

## La evaluación 360º feedback voluntaria

La evaluación por objetivos y la evaluación por competencias son dos tipos de evaluación diferentes. La primera trata de hechos concretos y la segunda se basa en el comportamiento de los empleados y en el feedback desde diferentes ángulos (90º, 180º, 270º y 360º).

La evaluación por competencias se basa en cómo hacemos las cosas. Para muchas personas eso puede causar una sensación de miedo, especialmente la primera vez, porque es muy personal. Recibir por primera vez las opiniones de los compañeros o subordinados sobre la propia capacidad de comunicación, la capacidad de innovación, la capacidad de planificar y organizar o la capacidad de liderazgo y de desarrollar a los miembros del equipo, puede resultar amenazadora, especialmente cuando no todos los comentarios son positivos. Saber que el informe será la base de la entrevista de evaluación con el superior y hacer frente a los resultados en presencia de otras personas, puede causar cierto estrés para la persona evaluada.

Este tipo de evaluación es una de las herramientas más valiosas para el desarrollo de los empleados y sus equipos, así como para el desarrollo de una cultura abierta y dinámica dentro de la empresa. Pero puede ser que la cultura no está suficiente “madura” para la implementación generalizada de la evaluación 360º. En estos casos se tiene que implementar con cuidado, respetando la cultura existente y las experiencias de las personas que forman parte de esta cultura.

**El primer paso siempre debe ser una explicación extensiva del proceso a evaluados y evaluadores, utilizando ejemplos de informes y casos reales.** Dar y recibir feedback es una responsabilidad importante y obliga a dadores y receptores a ser muy conscientes de sus relaciones laborales y de la manera en que trabajan juntos. Evaluados y dadores tienen que entender la seriedad del tema pero también los importantes beneficios que puede obtener la persona evaluada, y la cultura en general.

Muchos empleados sienten curiosidad por saber cómo funcionan pero no les gusta que se les evalúe la primera vez “en público”. Se tiene que respetar este miedo y se tiene que gestionar correctamente para conseguir que el miedo desaparezca y se logre una cultura más abierta, confiada, eficaz y más madura, donde los empleados mismos verán la evaluación como una oportunidad de controlar su propio funcionamiento y desarrollo.

Para estos empleados un primer paso para introducir la evaluación de 360º es ofrecerles la posibilidad de ser evaluados (de forma anónima) por las personas que ellos mismos elijan y sin intervención directa por parte de la empresa. El proceso se desarrolla principalmente entre evaluado y BetterBeYourself como gestor externo. En este caso, la persona evaluada es el único dueño de los resultados. El cuestionario lo confeccionará la empresa en base a las competencias, pero la persona evaluada puede elegir libremente qué quiere hacer con su informe: guardarlo para sí mismo/a, o comentarlo con su superior, con el responsable de RRHH, o con un consultor de BetterBeYourself para definir juntos los pasos de mejora a seguir.

Las diferentes fases del proceso:

- La empresa informa a los empleados sobre el proyecto y sus objetivos.
- La empresa entrega el cuestionario a BetterBeYourself.
- BetterBeYourself realizará un workshop para los empleados explicando el proceso y sus consecuencias.
- Los empleados que quieren ser evaluados se apuntan en BetterBeYourself y reciben desde el sistema online de BetterBeYourself un correo electrónico con la invitación de indicar, a través de la página en Internet de BetterBeYourself, las personas de quienes desean recibir feedback. Ellos mismos informan e invitan personalmente a sus dadores de feedback.
- De forma automática los participantes reciben un código personal para entrar en el cuestionario.
- Al terminar la evaluación, los evaluados reciben de forma automática su informe por correo electrónico, sin intervención alguna por parte de la empresa y pueden hacer con él lo que les parezca más oportuno.



- Consultores de BetterBeYourself estarán a disposición de los evaluados en cada momento para interpretar correctamente los informes y traducirlos en consejos y posibles acciones de mejora.

Este año BetterBeYourself ha formado y evaluado más de 3.000 empleados.

Para más información: [info@betterbeyourself.es](mailto:info@betterbeyourself.es)