

SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL *DESEMPEÑO* *HERRAMIENTA 360°*

Cuidemos el **CLIMA LABORAL** y nuestra influencia directa con los demás.
El **CLIMA LABORAL** depende de la suma de las aportaciones de cada uno de nosotros.



Nuestro compromiso, fomentar una cultura
emocionalmente ecológica y sustentable.

Asesoría y Consultoría

Sistemas de Evaluación del Desempeño *Herramienta 360°*

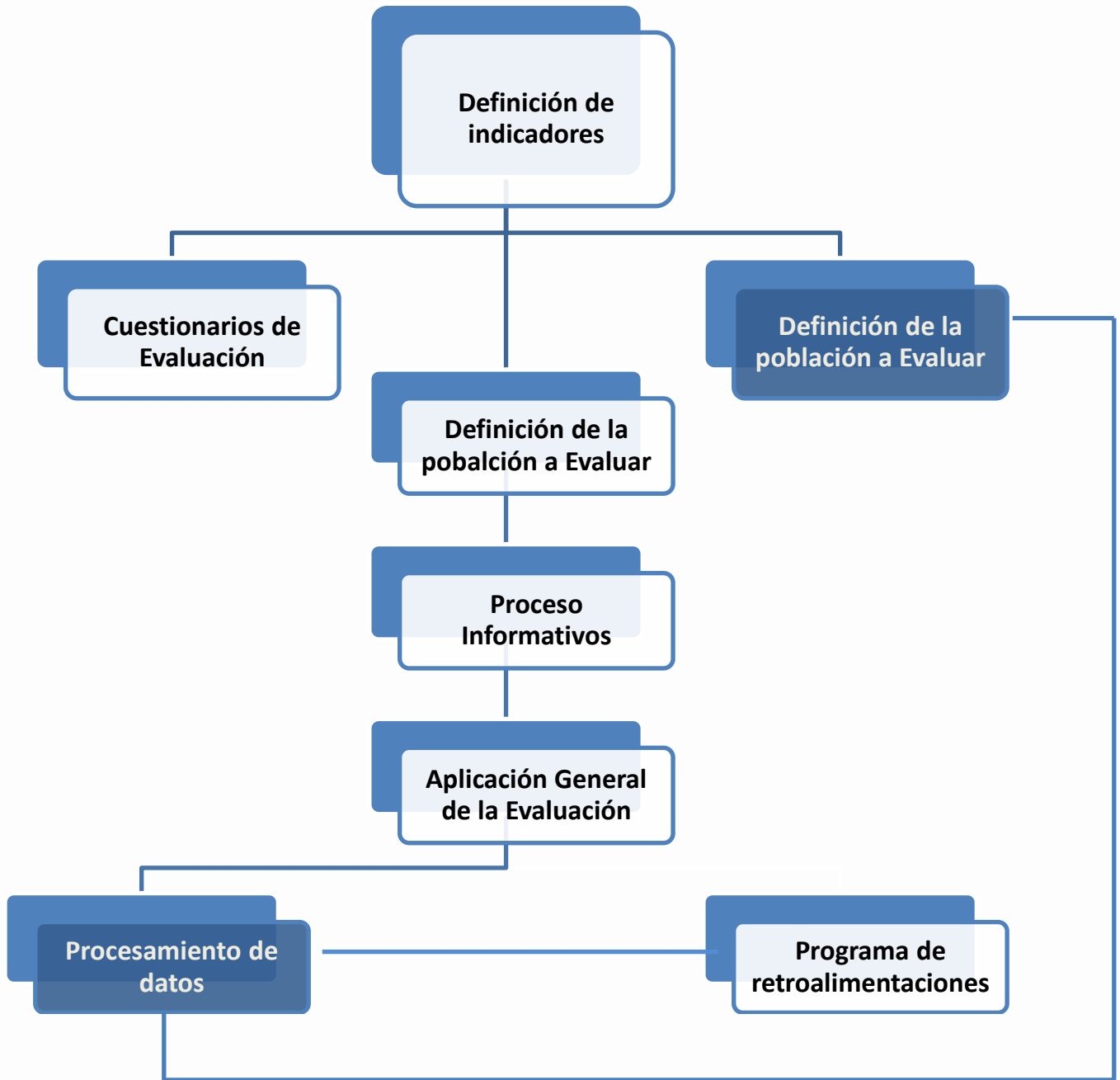
La **evaluación de 360°** es una herramienta que permitirá conocer el punto de vista (percepción) de varias personas de la Organización (clientes internos), respecto al **desempeño y competencias** de la persona a evaluar, con la finalidad de **identificar fortalezas y áreas de oportunidad**.

El valor de esta metodología recae en el equilibrio de la misma, ya que al contar con varios proveedores de información, ***se evita la parcialidad y disminuye el rango de subjetividad*** presente en las evaluaciones de desempeño.

✓ **El proceso de evaluación tiene como beneficios:**

- **Ofrecer a la persona evaluada información** que permita **enriquecer, confrontar y reflexionar** acerca de sus percepciones con base a su desempeño laboral.
- **Identificar personal clave para la Organización**, ofreciendo a aquellas personas responsables de coordinar un grupo de trabajo, la posibilidad de **identificar las principales habilidades y áreas de oportunidad** de su grupo, ayudándolo a mejorar fortaleciendo su desarrollo alineado a los objetivos organizacionales.
- **Identificar cambios conductuales en las competencias evaluadas, posteriores al proceso de capacitación y desarrollo** recibido con la finalidad de evaluar la **disminución de las brechas detectadas**.

Metodología para Evaluación del Desempeño (360°)



Participantes en la Evaluación del Desempeño (360°)



✓ Líder 360°

Se evalúan a través de 81 preguntas, 18 competencias y se manejan en cuatro dimensiones, que son:

I. Dimensión Eficiencia

1. Análisis y Solución de Problemas
2. Cumplimiento
3. Toma de Decisiones
4. Aprendizaje y Adaptación
5. Investigación y Creatividad

II. Dimensión Administración

6. Dirección de Grupos
7. Planeación Organización y Control
8. Visión de Negocios
9. Calidad y Productividad
10. Orientación a Resultados

III. Dimensión Relaciones Humanas

11. Liderazgo e Influencia
12. Capacidad de Negociación

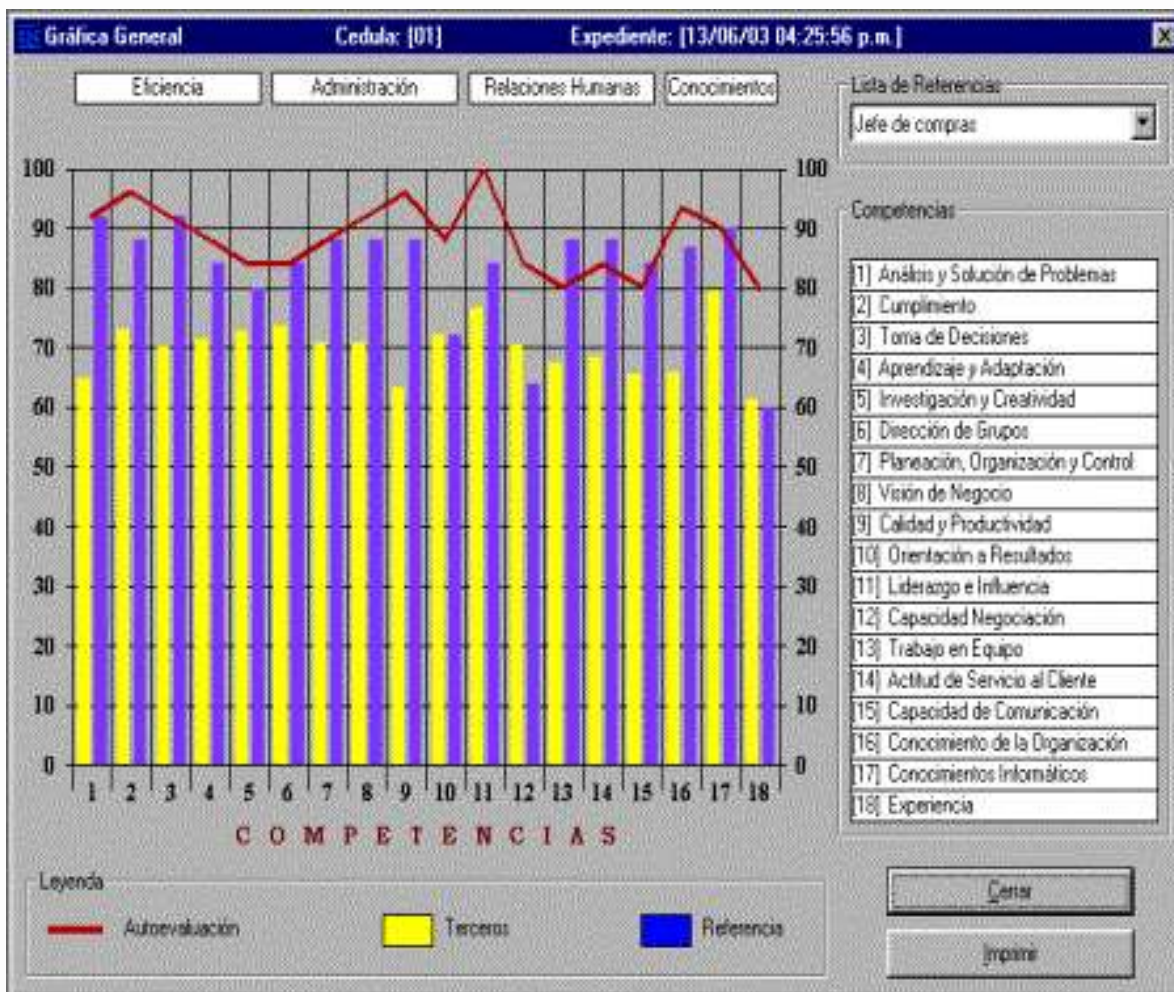
- 13. Trabajo en Equipo
- 14. Actitud de Servicio al Cliente
- 15. Capacidad de Comunicación

IV. Dimensión Conocimientos

- 16. Conocimiento de la Organización
- 17. Conocimientos de Informática
- 18. Experiencia

Resultados

Una vez procesada la información el sistema nos proporciona gráfica general y gráfica por competencia. Todo lo anterior dividido en auto evaluación, terceros y referencia (lo requerido por el puesto).



✓ Resultados Individuales

- **Global:** Presenta la posición obtenida (ranking) por el evaluado dentro de su nivel de agrupación. El resultado se puede presentar tanto en un listado, en donde se resalta el lugar alcanzado por la persona en cuestión, como en gráfica de barras.
- **Por Competencia:** Presenta el puntaje general obtenido por Competencia evaluada, resultante de sumar todas las opiniones de los distintos evaluadores.
- **Comparativos contra Grupo de Referencia:** Presenta el puntaje general obtenido por el evaluado en cada Competencia, comparado contra el resultado sumariado de todos los evaluados de su nivel de agrupación. El resultado se muestra gráficamente en grupos de barras por Competencia.
- **Comparativos por Tipo de Evaluador:** Presenta los puntajes general y de autoevaluación obtenidos por el evaluado en cada Competencia, comparados contra el resultado agrupado por tipo de evaluador (jefe, pares, colaboradores y clientes).
- **Ponderados / brechas:** Proporciona un comparativo entre los resultados obtenidos, frente al puntaje requerido por el puesto. Este comparativo sirve de base para determinar las brechas de desempeño y necesidades de capacitación de cada persona evaluada, así como sus fortalezas y áreas de oportunidad.
- **Por Comportamiento:** Presenta el puntaje general obtenido por cada Comportamiento evaluado. Los resultados se muestran en listado tipo semáforo, ordenado del puntaje mayor al puntaje menor y detectando puntualmente áreas de fortaleza y de oportunidad (parametrizables).

✓ Resultados Grupales / organizacionales

- **Global:** Presenta la posición obtenida de todos los evaluados del nivel de agrupación.
- **Por Competencia:** Presenta el puntaje general obtenido de todos los evaluados del nivel de agrupación para cada una de las Competencias.
- **Comparativos por Tipo de Evaluador:** Presenta los puntajes generales y de autoevaluación obtenidos por el grupo en cada Competencia, comparados contra el resultado agrupado por tipo de evaluadores (jefes, pares, colaboradores y clientes).
- **Ponderados / brechas:** Proporciona un comparativo entre los resultados obtenidos por el grupo frente al nivel requerido, destacando también las áreas de fortaleza y oportunidad.
- **Por Comportamiento:** Presenta el puntaje general del grupo, obtenido por cada Comportamiento evaluado, ordenado de mayor a menor en

una gráfica tipo semáforo. Permite la detección grupal específica de áreas de oportunidad y fortaleza.

La aplicación y recopilación de los cuestionarios de evaluación puede realizarse a través de los siguientes medios:

1. Medio impreso (papel).
2. Disquete.
3. Intranet.
4. Internet.
5. In Situ.

Cronograma del Proceso de Evaluación de 360°

1. Modelo de Competencias	• 1 Día
2. Revisión con Dirección de Recursos	• 2 Días
3. Presentación a la Organización	• 2 Días
4. Aplicación de Cuestionarios	• 2 Días
5. Procesamiento de la Información	• 10 Días
6. Presentación de Resultados	• 1 Día
7. Sesiones de Retroalimentación	• 6 Días



✓ Información Adicional sobre el Proceso 360°

La aplicación de la herramienta de evaluación de 360° puede simplificarse al utilizar menos niveles de evaluadores:

- 90° ó 270° = Autoevaluación+Jefe+Pares/Clientes.
- 180° = Autoevaluación+Jefe+Colaboradores.
- Lineal (tradicional) = Autoevaluación+Jefe.