

<p><b>¿Qué es?</b></p>	<p>Una evaluación que brinda a los empleados una perspectiva integral de su desempeño, obteniendo aportes desde diferentes ángulos, según el tipo de evaluación.</p>
<p><b>¿Qué mide?</b></p>	<p>Evalúa las categorías que la empresa requiera, con un formato totalmente flexible. Las competencias a evaluar se establecen según las necesidades de la empresa y del puesto.</p>
<p><b>¿Cómo lo mide?</b></p>	<p>A través de preguntas establecidas y analizadas para confirmar su validez y confiabilidad en la medición de las competencias definidas. La evaluación es virtual y se envía a cada persona, quien ingresa con su usuario y contraseña.</p>
<p><b>Tipos de evaluaciones</b></p>	<p><b>Evaluación 45 grados:</b> El colaborador realiza una autoevaluación de su desempeño y competencias, reflexionando sobre sus fortalezas y áreas de mejora.</p> <p><b>Evaluación 90 grados:</b> El colaborador es evaluado por su jefe directo, quien valora su desempeño y competencias.</p> <p><b>Evaluación 180 grados:</b> El colaborador es evaluado por su jefe directo y por sus pares o compañeros de trabajo, quienes proporcionan una visión más amplia de su desempeño.</p> <p><b>Evaluación 270 grados:</b> El colaborador es evaluado por su jefe directo, pares y subordinados, obteniendo una perspectiva más completa de su desempeño y su impacto en el equipo de trabajo.</p> <p><b>Evaluación 360 grados:</b> El colaborador es evaluado por su jefe directo, pares, subordinados y clientes internos o externos, ofreciendo una perspectiva completa de su desempeño desde todos los ángulos.</p>
<p><b>Fases del proceso</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elección de las competencias a evaluar.</li> <li>2. Análisis de las preguntas.</li> <li>3. Establecimiento de Árboles de relación.</li> <li>4. Evaluación virtual o física.</li> <li>5. Procesamiento de la información.</li> <li>6. Entrega de un informe con los resultados obtenidos.</li> </ol>
<p><b>Beneficios</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mejora el rendimiento de los colaboradores</li> <li>● Alinea las exigencias de los colaboradores con la estrategia organizacional.</li> <li>● Motiva al personal por medio de incentivos por buen desempeño.</li> <li>● Contribuye a la retención del personal estrella.</li> <li>● Proporciona insumos para planes de sucesión y capacitación.</li> <li>● Brinda retroalimentación directa.</li> <li>● Establece planes de desarrollo y líneas de carrera.</li> <li>● Permite conocer el desempeño según competencias establecidas.</li> <li>● Detecta áreas de oportunidad del individuo.</li> <li>● Establece planes de acción para mejorar el desempeño.</li> </ul>