



La evaluación del desempeño

Qué es

Es un procedimiento

sistemático, porque se ajusta a un conjunto de principios con rigor, se basa en un método con unos parámetros normalizados y se ejecuta de una forma periódica preestablecida

formalizado, porque se apoya en una herramienta que ayuda a objetivar un proceso con un alto componente de subjetividad, y

personalizado, porque tiene que ser a la medida de cada persona; se debe adaptar a las características de cada función y profesional

mediante el que el evaluador y el evaluado establecen, de forma objetiva, realista y constructiva, un **compromiso** sobre lo que uno espera del otro y cómo llegar a conseguirlo.

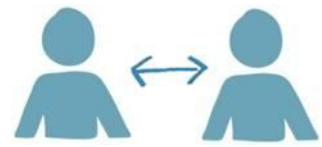
Según el procedimiento es fundamental, sin embargo, no es suficiente para considerar que la evaluación ha cumplido sus objetivos, a no ser que se hayan generado los espacios de diálogo que permitan conocer los puntos de vista de evaluado y evaluador, y se concreten acciones.

Por qué y para qué lo implantamos

- Para alinear los objetivos de los profesionales y los de la Compañía.
- Para motivar.
- Para poder definir las estrategias de desarrollo profesional y los planes de formación.
- Siendo más de 3.000 profesionales, es imprescindible apoyarnos en un sistema que dé soporte a una gestión de recursos humanos personalizada y global.

A quiénes se dirige

- A todos los profesionales pertenecientes al Grupo Ibermática, que lleven, al menos, un año en la Compañía.
- Por el perfil y competencias requeridas, los servicios de Atención a Usuarios tendrán un sistema de evaluación diferenciado.
- Por implicaciones legales, no es posible llevarlo a cabo con colaboradores externos.



Cómo funciona

- Al menos una vez al año, el evaluador y el evaluado se reúnen para:
 - Analizar, comentar y evaluar la actividad realizada en el periodo anterior (tareas bien hechas, aspectos mejorables, dificultades encontradas...)
 - Poner en común sus necesidades y expectativas.
 - Establecer, desde el diálogo, un compromiso-consenso con respecto a objetivos, realizaciones y metas para el próximo periodo.
 - Definir los planes de mejora, necesidades de formación, etc. que habrá que desarrollar a lo largo de ese periodo.

Qué gana la Compañía

- Saber lo que los profesionales quieren y esperan.
- Identificar profesionales con liderazgo, potencial de crecimiento y talento.
- Evaluar y definir planes de formación y de desarrollo profesional.
- Mejorar la comunicación interna.
- Disponer de un sistema para la gestión de personas.

Qué ganamos los profesionales

- Saber qué se espera de nosotros: objetivos, aspectos a mejorar, etc.
- Un canal para hacer llegar nuestras expectativas, necesidades, ambiciones, desarrollo, ...
- Conocer las posibilidades de desarrollo profesional dentro de la Organización.
- Establecer un mayor grado de confianza con nuestros evaluadores.
- Sentirnos satisfechos en nuestra actividad profesional.
- Aumentar nuestro grado de compromiso e identificación con la Compañía.

Oficina Técnica – Qué es

Para dar soporte a este proceso, se ha habilitado una Oficina Técnica que se encargará de ofrecer asesoramiento a la hora de realizar las evaluaciones.