



La Evaluación de Integridad de Mettl (Assessment for Integrity - Spanish)

sample | 19 Jun 2018



Test Taker Details

Finish State: Normal

Test Taken On: June 19, 2018 04:39:59 PM IST



sample

Dirección de correo electrónico: sample.report@mettl.com

Apellido: Not Filled

Fecha de nacimiento: Mar 5, 1943

País: Not Filled

Experiencia: Not Filled

¿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 ayudarle 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.

► Response Style **Genuino**

Explanation of Response Style:

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.

Tendencia central

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

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

None

Áreas de Desarrollo



Control de los impulsos

Debe manejar los impulsos y las reacciones externas de una manera efectiva.



Honestidad

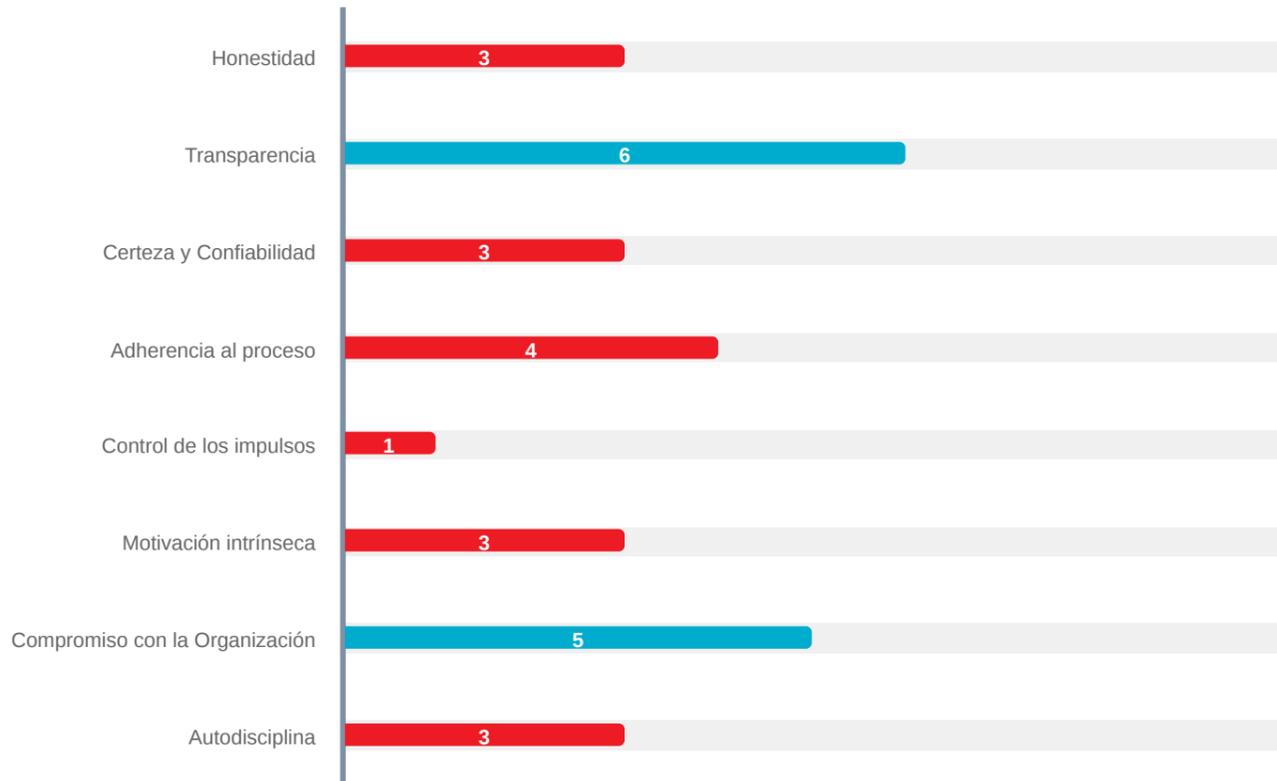
Necesita actuar de manera honesta y confiable mientras trabaja.



Certeza y Confiabilidad

Debe ser confiable y seguro al realizar tareas en el lugar de trabajo.

ANÁLISIS DE COMPETENCIAS:



Values shown in above chart are sten scores

■ Bajo(0 - 4) ■ Moderado(5 - 6) ■ Alto(7 - 10)

1. ANÁLISIS DE COMPETENCIAS:



Of 10.0

Honestidad: **Bajo**

No es muy probable que sea honesto, genuino y sincero en sus interacciones con los demás. Es menos probable que respete la confidencialidad de la información y puede abusar de los poderes que se han otorgado para beneficiar a los clientes. Menos probabilidades de seguir un enfoque honesto mientras trabaja, especialmente en situaciones difíciles.



Of 10.0

Transparencia: **Moderado**

Es probable que algunos sean abiertos y transparentes en la conducta y comunicación con los demás. A veces puede garantizar que los acuerdos se lleven a cabo de manera justa con los interesados internos y externos. Es probable que algunos se muestren reacios a compartir información importante cuando se solicite. A veces puede garantizar que solo se proporcione la información correcta a los demás.



Of 10.0

Certeza y Confiabilidad: **Bajo**

No es muy probable que realice las tareas de una manera sincera u obediente. Baja probabilidad de trabajar efectivamente con una mínima orientación y supervisión de los demás. Es menos probable que se comporte de manera uniforme en situaciones similares y rara vez se puede confiar en que complete las tareas de manera eficiente.



Of 10.0

Adherencia al proceso: **Bajo**

Es menos probable que se adhiera a las reglas y regulaciones establecidas por la organización y rara vez puede seguir instrucciones o instrucciones para completar las tareas asignadas de manera efectiva. No es muy probable que tenga conocimiento de las consecuencias de la adhesión y el incumplimiento de las normas y regulaciones de la organización. Rara vez es probable que considere procedimientos operativos estándar en el lugar de trabajo para garantizar la consistencia y la calidad del trabajo.



Of 10.0

Control de los impulsos: Bajo

Puede no ser capaz de manejar las propias emociones o controlar los impulsos. Es menos probable que se resista a los deseos de usar los recursos de la compañía para obtener ganancias personales. Es probable que actúe de forma espontánea y que no siempre esté tranquilo ni se vea afectado emocionalmente cuando se enfrenta a situaciones adversas o frustrantes.



Of 10.0

Motivación intrínseca: Bajo

Es menos probable que tenga una motivación intrínseca para completar las tareas de manera efectiva y eficiente. Puede que no siempre sea capaz de trabajar en la tarea dada de todo corazón. Rara vez es probable que trabaje hacia los objetivos de una manera persistente y no siempre se ocupan de los obstáculos con una gran concentración y atención.



Of 10.0

Compromiso con la Organización: Moderado

Moderadamente probable que muestre un fuerte sentido de compromiso, fidelidad y lealtad hacia la organización. A veces puede contribuir activamente al crecimiento y desarrollo de la organización. Es probable que se enorgullezca del trabajo y ocasionalmente puede hablar positivamente sobre la organización. Es probable que permanezca en un trabajo durante un largo período de tiempo y, ocasionalmente, puede sentir un sentido de pertenencia hacia la propia organización.



Of 10.0

Autodisciplina: Bajo

Es menos probable que se apegue a su ética y valores profesionales para completar tareas, especialmente cuando es inconveniente. Menos probabilidades de comportarse de manera profesional. Menos propensos a ser disciplinados y no siempre ser cuidadosos con el comportamiento y la acción.

Test Log

19th Jun 2018

04:35 PM  Started the test with Inventario de Personalidad

04:39 PM  Finished the test
