


Ejecutor	Rosa Maria Quilindo Ledezma	ID Caso de Prueba	CP003
Nombre caso de prueba	limitar calificación en base a compromisos no cumplidos	Fecha Ejecución	01/08/2024
Resultado:	paso		

Evidencia Actividades
<p>Id Caso de prueba: CP003</p> <p>Nombre del caso de prueba: limitar calificación en base a compromisos no cumplidos.</p> <p>Resumen: En este caso de prueba se verifica que cuando el evaluador vaya a dar clasificación a un colaborador en la dimensión ACTUAR "compromisos organizacional " y uno de sus compromisos este en estado "no cumplido" no debe permitirle calificarse en 5, debe salir una advertencia con el siguiente mensaje: "Las calificaciones deben estar entre 1 y 4. Recuerde que, si el colaborador no cumplió con las objetivos pactados en la evaluación de desarrollo laboral de la vigencia anterior y/o compromisos organizacionales, la calificación deberá ser inferior a 5." y no permite guardar la calificación.</p> <p>Precondiciones: *Debe existir al menos una evaluación de desempeño con compromisos en la tabla de 'Objetivos de desarrollo laboral' en estado "No cumplido" *Deben existir dimensiones cargadas.</p> <p>Pasos: 1-Iniciar sesión como evaluador al sistema Erp Odoo 2-dar clic en el icono que aparece en la parte superior del sistema. 3- dar clic en el módulo Evaluación de desempeño. 4-Navegar a la evaluación de desempeño del evaluado, debe estar en estado 'Evaluación líder'. 5 dar clic en el botón editar. 6- Navegar hasta las dimensiones. 7-Verificar que haya compromisos en estado "No cumplido" en la tabla Objetivos de desarrollo laboral. 8-Intentar registrar la calificación en un valor "5", en un objetivo específico 9-Dar clic en el botón "Guardar" 10-Verificar que salga la siguiente validación "Las calificaciones deben estar entre 1 y 4. Recuerde que, si el colaborador no cumplió con los objetivos pactados en la evaluación de desarrollo laboral de la vigencia anterior y/o compromisos organizacionales, la calificación deberá ser inferior a 5."</p> <p>Resultado ejecución: Pasó</p> <p>Responsable ejecución: Rosa Maria Quilindo Ledezma</p>

Paso 1

Base de Datos

LAST_PROD_DB

Select 

Correo

responsable@qvision.us

Contraseña

Contraseña

Iniciar Sesión

[Restablecer contraseña](#)

paso 2



Paso 3



Paso 4

FORMATO DE EVIDENCIA

Evaluación de Desarrollo Laboral					
Evaluación de desempeño					
Nombre del empleado	Departamento	Fecha	Tipo	Estado de evaluación de desempeño	Objetivos de desarrollo laboral
JEYSON JANE TELLEZ TERAN	Gerencia Regional / Regional Operaciones Metello	19-07-2024	Evaluación de Desempeño: Autoevaluación	Cumplido	Cumplido
ERIKA JINETH LUGO BOCANEGRA	Gerencia Regional / Regional Operaciones Bogotá	19-07-2024	Evaluación de Desempeño: Evaluación líder	Cumplido	Cumplido
ISAACK DAVID FLOREZ OSPINO		15-07-2024	Evaluación de Desempeño: Evaluación líder	Cumplido	Cumplido
JUAN PABLO JULIO NIÑO		15-07-2024	Evaluación de Desempeño: Evaluación líder	Cumplido	Cumplido
ERIK JINETH LUGO BOCANEGRA		19-07-2024	Evaluación de Desempeño: Evaluación líder	Cumplido	Cumplido

Paso 5 y 6

Evaluación de Desarrollo Laboral					
Evaluación de desempeño / ERIKA JINETH LUGO BOCANEGRA					
Dimensión	Criterios	Descripción	Autoevaluación...	Evaluación líder...	Comentarios evaluador...
PENSAR	Pensamiento Estratégico	Evalúa situaciones de manera coherente y acorde a la situación presentada de acuerdo a su área de trabajo, para proponer estrategias de solución de sus actividades o las del equipo.	0	0	
PENSAR	Creatividad e innovación	Capacidad para idear soluciones nuevas y/o diferentes dirigidas a resolver problemas o situaciones que los presentan en su rol, área y/o los clientes con el objeto de agregar valor a la organización.	0	0	
PENSAR	Influencia y negociación	Capacidad para movilizar a otras personas utilizando argumentos sólidos, para el logro de objetivos organizacionales, mediante la construcción de acuerdos satisfactorios para todos, y la aplicación del concepto ganar-ganar.	0	0	
PENSAR	Conocimiento organizacional	Capacidad para orientar los comportamientos propios y/o de otros hacia el logro o superación de los resultados esperados, bajo estándares de calidad establecidos, reconociendo los atributos y las modificaciones de la organización.	0	0	
SABER	Aprendizaje continuo	Se esfuerza por adquirir nuevas habilidades y conocimientos, en pro de su crecimiento profesional y personal.	0	0	
SABER	Toma de decisiones	Capacidad para tomar decisiones críticas en los momentos oportunos. Grado de confiabilidad y criterio en las mismas de acuerdo con el rol que desempeña, alineándose a las políticas organizacionales y validación del jefe directo si lo requiere.	0	0	
SABER	Conocimiento Técnico	Capacidad de poner en práctica todos aquellos conocimientos...	0	0	

Paso 7

Evaluación de Desarrollo Laboral					
Evaluación de desempeño / ERIKA JINETH LUGO BOCANEGRA					
Objetivos de desarrollo laboral					
Nota:					
Indicador que debe agregarse por lo menos en tres ejemplos:					
Categoría	Curso tipo	Fecha de e...	Descripción	Entrega	Acción...
Curso	Curso de V...	25-02-2024	Adquirir conocimientos en otras herramientas	No cumplido	2023
Curso	Pruebas de...	15-03-2024	Reflexión conocimientos	No cumplido	2023

Paso 8 y 9

Evaluación de Desarrollo Laboral Desarrollo Responsable: D. Pineda

Evaluación de desempeño / ERIKA JINETH LUGO BOCARENGA

Inicio Detalles 217 ← →

+	SABER	Competencia	Descripción	1	2	3	4
+	SABER	Aprendizaje continuo	Se evidencia que adquiere nuevas habilidades y conocimientos en pro de su crecimiento profesional y personal.	0	0	0	0
+	SABER	Toma de decisiones	Capacidad para tomar decisiones o tomar en las reuniones, reuniones. Dado su confiabilidad y oferta en los recursos de personal que el rol que desempeña, alineados a las políticas organizacionales y validación del jefe directo si la requiere.	0	0	0	0
+	SABER	Conocimiento Técnico	Capacidad de poner en práctica todos aquellos conocimientos técnicos y prácticos, además de las experiencias y habilidades que se requieren para el desempeño del rol.	0	0	0	0
+	SABER	Comunicación efectiva	Capacidad de expresar conceptos o ideas de forma efectiva identificando el momento oportuno, la forma adecuada y el momento para expresar y brindar asistencia o retroalimentación, escuchando, realizando preguntas y validando al otro, verificando que el mensaje se entendió de manera clara, por lo que se forma parte de los roles.	0	0	0	0
	ACTUAR	Compromiso organizacional	Muestra a satisfacción que se forma parte de la organización, sus decisiones y valores de empresa, así como que se compromete de pleno. Se trata de la dedicación y calidad de desempeño.	0	0	0	0

Paso 10

Error de Validación ✕

Las calificaciones deben estar entre 1 y 4.

Recuerde que, si el colaborador no cumplió con los objetivos pactados en la evaluación de desarrollo laboral de la vigencia anterior y/o compromisos organizacionales, la calificación deberá ser inferior a 5.

Aceptar