



Sample5

Test Taken on: May 7, 2020 04:45:54 AM CDT

sample5@mettl.com

Finish State: Normal

Registration Details

Dirección de correo electrónico: sample5@mettl.com

Nombre: sample

Apellido: Not filled

Fecha de nacimiento: Not filled

País: Not filled

Experiencia: Not filled

¿Cómo interpretar un reporte?

Quando interpretamos los resultados, es importante recordar que las puntuaciones no son buenas o malas, solamente más o menos apropiadas para ciertos tipos de trabajo. Debido a que los resultados se basan en la visión propia de nuestro comportamiento, la precisión de los resultados depende tanto de la honestidad como de nuestra propia conciencia al momento de tomar 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. Revisa la recomendación general primero. Con base en lo que necesites, quizás quieras priorizar a los candidatos que son "recomendados", seguido de los que son "recomendados cuidadosamente".
2. Si eliges entre diferentes candidatos dentro del mismo grupo de recomendación, revisa los resultados de competencias. Enfócate en las competencias que tú creas son fundamentales para el puesto que quieres cubrir, y utiliza dichas puntuaciones para ayudarte a priorizar a los candidatos seleccionados para el siguiente paso.
3. Recuerda: Esta evaluación solamente es una pieza del rompecabezas. Durante la contratación, te recomendamos revisar otra información, conocimiento profesional y funcional, antecedentes y comportamiento pasado (por ejemplo: utilizando entrevistas estructuradas de comportamiento), revisión de referencias, etc. Además de la evaluación de personalidad.

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 mí" o "parecido a mí" de la declaración del lado derecho o de la declaración del lado izquierdo).

RESUMEN EJECUTIVO

Recomendación

No recomendado

Estilo de liderazgo dominante

NONE

Motivadores clave

NONE

Fortalezas

NONE

Áreas de Desarrollo

Abierto al Aprendizaje: Aprender a estar seguro de sus propias habilidades y no se preocupe mucho por lo que los otros piensen. Poner empeño en aprender y crecer continuamente adquiriendo nuevos conocimientos e información.

Creatividad: Aprender a utilizar formas imaginativas e innovadoras en el trabajo, en lugar de seguir siempre los enfoques tradicionales.

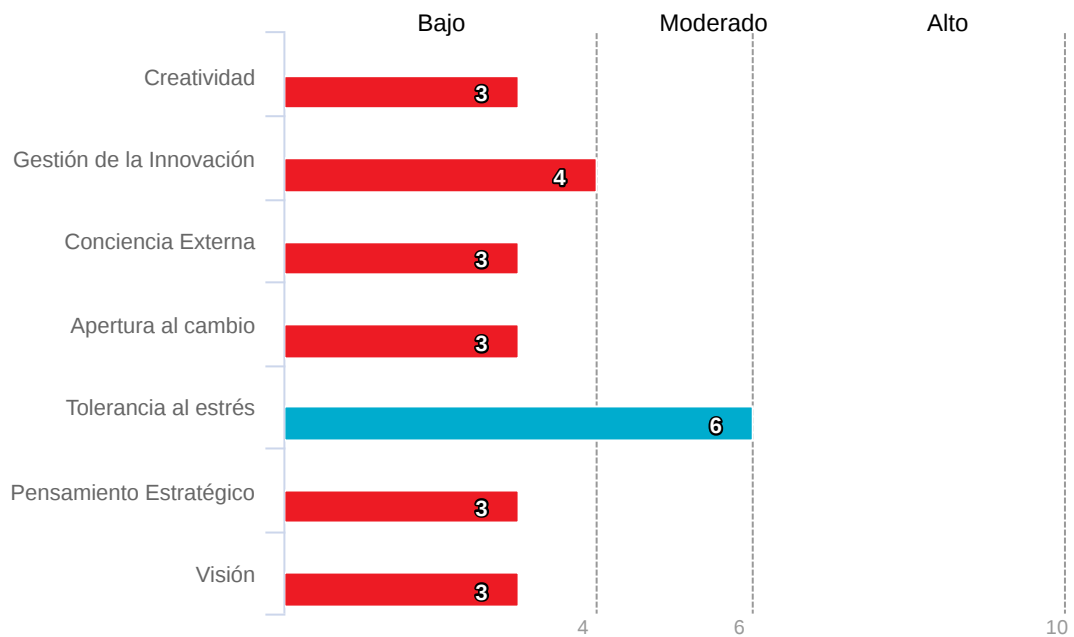
Conciencia Externa: Activamente hace un esfuerzo para adquirir un mayor conocimiento sobre las políticas y tendencias que puedan afectar a la organización.

ESTILOS DE LIDERAZGO DOMINANTES

NONE

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO

Liderando el cambio



Values shown in above chart are sten scores

■ Bajo ■ Moderado ■ Alto

Creatividad: Bajo

Poco probable que sea bueno con la imaginación y originalidad. Raramente proporciona nuevas dimensiones a su trabajo. Puede que casi nunca esté dispuesto a considerar nuevas ideas y soluciones poco convencionales.

Gestión de la Innovación: Bajo

Poco probable que tenga la capacidad de diseñar e implementar nuevos programas / procesos, al no ser muy creativo, no siempre puede aportar nuevos conocimientos a las situaciones. No siempre tiene un enfoque flexible de su trabajo, rara vez trabaja para obtener soluciones innovadoras.

Conciencia Externa: Bajo

Poco probable que busque oportunidades para obtener más conocimientos y mantenerse actualizado sobre las políticas y tendencias de la empresa que pueden afectar a la organización. Puede no ser muy diligente y no siempre mantener la atención centrada en el mercado externo para entender cómo puede afectar a la organización, así como el impacto de la organización en el medio ambiente.

Apertura al cambio: Bajo

Poco probable de estar abierto a los cambios que ocurren en la organización y no se siente cómodo de trabajar o probar con nuevas actividades y experiencias. No está muy bien informado de cómo sobrellevar eficazmente el cambio y no puede adaptarse fácilmente, ya que no es de mente abierta y apreciativo/a de nuevas ideas que pueden contribuir positivamente al trabajo y al entorno de trabajo.

Tolerancia al estrés: **Moderado**

Algo probable que sea capaz de hacer frente a la presión por ser tranquilo/a y sereno/a, no se desanima por los contratiempos, hará un esfuerzo para asegurar la realización oportuna y eficaz de las tareas. Puede ser optimista en ocasiones y no darse por vencido/a, incluso si no tiene éxito en algunas tareas. No siempre podrá ser capaz de lidiar con el estrés laboral y, a veces podrá llegar a ser pasivo/a cuando se enfrente al estrés.

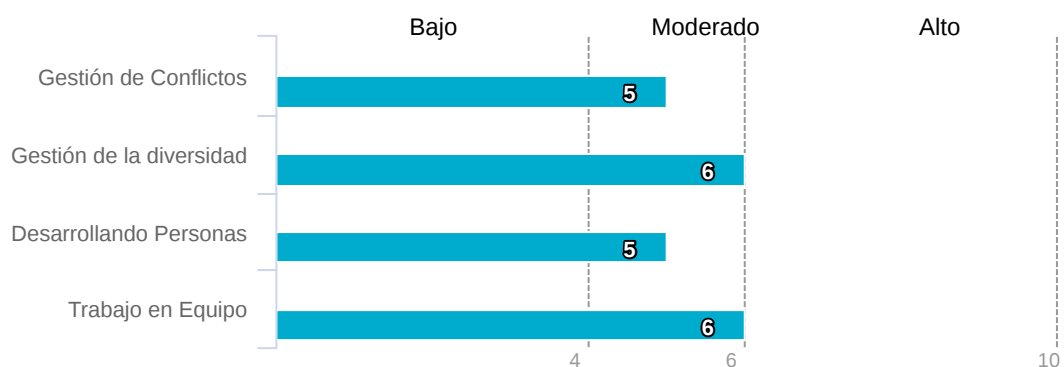
Pensamiento Estratégico: **Bajo**

Improbable de ser sistemático y metódico en su trabajo, rara vez se dedica a la programación de actividades de trabajo, organización de tareas y la formulación de objetivos y prioridades. No siempre tiene un enfoque metódico de su trabajo, rara vez piensa cuidadosamente en sus acciones o implementa con seguridad planes para el crecimiento de la organización.

Visión: **Bajo**

Tiende a no ser eficaz al trabajar con otros y de construir una visión compartida sobre el crecimiento y el progreso de la organización. No siempre es muy flexible y positivo/a, ya que puede ser incapaz de influir y dirigir a otros para lograr la visión.

Liderando las personas



Values shown in above chart are sten scores

■ Bajo ■ Moderado ■ Alto

Gestión de Conflictos: **Moderado**

Moderadamente propenso a estar en sintonía con sus emociones y con la de los demás, es un tanto capaz de entender y escuchar los problemas de los demás. En ocasiones puede ayudar a las personas con sus conflictos adoptando y considerando sus puntos de vista, comprendiendo su problema y ofreciendo soluciones.

Gestión de la diversidad: **Moderado**

Moderadamente propenso/a a expresar sentimientos positivos con personas de diferente origen, en términos de edad, género, religión y opiniones políticas. Estará algo cómodo/a trabajando con personas que tengan diferentes puntos de vista y puede, en ocasiones, fomentar un lugar de trabajo donde se respeten y valoren las diferencias individuales.

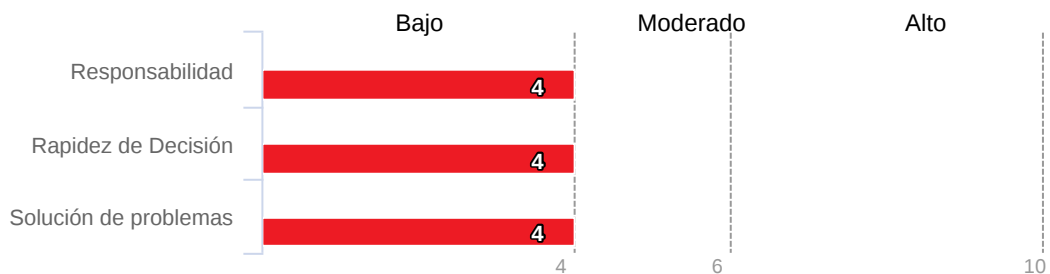
Desarrollando Personas: Moderado

Probable a contribuir al fomento y desarrollo de capacidades de los miembros de su equipo, proporcionando retroinformación ocasional y sugerencias. Es capaz de dirigir y coordinar un equipo. A veces estará cómodo/a durante las interacciones sociales que puedan proporcionar a los miembros del equipo oportunidades adecuadas de aprender.

Trabajo en Equipo: Moderado

Tiene una moderada capacidad para comprender y apreciar las diferencias individuales entre los miembros de su equipo, ocasionalmente podrá ajustar su propio estilo de trabajo. Probablemente evalúe con precisión y utilice las fortalezas de todos los miembros del equipo al completar una tarea. Es moderadamente capaz de coordinar y cooperar con un equipo de manera productiva.

Orientación a resultados



Values shown in above chart are sten scores

■ Bajo ■ Moderado ■ Alto

Responsabilidad: Bajo

Poco probable que sea metódico/a, sistemático/a y organizado/a en la realización de tareas. Raramente toma responsabilidad propia o tercera para resultados rentables y de alta calidad. No es muy disciplinado/a y motivado/a en su enfoque de trabajo. Rara vez determinará objetivos, prioridades o establecerá su plan de completar las tareas con eficiencia. Puede que no siempre tenga un fuerte sentido del deber y no siempre cumplirá con los sistemas y reglas establecidas.

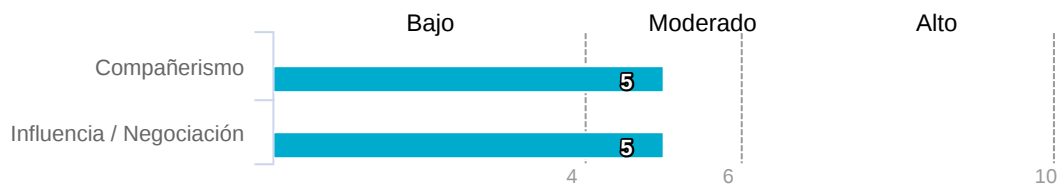
Rapidez de Decisión: Bajo

Improbable que siempre sea efectivo/a al tomar decisiones, no siempre podrá ser capaz de entender claramente y definir el problema / situación, analizar los supuestos subyacentes de esta situación, evaluar las pruebas disponibles y sacar conclusiones lógicas de la misma para llegar a una decisión apropiada.

Solución de problemas: Bajo

Improbable que sea experto/a en la solución de problemas, ya que no siempre podrá ser capaz de identificar y comprender los patrones y las relaciones entre los hechos, situaciones y aplicar este conocimiento para resolver problemas de manera estratégica.

Construcción de Alianzas



Values shown in above chart are sten scores

■ Bajo ■ Moderado ■ Alto

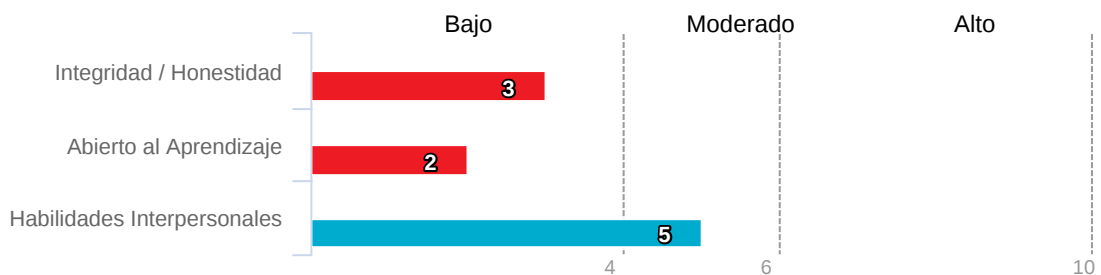
Compañerismo: Moderado

Moderadamente social, en ocasiones elegirá pasar tiempo interactuando en grupos sociales para desarrollar redes profesionales y establecer contactos. Es un poco cooperativo/a, servicial y sin inhibiciones con una moderada capacidad de colaborar con personas de diferentes backgrounds para alcanzar metas.

Influencia / Negociación: Moderado

De vez en cuando podrá persuadir a otros para realizar una acción deseada. A veces podrá ser capaz de identificar y utilizar los factores que podrían influir en los demás para llevar a cabo una acción particular. Medianamente probable que sea un/a negociador/a diplomático/a.

Competencias básicas



Values shown in above chart are sten scores

■ Bajo ■ Moderado ■ Alto

Integridad / Honestidad: Bajo

Poco probable que se comporte de una manera honesta y ética, adhiriéndose estrictamente a los códigos morales y éticos durante el trabajo. Puede que no sea muy sincero/a y rara vez será incitado/a a llevar a cabo las tareas de manera eficiente.

Abierto al Aprendizaje: Bajo

Poco probable de estar seguro/a de sus habilidades o de reconocer sus propias fortalezas y limitaciones. Se preocupa por lo que los demás piensen y no trabaja para el crecimiento y desarrollo personal, rara vez se pondrá un alto grado de esfuerzo para mejorar, aprender y adquirir más conocimientos.

Habilidades Interpersonales: Moderado

Probable de ser capaz de identificar y comprender la dinámica de la organización, es un tanto amable y ocasionalmente disfruta de trabajar e interactuar con la gente. Es visto como algo sociable, simpático/a y honesto/a, dispuesto/a a escuchar a los demás y compartir ideas. Ocasionalmente trabajará de forma eficiente con otros pues es moderadamente confiable.

Test Log

07 May,2020

- 03:07 pm Started the test with Razonamiento crítico: Sacar Conclusiones
- 03:08 pm Finished Razonamiento crítico: Sacar Conclusiones and started Razonamiento Crítico: Evaluación de Argumentos of the test
- 03:09 pm Finished Razonamiento Crítico: Evaluación de Argumentos and started Razonamiento Crítico: Reconocimiento de Supuestos of the test
- 03:09 pm Finished Razonamiento Crítico: Reconocimiento de Supuestos and started Razonamiento Abstracto of the test
- 03:12 pm Finished Razonamiento Abstracto and started Inventario de Personalidad of the test
- 03:15 pm Finished the test