

Donde SHL se destaca



People Science

Taxonomía Universal de Habilidades

Más de **30 estudios** de validación en 2023 utilizando las propias evaluaciones de SHL

Evaluación comparativa avanzada contra **45 mil millones** de puntos de datos de talento

Enterprise Partner

Todos los roles, todos los niveles, desde la contratación hasta la jubilación

10.000 clientes a nivel global

40+ años demostrando resultados de negocio

Red global de **350** psicólogos I-Os en SHL

Evaluaciones en **+40** idiomas



Technology

4 centro de datos en todo el mundo

45 millones de evaluaciones por año

100s de integraciones

99.9% de tiempo de actividad

Seguridad de datos de clase mundial, cumplimiento con **GDPR**



SHL.

¿Por qué SHL es el proveedor líder en evaluaciones?



- Alta validez y confiabilidad: +45 millones de evaluaciones anuales.
- Diseñado para empresas
- Específico para cada rol y nivel
- Extenso catálogo de assessments
- Estandar mundial en seguridad de información
- Integrable con distintas plataformas
- Opciones de benchmarking y grupos normativos
- Alcance global, presencia local

Iniciativas Estratégicas



Selección

Graduados

Cargos masivos
y de entrada

Líderes

Cargos de IT

Profesionales

Cargos específicos

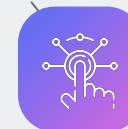


SHL.



Potencial

Desarrollo



Liderazgo

Movilidad



Sucesión

Desarrollo



Impacto en servicios financieros

Los banqueros de una institución financiera en EE. UU. que obtuvieron puntuaciones más altas en la solución de evaluación recibieron mejores calificaciones de sus gerentes en competencias críticas en comparación con aquellos que obtuvieron puntuaciones más bajas.



SKILLS

2.6X más propensos a tener mayores **habilidades interpersonales** y sentido comercial



1

RESPONSABILIDAD

2.6x más propensos a demostrar **responsabilidad** que aquellos con bajas puntuaciones



2

DESEMPEÑO

2x más propensos a tener un **desempeño superior** en general que aquellos con bajas puntuaciones



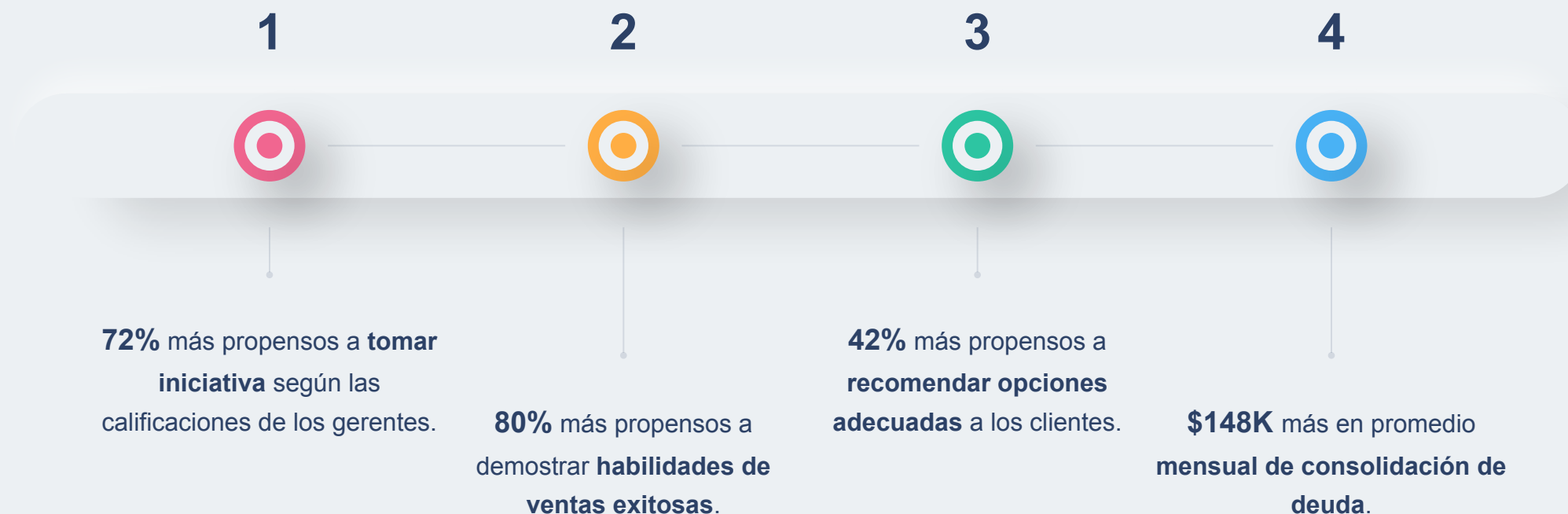
3

Impacto en profesionales de ventas

Los profesionales de ventas en una empresa financiera que obtuvieron puntuaciones altas en la solución de evaluación lograron mejores métricas y calificaciones de desempeño por parte de sus gerentes en comparación con aquellos que obtuvieron puntuaciones bajas.



Los profesionales de ventas con puntuaciones altas fueron:



Desde el 2017, TalentPro ha evaluado **más de 700.000 candidatos** con las herramientas de **SHL**.



Autoadministración



Tres formas de administración



Administración
a través de
TalentPro



Evaluación
completa
(Assessment +
Entrevista)

¿Cómo aseguramos el éxito?



Calidad de contratación

Productividad

Fuerza de marca

Compromiso de stakeholders

Calidad del proceso

Diversidad

Compromiso del gerente

**Compromiso de los
participantes**

Eficiencia

Mobilidad interna



Evaluaciones e Informes de SHL para Selección



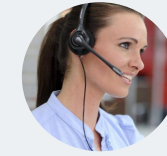
Cargos Profesionales y Gerenciales

26 pruebas, 41 informes

Pruebas de habilidades cognitivas (14 Reportes)

Verify: Numérica, Verbal, Inductiva, Deductiva, Cálculo, Espacial, Mecánica, Comprobación Técnica, Seguir Instrucciones, G+.

Verify Interactive: Numérica, Inductiva, Deductiva, G+.



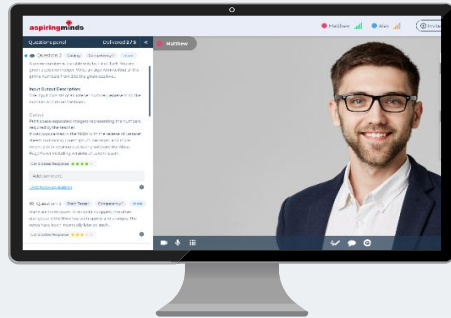
Cargos Operativos:
Retail, Banking, Mining, Manufacturing, Industrial, Healthcare, etc.

Pruebas de personalidad (12 reportes)

- Competencias Universales (UCR)
Ajuste Persona Cargo (PJM)
Perfil OPQ
Ventas
Contacto con el cliente (CCSQ)
Liderazgo
Trabajo en Equipo
Líder de equipo
Inteligencia emocional
Informe de feedback para candidatos
Preparación digital
Trabajo remoto

Job-focused assessment (42 reportes)

- Tareas administrativas
Ventas
Cajeros
Servicio al cliente
Soporte técnico
Industrial
Seguridad
Producción
Profesionales de la salud
Supervisores
Graduados
Integridad



Entrevistas virtuales

- Síncrona
Asíncrona
Codificación de TI

Test de Motivación y Ajuste Cultural (1 reporte)

- Informe de perfil MQ

Pruebas de Habilidades Específicas (8 reportes)

- Idiomas con IA: hablados, escritos.
MS Office
- Automata: Programación e Informática

Verify Pruebas de habilidades (6 reportes)

- Comprensión Mecánica, Comprensión Espacial, Prueba Técnica, Seguimiento de Instrucción, Habilidad General, Trabajar con Información.

Amplio Catálogo de Soluciones

SHL

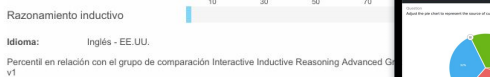
Informe SHL Verify Interactive

Este Informe interactivo Verify tiene las calificaciones de las Pruebas interactivas Verify de Sample Candidate. Si las pruebas se contestaron sin supervisión, existe una pequeña probabilidad de que estas calificaciones no representen el nivel de capacidad real del candidato.

Generalidades	1	30	70	99	Percentil
Razonamiento inductivo	[Bar chart]				1
Razonamiento numérico	[Bar chart]				1
Razonamiento deductivo	[Bar chart]				1

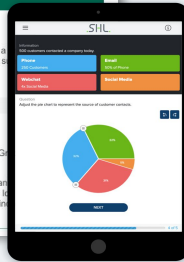
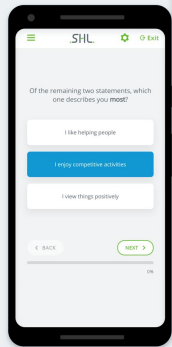
Detalles

Razonamiento inductivo
Esta prueba mide la capacidad de trabajar con información incompleta y encontrar soluciones a partir de principios básicos. Las personas que obtienen una buena puntuación en esta prueba son tanto conceptuales como analíticas.



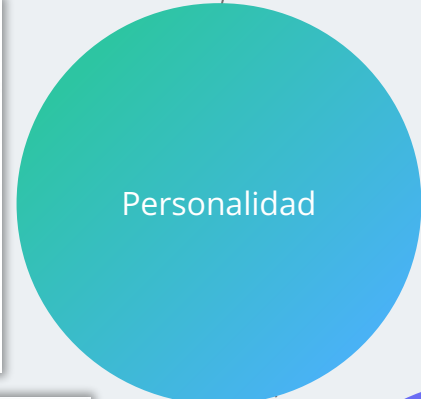
Idioma: Inglés - EE.UU.
Percentil en relación con el grupo de comparación Interactive Inductive Reasoning Advanced Q v1

Sample Candidate demuestra una capacidad estimada de razonamiento crítico inductivo bastante se compara con el grupo de comparación. Su resultado es mejor que el obtenido por el 1% de los incluidos en este grupo. Esto sugiere que le resultará bastante difícil comprender información en nuevos problemas mediante la creación de soluciones a partir de principios básicos.

Competencias

Competencia	Nivel
Dirigir y decidir	[Bar chart]
Apoyar y cooperar	[Bar chart]
Interactuar y presentar	[Bar chart]
Analizar e interpretar	[Bar chart]
Crear y conceptualizar	[Bar chart]
Organizar y ejecutar	[Bar chart]
Adaptar y enfrentar	[Bar chart]
Capacidad emprendedora y desempeño	[Bar chart]



Megha K M

AMCAT ID: 15063092480371 | megapowd08345@gmail.com
Test Date: 04-Dec-2019
Candidate Status: CNL_SVAR_Standard

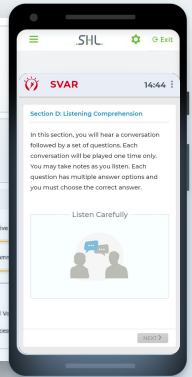
SVAR
42 / 100

SVAR Competencies

Fluency	29 / 100	57 / 100	Active
Spoken English Understanding	40 / 100	20 / 100	Grammar

Job Suitability

Direct Customer Interaction: [Bar chart]
Domestic Voice Profile: [Bar chart]
International Voice Profile: [Bar chart]
Backend Process: [Bar chart]



Los Fundamentos del Liderazgo

Liderazgo Transformacional
Crear y conceptualizar, Interactuar y presentar, Dirigir y decidir, Capacidad emprendedora y desempeño

Liderazgo Transaccional
Analizar e interpretar, Apoyar y cooperar, Organizar y ejecutar

Liderazgo de Redes
Comunicar en red, Gestionar la red, Crear interdependencias, Trabajar en la red

Liderazgo Corporativo

Desempeño de tareas de la persona líder
Las personas líderes son aquellas que contribuyen a la consecución de los objetivos organizacionales de la empresa creando y asignando recursos individuales.

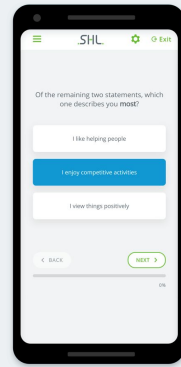
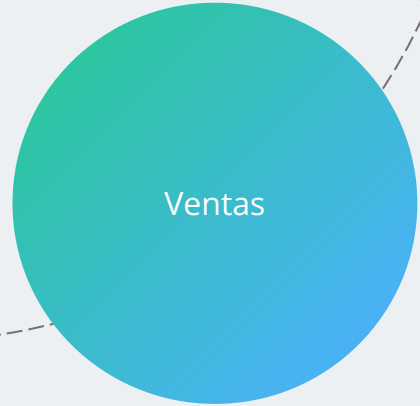
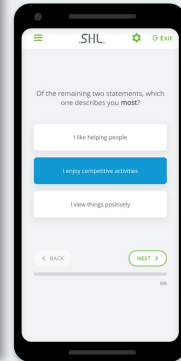
Desempeño de la red de la persona líder
Las personas líderes son aquellas que crean y gestionan la red de relaciones que les permite influir en las personas para mejorar su desempeño individual.

Desempeño de tareas de la persona líder
Las personas líderes son aquellas que crean y gestionan la red de relaciones que les permite influir en las personas para mejorar su desempeño individual.

Desempeño de la red de la persona líder
Las personas líderes son aquellas que crean y gestionan la red de relaciones que les permite influir en las personas para mejorar su desempeño individual.

Tu potencial en cada Fundamento de Liderazgo y competencia se muestra en gráficos que se parecen al siguiente. Este gráfico puede ser interpretado como un reflejo de que tan probable es que el área represente una fortaleza para ti. Habrá más espacio para el desempeño en aquellas áreas que pueden representarse con una fortaleza.

Es poco probable que seas una fortaleza. Es menos probable que seas una fortaleza. Probabilidad moderada de que seas una fortaleza. Es algo probable que seas una fortaleza. Es muy probable que seas una fortaleza.



CIelo de la Venta

El Cielo de la Venta muestra las preferencias de un individuo por medio de factores que son importantes en el ciclo de la venta. Se debe evaluar el ciclo de la venta en cada etapa del proceso de venta y ayuda a determinar en qué lugar del ciclo de la venta uno debe centrarse más. La lista de preguntas ayuda al diagnóstico de cómo uno puede mejorar su ciclo de la venta. Cada pregunta tiene un indicador de preferencia (verde o rojo) que indica si la respuesta es adecuada o no. El ciclo de la venta se muestra en un gráfico de barras que puede ser una combinación del ciclo de la venta y un gráfico de barras que puede ser una combinación del ciclo de la venta.

Indicador del Plan Estratégico Personal

Analizar el mercado en profundidad, Desarrollar un plan de marketing y un modelo de negocio de venta.

Identificar Clientes

Identificar a los posibles clientes, Desarrollar un plan de marketing y un modelo de negocio de venta, Generar leads.

Desempeño del Equipo

Desempeño del equipo, Desarrollar un plan de marketing y un modelo de negocio de venta, Generar leads.

Controlar el Proceso

Controlar el proceso, Desarrollar un plan de marketing y un modelo de negocio de venta, Generar leads.

Cierre de la Venta

Cierre de la venta, Desarrollar un plan de marketing y un modelo de negocio de venta, Generar leads.

Seguimiento del Cliente

Seguimiento del cliente, Desarrollar un plan de marketing y un modelo de negocio de venta, Generar leads.

Evaluaciones de Habilidades Cognitivas

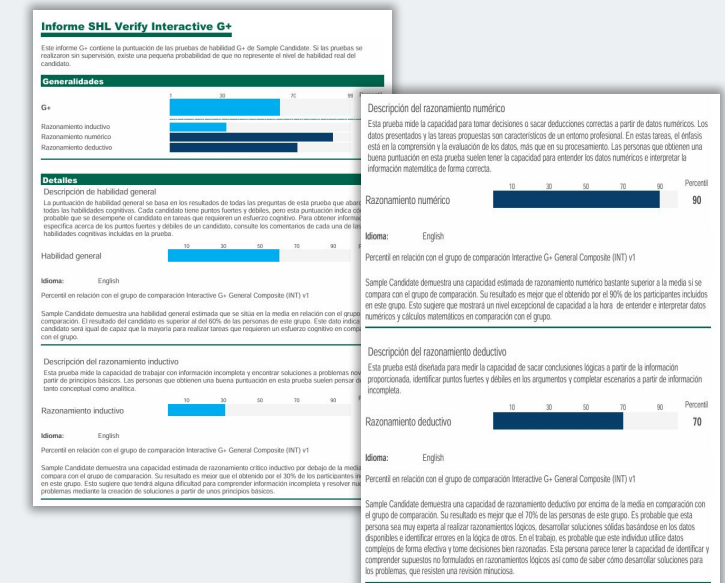
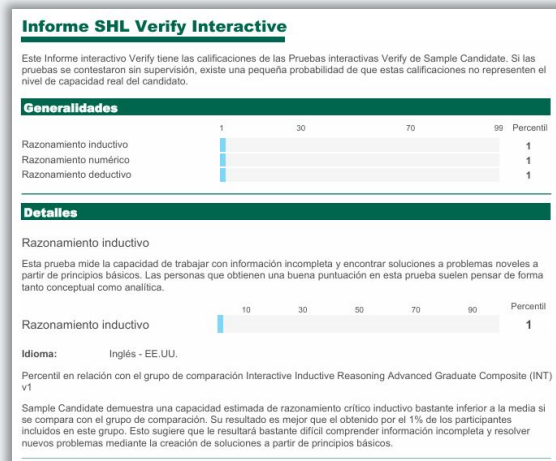
Verify Interactive

Verify Interactive G+

- La habilidad cognitiva es el predictor más consistente del desempeño laboral.
- La evaluación Verify Interactive mide, de forma atractiva para el candidato, la habilidad cognitiva específica que puede ser requerida para el cargo al que está postulando, ya sea Inductiva, Deductiva y/o Numérica.
- Proceso de evaluación inmersivo, moderno e interactivo. Incluye ejercicios prácticos. Con límite de tiempo. Disponible en 37 idiomas. Se puede aplicar supervisión para evitar fraudes.
- Versiones: Deductiva, Inductiva, Numérica

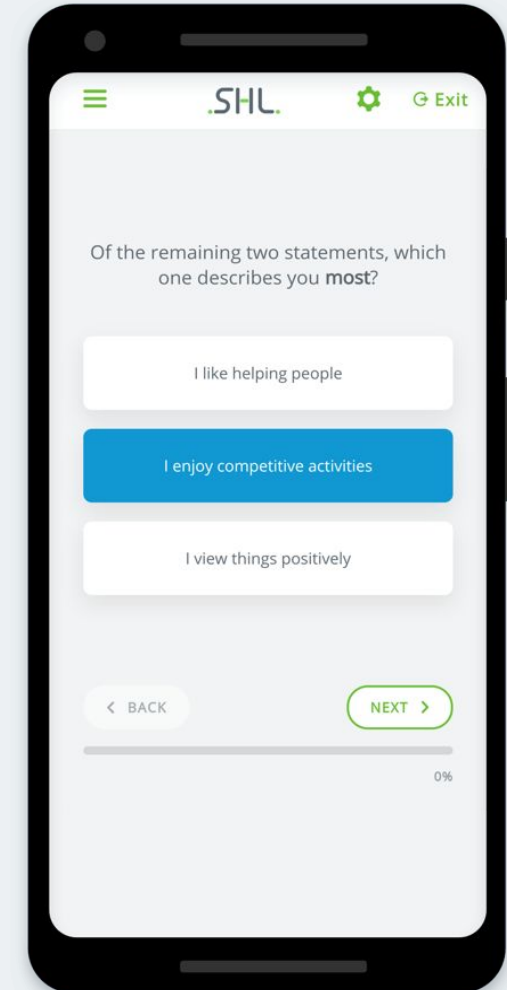


- Verify Interactive G+ es una prueba de habilidad cognitiva general que evalúa con precisión el razonamiento deductivo, inductivo y numérico.
- Utiliza tecnología adaptativa por computadora, lo que permite tiempos de prueba más cortos.



Evaluación de Personalidad: Occupational Personality Questionnaire (OPQ)

- Evaluación de personalidad líder en el mundo basada en la ciencia. Muestra las preferencias laborales traducidas en competencias.
- Permite predecir el potencial de desempeño y ajuste para un cargo.
- Tecnología optimizada para celulares, tablets y PC.
- En 37 idiomas.
- Tiempo aproximado de respuesta: 15-20 minutos.
- Entrega indicador de consistencia de respuestas del evaluado.
- Recomendada para Selección: Graduados, profesionales, jefaturas, liderazgo y trabajo en equipo.
- Confiabilidad 0.84 - 0.85. Validez 0.4 – 0.5

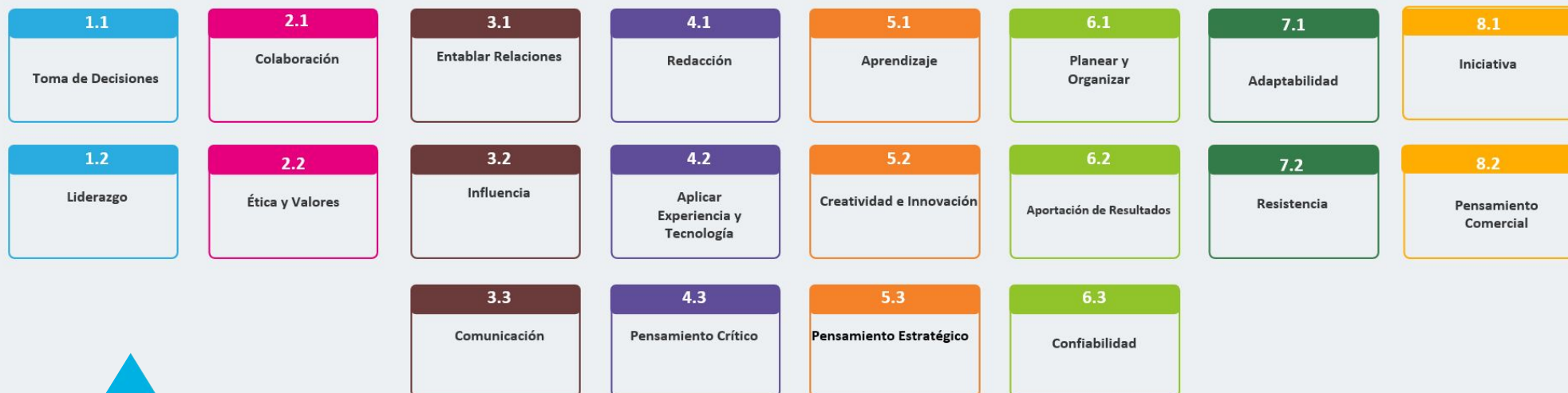


Modelo de Competencias Universales SHL

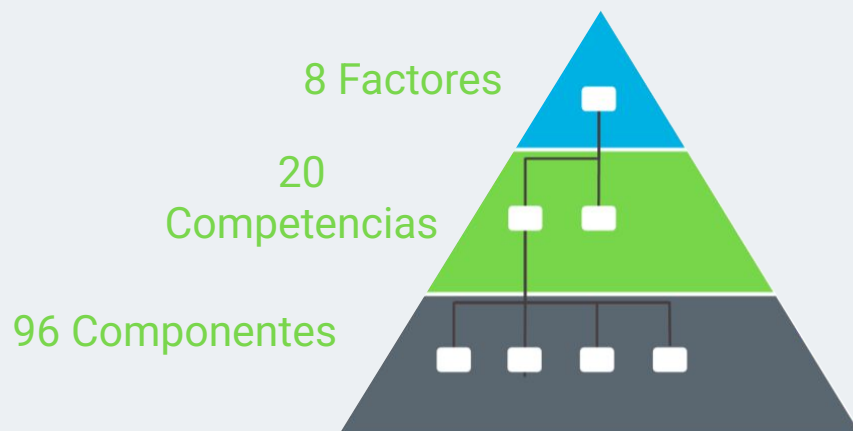
8 factores



20 dimensiones

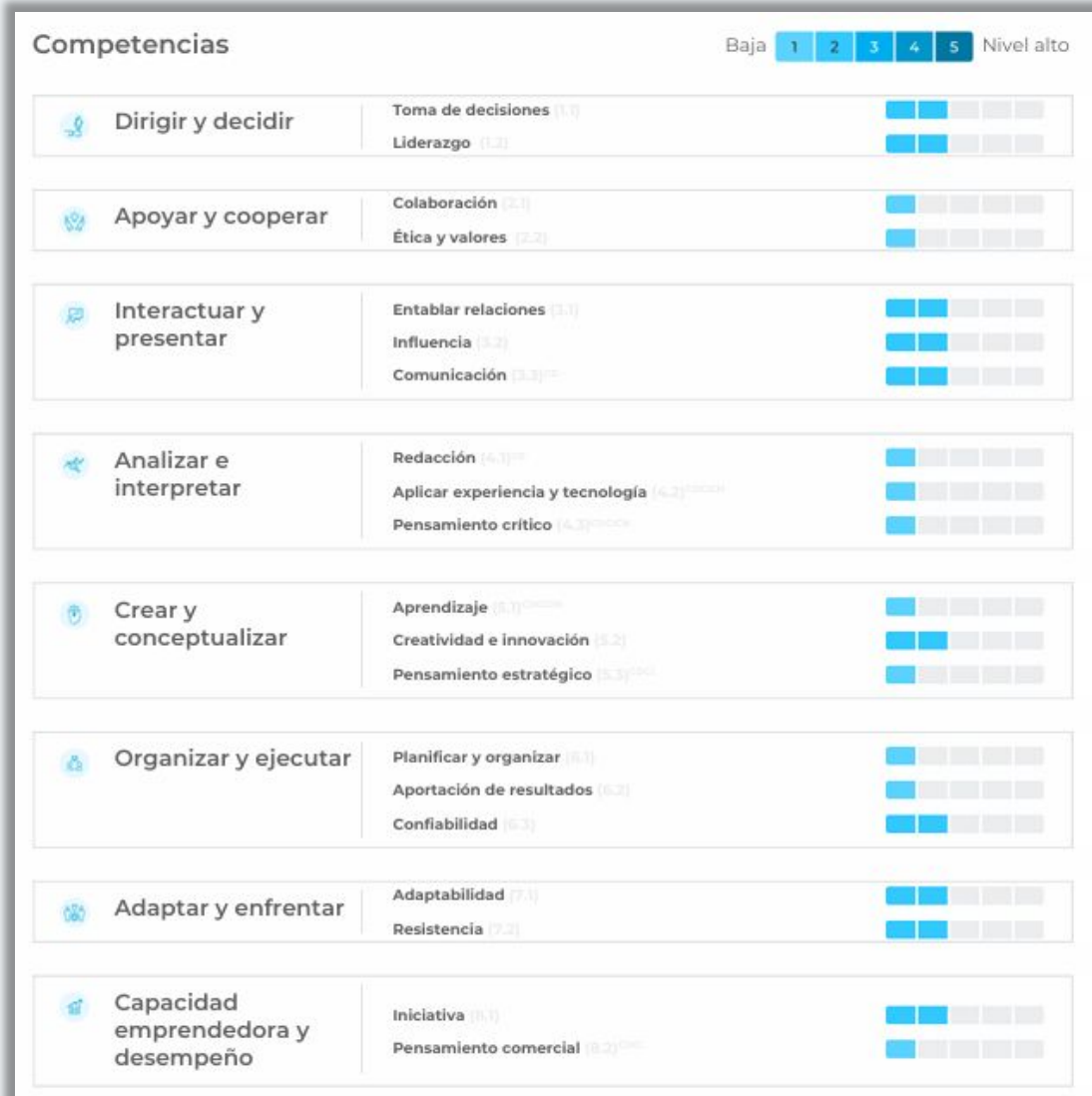


PUEDE SER HOMOLOGADO CON LAS COMPETENCIAS DE SU EMPRESA



Evaluación de Personalidad OPQ: Informe de Competencias Universales (UCR)

Este informe proviene del Test OPQ y proporciona información sobre 20 competencias laborales y sus comportamientos asociados.



1. Dirigir y decidir

1.1 Toma de decisiones

Toma decisiones rápidas, incluso cuando implican riesgos; toma decisiones difíciles, incluso cuando implican elecciones duras; toma decisiones bien fundamentadas y consideradas; asume la responsabilidad de los resultados.

- Busca el equilibrio entre la necesidad de tomar decisiones deprisa y la de tomar las decisiones correctas.
- Disfruta moderadamente de evaluar de manera crítica la información relevante al tomar decisiones.
- ✗ Se inclina a dejar que los demás tomen el control del proceso de toma de decisiones.
- ✗ Tiende a enojarse fácilmente por las críticas de los demás, y es probable que desista si otras personas se oponen a sus decisiones.
- ✗ Se siente a gusto con dejar algunas tareas sin terminar, por lo que no es probable que lleve a cabo todas las decisiones hasta concretarlas.

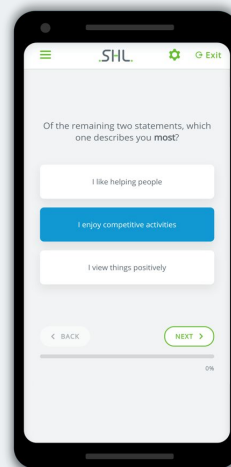
1.2 Liderazgo

Lidera grupos y delega trabajo en función de las capacidades y el potencial; empodera a las personas e impulsa el alto rendimiento; establece expectativas y estándares claros para el desempeño; supervisa el trabajo y capacita a las personas para que desarrollen todo su potencial.

- Se siente a gusto en cierta medida al estar con los demás; por eso, es probable que se muestre como una persona líder con moderada seguridad en sí misma.
- ✗ No se siente a gusto con estar a cargo y liderar el trabajo de los demás.
- ✗ Prefiere abstenerse de expresar sus propios puntos de vista; por eso, es posible que dude al abordar los problemas de desempeño.
- ✗ Prefiere centrarse en la situación inmediata, en lugar de tomar un enfoque estratégico, al dirigir a otras personas.
- ✗ No demuestra mucha inclinación por intentar entender qué impulsa y motiva a las personas que lidera.
- ✗ No se inclina demasiado por demostrar preocupación por sus colegas, por lo cual es posible que no adopte un rol activo con frecuencia para respaldar el desarrollo de los demás.

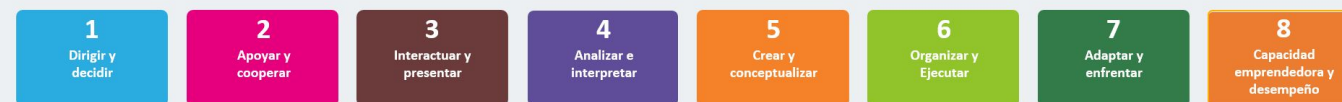
Evaluación de Personalidad: Occupational Personality Questionnaire (OPQ)

- Evaluación de personalidad líder en el mundo basada en la ciencia. Muestra las preferencias laborales traducidas en competencias.
- Permite predecir el potencial de desempeño y ajuste para un cargo.
- Tecnología optimizada para celulares, tablets y PC.
- En 37 idiomas.
- Tiempo aproximado de respuesta: 15-20 minutos.
- Entrega indicador de consistencia de respuestas del evaluado.
- Recomendada para Selección: Graduados, profesionales, jefaturas, liderazgo y trabajo en equipo.
- Confiabilidad 0.84 - 0.85. Validez 0.4 – 0.5

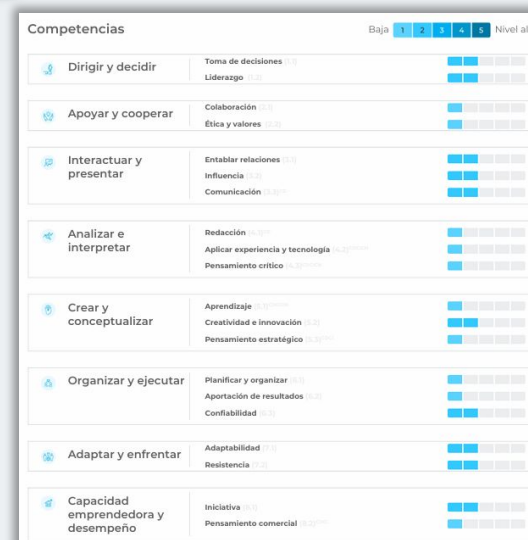


Modelo de Competencias Universales SHL

8 factores



20 dimensiones



1. Dirigir y decidir

1.1 Toma de decisiones

Toma decisiones rápidas, incluso cuando implican riesgos; toma decisiones difíciles, incluso cuando implican elecciones duras; toma decisiones bien fundamentadas y consideradas; asume la responsabilidad de los resultados.

- Busca el equilibrio entre la necesidad de tomar decisiones deprisa y la de tomar las decisiones correctas.
- Disfruta moderadamente de evaluar de manera crítica la información relevante al tomar decisiones.
- ✗ Se inclina a dejar que los demás tomen el control del proceso de toma de decisiones.
- ✗ Tiende a enojarse fácilmente por las críticas de los demás, y es probable que desista si otras personas se oponen a sus decisiones.
- ✗ Se siente a gusto con dejar algunas tareas sin terminar, por lo que no es probable que lleve a cabo todas las decisiones hasta concretarlas.

1.2 Liderazgo

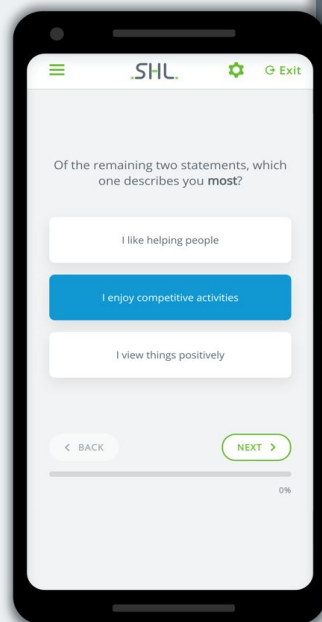
Lidera grupos y delega trabajo en función de las capacidades y el potencial; empodera a las personas e impulsa el alto rendimiento; establece expectativas y estándares claros para el desempeño; supervisa el trabajo y capacita a las personas para que desarrollen todo su potencial.


- Se siente a gusto en cierta medida al estar con los demás; por eso, es probable que se muestre como una persona líder con moderada seguridad en sí misma.
- ✗ No se siente a gusto con estar a cargo y liderar el trabajo de los demás.
- ✗ Prefiere abstenerse de expresar sus propios puntos de vista; por eso, es posible que dude al abordar los problemas de desempeño.
- ✗ Prefiere centrarse en la situación inmediata, en lugar de tomar un enfoque estratégico, al dirigir a otras personas.
- ✗ No demuestra mucha inclinación por intentar entender qué impulsa y motiva a las personas que lidera.
- ✗ No se inclina demasiado por demostrar preocupación por sus colegas, por lo cual es posible que no adopte un rol activo con frecuencia para respaldar el desarrollo de los demás.

Informe de Competencias Universales (UCR)

Evaluación de Personalidad: Informe Perfil OPQ

- Es un informe que muestra un perfil gráfico sobre las 32 escalas diferentes del OPQ, presentando resultados dentro de tres dimensiones: relaciones con las personas, estilo de razonamiento y sentimientos y emociones.





Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

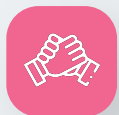
Informe de Perfil

Nombre
Sample Candidate

Fecha
17 septiembre 2018

		Stens												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
INFLUENCIA	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Persuasivo	le gusta vender, se siente cómodo al negociar, le gusta cambiar el punto de vista de otras personas	
	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Controlador	le gusta estar a cargo, es el líder, dice a otros lo que deben hacer, toma el control	
	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Franco	expresa libremente sus opiniones, actúa desacordado, está preparado para criticar a otros	
	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Independiente	prefiere seguir su propio enfoque, está preparado para hacer caso omiso a la decisión de la mayoría	
	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sociable	con bríos y animado en grupos, hablador, le gusta la atención	
	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Se asocia	disfruta de la compañía de otros, le gusta estar rodeado de gente, puede extrañar la compañía de otros	
	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Socialmente confiado	se siente cómodo cuando se encuentra por primera vez con personas, cómodo en situaciones formales	
	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Modesto	no le gusta hablar de logros, se mantiene silencioso sobre su éxito personal	
	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Democrático	consulta mucho, hace que otros participen en las decisiones, es menos probable que tome decisiones en soledad	
	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Comprensivo	comprensivo y considerado para con otros, da ayuda y apoyo, participa en los problemas de otros	
SOCIALIZADO	ESTILO DE PENSAMIENTO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Capaz de razonar con datos	le gusta trabajar con números, le pasa bien analizando información estadística, basa sus decisiones en hechos y cifras	
	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Evalúa	analiza de manera crítica la información, busca potenciales limitaciones, se enfoca en los errores	
	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Comportamiento	trata de entender motivos y comportamientos, le gusta analizar personas	
	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tradicional	prefiere métodos bien establecidos, prefiere un enfoque más convencional	
	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Conceptual	está interesado en teorías, le gusta discutir conceptos abstractos	
	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Innovador	genera ideas nuevas, le gusta ser creativo, piensa soluciones originales	
	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Busca variedad	prefiere la variedad, prefiere cosas nuevas, le gustan los cambios a la rutina normal, se puede aburrir si el trabajo es repetitivo	
	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Adaptable	cambia la conducta de acuerdo a la situación, adapta el enfoque a distintas personas	
	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Piensa en el futuro	toma una visión a largo plazo, establece objetivos para el futuro, es más probable que tome una perspectiva estratégica	
ANÁLISIS	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Detallista	se enfoca en el detalle, le gusta ser metódico, organizado y sistemático, es posible que le preocupen los detalles	
	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Aplicado	se enfoca en terminar sus cosas, persiste hasta que se termine con el trabajo	
	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sigue las normas	sigue reglas y normas, prefiere directrices claras, encuentra que es difícil romper las reglas	
	SENTIMIENTOS Y EMOCIONES		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Relajado	encuentra que es fácil relajarse, rara vez se siente tenso, generalmente está calmado y apacible	
	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Se preocupa	se siente nervioso antes de ocasiones importantes, se preocupa sobre la posibilidad de que las cosas salgan mal	
	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tenaz	no es fácil ofenderlo, puede ignorar insultos, es posible que no sea sensible a la crítica personal	
	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Optimista	espera que las cosas salgan bien, busca los aspectos positivos de una situación, tiene una visión optimista del futuro	
	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Confianza	confía en las personas, ve a otros como confiables y honestos, cree lo que le dicen otras personas	
	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Controla sus emociones	puede ocultar sentimientos de otros, rara vez muestra emoción	
CREATIVIDAD Y CAMBIO	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Vigoroso	prospera en la actividad, le gusta mantenerse ocupado, le gusta tener mucho que hacer	
	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Competitivo	tiene una necesidad de ganar, le gustan las actividades de competencia, no le gusta perder	
	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ambicioso	ambicioso y centrado en su carrera profesional, le gusta trabajar teniendo objetivos y metas exigentes	
	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Decisivo	toma decisiones rápidas, llega rápidamente a conclusiones, es menos caudaloso	
	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Congruencia	ha respondido de manera más congruente a lo largo del cuestionario	
	DINAMISMO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

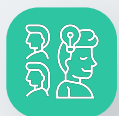
Informe de Adecuación de Personalidad y Competencias: Informe de **Ajuste de Persona para el Cargo**



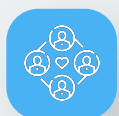
50% más de probabilidad de alcanzar las mejores calificaciones de desempeño general



2 veces más probable ser calificado como uno de los mejores en **competencias clave** para el cargo



90% más de probabilidad de ser considerado con fuerte potencial profesional dentro de la organización



Más del doble de probabilidad de recibir calificaciones superiores al promedio en competencias de ajuste cultural

COMPETENCIAS ESENCIALES

Fortaleza clave
 Probable fortaleza
 Moderado
 Probable limitación
 Limitación clave

Trabajar con personas (2.1)

Deficiente Marginal Moderado Bueno Excelente

Sample Candidate:

- A veces busca comprender las razones de la conducta de los demás.
- Se siente tan cómodo como la mayoría cuando pasa su tiempo con los demás.
- Es probable que proporcione un grado moderado de apoyo y solidaridad a sus colegas.
- * Solo de manera ocasional busca contribuciones de los demás para tomar una decisión.
- * El impulso para ser moderadamente competitivo puede afectar la cooperación con los colegas.

Persuadir e influir en los demás (3.2)

Deficiente Marginal Moderado Bueno Excelente

Sample Candidate:

Es más probable que se sienta cómodo cuando se promueve a sí mismo cuando se encuentre en un entorno de trabajo que cuando se encuentre en un entorno de trabajo que no sea su propio departamento. Se preocupa por las necesidades y motivos de los demás. Es probable que sea confiado cuando influye en los demás. Es probable que sea crítico cuando se trata de las cosas que le interesan.

CUADRO DE RESUMEN DE CONCORDANCIAS

	Importancia del puesto	
	Menor importancia	Mayor importancia
Excelente o buen potencial	Potencial no utilizado	Áreas de fortaleza
	Adaptar y responder al cambio (7.1)	Planear y organizar (6.1)
Moderado potencial	Áreas sin desarrollar	Áreas de desarrollo
	Relación y trabajo en redes (3.1) Redactar y reportar (4.1) Aprender e investigar (5.1) Crear e innovar (5.2) Entrega de resultados y satisfacción de las expectativas de los clientes (6.2) Manejo de las presiones y los reveses (7.2) Pensamiento empresarial y comercial (8.2)	Decidir e iniciar acciones (1.1) Trabajar con personas (2.1) Persuadir e influir en los demás (3.2) Aplicar experiencia y tecnología (4.2) Analizar y evaluar (5.2) Formular y comunicar conceptos (6.2) Seguir procedimientos (7.2) Lograr resultados (8.2)
Marginal o escaso potencial	Áreas sin desarrollar	
	Dirigir y supervisar (1.2) Apego a principios y valores (2.2) Presentar y comunicar la información (3.3)	

RESUMEN EJECUTIVO

Este informe le habla de la idoneidad potencial de Sample Candidate para los requerimientos de competencias de este puesto en base a una evaluación detallada de la personalidad de Sample Candidate.

Calificación general de la alineación persona-cargo

51

Moderado - Sample Candidate concuerda razonablemente con los requerimientos del ABPJM1, pero requerirá el desarrollo de competencias en algunas áreas.

Es probable que las áreas claves de fortaleza de Sample Candidate sean:

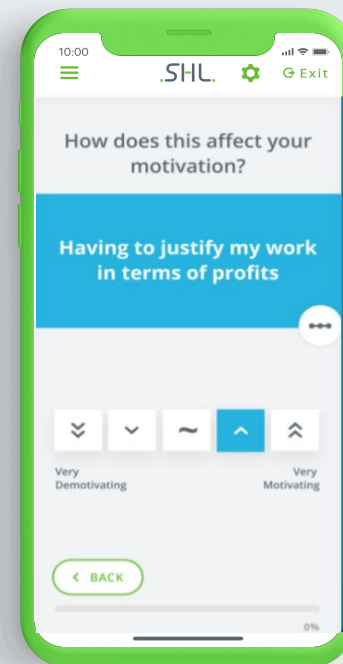
- Planear y organizar
- Adaptar y responder al cambio

Las áreas de probable desventaja de Sample Candidate son:

- Dirigir y supervisar
- Apego a principios y valores
- Presentar y comunicar la información

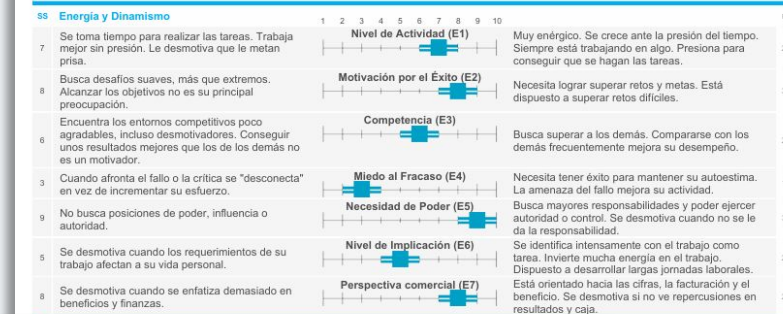
Cuestionario de Motivación

- Evalúa la energía con la que una persona enfrenta las tareas y qué situaciones aumentan o disminuyen su motivación.
- Ayuda a maximizar la motivación de los empleados para un buen desempeño.
- Mide el ajuste cultural con la organización y el liderazgo.
- Disponible en 37 idiomas, incluyendo español latinoamericano.
- Evalúa 18 impulsores motivacionales divididos en 4 dimensiones:
- Energía y Dinamismo
- Sinergia
- Motivadores Intrínsecos
- Motivadores Extrínsecos

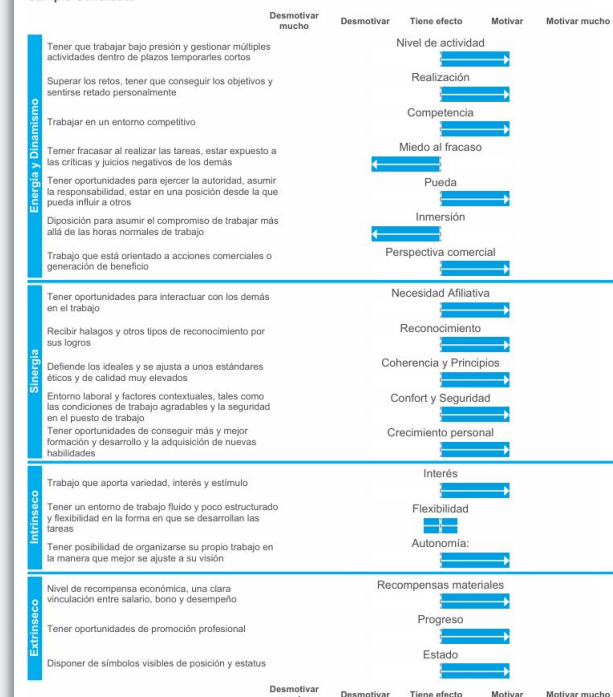


Informe de Motivación

Los impulsores motivacionales del Sample Candidate comparados con el grupo normativo (en puntuaciones sten):



Es probable que las características del puesto de trabajo influyan en el nivel de motivación del Sample Candidate



demás, el trabajo en equipo, 34
nozzan y admiren sus logros. 33
siente esta atención personal.
organizativa, valores y 32
ajo. Se desmotiva cuando se le
iones en contra de sus
guro en su puesto y en su 30
peridumbres, inseguridad o
eas y soluciones que le permitan 34
profesional, nuevos
raciones.
e trabajo estimulantes, variados 34
motiva con lo rutinario.
ituaciones poco estructuradas o 22
en en la ambigüedad.
pendientemente sin 30
s. Se desmotiva si trabaja con
ercana.
éxito y salario. Se desmotiva 31
casaca o injusta.
ofesional en su carrera le resulta 30
noción profesional lenta o
desmotivadora.
status y su posición en el 33
mpresa. Desmotivado por la
tros.
ench Professionals 1999

Evaluación de Competencias Digitales: Digital Readiness

- Evaluación de personalidad líder a nivel mundial basada en la ciencia.
- Muestra las **preferencias de trabajo** traducidas en competencias.
- El informe describe la forma en que la persona normalmente se comporta, y no sus niveles reales de habilidad. Ofrece una indicación de los posibles **puntos fuertes** del individuo en cada área y hace **sugerencias de actividades de desarrollo**, basadas en la información obtenida a partir del cuestionario.



Perfil Potencial de Competencia

La siguiente tabla proporciona un resumen del desempeño potencial en las competencias examinadas. La definición para cada área y competencia se proporciona bajo los diferentes títulos.

Aprendizaje continuo e innovación

El rápido ritmo de cambio asociado con los entornos empresariales digitales requiere que los empleados y líderes que puedan adaptarse, aprender de manera eficaz y aplicar nuevos conocimientos.

Puntuación de Ajuste General

De acuerdo con sus preferencias de personalidad, es posible que exista una alineación entre sus conductas potenciales (o competencias) y la probabilidad de comprometerse con las conductas necesarias para desempeñarse bien en un entorno de negocio digital. Utilice la información de este informe para aumentar la percepción acerca de sí mismo, así como para discutir posibles intervenciones de desarrollo con su jefe/a.

Objetivo de Preparación Digital

La siguiente tabla proporciona un resumen de su desempeño potencial en las competencias y objetivos examinados. Las definiciones de las competencias, las preferencias de comportamiento y los consejos de desarrollo se dan bajo cada competencia en la siguiente sección.

Claves del Informe

Los símbolos a continuación indican qué aspectos de su estilo pueden contribuir de manera positiva o negativa a cada competencia.

Definición	Descripción breve	Símbolo
El muy probable que tenga un impacto positivo	Fortaleza clave	🔴
Es probable que tenga un impacto positivo	Fortaleza probable	🟠
Es probable que no tenga un impacto positivo ni negativo	Moderada	🟡
Es probable que tenga un impacto negativo	Limitación probable	🟢
Es muy probable que tenga un impacto negativo	Limitación clave	🔵

La probabilidad general de que usted muestre fortaleza en cada competencia se muestra en los gráficos de barra en el lado derecho del informe.

Definición Visual

- Es poco probable que sea una fortaleza
- Es menos probable que sea una fortaleza
- Probabilidad moderada de que sea una fortaleza
- Muy probablemente sea una fortaleza
- Es muy probable que sea una fortaleza

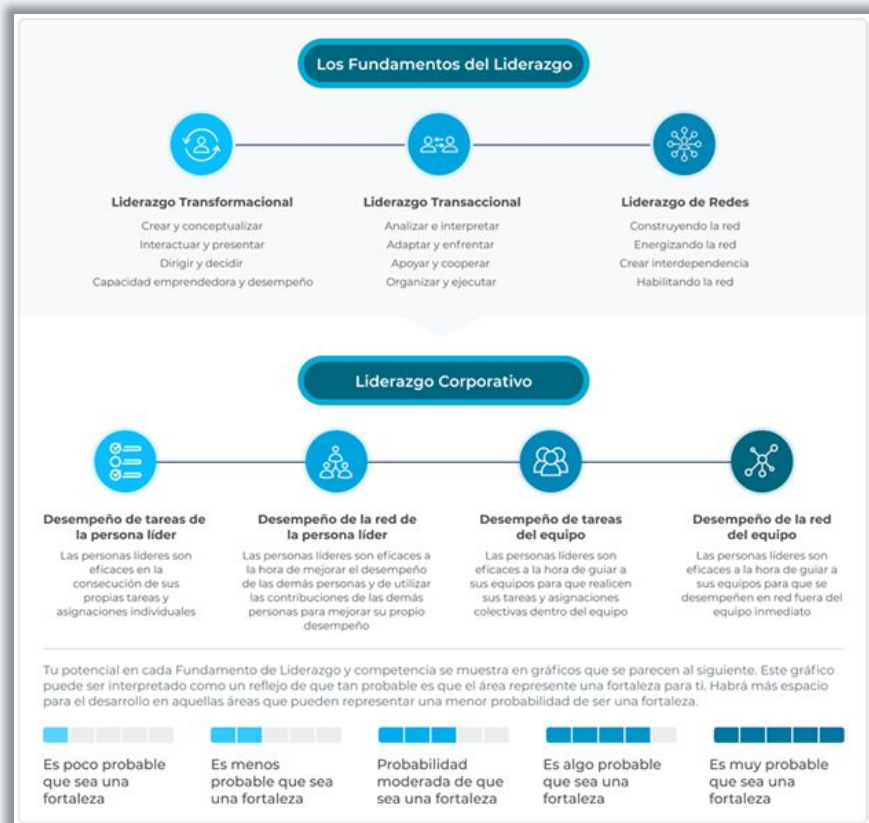
La evaluación de esta competencia podría mejorarse si se agrega una medición de aptitud o habilidad.

Informe Digital
Readiness

Informe de Liderazgo Corporativo

- **Se entregan 2 informes:** un Informe Ejecutivo para Recursos Humanos y otro resumen para el evaluado.
- Este informe está basado en el **modelo de liderazgo corporativo de SHL**.
- Proporciona una **visión del potencial de liderazgo corporativo** de una persona, su estilo preferido de liderazgo corporativo y las situaciones en las que probablemente trabajará mejor y donde puede encontrar dificultades para trabajar.

Modelo de Liderazgo Corporativo



Potencial de Liderazgo Corporativo

3. Resumen de liderazgo

Esta sección proporciona una vista de su potencial a través de los Fundamentos del Liderazgo. Ten en cuenta que los puntajes están basados solamente en sus respuestas al OPQ y pueden no reflejar otras influencias en el desempeño actual, tal como la experiencia de liderazgo previa, habilidades y capacidad. Esta guía se utiliza para identificar las áreas en las que las tendencias de la personalidad pueden representar fortalezas inherentes o reflejar potencial para convertirse en un líder corporativo fuerte.

Liderazgo Transformacional

Es probable que el liderazgo transformacional sea una fortaleza moderada para usted. Esto significa que es probable que ocasionalmente usted logre: inspirar con eficacia, tanto a la gente como a la organización con el objetivo de que las personas logren ser proactivas y superen las expectativas; apoyar el intercambio de ideas a través del negocio; empoderar a sus subordinados; y mejorar la calidad y la cantidad de los resultados del trabajo incorporando ideas e información de otras partes de la organización.

Liderazgo Transaccional

Es probable que el liderazgo transaccional sea una fortaleza moderada para usted. Esto significa que usted puede ocasionalmente: mantener los sistemas existentes funcionando de manera efectiva; entregar el funcionamiento con precisión; objetivos operacionales de la reunión; manejar las prioridades, las presiones, las reveses que cambian; apoyar a los equipos en la ejecución de sus tareas; y equipos del plomo en tiempos de la ambigüedad o de la incertidumbre.

Liderazgo de Redes

Es moderadamente probable que el liderazgo de redes sea una fortaleza para usted. Esto significa que en ocasiones usted puede: crear un entorno de trabajo basado en la autonomía, el empoderamiento, la confianza, el intercambio y la colaboración; crecer y construir redes de personas; utilizar la tensión y el conflicto estratégicamente para estimular la innovación; empoderar a otros para resolver problemas y tomar decisiones de forma autónoma; y abogar por otros dentro y fuera de la organización mientras elimina las barreras para un desempeño efectivo.

4. Liderazgo Transformacional

Resultados de liderazgo transformacional

Inspirar tanto a las gente como a la organización, con el objetivo de convertirse en personas proactivas y superar las expectativas. El Liderazgo Transformacional es importante en los roles de liderazgo que requieren establecer una dirección e inspirar a otros para fomentar el cambio; y se enfoca en dar forma a la misión, la cultura y la estrategia de la organización.

Crear y Conceptualizar

Es probable que se identifique con el desempeño efectivo de la red de líderes y el desempeño de la red del equipo, ya que se puede esperar que los líderes que obtienen una puntuación alta en esta competencia apoyen el intercambio de ideas en toda la empresa, introduzcan y apliquen nuevas ideas a su trabajo desde dentro y fuera de la organización, y vean más allá de la necesidad de simplemente lograr las tareas asignadas.

Las personas con puntajes más bajos trabajan con mayor eficacia en situaciones que requieren la aplicación de métodos y formas de trabajo establecidos; tienden a aplicar enfoques comprobados para la resolución de problemas; mantienen el status quo.

Las personas con puntajes más altos trabajan bien en situaciones que requieren apertura a nuevas ideas y experiencias, buscan oportunidades de aprendizaje; manejan las situaciones y los problemas por medio de la innovación, la creatividad y la visión estratégica, apoyan e impulsan el cambio organizacional.

Interactuar y Presentar

Es probable que se identifique con el desempeño efectivo de la red de líderes, el desempeño de la red del equipo, y el desempeño de la tarea del equipo; ya que se puede esperar que los líderes que presentan una puntuación alta en esta competencia comuniquen ideas efectivamente a sus equipos y con otras personas dentro y fuera de la organización, además de que influyan en sus equipos para que estos sean ejecutivos de red.

Las personas con puntuaciones más bajas valoran el tiempo personal para pensar y reflexionar; tienden a ser algo privados y socialmente reservados; es posible que no le guste hablar en público y que deseen oportunidades de socializar y entablar relaciones.

Las personas con puntuaciones más altas se comunican de forma eficaz; persuaden e influyen con éxito en los demás; y se relacionan con otros de una manera confiable y relajada.

Dirigir y Decidir

Es probable que se identifique con el desempeño efectivo de la red de líderes y el desempeño de la red del equipo, ya que se puede esperar que los líderes que obtienen una puntuación alta en esta competencia proporcionen dirección, tomen decisiones y supervisen, preparen y empoderen a sus equipos para alcanzar niveles más altos de desempeño.

Las personas con puntajes más bajos generalmente se sienten cómodas recibiendo instrucciones de los demás; prefieren no operar de manera directiva hacia los demás; se inclinan por evitar situaciones que requieren un liderazgo personal y un control activo.

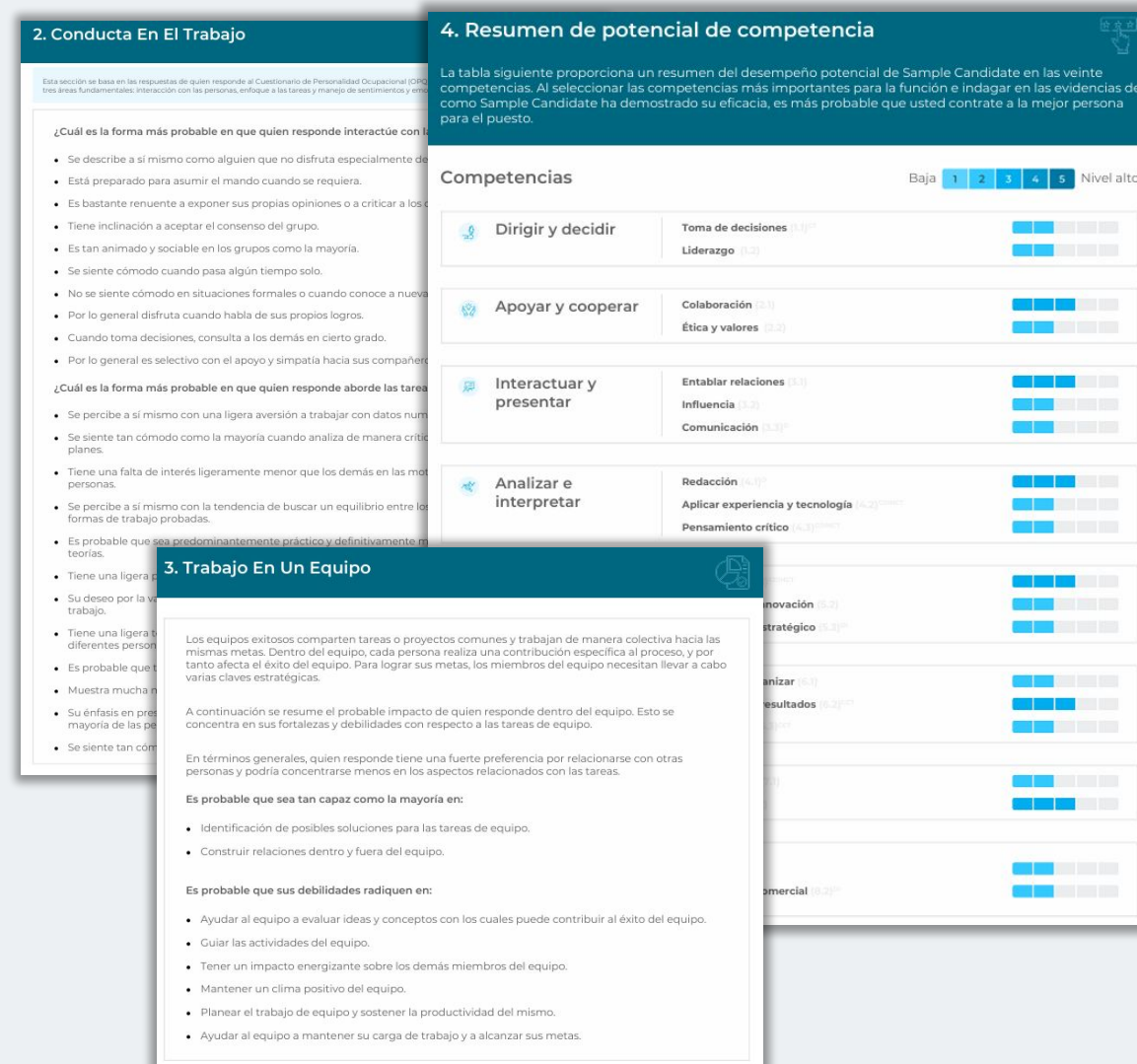
Las personas con puntajes más altos prefieren tomar el control y ejercer un liderazgo personal; iniciar la acción, dar direcciones y asumir la responsabilidad.

OPQ Manager Plus

El Informe Manager Plus presenta información en términos relevantes para los negocios y de fácil comprensión. El formato del informe ayuda a los gerentes a interpretar y utilizar esta información para apoyar decisiones de contratación o desarrollo con el mínimo de capacitación o guía.

O Relatório Manager Plus mostra como uma pessoa:

- **Prefiere trabajar** (por ejemplo, si le gusta vender y negociar o no). Esta información abarca tres áreas principales: cómo interactúa con las personas, cómo aborda las tareas y cómo sus sentimientos y emociones impactan su trabajo.
- Probablemente se desempeñe en relación con las **20 Competencias Universales** que están comprobadas como importantes en el entorno laboral (por ejemplo, Liderazgo y Supervisión).
- Es probable que **interactúe con sus colegas y el impacto que esta persona tendrá en el equipo.**



2. Conducta En El Trabajo

Esta sección se basa en las respuestas de quien responde al Cuestionario de Personalidad Ocupacional (OPQ) en tres áreas fundamentales: interacción con las personas, enfoque a las tareas y manejo de sentimientos y emociones.

¿Cuál es la forma más probable en que quien responde interactúe con las personas?

- Se describe a sí mismo como alguien que no disfruta especialmente de... (1.1)
- Está preparado para asumir el mando cuando se requiera. (1.2)
- Es bastante renuente a exponer sus propias opiniones o a criticar a los demás. (1.3)
- Tiene inclinación a aceptar el consenso del grupo. (1.4)
- Es tan animado y sociable en los grupos como la mayoría. (1.5)
- Se siente cómodo cuando pasa algún tiempo solo. (1.6)
- No se siente cómodo en situaciones formales o cuando conoce a nuevas personas. (1.7)
- Por lo general disfruta cuando habla de sus propios logros. (1.8)
- Cuando toma decisiones, consulta a los demás en cierto grado. (1.9)
- Por lo general es selectivo con el apoyo y simpatía hacia sus compañeros de trabajo. (1.10)

¿Cuál es la forma más probable en que quien responde aborda las tareas?

- Se percibe a sí mismo con una ligera aversión a trabajar con datos numéricos. (2.1)
- Se siente tan cómodo como la mayoría cuando analiza de manera crítica planes. (2.2)
- Tiene una falta de interés ligeramente menor que los demás en las motivaciones. (2.3)
- Se percibe a sí mismo con la tendencia de buscar un equilibrio entre las formas de trabajo probadas. (2.4)
- Es probable que sea predominantemente práctico y definitivamente no teórico. (2.5)
- Tiene una ligera preferencia por el trabajo en equipo. (2.6)
- Su deseo por la variedad en el trabajo. (2.7)
- Tiene una ligera tendencia a ser más detallista que los demás. (2.8)
- Muestra mucha curiosidad por las nuevas ideas. (2.9)
- Su énfasis en presentarse como fuerte y capaz. (2.10)
- Se siente tan cómodo con los cambios como la mayoría. (2.11)

3. Trabajo En Un Equipo

Los equipos exitosos comparten tareas o proyectos comunes y trabajan de manera colectiva hacia las mismas metas. Dentro del equipo, cada persona realiza una contribución específica al proceso, y por tanto afecta el éxito del equipo. Para lograr sus metas, los miembros del equipo necesitan llevar a cabo varias claves estratégicas.

A continuación se resume el probable impacto de quien responde dentro del equipo. Esto se concentra en sus fortalezas y debilidades con respecto a las tareas de equipo.

En términos generales, quien responde tiene una fuerte preferencia por relacionarse con otras personas y podría concentrarse menos en los aspectos relacionados con las tareas.

Es probable que sea tan capaz como la mayoría en:

- Identificación de posibles soluciones para las tareas de equipo.
- Construir relaciones dentro y fuera del equipo.

Es probable que sus debilidades radiquen en:

- Ayudar al equipo a evaluar ideas y conceptos con los cuales puede contribuir al éxito del equipo.
- Guiar las actividades del equipo.
- Tener un impacto energizante sobre los demás miembros del equipo.
- Mantener un clima positivo del equipo.
- Planear el trabajo de equipo y sostener la productividad del mismo.
- Ayudar al equipo a mantener su carga de trabajo y a alcanzar sus metas.

4. Resumen de potencial de competencia

La tabla siguiente proporciona un resumen del desempeño potencial de Sample Candidate en las veinte competencias. Al seleccionar las competencias más importantes para la función e indagar en las evidencias de como Sample Candidate ha demostrado su eficacia, es más probable que usted contrate a la mejor persona para el puesto.

Competencias Baja 1 2 3 4 5 Nivel alto

Competencia	Subcompetencias	Nivel
Dirigir y decidir	Toma de decisiones (1.1)	4
	Liderazgo (1.2)	4
Apoyar y cooperar	Colaboración (2.1)	4
	Ética y valores (2.2)	4
Interactuar y presentar	Entablar relaciones (1.1)	4
	Influencia (1.2)	4
	Comunicación (1.3)	4
Analizar e interpretar	Redacción (4.1)	4
	Aplicar experiencia y tecnología (4.2)	4
	Pensamiento crítico (4.3)	4
Innovación	Innovación (5.1)	4
	Estrategia (5.2)	4
Organizar	Organizar (6.1)	4
	Resultados (6.2)	4
Comercial	Comercial (7.1)	4
	Comercial (7.2)	4

Evaluaciones de Idiomas: SVAR y WriteX



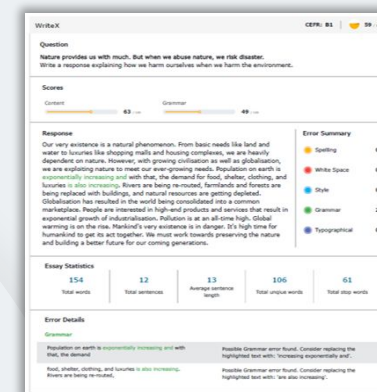
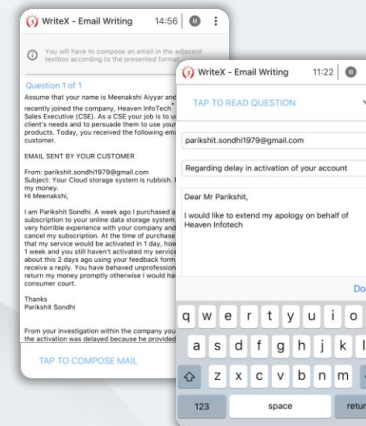
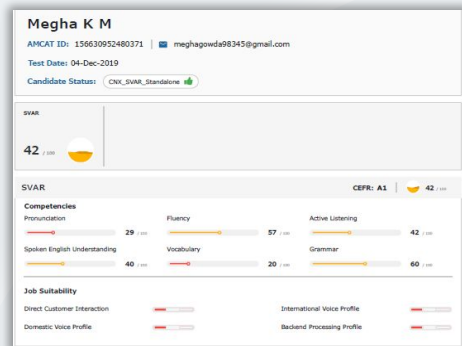
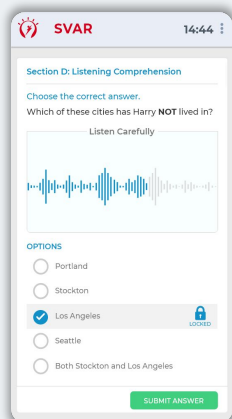
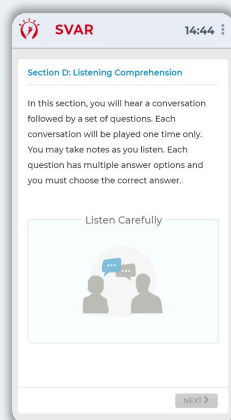
Evaluaciones de idiomas SVAR

Evaluación basada en IA de las habilidades de lengua hablada del candidato. Proporciona puntuaciones en pronunciación, fluidez y lengua hablada. Disponible en inglés, francés y español.



Evaluaciones de idiomas WriteX

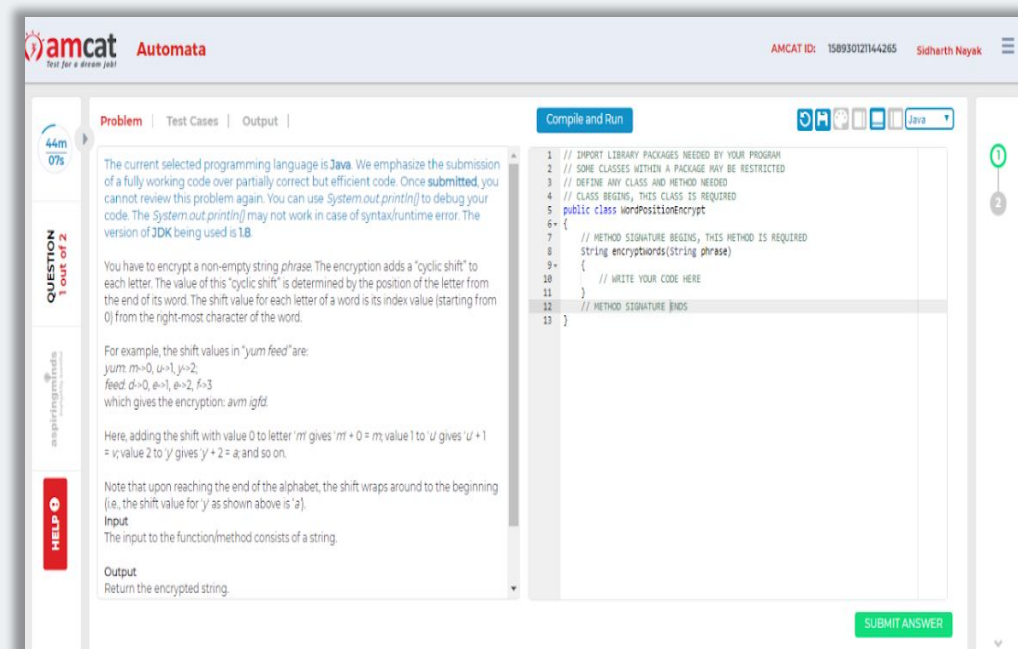
Autoevaluación del inglés escrito en forma de redacción o correo electrónico. Utilizando procesamiento de lenguaje natural (NLP) e IA, proporciona puntuaciones y comentarios sobre la calidad del contenido y la gramática.



SHL

Evaluación de cargos de TI: Automata

- Mide cientos de **habilidades técnicas** en tecnologías conocidas y emergentes.
- Nuevas pruebas de habilidades se actualizan y desarrollan constantemente para reflejar las **tecnologías más recientes**.
- Simulaciones basadas en computadora que evalúan la capacidad de programación.
- Estima la **capacidad de desarrollar algoritmos** para un problema determinado y codificarlos en un lenguaje de programación específico.
- Mide la **capacidad de desarrollar códigos funcionalmente correctos**, que generen los resultados esperados, sean eficientes y sigan las mejores prácticas de codificación.



ROI =

Diversidad: 4x candidatos calificados.

Precisión: 3x mejores entrevistas/contrataciones.

Velocidad: 60% reducción de tiempo en las contrataciones.

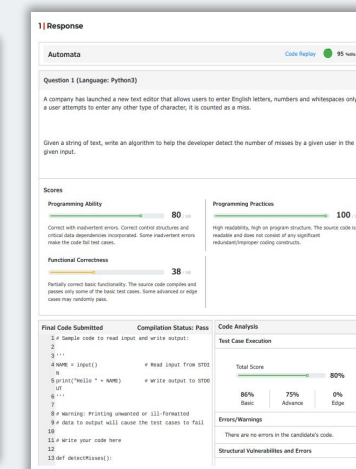
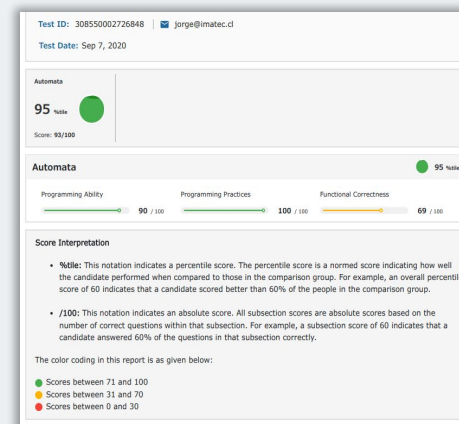
Beneficios=

+ Habilidades de programación

+ Corrección basada en la funcionalidad

+ Mejores prácticas de programación

Informe Automata



Evaluación de Integridad

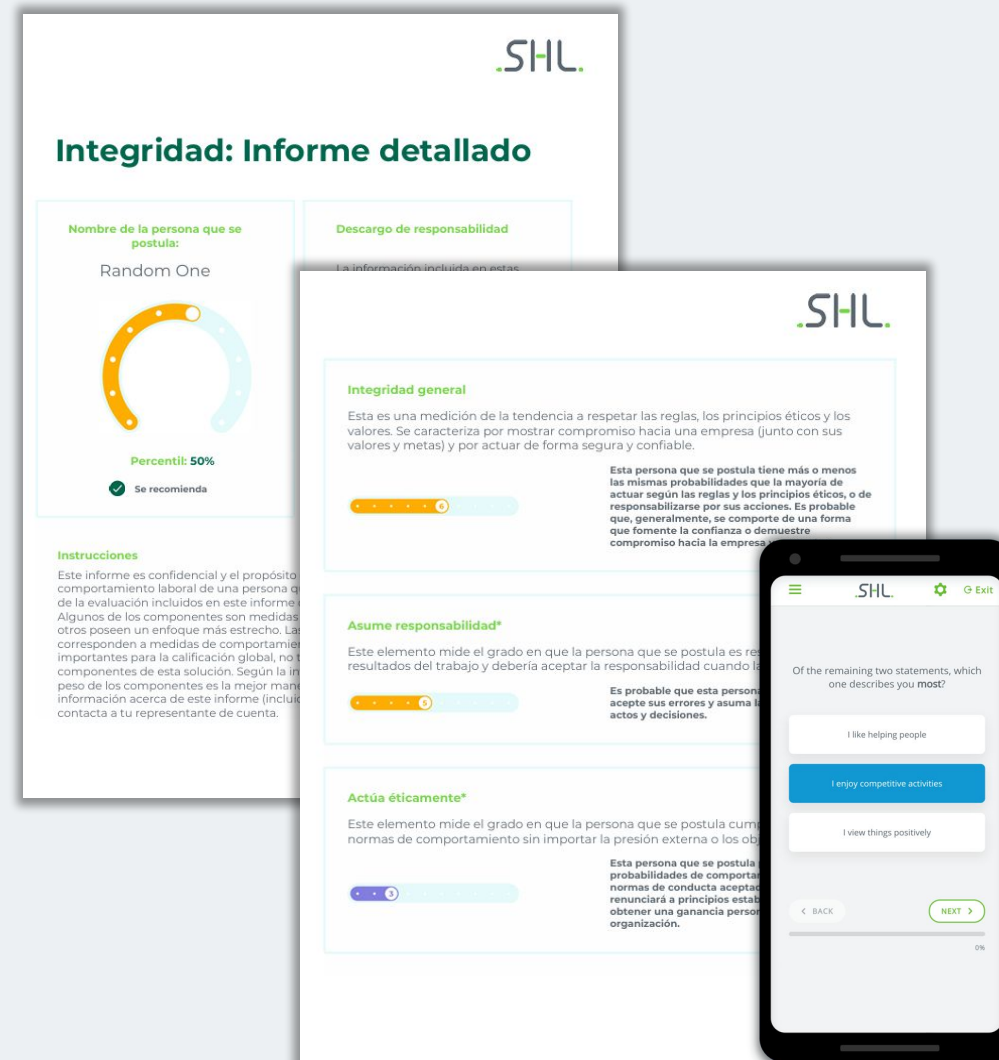
- **Integridad:** Es una medida de la tendencia a adherirse a reglas, principios éticos y valores. Se caracteriza por mostrar compromiso con una organización (incluyendo sus valores y objetivos) y actuar de manera segura y confiable.

Evaluación que mide el grado en que una persona:

- Actúa con integridad.
- Se adhiera a las reglas y normas organizacionales.
- Llega al trabajo puntualmente.
- Está comprometida con la organización.
- Sigue las reglas de seguridad.
- Cumple sus promesas.
- Maneja información confidencial.
- Es responsable del trabajo.
- Asume responsabilidad cuando las cosas salen mal.

El informe muestra:

- La puntuación general que representa la tendencia general del candidato a comportarse con alta integridad.
- Descripción del comportamiento para aclarar la medida.
- Descripción narrativa dinámica de cómo se espera que el candidato se desempeñe.



Evaluación JFA Graduate + 8.0



La evaluación Graduate 8.0 JFA se centra en la medición de competencias esenciales para el entorno laboral, como:



Pensamiento crítico, toma de decisiones, iniciativa, adaptabilidad, trabajo en equipo, enfoque en resultados



También evalúa la capacidad de aprender rápidamente, organizarse y mantener altos estándares de calidad.



Estas competencias ayudan a identificar el potencial de un recién graduado para tener éxito en funciones profesionales.



Persona graduada + informe detallado

Nombre de la persona que se postula:
B S



Percentil: 88%

Se recomienda

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 debes basarte en la información del informe como alternativa a la asesoría de una persona profesional debidamente calificada. Si tienes alguna pregunta específica sobre cualquier aspecto en particular, debes consultar con una persona profesional debidamente calificada.

Instrucciones
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.

© SHL 2022 o sus filiales. Todos los derechos reservados. 1



Potencial de la persona graduada

Esto mide el potencial de éxito de la persona graduada por tipo de industria y área funcional. Este rasgo se caracteriza por el potencial de aprendizaje y resolución de problemas, la capacidad para trabajar de manera rápida y efectiva y la tendencia al cumplimiento de metas.



Las calificaciones de quien se postula indican que sus experiencias concuerdan completamente con las de las personas graduadas sumamente eficaces. Es probable que la persona que se postula se destaque en el aprendizaje de información nueva y en la resolución de problemas, trabaje rápida y eficientemente para lograr que se hagan las cosas y que esté motivada para alcanzar sus metas. Es probable que quien se postula tenga mucho éxito en puestos que requieran de estas cualidades.

Asume la responsabilidad*

Este elemento mide el grado en que la persona que se postula es responsable de los resultados del trabajo y debería aceptar la responsabilidad cuando las cosas salen mal.



Es probable que esta persona que se postula sea responsable, asuma la responsabilidad de asegurarse de que se hagan las cosas y actúe para resolver los problemas cuando las cosas salgan mal.

Fomenta la cohesión del equipo*

Este elemento mide el grado en el que la persona que se postula estimula al equipo y lo mantiene unido.



Es probable que esta persona que se postula considere que la unión del equipo es fundamental para el éxito y promueva activamente las metas del equipo.

Evaluación JFA de Ventas B2C

Mide comportamientos y competencias para puestos en los que los empleados venden de manera proactiva productos o servicios a los clientes y tienen su remuneración basada en los ingresos por ventas.

Mide los siguientes tipos de comportamientos fundamentales:

- Promoción de productos a los clientes
- Persuadir a los clientes para comprar productos
- Completar una transacción con un cliente
- Escuchar activamente
- Causar una impresión positiva
- Generar nuevas ideas
- Manejar la incertidumbre
- Trabajar bajo presión controlando las emociones
- Orientación a los objetivos

Ejemplos de Funciones: Representante de Ventas, Asociado de Ventas al por Menor, Consultor de Ventas, Atendedor de Ventas, Miembro del Equipo de Ventas y Vendedor de Retail.



66% más probabilidad de alcanzar las mejores calificaciones de desempeño general.



52% más probabilidad de ser clasificado como uno de los mejores en **identificar las necesidades del cliente con precisión.**



33% más probabilidad de recibir altas calificaciones en los niveles de productividad.

Evaluación JFA Profesional de Tecnología



Evalúa los comportamientos clave necesarios para el éxito en entornos tecnológicos de ritmo acelerado y en constante evolución, proporcionando una indicación del potencial a largo plazo del candidato.

Mide los siguientes tipos de comportamientos fundamentales:

- Toma de decisiones
- Analizar información críticamente
- Capacidad de aprender y adaptarse rápidamente
- Generar nuevas ideas
- Utilizar el tiempo de manera eficiente
- Mantener altos estándares de calidad

Ejemplos de funciones: Analista de Aplicaciones, Analista de TI, Analista de Negocios, Analista de Sistemas Corporativos, Analista de Computación, Analista de Sistemas, Consultor de Sistemas de Computación, Analista de Sistemas de Información (ISA).



2 veces más probabilidad de recibir calificaciones por encima del promedio en **competencias de ajuste cultural.**



69% más probabilidad de ser clasificado como **Top Performer.**



61% más probabilidad de tener calificaciones potenciales anuales más altas para el crecimiento dentro de la organización.

Evaluación JFA General Entry Level 7.1



Diseñado para puestos de Nivel Básico.

Mide los siguientes tipos de comportamientos fundamentales:

- Seguimiento de reglas y políticas
- Uso del equipo de protección necesario
- Tratar a los demás con respeto
- Producir trabajo de calidad
- Alcanzar metas
- Trabajar efectivamente junto a otros

Ejemplos de Funciones: Administrador, Empleado, Coordinador de Oficina, Asistente.



68% más probabilidad de recibir calificaciones **top anuales** de los gestores.



54% más probabilidad de ser clasificado como uno de los **mejores desempeños generales.**



33% más probabilidad de tener calificaciones más altas en **Perspicacia en los Negocios.**

Evaluación JFA Industrial - Entry Level 7.1



Diseñada para puestos de nivel inicial, esta solución evalúa comportamientos y experiencias esenciales para un desempeño exitoso y seguro en funciones industriales generales o ligeras.

Mide los siguientes tipos de comportamientos fundamentales:

- Seguir políticas y procedimientos
- Mantener las instalaciones en buen estado
- Producir trabajo de alta calidad
- Mantener un ambiente de trabajo organizado
- Usar el equipo de protección necesario
- Ser minucioso en las tareas
- Orientación hacia la seguridad


Específicamente, mide 4 competencias:

- Responsabilidad
- Minuciosidad
- Realización
- Orientación hacia la seguridad



Cargos comunes incluyen: Trabajador, Conserje, Equipo de Mantenimiento de Edificios y Terrenos, y Equipo de Reparaciones.

Evaluación JFA Industrial - Semi-skilled 7.1

 Diseñada para cargos de nivel inicial, esta solución mide los comportamientos y experiencias esenciales para un rendimiento seguro y exitoso en funciones de producción.

Evalúa competencias clave como:

- Orientación a la seguridad
- Realización
- Potencial de aprendizaje
- Minuciosidad
- Trabajo en equipo



41% más probabilidad de Adherencia a las Prácticas de Seguridad que los puntajes bajos.




74% más probabilidad de Diagnosticar y Resolver Problemas en la Primera Visita que los puntajes bajos.



67% más probabilidad de Concluir el Trabajo con Precisión y Eficiencia que los puntajes bajos.

Ejemplos de Funciones: Trabajador de Producción y Montaje, Trabajador de Construcción, Técnico de Extracción.

Evaluación JFA Industrial Professional and Skilled 7.1

 Diseñada para evaluar los comportamientos y experiencias que respaldan un rendimiento exitoso y seguro en funciones técnicas o profesionales especializadas en la industria.

Mide comprensión mecánica (Cognitivo) y comportamientos fundamentales, como:

- Actuar de forma segura y eficiente en el lugar de trabajo.
- Instalar, reparar y/o mantener equipos y maquinaria.
- Tomar decisiones mecánicas acertadas.
- Mantener un ambiente de trabajo organizado.
- Producir trabajo de alta calidad y confiabilidad.

Mide específicamente las siguientes competencias:

- Orientación a la seguridad
- Realización
- Comprensión mecánica
- Responsabilidad
- Minuciosidad
- Trabajo en equipo



Evaluación JFA Healthcare Aide



Mide los comportamientos y experiencias necesarias para el éxito que involucran el apoyo directo a la salud y el bienestar de otra persona en el cuidado de la salud.

Evalúa las competencias relevantes de los asistentes de salud:

- Entender y seguir instrucciones detalladas
- Gestión del cuidado del paciente
- Ser respetuoso y tolerante con los pacientes
- Preparar y mantener registros del progreso del paciente y los servicios prestados
- Trabajar arduamente para satisfacer o exceder las necesidades de los pacientes

Ejemplos de Funciones: Auxiliar de Salud, Auxiliar de Cuidados Personales, Auxiliar de Salud Domiciliaria, Asistente de Consultorio Dental.



5 veces más probabilidad de ser clasificado como **top performers.**




90% más probabilidad de ser clasificado como alguien con **alto potencial de carrera.**



2.7x más probabilidad de ser clasificado como alguien que los gerentes querrían **volver a contratar.**

Evaluación JFA Entry Level Sales

 Para cargos de nivel inicial en los que los empleados venden proactivamente productos o servicios a los clientes y tienen su compensación y/o desempeño basados en los ingresos de ventas.


Mide los siguientes tipos de comportamientos fundamentales:

- Enfoque en ventas
- Entiende a los demás
- Escucha de manera efectiva
- Mantiene buenas relaciones de trabajo
- Causa una impresión positiva
- Convence a los demás
- Genera nuevas ideas
- Gestiona bien la incertidumbre
- Se desenvuelve muy bien bajo presión
- Controla las emociones
- Se esfuerza por alcanzar logros

Para esses cargos, as tarefas incluem: promover produtos para os clientes, persuadir os clientes a comprar os produtos e concluir uma transação com o cliente, entre outras responsabilidades.



Evaluación JFA Contact Center Customer Service + 8.0

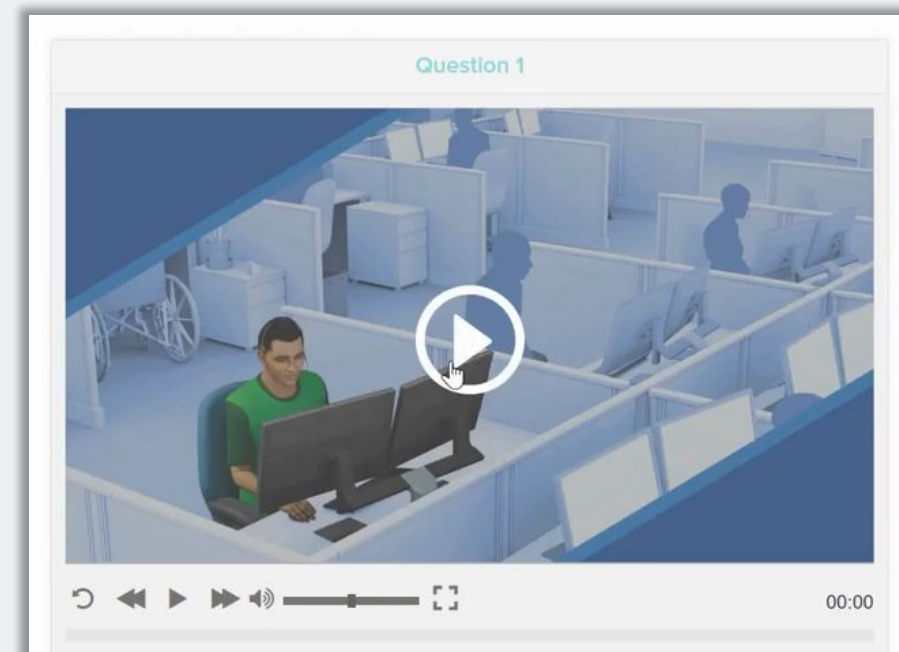
 Diseñado para medir las habilidades, competencias y comportamientos necesarios para el éxito en funciones de atención al cliente en centros de contacto.

Mide los siguientes tipos de comportamientos fundamentales:

- Orientación al servicio
- Resolución de problemas
- Comprende a los demás
- Escucha atentamente
- Actúa de manera ética
- Crea una impresión positiva
- Analiza información
- Aprende rápidamente
- Trabaja con altos estándares de calidad
- Se adapta a las diferencias culturales

Incluye una **simulación de centro de contacto optimizada para dispositivos móviles, una evaluación de comportamiento y una prueba cognitiva.**

Tiempo Aproximado: 41 minutos



Evaluación JFA Supervisor 7.1



Nuestra solución Supervisor 7.1 fue diseñada para candidatos a cargos de liderazgo de nivel inicial que supervisan empleados por hora.

Mide los siguientes tipos de comportamientos fundamentales:

- Potencial de Gestión
- Responsabilidad
- Realización
- Disposición para aprendizaje
- Aceptación de los demás
- Demuestra cortesía
- Mantiene buenas relaciones laborales
- Analiza las informaciones
- Aprende rápidamente
- Trabaja con altos estándares de calidad
- Cumple con normas y regulaciones
- Se adapta a los cambios
- Controla las emociones
- Trabaja con empeño



Ejemplos de Tareas Clave: Planificación y Preparación de Horarios de Trabajo, Asignación de Tareas Específicas a los Empleados, Coaching sobre Puntualidad, Conducta, Cumplimiento de Horarios y Tareas, Desarrollo y Capacitación de Habilidades de los Empleados, y la Priorización de Múltiples Tareas y Decisiones Diarias con Mínima Supervisión.

Evaluación JFA Cajeros



Mide el comportamiento necesario para cargos de nivel básico en los que los empleados son remunerados en efectivo, cheques o tarjetas.

Mide los siguientes tipos de comportamientos fundamentales:

- Enfoque en el Cliente
- Demostrar Cortesía
- Mantener buenas relaciones laborales y comprender a los demás
- Crear una impresión positiva en los demás
- Trabajar con Altos Estándares de Calidad
- Aceptar la dirección de otras personas
- cumplimiento de Normas y Regulaciones
- Adaptarse al Cambio
- Trabajar de forma proactiva



2.6x más probable de tener mayores habilidades interpersonales y perspicacia en ventas.



2.6x más probable de demostrar **confiabilidad**.



2x más probable de tener un rendimiento superior en general.

Ejemplos de Tareas Clave: Representante de Ventas, Asociado de Ventas al por Menor, Consultor de Ventas, Asistente de Ventas, Miembro del Equipo de Ventas y Vendedor de Varejo.

Evaluación JFA Manager 7.1+



Para candidatos a cargos de liderazgo de nivel inicial que supervisan a empleados asalariados. Incluye una evaluación innovadora de razonamiento deductivo optimizada para dispositivos móviles.

El mide los siguientes tipos de comportamientos fundamentales:

- Potencial de Gestión
- Juicio de Gestión
- Realización
- Responsabilidad
- Disposición para Aprender
- Razonamiento Deductivo
- Demuestra Empatía
- Mantiene Buenas Relaciones Laborales
- Comparte conocimientos y orientaciones
- Analiza información
- Aprende rápidamente
- Genera nuevas ideas
- Utiliza el tiempo de manera eficiente
- Trabaja con altos estándares de calidad
- Se adapta a los cambios
- Controla las emociones

Ejemplos de Tareas Clave: Planificación de proyectos con el equipo, Colaboración con gerentes para mejorar métodos y procesos, Coaching y desarrollo de habilidades de los empleados, Coordinación entre departamentos para alcanzar metas organizacionales, Establecimiento y cumplimiento de objetivos del departamento, Priorización de tareas y toma de decisiones estratégicas y operativas, Resolución de problemas de empleados y clientes.



Evaluación JFA Store Manager



Mide los comportamientos y experiencias para cargos de gestión que generalmente supervisan a los empleados por hora en un entorno de venta minorista o restaurante.

Evalúa las competencias relevantes de los Gerentes de Tienda:

- Planificación y preparación de los horarios de trabajo.
- Asignación de tareas específicas.
- Entrenamiento sobre asistencia, comportamiento y cumplimiento de horarios.
- Desarrollo de las habilidades de los empleados.
- Capacitación de los subordinados.
- Priorización de múltiples tareas y prioridades y toma de decisiones diarias.



Ejemplos de Tares y Funciones: Gerente de Tienda, Gerente de Retail, Gerente de Restaurante.

Evaluación JFA Workplace Safety



Mide los comportamientos y experiencias necesarias para un desempeño seguro y exitoso en funciones operativas y entornos de trabajo.

Evalúa las competencias esenciales para la seguridad:

- Seguir políticas y procedimientos.
- Usar el equipo de protección necesario.
- Operar máquinas y vehículos de manera segura.
- Saber cómo actuar en situaciones inseguras.
- Producir trabajos de alta calidad.

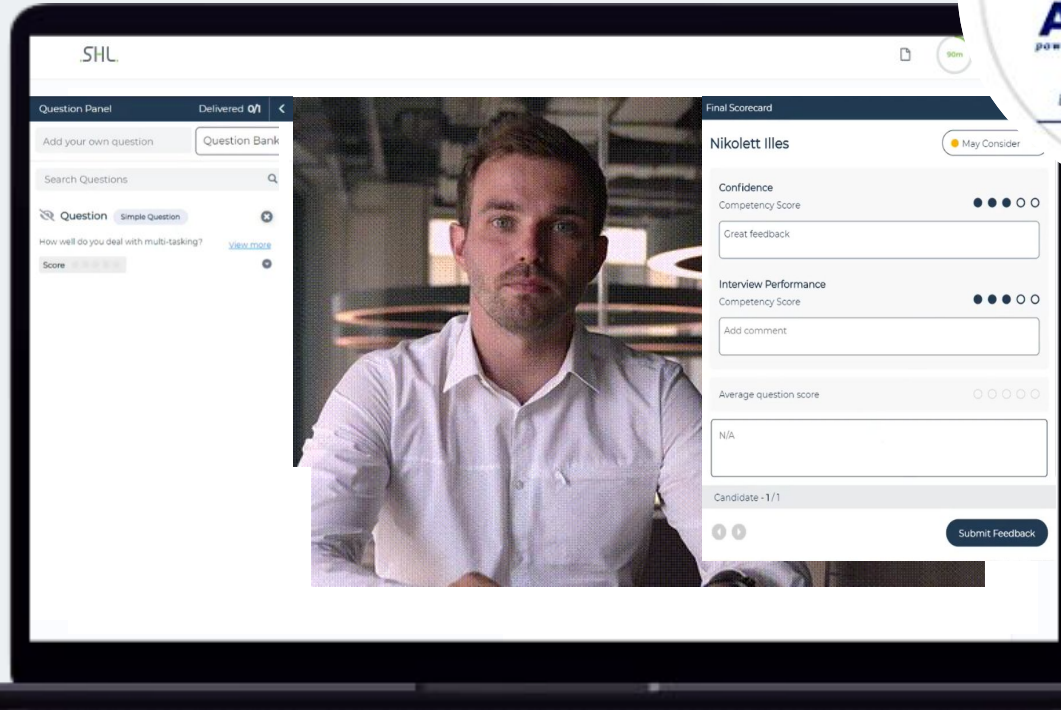


Ejemplos de Industrias y Funciones: Almacenamiento, Entrega y Logística, Manipulación de Alimentos y Preparación, Montaje e Instalación, Transporte, Fabricación y Procesamiento, Construcción, Conductores, Petróleo y Gas, y Minería.

Últimos Lanzamientos de SHL – Entrevistas Virtuales con Inteligencia Artificial



La suite de Entrevistas Virtuales de SHL ganó el premio a la Solución Técnica Emergente más Innovadora en 2020 (HR Tech Awards).



Sincrónica

(Smart Interview Live)

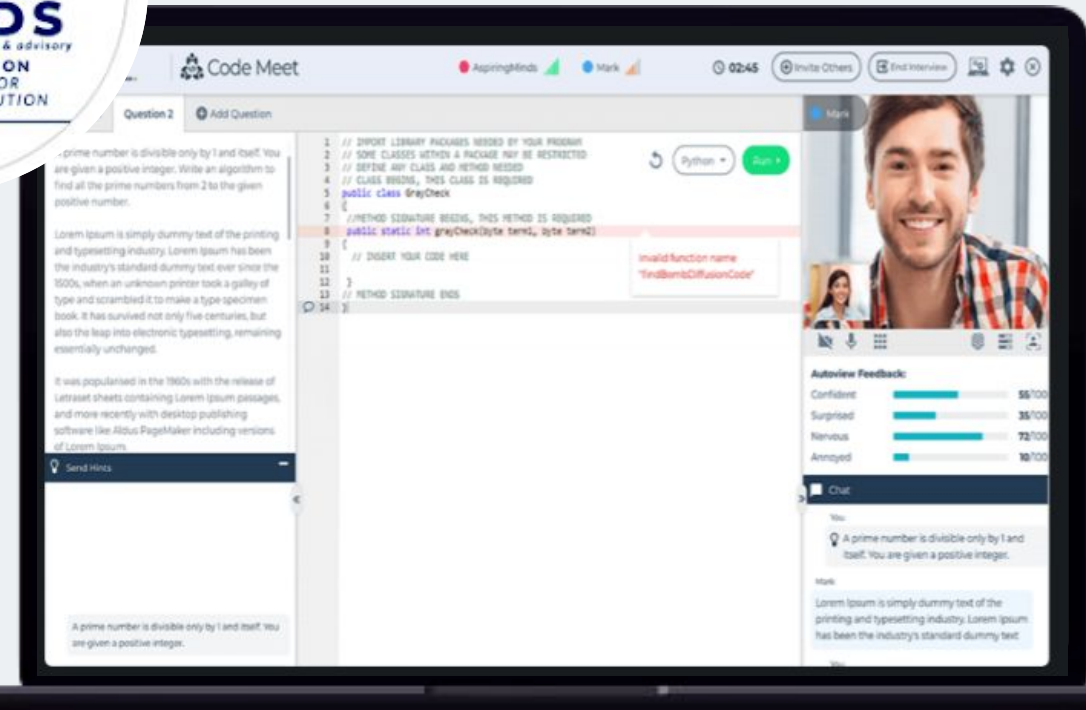
Asincrónica

(Smart Interview On Demand)

Codificación TI

(Smart Interview Coding)

IA disponible solo em inglês por el momento.

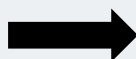


Información en Excel disponible para descarga en la Plataforma

Nombre	Apellido	Correo electrónico	Verify - Razonamiento Inductivo		Personalidad: Person Job Match (Sten Score)																			
			PJM	Percentil	Declarar e iniciar Acciones	Dirigir y Supervisar	Trabajar con Personas	Apego a Principios y Valores	Relación y Redes	Persuadir e Influir	Presentar y Comunicar Información	Redactar y Reportar	Aplicar Experiencia y Tecnología	Analizar	Aprender e Investigar	Crear e Innovar	Formular Estrategias y Conceptos	Planear y Organizar	Entregar Resultados y Satisfacer Clientes	Seguir Instrucciones y Procedimientos	Adaptarse a los Cambios	Mantener Presiones y Reveses	Lograr Metas y Objetivos Personales de Trabajo	Pensamiento Empresarial y Comercial
Nombre 1	Apellido 1	Nombre 1@gmail.com	73	53	8	8	7	6	6	6	6	9	9	9	10	10	9	8	6	5	7	7	6	6
Nombre 2	Apellido 2	Nombre 2@gmail.com	85	8	8	7	6	4	8	9	8	7	9	8	8	10	10	6	9	1	7	6	4	7
Nombre 3	Apellido 3	Nombre 3@gmail.com	70	94	7	7	5	3	9	10	8	7	6	6	6	8	7	6	5	3	9	8	9	10
Nombre 4	Apellido 4	Nombre 4@gmail.com	68	92	6	6	3	2	5	7	7	8	10	10	9	9	8	6	5	1	6	1	9	10
Nombre 5	Apellido 5	Nombre 5@gmail.com	68	18	9	8	7	6	8	8	9	5	7	7	7	10	9	3	1	1	9	7	5	5
Nombre 6	Apellido 6	Nombre 6@gmail.com	70	8	8	7	6	5	6	8	7	7	7	7	7	8	7	7	5	6	6	6	7	7
Nombre 7	Apellido 7	Nombre 7@gmail.com	67	48	4	8	8	7	6	6	6	7	8	7	8	9	9	5	6	7	9	3	6	6
Nombre 8	Apellido 8	Nombre 8@gmail.com	64	46	7	9	10	9	10	9	8	5	5	5	5	8	5	4	4	2	9	7	4	4
Nombre 9	Apellido 9	Nombre 9@gmail.com	62	85	5	8	8	9	6	6	6	5	6	6	6	8	9	6	6	7	7	4	7	5
Nombre 10	Apellido 10	Nombre 10@gmail.com	61	35	6	7	8	7	7	8	7	6	7	7	7	8	8	3	4	4	6	3	5	6
Nombre 11	Apellido 11	Nombre 11@gmail.com	80	35	5	9	8	9	6	6	6	5	5	5	5	8	8	7	7	3	7	3	8	5
Nombre 12	Apellido 12	Nombre 12@gmail.com	56	1	8	4	3	3	6	6	6	5	6	5	5	8	6	7	6	3	7	6	6	6
Nombre 13	Apellido 13	Nombre 13@gmail.com	55	95	6	7	10	9	6	5	5	7	8	8	8	10	8	1	1	8	3	1	1	9
Nombre 14	Apellido 14	Nombre 14@gmail.com	48	91	6	6	8	6	7	6	6	4	6	5	6	7	6	1	3	3	6	8	4	9
Nombre 15	Apellido 15	Nombre 15@gmail.com	48	42	5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	5	8	9	5	2	2	6	4	6	5

Ejemplos de One Page

También es posible generar un informe One Page para el cliente interno.



Reporte Competencias Universales		Escala de Competencia (1-5)				
3.1 Relación y trabajo en red		5	5	5	5	5
3.3 Presentar y comunicar la información		5	5	5	5	5
3.2 Crear e innovar		5	5	5	5	5
3.3 Formular estrategias y conceptos		5	5	5	5	5
7.1 Adaptar y responder al cambio		5	5	5	5	5
1.2 Dirigir y supervisar		5	5	5	5	5
2.1 Trabajar con personas		5	5	5	5	5
2.2 Asignar a principios y valores		5	5	5	5	5
3.2 Persuadir e influir en los demás		5	5	5	5	5
4.2 Aplicar experiencia y tecnología		5	5	5	5	5
4.3 Analizar		5	5	5	5	5
5.1 Aprender e investigar		5	5	5	5	5
1.1 Declarar e iniciar acciones		5	5	5	5	5
4.1 Planear y reportar		5	5	5	5	5
6.1 Planear y organizar		5	5	5	5	5
7.2 Mantener de las presiones y los reveses		5	5	5	5	5
8.1 Lograr las metas y objetivos personales de trabajo		5	5	5	5	5
8.2 Pensamiento empresarial y comercial		5	5	5	5	5
8.2 Entrega de resultados y satisfacción de los expectativas de los clientes		5	5	5	5	5
8.3 Seguir instrucciones y procedimientos		5	5	5	5	5

DEVELOPMENT REPORT

Name: Felix Anamem
Date: April, 2025

Development Area	Competency	Score	Assessment
Strategic Thinking	Strategic Thinking	5	5
	Business Acumen	5	5
	Financial Literacy	5	5
	Global Mindset	5	5
Team Management	Team Management	5	5
	Coaching	5	5
	Conflict Resolution	5	5
	Change Management	5	5
Client Relationship	Client Relationship	5	5
	Customer Service	5	5
	Accountability	5	5
	Communication	5	5