



# Evaluación de Liderazgo de Mettl (Mettl Leadership Assessment - Spanish)

Sample | 29 Mar 2022



## Datos del Evaluado

---

S Sample  
Dirección de correo electrónico: sample1@mettl.com  
ID única: - 79617358

Apellido: Sin llenar

Fecha de nacimiento: Sin llenar

País: Sin llenar

Experiencia: Sin llenar

## ¿Cómo interpretar el reporte?

---

- 1 Esta evaluación mide los rasgos de personalidad relevantes para el trabajo que pueden manifestarse en el comportamiento laboral y, por lo tanto, influyen en el éxito en el trabajo. Este informe resume las fortalezas y áreas de desarrollo junto con un perfil de competencias detallado del candidato. El marco de competencias que se utiliza aquí es completo y adecuado para evaluar la idoneidad del candidato para una amplia gama de trabajos en diversas industrias.
- 2 Al interpretar el informe, es importante recordar que los puntajes no son buenos o malos, solo más o menos apropiados para ciertos tipos de trabajo. Dado que los resultados se basan en la propia visión del comportamiento, la precisión de los resultados depende de honestidad y conciencia de sí mismo al realizar la evaluación.

## Estilo de respuesta

---

► Estilo de respuesta **Tendencia central**

Explicación del estilo de respuesta:

**Tendencia central**

Es una tendencia de un individuo a elegir las opciones intermedias (Algo en desacuerdo y Algo de acuerdo) en la mayoría de las respuestas.

**Genuino**

Si las preguntas se responden de una manera suficientemente variada.

**Deseable social**

Es una medida de la preocupación de los encuestados por la aprobación social o el cumplimiento de las convenciones sociales. También indica el intento de uno de proyectarse a sí mismo en una luz más positiva que precisa.

## RESUMEN EJECUTIVO

---

### Recomendación

---

No Recomendado

No Recomendado

Recomendado Cuidadosamente

Recomendado

### Fortalezas

No se hallaron competencias que cumplan con este criterio en la evaluación.

### Áreas de Desarrollo

#### Orientación al aprendizaje

Necesita buscar experiencias desafiantes y oportunidades para desarrollar sus habilidades y poder aprender de los éxitos y fracasos del pasado.

#### Navegando por la ambigüedad

Necesita aprender a lidiar de manera efectiva con situaciones ambiguas y alentar a los miembros del equipo a rendir al máximo incluso cuando trabajan con información limitada.

#### Desarrollo de equipos

Debe apoyar el crecimiento y desarrollo continuo de los miembros del equipo brindándoles entrenamiento y tutoría efectivos sobre su desempeño.

# Estilos dominantes de liderazgo

---

## 1. Estilo participativo

 **Definición**  
Tendencia a discutir y analizar problemas con los subordinados y tomar decisiones con el consenso de todos los subordinados.

 **Descripción**  
Este líder prefiere tomar decisiones basadas en el consenso de todos los subordinados. Tanto el líder como los subordinados participan por igual en la toma de decisiones y comparten la responsabilidad conjunta de la decisión final. Dicho líder facilita las discusiones, formula alternativas y luego toma decisiones colectivas consensuadas con los subordinados.

 **Estilo de liderazgo adecuado cuando**  
El asunto en cuestión requiere una lluvia de ideas con los subordinados que son expertos y pueden contribuir eficazmente en la discusión. En última instancia, ayuda al líder a tomar una decisión informada.

 **Estilo de liderazgo inadecuado cuando**  
El problema debe resolverse de inmediato y los subordinados no tienen suficiente experiencia para contribuir positivamente en la discusión.

 **Ventajas**  
Dejar que los subordinados tengan voz en la toma de decisiones facilita la confianza, el compromiso y la responsabilidad en los subordinados.

 **Desventajas**  
Muchas reuniones para reflexionar sobre ideas y generar consenso en un grupo diverso. Es probable que la necesidad de consenso supere los beneficios organizacionales.

## Estilos dominantes de liderazgo

---

### 2. Estilo delegativo



#### Definición

Tendencia a explicar el problema/asunto a los subordinados y compartir su sugerencia, pero permite que los subordinados decidan el curso de acción final.



#### Descripción

Este líder describe el problema y las situaciones a los subordinados y hace sugerencias para resolver los problemas. Confían en las habilidades de los subordinados y les permite tomar su propio curso de acción, una vez asignadas las tareas.



#### Estilo de liderazgo adecuado cuando

Se lidera un equipo altamente capacitado y motivado que posee más conocimientos técnicos que el líder.



#### Estilo de liderazgo inadecuado cuando

Los subordinados son menos competentes y no están interesados en asumir la responsabilidad de los resultados de las tareas o decisiones.



#### Ventajas

Es probable que fomente la creatividad y la responsabilidad personal y aumente la satisfacción laboral en los empleados motivados.

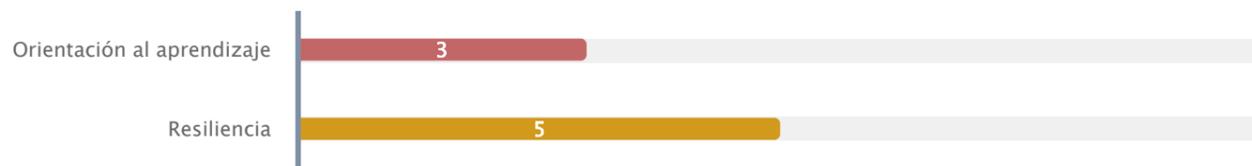


#### Desventajas

En caso de problemas complejos, la toma de decisiones prolongada puede llevar a que los subordinados se sientan confundidos y a conflictos interpersonales y falta de motivación entre los subordinados.

## EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

### Predicar con ejemplo:



Los valores mostrados en la tabla anterior son puntuaciones sten

□ Bajo(1 - 4) □ Moderado(5 - 6) □ Alto(7 - 10)

### 1. Predicar con ejemplo:

3

De 10.0

#### Orientación al aprendizaje: **Bajo**

Es poco probable que reflexione sobre experiencias pasadas o sea capaz de aprender de los éxitos y fracasos propios y de los demás. Puede que no siempre esté dispuesto a desaprender habilidades y conocimientos obsoletos y no es muy probable que posea una mentalidad de aprendizaje. Rara vez puede buscar activamente retroalimentación sobre su comportamiento y desempeño o incorporarlo en su trabajo. Es menos probable que busque experiencias desafiantes y oportunidades para desarrollar sus habilidades y rara vez puede mantenerse actualizado sobre la información y el conocimiento sobre las últimas tendencias de la industria y el mercado.

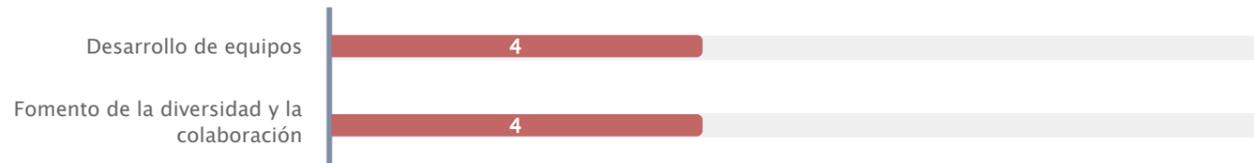
5

De 10.0

#### Resiliencia: **Moderado**

Es moderadamente probable que maneje eficazmente sus emociones y, en ocasiones, que sea capaz de lidiar con la presión estando calmado y sereno. Algo probable que mantenga la estabilidad con respecto a sus emociones cuando se enfrenten a situaciones estresantes. Es moderadamente probable que piense con claridad y mantenga un desempeño óptimo durante circunstancias difíciles. A veces puede ser capaz de superar los fracasos y contratiempos en el trabajo mediante el uso de estrategias de afrontamiento eficaces.

## Construir equipos de alto rendimiento:



Los valores mostrados en la tabla anterior son puntuaciones sten

Bajo(1 - 4)  Moderado(5 - 6)  Alto(7 - 10)

## 2. Construir equipos de alto rendimiento:

4

De 10.0

### Desarrollo de equipos: **Bajo**

Es poco probable que proporcione a los miembros del equipo comentarios constructivos para ayudarlos a comprender sus fortalezas y áreas de desarrollo. Es menos probable que brinden a los miembros del equipo tareas desafiantes y oportunidades que les permitan desarrollar sus habilidades y destrezas. Rara vez puede proporcionar al equipo información y orientación oportunas y enfocadas sobre su progreso para garantizar la mejora en el desempeño general. Rara vez puede apoyar el crecimiento y desarrollo profesional continuo de los miembros del equipo mediante el uso de métodos adecuados de orientación y tutoría.

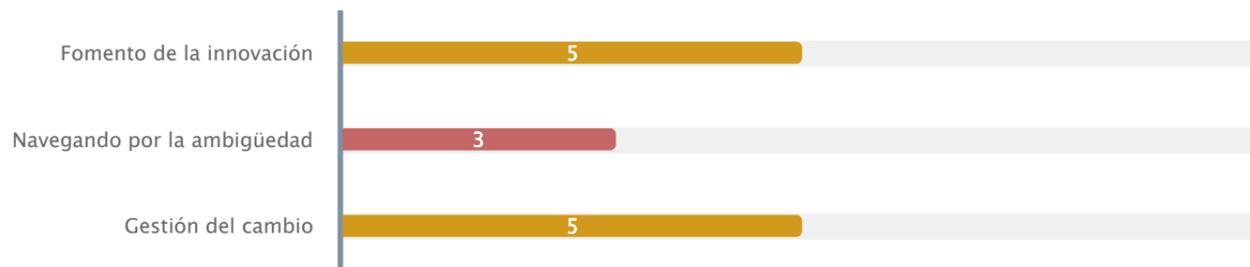
4

De 10.0

### Fomento de la diversidad y la colaboración: **Bajo**

Es poco probable que sea comprensivo o sensible con otros que podrían ser diferentes a sí mismo. No es muy probable que aproveche opiniones diversas para comprender problemas desde múltiples perspectivas o encontrar soluciones variadas a los mismos. Rara vez puede fomentar una cultura laboral inclusiva en la que se reconozcan, respeten y valoren las diferencias individuales. Rara vez puede ayudar a diversos individuos y equipos a trabajar en colaboración en metas y objetivos comunes.

### Acelerar la innovación y orquestar el cambio:



Los valores mostrados en la tabla anterior son puntuaciones sten

□ Bajo(1 - 4) □ Moderado(5 - 6) □ Alto(7 - 10)

### 3. Acelerar la innovación y orquestar el cambio:

5

De 10.0

#### Fomento de la innovación: **Moderado**

Es muy probable que sea innovador y en ocasiones puede generar soluciones originales y listas para usar para resolver problemas del negocio. Es algo probable que fomente una cultura de innovación constante fomentando la ideación y la experimentación, y proporcionando los recursos necesarios para desarrollar las ideas. Ocasionalmente, puede buscar formas novedosas de resolver problemas para garantizar que la organización se mantenga a la vanguardia innovando continuamente. Es muy probable que tenga la capacidad de identificar rápidamente patrones y la regla lógica subyacente a esos patrones para llegar a soluciones. Puede ser capaz de recopilar información relacionada con el trabajo rápidamente de varias fuentes y aplicarla de formas innovadoras para resolver problemas.

3

De 10.0

#### Navegando por la ambigüedad: **Bajo**

Es poco probable que esté dispuesto a continuar con las tareas sin tener todos los detalles necesarios. Es posible que rara vez tienda a recibir y usar la información de manera efectiva cuando llega. Es menos probable que aliente a los miembros del equipo a cumplir con las tareas, especialmente cuando se dispone de información o recursos limitados. Rara vez puede brindar apoyo y aliento a los miembros del equipo frente a situaciones ambiguas y desconocidas.

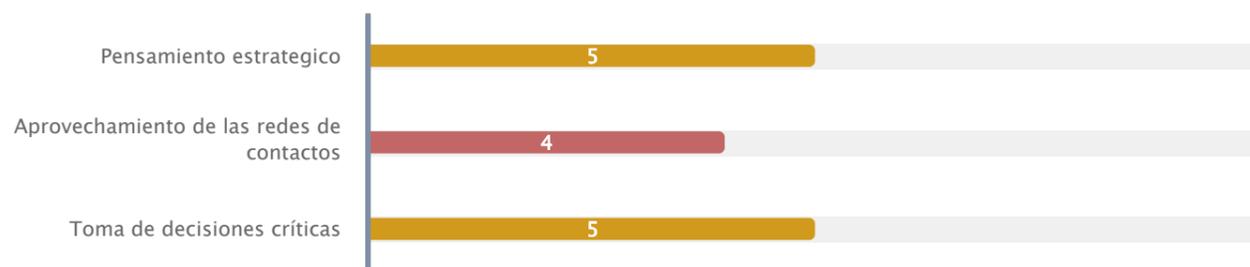
5

De 10.0

#### Gestión del cambio: **Moderado**

Es algo probable que comprenda claramente la justificación del cambio ordenado por la organización y a veces puede adaptarse rápidamente. Ocasionalmente, puede comunicar a los equipos la necesidad de un cambio y cómo este afectaría su trabajo. A veces puede resaltar los beneficios del cambio para ayudar a los miembros del equipo a adaptarse de manera efectiva al proceso de transformación del cambio. Es algo probable que encuentre sinergias entre las formas antiguas y nuevas de hacer las cosas a fin de reducir al máximo la interrupción del trabajo.

## Liderar el negocio:



Los valores mostrados en la tabla anterior son puntuaciones sten

□ Bajo(1 - 4) □ Moderado(5 - 6) □ Alto(7 - 10)

### 4. Liderar el negocio:

5  
De 10.0

#### Pensamiento estrategico: **Moderado**

Es muy probable que demuestre interés en comprender el mercado y la industria y a veces puede identificar oportunidades emergentes y amenazas potenciales para el negocio. Puede en ocasiones tomar acciones y decisiones luego de considerar las implicaciones a corto y largo plazo de las mismas en la organización. Es moderadamente probable que sea capaz de evaluar situaciones críticamente e identificar brechas de información. También es algo probable que pueda evaluar la información dada y sacar conclusiones lógicas. Algo probable que considere los desafíos que puedan surgir en el futuro y prepare estrategias para enfrentarlos. Es algo susceptible de enfocar recursos hacia la planificación de la ejecución de estrategias alineadas con la visión organizacional. En ocasiones puede asumir riesgos calculados significativos para capitalizar las tendencias emergentes y facilitar el crecimiento organizacional.

4  
De 10.0

#### Aprovechamiento de las redes de contactos: **Bajo**

Puede que no siempre esté interesado en socializar y establecer relaciones positivas y constructivas con otros basado en la confianza y el respeto mutuo. Rara vez puede construir una amplia gama de conexiones y redes con partes interesadas internas y externas o recopilar y aprovechar recursos para el beneficio de la organización. Es menos probable que nutra y aproveche su red para trabajar hacia objetivos mutuamente beneficiosos. Rara vez puede cultivar relaciones estratégicas para obtener múltiples ideas y perspectivas y desarrollar nuevas oportunidades para el negocio.

5  
De 10.0

#### Toma de decisiones críticas: **Moderado**

Es algo probable que tome decisiones efectivas después de examinar críticamente asuntos, problemas y oportunidades. Es moderadamente probable que busque información de diversas fuentes y analice la misma con el fin de identificar los detalles más relevantes. Es moderadamente probable que analice de forma eficaz un escenario y elija entre muchas posibles soluciones a un problema en particular en cualquier situación complicada. Es muy probable que considere todos los datos y hechos disponibles antes de tomar una decisión. Puede que a veces intente interpretar la información de forma lógica y racional para sacar conclusiones válidas.

## Registro de la prueba

---

29th Mar 2022

- 07:14 AM  Inició la prueba con Inventario de Personalidad
  - 07:14 AM ● Terminó Inventario de Personalidad e inició Razonamiento abstracto de la prueba
  - 07:22 AM ● Terminó Razonamiento abstracto e inició Razonamiento crítico: Sacar Conclusiones de la prueba
  - 07:23 AM ● Terminó Razonamiento crítico: Sacar Conclusiones e inició Razonamiento Crítico: Evaluación de Argumentos de la prueba
  - 07:24 AM ● Terminó Razonamiento Crítico: Evaluación de Argumentos e inició Razonamiento Crítico: Reconocimiento de Supuestos de la prueba
  - 07:25 AM ● Terminó Razonamiento Crítico: Reconocimiento de Supuestos e inició Inventario de Personalidad de la prueba
  - 07:32 AM ● Terminó Inventario de Personalidad e inició Estilos de liderazgo de la prueba
  - 07:33 AM  Finalizó la prueba
-

## Acerca del Reporte

---

Este Reporte se genera electrónicamente sobre la base de los datos recibidos de los evaluadores. Este informe, incluyendo los marcadores de IA que se generan en caso de que se utilicen los servicios de evaluación, no debe ser utilizado/confiado únicamente para tomar cualquier decisión comercial, de selección, de entrada o relacionada con el empleo. Mettl no acepta ninguna responsabilidad por el uso o por cualquier acción tomada o no tomada, o por cualquier decisión comercial tomada como resultado o por confiar en cualquier cosa, incluyendo, sin limitación, la información, el asesoramiento o los marcadores de IA contenidos en este Reporte o las fuentes de información utilizadas o referidas en este Reporte.

---