

PRACTIQUEMOS LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO

Es tradicional en nuestro sector, la elaboración periódica de informes sobre las actitudes y aptitudes del personal, que no es otra cosa que la constatación por escrito del comportamiento y la trayectoria profesional de los trabajadores y trabajadoras.

A éste acto se le suele llama «Evaluación del Desempeño», y no se trata de otra cosa que la de lograr que la empresa tenga referencias fidedignas de la plantilla. Hasta aquí, todos de acuerdo.

Desconocemos la repercusión del uso, por parte de la Entidad, respecto a esos informes recibidos, por lo que es imprescindible que dichas evaluaciones sean fidedignas y que plasmen la realidad de la labor profesional de la persona evaluada, y no «otras cosas» basadas en hechos subjetivos, que desvirtúen la realidad. Para ello, se necesita que el evaluador sea una persona ecuánime, estricta y sobre todo profesional, pues el evaluador se está permitiendo calificar una labor ajena a la suya. **Esto es muy importante, no una rutina más.**

¿Cómo se puede garantizar la fidelidad de los datos evaluados?

1º.- El evaluador ha de ser una persona que haya sido supervisor del evaluado, durante el período que se evalúa, y un tiempo que se estime suficiente para poder hacerlo, ya que se han dado casos inadmisibles y bochornosos de evaluadores que apenas tenían referencias sobre el evaluado, y que para hacer el informe se han dejado llevar por opiniones verbales de cualquier otra persona que da «el informe» pero no la cara.

2º.- El evaluador ha de constatar con el evaluado lo transcrito y el evaluado ha de testificar su conformidad o no conformidad de lo que se ha informado de él, añadiendo, uno y otro, lo que estimen oportuno al respecto.

3º.- **La Entidad no deberá de dar por buena la recepción de informe alguno si no es con las garantías necesarias** de que esa evaluación sea fidedigna, por lo tanto, es la responsable de que el informe recibido, reúna los requisitos necesarios para ello, debiendo llegar incluso, a ponerse en contacto con la persona evaluada para constatar los puntos que estime necesario, así como

testificar la veracidad de la conformidad o no conformidad por su parte.

El restar importancia al uso y determinación de dichas evaluaciones, no justifica en modo alguno que se hagan de manera descuidada, como se han venido dando en algunos casos.

Para los trabajadores y trabajadoras es vital participar en el desarrollo de nuestra carrera profesional. Y no tendremos carrera profesional si no somos evaluados de una forma que sea:

- Medible
- Objetiva
- Que responda a nuestra formación

Cajamar, 18 de marzo de 2011



te interesa

te interesa