

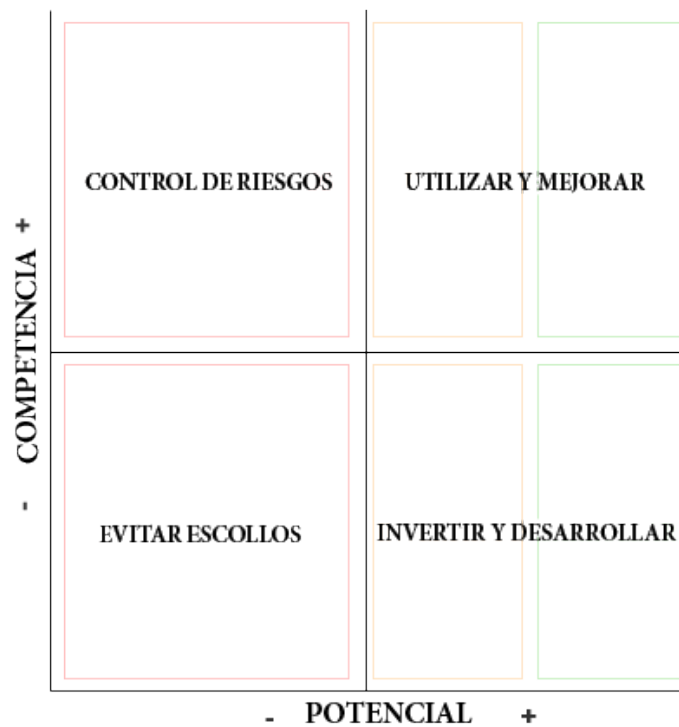
Matriz de desempeño TMA

test competency model

Eva Peron

Validado por un experto de TMA: ()

8/20/2018



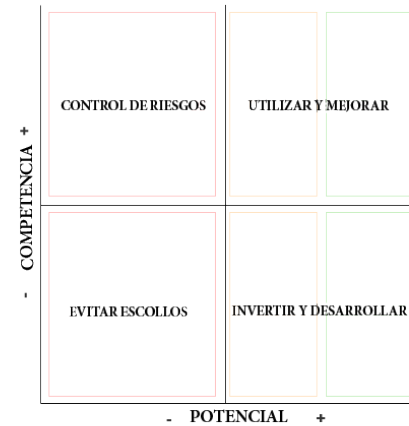
Contenido

Introducción	3
Matriz de desempeño TMA	4
Resumen de los consejos por competencias	5
Consejos por competencias	6

Introducción

La Matriz de desempeño TMA ha sido desarrollada para ayudarle a decidir qué hacer con un candidato para mejorar su desempeño óptimamente teniendo en cuenta su puntuación de competencia y aptitud (basado en sus talentos TMA).

Para cada sector proporcionaremos una explicación y perspectiva de cómo proceder mejor tan pronto como sepa que la competencia particular puede estar situada aquí.



Sector: evitación de dificultades (la competencia puede estar situada en este sector, si está menos desarrollada y el candidato tiene poca aptitud por ella según sus talentos)

El potencial de desarrollo de estas competencias por lo tanto es bajo. Aun si el candidato se estimula positivamente, será difícil y en general no tendrá éxito para desarrollar una competencia en este sector; en este caso, le aconsejamos evitar estas competencias.

Sector: control de riesgos (la competencia puede estar situada en este sector, si está bien desarrollada, pero el candidato tiene poca aptitud por ella según sus talentos)

Incluso si el empleado controla las competencias en este sector, su aptitud sugiere que tiene poca afinidad con ellas; esto aumenta el riesgo de que sólo utilice estas competencias con poco entusiasmo. Si su trabajo tiene demasiadas tareas que requieren una de estas competencias, puede causar efectos no deseados, especialmente si estas competencias se requieren más.

Sector: inversión y desarrollo (la competencia puede estar situada en este sector, si está menos desarrollada, pero el candidato tiene aptitud por ella según sus talentos)

Se puede desarrollar fácilmente estas competencias. En este caso aconsejamos desarrollar estas competencias tanto como sea posible e invertir en ellos. En concreto esto significa que el empleado debe tener tareas para realizar, en las cuales necesitará usar estas competencias.

Sector: uso y aumento (la competencia puede estar situada en este sector, si está bien desarrollada y el candidato tiene aptitud por ella según sus talentos)

Si un puesto consiste en muchas tareas que requieren este tipo de competencias, esa es la situación ideal. Debería Usted usar las competencias de este sector al máximo: ceden más beneficios tanto para la organización como para el empleado.

Matriz de desempeño TMA

Perfil de competencia: test competency model

Eje vertical: El grado de desarrollo de las competencias Basado en: retroalimentación de los demás d. d. 20-08-2018

Eje horizontal: El grado de aptitud / desarrollo de competencias potencialbasado en: Evaluación del Talento TMA de Eva Peron d. d. 20-08-2018

Bien			
Satisfactorio			
Moderado			
Débil - Insuficiente			
	CONTROL DE RIESGOS	USAR Y AUMENTAR	
	EVITAR TRAMPAS	INVERTIR y DESARROLLAR	
	Poco talento/ difícil para desarrollar	Algún talento/ razonable para desarrollar	Hay talento / fácil para desarrollar

Resumen de los consejos por competencias

Adaptabilidad

El potencial razonable para el desarrollo (6)

El potencial razonable para el desarrollo (6)

Ambición

El potencial razonable para el desarrollo (6)El potencial razonable para el desarrollo (5.33)

El potencial razonable para el desarrollo (6)El potencial razonable para el desarrollo (5.33)

Responsabilidad

El potencial razonable para el desarrollo (6)El potencial razonable para el desarrollo (5.33)El potencial razonable para el desarrollo (4.67)

El potencial razonable para el desarrollo (6)El potencial razonable para el desarrollo (5.33)El potencial razonable para el desarrollo (4.67)

Adaptabilidad

La habilidad de permanecer plenamente funcional mediante la adaptación a las circunstancias cambiantes (entorno, procedimientos, personas).

El potencial razonable
para el desarrollo (6)

Actividades de desarrollo

- En una nueva situación, trate de averiguar qué exactamente le parece difícil.
- Trate de seguir trabajando con eficacia bajo circunstancias cambiantes, adaptándose a nuevas tareas, entornos, responsabilidades y personas.
- Deliberadamente escoja situaciones que pongan a prueba su adaptabilidad.
- Siempre que sea posible, colabore con un(a) colega que se conoce por ajustarse fácilmente y aprenda de su talento.
- Enfrentando una adversidad, trate de controlarse sin perder de vista sus intereses.

Consejos de coaching

- Investigue cómo el gerente fomenta la cooperación dentro del equipo. Ofrezca retroalimentación.
- Aconseje al gerente que pregunte con anticipación a los participantes cuál esperan que sea el resultado de una reunión. Él podría preguntar, por ejemplo: "¿Qué esperan de esta reunión?".
- Investigue de qué manera el gerente espera que su equipo se sienta en libertad de dudar, de realizar preguntas, de mostrarse inseguros. Registrar señales verbales y no verbales es una cualidad importante para un gerente.
- Discuta junto al gerente sobre la misión de la organización en su conjunto y pregunte acerca de las contribuciones de su departamento o equipo. Revise la relación con otros departamentos. Discuta acerca de las demandas y necesidades del gerente con respecto a otros departamentos y viceversa.
- Discutan qué decisiones se llevarán a cabo en el futuro próximo y revise si los empleados podrían estar más involucrados en la toma de decisiones.

Ambición

El impulso de ascender, de construir una carrera, de luchar por el éxito y de hacer un esfuerzo para conseguirlo.

El potencial razonable
para el desarrollo (5.33)

Actividades de desarrollo

- Trate de ver un problema como un reto.
- Descubra qué son sus verdaderas ambiciones.
- Intercambie ideas sobre cómo aumentar el éxito de la organización con sus colegas "comerciales".
- No dude cuando surge una oportunidad.
- Para lograr más, fije objetivos para Usted mismo(a) junto con su jefe(a).

Consejos de coaching

- Averigüe cuáles son los estándares del candidato para sus propios logros. ¿Tiene mayor ambición en ciertos tipos de trabajo más que en otros? ¿En qué tipo de trabajo? Pídale que piense cómo podría involucrarse más en ese tipo de trabajo.
- Pida al candidato que piense en las oportunidades para él mismo y pregúntele cómo podrían realizarse.
- Discuta sobre las metas personales del candidato para el futuro. Afróntelo, cuando sea necesario, con su falta de ambición y pregunte de dónde surge.
- Asegúrese de que el candidato esté involucrado en trabajos en los que sea exitoso; esto puede motivar a la persona a lograr más.
- Revise qué tipo de trabajo genera la mayor y la menor ambición en el candidato. Discuta sobre estas diferencias e intente averiguar de dónde surgen.

Responsabilidad

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

El potencial razonable
para el desarrollo (4.67)

Actividades de desarrollo

- Infórmele al empleado de lo que va a pasar.
- Alénteles a los empleados a hacer un plan de acción y atenerse a él.
- Alénteles a los empleados a considerar las consecuencias de una decisión (tal positivas como negativas).
- Practique asumir la responsabilidad Usted mismo(a).
- Asegúrese de que sean claros los límites de su responsabilidad.

Consejos de coaching

- Hable con el candidato sobre la responsabilidad. ¿Qué entiende él que significa exactamente? ¿En qué situaciones considera haber sido responsable de manera apropiada? ¿En qué situaciones cree que actuó con responsabilidad? Averigüe cuáles son los límites de lo que considera posible y lo que ya no es aceptable.
- Discuta con el candidato sobre los efectos en su entorno como consecuencia de un comportamiento menos responsable y permítale reflexionar acerca de esto.
- Practique una situación en donde la responsabilidad del candidato se ponga a prueba. No lo haga fácil para él. Luego discutan lo que pensó, sintió y por qué actuó como lo hizo.