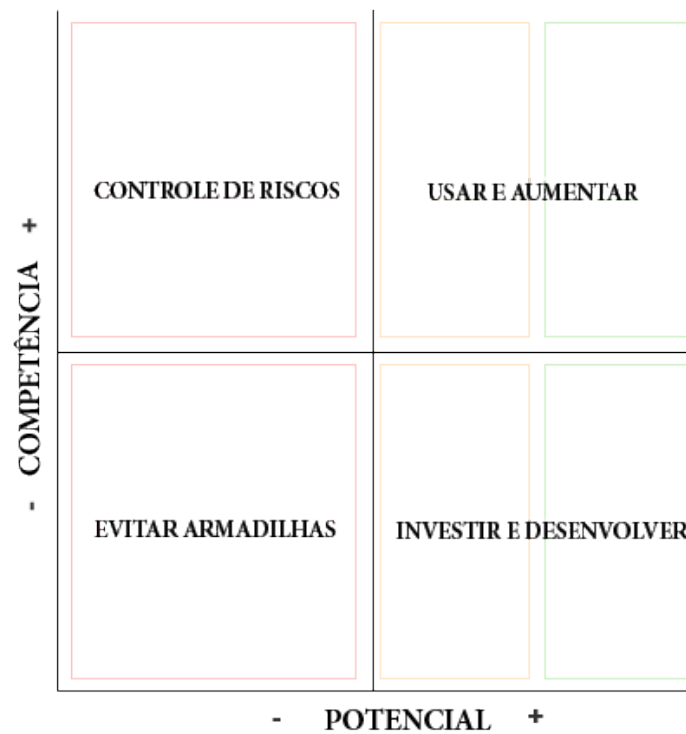


# Matriz de desempenho TMA

## test competency model

Nadia Rodrigues  
Validado pelo especialista TMA: ( )  
8/20/2018



---

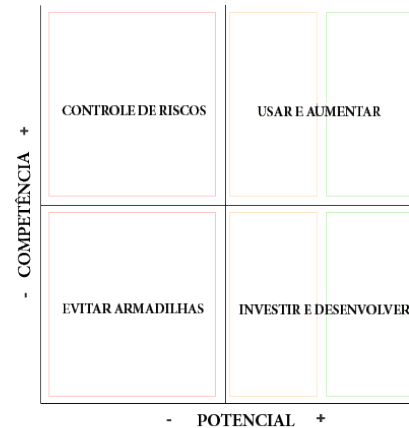
## Conteúdos

Introdução	<b>3</b>
Matriz de desempenho TMA	<b>4</b>
Visão geral de conselhos por competência	<b>5</b>
Conselho por competência	<b>6</b>

# Introdução

A matriz de desempenho TMA foi desenvolvida para ajudar a decidir que fazer com um candidato, a fim de melhorar seu desempenho de uma forma ideal, à luz de suas pontuações de competência e de aptidão (com base em seus talentos TMA).

Para cada quadrante deveremos fornecer uma explicação e uma visão sobre como proceder melhor assim que você souber que uma competência específica pode ser situada ali.



Quadrante: evitar (A competência pode ser situada neste quadrante se for menos desenvolvida e a candidata tiver pouca aptidão para ela com base em seus talentos)

O potencial de desenvolvimento dessas competências é, portanto, baixo. Mesmo se a candidata for estimulada positivamente, será difícil e em geral infrutífero desenvolver uma competência neste quadrante. Neste caso, aconselha-se evitar essas competências específicas.

Quadrante: controle riscos (A competência pode ser situada neste quadrante se for bem desenvolvida, mas a candidata tem pouca aptidão para isso com base em seus talentos)

Mesmo que a funcionária controle as competências neste quadrante, sua aptidão sugere que tem pouca afinidade para isso, o que aumenta as chances de que ela só use essas competências com pouco entusiasmo. Se o seu trabalho contém muitas tarefas para as quais esta competência é necessária, podem ocorrer efeitos indesejáveis - especialmente se essas competências forem mais exigidas.

Quadrante: investir e desenvolver (A competência pode ser situada neste quadrante se for menos desenvolvida, mas a candidata tiver aptidão para ela - com base em seus talentos).

Estas competências podem ser facilmente desenvolvidas. Neste caso, aconselhamos desenvolver essas competências tanto quanto possível e investir nelas. Concretamente, isto significa que a funcionária deve ser desafiada a executar tarefas para as quais ela precisa usar essas competências.

Quadrante: usar e melhorar (A competência pode ser situada neste quadrante se for bem desenvolvida e a candidata tiver aptidão para ela - com base em seus talentos)

Se uma posição consiste de muitas tarefas que exigem tais competências, esta é uma situação ideal. Você deve usar ao máximo as competências neste quadrante: elas produzem mais retorno tanto para a empresa quanto para a funcionária.

# Matriz de desempenho TMA

Perfil de competência: test competency model

Eixo vertical: Grau de desenvolvimento de competências Baseado em: Feedback dos outros d. d. 20-08-2018

Eixo horizontal: Grau de aptidão / potencial de desenvolvimento de competências Baseado em: Avaliação de Talento TMA de Nadia Rodrigues d. d. 20-08-2018

Bom			
Satisfatório			
Moderado			
Fraco - Insuficiente			
	CONTROLE DE RISCOS	USAR E AUMENTAR	
	EVITAR ARMADILHAS	INVESTIR E DESENVOLVER	
	Pouco talento / difícil de desenvolver	Algum talento / razoável de desenvolver	Com talento / fácil de desenvolver

# Visão geral de conselhos por competência

Adaptação

Potencial razoável de desenvolvimento (6)


Potencial razoável de desenvolvimento (6)

Ambição

Potencial razoável de desenvolvimento (6)  
Potencial razoável de desenvolvimento (5.33)


Potencial razoável de desenvolvimento (6)  
Potencial razoável de desenvolvimento (5.33)

Responsabilidade

Potencial razoável de desenvolvimento (6)  
Potencial razoável de desenvolvimento (5.33)  
Potencial razoável de desenvolvimento (4.67)


Potencial razoável de desenvolvimento (6)  
Potencial razoável de desenvolvimento (5.33)  
Potencial razoável de desenvolvimento (4.67)

## Adaptação

A capacidade de se manter totalmente funcional ao se adaptar às novas circunstâncias (ambiente, procedimento, pessoas).


Potencial razoável de desenvolvimento (6)

### Atividade de desenvolvimento

- Deliberadamente procure situações em que a sua capacidade de adaptação seja testada.
- Tente controlar a si mesmo ao enfrentar adversidades, sem perder de vista os seus interesses.
- Tente descobrir o que exatamente você acha difícil em uma nova situação.
- Tente continuar trabalhando de forma eficiente sob novas circunstâncias, ajustando-se a novas tarefas, ambientes, responsabilidades ou pessoas.
- Sempre que possível, trabalhe em conjunto com um colega que seja conhecido por se adaptar facilmente e aprenda com o seu talento.

### Conselhos de coaching

- O que funciona e o que poderia melhorar? Converse com o candidato sobre o seu relatório.
- Ajuste o seu estilo e função durante as entrevistas (amigável, estrito, exemplo) e pergunte como essas mudanças afetam o candidato.
- Envolver o seu candidato em uma dramatização comunicativa e pratique com um tipo de personagem que ele tenha dificuldade de lidar.
- Defina em uma dramatização determinadas dificuldades ao seu candidato ('isto não pode acontecer, você não pode fazer isso, isso não funciona assim') e incentive o seu candidato a lidar com esses problemas de forma estratégica.
- Reveja com o candidato o que impede que ele se adapte às outras pessoas. Descubra quais padrões de realização ele tem para si próprio. Existe algum tipo específico de trabalho pelo qual mostra mais ambição? Que tipo de trabalho?

## Ambição

O impulso para subir, para seguir uma carreira, lutar pelo sucesso e fazer um esforço para alcançar este objetivo.


Potencial razoável de desenvolvimento (5.33)

### Atividade de desenvolvimento

- Faça brainstorm com os colegas 'comerciais' sobre possibilidades para tornar a organização mais bem-sucedida.
- Não hesite quando surgir uma oportunidade.
- Descubra quais são suas verdadeiras ambições.
- Defina metas para si mesmo com o seu superior, a fim de alcançar mais.
- Tente ver um problema como um desafio.

### Conselhos de coaching

- Descubra quais são os padrões de realizações do próprio candidato. Ele é mais ambicioso em determinados tipos de trabalho do que em outros? Em que tipo de trabalho? Peça para ele descobrir como ele poderia se envolver mais nesse tipo de trabalho.
- Peça para o seu candidato pensar sobre as oportunidades para si mesmo e pergunte como estes poderiam ser realizados.
- Converse com o seu candidato sobre seus futuros objetivos pessoais. Confronte-o, quando necessário, com a falta de ambição e pergunte de onde isso vem.
- Verifique se o seu candidato está envolvido em trabalhos em que ele é bem-sucedido, o que poderia incentivar a pessoa a conseguir mais.
- Reveja qual tipo de trabalho desperta mais e menos ambição no candidato. Converse sobre essas diferenças e tente descobrir de onde elas vêm.

# Responsabilidade

É responsável e repassa responsabilidades para os seus colegas, para as suas próprias ações e para a organização.


Potencial razoável de desenvolvimento (4.67)

## Atividade de desenvolvimento

- Incentive os funcionários a fazer um plano de ação e cumpri-lo.
- Incentive o funcionário a considerar as consequências (positivas e negativas) de uma decisão.
- Informe ao empregado o que está prestes a acontecer.
- Certifique-se de que os limites de sua responsabilidade são claros.
- Pratique assumir a responsabilidade sozinho.

## Conselhos de coaching

- Converse com o candidato sobre a responsabilidade. O que exatamente ele entende por isso? Em que situação ele considera apropriado ser responsável? Em quais situações ele pensou que agiu de forma responsável? Descubra quais são os limites do que ele considera o que é viável e o que não é mais aceitável.
- Converse com o candidato sobre os efeitos de um comportamento menos responsável no seu ambiente e permita que ele reflita sobre isso.
- Pratique uma situação em que sua responsabilidade é colocada à prova. Não facilite para o candidato. Depois converse com ele e veja o que achou, sentiu e por que agiu de tal modo.