

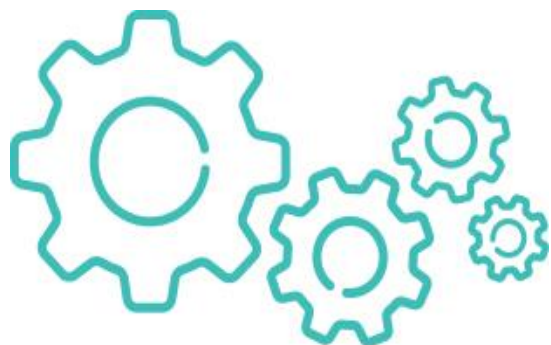
Darwin Talento

Evolución Organizacional



DARWIN
CONSULTING

EVOLUCIÓN EMPRESARIAL



**Individuos,
Estructuras,
Comunicación y
Pactos**





Darwin Assessment Center - Evaluación de Competencias, Habilidades y Perfiles

Evaluación psicométrica online, validada científicamente, que describe y analiza el perfil conductual de la persona, identificando una completa gama de competencias fuertes, capacidades, motivaciones, aspectos a desarrollar y toda la información necesaria para la gestión del talento.

Poderosos algoritmos de inteligencia artificial instalados en el corazón del sistema recogen en tiempo real los resultados del comportamiento del participante arrojando al instante un preciso y objetivo reporte.



Procesos de
evaluación
simplificado



Una
experiencia
Positiva, ágil y
efectiva



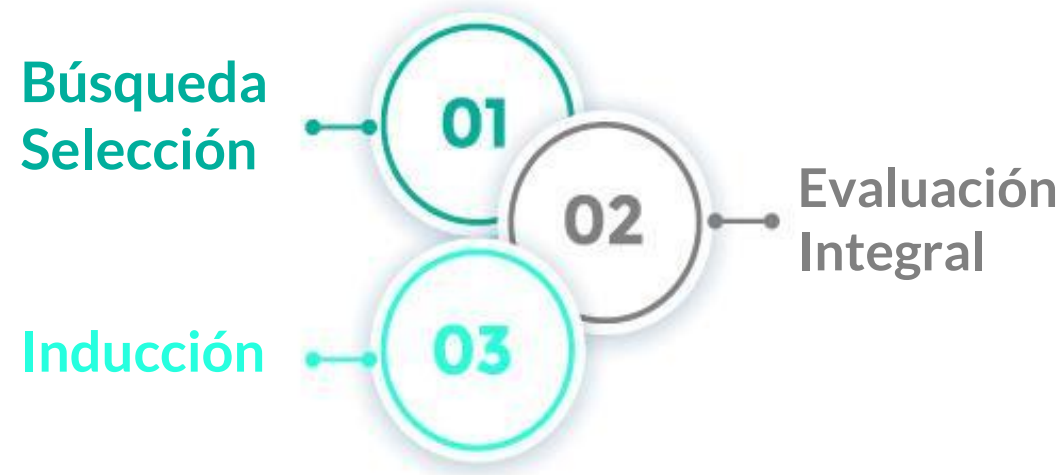
Accesible desde
cualquier dispositivo
conectado a internet



No requiere
conocimientos
previos

Talent Permanent

Atraemos, seleccionamos y evaluamos el mejor talento para la conformación de los diversos equipos de trabajo. Nuestra vasta experiencia en reclutamiento combinada con tecnología de avanzada e innovadora aceleran los tiempos a la vez que bajan notablemente la rotación.



Hasta un 70% de reducción de la rotación

Leadership Matching

Perfil contra puestos – Competencias

+ 86 % de validez científica

La cultura organizacional es la base fundamental para el funcionamiento de cualquier empresa. Su conocimiento y estudio es indispensable para lograr una gestión eficaz, retener talentos, potenciar la productividad de las personas, fidelizarlas y reconocerlas correctamente.

A través de un cuestionario 100 % online nos introducimos en la cultura de la organización desde el punto de vista conductual para favorecer las decisiones enfocadas a alinear estrategia con gestión de objetivos, mejorando los resultados y las relaciones personales.



Identificar tendencia cultural actual, la cultura deseada por los colaboradores y la cultura objetivo que tiene una organización.



Conocer los desafíos de las personas que trabajan en la organización.



Mejorar conductas alineándolas a la estrategia organizacional.



Medir el grado de satisfacción laboral y mejorar el clima de trabajo



Recoger información relacionada con creencias y valores, compartidos por los miembros de una organización.



Analizar el perfil conductual de las personas, los grupos y los equipos de trabajo.

COACHING EJECUTIVO Y ORGANIZACIONAL

Potenciar el autoconocimiento, diseñar un propósito y elevar la motivación, para el desarrollo personal y profesional a partir de un test diagnóstico

Destrabar conflictos de relación y/o cortocircuitos en la comunicación

Alinear los objetivos personales con los objetivos de la empresa

Aumentar la motivación y compromiso para actuar en la dirección deseada y aprender

Delinear un proyecto o plan de acción auténtico y sostenible en el tiempo, maximizando sus resultados en el menor tiempo posible

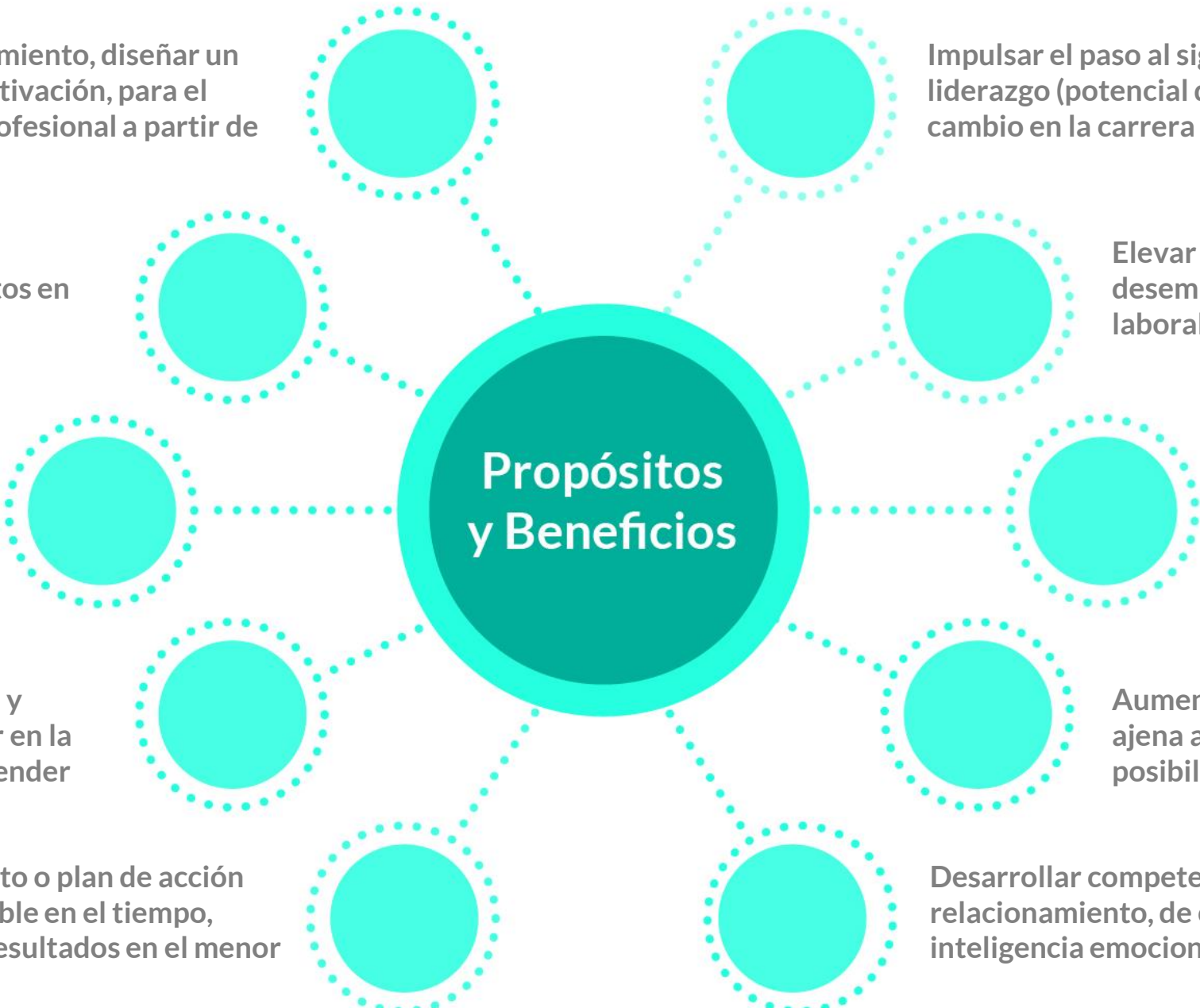
Impulsar el paso al siguiente nivel de liderazgo (potencial de ascenso) o cambio en la carrera

Elevar el nivel de desempeño y bienestar laboral

Potenciar un proceso de cambio (de área, locación, jefe, tareas, etc...)

Aumentar la valoración propia y/o ajena acerca de la persona y de sus posibilidades

Desarrollar competencias (de liderazgo, de relacionamiento, de comunicación, inteligencia emocional, etc...)



Propósitos
y Beneficios

Diagrama de propósito y beneficios. Un círculo central de color verde oscuro con el texto "Propósitos y Beneficios" en blanco. Alrededor del círculo central hay diez círculos más pequeños de color verde claro, cada uno conectado al central por una línea punteada. Cada círculo pequeño tiene un texto descriptivo a su lado.

Evaluaciones Formativas de Desempeño

Es una evaluación 360°, cuantitativa y cualitativa, de las competencias (entendidas como habilidades, comportamientos y actitudes) requeridas para un puesto de trabajo en particular, con el fin de promover el desarrollo de los integrantes de un equipo, generando una mirada integral del desempeño, merced a la combinación de la información subjetiva proveniente de la calificación de los participantes, con la información objetiva provista por nuestras herramientas tecnológicas de medición.

Es un mecanismo ideal para generar espacios de conversación oportunos entre colaboradores, lo que permite aumentar su compromiso y motivación, promover su potencial y mejorar el clima laboral de la organización, a partir del reconocimiento.

ANTES

Evaluación única ANUAL

Objetivo: CORRER DEBILIDADES

Hacia el PASADO

Sólo la voz del JEFE

CIERRA CONVERSACIONES

DESPUÉS

Evaluación PERIÓDICA

Objetivo DESARROLLAR
COMPETENCIAS

Hacia el FUTURO

PLURALIDAD DE VOCES

ABRE CONVERSACIONES

Clima organizacional

1

Es una lectura sistémica de la organización, identificando factores propios del clima y distinguiéndolos de otros factores que, despejados, no alteran ni confunden el análisis de la información.

2

Conocer de manera simple y ágil datos claros, concretos y genuinos que facilitan la toma de decisiones y ayudan al impulso de acciones para aumentar y corregir prontamente la funcionalidad y armonía de la organización.



**Clima
organizacional**

3

Transmitir y potenciar, desde su diseño, la importancia del “empoderamiento organizacional”, ubicando al líder como facilitador del alto desempeño y a cada miembro de la organización como su propio responsable y custodio de su satisfacción laboral.

4

Transmitir y potenciar, desde su diseño, la importancia del “empoderamiento organizacional”, ubicando al líder como facilitador del alto desempeño y a cada miembro de la organización como su propio responsable y custodio de su satisfacción laboral.

Clima organizacional

5

Concebimos a toda organización como un sistema autorregulado, que posee variables explícitas e implícitas que se transforman en constantes que dan cuenta de su ambiente y ecología. Una ecología que, con mayor o menor éxito, procura mantener su estabilidad y sus posibilidades de desarrollo.

6

A partir de mediciones específicas, podemos saber cómo está funcionando ese sistema y si está pudiendo ser exitoso o que está generando algún tipo de malestar o disfuncionalidad, siempre en relación con la expectativa construida.



Clima organizacional

8

Este diagnóstico de clima organizacional se diseña sobre la base del pensamiento sistémico, el cual que posibilita obtener información del ambiente interno con alta representatividad y realizar un análisis más efectivo del mismo.

9

Tiene la virtud de ser enfocada, precisa y orientada al cambio respecto, aún en los más complejos sistemas evaluados.

7

De esta manera, el diagnóstico de clima permite poner en evidencia cómo las personas que integran la organización, comprenden las reglas del sistema, cuán coherentes y afines a sus expectativas les resultan las mismas y cómo combinan con sus intereses, determinando cuán cerca o lejos están en relación a cómo la organización necesita ser percibida.

Protocolos para Trabajo Remoto en las Organizaciones



¿Cuán preparadas están las culturas organizacionales, los procesos de gestión y control interno, sus líderes y equipos, para funcionar bajo un sistema de trabajo colaborativo a distancia, sea 100% remoto o híbrido?



Un joven quería convertirse también en un gran leñador oyó hablar del mejor de los leñadores y decidió ir a su encuentro: “Quiero ser su discípulo. Quiero aprender a cortar árboles como usted”

El joven se aplicó en aprender las lecciones del maestro, y después de algún tiempo creyó haberlo superado. Se sentía seguro de vencer fácilmente al viejo leñador. Así, desafió a su maestro a una competencia de 12 horas, para saber cuál de los dos podía cortar más árboles.

El maestro aceptó el desafío y el joven leñador comenzó a cortar árboles con entusiasmo y vigor. Entre árbol y árbol, miraba a su maestro. Pero la mayor parte de las veces lo veía sentado. Al caer el día, para gran sorpresa del joven, el viejo maestro había cortado muchos más árboles que él.

- ¿Pero ¿cómo puede ser? ¡Casi todas las veces que lo miré, usted estaba sentado, descansando!

- No, hijo mío, yo no descansaba. Estaba afilando mi hacha. Esa es la razón por la que has perdido, nunca te detuviste a afilar tu hacha.



DARWIN
CONSULTING

EVOLUCIÓN EMPRESARIAL

Lavalle 348 - 3° Piso - CABA - Argentina

Tel. +54 11 3342 1191 - info@darwinconsulting.net - www.darwinconsulting.net