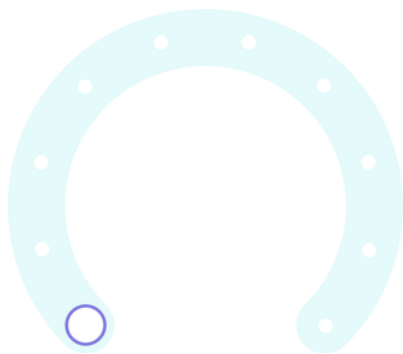


Supervisor 7.1 (Internacional)

Informe detallado

Nombre del candidato:

New Candidate



Percentil: 2%

✘ No se recomienda

Aviso legal

La información incluida en estas páginas es de carácter 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 al asesoramiento de un profesional debidamente cualificado. Debe ponerse en contacto con un profesional debidamente cualificado si tiene preguntas concretas sobre algún tema específico.

Instrucciones

Este informe es confidencial y el propósito de su contenido es asistir en la predicción del comportamiento laboral de un candidato. Tenga 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 desea más información acerca de este informe (incluida la puntuación) o de otros productos de SHL, póngase en contacto con su representante de la cuenta.

Potencial de gestión

Se trata de una medida del potencial para el éxito de gestión por tipo de sector y área funcional. Se caracteriza por puntuaciones que se derivan de respuestas a preguntas acerca de antecedentes académicos y sociales, así como aspiraciones laborales.



El perfil de respuesta del candidato acerca de los logros pasados, orientación social y orientación laboral no es similar a los perfiles de directivos muy efectivos. Esta coincidencia deficiente entre los perfiles sugiere que no es probable que el candidato sea un directivo de éxito.

Responsabilidad

Este componente mide la tendencia de que una persona se responsabilice de sus propias acciones y se comprometa a realizar las tareas asignadas. Este rasgo se caracteriza por lo siguiente: fiabilidad, participación proactiva en el trabajo y dedicación para hacer incluso las tareas más mundanas.



Es probable que el candidato dé una imagen poco fiable y prefiera posponer o evitar tareas difícil y trabajos menos interesantes. En consecuencia, es posible que el candidato no planifique adecuadamente, aplace y tienda a rezagarse a la hora de hacer tareas difíciles. Es posible que el candidato se distraiga con facilidad y que le cueste trabajar en tareas mundanas o rutinarias sin supervisión directa de su superior.

Logro

Este elemento mide la tendencia a fijar y lograr objetivos difíciles, persistiendo ante obstáculos importantes. Este rasgo se caracteriza por: trabajo arduo, sentirse satisfecho y orgulloso de producir trabajo de alta calidad y ser competitivo.



Es probable que el candidato evite objetivos y proyectos difíciles, y prefiera trabajar solo lo necesario para finalizar las tareas. El candidato podría mostrar poca iniciativa y una tendencia a rendirse fácilmente al enfrentarse a obstáculos. Es poco probable que el candidato se sienta motivado por la competencia con sus compañeros o por plazos ambiciosos, y podría parecer que carece del grado de apresuramiento adecuado al abordar su trabajo.

Disposición al aprendizaje

Este componente mide la tendencia a aprender de la experiencia. Este rasgo se caracteriza por lo siguiente: apertura a nuevas experiencias, pedir opiniones positivas y negativas, reflexionar sobre experiencias pasadas y pensar en procedimientos distintos, y buscar patrones y orden en información compleja.



Es probable que el candidato prefiera tareas y experiencias que le resulten familiares. Es improbable que el candidato pida opinión sobre su rendimiento y es posible que reaccione de forma poco constructiva cuando le dan opiniones negativas. Es improbable que el candidato aprenda de experiencias pasadas y, por lo tanto, es probable que repita los errores. El candidato muestra una capacidad por debajo de la media para detectar patrones en información compleja y es improbable que aplique las experiencias pasadas a problemas futuros.

Acepta a los demás*

Este elemento mide el grado en que el candidato no juzga a los demás y valora los puntos de vista diferentes.



El candidato puede sentir incomodidad ante personas con puntos de vista diferentes y juzgar a los demás por su apariencia o su entorno.

Muestra cortesía*

Este elemento mide el grado en el que el candidato es paciente, educado y respetuoso.



Es probable que el candidato trate a la mayoría de personas con cortesía, paciencia, educación y respeto.

Mantiene buenas relaciones de trabajo*

Este elemento mide el grado en el que el candidato se esfuerza por cultivar buenas relaciones con los demás.



Es probable que este candidato se esfuerce por cultivar buenas relaciones de trabajo y actuar para que se fortalezcan.

Analiza la información*

Este elemento mide el grado en el que el candidato determina los factores clave e integra la información para entender los datos o las situaciones.



Puede que este candidato evite tareas que implican analizar información, que le cueste hacerlo o que progrese lentamente.

Aprende rápido*

Este elemento mide el grado en que el candidato aprende técnicas y datos nuevos con facilidad.



Es probable que este candidato integre y entienda información nueva.

Trabaja con altos estándares de calidad*

Este elemento mide el grado en el que el candidato realiza cada tarea con un alto nivel de calidad.



Es probable que este candidato haga las tareas con un alto grado de calidad.

Cumple las normas y regulaciones*

Este elemento mide el grado en que el candidato sigue las normas, directrices y procedimientos.



Es probable que el candidato respete los procedimientos, normas y directrices, aunque a veces puede infringirlos si no resultan convenientes.

Se adapta a los cambios*

Este elemento mide el grado en el que el candidato acepta y se adapta a los cambios sin dificultad.



Es posible que este candidato se sienta incómodo con los cambios en su entorno laboral y que tarde más en adaptarse.

Controla las emociones*

Este elemento mide el grado en que el candidato mantiene las emociones negativas bajo control.



Al igual que la mayoría de los candidatos, es probable que a este candidato le resulte complicado lidiar con situaciones difíciles y en ocasiones podría tener que hacer un gran esfuerzo para ocultar sus reacciones negativas.

Trabaja con ahínco*

Este elemento mide el grado en que el candidato ocupa su tiempo y disfruta asumiendo nuevas responsabilidades.



El candidato puede preferir una carga de trabajo o una agenda más livianas que otras personas, y mostrar menos interés por ocupar su tiempo.