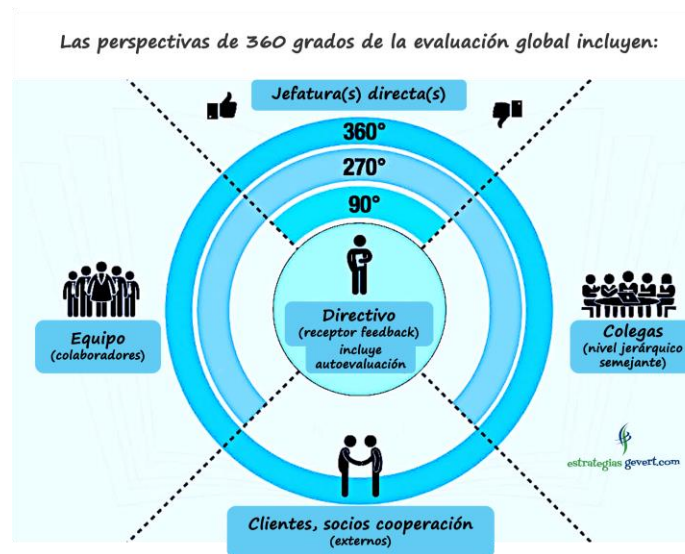


Lista de verificación

Elija el Formulario de Feedback

En muchas empresas, la evaluación integral en forma de encuesta de retroalimentación de 360 grados se ha consolidado como una herramienta eficaz, especialmente para evaluar a los directivos. Otras formas de retroalimentación incluyen:

- retroalimentación de 90 grados
- retroalimentación de 180 grados (la menos habitual)
- retroalimentación de 270 grados



Las formas de retroalimentación difieren en términos de las perspectivas que se incluyen en el proceso de retroalimentación. Estos pueden ser:

- Colaboradores
- Supervisor del destinatario del feedback (por ejemplo, gerente),
- Colegas del mismo nivel jerárquico
- Socios de cooperación o clientes externos

Dependiendo de cuántas perspectivas se incluyan en el proceso de retroalimentación, se habla de retroalimentación de 90 grados a 360 grados. La retroalimentación de 180 grados, 270 grados y 360 grados también se denomina retroalimentación de múltiples evaluadores o evaluación integral. El objetivo es obtener una imagen más completa y objetiva de la persona que se está evaluando a través de muchas perspectivas

☒ Considere qué forma de retroalimentación es la más apropiada para el propósito de su empresa.

Los grupos de personas que incluya como proveedores de retroalimentación dependen de la situación, los objetivos y los comportamientos a evaluar. Al elegir la forma de retroalimentación, utilice la siguiente lista de verificación como guía, perspectiva evaluación del directivo.

Formulario de feedback	Características	Meta	Grupo objetivo	Requisito	En la práctica, por ejemplo
Feedback de 90 grados	Los colaboradores evalúan el comportamiento general y el comportamiento de liderazgo del gerente. El directivo se evalúa a sí mismo utilizando las mismas preguntas.	Hacer visibles las diferencias y similitudes entre la autopercepción y la percepción externa.	Directivos de todos los niveles jerárquicos.	Varios colaboradores brindan feedback. Se requiere un número mínimo de respuestas para cada pregunta a fin de garantizar el anonimato de los proveedores de feedback individuales	Evaluación general del desempeño, Prepararse para las entrevistas de personal.

Feedback de 180 grados	Los colaboradores evalúan el comportamiento general y el comportamiento de liderazgo del gerente. El directivo se evalúa a sí mismo utilizando las mismas preguntas. Además, el gerente es evaluado por el gerente del siguiente nivel jerárquico superior.	Hacer visibles las diferencias y similitudes entre la autopercepción y la percepción externa.	Directivos de todos los niveles de la jerarquía, así como aspirantes a directivos	El directivo evaluado tiene superiores directos. Para los jóvenes aspirantes a directivos, los colegas pueden asumir el rol de colaboradores.	Evaluación de (futuros) directivos con respecto a su comportamiento hacia los colaboradores y superiores. Habilidades de liderazgo y gestión.
Feedback de 270 grados	Los colaboradores y colegas del mismo nivel jerárquico, así como sus propios superiores, evalúan el comportamiento general del gerente y el comportamiento de liderazgo.	Evaluación interna integral de un directivo.	Evaluación de directivos de mandos medios y bajos.	El directivo evaluado tiene varios colegas del mismo nivel jerárquico. Los miembros de la alta dirección suelen tener muy pocos colegas en el mismo nivel jerárquico.	Evaluación del comportamiento de liderazgo y comportamiento colegiado

Feedback de 360 grados	Los colaboradores y colegas del mismo nivel jerárquico, así como los superiores, evalúan el comportamiento del directivo. Además, personas externas como socios de cooperación o clientes evalúan al directivo. Según el sector, también pueden ser otras partes interesadas (stakeholders)	Evaluación integral y objetiva de un directivo	Responsable con contacto con socios externos, proveedores o clientes.	El área de responsabilidad del directivo incluye el contacto y la colaboración con diversas personas ajenas a la empresa. Los socios externos están dispuestos a proporcionar comentarios sobre el administrador, son de confianza y representativos.	Evaluación de liderazgo y competencia de implementación. Evaluación, p.ej. de la orientación al cliente de un directivo (como objetivo de la empresa) y de la cooperación con otras personas. También se pueden valorar competencias individuales o un conjunto, según el perfil del cargo: empatía, asertividad, comportamiento profesional, pensamiento emprendedor, etc.
--------------------------------------	---	---	--	---	--