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 |

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 sistematica y sistemica para conseguir los mejores resultados de la empresa y la mayor orientacion professional al trabajor.

GESTION POR COMPETENCIA: Es el proceso mediante el cual se aplica de forma sistematica y sistemica el analisis del rendimiento laboral tomando en considerando los conocimientos, habilidades y cualidades personales de cada trabajador para conseguir la mayor orientacion profesional y los mejores resultados de la empresa.

**Metodos o Sistemas usados:** Los metodos estan dividos en tres(3) grados o sistemas de vision

90-180-360 de acuerdo a la metodologia 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 desempenar un puesto de trabajo eficazmente.

Para valorar el desempeno por competencias, la empresa u organizacion define cuales son las las competencias asociadas con las ocupaciones de trabajo. Son fijadas por area o nivel de posicion (Unidades de negocio) y tecnicas 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

**Definicion del Modelo**

Tablas descriptivas para la definicion de las competencias, conductas y sus valoraciones.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| COMPETENCIA | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int+ | Increment pk |
| Nombre | vchar |  |
| Descripcion | vchar |  |
| Alcance | char(1) | General, Supervisor, Especifica, Tecnica (G,S,E,T,O) |

Definirá todas la competencias con un nombre, descripcion y un alcance (General, Supervisores, Especifica, Tecnica, Ocupacion):

1. General: Generica para toda la empresa
2. Supervisor: Generica para los roles supervisorios.
3. Especifica: Especifica de cada unidad de negocio
4. Tecnica: Tecnicas criticas de la organizacion.
5. Ocupacional: Ocupacion del puesto.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CONDUCTA | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int+ | Increment pk |
| Nombre | vchar |  |
| Descripcion | vchar |  |
| competencia\_id | Int | Tabla competencia |

Definira cada conducta observable de una competencia.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| VALORACION | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int | Increment pk |
| Grado | Char | A B C D E |
| Descripcion | Vchar |  |
| conducta\_id | Int | Tabla de conducta |

Definirá la valoracion en grado de cada conducta de una competencia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ESCALARESULTADOS | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int | Increment pk |
| Grado | vchar | A B C D E |
| Descripcion | vchar |  |
| conducta\_id | int | Tabla de conducta |

En esta tabla vamos a definir los valores de la escala de resultados de la prueba.

La escala es fija y tiene los siguientes valores:

ND: Necesita significativas mejoras para lograr eficiencia en esta competencia

D: Necesita algunas mejoras para desarrollarse eficientemente en esta competencia.

C: Cumple las expectativas en esta area de competencias. Capacitado en esta area. Generalmente competente.

B: Excede las expectativas en esta area de competencia. Muy eficiente. Altamente competente.

A: Es visto dentro del equipo como un modelo en esta area de competencia. Establece un estandar de excelencia en esta area.

NE: No fue evaluado. No hubo Oportunidad para evaluarlo. No es importante para su Rol.

**DEFINICION DE EVALUACIONES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| GRUPO-COMPETENCIA | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int + | Increment pk |
| Codigo | vchar | Un codigo alfanumerico |
| Descripcion | vchar |  |
| Categoria | vchar | Escribir un categoria |
| Fecha | Datetime | Fecha de creacion |

Se crea la evaluacion especifica que se va a lanzar a los evaluadores de un area o negocio.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| GRUPO-COMPETENCIAS | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int + | Increment pk |
| competencia\_id | Int | Tabla de Competencias |
| grupo\_competencia\_id | Int | Tabla Grupo\_Competencia |
|  |  |  |

Se define la competencias que seleccionadas para agrupar a la table GRUPO-COMPETENCIA.

**PROCESO DE EVALUACION:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EVALUADO | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int + | Increment pk |
| grupo\_competencia\_id | Int | Tabla de Grupo-Competencia |
| evaluado\_id | Int | Id de Empleado |

Genera el empleado que va ser evaluado

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EVALUACION | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int + | Increment pk |
| Estatus | vchar | Terminado o Proceso |
| evaluador\_id | int | Tabla de Empleado |
| grupo\_competencia\_id | Int | Tabla de Grupo-Competencia |

Genera las competencias asociadas al Grupo-Competencias de la table.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EVALUACION-VALORA-CONDUCTA | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int + | Increment pk |
| Grado | vchar(1) | Grado obtenido(A B C D E) |
| Ponderacion | Int(3) | 100%, 50%, 25%, 0 |
| Frecuencia | Decimal(4) | Siempre, frecuente, mitad del tiempo, ocasional. |
| conducta\_id | Int | Tabla de Conducta |
| evaluacion\_id | Int | Tabla de Evaluacion |

Genera las conductas a valorar por cada competencia de la prueba

**TABLAS ADICIONALES PARA UN IMPLEMENTACION MAS COMPLETA:**

Desarrollar una implementacion mas completa debemos integrar otras tablas tales como

Empleados, Departamentos, Roles y Usuarios.

TABLA DE ROLES

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ROL | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int + |  |
| Descripcion | Vchar | Rol del usuario |

Existen 2 Roles Administrador y usuarios

TABLA DE USUARIOS PERMITIDOS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| USUARIOS | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int + |  |
| Usuario | Vchar(50) | Email |
| Clave |  |  |
| Id\_rol | Int | Tabla de Rol |

Tabla de usuarios permitidos

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| DEPARTAMENTO | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int |  |
| Nombre | Nchar |  |
| Descripcion | nchar |  |

Tabla de Departamentos para gestionar los datos de los empleados de la organizacion.

**SISTEMA DE GESTION DE EVALUACION POR COMPETENCIAS**

Se require desarrollar un Sistema para realizar las evaluaciones por competencias de los trabajadores en cada area de negocios de la organizacion. Para ello se ha realizado un estudio y disenado un cuestionario con la evaluacion de cada competencia y sus valoraciones.

**Requisitos:**

Desarrollar un Sistema web que permite realizar la prueba de evaluacion basados en las siguientes premisas.

1. Existen tres metodos 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. Se puede incluir a los proveedores o clientes internos.

Definicion de las competencias, tanto genericas, genericas para los roles supervisorios, especificas por unidad de Negocio, tecnica criticas de la organizacion y / o ocupacional segun corresponda.

Diseno de un cuestionario de evaluacion web.

Creacion de la evaluacion que se va a lanzar a los evaluadores con las competencias y las conductas asociadas.

Lanzar las evalucion a los evaluadores segun corresponda.

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

Presentar los resultados obtenidos de las evaluaciones 90,180 0 360 procesadas a los evaluadores o areas con jerarquia directa.

Flujo de Evaluacion



**DESCRIPCION DEL PROCESO DE EVALUACION DE COMPETENCIAS**

1. Inicio.
2. El Gerente crea una Evaluacion cargando lo datos solicitados en el formulario web con lo siguientes datos:
   * + Evaluado
     + Evaluadores
     + Grupo de Competencias
3. El Sistema genera la evaluacion para cada evaluador.
4. El Evaluador responde la evaluacion asignada.
5. Terminada la evaluacion quedará inhabilitada.
6. El Gerente de revisa y emite los resultado.
7. Gerente imprime los resultados y los presenta a los interesados.
8. Fin