



Metl Inteligencia Emocional (Emotional Intelligence Spanish)

sample

samplereport@mettl.com

Test Taken on: June 27, 2018 12:18:23 AM CDT

Finish State: Normal

Registration Details

Dirección de correo electrónico: samplereport@mettl.com

País: Not filled

Nombre: Sample

Apellido: Not filled

Fecha de nacimiento: 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 respuestas 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

Recomendado Cuidadosamente

Fortalezas

NONE

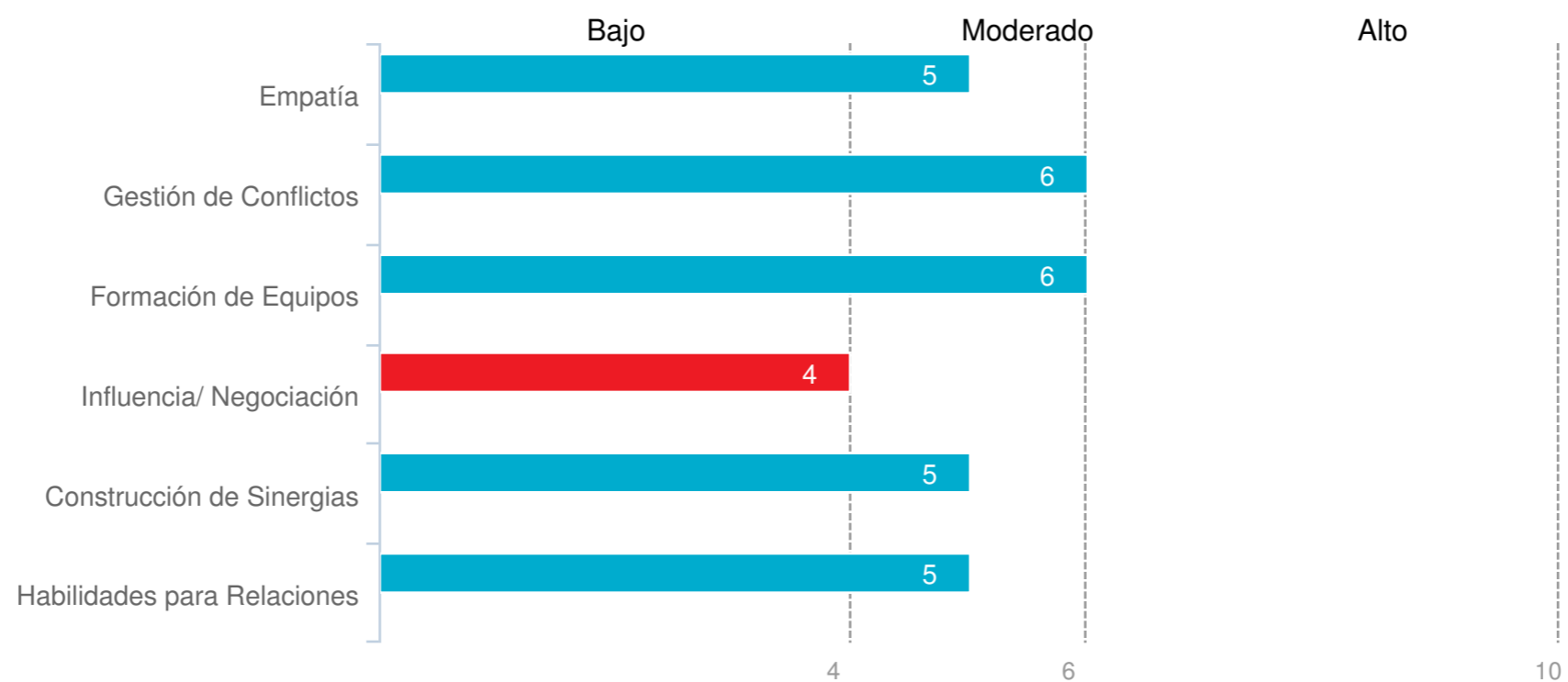
Áreas de Desarrollo

Conciencia: Necesita hacer un esfuerzo por entender sus fortalezas y necesidades de desarrollo.

Influencia/ Negociación: Necesita convencer e influir a los demás para que acepten un línea de acción deseada.

Confianza: Necesita tener confianza en su habilidad para lograr metas exitosamente.

Manejo de Otras Personas



Values shown in above chart are sten scores

 Bajo  Moderado  Alto

Empatía: Moderado

Un tanto probable que reconozca y entienda los sentimientos y necesidades de los demás. Moderadamente probable que sea considerado con los sentimientos de los demás al tomar decisiones y puede ocasionalmente evaluar la motivación y la pasión de la gente de manera precisa. Moderadamente probable que sea comprensible con las cuestiones o problemas que sufran los demás.

Gestión de Conflictos: Moderado

Un tanto probable que ayude a la gente a resolver sus conflictos. Puede que en ocasiones sea capaz de identificar y gestionar posibles desacuerdos para prevenir conflictos. Puede que algunas veces sea capaz de tomar acciones adecuadas e inmediatas para resolver malentendidos entre los empleados. Moderadamente probable que sea comprensivo y considerado con la gente que pueda ser diferente a el/ella. Moderadamente probable que respete y exprese emociones positivas hacia la gente con diferentes antecedentes en términos de edad, género, religión, opinión política, etc.

Formación de Equipos: Moderado

Un tanto probable que asegure el espíritu de equipo y coordinación entre los miembros del equipo. Moderadamente probable que reconozca fortalezas y áreas de desarrollo de cada miembro del equipo y puede que en ocasiones les proporcione retroalimentación constructiva. Puede que en ocasiones ayude a los miembros del equipo a consolidar todo su potencial y algunas ocasiones puede crearles oportunidades para que demuestren su talento y mejorar sus habilidades. Un tanto probable que comparta su conocimiento y experiencia abiertamente para permitir que los demás se desarrollen.

Influencia/ Negociación: Bajo

Puede que casi nunca sea capaz de identificar o utilizar los factores que puedan influir en los demás para tomar alguna medida en particular, y puede que muy pocas ocasiones sea capaz de trabajar en busca de una solución ganar-ganar para todas las partes interesadas en una negociación. Poco probable que aproveche su posición para que los resultados sean favorables para sí mismo, su equipo y la organización. Puede que muy pocas veces sea capaz de convencer a otros con sus puntos de vista. Poco probable que se le identifique como un individuo asertivo y puede que en ocasiones sea capaz de ser firme y arraigado con sus puntos de vista.

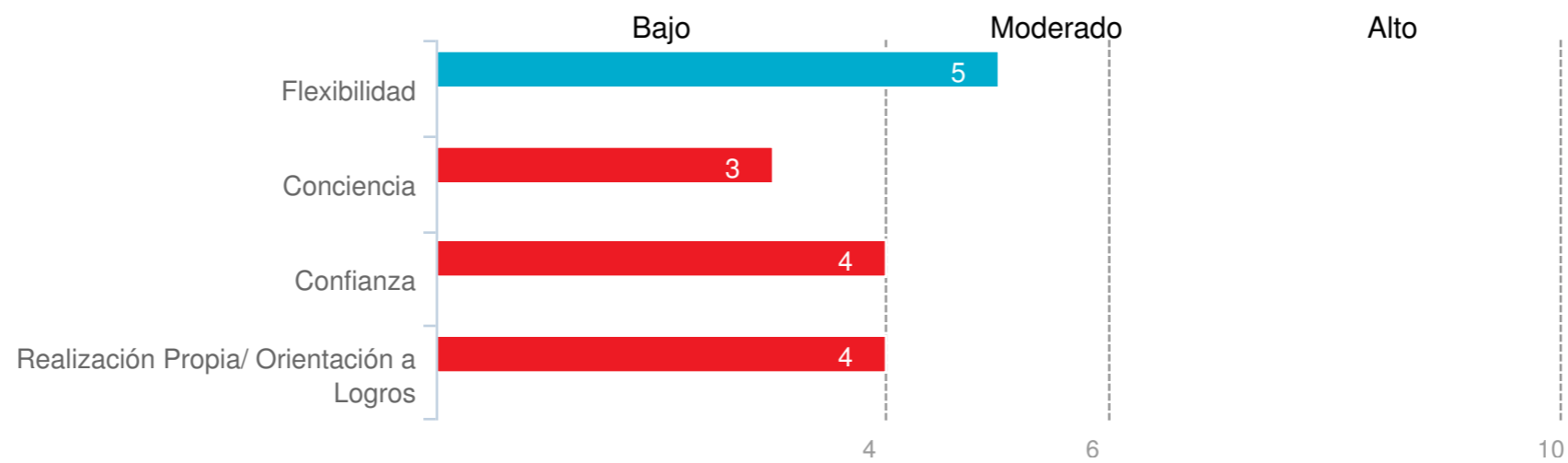
Construcción de Sinergias: Moderado

Moderadamente probable que esté interesado en socializar y formar relaciones para desarrollar oportunidades laborales. Un tanto probable que recolecte información y recursos de manera efectiva de fuentes internas y externas para asegurar completar tareas eficientemente. Un tanto probable que sea accesible y puede mantener contacto con las partes interesadas con regularidad.

Habilidades para Relaciones: Moderado

Un tanto probable que sea un buen miembro del equipo y puede que algunas ocasiones sea capaz de mantener relaciones armoniosas y placenteras con el resto del equipo. Moderadamente probable que trabaje de manera cooperativa y colaborativa con los demás, con un alcance un tanto positivo para lograr metas comunes. Un tanto probable que se ofrezca ayudar a los demás sin que se lo pidan.

Manejo de sí Mismo



Values shown in above chart are sten scores

■ Bajo ■ Moderado ■ Alto

Flexibilidad: **Moderado**

Un tanto probable que responda a los cambios en la organización con una perspectiva positiva. Moderadamente probable que trabaje en las tareas con entusiasmo, incluso cuando las situaciones y metas son dinámicas por naturaleza. Un tanto probable que sea ingenioso durante el cambio, ocasionalmente contribuye a que el cambio sea efectivo. Puede que sea un tanto agradecido por nuevas ideas que pueden contribuir positivamente al entorno laboral.

Conciencia: **Bajo**

No muy probable que reflexione sobre sus logros y fracasos regularmente con el fin de entender las brechas en sus habilidades. Poco probable que tenga la habilidad de entender sus fortalezas y áreas de desarrollo. Puede que muy pocas veces reconozca sentir diferentes emociones, y puede que no siempre entienda las razones de las mismas.

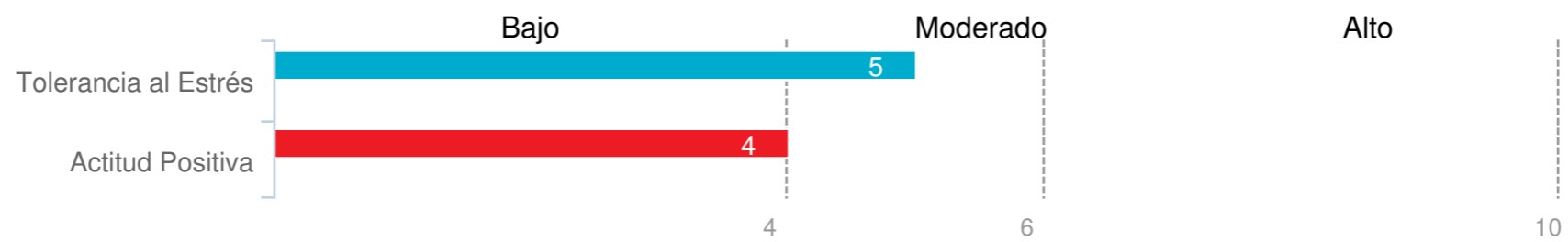
Confianza: **Bajo**

Poco probable que crea tener las habilidades para realizar tareas exitosamente cuando lo establezca. No muy probable que sea seguro de sus habilidades y capacidades y puede enfrentar dificultades al trabajar en tareas y actividades sin supervisión. Puede que muy pocas veces se le considere un individuo independiente y seguro de sí mismo.

Realización Propia/ Orientación a Logros: **Bajo**

Poco probable que establezca normas estrictas para sí mismo y los demás y no siempre puede estar motivado intrínsecamente para lograr metas y objetivos desafiantes. No muy probable que proyecte una actitud responsable y persistente al trabajar en sus metas. Puede que muy pocas veces demuestre pasión al apoyar el plan estratégico de la organización, al mantener normas de rendimiento óptimas para sí mismo y los demás.

Manejo de Emociones



Values shown in above chart are sten scores

■ Bajo ■ Moderado ■ Alto

Tolerancia al Estrés: **Moderado**

Moderadamente probable que muestre resistencia emocional y puede en ocasiones manejar efectivamente la presión al mantener la calma. Un tanto probable que mantenga un rendimiento óptimo a pesar de enfrentar situaciones complicadas. Moderadamente probable que utilice estrategias de respuesta adecuadas para lidiar con el estrés del lugar de trabajo.

Actitud Positiva: **Bajo**

Poco probable que parezca una persona alegre y animado con los demás. Puede que muy pocas ocasiones se sienta positivo o animado por su situación. Poco probable que sea enérgico y puede que muy pocas ocasiones actúe como un modelo de positivismo para los demás. Poco probable que se sienta orgulloso de su empleo y puede que muy pocas ocasiones eso le brinde importancia y satisfacción.

Test Log

27 Jun,2018

- 10:41 am Started the test with Inventario de Personalidad
- 10:48 am **Closed the test window without finishing**
- 10:48 am Finished the test

Powered by
mettl