



# Evaluación de Potencial Gerencial Mettl (Managerial Potential - Spanish)

sample | 17 Mar 2022



Estado De Finalización: Normal

Prueba Realizada El: March 17, 2022 04:47:30 PM IST



sample

Dirección de correo electrónico: sample@mercer.com

Apellido: Sin llenar

Fecha de nacimiento: Sin llenar

País: Sin llenar

Experiencia: Sin llenar

## ¿Cómo interpretar un reporte?

*Al interpretar resultados, es importante recordar que las puntuaciones no son buenas o malas, solamente más o menos apropiadas para algunos tipos de trabajo. Dado que los resultados se basan en nuestro propio punto de vista, la exactitud de los resultados depende tanto de la honestidad como de la conciencia con la que tomamos la prueba.*

Esta evaluación mide los rasgos relevantes de la personalidad en el trabajo que se puedan manifestar en el comportamiento laboral y por lo tanto, influir en el éxito del trabajo. Para utilizar este reporte de una mejor manera:

- 1 Primero revise las recomendaciones generales. Con base en sus necesidades, quizás quiera priorizar candidatos que sean "recomendados", seguidos de los que son "moderadamente recomendados".
- 2 Si elige entre diferentes candidatos dentro del mismo grupo de recomendación, revise los resultados de las competencias. Enfóquese en las competencias que considere críticas para el éxito de la función para la cual está contratando, y utilice dichas puntuaciones para ayudarlo a priorizar los candidatos que seleccionará para el siguiente paso.
- 3 Recuerde: Esta evaluación solamente es una pieza del rompecabezas. Durante las contrataciones, se recomienda que revise otra información, conocimiento funcional y laboral, antecedentes de comportamiento (por ejemplo, utilizando entrevistas de comportamiento estructurado), revisión de referencias, etc. además de la evaluación de personalidad.
- 4 **Uso de estilos de respuesta para reclutamiento / selección** : El estilo de respuesta ideal es "Genuino" y se recomienda para un análisis posterior. Sin embargo, si el estilo de respuesta de cualquier candidato muestra Deseabilidad social, se debe considerar con precaución. No recomendamos candidatos que muestren Respuesta extrema / Tendencia central / Respuesta descuidada, ya que indican que el candidato no ha realizado las evaluaciones de la manera deseada, y eso interfiere con la comprensión de su personalidad, ya que no evoca resultados genuinos de las respuestas del candidato. Esto, a su vez, se espera que interfiera con las decisiones del proceso, por lo que el candidato puede ser considerado para una nueva prueba. Tales casos generalmente no se consideran para un análisis estadístico / detallado de puntajes si se requiere de más.

### ► Estilo de respuesta **Tendencia central**

Explicación del estilo de respuesta:

#### Tendencia central

Si elige la respuesta media (Neutral) más del 30% del tiempo.



#### Genuino

Sin preocupaciones o señales de alerta, solamente se basa en el estilo de respuesta del candidato.

#### Deseabilidad social

Si responde más del 75% de las preguntas de una manera que indique un intento de aparentar una manera falsamente positiva o parecer "socialmente deseable".

#### Respuesta extrema

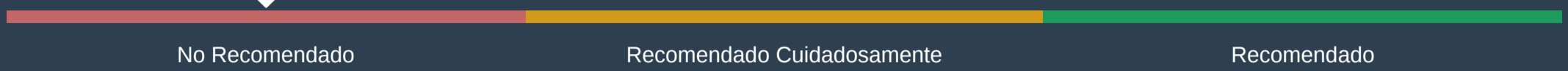
Si responde más del 75% de las preguntas de una manera que indique que un individuo esté constantemente de acuerdo con las declaraciones en un extremo muy bajo o muy alto.

#### Respuesta Indiferente

Si más del 95% de las respuesta van hacia la misma dirección (es decir, si el candidato elige solamente "muy parecido a mi" o "parecido a mi" de la declaración del lado derecho o de la declaración del lado izquierdo).

Recomendación

No recomendado



Fortalezas

Solución de Problemas y toma de Decisiones



Puede que sea capaz de resolver problemas y tomar decisiones efectivas al tomar las opiniones del equipo y juntar información de todas las fuentes.

Áreas de Desarrollo

Responsabilidad



Necesita aprender a mantener y aceptar la responsabilidad por los logros y fracasos de sí mismo y con el resto del equipo.

Capacitación y orientación



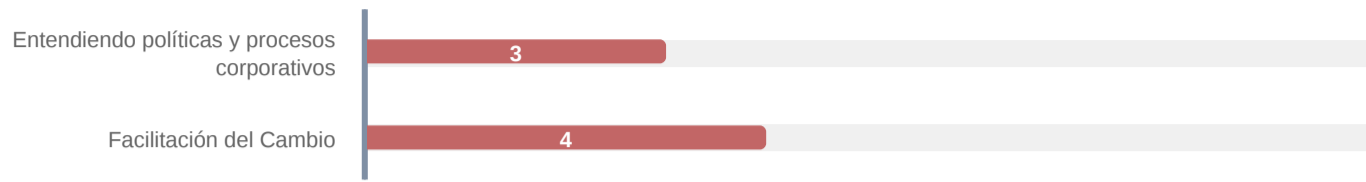
Aprende a ser un mentor y un capacitador para los miembros del equipo apoyando su desarrollo y dándoles orientación adecuada y retroalimentación para cumplir sus tareas exitosamente.

Orientación al servicio



Aprende a alentar a los miembros del equipo a prestar atención a las necesidades de los clientes y manejar sus preguntas, peticiones y quejas de una manera eficiente.

Entendimiento Organizacional:



Los valores mostrados en la tabla anterior son puntuaciones sten

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

1. Entendimiento Organizacional:



De 10.0

Entendiendo políticas y procesos corporativos: **Bajo**

No muy probable que busque oportunidades para obtener más conocimiento y perspectiva acerca de la organización y sus normas, procedimientos y ambiente laboral. Poco probable que haga un esfuerzo por mantenerse actualizado. No muy probable que cumpla con los procedimientos y lineamientos y puede que pocas veces tome acciones en caso de cualquier desviación. Poco probable que considere los procedimientos operativos estándar en el lugar de trabajo para asegurar la calidad y consistencia del trabajo.

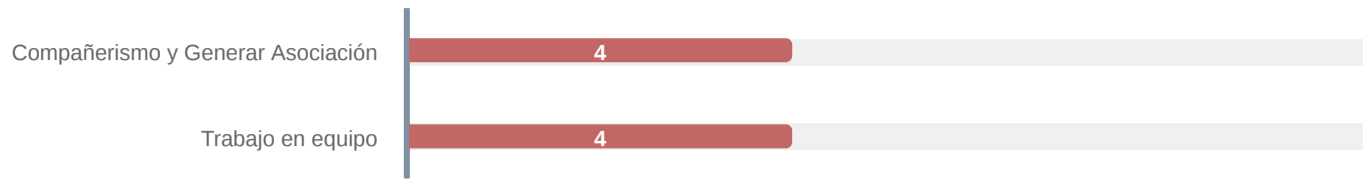


De 10.0

Facilitación del Cambio: **Bajo**

Probable que su originalidad y creatividad sea mínima, lo cual resulta en una incapacidad de trabajar en aportar cambios estratégicos en la organización. Puede que no sea de mente abierta o dispuesto a intentar actividades nuevas y puede que casi nunca agregue dimensiones nuevas a su trabajo. Poco probable que se sienta motivado por sus logros y es un tanto incapaz de establecer una visión de sí mismo y la organización, y puede que pocas veces trabaje en busca de implementación, ya que no es muy innovador o flexible en su alcance de trabajo.

## Colaboración:



Los valores mostrados en la tabla anterior son puntuaciones sten

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

## 2. Colaboración:

4

De 10.0

### Compañerismo y Generar Asociación: **Bajo**

Poco probable que aliente a los miembros del equipo a desarrollar habilidades de networking efectivas para construir conexiones cercanas con gente y grupos dentro y fuera del equipo. Puede que no tenga una tendencia sólida de mantener relaciones sanas con sus compañeros, clientes, jefes, etc. No muy probable que sea atento o comprensible en las áreas de fortaleza y desarrollo de los demás equipos y utilice el conocimiento apropiadamente. No muy probable que sea afectuoso o amigable en sus interacciones con los demás, y puede que no siempre trate de aprovechar su red para asesoramiento, apoyo y cumplimiento de las metas.

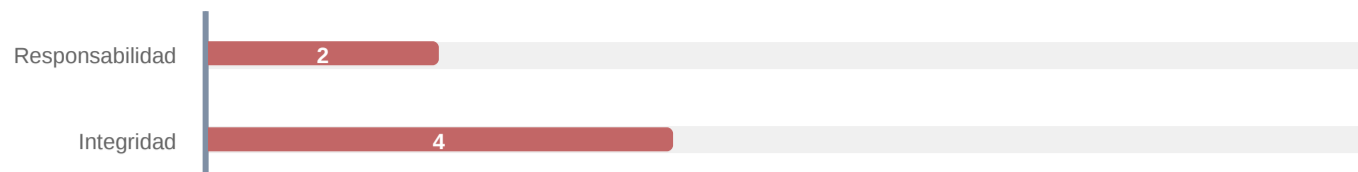
4

De 10.0

### Trabajo en equipo: **Bajo**

Poco probable que sea bueno trabajando en equipo y puede que casi nunca aliente a los miembros del equipo a mantener un ambiente conductivo para trabajar correctamente entre ellos. No muy probable que brinde recursos necesarios al resto del equipo para asegurar que trabajen de manera conjunta y colaborativa entre ellos. Puede que casi nunca reconozca o compense a los miembros del equipo para trabajar juntos para lograr metas comunes.

## Habilidades de Liderazgo:



Los valores mostrados en la tabla anterior son puntuaciones sten

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

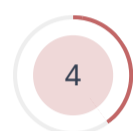
### 3. Habilidades de Liderazgo:



De 10.0

Responsabilidad: **Bajo**

No es probable que se haga responsable o acepte la responsabilidad por las acciones tomadas por uno mismo y los miembros de su equipo. Es menos probable asegurarse de que las tareas de uno mismo y del equipo se completen a tiempo. Es raro que pueda ser responsable de los fracasos y los éxitos propios y del equipo. Puede que no siempre sea posible alentar a los miembros del equipo a cumplir los compromisos asumidos.



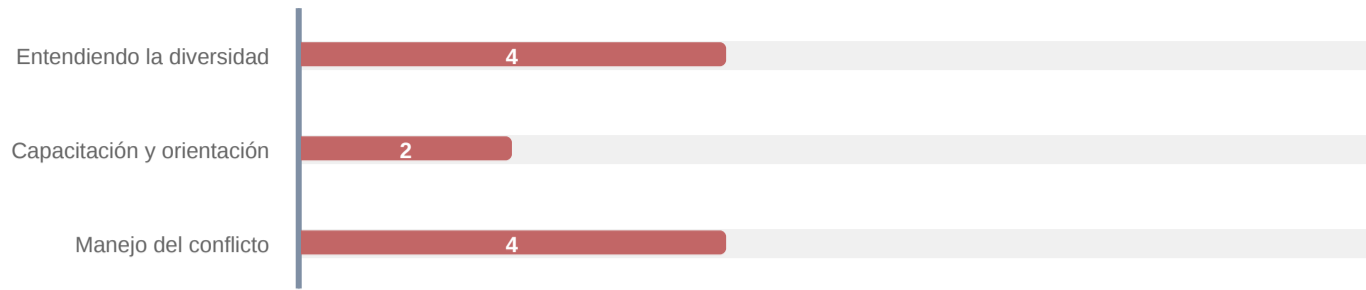
De 10.0

Integridad: **Bajo**

Poco probable que actúe de manera honesta y ética. Puede que pocas veces adopte una postura basada en lo correcto sin importar las consecuencias. No muy probable que sea abierto y transparente al tratar con los representantes internos y externos. Poco probable que se apegue a la ética, moral y valores profesionales para completar tareas, especialmente cuando no es conveniente.



## Gerenciamiento de personas:



Los valores mostrados en la tabla anterior son puntuaciones sten

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

## 4. Gerenciamiento de personas:

4

De 10.0

### Entendiendo la diversidad: **Bajo**

Poco probable que entienda o tenga empatía con las personas que sean diferentes a sí mismo. Poco probable que exprese sentimientos positivos hacia la gente con antecedentes diversos en términos de edad, género, religión, posición política, etc. No muy probable que se sienta cómodo mientras trabaje con gente que tenga perspectivas diferentes, y puede que no siempre intente fomentar un lugar de trabajo inclusivo en el que se respeten y valoren las diferencias individuales.

2

De 10.0

### Capacitación y orientación: **Bajo**

Poco probable que muestre interés en el trabajo del resto de los miembros del equipo o los prepare para ejecutar tareas efectivamente. Puede que no siempre los aliente a desarrollar sus habilidades o aportar sugerencias constructivas para las mismas. Puede que casi nunca capacite a los miembros del equipo en un nivel personal. Poco probable que asegure que el potencial de cada miembro del equipo se utilice de una manera productiva y puede que no siempre asigne tareas de acuerdo a las habilidades de cada uno.

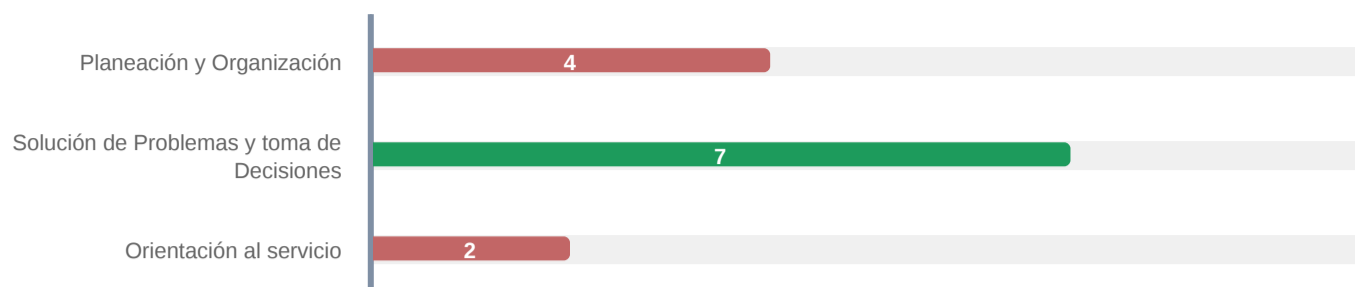
4

De 10.0

### Manejo del conflicto: **Bajo**

No es probable que resuelva los conflictos dentro y entre los equipos inmediatamente para garantizar que el entorno de trabajo no se vea obstaculizado. Rara vez puede ayudar a los empleados con sus conflictos teniendo en cuenta sus puntos de vista, entendiendo sus problemas o resolviéndolos. Menos probabilidades de escuchar o entender conflictos de manera imparcial. Puede no ser capaz de utilizar estilos y métodos interpersonales apropiados para reducir la tensión o el conflicto entre dos o más personas / grupos.

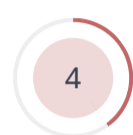
## La gestión de la propia obra:



Los valores mostrados en la tabla anterior son puntuaciones sten

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

## 5. La gestión de la propia obra:



De 10.0

### Planeación y Organización: **Bajo**

Poco probable que planee líneas de acción apropiadamente para completar su trabajo. Puede que casi nunca determine los requisitos de un proyecto/asignación separándolos en tareas; identificando equipo, materiales y gente que sea necesario. Poco probable que sea organizado y sistemático en su trabajo, pocas veces distribuye cantidades adecuadas de tiempo para terminar su trabajo eficientemente. Puede que no siempre sea capaz de priorizar tareas, establecer plazos realistas, anticipar o manejar obstáculos para completar una tarea.



De 10.0

### Solución de Problemas y toma de Decisiones: **Alto**

Probable que aliente a los miembros del equipo a identificar o investigar problemas y complicaciones posibles a mayor profundidad. Puede que a menudo ayude a otros a analizar un problema, identificar sus causas o elegir la mejor solución a un problema después de contemplar la información y alternativas disponibles. Probable que escuche las aportaciones de cada miembro del equipo antes de tomar decisiones que sean importantes para todos. Puede que tome en cuenta las consecuencias posibles de las decisiones que tome.



De 10.0







### Orientación al servicio: **Bajo**

Poco probable que aliente a los miembros del equipo a proporcionar servicios excelentes a los clientes internos y externos. No muy probable que motive a los miembros del equipo a proponer formas distintas de agregarle valor a la experiencia de servicio al cliente. Poco probable que guíe a los miembros del equipo para establecer prioridades para el servicio al cliente o entregas de acuerdo con sus necesidades y requisitos. No muy probable que aliente al equipo a tratar con las dudas, peticiones y quejas de los clientes en una manera eficiente.

## Registro de la prueba

---

17th Mar 2022

- 04:30 PM  Inició la prueba con Inventario de Personalidad
  - 04:36 PM  Terminó Inventario de Personalidad e inició Enfoque al cliente de la prueba
  - 04:37 PM  Terminó Enfoque al cliente e inició Razonamiento crítico: Sacar Conclusiones de la prueba
  - 04:41 PM  Terminó Razonamiento crítico: Sacar Conclusiones e inició Razonamiento Crítico: Evaluación de Argumentos de la prueba
  - 04:44 PM  Terminó Razonamiento Crítico: Evaluación de Argumentos e inició Razonamiento Crítico: Reconocimiento de Supuestos de la prueba
  - 04:47 PM  Finalizó la prueba
-