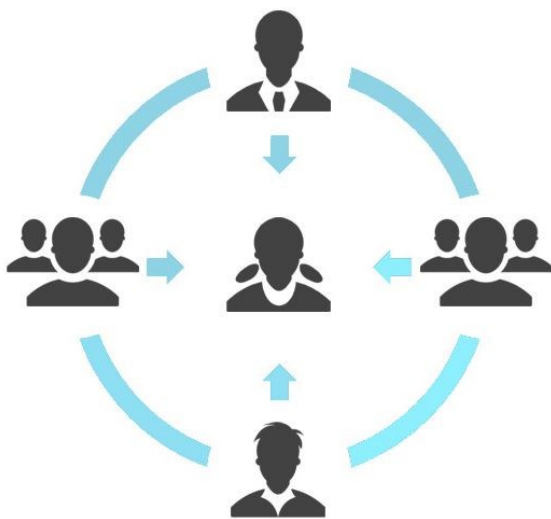


# EVALUACIONES DE 360<sup>0</sup>

Uno de los cambios más importantes en el desarrollo de las organizaciones y de los dirigentes es la aparición del concepto de **competencias**.



La evaluación de 360<sup>0</sup> pretende dar a los trabajadores de la compañía y a su compañía, una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible, al obtener la percepción acerca del desempeño del empleado, mediante la opinión voluntaria y anónima de sus colaboradores, compañeros y jefes.

## Objetivo

El objetivo de la evaluación es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su puesto y darle la retroalimentación necesaria para tomar las medidas que permitan mejorar su desempeño, su comportamiento o ambos, y dar a la gerencia la información necesaria para tomar decisiones en el futuro.

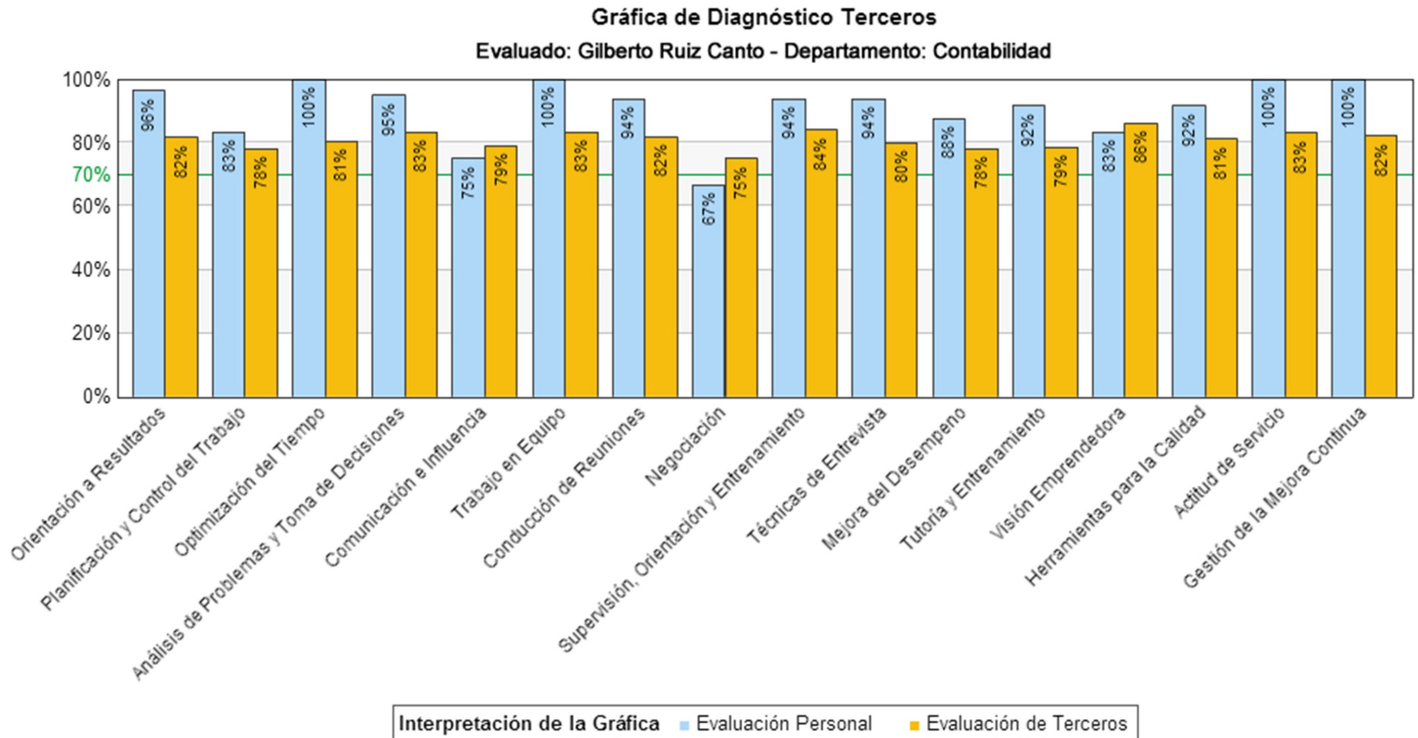
Pero no es la única meta que se alcanza con un programa de evaluación eficiente, pues este puede:

- Ayudar a los subordinados a desempeñar mejor sus labores actuales indicándoles normas de rendimiento aún más elevadas, es decir estimularlos a sobresalir.
- Proporcionar a los subordinados una clara imagen de lo bien que están cumpliendo sus labores en este momento.
- Desarrollar planes prácticos para el mejoramiento conjunto y lanzar proyectos diseñados para utilizar de manera más completa el total de habilidades y competencias del empleado.

**El programa evalúa 16 competencias directivas clave agrupadas en 4 factores esenciales:**

16 COMPETENCIAS	4 FACTORES
Orientación a Resultados, Planificación y Control del Trabajo, Optimización del Tiempo y Análisis de Problemas y Toma de Decisiones.	<b>Gerencia</b>
Comunicación e Influencia, Trabajo en Equipo, Conducción de Reuniones y Negociación.	<b>Liderazgo</b>
Supervisión, Orientación y "Coaching", Técnicas de Entrevista, Mejora del Desempeño y Tutoría y Entrenamiento.	<b>Dirección de Personas</b>
Visión Emprendedora, Herramientas para la Calidad, Actitud de Servicio y Gestión de la Mejora Continua.	<b>Orientación a la Calidad y al Cliente</b>

## Ejemplo de resultados:



En el caso de **Gilberto Ruiz Canto** no existen áreas críticas, sin embargo el área de oportunidad a mejorar es: **NEGOCIACIÓN**

## Beneficios:

1. Oportunidad y calidad en la evaluación del personal.
2. Identificación de personal con alto nivel de potencial para su retención y desarrollo.
3. Confiabilidad en la toma de decisiones al promover y reubicar a su personal.
4. Generación de planes específicos de capacitación y desarrollo sustentados objetivamente.
5. Reducción de costos indirectos por rotación y bajo rendimiento del personal.
6. Incremento en la productividad del personal al colocar a la persona adecuada en el puesto adecuado.



## Póngase en contacto con nosotros

### MERIDA, YUC.

Calle 29-A No. 257 x 28 y 30 Col. Alemán

Tel. 01 (999) 927.27.55/56

merida@dprh.com.mx

### CANCUN, Q.ROO.

Calle C. Antílope No. 13 Sm. 20 Mza. 12.

Tel. 01 (998) 887.17.17

cancun@dprh.com.mx

Consulte nuestra web: [www.dprh.com.mx](http://www.dprh.com.mx)