

CAPITULO SIETE

COMENTARIOS PERSONALES

La mayoría de las veces, la calificación de méritos se orienta al estudio del "desempeño de los empleados" en forma genérica, pero si se deferencia a estos según su nivel ocupacional [director, gerente, jefe, empleado] se facilita la identificación de los grupos a los que se va a aplicar un programa de evaluación. En el nivel de empleados es más usual encontrar en función estos programas, aunque de vez en cuando se observa su aplicación en niveles de mandos intermedios. En ambos casos la parte que recibe la información, y que por lo general toma las decisiones, es el nivel inmediato superior al que se está evaluando; así, tenemos que, cuando se evalúa a los empleados, son los ejecutivos medios quienes se enteran de los resultados, y cuando se evalúa a estos últimos, es el nivel directo que hace lo propio.

Lo anterior puede favorecer a todos los grupos laborales, ya que es una forma de conocer a las personas y con esto se incrementa la comunicación interna de empresa por medios formales.

Se puede señalar que mediante una evaluación bien dirigida se satisface una de las necesidades primordiales de las empresas modernas, a la vez que uno de los principales de las ciencias sociales, que es:

Tratar de evitar que el crecimiento desmesurado de la organización haga perder de vista la individualidad de quienes laboran en ella y los considere solamente como parte del "sistema". Al haber una buena comunicación entre los empleados y los niveles superiores se contribuye a la prevención y solución de los problemas laborales, y a la realización individual óptima de los empleados.

A partir de la calificación de méritos es posible establecer premisas generales de comportamiento del individuo en la empresa, y con ello participamos en su orientación hacia el logro de sus metas.