



La evolución de las evaluaciones 360



Cerca del 65% de los niños que se encuentran actualmente en edad escolar serán el día de mañana profesionales especializados en trabajos que aún no existen. Nos tenemos que formar para lo que no existe aún. Es así donde el conocimiento técnico de una persona de alguna manera se relativiza, pasa a ser una condición necesaria, pero no suficiente, y muy posiblemente de menor importancia frente a la necesidad de desarrollar otras habilidades más generales, actitudinales, denominadas blandas o soft skills.

Se estima que perdemos el 40% de nuestras habilidades cada 3 años; esto quiere decir que en una década alcanzamos la obsolescencia profesional si no nos mantenemos actualizados. Es imprescindible la capacitación constante y la reinversión frecuente en el mundo laboral actual. El new skilling tiene que ver con la necesidad del aprendizaje continuo en habilidades de alta demanda, que también se renuevan permanentemente.

El objetivo es, entonces, crear un camino de crecimiento y desarrollo totalmente personalizado que pivotee sobre las capacidades de la persona, sus intereses profesionales y sus habilidades para diseñar las experiencias futuras que les prepararán para los puestos que prevemos que necesitará el mundo actual. Se trata de presentarles las oportunidades de desarrollo profesional que sabemos que buscan, señalándoles dónde deben mejorar y cómo pueden hacerlo.



3GO°





La adopción de un **pensamiento analítico** en la gestión de personas ha comenzando a incorporarse como parte integral del modelo estratégico y operativo en recursos humanos, con mejores experiencias y una escucha activa de las personas. Pasando del “feeling” de las cosas a agilizar la toma de decisiones basada en datos.

En nuestra nueva realidad, y en futuras realidades, disponer de información correcta, en el momento correcto y disponible en lugar correcto, permitirá mejorar nuestro proceso de toma de decisiones en la gestión del activo más importante: **las personas**.

Con **3GO** combinamos tecnología y neurociencias para ofrecer una herramienta única que permite medir, comprender y mejorar el desempeño de los colaboradores, entrelazando competencias y talentos de cada persona evaluada, detectando áreas de oportunidad del individuo, del equipo y/o de la organización. Permite mayor objetividad para la toma de decisiones y se reduce el margen de error en los procesos que se utiliza, tales como promoción, evaluación o formación de equipos, identificación de talento o diagnóstico para desarrollo de competencias y planes de carrera.

Estos procesos de evaluación están alineados con el bienestar y armonía del ambiente laboral. Ya no son procesos creados para ser cuantificados, si no para validar las capacidades de sus grupos de trabajo y potenciarlas. Estos datos permiten corregir y mejorar aquellas estrategias grupales o áreas que no estén funcionando, para alcanzar los objetivos como organización.



“Lo que no se mide, no se puede mejorar”
(Peter Drucker)



Le presentamos la evolución de las evaluaciones 360: **EVALUACIÓN 360°**

OBJETIVOS



Conocer el desempeño de cada uno de los evaluados de acuerdo a diferentes comportamientos y habilidades requeridas por la organización y el puesto en particular.



Detectar áreas de oportunidad del individuo, del equipo y/o de la organización.



Llevar a cabo acciones precisas para mejorar el desempeño del personal y por lo tanto, de la organización.



Entrelazar las competencias que describen el perfil de cada persona evaluada con sus talentos naturales.



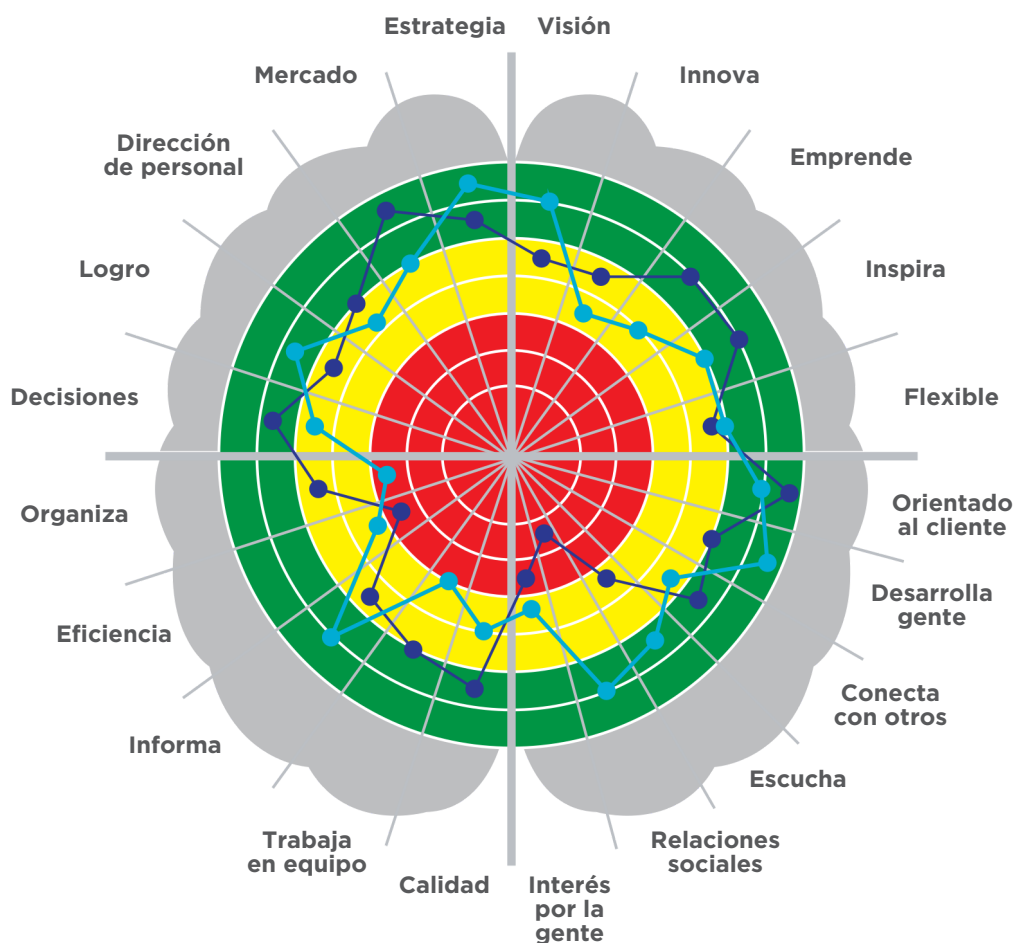
Mejorar la efectividad, las aptitudes de colaboración y el bienestar general, a través de una mejor comprensión de las propias fortalezas.



El resultado del **3GO°** es un informe donde se presentan las competencias individuales, agrupadas por estilos de pensamiento, así como también un cluster de competencias independientes.

- **Detección de puntos ciegos y fortalezas escondidas:** combinando las propias percepciones de la persona evaluada con las de quienes le rodean en su vida laboral, se pueden descubrir cosas para mejorar y oportunidades para desarrollar.

- **Matriz 3GO°:** profundizamos el análisis agrupando las competencias según los diferentes estilos de pensamiento, y de esta forma visualizar el grado de concordancia entre los resultados y los dones naturales de la persona evaluada, para seguir orientando e incrementando su potencial.



VENTAJAS DEL INFORME 3GO°

1. Conocer las diferencias entre la percepción del evaluado y la de quienes lo evalúan.
2. Mejorar la efectividad, las aptitudes de colaboración y el bienestar general, a través de una mejor comprensión de las propias fortalezas.
3. Formar parte del 25% de las personas que conocen sus propias fortalezas.
4. Entrelazar las competencias que describen el perfil de cada persona evaluada con sus talentos naturales.
5. Identificar con precisión las necesidades de desarrollo, derivadas de una variedad de perspectivas: Autoevaluación, Jefe directo, Colaboradores, Colegas y Clientes.



CARACTERÍSTICAS DEL INFORME 3GOº

1. Cada evaluado puede identificar las habilidades que son una fortaleza en su perfil, y aquellas que son menos fuertes y que pueden representar una necesidad de desarrollo, para un mejor desempeño presente y futuro.
2. La evaluación **3GOº** utiliza el método de “elección forzada”, el cual proporciona resultados más confiables y exentos de influencias subjetivas y personales del evaluador.
3. El **3GOº** es un instrumento de evaluación en línea, basado en un modelo de 30 competencias de comportamiento, fácil y rápido de completar.
4. Ideal para líderes, coaches, jefes y para todos aquellos profesionales involucrados en áreas de desarrollo.





360°

LA EVOLUCIÓN DE LAS
EVALUACIONES 360

