



Metl Prueba de Agilidad de Aprendizaje (Metl Learning Agility - Spanish)

00000000 | 23 Mar 2022



Estado De Finalización: Normal

Prueba Realizada El: March 23, 2022 07:42:38 PM IST



00000000

Dirección de correo electrónico: sample1234@mettl.com

Apellido: Sin llenar

Fecha de nacimiento: Sin llenar

País: Sin llenar

Experiencia: Sin llenar

Al interpretar los resultados, es importante recordar que las puntuaciones no son buenas o malas, solamente más o menos apropiadas para algunos tipos de trabajo. Debido a que los resultados se basan en el punto de vista del comportamiento propio, la exactitud de los resultados depende tanto de la honestidad como de la auto conciencia cuando se realiza el test.

- **Alta Identificación Potencial:**

La evaluación captura las 4 principales agilidades del individuo - Agilidad Mental, Agilidad de Personas, Agilidad al Cambio y Agilidad en Resultados. El propósito dominante de usar esta evaluación es identificar si su candidato tiene un potencial alto para aprender o no. Cómo el candidato ha anotado en las 4 agilidades, decidirá si él / ella es un candidato bajo, moderado o alto potencial.

- **Descripción y Análisis Detallado de Competencias de Agilidad de Aprendizaje:**

El gráfico representa las puntuaciones de Sten del candidato para cada competencia. Las escalas para todas las competencias van desde "baja" hasta "alta" en base a la curva de probabilidad normal. Las descripciones de todas las competencias son fáciles de comprender y autoexplicativas. En caso de cualquier aclaración adicional necesaria, no dude en contactar con nosotros.

- **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 **Genuino**

Explicación del estilo de respuesta:

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 parece "socialmente deseable".

Respuesta extrema

Si responde más del 75% de las preguntas de una manera que indique que un individuo esté de acuerdo constantemente 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 "muy parecido a mi" o "parecido a mi" de la declaración del lado derecho o de la declaración del lado izquierdo solamente).

¿Alto potencial o no?:



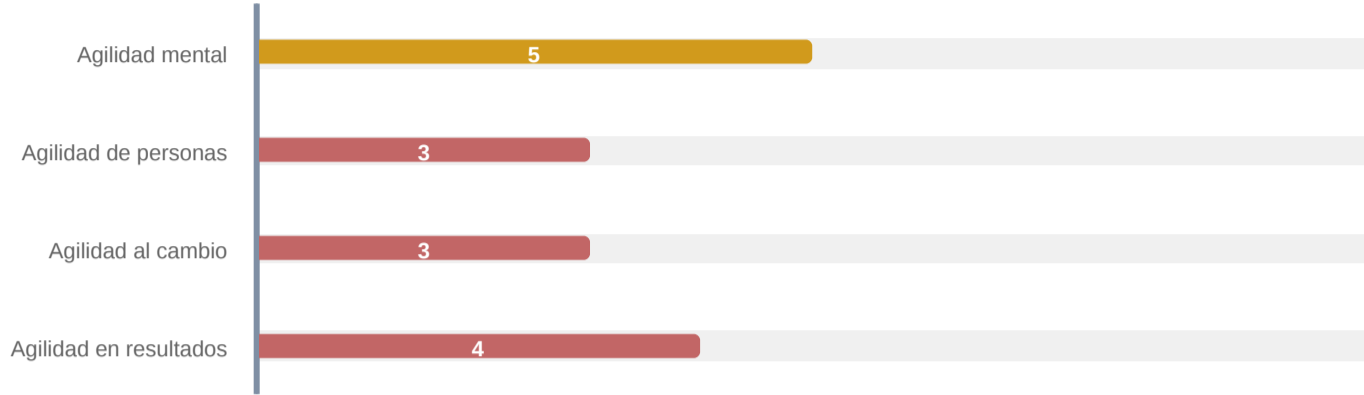
Los valores mostrados en la tabla anterior son puntuaciones sten

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

No es un gran potencial



Niveles de la agilidad:



Los valores mostrados en la tabla anterior son puntuaciones sten

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

1. Niveles de la agilidad:



De 10.0

Agilidad mental: **Moderado**

Puede que en ocasiones piense críticamente y aborde los problemas desde un punto de vista original. Probable que se sienta un tanto cómodo al tratar la ambigüedad o complejidad.



De 10.0

Agilidad de personas: **Bajo**

Probable que tenga dificultades al manejar a una amplia variedad de gente. Puede que casi nunca trate a los demás de manera constructiva y le resulte difícil gestionar a los demás.



De 10.0

Agilidad al cambio: **Bajo**

Puede que no sea muy curioso o creativo, o le guste experimentar con ideas nuevas, además de que tiene problemas para lidiar con el cambio.



De 10.0

Agilidad en resultados: **Bajo**

Poco probable que se sienta motivado por resultados y no siempre demuestra un sentido de urgencia, impulso, pasión o fuerte compromiso con lograr las metas individuales y en equipo.

Fortalezas



Orientación estratégica

Es competente en la aplicación de habilidades para el pensamiento estratégico y la toma de decisiones.



Solución de problemas

Probable que aprenda a identificar problemas con precisión e intente diferentes soluciones para lograr el mejor resultado.



Pensamiento crítico

Tiene la habilidad de aplicar el pensamiento crítico de manera efectiva para la toma de decisiones y el análisis.

Áreas de Desarrollo



Apertura al aprendizaje

Necesita aprender a ser seguro de sus propias habilidades, no se preocupa sobre la opinión de los demás. Puede que haga un esfuerzo por aprender continuamente y crecer al adquirir conocimiento e información nueva.



Construcción de equipo

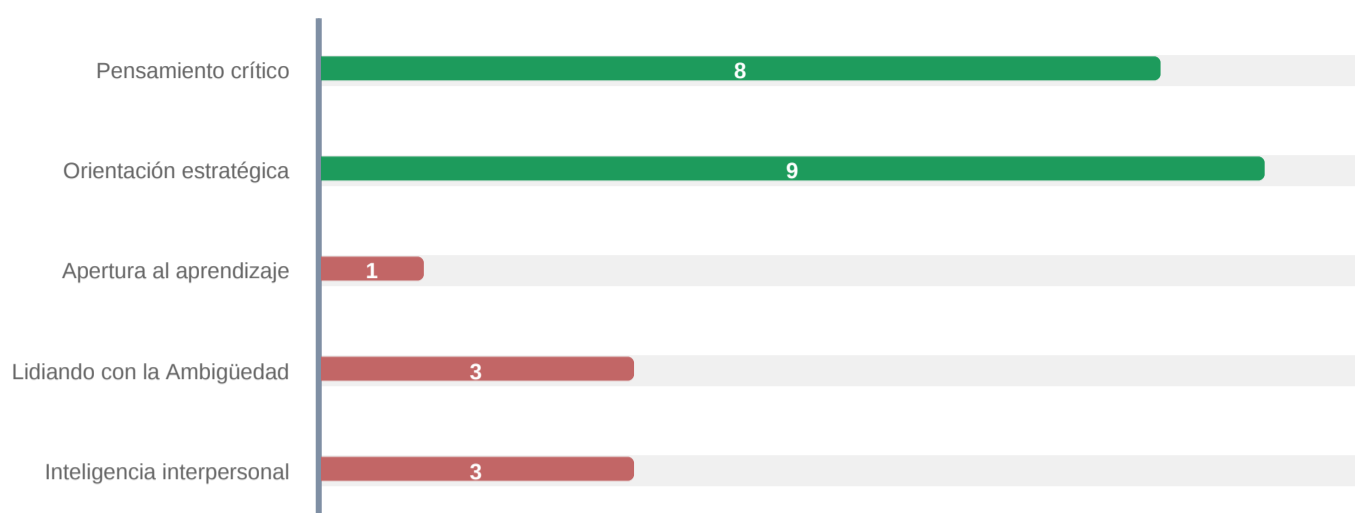
Es necesario que comprenda y acepte las opiniones de los demás cuando trabaje en equipo.



Creatividad

Necesita aprender a utilizar formas imaginativas e innovadoras en el trabajo, en lugar de seguir siempre los enfoques tradicionales.

Agilidad mental:



Los valores mostrados en la tabla anterior son puntuaciones sten

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

2. Agilidad mental:



De 10.0

Pensamiento crítico: **Alto**

Es probable que tenga la habilidad de aplicar el pensamiento crítico para tomar una decisión o análisis efectivo. Puede ser capaz de analizar algunas de las suposiciones subyacentes de una situación mientras define los problemas y sus consecuencias. Es probable que preste atención a toda la evidencia disponible mientras juzga la relevancia de un argumento. Es probable que saque conclusiones lógicas de la información disponible o tome decisiones en consecuencia.



De 10.0

Orientación estratégica: **Alto**

Es probable que sea competente en la aplicación de las habilidades de manera efectiva para el pensamiento estratégico y la toma de decisiones. Es probable que aprenda rápidamente y capte fácilmente conceptos nuevos y complejos. Es probable que a menudo identifique patrones lógicos y relaciones entre eventos, situaciones o ideas, y aplique este conocimiento para resolver problemas relacionados con el trabajo de manera efectiva.



De 10.0

Apertura al aprendizaje: **Bajo**

Poco probable que se sienta seguro de sus habilidades, no siempre está completamente consciente o reconoce sus propias fortalezas y limitaciones. Probable que se moleste por la opinión de los demás y puede fracasar al prestar particular atención a su propio crecimiento y desarrollo. Puede que casi nunca ponga suficiente esfuerzo en aprender, mejorar o adquirir más conocimiento.



De 10.0

Lidiando con la Ambigüedad: **Bajo**

Improbable que se sienta muy cómodo en situaciones que impliquen incertidumbre y riesgo y puede tener dificultad al abordar situaciones ambiguas. Improbable que sea muy deliberado o meticuloso en su enfoque al trabajo, casi nunca analiza la información disponible de una manera racional o piensa sus acciones cuidadosamente. Puede que no siempre busque oportunidades para intentar actividades nuevas o sea capaz de afrontar situaciones difíciles de manera activa.

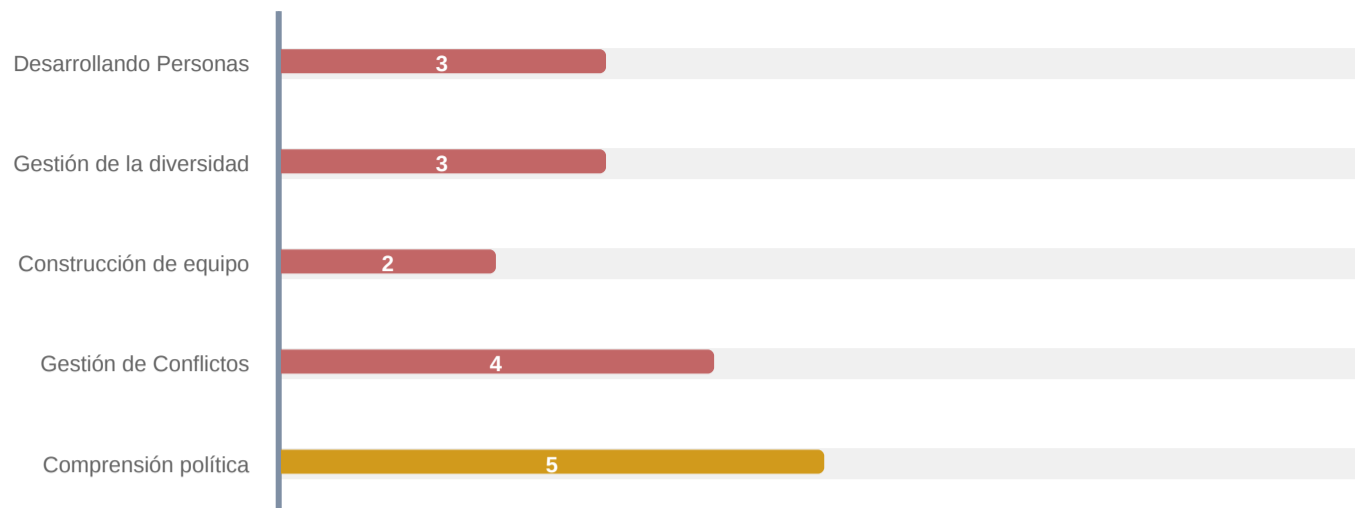


De 10.0

Inteligencia interpersonal: **Bajo**

Poco probable que sea capaz de identificar y entender la dinámica de la organización, ya que puede no ser muy amable. Puede que no siempre disfrute trabajar o interactuar con gente. Improbable que sea muy sociable, simpático u honesto, casi nunca está dispuesto a prestar atención a los demás o compartir sus propias ideas con otros. Puede que sea un tanto incapaz de trabajar eficientemente con otros, ya que puede no ser muy tolerante o confiable.

Agilidad de personas:



Los valores mostrados en la tabla anterior son puntuaciones sten

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

3. Agilidad de personas:



De 10.0

Desarrollando Personas: **Bajo**

Poco probable que contribuya en alentar y desarrollar las habilidades de los miembros del equipo al no dar retroalimentación y sugerencias a tiempo. Puede que sea un tanto incapaz de dirigir y coordinar un equipo muy efectivamente. Puede que también se sienta un tanto incomodo durante las interacciones sociales. Puede que casi nunca le brinde a los miembros del equipo oportunidades adecuadas de aprender.



De 10.0

Gestión de la diversidad: **Bajo**

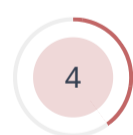
No tiende a expresar sentimientos positivos a la gente de antecedentes diferentes en términos de edad, género, religión y puntos de vista políticos. No se siente cómodo trabajando con gente que tiene perspectivas diferentes y puede que no siempre fomente un lugar de trabajo inclusivo donde se respetan y valoran las diferencias individuales.



De 10.0

Construcción de equipo: **Bajo**

Puede que no sea capaz de entender o apreciar las diferencias individuales entre los miembros del equipo o ajustar su propio estilo de trabajo respectivamente. No evalúa con precisión y utiliza las fortalezas de todos los miembros del equipo al completar una tarea. Puede que sea un tanto incapaz de coordinar efectivamente y cooperar con un equipo productivamente.



De 10.0

Gestión de Conflictos: **Bajo**

No es probable que esté en sintonía con las emociones de uno y de los demás. Puede que no sea capaz de comprender o escuchar los problemas de otras personas. No puede ayudar activamente a las personas con sus conflictos y pasar por alto sus puntos de vista. Baja probabilidad de comprender sus problemas o proporcionar soluciones.

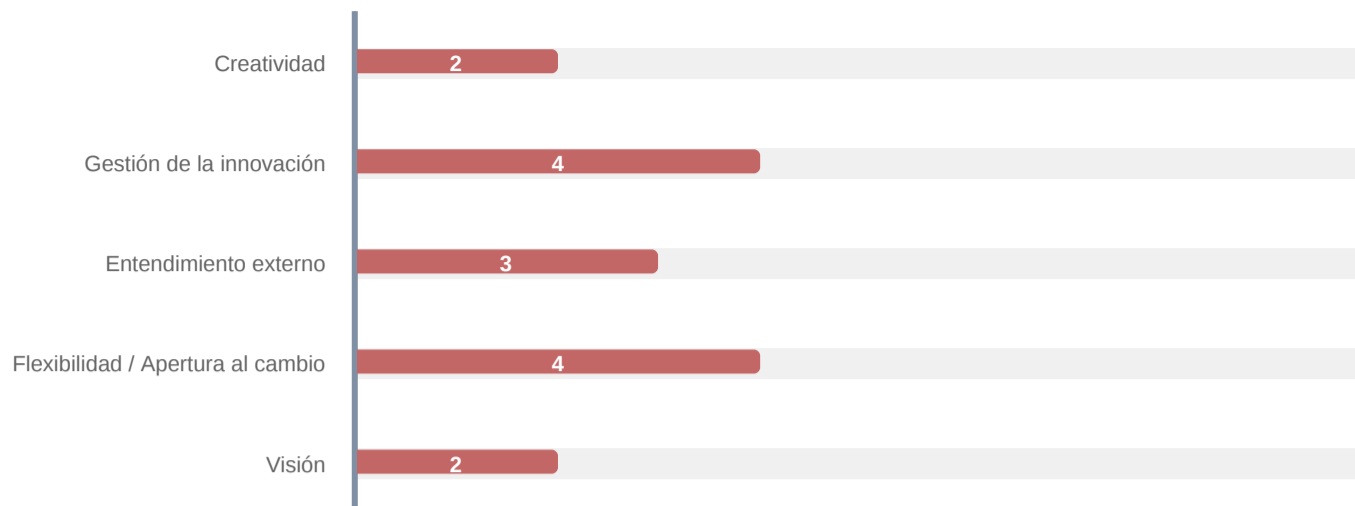


De 10.0

Comprensión política: **Moderado**

Se preocupa de manera moderada en tener relaciones cordiales y armoniosas con los demás, ya que es algo cooperativo, complaciente y comprensivo. Probable que sea razonablemente modesto sobre sus propios logros y consciente abiertamente de admitir sus propias limitaciones. Es muy probable que esté en sintonía con los sentimientos y emociones de los demás y, a veces, reconozca las necesidades y los problemas de los demás.

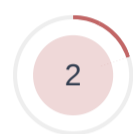
Agilidad al cambio:



Los valores mostrados en la tabla anterior son puntuaciones sten

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

4. Agilidad al cambio:



De 10.0

Creatividad: **Bajo**

No es probable que sea bueno para la imaginación o la originalidad, y rara vez agrega nuevas dimensiones al trabajo de uno. Puede que no esté dispuesto a considerar ideas y soluciones nuevas y poco convencionales a los problemas.



De 10.0

Gestión de la innovación: **Bajo**

Improbable que tenga la capacidad de diseñar o implementar nuevos programas / procesos en el trabajo, ya que uno puede no ser creativo o aportar nuevos conocimientos a las situaciones. Puede que no tenga un enfoque flexible para el trabajo o trabajo hacia la búsqueda de soluciones innovadoras a los problemas.



De 10.0

Entendimiento externo: **Bajo**

No siempre busca oportunidades para obtener más conocimiento o mantenerse actualizado acerca de las políticas y tendencias de la empresa que puedan generar impacto en la organización. No es diligente o mantiene su atención enfocada en el mercado externo para entender cómo afecta a la organización y viceversa.



De 10.0

Flexibilidad / Apertura al cambio: **Bajo**

No es probable que esté abierto a los cambios que tienen lugar en la organización y puede que no se sienta cómodo trabajando o probando nuevas actividades y experiencias. No es probable que tenga conocimiento de cómo lidiar efectivamente con el cambio. No es capaz de adaptarse fácilmente ya que uno puede no ser muy abierto o apreciar nuevas ideas que pueden contribuir positivamente al trabajo y al ambiente de trabajo.

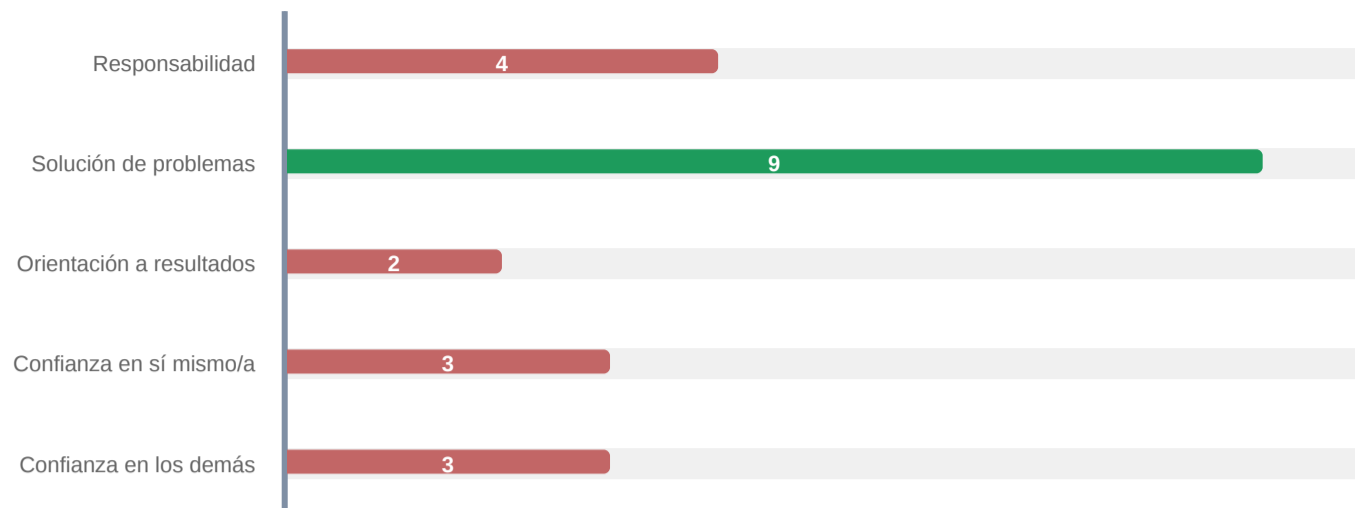


De 10.0

Visión: **Bajo**

Puede que no sea muy efectivo al trabajar con otros o construir una visión compartida acerca del crecimiento y progreso de la organización. Puede que no sea muy flexible y positivo, y puede que sea incapaz de influir o instruir a los demás a realizar sus funciones apropiadamente con el fin de lograr su visión.

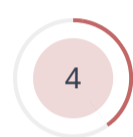
Agilidad en resultados:



Los valores mostrados en la tabla anterior son puntuaciones sten

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

5. Agilidad en resultados:



De 10.0

Responsabilidad: **Bajo**

No es metódico/a, sistemático/a u organizado/a al realizar tareas. Casi nunca mantiene la rendición de cuentas para resultados rentables y de alta calidad. No es altamente disciplinado/a o motivado/a por el propio alcance de su trabajo. Pocas veces determina objetivos, establece prioridades y sigue su propio plan para completar tareas efectivamente. No siempre tiene un sentido sólido del deber o de cumplir con los sistemas y reglas establecidas.



De 10.0

Solución de problemas: **Alto**

Experto en resolver problemas. Es capaz de identificar o entender patrones y relaciones entre eventos, situaciones y aplique su conocimiento para resolver problemas laborales estratégicamente.



De 10.0

Orientación a resultados: **Bajo**

Poco probable que sea responsable y activo en el trabajo y puede que casi nunca asegure resultados deseables o trabajo de alta calidad. Poco probable que exhiba un sentido de urgencia, impulso, pasión y puede que no tenga un compromiso sólido por lograr metas individuales y en equipo. Puede que en ocasiones no sea capaz de utilizar los recursos disponibles de la manera más rentable. Poco probable de establecer metas desafiantes para sí mismo y para el resto del equipo. No es capaz de controlar sus emociones y comportamiento y puede que tenga problemas para adaptarse al cambio de las circunstancias.



De 10.0

Confianza en sí mismo/a: **Bajo**

No es capaz o eficiente, casi nunca tiene confianza en sus propias aptitudes y habilidades. Puede que no siempre se perciba como una persona independiente y firme. Casi nunca es capaz de tomar iniciativas y orienta a otros durante momentos complicados. Improbable que sea abierto o esté dispuesto a trabajar en situaciones que involucren incertidumbre y riesgo.









De 10.0

Confianza en los demás: **Bajo**

Poco probable que considere a la gente o forme relaciones cercanas con ellos. Tiene una tendencia por creer que la mayoría de la gente no es muy honesta y sincera y puede que no tenga confianza en otros. Puede que en ocasiones, se sienta incómodo trabajando con gente que tiene perspectivas diferentes que las suyas y puede que casi nunca tome en cuenta los puntos de vista y opiniones de otros al tomar decisiones laborales.

Registro de la prueba

23rd Mar 2022

- 07:20 PM  Inició la prueba con Inventario de Personalidad
 - 07:25 PM  Terminó Inventario de Personalidad e inició Razonamiento crítico: Sacar Conclusiones de la prueba
 - 07:29 PM  Terminó Razonamiento crítico: Sacar Conclusiones e inició Razonamiento Crítico: Evaluación de Argumentos de la prueba
 - 07:33 PM  Terminó Razonamiento Crítico: Evaluación de Argumentos e inició Razonamiento Crítico: Reconocimiento de Supuestos de la prueba
 - 07:37 PM  Terminó Razonamiento Crítico: Reconocimiento de Supuestos e inició Razonamiento abstracto de la prueba
 - 07:42 PM  Finalizó la prueba
-