

CAPITULO CUATRO

EVALUACION DE LOS METODOS Y SISTEMAS DE CALIFICACION DE MERITOS

Como se analizó anteriormente, existen varios tipos de métodos y sistemas de calificación de méritos que se usan actualmente en las organizaciones modernas. Algunas de los más sencillos de aplicar son los métodos de escalas, sistemas de listas de comparación y métodos de listas de verificación, existen además otros dos métodos, el de incidentes críticos y el de evaluación por objetivos que en los últimos años han arrojado resultados más válidos y confiables.

El método de incidentes críticos, conocido como un método de base conductal, en algunos estudios ha dado resultados superiores a los métodos de escalas gráficas.

El método de evaluación por objetivos, en los últimos años se ha considerado como el mejor método de calificación de méritos.

Este es un sistema que se caracteriza por un acuerdo periódico entre un subordinado y un superior en cuanto a los objetivos de aquel para un período específico y una revisión periódica de que tan bien logra esos objetivos el subordinado.

Los principios de liderazgo a su vez, establecen que es posible anular todos los sistemas de calificación de méritos, debido a que ninguno de ellos es 100% confiable ya que no se consideran los errores propios del sistema y caen en errores como los que se demuestran en el ejemplo visto anteriormente, como el de las bolas blancas y bolas rojas.