



## Tabla de contenido

Introducción	3
Resumen gráfico de la puntuación vocacional	4
Candidatos seleccionados	4
Talentos del equipo	6
Impulsos y talentos por persona	9
Equilibrio emocional	9
Motivos	10
Talentos sociales	11
Talentos de influencia	12
Talentos de liderazgo	13
Talentos organizacionales	14

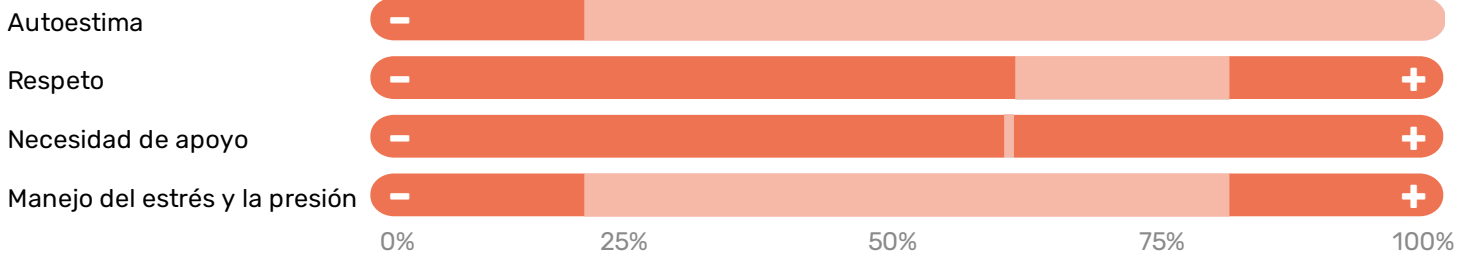
# Introducción

El informe del equipo se basa en individuales puntuaciones vocacionales de la evaluación de talento TMA. Capítulo 3 del informe presenta un resumen gráfico de cómo la puntuación de talento está distribuida dentro del equipo. Las puntuaciones de talento se dividen en tres categorías: puntuaciones bajas (1, 2, 3), puntuaciones promedias (4, 5, 6) y puntuaciones altas (7, 8, 9). La distribución de las puntuaciones vocacionales demuestra las preferencias y talentos del equipo. Capítulo 4 del informe presenta las altas y bajas puntuaciones de todos los miembros del equipo individualmente. En capítulo 5 se destacan las más notables preferencias de comportamiento y se proporcionan consejos de TMA para el equipo.

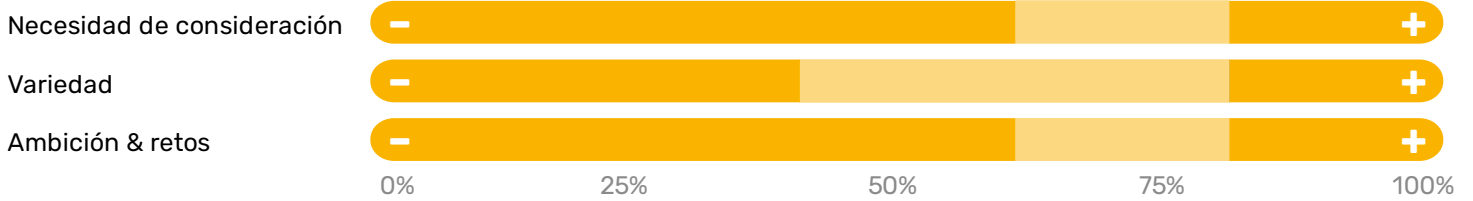
# Resumen gráfico de la puntuación vocacional

El siguiente gráfico trata la distribución porcentual de las puntuaciones del equipo pro Dimensión de TMA en 3 categorías: baja, promedia y alta.

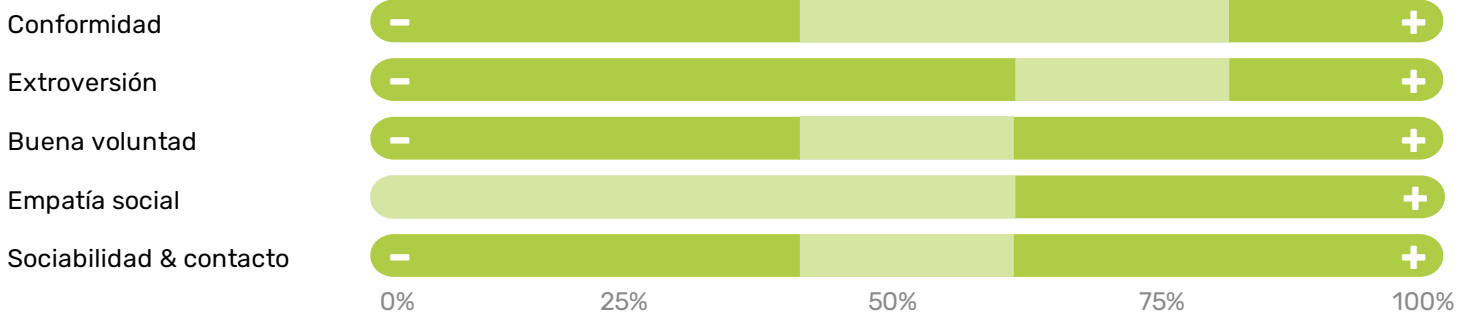
## Equilibrio emocional



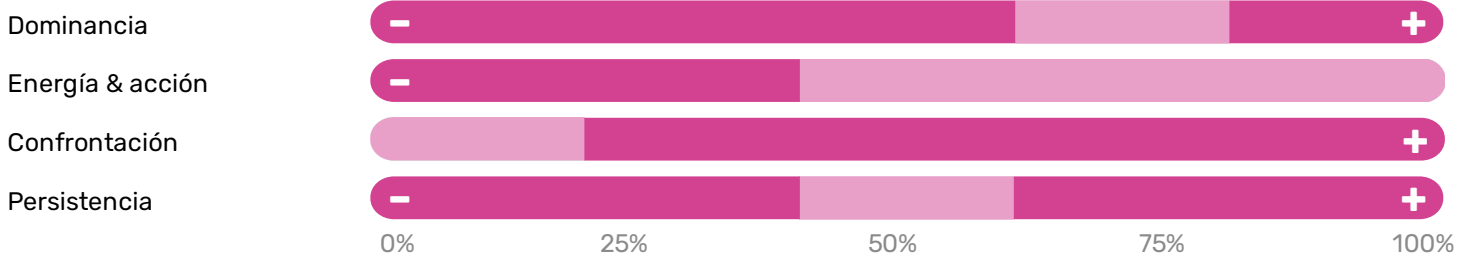
## Motivación



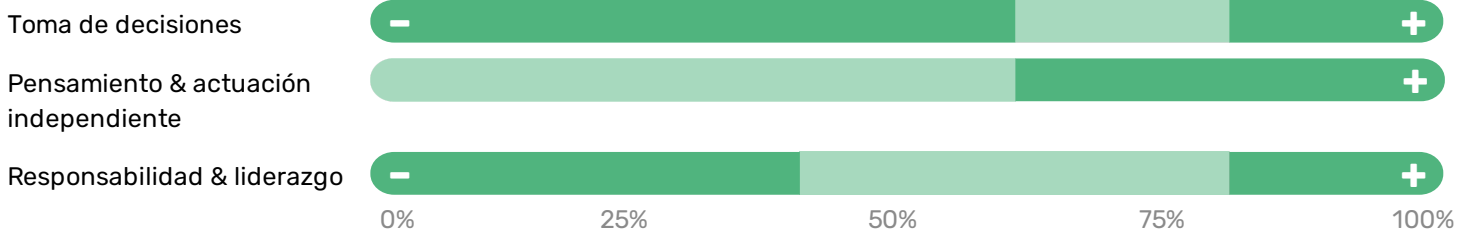
## Talentos sociales



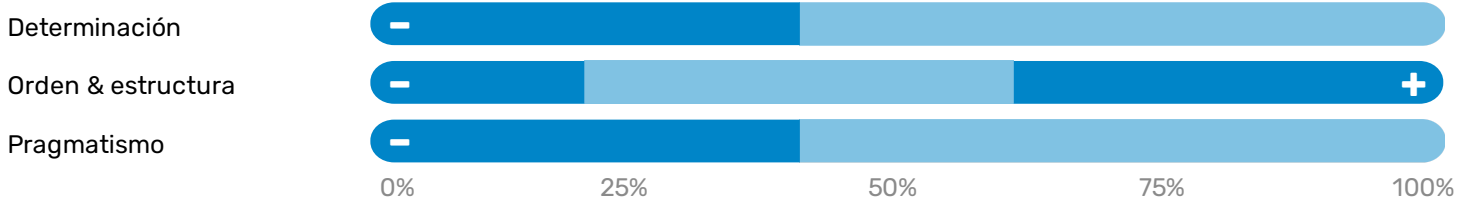
## Talentos influyentes



## Talentos de liderazgo



## Talentos organizacionales



## Candidatos seleccionados

Sara Berger

Marie Curie

Amelia Earhart

Anton Philips

Henry Murray

# Talentos del equipo

Este capítulo describe los más notables talentos y preferencias de comportamiento que tiene el equipo. Las dichas preferencias y talentos tienen una gran influencia en la cultura del equipo y en cómo los miembros prefieren trabajar. Las recomendaciones proporcionadas se pueden utilizar para mejorar la cooperación y aumentar la eficacia del equipo.

## Respeto

Igualdad

La mayoría de los miembros del equipo toman su sentido de igualdad como punto de partida. Entienden la jerarquía, les sale fácil contactar a los demás.

Trate a las personas sobre todo como socios iguales. Desde esta posición les sale más fácil exigir responsabilidad uno del otro. Alente a cada uno en la organización, desde las posiciones más arriba hacia abajo, a colaborar para poder hacer uso de conocimientos disponibles. Asegúrese de que los individuos no se pongan por encima del grupo; es muy probable que la persona en cuestión no reciba ningún apoyo.

## Necesidad de consideración

Modesto

La mayoría de los miembros son sensatos y no valoran mucho reconocimiento y estado personal. Su talento consiste en ser modestos y tratar retroalimentación y crítica.

Hasta cierto punto se puede motivar a este grupo a través de cumplidos personales, aunque también es de importancia que muestre respeto por los logros del equipo. Puede, por ejemplo, destacar la importancia de sus resultados para la organización. Muchas personas modestas son introvertidas por su naturaleza y les lleva tiempo expresarse. Regularmente proporcione tiempo y espacio para explorar las ideas de la gente así en el grupo. El equipo puede ser menos representativo porque no les interesa mucho pronunciarse y desempeñarse a los miembros. Si es el caso, busque cuidadosamente una solución práctica.

## Ambición & retos

Satisfecho

A muchas personas les gusta participar pero no les urge salir ganando. Poseen un talento de ver las cosas en la perspectiva. Están rápidamente satisfechas con la situación actual.

Cárguelas a estas personas con desafíos y competencia, pero las metas deben permanecer accesibles. Es bueno si se avancen con pequeños pasos, pero asegúrese de que no se paren (por ejemplo, proporcionando asesoramiento regular). Inicie debates relativistas en que puede discutir con el grupo sobre la seriedad y dificultad de sus tareas. Eso les va a facilitar el desempeño. Utilice su talentos de satisfacción y habilidad de poner cosas en perspectiva para mejor cooperación si el equipo muestra señas del estrés.

## Extroversión

Da paso a los demás

La mayoría de los miembros del equipo prefieren aportar sin atraer mucha atención. Unos sueen ser un poco introvertidos.

Déjeles a estas personas trabajar tranquilamente sin ponerlas en el centro de atención. La mayoría prefieren participar "en el fondo" sin destacarse. Este grupo puede aparecer bastante aislado, los miembros sólo compartiendo su opinión si la creen pertinente y necesaria. Asegúrese de que los introvertidos también reciban una oportunidad de expresar su punto de vista; hay que garantizársela porque los vertidos pueden ser más rápidos en ocupar el primer plano.

## Empatía social

Empático

La mayoría de los miembros sienten mucha empatía con los demás y se interesan por la gente; poseen un talento de compasión y comprensión.

Utilice la "antena social" de este equipo: les sale muy bien evaluar el impacto de las decisiones sobre los demás. Pueden encontrar soluciones más rápido si tienen en cuenta los intereses de la gente. Tome nota que este equipo suele prestar demasiada atención a los problemas de otras personas. Discuta con ellos sobre cómo empatizar con la gente y a la vez dejar suficiente espacio para intereses comerciales.

## Dominancia

Cooperativo

La mayoría de los miembros suelen ser complacientes y no se esfuerzan por imponerse. Su talento es ejercer una influencia muy sutil, que provoca menos resistencia.

Asegúrese de que ningún miembro del grupo se eclipse por una persona dominante. Cuando alguien se porta de una manera dominante, siempre hay personas que se quedan con la boca cerrada. Pídele su opinión a cada miembro, informalmente y de forma regular. Por ejemplo, durante una reunión déjeles comentar por escrito cuál enfoque o solución le parece optimal. Concéntrese en los que suelen decir menos. Su opinión es muy importante porque pueden romper el status quo de la gente dominante.

## Energía & acción

Paciente

La mayoría de los miembros son tranquilos, pacientes y meticulosos. Les sale fácil aplazar cosas, pero menos fácil adelantarlas.

Este grupo se beneficia de los momentos de descanso en su trabajo. Cuanto más duro tengan que trabajar, más grande es la posibilidad que sean contraproductivos. Consulte con ellos sobre cuánto tiempo y energía tienen disponibles y hagan acuerdos. Utilice la energía que poseen en los proyectos o reuniones donde las cosas se desarrollan muy rápido. Además, discuta con el grupo qué uso pueden hacer de su paciencia para el equipo o la organización.

## Confrontación

Firme

La mayoría de los miembros suelen guardar sus límites y defender sus principios. Poseen un talento de convencer y formular cosas con mucha claridad.

Los miembros de este equipo suelen mostrar enojo uno con otro o también con otros partidos involucrados. Por eso proporciónales regularmente un espacio para descargar su frustración y enojo y pregúntelos de qué les molesta. Aprécielo cuando comentan sobre reglas y procedimientos. Cuando los miembros se sienten escuchados, su enojo se disminuye más rápido y aprenden a expresar sus deseos escondidos bajo este sentimiento. Ya no son tan exigentes ni suponen que los demás "tienen que" hacer algo.

## Toma de decisiones

Deliberante

La mayoría de los miembros prefieren considerar varios puntos de vista antes de tomar una decisión. Tienen una habilidad de escuchar a los demás y tomar decisiones diversas.

Proporciónales a estas personas tiempo y espacio para pensar en decisiones. No trate de forzar decisiones rápidas, que este equipo prefiere sopesar todas ventajas y desventajas a la vez. Les importa mucho consenso y apoyo. Pónganse en acuerdo sobre los plazos límites para que ellos puedan tomar decisiones a tiempo. Además, tome en cuenta la resistencia después de la etapa de decisión, porque estas personas suelen ponerse críticas al decidir en algo.

## Pensamiento & actuación independiente

Autónomo

Este grupo se impulsa mucho por libertad y autonomía. Poseen un talento de formular su opinión y actuar independientemente.

Proporciónales a estas personas más espacio posible para desempeñar sus tareas dentro de un marco establecido. Llevará tiempo para que se hagan coherentes en colaborar, y será insensato forzarlo. El equipo no suele ser transparente por su naturaleza; si quiere saber algo de ellos, ¡simplemente pregunta! Asegúrese de que las acciones que toma no afectan su sentido de independencia.

## Determinación

Orientado al proceso

La mayoría de los miembros se enfocan más en el proceso que en lograr ciertos objetivos, así que poseen un talento de improvisar.

Deles a estas personas más espacio y confianza posible para que puedan desempeñarse dentro de un marco acordado. Poseen un talento de concentrarse en un específico punto final y, donde sea necesario, realizar cambios de una manera creativa. Organice asesoramientos periódicos sobre los resultados provisionales y pídale a los miembros ajustar sus planes si es preciso.

## Pragmatismo

De pensamiento abstracto

La mayoría de los miembros prefieren analizar cosas y considerar todo con mucho cuidado antes de actuar.

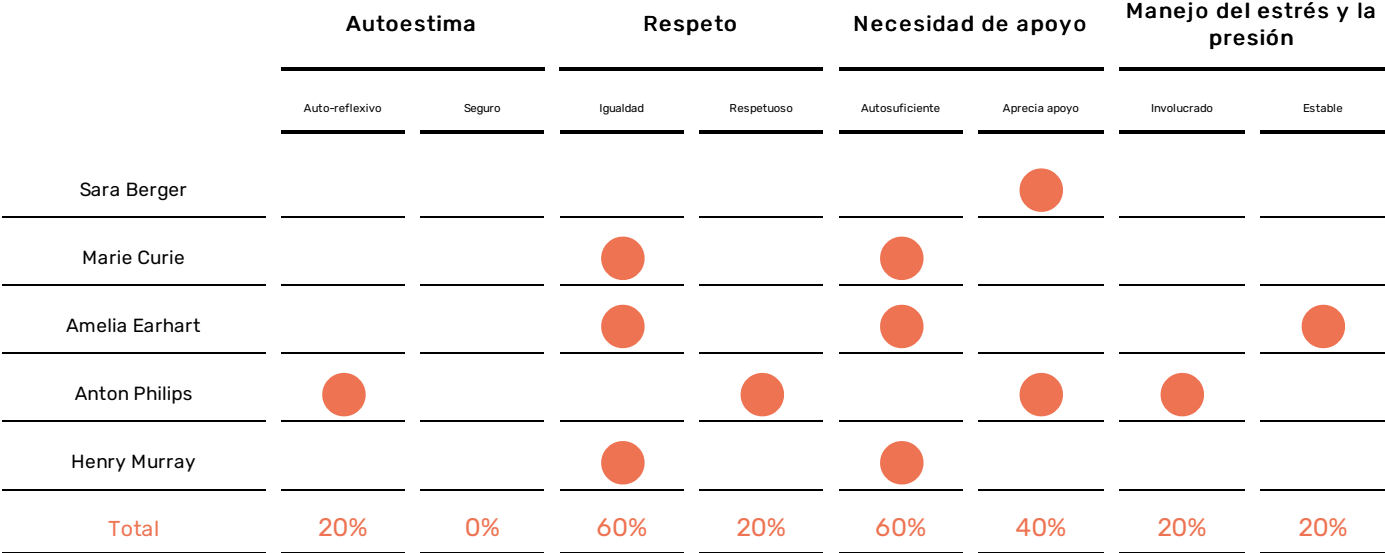
Proporciónale al equipo suficiente tiempo para analizar los asuntos y reflexionar sobre las acciones. Ofrezca apoyo necesario para abordar cosas más rápido. Establezcan los plazos límites para que el equipo sí pase a la acción después de reflexionar. Stellen Sie die erforderliche Unterstützung bereit, um die Dinge schneller zu begreifen. Diskutieren Sie die Fristen mit der Gruppe aus, so dass die Menschen nach einer Zeit der Reflexion tatsächlich in Aktion treten.



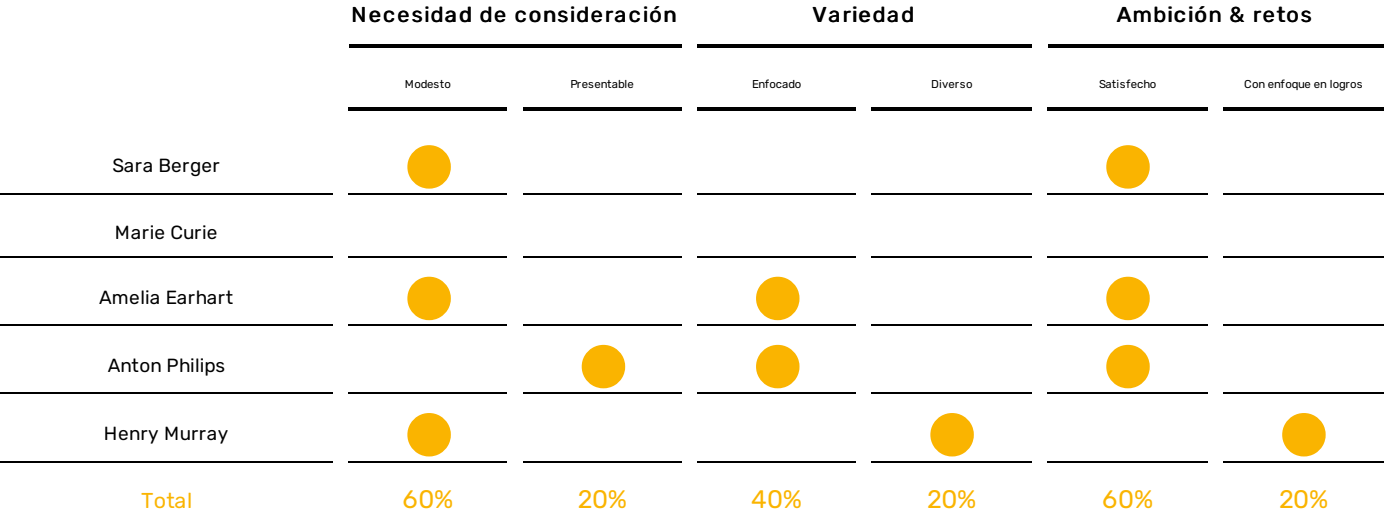
# Impulsos y talentos por persona

En este capítulo, por dimensión de TMA encontrará un resumen gráfico de puntuaciones de talento por cada miembro individual del equipo. Puntuaciones de talento (4, 5, 6) no están representadas. Los señales de talento se refieren a las puntuaciones 1,2,3 (la primera columna) y 7,8,9 (la segunda columna). El porcentaje total se refiere a los específicos señales de talento dentro del equipo.

## Equilibrio emocional



# Motivos



# Talentos sociales

	Conformidad		Extroversión		Buena voluntad		Empatía social		Sociabilidad & contacto	
	Innovador	Consciente	Da paso a los demás	Destaca	Nivelado	Orientado al servicio	Factual	Empático	Individualista	Colaborativo
Sara Berger	●					●				●
Marie Curie				●	●					●
Amelia Earhart	●		●			●				
Anton Philips		●	●					●	●	
Henry Murray			●		●			●	●	
<b>Total</b>	<b>40%</b>	<b>20%</b>	<b>60%</b>	<b>20%</b>	<b>40%</b>	<b>40%</b>	<b>0%</b>	<b>40%</b>	<b>40%</b>	<b>40%</b>

# Talentos de influencia

	Dominancia		Energía & acción		Confrontación		Persistencia	
	Cooperativo	Directivo	Paciente	Emprendedor	Tolerante	Firme	Cambia prioridades	Persistente
Sara Berger	●					●	●	
Marie Curie	●						●	
Amelia Earhart			●			●		●
Anton Philips	●		●			●		
Henry Murray		●				●		●
<b>Total</b>	<b>60%</b>	<b>20%</b>	<b>40%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>80%</b>	<b>40%</b>	<b>40%</b>

# Talentos de liderazgo

	Toma de decisiones		Pensamiento & actuación independiente		Responsabilidad & liderazgo	
	Deliberante	Resolutivo	Orientado al equipo	Autónomo	Obediente	Líder
Sara Berger						
Marie Curie						
Amelia Earhart						
Anton Philips						
Henry Murray						
<b>Total</b>	<b>60%</b>	<b>20%</b>	<b>0%</b>	<b>40%</b>	<b>40%</b>	<b>20%</b>

# Talentos organizacionales

	Determinación		Orden & estructura		Pragmatismo	
	Orientado al proceso	Orientado al objetivo	Creativo	Preciso	De pensamiento abstracto	Práctico
Sara Berger						
Marie Curie	●					
Amelia Earhart				●		
Anton Philips				●	●	
Henry Murray	●		●		●	
<b>Total</b>	<b>40%</b>	<b>0%</b>	<b>20%</b>	<b>40%</b>	<b>40%</b>	<b>0%</b>