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 tre grados o sistemas de vision

90-180-360.

**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 (Por ocupaciones)

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 de Modelo**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| COMPETENCIA | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int |  |
| Nombre | nchar |  |
| Descripcion | nchar |  |
| Tipo | Nchar(1) | General, Supervisor, Especifica o Tecnica (G,S,E,T,O) |

Definirá todas la competencias las cuales tendran un nombre, descripcion y un tipo de competencia (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 |  |
| Nombre | nchar |  |
| Descripcion | nchar |  |
| Id\_competencia |  | Id relacion tabla competencia |

Definira cada conducta observable de una competencia.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| VALORACION | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int |  |
| Grado | nchar | A B C D E |
| Descripcion | nchar | Nchar |
| Id\_conducta |  | id table conducta |

Definirá la valoracion en grado de cada conducta de una competencia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ESCALARESULTADOS | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int |  |
| Grado | nchar | A B C D E |
| Descripcion | nchar | Nchar |
| Id\_conducta |  | id table 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**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EVALUACION | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int + |  |
| Codigo | vchar | Un codigo alfanumerico |
| Descripcion | nchar |  |
| Area | Id\_dpto | Departamento o Unidad de Negocios |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EVALUACION-COMPETENCIA | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int + |  |
| Id\_competencia | Int | Id table de competencias |

Se define las competencias que se utilizaran en la evaluacion generada.

**DEFINICION DE TABLAS DEL PROCESO DE EVALUACION:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EVALUADO | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int + |  |
| Id\_evaluacion | Int | Tabla de Evaluacion |
| Id\_empleado | Int | Tabla de Empleado |

Lleva el registro del evaluado con la respectiva evaluacion

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EVALUADOR | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int + |  |
| Id\_empleado | Int | Tabla de Empleado (Evaluador) |
| Id\_evaluado | Int | Tabla de Evaluado |

LLeva el registro de evaluador

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PRUEBA-COMPETENCIA | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int + |  |
| Estatus | Vchar | Terminado o Proceso |
| Id\_competencia | Int | Tabla de Evalua-Competencia |
| Id\_evaluador | Int | Tabla de Evaluador |

Genera las competencias de la prueba para cada evaluador

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PRUEBA-CONDUCTA-VALORACION | Tipo | Descripcion de campo |
| Id | Int + |  |
| Grado | Vchar(1) | Grado obtenido(A B C D E) |
| Ponderacion | Int(3) | Ponderacion observada |
| Id\_conducta | Int | Tabla de Conducta |
| Id\_prueba-competencia | Int | Tabla de Prueba Competentencia |

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

