

Evaluación de desempeño

Adecuación Ley 21.719

Cambio organizacional

Desarrollo organizacional

GUÍA NOVALIS · SERIE ADECUACIÓN · LEY 21.719

La evaluación también es un dato

Los juicios sobre el desempeño son datos personales del trabajador — con derecho a conocerlos, corregirlos y entenderlos.

La pregunta

Un trabajador solicita ver su evaluación de desempeño completa y entender cómo se calculó su calificación. La pregunta que ordena todo lo demás: **¿puede la organización mostrársela sin incomodarse — y explicar cada juicio que contiene?**

Lo que dice la ley

Las calificaciones, comentarios de jefatura y clasificaciones internas son datos personales (art. 2 letra f), y sus titulares tienen los derechos de acceso y rectificación (arts. 5 a 9): conocerlos, corregirlos si son erróneos, y comprender cómo se generan. La organización tiene **30 días para responder**, y no responder constituye infracción.

Art. 2 f Todo juicio registrado sobre una persona identificable es dato personal — la evaluación incluida.	A · R Acceso y rectificación: el evaluado puede conocer y pedir corrección de sus registros de desempeño.	30 días Plazo para responder la solicitud. El reloj corre desde que el trabajador la presenta.	5.000 UTM Multa máxima del tramo leve — donde parte el no responder a tiempo una solicitud de derechos.
--	---	--	---

La escena

La nota que nadie explica

La calificación se puso en una reunión de la que no quedó registro. El comentario de la jefatura se escribió rápido y quedó para siempre. El ranking se armó con un criterio que ya nadie recuerda. Mientras nadie pregunte, el sistema funciona. El día que un trabajador ejerza su derecho a entender cómo se le evaluó, **la organización descubrirá si tiene un proceso o solo una costumbre con planilla.**

Qué hacer

- **Definir criterios de evaluación por escrito.** Lo que no se puede explicar no se puede defender — ni ante el trabajador ni ante la autoridad.
- **Registrar los fundamentos, no solo las notas.** El juicio evaluativo necesita rastro: en qué evidencia se apoya cada calificación.
- **Establecer la vía de rectificación.** Cómo se corrige un registro erróneo, quién lo decide, en qué plazo.
- **Restringir el acceso a las evaluaciones.** Son datos del trabajador: los ve quien su función lo requiere, no quien tenga curiosidad.

Señales de alerta

Tu proceso de evaluación no resistiría el escrutinio si:

- Las calificaciones no tienen fundamentos registrados.
- Los criterios cambian según quién evalúa.
- Nadie sabe quién puede ver las evaluaciones históricas.
- Un trabajador que pida explicaciones recibiría respuestas distintas según a quién pregunte.

El fondo

Hay una simetría útil en esta exigencia: un proceso de evaluación capaz de resistir el escrutinio de los evaluados es, además, un proceso técnicamente mejor — criterios explícitos, juicios fundados, decisiones trazables. La ley pide transparencia; lo que instala, bien hecha, es calidad de gestión.

Autoevaluación

Marca **Sí** en cada afirmación que tu organización ya tiene resuelta. Luego cuenta cuántas marcaste y lee el resultado.

¿Lo tienen resuelto?	Sí	No
1. El trabajador puede conocer su evaluación completa si la solicita.	☐	☐
2. Los criterios de evaluación están definidos y por escrito.	☐	☐
3. Quien evalúa deja registro de los fundamentos de su juicio.	☐	☐
4. Existe una vía para corregir un registro de desempeño erróneo.	☐	☐
5. Las evaluaciones se comunican en conversación, no solo por sistema.	☐	☐
6. El acceso a las evaluaciones está restringido a quienes corresponde.	☐	☐
7. Los datos de desempeño no se usan para fines distintos de los declarados.	☐	☐
8. Las evaluaciones históricas tienen plazo y criterio de conservación.	☐	☐
9. Podemos explicar cómo se calculó cualquier calificación vigente.	☐	☐

10. El proceso resistiría el escrutinio de los propios evaluados.

☐
☐

Lee tu resultado

- **8-10 marcadas** **Base sólida.** El proceso resiste preguntas. Mantén el registro de fundamentos: es lo primero que se relaja.
- ◐ **5-7 marcadas** **Brechas relevantes.** Hay juicios sin rastro y accesos sin criterio. Mejor ordenarlo antes del primer ejercicio de derechos.
- **0-4 marcadas** **Riesgo alto.** Hoy una solicitud de acceso dejaría a la organización explicando costumbres, no mostrando procesos.

¿Tu evaluación de desempeño resistiría las preguntas de los evaluados? Conversemos.

Si prefieres partir por tu cuenta: el **autodiagnóstico de 90 segundos** está en **novalis-21719.pplx.app** — una primera lectura de tu situación, sin registro.

Escríbeme a daniel@novalis.cl · Visita novalis.cl



Daniel Reffer Carrasco

Psicólogo Organizacional · Mg. Gestión de Personas
Consultor Organizacional · Docente Universitario

Guía · Serie Adecuación

Folio NOV-GU-005 · v1
Julio 2026

Próxima guía de la Serie Adecuación — **NOV-GU-006 · El día después de la brecha**

Esta guía tiene fines informativos y no constituye asesoría jurídica. Se basa en la Ley 21.719 (vigencia plena: 1 de diciembre de 2026); conviene verificar siempre contra el texto oficial de la ley y sus reglamentos.