Gerente de tienda 7.1 (Internacional)
Informe de candidatos

Nombre de la persona que se postula:

Sample Candidate

Descargo de responsabilidad:

La información incluida en estas páginas es de naturaleza confidencial y está destinada únicamente a las personas a las que pertenece o a otras personas autorizadas.

No debe basarse en la información del informe como alternativa a la asesoría de un profesional debidamente calificado. Si tiene alguna pregunta específica sobre cualquier aspecto en particular, debe consultar con una persona profesional debidamente calificada.

Instrucciones

Este informe está diseñado para brindarte información acerca de tus fortalezas y debilidades relativas en las competencias que son importantes para lograr el éxito en este tipo de trabajo. Asimismo, el informe ofrece consejos y sugerencias valiosos en la práctica para ayudarte a destacar en el lugar de trabajo.

La calificación que recibes describe cómo son tus respuestas en comparación con nuestra base de datos de respuestas de tus pares. La evaluación que tomaste se ha validado científicamente durante 30 años de recolección y análisis de datos estadísticos. Las personas que obtienen calificaciones más altas en las habilidades suelen tener un mejor desempeño en el empleo en las áreas clave descritas en el informe.

Los consejos para el desarrollo que recibes pretenden ayudarte a mejorar tus habilidades para cada competencia específica. Todos nosotros, independientemente de nuestras calificaciones, podemos mejorar nuestro desempeño laboral si seguimos las soluciones para el desarrollo adecuadas y nos concentramos de manera estratégica en áreas que podrían necesitar mejora. Un compromiso hacia la mejora personal significa iniciativa y planificación para el desarrollo, que son importantes para el desempeño laboral. Procura utilizar esta retroalimentación para formular planes para el desarrollo específicos que se relacionen con tus metas y objetivos laborales. No intentes hacer todo a la vez, porque el desarrollo personal no se da de un día para el otro. Si calificas en la "Zona Púrpura", esta podría ser un área en la que quieras concentrarte en tus esfuerzos para el desarrollo. Incluso si obtienes una buena calificación, sigue siendo importante que uses los consejos para el desarrollo con el fin de aprovechar tu fortaleza en esta competencia.

Este informe es confidencial y el propósito de su contenido es asistir en la predicción del comportamiento laboral de una persona que se postula. Ten en cuenta que los componentes de la evaluación incluidos en este informe de solución no son todos de igual importancia. Algunos de los componentes son medidas generalizadas del comportamiento, mientras que otros poseen un enfoque más estrecho. Las competencias marcadas con un asterisco (*) corresponden a medidas de comportamientos estrechos. Aunque estos comportamientos son importantes para la calificación global, no tienen tanto peso cuando se los compara con otros componentes de esta solución. Según la investigación que realizamos, esta distribución del peso de los componentes es la mejor manera de predecir el desempeño laboral. Si deseas más información acerca de este informe (incluida la calificación) o de otros productos de SHL, contacta a tu representante de cuenta.

© 2023 SHL y/o sus filiales. Todos los derechos reservados.

Potencial de gestión

Esto mide el potencial de éxito gerencial por tipo de industria y área funcional. Este se caracteriza por calificaciones que se derivan de respuestas a preguntas sobre antecedentes académicos y sociales, así como aspiraciones en cuanto al trabajo.

Su perfil de respuestas con respecto a logros anteriores, orientación social y orientación de trabajo no coincide plenamente con los perfiles de gerentes sumamente eficaces. La diferencia entre los perfiles sugiere que podría tener dificultades para triunfar como persona que se desempeña como gerente.

- **Considere tomar cursos para aumentar su conocimiento y obtener un nivel académico superior.**
- **Considere escribir todas las cosas que le gustaron y no le gustaron sobre las personas fueron su supervisoras de usted y cómo abordaría dichos asuntos.**
- **Busque opiniones sobre la calidad de su trabajo y cómo podría mejorarla.**
- **Póngase a disposición de sus personas empleadas para que expresen sus inquietudes.**
- **Haga un esfuerzo por darle crédito a su equipo cuando sea posible. Note que sus logros con frecuencia son gracias a los esfuerzos de su equipo.**
- **Facilite el contacto entre las personas de las diferentes funciones para que puedan identificar y trabajar con personas que sean especialistas en diferentes áreas.**
- **Incluya recompensas por alcanzar resultados positivos.**

© 2023 SHL y/o sus filiales. Todos los derechos reservados.

Criterio de gestión

Esta es una tendencia a tener buen discernimiento respecto a cómo responder de manera eficaz a situaciones de trabajo. Esto se determina mediante calificaciones derivadas de las respuestas de la persona que se postula a preguntas acerca de situaciones que podría encontrar como jefe.

Su perfil de respuestas con respecto a su discernimiento sobre cómo manejar la comunicación con el personal, el desarrollo de las personas empleadas y la motivación de estas es algo similar al discernimiento de gerentes sumamente eficaces. La coincidencia media entre los perfiles sugiere que es algo probable que triunfe como gerente.

- **Aprenda sobre las metas y los valores de la empresa y considere cómo sus decisiones se alinean dentro de dichas metas y valores.**
- **Escuche a otras personas para recopilar información antes de tomar una decisión.**
- **Busque opiniones sobre qué tan paciente y consistente es al tratar con otras personas.**

© 2023 SHL y/o sus filiales. Todos los derechos reservados.

Responsabilidad

Este componente mide la tendencia de una persona a responsabilizarse de sus propios actos y comprometerse a desempeñar las tareas asignadas. Este rasgo se caracteriza por confiabilidad, participación proactiva en el trabajo y dedicación para finalizar hasta las tareas más triviales.

Usted es el tipo de persona que planifica y asigna prioridades a las tareas con el fin de hacer su trabajo a tiempo y dentro de las expectativas. Cuando le asignan tareas aburridas o rutinarias, usted se concentra en su trabajo con la misma diligencia que aplica a proyectos más emocionantes. Usted planifica con cuidado y se apega a las expectativas para hacer aun el trabajo más difícil. Las personas pueden contar con que usted finalizará su trabajo y aceptará la responsabilidad cuando las cosas fallen.

- **Hable con la gerencia sobre su disposición a aceptar asignaciones desafiantes y desarrollar su carrera. Indique sus intereses e ideas, y hable sobre los posibles pasos a seguir.**
- **Evalúe sus responsabilidades actuales antes de aceptar obligaciones nuevas. Podría entusiasmarse tanto con un nuevo desafío que aceptaría más de lo que puede hacer. A medida que acepta más asignaciones, asegúrese de que aún puede manejar sus responsabilidades laborales actuales sin sacrificar su confiabilidad.**
- **Mientras sus colegas hacen planes para proyectos importantes, considere cómo podría ofrecerles apoyo en la planificación y coordinación de tareas clave. Su tendencia a planificar cuidadosamente y enfocarse en mantener la confiabilidad puede ayudar a otras personas que podrían no darse cuenta de determinadas dificultades.**
- **A medida que trabaja para completar tareas, su fuerte deseo de cumplir con sus obligaciones de manera oportuna puede ocasionar que pase por alto oportunidades de cambio. Equilibre su meta de terminar a tiempo y dentro del presupuesto concentrado en la mejora continua. Podría toparse con una oportunidad de mejora que de lo contrario podría haber pasado por alto.**
- **Cuando aborda una tarea, tiende a hacer planes y luego trabajar de manera agresiva para completarla. Dedique tiempo a considerar las suposiciones fundamentales que sustentan sus planes y luego evalúe la precisión y la confiabilidad de esas suposiciones. Adapte sus planes según corresponda para mantener el desempeño que espera.**

© 2023 SHL y/o sus filiales. Todos los derechos reservados.

Logro

5

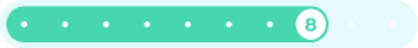
Este componente mide la tendencia a fijar y lograr metas desafiantes, mientras se persiste ante obstáculos importantes. Este rasgo se caracteriza por trabajar arduamente, sentir satisfacción y orgullo de producir trabajo de alta calidad, y ser competitivo.

Es probable que a usted le motive la búsqueda de metas desafiantes y no le disuadan los obstáculos ni las presiones de tiempo. Usted tiende a abordar su trabajo con más intensidad que las demás personas y con frecuencia es una persona muy competitiva. Siente motivación para buscar numerosas oportunidades de logro y se esfuerza por recibir reconocimiento por ellos y su arduo trabajo.

- **Evite pasar a nuevos desafíos sin tomarse el tiempo de celebrar sus logros primero. Aproveche estos momentos de celebración para animarse a usted y a quienes están a su alrededor.**
- **Asegúrese de comprender las expectativas de las principales personas interesadas antes de lanzar grandes iniciativas. Pida todas las aclaraciones que necesite para tener la seguridad de que sus resultados coincidan con los que busca la organización.**
- **Tome nota de lo que salió bien y mal durante los proyectos. Al finalizar, revise lo que estuvo mal y considere enfoques alternativos. Dedique un momento específico para revisar estas alternativas antes de iniciar proyectos similares.**
- **Asegúrese de que sus logros no eclipsen los esfuerzos de las personas miembro del equipo que hayan contribuido. Aunque otras personas no compartan su mismo afán por los logros, es importante que les permita compartir la celebración de los éxitos.**
- **Establezca una conexión entre sus metas y la misión de la organización. Idee pasos específicos que contribuyan a esas metas y comunique las conexiones con quienes le rodean. Permita que otras personas vean el efecto que los esfuerzos graduales tienen en el panorama completo.**
- **Haga una lista de sus logros y revísela semanalmente. Tome nota del efecto que tienen esos éxitos en la organización. Use esta información para motivarse a alcanzar un rendimiento aún mayor.**
- **Al abordar trabajos con plazos estrictos, establezca fechas de finalización que le permitan alcanzar sus metas anticipadamente y con tiempo para realizar un buen control de calidad. Tómese tiempo para esforzarse por lograr la excelencia incluso bajo la presión de los plazos ajustados.**
- **Cuando enfrente grandes obstáculos, considere cuánto esfuerzo es necesario para lograr los resultados deseados. Evite la tentación de utilizar más recursos de los necesarios dada la importancia del proyecto. Si tiene dudas, pida orientación a sus superiores para garantizar que todos estén en la misma línea.**

© 2023 SHL y/o sus filiales. Todos los derechos reservados.

Disposición para el aprendizaje



Este componente mide la tendencia a aprender de la experiencia. Este rasgo se caracteriza por abrirse a nuevas experiencias, buscar retroalimentación positiva y negativa, ver experiencias anteriores y considerar cursos de acción alternativos, y encontrar patrones y orden en información complicada.

Usted se abre al cambio y demuestra una mentalidad de mejora continua. Busca retroalimentación de manera activa, la agradece y la analiza detenidamente. Aprende de sus experiencias y es improbable que cometa el mismo error dos veces. No le desaniman los contratiempos, sino que los ve como oportunidades para aprender y mejorar su desempeño. Al toparse con información nueva o compleja, inmediatamente busca patrones que le ayuden a comprenderla y relacionarla con información más conocida.

- **Dedique tiempo a prever de manera continua posibles contratiempos en su trabajo. Aproveche lo que ha aprendido de experiencias anteriores para evitar errores o abordarlos de manera proactiva.**
- **Fomente una cultura de retroalimentación continua en su lugar de trabajo. Cree un entorno donde todas las personas se sientan cómodas al dar y recibir retroalimentación.**
- **Ayude a alguien de su equipo a interpretar los comentarios de otras personas de manera objetiva y que los use para mejorar su desempeño.**
- **En un intento por probar cosas nuevas, tenga cuidado de no perder de vista los hábitos rutinarios que contribuyen a su éxito. Intente incorporar estos comportamientos a nuevos enfoques para resolver problemas en el trabajo.**
- **Cuando presente información compleja a otras personas, facilite las conexiones al relacionar la información con algo más conocido que ayude a su audiencia a comprender la información nueva.**
- **La próxima vez que afronte un problema, piense en soluciones nuevas antes de comenzar a abordarlo. Piense fuera de lo convencional y no sienta limitaciones por la forma en que se hacen las cosas habitualmente. Reflexione sobre qué ha tenido éxito en situaciones similares en el pasado, pero desafíese a probar un enfoque que podría ser aún más eficaz.**

© 2023 SHL y/o sus filiales. Todos los derechos reservados.

Demuestra cortesía*

Este elemento mide el grado en que la persona que se postula es paciente, educada y respetuosa.

Es probable que sea una persona agradable, amable, paciente, respetuosa y considerada con las demás personas de forma constante.

- **Sepa cuándo ser firme. Aunque la mayoría de las situaciones requieren cortesía, algunas también podrían requerir un enfoque firme. Practique el ser cortés y firme a la vez. No deje que otros se aprovechen de su naturaleza amable; asegúrese de que la situación sea beneficiosa tanto para usted como para la otra persona.**

- **Detecte oportunidades para aprovechar sus fuertes habilidades interpersonales. Pida asumir oportunidades más complicadas o visibles, como trabajar con clientes que requieren un tipo de servicio de mayor nivel.**

Mantiene buenas relaciones laborales*

Este elemento mide el grado en el que la persona que se postula se esfuerza por cultivar buenas relaciones con las demás personas.

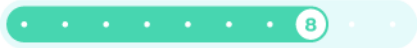
Es más probable que dé prioridad a sus relaciones de trabajo y se esfuerce por conservarlas en el tiempo.

- **Piense en una persona con la que podría ser difícil llevarse bien. Trate de entablar una relación con esa persona. A medida que cultiva su relación, piense en lo que le ayudó a establecer una conexión y las distintas formas en las que reaccionó al comportamiento de la otra persona.**

- **Piense en sus relaciones más productivas, en las que aportan muchos beneficios a todos. Piense qué es lo que hace que funcionen tan bien. Haga un esfuerzo por utilizar lo que ha aprendido de sus relaciones actuales para cultivar relaciones similares con un grupo de personas más diverso.**

© 2023 SHL y/o sus filiales. Todos los derechos reservados.

Analiza información*

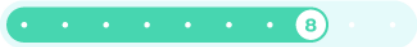


Este elemento mide el grado en el que la persona que se postula identifica los factores clave e integra la información para comprender los datos o las situaciones.

Es probable que muestre interés y determinación para analizar información rápidamente para comprender problemas y encontrar soluciones.

- **Piense en un problema que haya resuelto hace poco que no esté documentado formalmente. Escriba en detalle los pasos que siguió para resolver el problema y, si corresponde, elabore una guía práctica para resolver problemas similares en el futuro. Comparta esta guía con la gerencia y pida su opinión.**
- **Dado que podría querer analizar información, recolecte las cifras y tablas estadísticas principales pertinentes a su organización. Haga una lista de las conclusiones que sacaría de ellas y verifique con la gerencia la amplitud y profundidad de lo que comprendió.**

Aprovecha el tiempo con eficiencia*



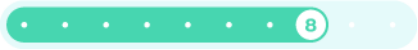
Este elemento mide el grado en el que la persona que se postula administra su propio tiempo y entrega el trabajo de acuerdo a lo programado.

Es probable que termine el trabajo de la manera más eficiente posible sin desperdiciar tiempo para garantizar que se termine el trabajo según lo programado.

- **Piense en algunas de las tareas que más tiempo consumen en su equipo y enumere varias razones por las que siente que lleva tanto tiempo finalizarlas. Busque ideas que podrían ayudar a completar las tareas más rápido. Experimente con estas ideas nuevas para determinar si existen maneras más eficientes de completar las tareas. Comparta los descubrimientos con la gerencia.**
- **Busque a alguien de su equipo de trabajo que tenga dificultades para finalizar su trabajo a tiempo. Pídale que comparta su proceso de trabajo con usted y busque ineficiencias en la manera que tiene de realizar las tareas. Ayúdele a priorizar las tareas y establecer fechas límites para completarlas. Comparta algunos consejos acerca de cómo puede realizar las tareas con mayor rapidez y eficiencia.**

© 2023 SHL y/o sus filiales. Todos los derechos reservados.

Trabaja conforme a altos estándares de calidad*



Este elemento mide el grado en el que la persona que se postula termina cada tarea con un alto nivel de calidad.

Es probable que le enorgullezca su trabajo y ponga atención a todos los detalles, asegurándose de que el trabajo sea tan bueno como sea posible.

- **Programe tiempo para hacer una revisión minuciosa de un proyecto o asignación que haya finalizado. ¿Cumple los más altos estándares de calidad y excelencia? Identifique áreas en las que un enfoque más cuidadoso o reflexivo podría mejorar la calidad del trabajo final.**
- **Sugiera a alguien de su equipo trabajar en conjunto para mejorar la calidad de su trabajo. Intercámbienlos y revise cada uno el trabajo del otro. Reúnanse y compartan sus opiniones.**

Cumple las reglas y regulaciones*

Este elemento mide el grado en que la persona que se postula sigue las reglas, las directrices y los procedimientos.

Es probable que siga las reglas, las directrices y los procedimientos, aunque en ocasiones podría incumplirlos cuando sean inconvenientes.

- **Pídale a alguien que tenga estándares muy altos si podría aconsejarle sobre una decisión que podría estar en conflicto con las reglas de la organización. Esfuércese por estar a la altura de los estándares de esa persona y siempre pregúntese qué haría esta a la hora de tomar una decisión ética difícil.**
- **Analice los costos reales de tomar atajos. Si ve a otras personas tomando atajos, considere intervenir y entablar una conversación sobre los posibles efectos de sus acciones a corto y largo plazo.**

© 2023 SHL y/o sus filiales. Todos los derechos reservados.

Se adapta a los cambios*

Este elemento mide el grado en el que la persona que se postula acepta y se adapta a los cambios sin dificultades.

Es probable que adapte su actitud en función de las necesidades cambiantes, pero que dude al enfrentarse a un cambio más grande.

- **Forme nuevas expectativas. Ahora habrán cambiado algunas de las expectativas que tenía de usted o que otros tenían de usted. Intente discernir cuáles son las nuevas expectativas y cómo puede afectar eso a las expectativas que tenía para usted. Si es capaz de pensar con positivismo sobre el cumplimiento de nuevas expectativas, la transición de la resistencia a la aceptación del cambio le resultará más sencilla.**

- **Mantenga la mente abierta cuando se presentan los cambios. Escuche los motivos del cambio para poder comprender por qué es necesario. No tema dar sus propias opiniones y desafíe los métodos existentes.**

Controla las emociones*

Este elemento mide el grado en que la persona que se postula mantiene las emociones negativas bajo control.

Podría sentir frustración en situaciones difíciles y en ocasiones resultarle difícil ocultar esos sentimientos a los demás.

- **Haga una pausa interna. Si alguien dijo algo que le molestó, internamente cuente hasta 10 antes de responder. Tómese un tiempo para ordenar los pensamientos y expresarse sin mostrar sus emociones.**

- **Desarrolle una mentalidad más positiva. La forma en que usted considera una situación a menudo determina su forma de abordarla. En lugar de pensar que las cosas difíciles solo le suceden a usted, piense en lo que puede hacer para responder de manera positiva.**

© 2023 SHL y/o sus filiales. Todos los derechos reservados.

Trabaja de forma energética*

Este elemento mide el grado en que la persona que se postula se mantiene ocupada en el trabajo y disfruta de asumir nuevas responsabilidades.

Podría preferir mantenerse con alguna ocupación en todo momento, lo que generará mucha actividad, y disponerse a hacerse cargo de trabajo adicional.

- **Piense en su situación actual y haga una lista de seis aspectos que considera motivadores y seis que considera desmotivadores, y que afecten sus niveles de energía en el trabajo. Idee formas de concentrarse más en las cuestiones que le dan motivación para trabajar más arduamente y menos en las que debilitan su energía.**
- **Cuando encuentre un momento de calma en su trabajo, emplee su energía restante y piense qué puede hacer para mantenerse con alguna ocupación. Quizá, puede ofrecerse para asumir tareas adicionales de alguien que tenga muchas ocupaciones y pueda necesitar algo de ayuda, o comenzar a hacer tareas que se suponía que debían realizarse al día siguiente.**

© 2023 SHL y/o sus filiales. Todos los derechos reservados.