:

	Información sobre los cambios relacionados con las funciones y tareas que le competen.	Los cambios que requiere la institución no se implementan oportuna y eficientemente.
<b>Manejo emocional/respeto de diferencias comunicación e influencia</b>	Manifiesta respeto por lo demás personas, en situaciones de controversia o desacuerdo y mantiene autocontrol cuando se presentan problemas en su grupo de trabajo.	Tiene apertura para recibir aportes de las otras personas y varía su criterio, a fin de llegar a acuerdos que ayuden a solucionar conflictos; sostiene relaciones cordiales y aporta ideas que contribuyan a resolver la situación.

Below the table, a section titled 'Elegir Competencias relacionadas a este conglomerado:' contains a dropdown menu labeled 'Elija una competencia: Seleccione...' and a green 'Agregar Competencia' button. A list box labeled 'Competencias Seleccionadas' is empty.

A section for 'Observaciones:' includes a text area with placeholder text 'Ingrese sus observaciones aquí.' and a large empty text area below it.

At the bottom, a pink box displays a summary for 'Mauricio Vargas': 'Resumen para: Mauricio Vargas'. It includes columns for 'Tipo', 'Porcentaje', and 'Valor'. The footer contains a small logo and the text '© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados'.

## STEP 27

### Elija una competencia

Nos muestra una lista con las competencias del conglomerado que ya fueron precargadas en el sistema y ya tienen comportamientos y niveles asignados.

<b>Manejo emocional/respeto de diferencias comunicación e influencia</b>	Manifiesta respeto por lo demás personas, en situaciones de controversia o desacuerdo y mantiene autocontrol cuando se presentan problemas en su grupo de trabajo.
--	--

**Elegir Competencias relacionadas a este conglomerado:**

Elija una competencia: ▼

**Agregar Competencia**

**Competencias Seleccionadas**

**Observaciones:**

## STEP 28

### Click en Agregar Competencia

**Elegir Competencias relacionadas**

Elija una competencia:

**Agregar Competencia**

**Observaciones:**

Ingrese sus observaciones aquí.

## STEP 29

### Previsualización competencia del conglomerado.

Al elegir una el sistema permite observar la competencia, los detalles de la misma, los comportamientos y los niveles de este comportamiento.

Podemos agregar una competencia o todas las disponibles.

Con el botón Eliminar las podemos quitar en caso de que nos equivoquemos.

<b>Manejo emocional/respeto de diferencias comunicación e influencia</b>	Manifiesta respeto por lo demás personas, en situaciones de controversia o desacuerdo y mantiene autocontrol cuando se presentan problemas en su grupo de trabajo.	Tiene apertura para recibir aportes de las otras personas y variar su criterio, a fin de llegar a acuerdos que ayuden a solucionar conflictos; sostiene relaciones cordiales y aporta ideas que contribuyan a resolver la situación.
--	--	--

**Elegir Competencias relacionadas a este conglomerado:**

Elija una competencia: Acción Estratégica e Innovadora

**Agregar Competencia**

Competencias Seleccionadas		
<b>Competencia: Acción Estratégica e Innovadora</b>		<input type="button" value="Eliminar"/>
<b>Descripción:</b> 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.		
<b>Comportamientos</b>	<b>Básico</b>	<b>Intermedio</b>
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.

© 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

## STEP 30

### Observaciones

Permite ir almacenando comentarios en cada etapa del proceso.

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															
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.	Infuye en el actuar de las personas, para mejorar la eficiencia de los procesos de trabajo y el buen uso de los recursos.															
<hr/>																	
<b>Observaciones:</b> Inicio de la evaluación.																	
<hr/>																	
<table border="1"><thead><tr><th colspan="3">Resumen para: Mauricio Vargas</th></tr><tr><th>Tipo</th><th>Porcentaje</th><th>Valor</th></tr></thead><tbody><tr><td>Objetivos Departamentales</td><td>20%</td><td>20.0</td></tr><tr><td>Objetivos Individuales</td><td>60%</td><td>60.0</td></tr><tr><td>Competencias Profesionales</td><td>20%</td><td>20.0</td></tr></tbody></table>			Resumen para: Mauricio Vargas			Tipo	Porcentaje	Valor	Objetivos Departamentales	20%	20.0	Objetivos Individuales	60%	60.0	Competencias Profesionales	20%	20.0
Resumen para: Mauricio Vargas																	
Tipo	Porcentaje	Valor															
Objetivos Departamentales	20%	20.0															
Objetivos Individuales	60%	60.0															
Competencias Profesionales	20%	20.0															
<hr/>																	

## STEP 31

Por ultimo nos muestra un cuadro resumen para asegurarnos que asignamos todo el 100% de la evaluación.

<hr/>																				
<table border="1"><thead><tr><th colspan="3">Resumen para: Mauricio Vargas</th></tr><tr><th>Tipo</th><th>Porcentaje</th><th>Valor</th></tr></thead><tbody><tr><td>Objetivos Departamentales</td><td>20%</td><td>20.0</td></tr><tr><td>Objetivos Individuales</td><td>60%</td><td>60.0</td></tr><tr><td>Competencias Profesionales</td><td>20%</td><td>20.0</td></tr><tr><td><b>Resultado:</b></td><td><b>100%</b></td><td><b>100.0</b></td></tr></tbody></table>			Resumen para: Mauricio Vargas			Tipo	Porcentaje	Valor	Objetivos Departamentales	20%	20.0	Objetivos Individuales	60%	60.0	Competencias Profesionales	20%	20.0	<b>Resultado:</b>	<b>100%</b>	<b>100.0</b>
Resumen para: Mauricio Vargas																				
Tipo	Porcentaje	Valor																		
Objetivos Departamentales	20%	20.0																		
Objetivos Individuales	60%	60.0																		
Competencias Profesionales	20%	20.0																		
<b>Resultado:</b>	<b>100%</b>	<b>100.0</b>																		
<hr/>																				
<div style="text-align: center;"><a href="#" style="background-color: #2e6b2e; color: white; padding: 5px 10px; border-radius: 5px;">Planificar Evaluación</a></div>																				
<hr/>																				

## STEP 32

**Nota: Si no asignamos el 100% , el sistema no nos permite guardar la planificación.**

da una advertencia por mensaje y en el cuadro resumen nos marca en rojo lo que nos falta. Para este ejemplo se elimino las competencias del conglomerado asignada en pasos anterior para la demostración.



## STEP 33

### Click en Planificar Evaluación

Cuando ya finalizamos para guardar en la base de datos del sistema.

<b>Objetivos Individuales</b>	60%	60.0
<b>Competencias Profesionales</b>	20%	20.0
<b>Resultado:</b>	100%	100.0

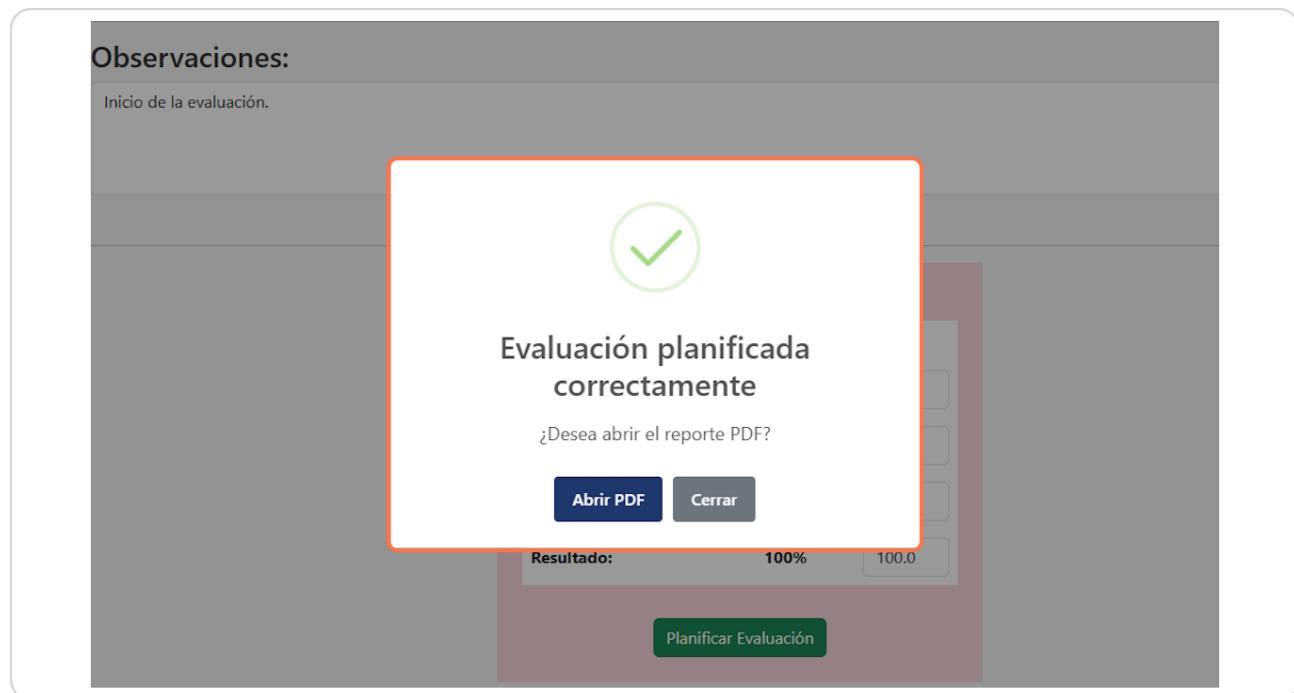
**Planificar Evaluación**

 © 2025 Evaluación CUC - Todos los derechos reservados

## STEP 34

### Evaluación planificada correctamente...

Nos muestra un mensaje de éxito y genera un reporte pdf para poderlo imprimir y guardar en el expediente físico del funcionario en caso de requerirlo.



# Tango

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