TAREAS

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TAREA | HORA INICIO | HORA FIN | HORAS | FECHA |
| Definicion Conceptual Y Requisitos | 8AM | 6PM | 8 | 23/03/2020 |
| Creacion de tablas y relaciones.  Definificion de proceso worflow | 8AM | 6PM | 8 | 24/03/2020 |
| Definicion de  Formulario de lanzamiento y  Formulario de evaluador | 8AM | 13:20 | 4 | 25/03/2020 |
| Webinar escuela it prototipado.  Definicion de  Prototipo app Pencil Project. | 10:00 | 17:00 | 5 | 26/03/2020 |
| Diseno de protito con balsamiq | 08:00 | 11:30 | 12 | 14/05/2020 |
| Diseno prototipo | 10:00 | 10:00 | 10 | 15/05/2020 |
| Definicion de prototipo | 10:00 | 07:50 | 8 | 16/06/2020 |

Caracas 23/03/2020

**SISTEMA DE VALORACION DE COMPETENCIAS 90 180 360**

GESTION POR COMPETENCIAS: significa tomar en cuenta que los conocimientos, habilidades, experiencias y cualidades personales influyen en el rendimiento de las personas y aplicar esto, de manera sistemática y sistémica para conseguir los mejores resultados de la empresa y la mayor orientación profesional al empleado.

**Metodos o Sistemas usados:** Los métodos están dividos en tres(3) grados o sistemas de visión

90-180-360 de acuerdo a la metodología planteada.

**Competencia**:

Una competencia es la capacidad desarrollada, demostrada y utilizada con el verdadero grado de dominio y responsabilidad para realizar las tareas o actividades requeridas para desempeñar un puesto de trabajo eficazmente.

Para valorar el desempeño por competencias, la empresa u organización define cuales son las competencias asociadas con las ocupaciones de trabajo. Son fijadas por área o nivel de posición (Unidades de negocio) y técnicas o ocupacionales)

Ejemplo:

**Competencias** :

1. Planificar y organizar la gestion de operaciones

* Conductas
  + - Identifica iniciativas y objetivos de negocios.
    - Disena planes de trabajo
    - Estimacion de recursos materiales, finacieros y tecnologicos.
    - Aplica enfoque metodologico.

1. Gestiona la Excelencia de las Operaciones
   * Conductas
     + Conducta 1
     + Conducta 2
2. Calidad: poder lograr con precisión, esmero y pulcritud los resultados del trabajo planeado.
   * + Trabajo muy preciso no requiere supervisión.
     + Frecuentemente se haya por encima de la media.
     + Desempeño satisfactorio requiere un control normal.
     + Algunos errores y pone poco cuidado.
     + Errores muy frecuentes. Rendimiento inaceptable.
3. Cantidad: poder realizar la cantidad de trabajo planeado en el tiempo estipulado para hacerlo.
   * + Eficiente de manera excepcional.
     + Siempre sus resultados están por encima de lo normal.
     + Por lo general ejecuta en plazo todo el trabajo.
     + Requiere con frecuencia ayuda y seguimiento
     + Incapaz de concluir las tareas encomendadas
4. Autocontrol: capaz de mantener emociones bajo control ante situaciones de presión en su área.
   * + No se deja llevar por impulsos emocionales.
     + Responde manteniendo la calma y controla el estrés.
     + Reacciona negativamente, no puede controlar el estrés.
     + Se altera, no puede mantener la calma, imposible trabajar.

**Requisitos:**

El sistema debe ser web que permita realizar la prueba de evaluación basados en las siguientes premisas.

1. Existen tres métodos de evaluaciones a considerar:
   1. Metodo de Valoracion 90:

Es cuando la persona es evaluada por su supervisor y el supervisor de su supervisor.

* 1. Metodo de Valoracion 180:

Es cuando el empleado es evaluado por su jefe, los pares y eventualmente los clientes internos.

* 1. Metodo de Valoracion 360:

Es cuando el empleado sea evaluado por todo entorno jefes, pares y subordinados.

**Generalidades de las evaluaciones**

Existe varios de tipos de competencias relacionadas con el rol del puesto y la organizacion: genéricas, genéricas para los roles supervisores, especificas por unidad de Negocio, técnica críticas de la organización y / o ocupacional según corresponda.

Crear un cuestionario web con las competencias a evaluar.

Lanzar el cuestionario web a los evaluadores para que lo respondan.

Procesar los datos de las evaluaciones terminadas para obtener los resultados.

Presentarlo los resultados de las evaluaciones 90,180 0 360 a los evaluadores o interesados.

Flujo de Evaluacion de la Api Eva360



**DESCRIPCION DEL PROCESO DE EVALUACION DE COMPETENCIAS**

1. Inicio.
2. El administrador carga los datos del evaluado desde el archivo json.
3. El administrador lanza la evaluación.
4. El sistema envía la evaluación a evaluador.
5. El evaluador recibe un link directo a la evaluación.
6. El evaluador responde la evaluación.
7. La evaluación caduca en un plazo de 30 días.
8. El administrador emite los resultados.
9. Fin

DEFINICION GENERAL:

<https://atlas.mindmup.com/2020/05/20d14050963c11ea9080ff71321fd90b/evaluations/index.html>

El sistema funcionara con la creación de usuario que representara a una empresa. Este usuario registrado será el administrador del sistema usando la api de **Eva360,** en la api dispondrá de los módulos mediante una panel de control donde conducirá las evaluaciones por competencias.

Premisas

1. El registro de los datos de los evaluadores y evaluado se creará mediante la subida de un archivo formato json o txt con los siguientes datos.

Los campos del archivo están estructurados en dos campos

Position (manager, supervisor, partner)

FORMATO

{

'name' : 'Robert Patric',

'job' : 'Salary',

'area' : 'Human Resource',

'evaluators' :

[

{

'name' : 'Jonh Legend',

'Position' : 'manager',

'email' : 'Jlegendc@example.com'

}

,

{

'name' : 'Mary Poppins',

'Position' : 'supervisor',

'email' : 'mpoppins@example.com'

}

,

{

'name' : 'Paul McCartney',

'Position' : 'par',

'email' : 'pmccartney@example.com'

}

]

}

**CASOS DE USOS DEL PROYECTO**

El proyecto tiene dos aplicaciones: **Frontend(**Casos de uso F1,F2 que se describen más abajo), donde los usuarios interactúan con el sitio web, y el **Backend**(casos de uso B1 y B2), donde los administradores administran el sitio web.

El sitio web tiene dos tipos de usuarios:

* **administrador**: Es administrador de la página web y tiene poderes mágicos.
* **user**: Visita la página web como evaluador para responder las evaluaciones que le han sido asignadas por la empresa y no requiere de registros.

La aplicación Backend tiene seguridad y requiere de credenciales para acceder.

**CASOS DE USO DE LA PAGINA DE EVA360**

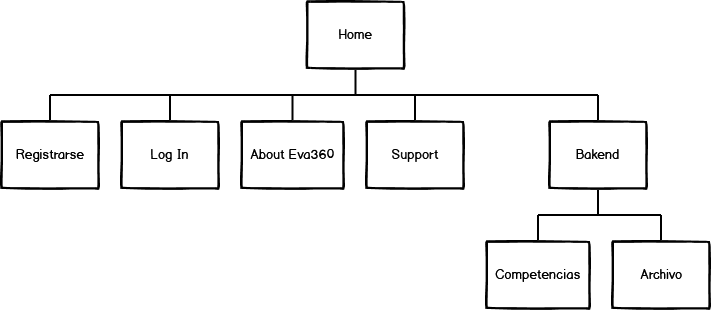
Vamos a describir los casos de uso del sistema de evaluaciones de desempeño.

Los casos de usos se dividen en dos grupos Frontend (F) y Backend (B) y se representaran con un número para saber el número del caso de uso.

**Caso de Uso F1: Cualquier usuario poder acceder a la página home.**

En la página principal los usuarios tienen acceso solo para registrarse y crear el usuario de administrador para gestionar sus evaluaciones.

La página principal presentara una serie de publicidad y alguna información de explicación del sitio para captar nuevos usuarios.



**Caso de Uso F2: Un usuario se registra para ser Administrador**

Un usuario para hacer evaluaciones necesita convertirse en un administrador y ser autorizado para utilizar la API de Eva360. Para afiliarse, debe dar la siguiente información:

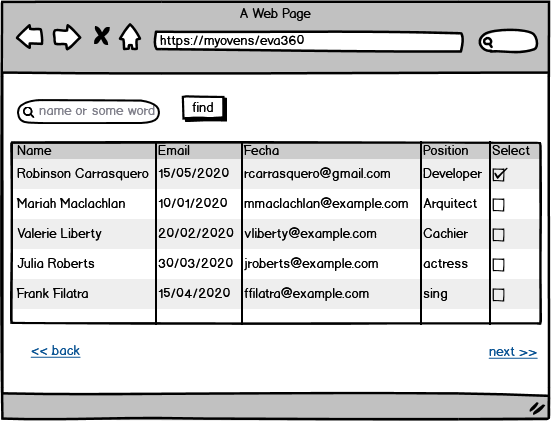
* Nombre
* Email
* URL del sitio web(opcional)



**Caso de Uso B1: Una administrador gestionas las pruebas**

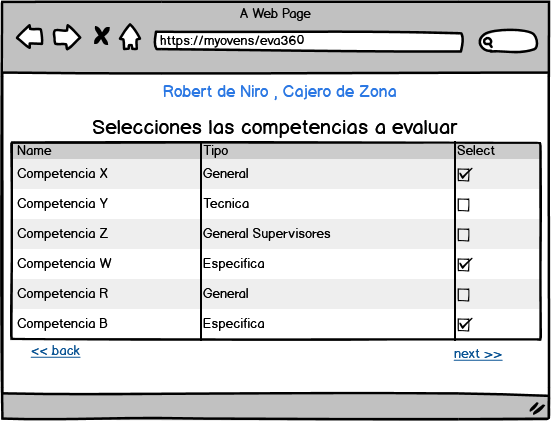
Cuando el administrador haga login a la pagina, aparecerá una lista de las evaluaciones (Caso de uso B2).

El administrador filtra por nombre de usuario o con una palabra clave creada al momento de subir los datos en el archivo json(Caso de Uso B4), y luego debe pulsar link de siguiente para avanzar a la seleccione de las competencias( Caso de Uso B2).



**Caso de Uso B2: El administrador seleccionas las competencias**

El administrador seleccione las competencias de la prueba y en el link Next>> avanzara al paso siguiente para el lanzamiento de la prueba (Caso de Uso B3).

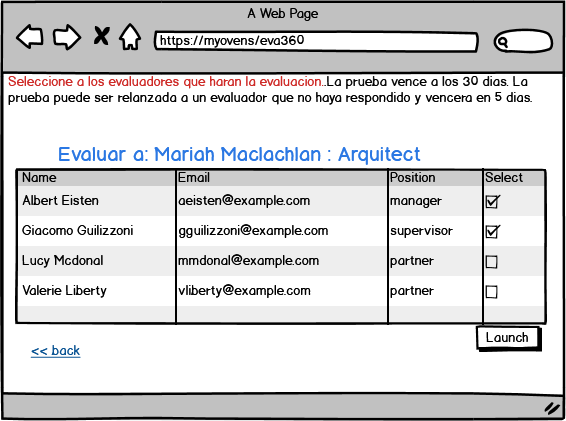


**Caso de Uso B3: El administrador lanza la prueba**

El administrador selecciona los evaluadores de acuerdo al tipo de prueba que lanzará (90, 180 o 360) y desde el botón lanzara la prueba.

La prueba es lanzada con un enlace y un token via email para los evaluadores.

El cuestionario permanecerá activo hasta 30 para responder el evaluador.

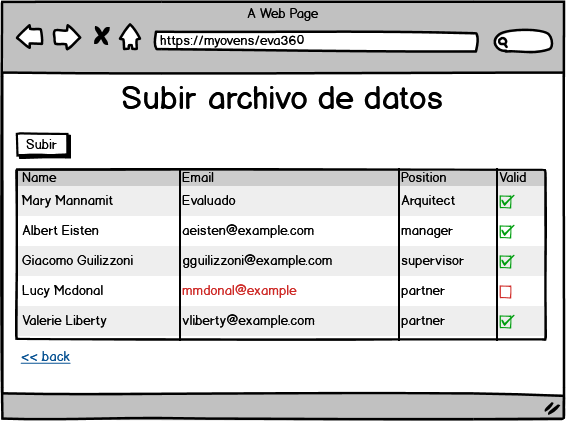


**Caso de Uso B4: El administrador es quien puede subir archivos.**

El administrador sube el archivo json con los datos de los evaluadores y el evaluado.

En caso de error en el archivo, será rechazado por la api.

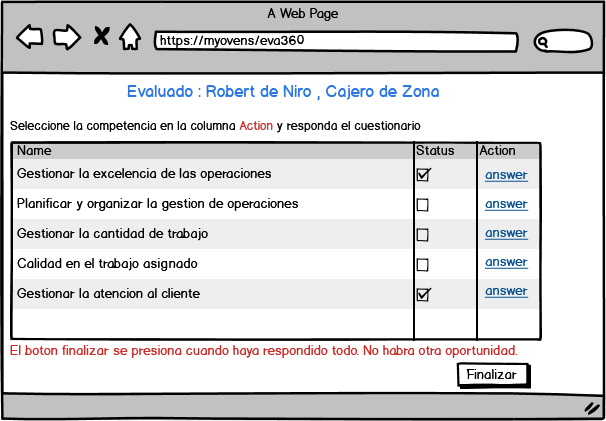
Los registros validos serán mostrados en una lista, los datos en verdes están ok.

****

Al subir el archivo los datos subidos serán presentado en un data grid para validación.

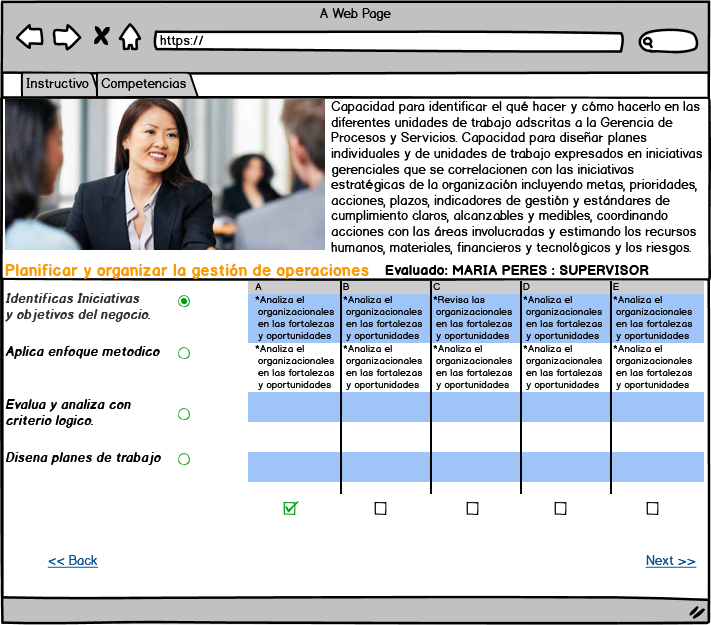
**Caso de Uso B5: El evaluador revisa las competencias.**

El evaluador accede a la pagina web mediante un enlace y un token que ha recibido en su correo electrónico (Caso de Uso B3) en donde se le presentan las competencias y seleccione en el enlace answer, que luego es lanzado a otra funcionalidad de donde responderá el cuestionario ( Caso de Uso B6).



**Caso de Uso B6: El evaluador responde el cuestionario.**

El evaluador responde a las preguntas del cuestionario seleccionando en cada conducta la respectiva cualidad que observa sobre el evaluado.

****

La selección de check y radio se actualizarán con ajax.