

TIPOS DE EVALUACIÓN

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES QUE PERMITE OBTENER DATOS SOBRE EL RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES Y ASI IDENTIFICAR FORTALEZAS Y DEBILIDADES.

1

Evaluación
90°

Características: se realiza entre supervisor o líder y empleado. Es de forma tradicional

Ventajas: rápida y directa, menos recursos y costos

Desventajas: limita la riqueza y diversidad y el feedback lo que puede afectar el desarrollo integral de los colaboradores

Conclusiones: este modelo es útil en contextos donde la simplicidad y la rapidez son prioritarias, y donde la relación supervisor-empleado es central para el desempeño. Sin embargo, su perspectiva limitada y la posibilidad de sesgos pueden ser desventajas significativas.



2

Evaluación
180°

Características: múltiples evaluadores, incluye la autoevaluación del empleado y la evaluación realizada por su supervisor.

Ventajas: visión completa, menor carga administrativa y claridad en los objetivos.

Desventajas: perspectiva limitada, sesgo del supervisor y potencial de conflicto.

Conclusiones: es una herramienta útil para proporcionar una visión más completa del desempeño del empleado al incluir tanto la autoevaluación como la evaluación del supervisor. Sus ventajas incluyen la simplicidad de implementación, el feedback directo y la participación del empleado. Sin embargo, también presenta desventajas como la perspectiva limitada y el potencial de sesgos.

3

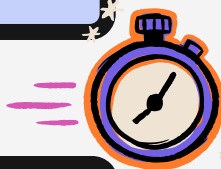
Evaluación
270°

Características: múltiples perspectivas, simplicidad moderada y feedback estructurado

Ventajas: visión amplia, reducción de sesgos, fomento de colaboración y desarrollo integral

Desventajas: carga administrativa y potencial de Sesgos en la Evaluación de Pares

Conclusiones: La evaluación 270° es una herramienta valiosa para proporcionar una visión más completa y diversa del desempeño del empleado al incluir la autoevaluación, la evaluación del supervisor y la evaluación de los pares



4

Evaluación
360°

Características: enfoque integral y participación activa

Ventajas: fomento de la comunicación y desarrollo integral

Desventajas: complejidad de implementación, carga administrativa y resistencia al cambio.

Conclusiones: La evaluación 360° es una herramienta poderosa para proporcionar una visión completa y multidimensional del desempeño del empleado. Sus ventajas incluyen la riqueza del feedback, la reducción de sesgos y el fomento de la comunicación y el desarrollo integral. Sin embargo, también presenta desventajas como la complejidad de implementación, la carga administrativa y el potencial de conflictos.

REFERENCIAS BIBLOGRAFICAS

- C"The 360-Degree Feedback: A Powerful Tool for Professional Development" por Edward E. Lawler III.
- SHRM (Society for Human Resource Management): Artículos y recursos sobre evaluación de desempeño.

