

¿Qué son los valores TMA?

Los Valores TMA son principios rectores para el uso adecuado y respetuoso del Método, lenguaje, herramientas y sistemas TMA.

Los tres valores de TMA son:

- **Positivo**
- **Conexión**
- **Orientada al talento**

Quando esses três valores são considerados, o TMA aCuando se consideran estos tres valores, TMA cree que las personas, por un lado, se desarrollarán mejor, se involucrarán más en su trabajo y experimentarán una mayor felicidad personal. Por otro lado, las organizaciones y los equipos tendrán un mejor desempeño y mejorarán de manera sostenible. TMA se basa en estos valores y asesora a personas y organizaciones que utilizan el Método, el lenguaje, las herramientas y los sistemas de TMA para alinear su comportamiento con el espíritu de los Valores de TMA.

Todos los Valores de TMA tienen definiciones definidas y están operacionalizados en los cuatro niveles de gestión integral del talento (nivel personal, gerencial, RRHH/experto y ejecutivo). Los ejemplos de comportamiento aclaran la conducta esperada en función de los roles o funciones.

“Mantén tus pensamientos positivos porque los pensamientos se convierten en tus palabras.

Mantén tus palabras positivas porque tus palabras se convierten en tu comportamiento.

Mantenga su comportamiento positivo porque tu comportamiento se convierte en tus hábitos.

Mantén tus hábitos positivos porque tus hábitos se convierten en tus valores.

Mantén tus valores positivos porque tus valores Conviértete en tu destino”.

Mahatma Gandhi



Definición:

Desarrollar, trabajar y organizar desde las oportunidades y lo que conviene a las personas; Lo que da energía a las personas, las involucra y las hace felices.

Ejemplos de comportamiento:

Nivel personal

Empleada o aprendiz

- Indica cuando las cosas se sienten bien y cuando no.
- Trata a los demás como desean ser tratados dentro de las normas sociales apropiadas.

Nivel de manejo

Gerente, supervisor o líder de equipo

- Brinda a los miembros del equipo confianza y autonomía, al mismo tiempo que brinda suficiente atención; sabe mantener el equilibrio adecuado entre estos aspectos.
- Garantiza buenas relaciones y ambiente en el equipo.

RRHH/nivel experto

Asesor de recursos humanos, coach (carrera), reclutador o gestor de talentos

- Brinda a las personas una atención genuina y, sobre todo, analiza su potencial.
- Es transparente y justo en la toma de decisiones incluso cuando se toman decisiones que son negativas para los demás.

Nivel administrativo

Administrador, director, propietario o empresario

- Considera el impacto en el bienestar de los empleados a la hora de tomar decisiones.
- Garantiza una cultura y un entorno de trabajo social y psicológicamente seguros en la organización.



Conexión

Definición:

Desarrollarse, trabajar y organizarse a partir de la conexión entre las personas, los equipos y la organización, asumiendo que todos tienen talento.

Ejemplos de comportamiento:

Nivel personal

Empleada o aprendiz

- Trata a los demás basándose en sus talentos y los respeta por quienes son.
- Participa en conversaciones con colegas sobre los talentos de cada uno y cómo influyen en su colaboración y comunicación.

Nivel de manejo

Gerente, supervisor o líder de equipo

- Facilita la conexión entre los miembros del equipo y garantiza que se apoyen mutuamente cuando sea necesario.
- Garantiza la conexión personal con los miembros del equipo y los inspira y guía.

RRHH/nivel experto

Asesor de recursos humanos, coach (carrera), reclutador o gestor de talentos

- Conecta a las personas asegurándose de que obtengan información sobre sus propios talentos y los de los demás.
- Cultiva y fortalece una cultura y un entorno de trabajo inclusivos, transparentes y de conexión donde los empleados puedan encontrarse, compartir desafíos y talentos y brindar comentarios sinceros.

Nivel administrativo

Administrador, director, propietario o empresario

- Conecta a los empleados entre sí comunicando un propósito compartido e inspirador.
- Fomenta e invierte en una cultura y un entorno de trabajo inclusivos, transparentes y de conexión donde los empleados se respeten unos a otros por quienes son y se sientan cómodos abordando el comportamiento.



Orientada al talento

Definición:

Desarrollarse, trabajar y organizarse en función de sus propios talentos y de las personas con las que colabora.

Ejemplos de comportamiento:

Nivel personal

Empleada o aprendiz

- Tiene conocimiento de sus propios talentos y los desarrolla cuando es posible.
- Utiliza y trabaja a partir de sus propios talentos en beneficio de sí mismo y del equipo al que pertenece.

Nivel de manejo

Gerente, supervisor o líder de equipo

- Garantiza que el equipo colabore y se desarrolle en función de los talentos de los miembros del equipo.
- Asigna trabajo y tareas a los miembros del equipo que tienen talento para ellos siempre que sea posible.

RRHH/nivel experto

Asesor de recursos humanos, coach (carrera), reclutador o gestor de talentos

- Orienta y apoya a personas y equipos en su desarrollo en función de sus talentos.
- Relaciona personas con roles y puestos que se alinean con sus talentos.

Nivel administrativo

Administrador, director, propietario o empresario

- Organiza y estructura la organización en función de los talentos de los empleados.
- Brinda oportunidades de desarrollo personal de los empleados en función de sus talentos.