

MASTERCLASS

Más allá del 360°

La importancia de las redes de evaluación en el desarrollo de los líderes

Múltiples perspectivas

Intersubjetividad

Autoconocimiento

Cooperación

Cultura de retroalimentación

Factor diferenciador



360° Más que una evaluación es un proceso



¿Cómo puedo asegurar el desarrollo de las competencias del talento?

1 Midiendo

2 Analizando

3 Acordando y acompañando los objetivos de desarrollo

4 Adoptando un sistema que permita hacer comparaciones entre dos puntos

720°

01 Evaluación de 360°

360°

02 Objetivos de desarrollo

+

03 Evaluación de 360°

360°

Características que debe tener un proceso de 720° para que sea efectivo

Que esté alineado al 360° y permita comparar.

Que esté asociado a un proceso de desarrollo.

Que permita hacer una evaluación de doble escala.

Que permita hacer una evaluación cualitativa.

Que permita exportar los datos para hacer el análisis.

El 720° consiste en un proceso de evaluación de dos etapas, una primera evaluación 360° diagnóstica, que permite identificar los objetivos de desarrollo y diseñar un plan de acción, para luego hacer una segunda evaluación de seguimiento.

Esta metodología permite medir la evolución en el desarrollo de las competencias

Lecciones aprendidas de nuestra experiencia

- Es importante que los objetivos de desarrollo de los líderes estén vinculados al 720°
- Los procesos de 720° deben estar acompañados de una estrategia de comunicación efectiva.
- Los modelos de competencias de las evaluaciones de 720° deben ajustarse a las necesidades de la organización.
- La manera en la que se entregan los resultados de un 720° marca la diferencia entre el éxito y el fracaso, por tanto, una sesión de retroalimentación con un experto es muy enriquecedora.
- Idealmente una persona no debe evaluar a más de cinco.
- Las evaluaciones de 720° no deben durar más de 20 minutos.
- Es recomendable realizar las evaluaciones por cohortes del mismo nivel.