

Indira Ghandi



## Tabla de contenido

Correspondencia de competencias	3
Liderazgo de grupos	5
Orientación a calidad	6
Discernimiento	7
Orientación a resultados	8
Responsabilidad	9
Control del progreso	10
Conclusión	11

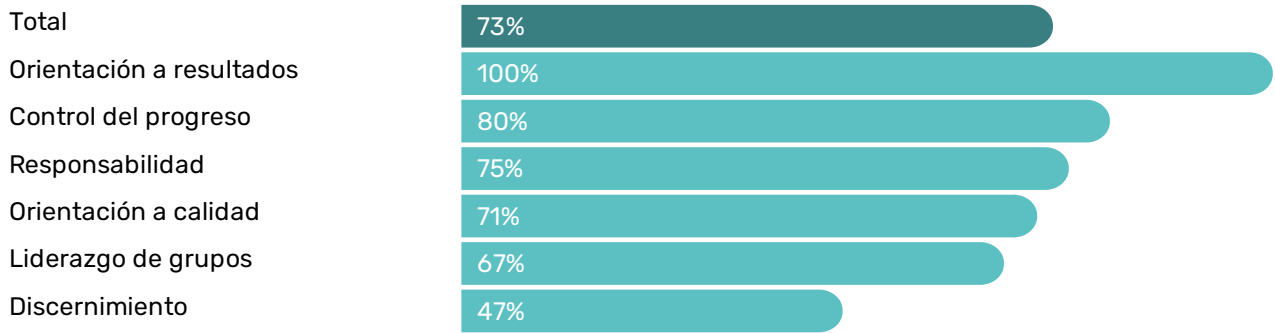
## Correspondencia de competencias

La evaluación de talento TMA informa sobre 22 vocaciones independientes y 44 talentos. La personalidad del candidato nunca se describe como positiva o negativa; los informes de TMA no hacen ningún juicio sobre el candidato. Por supuesto, bajo ciertas circunstancias y para un cierto trabajo o una cierta cultura específicos talentos y rasgos de personalidad son mas o menos deseables.

Las puntuaciones, gráficos y descripciones de personalidad en los informes de TMA están destinadas a ser recomendaciones. Los informes de TMA sirven como un instrumento de asesoramiento y sugerencia, es usted quien toma la decisión final. TMA es un método que convierte los procedimientos de selección, evaluación, orientación y calificación en procesos más estructurados, exhaustivos y concretos.

El reporte de correspondencia convierte Los puntajes del análisis de talento en puntajes de nivel de competencia. Se van a mostrar las preguntas de la entrevista de comportamiento por competencia y se aclararán basado en qué calificación del impulso se tomó como base.

## Perfil Manager



**Descripción**

La habilidad de ofrecer dirección y guía a un grupo de personas y de alentar la cooperación entre los miembros del equipo para alcanzar un objetivo.

**Talentos que forman la base psicológica para esta competencia:**

Competencia	Capacidad de aprendizaje		Talento 1		Talento 2		Talento 3	
Liderazgo de grupos	●●●○	5	Sociabilidad & contacto	7	Energía & acción	4	Responsabilidad & liderazgo	4

**Preguntas de entrevista**

- ¿Cuál de sus presentaciones considera que fue la mejor? ¿Por qué?
- ¿Cuándo se siente satisfecho con su trabajo? ¿Cuáles son sus estándares?
- ¿Qué tipo de trabajo suele postergar? ¿Qué le resulta difícil de ese tipo de trabajo? ¿De qué forma lo maneja en la práctica?
- ¿Qué hace si nota una falta de esfuerzo en sus colegas?
- ¿Qué tareas extra realizó en su cargo previo sin que fueran parte de la descripción de su trabajo?

### Descripción

Establecer estándares de alta calidad y esforzarse para mejorar de manera continua y garantizar la calidad.

### Talentos que forman la base psicológica para esta competencia:

Competencia	Capacidad de aprendizaje	Talento 1	Talento 2	Talento 3
Orientación a calidad	●●●○	5.33 Orden & estructura	5 Variedad	6 Conformidad

### Preguntas de entrevista

- ¿Alguna vez ha tenido que pensar en formas de obtener financiamiento?
- ¿Qué acciones tomó para mejorar sus resultados en su último empleo?
- ¿Alguna vez se ha encontrado en una situación como gerente en la que los objetivos no se alcanzaron? ¿Qué fue lo que hizo?
- ¿Ha recibido un nuevo miembro en su equipo en los últimos meses? ¿Cómo ayudó a esta persona para que aprendiera a hacer el trabajo? ¿Qué considera que resultó bien? ¿Qué podría haber hecho mejor?
- ¿Cómo interactúa con los empleados que realizan un trabajo excelente? ¿Podría dar un ejemplo?

### Descripción

La habilidad de sopesar los hechos y los posibles enfoques tomando en consideración los criterios apropiados.

### Talentos que forman la base psicológica para esta competencia:

Competencia	Capacidad de aprendizaje		Talento 1		Talento 2		Talento 3
Discernimiento	●●○○	3.5	Pensamiento & actuación independiente	5	Toma de decisiones		2

### Preguntas de entrevista

- ¿Cuánto tiempo le dedica al desarrollo de sus empleados? ¿De qué manera le da forma a este desarrollo?
- ¿Alguna vez estableció un plan de desarrollo personal para un empleado? ¿Qué hizo exactamente? ¿Cuáles fueron los resultados? ¿Lo haría igual la próxima vez?
- ¿Alguna vez empleó a alguien que no tenía las competencias adecuadas? ¿Cómo lo supo? ¿Qué fue lo que hizo?
- ¿Alguna vez se ha visto influenciado por otras personas al tomar una decisión importante?
- ¿Podría dar un ejemplo de una situación en la que no escuchó el consejo de otra persona? ¿Por qué no siguió ese consejo? ¿Resultó ser una decisión inteligente?

### Descripción

La habilidad de tomar una acción directa para alcanzar o superar los objetivos.

### Talentos que forman la base psicológica para esta competencia:

Competencia	Capacidad de aprendizaje		Talento 1		Talento 2		Talento 3	
Orientación a resultados	●●●●	7.66	Ambición & retos	7	Pragmatismo	9	Determinación	7

### Preguntas de entrevista

- ¿Alguna vez fue puesto bajo presión para actuar en contra de sus sentimientos? ¿Qué fue lo que hizo? ¿Qué le hizo luego la persona que lo puso bajo presión?
- ¿Alguna vez tuvo la sensación de que menospreció a alguien?
- ¿Podría dar un ejemplo de una situación reciente en la que su integridad causó un problema personal? ¿Cuál fue exactamente la situación? ¿Cuáles fueron sus consideraciones? ¿Qué hizo finalmente?
- ¿Podría dar un ejemplo de una situación en la que fue tentado a actuar en contra de su integridad? ¿Qué fue lo que hizo y por qué? ¿Cómo resultó?



**Descripción**

Es responsable y rinde cuentas de sus propias acciones, las de sus colegas y las de la organización.

**Talentos que forman la base psicológica para esta competencia:**

Competencia	Capacidad de aprendizaje	Talento 1	Talento 2	Talento 3
Responsabilidad	●●●○	5,66 Autoestima	6 Conformidad	7 Responsabilidad & liderazgo 4

**Preguntas de entrevista**

- ¿Cómo revisa su trabajo, y el de otras personas, en busca de errores? ¿Cuándo fue la última vez que lo hizo? ¿Cómo lo hizo?
- ¿Podría dar un ejemplo de una situación del trabajo en la que tuvo que procesar una gran cantidad de información?
- ¿Alguna vez ha desarrollado una tarea en la que la precisión era de mayor importancia?

### Descripción

La habilidad de controlar el avance de los procesos, tareas o actividades de los empleados y de las responsabilidades y trabajos propios.

### Talentos que forman la base psicológica para esta competencia:

Competencia	Capacidad de aprendizaje	Talento 1	Talento 2	Talento 3
Control del progreso	●●●○	6 Orden & estructura	5 Determinación	7

### Preguntas de entrevista

- ¿Ha experimentado circunstancias en el último mes que le dificultaron alcanzar sus objetivos? ¿Podría dar ejemplos de la manera en que estas circunstancias lo influyeron negativamente?
- ¿Alguna vez fue puesto bajo presión con el fin de que cambiara sus planes u opiniones? ¿De qué manera lo afectó?
- Describa una situación en la que otra persona se negó a hacer lo que usted quería. ¿Qué hizo para lograr que esta persona hiciera lo que usted necesitaba?
- ¿Se adapta fácilmente a los cambios? ¿Podría dar unos pocos ejemplos que ilustren el modo en que usted gestiona el cambio?

# Conclusión