

Reporte de Lectura

Tema: Unidad 4	4.2 Responsabilidad de la evaluación del desempeño
Ficha de la fuente de información.	
No. 1	https://www.grupocastilla.es/evaluacion-desempeno/
Palabras claves.	
Puestos, jefes, evaluación, desempeño, organización	
Referencia APA. Tomàs, O. (2025, 24 julio). Evaluación del desempeño, objetivos y ejemplos Grupo Castilla. <i>Grupo Castilla</i> . https://www.grupocastilla.es/evaluacion-desempeno/	
RESUMEN (si la información es tomada de un artículo o página web)	
<p>El proceso de evaluación del desempeño implica la participación de distintos actores dentro de la organización. Generalmente, el responsable directo es el jefe inmediato, ya que es quien observa de cerca el trabajo diario del colaborador. Sin embargo, el área de recursos humanos tiene la responsabilidad de diseñar los instrumentos, capacitar a los evaluadores y velar por la equidad del proceso. En toda evaluación “surgirá la interrogante de quién va a evaluar, pensando en consecuencia que lo más natural es el jefe inmediato a sus colaboradores o viceversa, los supervisores o los compañeros del mismo nivel y en su caso personas externas”</p>	

Prontuario
Parafraseo del texto seleccionado. El proceso de evaluación del desempeño requiere la intervención de varios actores dentro de la organización. Usualmente, el principal responsable es el jefe inmediato, ya que es quien tiene una visión directa y constante del trabajo que realiza el colaborador. No obstante, el área de recursos humanos cumple un papel fundamental al encargarse del diseño de los instrumentos de evaluación, la capacitación de los evaluadores y la garantía de la imparcialidad en todo el procedimiento. En cualquier evaluación surge la pregunta sobre quién debe realizarla, siendo común considerar que lo más lógico es que el jefe evalúe a sus subordinados; aunque también pueden participar supervisores, compañeros del mismo nivel o, en algunos casos, evaluadores externos.