

CONCLUSIONES

1.- Para que una compañía utilice efectivamente las habilidades y capacidades de su personal, debe continuamente evaluar su -- progreso. Asimismo para que los empleados dirijan sus energías más efectivamente, deberán reconocer sus aciertos y debilidades y aceptar ayuda para mejorarse.

2.- El éxito o el fracaso de un programa de evaluación, depende considerablemente de las actitudes del personal de supervisión hacia él, de su capacidad de desempeño en las tareas de adiestrar y ubicar a los empleados y de su habilidad para alcanzar los objetivos del programa.

3.- Es esencial que el trabajador social, como supervisor, reciba entrenamiento sobre los métodos y entrevistas de evaluación y desarrolle una conciencia de la importancia de las evaluaciones -- objetivas y libres de prejuicios de sus subordinados.

4.- La evaluación objetiva deberá ser alcanzada a través de -- una selección cuidadosa de los métodos que se usarán en la misma.

5.- Al llevar a cabo la evaluación de un empleado, el trabajador social, debe calificar los hechos con criterio impersonal y en lo posible conocer las motivaciones de la conducta y las comunes -- necesidades humanas, puesto que el proceso comienza con su primera apreciación de las necesidades del trabajador, como base para planificar su propio asesoramiento.

6.- Todos los objetivos que se pueden alcanzar en este proceso, tienen como objetivo principal la creación de un clima de confianza mutua entre empresa y trabajador, que favorezca las relaciones entre ambos e indirectamente se consigan mejores resultados en todos los órdenes.