

Sistema Experto “Autoevaluación de desempeño laboral”

Métodos de inferencia: el sistema experto aplica reglas de inferencia para procesar la información ingresada por el empleado y determinar su evaluación final. Se utilizan principalmente reglas If-Then(toma decisiones basadas en condiciones establecidas) y categorización por rangos de desempeño.

1.Empleado ingresa los datos al sistema

- El empleado responde la pregunta de asistencia.
- El sistema registra datos ingresados y si faltó, llegó tarde o no faltó.
- Si no registra faltas → 100%
- Si tiene faltas → falta injustificada, justificada y llegadas tarde
- Si la falta es justificada → 100%
- Si la falta es NO justificada o tiene llegadas tarde → 0%

2.Empleado ingresa 2° pregunta y responde preguntas sobre objetivos.

- El sistema registra datos ingresados
- si cumplió objetivo → 100%
- Si responde no cumplido → por objetivo no cumplido, por problema personal o grupal.
- Si elige grupal → 50%
- Si elige personal → 0%

3.Empleado ingresa 3° pregunta y responde preguntas sobre el desempeño y responsabilidad en su puesto de trabajo .

- Si cumple → indique porcentaje que considere cumple con la descripción del puesto del 0 al 100%(debe tener en cuenta que cada ítem de la descripción de su puesto, si son 5 ítem 20% para cada uno)
- Si No cumple ningún ítem → 0%

4.Empleado ingresa 4° pregunta y responde preguntas sobre Gestión del tiempo y organización

- El sistema registra respuesta sobre capacidad para administrar el tiempo y organizar sus tareas de manera eficiente →indique del 0 al 100%
- El sistema puede inferir si se trata de un porcentaje bajo → menor a 50% No cumple porcentaje final 0%
- El sistema puede inferir si se trata de un porcentaje medio →entre 50 y 70%, cumple porcentaje final 70%
- El sistema puede inferir si se trata de un porcentaje alto →mayor a 80%, cumple porcentaje final 100%
- Si No cumple ningún ítem→0%

5.Empleado ingresa 5° pregunta y responde preguntas sobre Trabajo en equipo y colaboración

- El sistema registra respuesta sobre su capacidad para el trabajo en equipo teniendo en cuenta la comunicación efectiva y trabajo grupal→indique del 0 al 100%
- El sistema puede inferir si se trata de un porcentaje bajo → menor a 50% No cumple porcentaje final 0%
- El sistema puede inferir si se trata de un porcentaje medio →entre 50 y 70%, cumple porcentaje final 70%
- El sistema puede inferir si se trata de un porcentaje alto →mayor a 80%, cumple porcentaje final 100%

Estructura del conocimiento: Para desarrollar el sistema experto de Autoevaluación del Desempeño Laboral, se llevó a cabo una entrevista con el profesor Federico Magaldi experto en Recursos Humanos, quien brindó su experiencia y conocimientos en la evaluación de desempeño. En esta entrevista, se definieron las métricas y criterios que el sistema utilizará para generar una evaluación objetiva del empleado. Las mismas están detalladas en las **Reglas del sistema**

Reglas del sistema

- 1.Asistencia: Condiciones para asignar 100% o 0% según la presencia del empleado.
- 2.Cumplimiento de objetivos: Evaluación basada en cumplimiento personal o grupal.
- 3.Desempeño según el puesto: Uso de porcentajes según ítems de la descripción del cargo.
- 4.Gestión del tiempo y organización: Categorización en rangos de desempeño.
- 5.Trabajo en equipo y colaboración: Evaluación por diferentes criterios como comunicación y cooperación

Criterios de evaluación: Cada área de evaluación está estructurada con criterios medibles y objetivos, permitiendo asignar un porcentaje basado en el desempeño del empleado. Las reglas del sistema se derivan de estos criterios, asegurando una evaluación justa y automatizada; Este enfoque basado en conocimiento experto garantiza que el sistema refleje estándares profesionales de Recursos Humanos, mejorando la calidad y precisión de la autoevaluación.

Organización del conocimiento: el sistema experto organiza la información y toma decisiones utilizando un **árbol de decisión**, donde cada nodo representa una pregunta o condición y cada rama indica el resultado basado en la respuesta del empleado. Adjunto en github código y png del árbol de decisión

