



Fundación Universitaria
TECNOLÓGICO COMFENALCO

MANUAL DE USUARIO SISTEMAS DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS



Fundación Universitaria
TECNOLÓGICO COMFENALCO

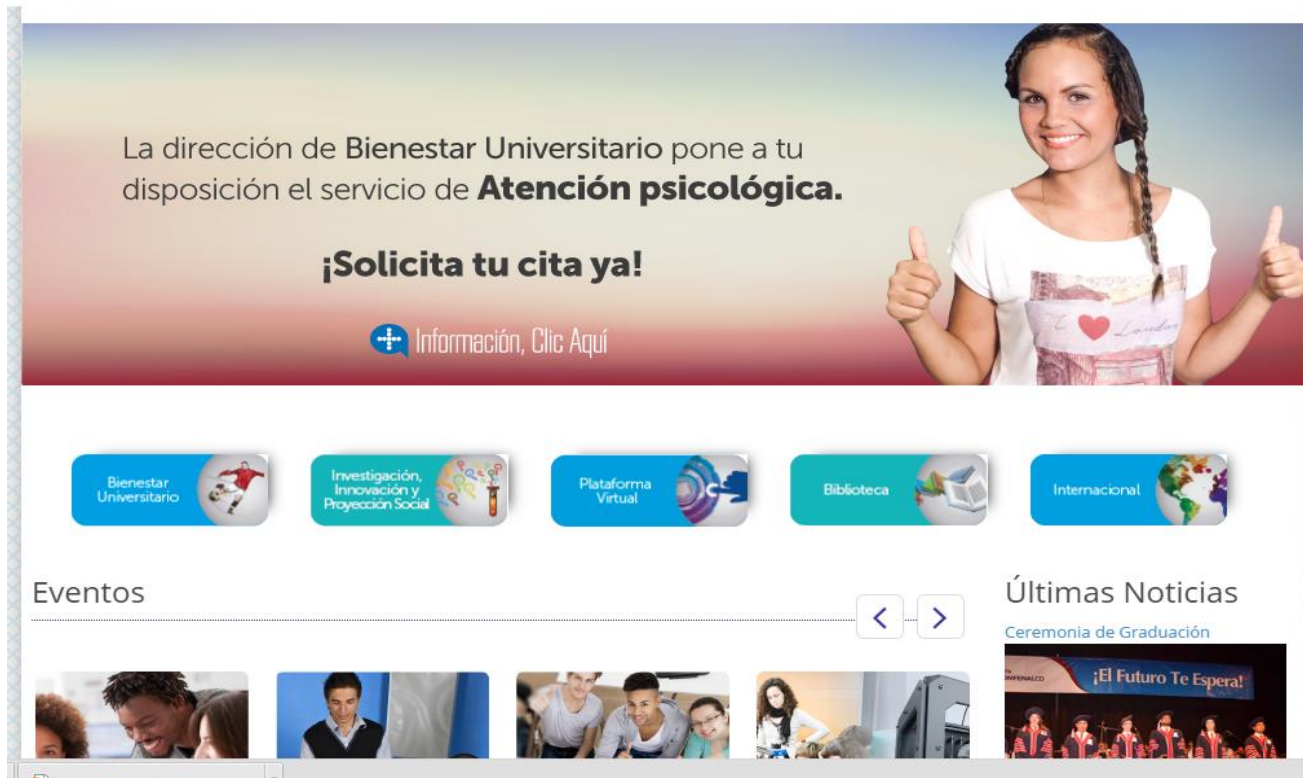
PRIMER PASO.

Ingresar a nuestra pagina web institucional

<http://tecnologicocomfenalco.edu.co/>



Dar click en la
opción
Administrativos





SEGUNDO PASO

En el menú seleccione la opción “Sistema de Evaluación por Competencias”



1. Consejo Institucional
2. Mesa de Ayuda OTRS
3. Sistema de Quejas y Sugerencias
4. AMSYS
5. Objetos Perdidos
6. Software de Viáticos
7. Autoevaluación Institucional
8. Evaluación de Responsabilidades SSTA
9. Gesdoc
10. Sistema de Evaluación por Competencias



Dar click

Tweets por @TComfenalco





TERCER PASO INICIO DE SESIÓN

Automáticamente se le presenta una ventana de inicio de sesión donde se muestra la opción Usuario y Contraseña.

Favor Ingresar con su número de identificación para ambos casos.

Sistema de Evaluación por Competencias

INICIO DE SESIÓN




BIENVENIDOS

Este software le permitirá realizar la evaluación por competencias. Si tiene dudas o inconvenientes con la aplicación, por favor envíe un correo a soporte@tecnologicocomfenalco.edu.co explicando la situación.

[Manual de Usuario](#)

Usuario:

Contraseña:

 **Iniciar**

CUARTO PASO
Dar click en la
opción "iniciar"



QUINTO PASO INICIO DE LA EVALUACIÓN

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	220-06-037
		versión:	1
		Fecha:	11 de Enero del 2014
	FORMATO DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS ROL OPERATIVO	Aprobado por:	Comité de Calidad
NOMBRE DEL EVALUADO: HEYNER JAVIER MARMOL VERBEL		CARGO: TECNICO DE SOPORTE TECNOLÓGICO	
NOMBRE DEL EVALUADOR: ALEXANDER DIAZ CHICO		PERIODO DE EVALUACIÓN: Noviembre 2013 a Noviembre del 2014	

ROL OPERATIVO			CRITERIOS DE EVALUACION					
COMPETENCIAS INSTITUCIONALES			CRITICO	INSUFICIENTE	AJUSTADO	OPTIMO	EXCELENTE	
N°	COMPETENCIAS	DEFINICIÓN	CONDUCTAS A EVALUAR					
1	ORIENTACION AL SERVICIO	Es la capacidad para reconocer a sus clientes tanto internos como externos, identificando sus necesidades y orientándose a prestar un servicio efectivo haciendo seguimiento a su satisfacción.	Identifica quienes son sus clientes tanto internos como externos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
			Saluda con amabilidad y se muestra dispuesto a atender los requerimientos de sus clientes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
			Conoce los diferentes servicios que se prestan en la Institución y direcciona adecuadamente a los clientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	TRABAJO EN EQUIPO	Es la capacidad para participar activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida y buscando resultados conjuntos. Incluye la capacidad de generar un ambiente cordial basado en el respeto.	Se relaciona de manera respetuosa con sus compañeros de área.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
			Presta ayuda activamente a sus compañeros, clientes o jefe cuando se le requiere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
			Expone sus puntos de vista y opiniones y concilia con otros manteniendo buenas relaciones con su equipo de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	INVESTIGACIÓN Y APRENDIZAJE PERMANENTE	Es la capacidad para mantenerse en constante proceso de aprendizaje a través de la investigación, organización y producción de nuevos conocimientos, metodologías y enfoques, pertinentes a su disciplina y de interés institucional. Implica la generación de una cultura investigadora e innovadora.	Participa activamente desde su labor en los procesos que generan una cultura investigadora e innovadora en el área.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
			Presenta ideas creativas e innovadoras para el desarrollo y mejoramiento de su labor utilizando nuevos métodos de aprendizaje en el área al cual depende.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
			Asimila nueva información y la aplica en el contexto de su trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Al iniciar sesión el sistema presenta un formulario que contiene:

- Nombre del Evaluado (empleado).
- Cargo
- Nombre del Evaluador (Jefe Inmediato).
- Las competencias a evaluar de acuerdo al rol.

Nota: Por favor verificar que los datos correspondan a su rol como evaluado.



SEXTO PASO RESUMEN DE LA EVALUACIÓN

En la parte inferior del mismo formulario aparecen dos tablas, el Resumen de la Evaluación y las Observaciones.

Tener en cuenta:

- En la tabla de Resumen les aparecerán las competencias y conductas que están por debajo del nivel ajustado.
- Una vez se muestre la competencia que no cumple con el nivel esperado, procederá a editar la descripción de la conducta, haciendo doble click sobre el ítem o sobre el botón editar.
- Al finalizar la descripción de las competencias favor hacer click en el botón “Actualizar” para guardar los cambios realizados.

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN			
COMPETENCIA EVALUADAS POR DEBAJO DEL NIVEL AJUSTADO			
NOMBRE	CONDUCTA A FORTALECER	DESCRIPCION CONDUCTA	PORCENTAJE OBTENIDO
	ORIENTACION AL SERVICIO	Identifica quienes son sus clientes tanto internos como externos.	83%

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN			
COMPETENCIA EVALUADAS POR DEBAJO DEL NIVEL AJUSTADO			
NOMBRE	CONDUCTA A FORTALECER	DESCRIPCION CONDUCTA	PORCENTAJE OBTENIDO
	ORIENTACION AL SERVICIO	Identifica quienes son sus clientes tanto internos como externos.	83%
NOMBRE: ORIENTACION AL SERVICIO		CONDUCTA A FORTALECER: Identifica quienes son sus clientes tanto internos como externos.	
DESCRIPCION CONDUCTA:		<div style="border: 1px solid gray; height: 40px;"></div>	
PORCENTAJE OBTENIDO: 83%			

OBSERVACIONES			
A continuación relacione los aspectos externos o internos inherentes al cargo, que no se lograron identificar en la Evaluación de Desempeño por Competencias ni en el Diagnóstico de Necesidades de Formación y que puedan estar influyendo o afectando el logro de los objetivos del colaborador en el cargo.			
Descripción (En este espacio consigne la situación que le está afectando para el logro de los objetivos del cargo)	Compromisos (En este espacio consigne de que manera va a intervenir usted en el mejoramiento del problema)	Responsable (En este espacio consigne el nombre del área encargada para colaborar con la mejora continua de dicho evento)	Fecha (En este espacio proponga una fecha en la cual se puedan analizar los factores anteriores)
No hay registros para mostrar.			



OCTAVO PASO OBSERVACIONES

OBSERVACIONES			
A continuación relacione los aspectos externos o internos inherentes al cargo, que no se lograron identificar en la Evaluación de Desempeño por Competencias ni en el Diagnóstico de Necesidades de Formación y que puedan estar influyendo o afectando el logro de los objetivos del colaborador en el cargo.			
Agregar		Actualizar	
Descripción (En este espacio consigne la situación que le está afectando para el logro de los objetivos del cargo)	Compromisos (En este espacio consigne de que manera va a intervenir usted en el mejoramiento del problema)	Responsable (En este espacio consigne el nombre del área encargada para colaborar con la mejora continua de dicho evento)	Fecha (En este espacio proponga una fecha en la cual se puedan analizar los factores anteriores)
Descripción (En este espacio consigne la situación que le está afectando para el logro de los objetivos del cargo):			
Compromisos (En este espacio consigne de que manera va a intervenir usted en el mejoramiento del problema):			
Responsable (En este espacio consigne el nombre del área encargada para colaborar con la mejora continua de dicho evento):			
Fecha (En este espacio proponga una fecha en la cual se puedan analizar los factores anteriores):	<input type="text"/>		
<input type="button" value="Guardar"/> <input type="button" value="Cancelar"/>			
No hay registros para mostrar.			

Para agregar una observación se debe hacer click en el botón Agregar, el cual desplegará un formulario en donde diligenciará los siguientes aspectos:

Descripción: En donde consignara cada una de las situaciones a nivel laboral que le están afectando.

Compromisos: En este espacio usted va a consignar los planes de mejoras que usted va a realizar.

Responsable: En este espacio consigne el área de la persona encargada para colaborar en su proceso de mejora.

Fecha: Consigne una fecha a mediano plazo para dar cumplimiento a su compromiso.

RECUERDE: Que debe diligenciar por lo menos una observación.
Dar click en la opción Guardar.



Tenga en Cuenta:

- Para guardar la evaluación realizada debe dar un solo click en el botón “Guardar” que aparece al final del formulario.
- En caso que la evaluación este mal diligenciada, aparecerá un mensaje informando error y no dejara guardar la evaluación.
- En caso contrario se mostrara un mensaje informando que la evaluación se registró exitosamente.
- No olvide dar click en el botón “Aceptar” para finalizar.