

CAPITULO SEIS

R E S U M E N

Se analizó la necesidad de toda empresa de implementar un sistema que ayude a la Administración de la empresa en todos los aspectos para economizar recursos y elevar la productividad de las mismas.

Un sistema de calificación de méritos es un instrumento que sirve en general, para de manera sistemática detectar y medir aspectos relativos a rendimientos del personal de la empresa.

Las finalidades de la calificación de méritos son básicamente dos: Una de tipo psicosocial cuya finalidad es emplearla para conocer la conducta y el rendimiento de los empleados; otra de aspecto administrativo cuya finalidad es emplearla para la selección del personal adecuado para tipos específicos de puesto, tomando como referencia las características individuales de aptitud, habilidad, interés, etc., de los empleados que ya trabajan en la empresa para tratar de ubicar en el puesto al individuo más idóneo.

Se analizaron las principales características de un sistema de calificación de méritos como son los conceptos de estabilidad que se refiere a la obtención de los mismos resultados, si las características que se evalúan no han cambiado, cuando se utiliza un mismo sistema de calificación. El concepto de consistencia que se refiere a la obtención de resultados similares si contamos con dos maneras alternativas de recopilar la misma información; y la validez de un sistema de calificación de méritos consistente en el grado en que el instrumento evalúa lo que se supone debería medir.

Se vió también que los periodos más usuales en los que se aplican los sistemas de calificación de méritos son de tres, seis y doce meses.

Los errores más comunes en los que incurren los encargados de aplicar estos sistemas son:

- Tendencia central
- Efecto de halo
- Diferencias interdepartamentales
- Carencia de programas adecuados
- Prejuicios
- Inseguridad
- Duda
- Errores debidos al sistema

Los métodos y sistemas de calificación de méritos se clasifican y dividen en cinco categorías siendo las siguientes:

I. Sistemas de escala de evaluación.

- a] Escalas continuas
- b] Escalas discontinuas.

II. Sistemas de comparación.

- a] Alineamiento
- b] Comparación pareada.
- c] Distribución forzada.

III. Métodos de lista de verificación.

- a] Listas ponderadas
- b] Listas de preferencia o elección forzada.

IV. Método de incidentes críticos.

- a] Registros de desempeño
- b] Técnicas de incidentes críticos.
- c] Escalas de evaluación en base a la conducta.

V. Evaluación por objetivos.

VI. Principios modernos del liderazgo.

Una vez aplicado cualquier sistema de calificación de méritos debe llevarse a cabo una entrevista entre el evaluador y el evaluado con lo que se persiguen tres objetivos principales que son:

1. Proporcionar retroalimentación al trabajador para que conozca los adelantos que ha hecho.
2. Dar oportunidad de que se asesore al trabajador sobre la forma de mejorar su actuación.
3. Hacerle ver las características que necesita y debe desarrollar para ocupar, eventualmente o en determinada fecha, un puesto superior.