

Evaluación de talentos TMA
Informe de la candidata
Validado por un experto de TMA: ()
8/20/2018

Eva Peron



Contenido

1.	Introducción	3
2.	Significado de la puntuación	3
3.	Descripción de la personalidad	
3.1	Resumen	6
3.2	Equilibrio emocional	8
3.3	Motivación	9
3.4	Talentos sociales	10
3.5	Talentos influyentes	11
3.6	Talentos de liderazgo	12
3.7	Talentos organizacionales	13
4.	Evaluación de los puntos fuertes y trampas	
4.1	Puntos fuertes	14
4.2	Trampas	14
5.	Comunicación con la candidata	
5.1	Comunicación eficaz	15
5.2	Comunicación evitable	16
6.	Condiciones laborales ideales y preferencias de manejo	17
7.	Desarrollo	
7.1	Sugerencias	18
7.2	Estilo de aprendizaje y desarrollo	19

Apéndice 1: Resumen de las dimensiones TMA y tabla numérica

1. Introducción

Evaluación de Talento TMA mide sus impulsos, talentos, motivación y las 53 competencias.

Impulsos y talentos

Los impulsos son los componentes básicos de la personalidad del ser humano, ellos intervienen en la forma de ser del individuo y tienen una gran influencia en su comportamiento y en su desarrollo. Los talentos son los comportamientos descritos positivamente y resultan de las puntuaciones altas y bajas de los impulsos.

Motivación

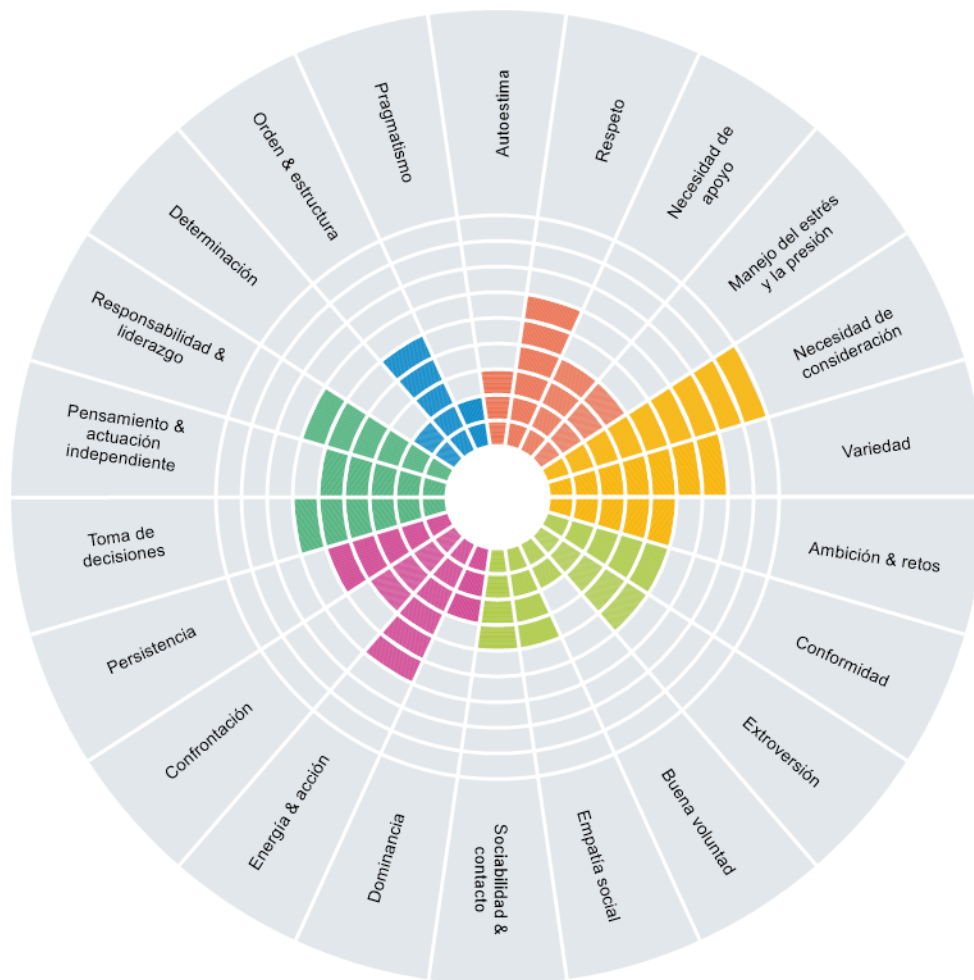
Los impulsos y talentos derivados son factores importantes que pueden estimular o frenar el comportamiento de una persona. El comportamiento se determina no sólo por habilidad (competencias y capacidades cognitivas), sino también por conveniencia (impulsos y talentos). Todo esto en un entorno determinado estimula o dificulta. Las tareas que se adaptan a los impulsos personales y talentos suelen considerarse motivacionales.

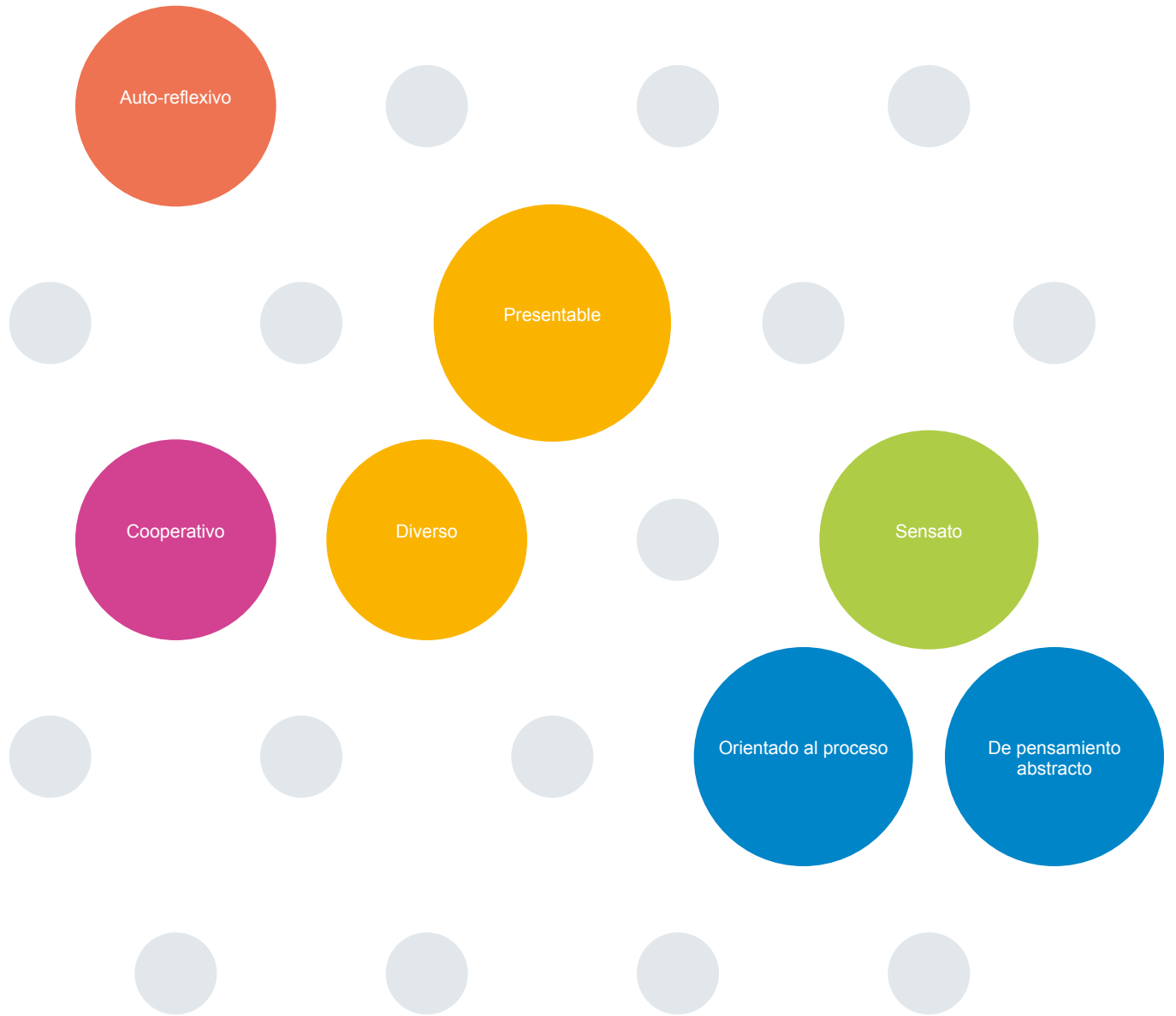
2. Significado de la puntuación

Las respuestas a las preguntas se comparan con un grupo de normas y se transforman a una escala estándar de 9 puntos con una media de 5 y una desviación estándar de 2 (stanine).

Para obtener un stanine (una abreviatura de Standard Nine) una distribución normal se divide en 9 intervalos. La media se encuentra aproximadamente en el centro del quinto intervalo y tiene una desviación estándar de 2. Los resultados de las pruebas se interpretan y se miden por stanine tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Stanine	Intervalo	Descripción
1	0,04	Muy bajo
2	0,07	Bajo
3	0,12	Bajo
4	0,17	Promedio
5	0,2	Promedio
6	0,17	Promedio
7	0,12	Alto
8	0,07	Alto
9	0,04	Muy alto





3. Descripción de la personalidad

3.1 Resumen

Descripción de los talentos de la Sra. Peron:

Hace frente a la presión bastante bien y en general es resistente, pero tiene que tener cuidado a veces y mantener una distancia adecuada para mantener su tranquilidad. Es bastante modesta. Es probable que le resulte difícil aceptar errores, y se esfuerza mucho para evitarlo y asume muy pocos riesgos. En situaciones difíciles pedirá ayuda a los demás sólo si es necesario. No tiene una necesidad muy fuerte de apoyo de sus compañeros. Tiene un sano respeto por otra gente y al mismo tiempo puede evaluar adecuadamente sus capacidades. Si es importante para ella, se siente cómoda hablando con sus superiores.

Parece justo decir que ella tiene una necesidad muy fuerte de que las otras personas reconozcan sus logros. Esto significa que ella tiene una gran necesidad de recibir felicitaciones y aprobación para mantener su motivación. La variedad dentro de sus tareas y trabajo es importante para ella. No tiene dificultades en realizar varias tareas a la vez. Los resultados muestran que la Señora Eva Peron puede suficientemente poner su trabajo en perspectiva. Esto se refleja en su nivel de ambiciones que es mediano y que indica que ella va a hacer un esfuerzo para conseguir sus objetivos personales y desempeñarlos bien. Cuando es necesario, ella puede enfrentarse con la competencia y presión para lograr algo en su trabajo pero a veces los otros factores de su trabajo, como el ambiente de trabajo, son de mayor importancia para ella personalmente.

Se adaptará funcionalmente a las reglas o a la cultura que existen. Adopta una actitud formal y pocas veces intentará ayudar a otras personas espontáneamente. Supone fuertemente que otras personas tomen sus propias responsabilidades. Su puntuación en empatía social no es muy alta; no tiene siempre interés en problemas personales y en analizar el comportamiento de otras personas. Puede probablemente imaginarse a sí misma funcionalmente en algunas situaciones. Es algo selectiva en sus contactos con los demás. En los grupos, encuentra un equilibrio entre estar en el centro del escenario y dejar espacio para los otros. Tanto en grupos pequeños como en grandes es capaz de establecerse. En función de sus intereses va a destacarse o permanecer en un segundo plano en grupos y eventos sociales.

También da la impresión de una persona tranquila que prefiere evitar los conflictos y confrontaciones, en lugar de entrar en ellos. La gente de su alrededor probablemente la considera como una persona bastante vigorosa pero que sabe cuándo hay que dar un paso atrás. Al enfrentarse a las adversidades y desafíos difíciles, continuará haciendo un esfuerzo en tanto que esto tenga sentido. En la relación con los demás normalmente se esfuerza para conseguir igualdad y no muy a menudo intenta estar por encima de alguien. Es razonablemente obediente. En consecuencia, puede a veces tener dificultades convenciendo a alguien de manera dominante de sus ideas, intereses o visión.

Es normalmente rápida en tomar decisiones, pero tendrá en cuenta puntos de vista de otras personas, cuando sea necesario. No huye de la toma de la posición de liderazgo o la responsabilidad. Combina la independencia con el espíritu de equipo y utiliza a los otros para la retroalimentación cuando es necesario.

En su trabajo está concentrada en el proceso, más que en el objetivo establecido. Realizando una tarea siempre se centra en la imagen más completa y su enfoque por lo general es más abstracto o teórico que práctico por su naturaleza. Tiene una necesidad funcional de orden y estructura.

3.2 Equilibrio emocional

Equilibrio de la Sra. Peron:

Tiene una necesidad media de apoyo de sus compañeros. Le gusta resolver problemas por su propia cuenta cuando es posible. Tiene una imagen modesta de sí misma y tendencia a dudar de su potencial. No le gusta cometer errores y va a intentar evitar hacerlos siempre y cuando sea posible. También da la impresión de ser una persona tranquila que prefiere evitar los conflictos y confrontaciones, en lugar de entrar en ellos. Hace frente a una cierta cantidad de presión bastante bien y en general es resistente, pero tiene que tener cuidado a veces y mantener una distancia adecuada para mantener la tranquilidad.

Resumen del equilibrio emocional de la Sra. Peron:

- Muestra una cantidad razonable del respeto y admiración por los demás.
- No tiene una gran necesidad de apoyo.
- Es una persona bastante modesta.
- Le disgusta cometer errores.
- Entra en un conflicto o confrontación, sólo si es realmente necesario.
- Supera una cierta cantidad de presión bastante bien.

Equilibrio emocional

Respeto

6

Necesidad de apoyo

4

Autoestima

Auto-reflexivo 3

Manejo del estrés y la presión

4

3.3 Motivos

Lo que le motiva a la Sra. Peron y lo que ella quiere lograr:

Eva Peron tiene un nivel de ambición medio y muestra entusiasmo hacia las tareas si le gustan. Para conseguir algo está moderadamente motivada por el beneficio o por la competencia. Aunque estos no son necesarios para que pueda lograrlo, ella está dispuesta a establecerlos como metas para sí misma. Tiene una necesidad de variedad dentro de su trabajo y para ella la variedad es importante. Le gusta distribuir su atención en varias tareas y proyectos al mismo tiempo. También para ella es importante encontrar regularmente nuevos retos en su camino. Es más generalista que especialista. Encuentra un equilibrio sano entre la persistencia y concentración en otras tareas cuando es necesario. La gente de su alrededor probablemente la considera como una persona bastante vigorosa pero que sabe cuándo hay que retroceder. Parece justo decir que tiene una necesidad muy fuerte de que otras personas reconozcan sus logros. Esto significa que tiene una gran necesidad de recibir felicitaciones y aprobación para mantener su motivación.

Resumen de los motivos de la Sra. Peron:

- Tiene un nivel de ambición medio, se entusiasma cuando le gusta algo de verdad.
- Moderadamente motivada por competencia.
- Está motivada por la variedad.
- Es mucho más una generalista que una especialista.
- Encuentra un equilibrio saludable entre persistir y abandonar.
- Tiene generalmente una personalidad vigorosa.
- Le gusta mucho cuando le hacen un cumplido.

Motivos

Ambición & retos

5

Variedad

7

Diverso

Necesidad de consideración

9

Presentable

3.4 Talentos sociales

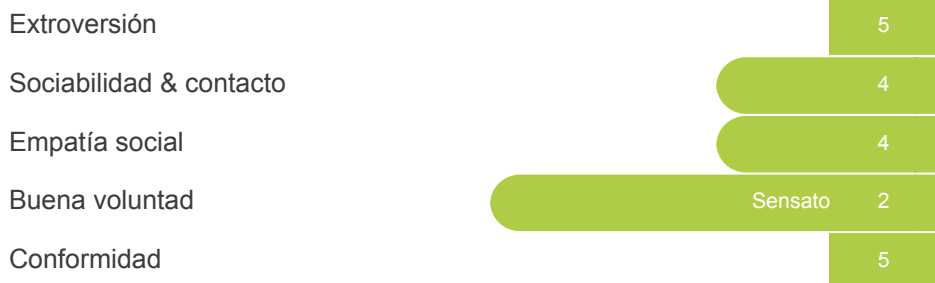
Cómo la Sra. Peron es en relación con los demás:

Las relaciones sociales, amistades y contactos con otras personas no son especialmente importantes para la Señora Eva Peron. Esto significa que ella tiene una modesta necesidad de amistades y relaciones cercanas con compañeros. Cuando experimenta dificultades, rara vez pide ayuda a otras personas y sólo pide el apoyo cuando realmente lo necesita dependiendo de la situación o resultado. Normalmente adoptará una actitud formal y no es muy probable que apoye a los demás o haga un favor sin recibir nada a cambio. Espera que la gente asuma la responsabilidad por sí misma. Encuentra el equilibrio entre adaptarse a las reglas de su entorno, por un lado, y seguir su propio curso, por el otro.

Resumen de los talentos sociales de la Sra. Peron:

- No tiene una gran necesidad de contacto social.
- Tiene un interés intrínseco bastante moderado en los problemas de otras personas.
- No tiene una gran necesidad de apoyo.
- Es bastante obediente.
- Adopta una actitud formal.
- Encuentra el equilibrio entre adaptarse a las reglas y seguir su propio curso.

Talentos sociales



3.5 Talentos influyentes

Cómo y en qué grado la Sra. Peron consigue sus objetivos:

En relación con los demás, Eva Peron normalmente no es dominante; prefiere convencer a la gente de una manera más sutil. No se bloquea por la falta de cooperación de alguien o cuando se enfrenta con dificultades o resistencias. Tiene una buena cantidad de energía para terminar las cosas. Esto significa que va a hacer un esfuerzo digno para influir en los demás o para conseguir un objetivo. Cuando intenta convencer a la gente, normalmente evita la polarización, pero buscará una confrontación cuando sus intereses están en riesgo. Cada vez que el ambiente se pone tenso intentará calmar a la gente. Puede adaptarse bastante bien a las reglas y parámetros de otras personas y comunicarse de manera adecuada y efectiva en una 'cultura' diferente. Por eso otras personas la entienden y la aceptan con más facilidad, lo que tiene una consecuencia positiva en su capacidad de convencer a los demás.

Resumen de los talentos de influencia de la Sra. Peron:

- Le gusta adoptar un enfoque sutil para convencer a alguien
- No se rinde fácilmente pero tampoco va a persistir sin necesidad.
- Es bastante vigorosa.
- No polariza normalmente, pero puede ser polémica cuando es necesario.
- Va a adaptarse a las reglas cuando sea necesario.

Talentos influyentes

Dominancia

Cooperativo 3

Persistencia

5

Energía & acción

6

Confrontación

4

3.6 Talentos de liderazgo

Que ambiciones tiene la Sra. Peron y que estilo de liderazgo adopta:

Eva Peron encuentra un equilibrio entre la independencia y autosuficiencia, por un lado y la concentración en su equipo por el otro. Querrá consultar cuando lo considere oportuno y útil. También tiene una necesidad bastante modesta de amistad o contacto social con sus compañeros directos. Tendrá una ligera preferencia por el estilo de liderazgo formal, pero será capaz de adoptar el estilo informal si la situación lo requiere. Debido a que no siempre demuestra el interés intrínseco en los problemas de las personas a veces puede dar la impresión de ser un poco dura en su estilo de liderazgo. Según su posición, tiene aspiraciones a dirigir o tomar la responsabilidad de otras personas. Tendrá en cuenta varios puntos de vista antes de tomar su decisión cuando sea necesario. Puede tomar las decisiones con rapidez cuando la situación lo requiere. Bajo su gestión el objetivo tiene una importancia muy marginal; ella pone un fuerte énfasis en mantener una buena relación con los compañeros.

Resumen de los talentos de liderazgo de Sra. Peron:

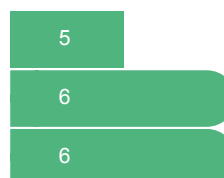
- Encuentra el equilibrio entre independencia y su concentración en los demás.
- Adopta un estilo de liderazgo más formal que informal.
- Tiene ambiciones de liderar.
- Es bastante decidida.
- Da directrices de una manera orientada a los procesos.

Talentos de liderazgo

Pensamiento & actuación independiente

Responsabilidad & liderazgo

Toma de decisiones



3.7 Talentos organizacionales

Cómo la Sra. Peron organiza su trabajo:

Eva Peron tiene una necesidad moderada de estructura en términos de disciplina, gestión o normas en su entorno laboral. Da una importancia equilibrada al orden y trabaja bien tanto con una gestión informal como jerárquica. Su estilo de organización es funcionalmente metódico y estructurado. La flexibilidad y la regulación están equilibradas. Funciona bien tanto en un ambiente más estructurado como en agitado. Una variedad regular en su trabajo es un requisito importante para ella. Su forma de pensar es poco práctica, pero es mucho más abstracta y teórica. Necesita relativamente poco tiempo para formar su opinión o para tomar sus decisiones. Al tomar sus decisiones no tiene una fuerte necesidad de escuchar las opiniones de otras personas, pero las tendrá en cuenta después de la consulta.

Resumen de los talentos organizacionales de la Sra. Peron

- Tiene una necesidad moderada de estructura, normas y reglamentos.
- Encuentra el equilibrio entre flexibilidad y regulación.
- Encuentra bastante importante la variación en su trabajo.
- Su forma de pensar es mucho más teórica que práctica.
- Prefiere tomar sus propias decisiones, consulta cuando es necesario.

Talentos organizacionales

Orden & estructura

5

Pragmatismo

De pensamiento abstracto 2

Determinación

Orientado al proceso 2

4. Puntos fuertes y trampas

Cualidades de la Sra. Peron

- Espera que la gente asuma su propia responsabilidad; da a la gente la oportunidad de resolver los problemas por su cuenta.
- Aprecia mucho cuando la elogian. Valora la apariencia profesional.
- Se centra en el proceso y la teoría; no siempre piensa de manera práctica.
- Se maneja bien con objetivos vagamente determinados.

Trampas de la Sra. Peron

- Probablemente da la impresión de ser distante. Confía demasiado en que los demás asuman la responsabilidad.
- Corre el riesgo de resultar hipersensible a los halagos.
- Es demasiado teórica; no piensa en términos de uso práctico y soluciones.
- Asume una actitud menos orientada hacia los objetivos.

5. Comunicación con la candidata

En este capítulo hablaremos sobre qué tipo de comunicación funcionará con la candidata y qué comportamiento es mejor evitar. Se proporcionan sugerencias sobre qué tipo de enfoque puede tener un efecto positivo y qué puede tener un efecto adverso. Esta información puede ser útil especialmente para cualquier persona que quiera comunicarse con esta candidata.

5.1 Comportamiento eficaz

Sugerencias para comunicación eficaz con la Sra. Peron:

- Cree un ambiente libre y relajado. Intente romper el hielo y haga preguntas abiertas.
- Trátela con respeto y exprese su reconocimiento; dele los ejemplos de situaciones y tareas que usted aprueba e indique por qué las aprueba. Muestre un interés auténtico.
- Proporcione suficiente espacio para su enfoque y puntos de vista antes de sugerir su propia solución práctica.

5.2 Comportamiento que hay que evitar

Comunicación que es mejor evitar con la Sra. Peron

- Dominar en la conversación.
- Esperar que ella vea cuándo usted necesita apoyo.
- Rechazar sus ideas, opiniones o puntos de vista sin pensarlo dos veces o dejar muy poco espacio para ellos. Por lo menos exprese el agradecimiento por su contribución y esfuerzos cuando usted no comparta sus puntos de vista.
- Enfatizar los objetivos finales; también su interés está orientado en el proceso. Establecer objetivos a muy largo plazo.

6. Condiciones laborales ideales y preferencias de manejo

La Sra. Peron prefiere:

- Dinámica en el trabajo por medio de la variación en el trabajo y planificación en el que se emplean adaptabilidad, capacidad de improvisación y talento organizativo. Diversidad en los contactos, tareas y ambiente.
- Un ambiente con oportunidades para el desarrollo personal y apoyo (por ejemplo, un programa de formación) o un mentor. Una organización donde la actitud respetuosa es la norma.
- Un entorno en el que el aprecio se expresa por los esfuerzos y logros.

7. Desarrollo

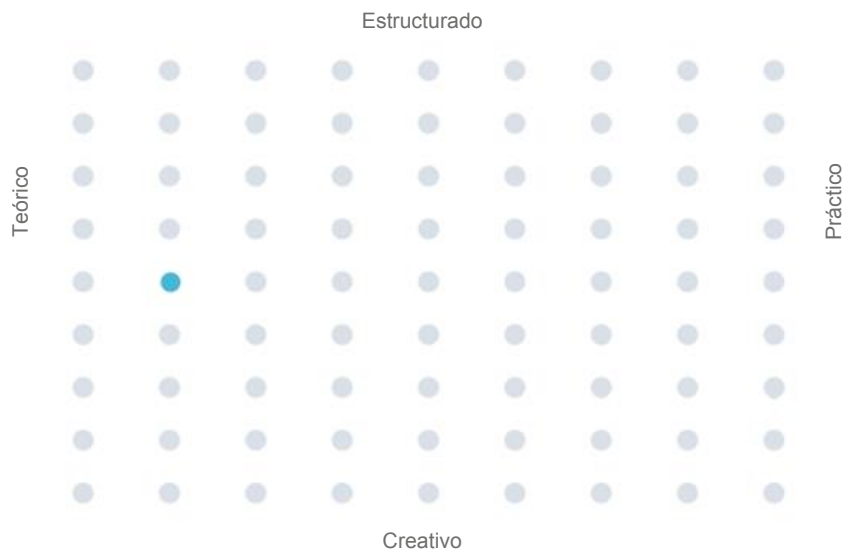
7.1 Sugerencias

A la Sra. Peron se le aconseja:

- Desarrollar en sí misma atención al detalle y adoptar una actitud menos impaciente o impulsiva.
- Verse a sí misma de una manera más 'formal'.
- Definir los objetivos para que sean concretos, factibles y medibles.
- Escoger un enfoque más metódico para trabajar y definir un plan concreto y real.

7.2 Estilo de aprendizaje y desarrollo

Las preferencias del aprendizaje y desarrollo de la Sra. Peron:



Estilo de aprendizaje y desarrollo

- Tiene una fuerte necesidad de diversidad y puede aprender mucho gracias a su curiosidad y mente abierta. Hágale contemplar lo que otras personas (en su área de aprendizaje) hacen y dicen cada día. Preste atención a las actividades de aprendizaje que exigen mucho enfoque y concentración. Resulta útil dividir tales tareas en unas partes más pequeñas.
- Es autocrítica y tiene una capacidad de evitar errores. Estas cualidades personales le pueden dañar durante el proceso de aprendizaje. Sería aconsejable para ella hablar de sus experiencias con una persona en que confía y que le puede ayudar a manejar su actitud autocrítica.

Apéndice 1: Resumen de las dimensiones TMA y tabla numérica

Equilibrio emocional



Motivos



Talentos sociales



Talentos de influencia



Talentos de liderazgo



Talentos organizacionales



Conclusión