

Instructivo Plataforma Payroll

Proceso de Evaluación de Desempeño

Dirección de Desarrollo de Personas Vicerrectoría de Administración y Asuntos Económicos



Al ingresar al sitio automáticamente aparecerá en el apartado "Noticias" la o las evaluaciones activas del período.



Ingresamos a la pestaña **"Evaluación de Desempeño"** y damos clic en la opción **"Evaluar/Ver evaluaciones realizadas a terceros"**.



Al ingresar aparecerá la siguiente tabla, y aquí debemos hacer clic en los anteojos (ver).





Una vez seleccionada la opción **"Ver"**, tendremos acceso al instrumento de evaluación que se muestra a continuación. El ítem **"factores"** corresponde a las competencias que evaluaremos y el ítem **"Acuerdos Futuros"** corresponde a las metas que se fijarán para el período.

Factores Acuerdos Actua	les Acuerdos Futuros	s Acuerdos Futuros Metas Individuales	
Factor	Sub-Factor	Calificación	Comentario
Servicio Profesionales N7	Profesional N7	~	61 📝
Servicio Profesionales N7	Profesional N7	~	66 📝
Servicio Profesionales N7	Profesional N7	~	66' 📝
Comunicación Profesionales N7	Profesional N7	~	66' 📝
Comunicación Profesionales N7	Profesional N7	~	60° 🖃
Comunicación Profesionales N7	Profesional N7	~	68' 📝
Colaboración Profesionales N7	Profesional N7	~	6d' 📝
Colaboración Profesionales N7	Profesional N7	~	61 📝
Colaboración Profesionales N7	Profesional N7	~	66' 🖃
Proactividad Profesionales N7	Profesional N7	~	60' 📝
Proactividad Profesionales N7	Profesional N7	~	66' 🖃
Proactividad Profesionales N7	Profesional N7	~	66' 🖃

Lo primero que haremos será fijar las metas para los evaluados, por lo tanto debemos hacer clic en la pestaña "Acuerdos Futuros", opción "Agregar Meta".

Factores Acuerdos Actuales	Acuerdos Futuros	Metes Individuales
Grabar	Finalizar Salir Agregar	· Meta
	Crear/Modificar Meta	
Tipo: Individuale	5 M Fecha: 25/0	06/2014
Meta:		<u></u>
		×.
Condición de Satisfacción:		
Aspectos Relacionados: Definidos e	an el acuerdo м	
Comentario:		~
% de Ponderación: 0		
Fecha de Cumplimiento:		
Opciones de Calificación: Cali Sobresaliente Cumplió con i compremetid Cumple Cumplió con compremetid comple	Ifeedor Velor Todo cumplió 100½ 100.00	
Grabar	Volver	



D rección de Desarrollo de Personas

Completaremos los cuadros según la meta que definamos para el evaluado. Si se fija más de una meta, debemos recordar que el total de ponderación no puede ser mayor ni menor al **100%**, por ejemplo: Si fijamos dos metas para nuestro evaluado, habrá que ponderar a cada una con 50% (si es que ambas tienen igualdad de importancia). Si se considera que una meta tiene mayor importancia que otra, pueden tener ponderaciones distintas; 70%-30%-20%, etc. Lo importante es que el total siempre sea 100%.

El ítem **"Opciones de Calificación"**, hace referencia al cómo calificaremos las metas una vez terminado el período de evaluación. El sistema nos ofrece varias opciones que se ajustan a la forma en que crearemos las metas.

Opciones de Calificación:	Calificador	Valor	Todos	^
	Sobresaliente, cumplió 100%	100,00		≣
	Cumplió con excelencia	100,00		
	Cumplió con todo lo comprometido	100,00		
	Cumple	100,00		
	Cumplió con casi todo lo		7	×
	Grabar Volver			

Lo ideal es que se escoja como mínimo un calificador por valor, como se puede apreciar en la imagen de ejemplo. Sin embargo, marcar todos los calificadores nos permitirá posteriormente tener más opciones que se ajusten al resultado.

Una vez seleccionados los calificadores **grabamos la meta**, dando por terminado el proceso de carga de éstas, o bien agregando más metas.

Las metas deberán evaluarse considerando los resultados obtenidos por el evaluado y una vez cumplida la fecha establecida para ello.

Evaluación de metas

Concluido el plazo para el cumplimiento de metas, las podemos evaluar en la pestaña **"Acuerdos Actuales"**. Una vez que terminamos de calificar, grabamos los resultados, y si estamos seguros de la calificación otorgada damos clic en **"Finalizar"**.

Factores	dos Actuales	Acuerdos Futuros	:	Meta	ıs Indi	viduales	
Ver Tipo	Meta		Nota		% Pond.	Fecha de Cumplimiento	Seguimiento
Corporativos UCTemuco	s los arboles del campus San Francis	<u>co,</u>	Cumplió con excelenci	a 🗸	50,00	12/06/2014	7
Individuales Aumentar e	n un 20% el uso de la franquicia tri	ibuta	Malo, cumplió entre 2 No Cumple	5-499	50,00	25/06/2014	3
	Grabar	Finalizar	Cumplio con excelenci Cumplió parcialmente Cumplió con casi todo	a lo co			



Evaluación de competencias

Para evaluar las competencias debemos hacer clic en la pestaña "Factores".

Factor	Sub-Factor	Calificación	Comentari
Servicio Profesionales NZ	Profesional N7	~	66° 🖻
Servicio Profesionales N7	Profesional N7	Y	ം 🗟
Servicio Profesionales NZ	Profesional NZ	~	66° 🖃
Comunicación Profesionales NZ	Profesional N7	₩	er 🔂
Comunicación Profesionales NZ	Profesional NZ	~	66° 🖃
Comunicación Profesionales NZ	Profesional NZ	¥	ം 🗟
Colaboración Profesionales NZ	Profesional NZ	¥	60° 🖬
Colaboración Profesionales NZ	Profesional NZ	~	60° 🖻
Colaboración Profesionales N7	Profesional NZ	¥	ം 🗟
Proactividad Profesionales NZ	Profesional NZ	~	60° 🖻
Proactividad Profesionales N7	Profesional N7	~	er 🖻
Proactividad Profesionales N7	Profesional NZ	~	60° 📝

En cada factor encontraremos las definiciones correspondientes al nivel de competencia del evaluado.

ctores Actuales			1 25	individuales	5
Factor	Factor: Servicio Profesionales	N7	iór		Comentari
Servicio Profesionales NZ	Capacidad de desastellas y mu	entener relacioner		60	
Servicio Profesionales NZ	cordiales con clientes internos	y externos,		60	2
Servicio Profesionales N7	mostrando disposición para escuchar y entender sus			60	
Comunicación Profesionales NZ	requerimiencos.			60	
Comunicación Profesionales N7			2	60	
Comunicación Profesionales NZ	L J			66	
Colaboración Profesionales NZ				60'	
Colaboración Profesionales NZ				60	1
Colaboración Profesionales N7			1	60	
Proactividad Profesionales NZ				60'	3
Proactividad Profesionales NZ	Cerr	ar		60	
Proactividad Profesionales NZ	C Internet		-	60	2
	a Arter Field				



Para el sistema EVA Payroll, los "Factores" corresponden a las Competencias, por lo tanto el "Sub-factor" corresponde a los indicadores conductuales, que son los que evidencian la presencia de la competencia a evaluar. Cada "Sub-factor" o indicador tiene su descripción.

Subfactor: Profesional N7		
	Sub-Factor	Calificación
En la relación con el cliente, busca escuchar	Profesional NZ	¥ 6
comprensivamente sus necesidades y establecer	Profesional NZ	× 6
una solucion de beneficio mutuo, cooperativa.	Profesional N7	× 6.
	Profesional NZ	× 6
	Profesional N7	₩ 6
	Profesional NZ	× 6
	Profesional N7	✓ 6
	Profesional NZ	✓ 6:
	Profesional NZ	S 64
	Profesional NZ	× 6.
Cerrar	Profesional NZ	¥ 64
Tehningh and the second second	Profesional NZ	× 6.

Una vez que leemos cada indicador conductual, podemos calificarlo según la frecuencia con que observemos dichos indicadores conductuales en nuestros evaluados. Para esto es de mucha importancia el contar con registros periódicos acerca del comportamiento del evaluado.

Esta acción es muy recomendable pues nos permitirá tener mayor claridad al momento de entregar el feedback a nuestro evaluado. Esta calificación se debe realizar para cada uno de los indicadores que aparecen en el sistema.

actores Acuerdos Ac	Acu	erdos Futuros	Metas In	dividuales	
Factor	Sub-Factor	Cali	ficación		Comentario
Servicio Profesionales N7	Profesional N7	Ocasionalmente	~	66	
Servicio Profesionales N7	Profesional N7	Nunca		66	
Servicio Profesionales N7	Profesional N7	Medio Tiempo	Ocasionalmente Medio Tiempo		
Comunicación Profesionales N7	Profesional N7	Frecuentemente		60	
Comunicación Profesionales N7	Profesional N7	rofesional N7		60	
Comunicación Profesionales N7	Profesional N7		~	60	
Colaboración Profesionales N7	Profesional N7		~	66	
Colaboración Profesionales N7	Profesional N7		~	66	
Colaboración Profesionales N7	Profesional N7		~	66	
Proactividad Profesionales N7	Profesional N7		~	66	
Proactividad Profesionales N7	Profesional N7		~	66	
Proactividad Profesionales N7	Profesional N7		~	66	



Una vez que terminemos de calificar los indicadores conductuales, debemos continuar en la siguiente página haciendo clic en la **flecha azul**.

	Factor	Sub	b-Factor	Ca	lificación		Comentar
Servicio Profes	ionales N7	Profesional N7		Frecuentemente	~	68	
Servicio Profes	ionales N7	Profesional N7		Frecuentemente	~	66	
Servicio Profes	ionales N7	Profesional N7		Frecuentemente	~	66	
omunicación (Profesionales N7	Profesional N7		Medio Tiempo	~	66	
omunicación I	Profesionales N7	Profesional N7		Siempre	~	66	
omunicación (Profesionales N7	Profesional N7		Siempre	~	66	
olaboración P	rofesionales N7	Profesional N7		Ocacionalmente	~	66	
olaboración P	rofesionales N7	Profesional N7		Nunca	~	66	
olaboración P	rofesionales N7	Profesional N7		Frecuentemente	~	68	
roactividad Pr	ofesionales N7	Profesional N7		Siempre	~	65	
roactividad Pr	ofesionales N7	Profesional N7		Frecuentemente	~	66	
roactividad Pr	ofesionales N7	Profesional N7		Medio Tiempo	~	66	

Después de terminar de calificar todos los indicadores conductuales, debemos hacer clic en "Grabar".

El sistema nos permite además ingresar fortalezas y aspectos a mejorar, como también comentarios por cada indicador conductual que califiquemos. Si estamos seguros de la evaluación que hemos realizado, damos clic en **"Finalizar"**. Con este paso se da fin al ingreso de datos para la evaluación.

Factores	Acuerdos Actuales	3	Acuerdos Futuros		Metas I	ndividualies	
	Factor	Sub-	Factor	Ca	lificación		Comentario
Flexibilidad Profe	esionales N7	Profesional N7			~	66	
Flexibilidad Profi	esionales N7	Profesional N7			~	661	
Flexibilidad Profi	esionales N7	Profesional NZ			~	64	
							6
Fortalezas Aene Entrevista 25/0	ectos a Mejorar 06/2014	Comentario de la	Entrevistaldel Evaluado				
							~
							~
							~
		Grabar	Finalizar Sa	alie-			



Dirección de Desarrollo de Personas Vicerrectoría de Administración y Asuntos Económicos