

# Qué es la Evaluación 360 grados

La **Evaluación 360 Grados** o evaluación de desempeño 360 es una herramienta de retroalimentación basada en la recopilación de múltiples fuentes de información que permite apreciar el resultado del desempeño de las personas dentro de la organización.

La evaluación del desempeño está vinculada con la evaluación de las competencias que son necesarias para que el desempeño en una posición sea efectivo. La evaluación objetiva de las competencias laborales siempre constituye un reto porque la competencia en sí misma es un comportamiento que debe observarse y cualquier observación integra una visión subjetiva de la realidad en función de la percepción de quien observa. De ahí que más que una “evaluación” en sí es una retroalimentación subjetiva del evaluador. Se muestra en dos presentaciones:

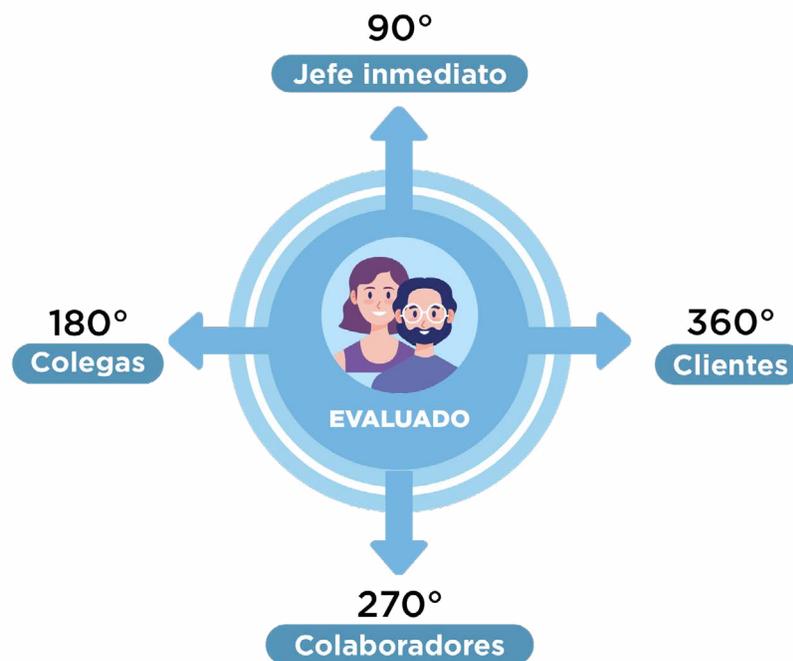
- **Cuantitativa.** Se aplica un cuestionario a través del cual se obtienen datos relevantes y verificables para generar un valor numérico que se analiza a través de análisis estadísticos y se grafica.
- **Cualitativa.** A diferencia de la evaluación cuantitativa, la cualitativa no utiliza “datos exactos”. La información se obtiene a través de la perspectiva de los distintos evaluadores que participan en el ejercicio. El riesgo de la evaluación cualitativa es que los resultados pueden estar permeados por sesgos, prejuicios y criterios personales del evaluador.



## Objetivo de la evaluación 360 grados

Su objetivo es otorgar al participante retroalimentación sobre su desempeño en la posición que ocupa en la empresa. Se obtiene información desde diferentes puntos de vista; la evaluación puede proceder de la perspectiva del jefe, compañeros de trabajo, clientes, personas a cargo, etc. Es necesario resaltar que el participante pueda reflexionar sobre su propio desempeño, manteniendo la objetividad en todo momento.

## EVALUACIÓN DE 360°



## Características de la Evaluación 360 grados

La herramienta, también llamada de “**consulta directa**”, es una metodología práctica que permite consultar a varias personas al mismo tiempo sobre las “competencia blandas” relacionadas con la función que el evaluado desempeña.

Las competencias blandas que se evalúan en una aplicación de evaluación de liderazgo son básicamente las siguientes:

1. Liderazgo e Influencia
2. Trabajo de equipo y colaboración
3. Toma de decisiones
4. Comunicación y asertividad
5. Negociación y construcción de acuerdos
6. Gestión de las emociones

Sus características son las siguientes:

- **Mide el desempeño de las personas**, acerca del nivel de efectividad percibida en determinadas áreas dentro de la organización.
- **Mide las habilidades y competencias inherentes al desempeño**. Las competencias son los comportamientos observables y evidentes para los demás.
- Gana perspectiva sobre cómo se maneja uno mismo en sus relaciones en el ambiente laboral, puesto que permite obtener información desde diferentes puntos de vista. Ofrece la perspectiva del propio desempeño a través de la visión desde varios ángulos: **superiores, pares, colaboradores, clientes internos, clientes externos, equipo**, etc.
- Al tratarse de una participación colectiva, **reduce el sesgo de los prejuicios individuales**.
- Es una herramienta muy valiosa que permite tomar conciencia del estado actual de los **propios comportamientos y cómo estos afectan la relación con los demás**, de acuerdo a los distintos roles que cada evaluador ocupa en el trabajo.

En [Megaron](#) aplicamos la **evaluación 360 grados** y diagnósticos organizacionales para obtener información sobre la efectividad organizacional y los factores que intervienen. Si deseas aplicar esta importante herramienta a tus colaboradores contáctanos a [contacto@megaron.com.mx](mailto:contacto@megaron.com.mx)