

Thomas 360

El cuestionario Thomas360 es una herramienta online de fácil acceso, que proporciona un feedback objetivo y veraz por parte de los compañeros, jefes directos y miembros del equipo. El informe 360 ofrece una visión completa y fundamentada de la persona evaluada.



¿Cómo funciona Thomas360?

Thomas360 es una herramienta online accesible a través de la página web de Thomas, del mismo modo que el APP, TST, GIA, etc.

El administrador de la prueba o bien el evaluado (la persona que es objeto de la evaluación 360), elige como mínimo a 4 evaluadores para que proporcionen feedback en base a un conjunto de 9 competencias. Los evaluadores pueden ser sus jefes directos, compañeros, miembros del equipo e incluso clientes externos e internos.

Los evaluadores recibirán un correo electrónico con la invitación para entrar en el proceso y completar el cuestionario.

¿Cuál es el formato del cuestionario?

Aunque es una herramienta online, el cuestionario puede también imprimirse e introducir las respuestas posteriormente. El cuestionario usa una escala del 1 al 7, donde el 1 significa "en poca medida" y el 7 significa "en gran medida".

El evaluador tiene también la opción de elegir la casilla "no se ha observado", en el caso de que no tenga la posibilidad de evaluar esa competencia o considere que no es relevante para el puesto que desempeña el evaluado.

Hay 3 partes principales en el cuestionario:

- La evaluación cuantitativa o el conjunto de preguntas a evaluar de 1 a 7.
- Las competencias a jerarquizar por orden de prioridad para esa función.
- La evaluación cualitativa: opiniones abiertas sobre el evaluado.

Preguntas frecuentes

¿Qué es Thomas360?

El feedback 360 grados es un proceso que permite a la persona recoger información por parte de aquellos que trabajan con ella y compararla con su propia percepción de su desempeño. También ha sido definido como la "recopilación sistemática y el feedback sobre el desempeño de un individuo o grupo, procedente de un número de observadores de dicho desempeño".

¿Puede usarlo cualquiera?

Sí, es igualmente aplicable tanto en pequeñas como en grandes empresas. Tan sólo es necesario que el evaluado pueda tener cuatro evaluadores diferentes.

¿Cuándo es el mejor momento para introducir el feedback Thomas360 grados?

Si se está desarrollando un programa de liderazgo o de desarrollo personal, Thomas360 es una excelente herramienta de autoconocimiento para ser usada antes de comenzar el programa. Igualmente, se puede aplicar antes de comenzar una evaluación o revisión periódica del desempeño, ya que el 360 añade otra dimensión a considerar.

¿Debería estar conectado Thomas360 a una evaluación?

El informe 360 puede usarse en paralelo con la evaluación del desempeño, si ésta está específicamente orientada al desarrollo personal.

¿En qué se diferencia 360 de la evaluación de la personalidad y del comportamiento?

La evaluación de la personalidad y del comportamiento mide preferencias conductuales, es decir, cómo es probable que usted se comporte, mientras que 360 mide competencias y cómo se comporta actualmente. La combinación de las dos medidas es una poderosa fuente de información tanto para la persona como para la organización.

¿Es confidencial?

Sí. Los nombres de los evaluadores nunca aparecen en el informe, de manera que el feedback permanece anónimo.

¿Con qué frecuencia debería usarse el feedback 360?

Normalmente sería suficiente cada 6 – 12 meses, lo necesario como para dar a los empleados la oportunidad para aceptar el feedback y poner en marcha los planes de desarrollo.

¿Con qué rapidez se obtienen los resultados?

Una vez que todos los evaluadores han completado el cuestionario, el informe se genera en pocos segundos.

Thomas 360 Cuestionario

¿Cuántos cuestionarios hay disponibles?

Actualmente hay disponibles dos cuestionarios:

- Liderazgo
- Ventas

El cuestionario de ventas se refiere a la venta entendida como función en general.

El cuestionario se basa en competencias, ¿esto qué significa?

Cada pregunta está relacionada con una competencia concreta: sin embargo, las preguntas del cuestionario se presentan de forma aleatoria y las competencias mezcladas entre sí.

La relación de competencias se presenta en una página separada de las preguntas y se le pide al evaluador que las jerarquice por orden de importancia para el puesto del evaluado.

Competencias

Liderazgo

- Visión
- Impacto
- Influencia
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Organización
- Iniciativa
- Resolución de problemas
- Conocimiento estratégico

Ventas

- Orientación al cliente
- Impacto
- Influencia
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Organización
- Iniciativa
- Excelencia profesional
- Conocimiento comercial

¿Hay algún espacio en el cuestionario para añadir comentarios generales?

Al final del cuestionario hay una sección con dos preguntas de carácter general que facilitan poder hacer comentarios libres:

- ¿Qué dos fortalezas cree que exhibe el evaluado y cómo le ha visto demostrarlas en el puesto de trabajo?
- ¿Qué dos áreas cree que el evaluado podría desarrollar para ser más eficaz dentro de la organización?

¿Requerirá formación?

Sí, Thomas ofrecerá un curso de formación para entrenar a los usuarios, o a quien lo necesitara, para que puedan proporcionar un feedback más efectivo.

Beneficios

Individuo:

- La percepción es la realidad y este proceso ayuda a las personas a entender cómo les perciben los demás
- Se trata de un proceso de feedback constructivo
- Informe confidencial
- Facilita a la persona mejorar su propio desempeño
- Información cuantitativa a partir de habilidades blandas

Equipo:

- Incrementa la comunicación entre los miembros del equipo
- Identifica necesidades de desarrollo
- Crea un mejor clima en el equipo
- Apoya el trabajo del equipo mediante la implicación de sus miembros en el proceso de desarrollo
- Incrementa la eficacia del equipo

Organización:

- Refuerza la cultura organizacional conectando las preguntas del cuestionario con las competencias de liderazgo de la organización y los valores de la compañía
- Relación directa con el desempeño de la compañía
- Importante información sobre el desempeño para un proceso de evaluación