

 <p style="text-align: center;"><b>División de Ingeniería</b> <b>Departamento de Profesional</b></p>	<p><b>Grupo: EVAP</b>  <b>Profesor: Armando Torres Rodríguez</b>  <b>PROYECTO FINAL</b>  <b>Fecha: 30 / noviembre / 2010</b>  <b>Nombre: Ricardo Iván Reyes Vera</b>  <b>Matrícula: 397821</b></p> <p><b>Temas a Evaluar: Artículo</b></p> <p><b>Calificación:</b> <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/></p>
---	---

### FEEDBACK 360 GRADOS.

Es la evaluación de desempeño laboral que realizan algunas empresas para retroalimentar el ejercicio de individuos desde un panorama general acorde a sus interacciones durante las horas de trabajo; con el fin de buscar una buena interacción entre los empleados y un rendidor funcionamiento de la empresa.

Esta evaluación contraria a la tradicional, proporciona una mayor visión a puntos de falla y la mayoría de las veces es mejor aceptada, ya que su valor es grupal y no cae en una sola persona quien lo hace en juicios poco conocidos por los individuos.

### HISTORIA DEL FEEDBACK 360 GRADOS.

Es en la segunda guerra mundial donde el alto mando alemán con la necesidad de evaluar a sus hombres en el frente de batalla así como a sus técnicos, intendentes y personal administrativo implemento el desarrollo de medidas de evaluación que no estuvieran únicamente supeditadas por el superior inmediato y adicionalmente a esto las

medidas de evaluación se basaban en fuentes o personal que estuvieran a la par o por debajo del evaluado. Cabe mencionar que durante este período de tiempo, hubo exploraciones del uso de la retroalimentación de múltiples evaluadores a través del concepto de T-grupos.

Uno de los primeros usos registrados ocurrió en encuestas destinadas para reunir información sobre los empleados; se produjo en la década de 1950 en Esso por parte del departamento de Investigación e Ingeniería de la empresa. A partir de ahí, la idea de feedback de 360 grados ha cobrado impulso, y por la década de 1990 la mayoría de los departamentos de recursos humanos y profesionales de las organizaciones han entendido, desarrollado e implantado el concepto. El problema principal que planeta es la recopilación y cotejo de los comentarios exigidos, un esfuerzo basado en mucho trabajo de escritorio incluyendo tanto los cálculos manuales y complejas o largas demoras. El primero llevó a la desesperación por parte de los profesionales y el segundo a una erosión gradual de compromisos de los destinatarios.

Es así que a partir de la época de los 90 Multi-evaluador usa la retroalimentación constante en su popularidad, debido en gran parte al uso de Internet, en la realización de encuestas basadas en páginas de internet.

Siguiendo este ejemplo innumerables compañías hasta el día de hoy usan este medio como forma de retroalimentar su trabajo.

¿CÓMO FUNCIONA?

El feedback 360 no es un método aplicado a todos los trabajadores dentro de la organización, se aplica en puntos clave de funcionamiento de acuerdo a las responsabilidades laborales y depende en gran medida el objetivo planteado por la empresa para la evaluación.

Los principales candidatos a la prueba son el Gerente, jefes de departamento y el personal que en su trabajo interactúa con demás personas como es servicio al cliente y plataforma.

Personas de las que de acuerdo a su desempeño laboral depende la opinión y funcionamiento de la empresa.

Las pruebas consisten en las opiniones generales y retroalimentaciones que se van recolectando en pruebas que se le hacen al personal acerca del desempeño de algún departamento u trabajador.

Los que participan en la prueba van desde compañeros, jefes inmediatos, subordinados y clientes para tener una perspectiva 360 grados acerca de la forma de trabajo.

## LA EVALUACIÓN

La evaluación necesita de las condiciones que la empresa haya acordado antes de realizar esta prueba, para tomarlos es necesario que haya decidido a quienes quiera evaluar y el desarrollo de la prueba debe tener un alto sentido de la ética.

Citando a Claude Lévy-Leboyer en su libro: Feedback de 360° “Se diferencia de los métodos clásicos de evaluación, ya que estos últimos suelen combinar un cuestionario como entrevistas individuales o en grupo, con preguntas formuladas que se refieren fundamentalmente al ambiente de la empresa, a las relaciones humanas y las fuentes de satisfacción. Y la muestra de personas interrogadas debe ser representativa de la organización, y por lo general los resultados se reservan a los que las han preparado y no se lo comunican a los que han respondido a ellas, evidentemente este no es el caso del 360°, donde los resultados se comunican exclusivamente al participante”

Si se llega a aplicar con éxito, se lograra que la organización y sus empleados compartan y organicen sus prioridades con la misma importancia.

## BENEFICIOS DEL FEEDBACK 360

Es posible para la industria organizar sus prioridades y planificar objetivos con la satisfacción de que sus empleados miran al mismo enfoque.

Inyecta un ambiente de trabajo en equipo, y fomenta la cultura de comunicación.

Está enfocado al crecimiento y mejoramiento de la compañía, ya que esta debe estar al tanto de los mejoramientos individuales.

Basado en la información proporcionada del jefe, de sus subordinados, demás empleados y clientes mismos y no cae en juicios de una sola persona.

Es motivador ya que el empleado sabe que el mejorar su comportamiento y desempeño en el trabajo le dará una calificación positiva.

Satisfacción y felicidad. Habrá más felicidad en el trabajo porque los Empleados tienen un objetivo claro a alcanzar en y con su trabajo.

## Fuentes:

Cipolla, L. (1 de Abril de 2010). *RedRRPP*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2010, de <http://www.redrrpp.com.ar/portal/modules.php?name=News&file=article&sid=95>

de Lourdes Sánchez, M. (04 de Abril de 2008). *Gestiopolis.com*. Recuperado el 29 de Noviembre de 2010, de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/retroalimentacion-del-factor-humano-vs-metodos-tradicionales.htm>

Leby Leboyer, C. (2000). *Feed back 360*. Barcelona: Gestion.

Maylett, Tracy M., EdD, Pepperdine Univ, 2005 Abstract, Retrieved May 15 2009

Edwards, Mark R., & Ewen, Ann J. (1996). *360° Feedback: The powerful new model for Employee Assessment & performance improvement*. New York: AMACOM American Management Association.

Fleenor, J. W., & Prince, J. M. (1997). *Using 360-degree feedback in organizations: An annotated bibliography*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.