**Sistema Evaluación Inter-Personal**

**Preguntas Sobre el Dominio:**

1. ¿Se van a realizar las evaluaciones en un grupo cerrado?
2. ¿El evaluador puede realizar más de una vez una evaluación a un evaluado en particular? ¿El evaluador puede acceder a las evaluaciones que hizo y modificarlas?
3. ¿Estas evaluaciones están planeadas para repetirse en un periodo de tiempo determinado? (Registro histórico)
4. ¿El encargado de las evaluaciones varía según el grupo de evaluación? ¿Es más de uno?
5. ¿El encargado de las evaluaciones debería identificar al evaluador para una ficha determinada?
6. Considerando el mal uso del sistema, ¿deberíamos contemplar una alerta temprana en una calificación particular hacia un agente?

Resultados de la Entrevista:

1. Se van a desarrollar las evaluaciones en grupo cerrado. Esto nos permite obtener un conjunto según el loggin del Evaluador, para que se acote el grupo a Evaluar. (Debemos considerar que deberían aparecer en otro color, o desactivados, los que ya fueron evaluados).
2. No debería poder realizar 2 veces, en el mismo período determinado la evaluación de un Agente en particular. Debería poder realizar modificaciones. Debemos contemplar 2 cosas. Que se puede realizar alguna especie de evaluación de entrenamiento, para que esté seguro de las elecciones según el agente. Y que también, con una alerta temprana, indicarle al usuario del sistema (Evaluador), que está haciendo una catalogación muy baja. Considerar si ítem por ítem, o si debe ser de la evaluación completa. Tener en cuenta que una evaluación muy baja global, tiene que estar alertada del lado del Encargado de las evaluaciones.
3. Las evaluaciones deberían realizarse 1 por año. El período de evaluación debería acotarse, para poder determinarse un momento en particular en el que ya se dispongan de las fichas para realizar la evaluación de un agente en particular, y entrar en la etapa en la que el encargado de las evaluaciones, verifique las evaluaciones de un agente, determine los puntajes obtenidos. Realice un informe, y también verifique los indicadores de los Evaluadores que realizaron evaluaciones que están por debajo de valores “aprobados”.
4. Podría variar, en este caso, lo realiza el jefe. Pero hay que tener en cuenta que este sistema debería ser utilizado (Encargados de Evaluaciones) por la gente de RRHH. De todas formas, es un rol que deberíamos contemplarlo a nivel de loggin, y según el momento en el que se acceda al sistema, ya que puede haber sido después del período de evaluación.
5. Si, ya está explicado. Más que verificar ficha por ficha, debería tener un indicador de conflictos, para poder realizar acciones. Estos valores, no afectan la evaluación del agente, pero si debe tener acceso el encargado.
6. Debemos ofrecer mensajes al usuario a la hora de elegir una opción determinada. No condicionar la calificación, pero si indicar que “algo está sucediendo”.

**Recordar lo que se habló del estándar.**

Acerca de este tema, lo que nos indicó fue lo siguiente:

El Estándar, no sería el valor como “aprobado” de un ítem en particular. Sino que al referirse al estándar, se indica un valor que es el esperado para el puesto. La idea es la siguiente:

* Si por ejemplo, un puesto de informática en el aspecto de bioseguridad, su estándar es 2. Porque debe tener en cuenta el cuidado de lavado de manos, precauciones con el contacto de superficies comunes (teclados - mouse), pero su campo de desempeño no se especializa esta aptitud. No debería aceptar la carga de datos mayor a ese valor. Los puntos que superen ese puntaje, estarían afectando el puntaje final del evaluado. Preguntar: Dijo que, el puesto está determinado por un puntaje. (Pero más que el total de los ítems, sería ítem por ítem). Y que un puntaje mayor al del puesto sería considerado error. Por eso, si un ítem, por equivocación o desconocimiento del evaluador, es puntuado con un valor mayor a ese estándar, se debería considerar ese estándar. Y no la elección.
* (Si espero 400 puntos, no puede venir 415).
* Lo que no entendí, es que pensaba que se trataba de un colchón (rango) de puntos los esperados para el puesto. No un valor (Cotejar).
* Tienen que poder reflejarse, tanto los valores por ítem, dentro de una gráfica, para saber por donde pasan los valores que otorgan el resultado final. Y también está definidos umbrales de valores que determinan acciones a tomar. Ej: de 1 a 100 (bajo: tomar acciones), de 101 a 200 (regular: indicar), de 201 a 300 (Bueno: Aceptable) y de 301 a 400 (Excelente).

**Ver lo de la valoración punto por punto según el cargo y el rol que desempeñe.**

Este tema estaba involucrado en el anterior desarrollo. Algo a considerar una vez que el sistema esté funcionando, es el hecho de por más que se entreguen resultados totales de manera automática, se debe considerar las fichas en conflicto. Aquellas que hayan determinado una valoración particularmente negativa. Son posibles conflictos interpersonales, que deberían ser tratados, y este sistema, si no los muestra podría no tener un funcionamiento aceptable.

Entonces, una vez que encontremos aquellas que en el total, no pasen cierto valor (Podríamos considerar aquellas fichas en las que más de la mitad de los ítems estén por debajo de la media esperada). Analizar que nuevamente, si el estándar no es un rango, punto por punto, no podemos saber qué ítem fue valorado como bajo. Posiblemente sea valor 1. Reformulo (Marcar aquellas fichas que 1/3 de la cantidad de ítems, sean valor 1). En esas fichas están los que tienen conflictos.

***El grupo de los malvados:***

La idea es la siguiente. Una vez que se obtengan las evaluaciones de un agente en particular, ese conjunto le va a dar un grupo de Evaluadores, que estarían liderando el ranking de los que peor puntuaron al agente. Para todos los agentes se va a calcular, y nos van a indicar quienes pueden tener conflictos.