

# Digital Readiness Assessment - Spanish Version\_V2

Sample | 27 Aug 2021





Sample

Dirección de correo electrónico: sample@mettl.com

Fecha de nacimiento: Nov 9, 1987

Número de contacto (Teléfono): Not Filled

Género: Not Filled

País: Not Filled

Nombre de la organización: Not Filled

RFC: Not Filled

Número de empleado: Not Filled

## ¿Cómo interpretar un reporte?

Al interpretar los resultados, es importante recordar que los puntajes no son buenos ni malos. Dado que los resultados se basan en la propia visión del comportamiento, la precisión de los resultados depende tanto de la honestidad como de la autoconciencia al tomar el examen.

### Evaluación de preparación digital:

Esta evaluación tiene como objetivo evaluar si el empleado posee competencias conductuales y habilidades cognitivas adecuadas para adaptarse y gestionar el proceso de transformación digital. El informe está diseñado para ayudar al encuestado, así como a los gerentes de línea, a comprender el nivel de preparación digital del encuestado. Este informe está organizado en dos secciones:

- 1 Competencias de preparación digital: esta sección explica si el encuestado posee las competencias esenciales que le permitirán adaptarse a la cultura de trabajo digital en una rápida evolución de la organización.
- 2 Nivel de preparación digital: esta matriz explica el nivel de preparación digital sobre la base de la capacidad cognitiva y las competencias conductuales. Con base en estos puntajes, los encuestados pueden clasificarse en 9 grupos: Renuente, Activo, Digitalmente listo, Indiferente, Parcialmente listo, Aprendiz, No preparado, Ingenuo and Entusiasta.

## NIVEL DE DIGITAL READINESS



### Uso de estilos de respuesta

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 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**

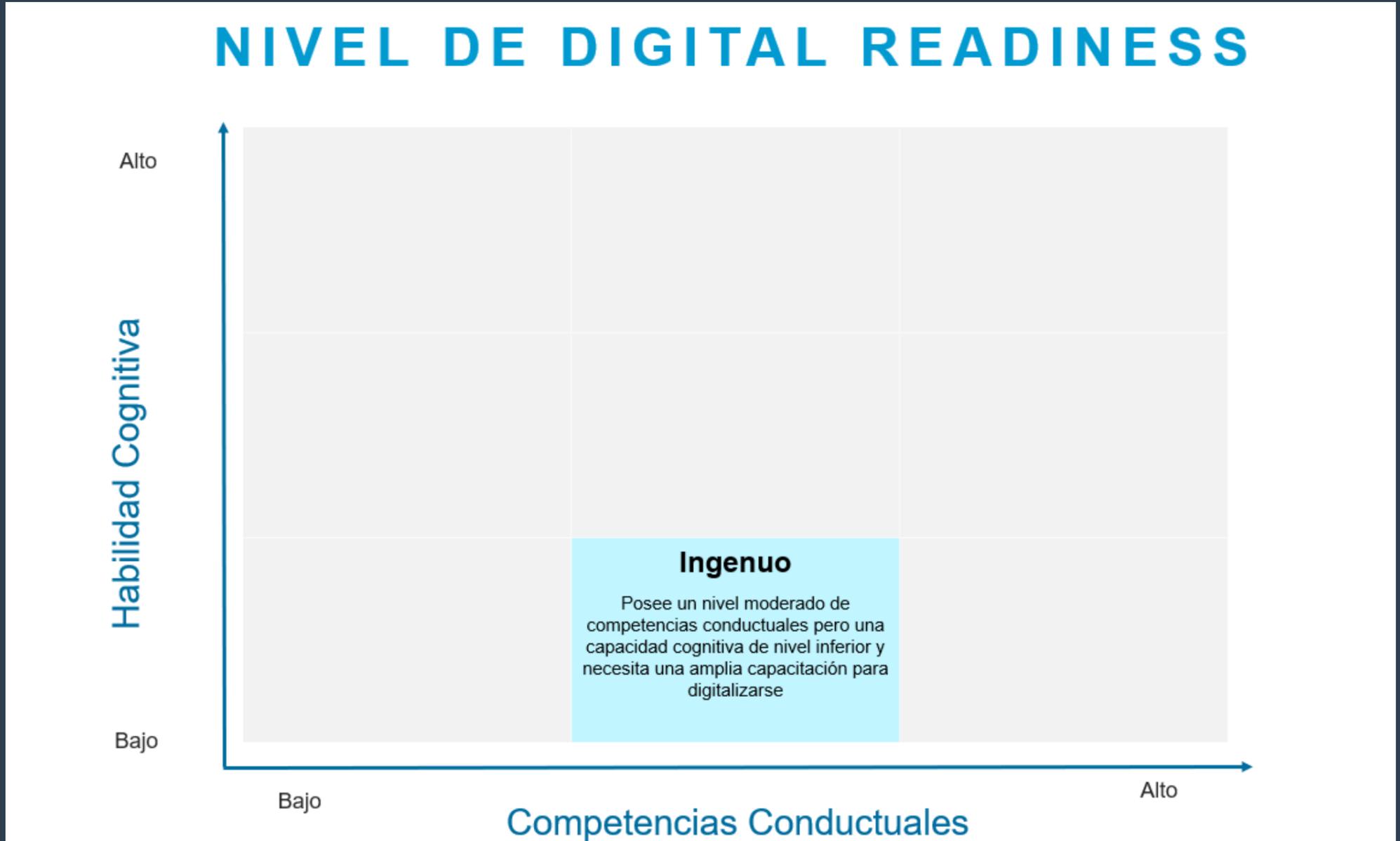
Si elige la respuesta media (Neutral) más del 30% del tiempo.

### **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).

Disponibilidad digital

Disponibilidad digital



Fortalezas

**Colaboración**  
Es muy probable que sea un buen integrante de equipo y colabore con personas relevantes para asegurarse de que se logren objetivos comunes de manera eficiente.

**Inclusión**  
Es probable que sea comprensivo y respetuoso con otros que son diferentes de sí mismo.

## Áreas de Desarrollo

### Agilidad mental



Necesita poder identificar rápidamente los patrones y la regla lógica subyacente a esos patrones para llegar a soluciones. También debe ser capaz de aplicar formas innovadoras para resolver problemas.

### Resiliencia



Necesita mostrar una perspectiva positiva y lidiar con situaciones estresantes de manera efectiva.

### Apertura al aprendizaje



Necesita buscar experiencias desafiantes y oportunidades para desarrollar las habilidades y capacidades propias.

Habilidad:



Los valores que se muestran en la gráfica arriba son puntajes sten scores

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

## 1. Habilidad:

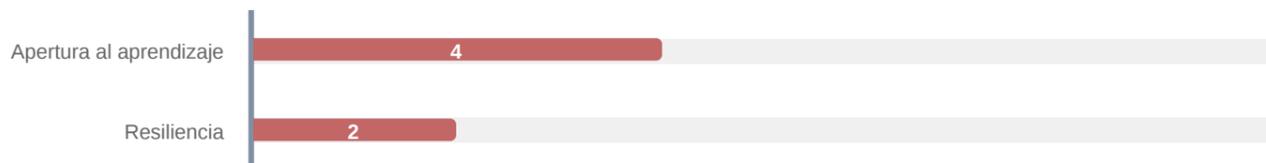


Agilidad mental: **Bajo**

Poco probable que posea la habilidad para identificar patrones rápidamente, así como la regla lógica detrás de dichos patrones para llegar a soluciones. Puede ser que no sea capaz de recolectar la información relacionada con trabajo de manera rápida. Puede ser que no tenga habilidades de razonamiento lateral e inteligencia fluida. Puede no tener pensamiento creativo fuerte para integrar datos de manera lógica y lograr llegar a soluciones.

De 10.0

## Intrapersonal:



Los valores que se muestran en la gráfica arriba son puntajes sten scores

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

## 2. Intrapersonal:



De 10.0

### Apertura al aprendizaje: **Bajo**

Pocas probabilidades de estar abierto a ideas y sugerencias de otros con el fin de adquirir nuevas habilidades o adquirir conocimientos que puedan ser necesarios para realizar tareas en el trabajo. Rara vez puede estar dispuesto a buscar experiencias desafiantes y oportunidades para desarrollar sus habilidades y habilidades. No es muy probable que se concentre en desarrollarse o mejorarse con cada tarea que uno asume.



De 10.0

### Resiliencia: **Bajo**

Es poco probable que muestre una perspectiva positiva y es posible que no siempre lidie de manera efectiva con la presión al estar tranquilo y equilibrado. Rara vez puede recuperarse rápidamente cuando enfrenta contratiempos. No es muy probable que mantenga un rendimiento óptimo a pesar de las situaciones difíciles. Es menos probable que use estrategias de afrontamiento apropiadas para lidiar con circunstancias estresantes.

## Interpersonal:



Los valores que se muestran en la gráfica arriba son puntajes sten scores

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

### 3. Interpersonal:



De 10.0

#### Colaboración: Alto

Es muy probable que sea un buen integrante de equipo y que pueda mantener relaciones armoniosas y cooperativas con los miembros del equipo. Es muy probable que trabaje cooperativamente y en colaboración con otros, hacia el logro de objetivos comunes. Es muy probable que ofrezca ayuda a otros sin que se le pida que lo haga. Es muy probable que se coordine con personas y departamentos relevantes para garantizar la finalización sin problemas de los objetivos comunes.

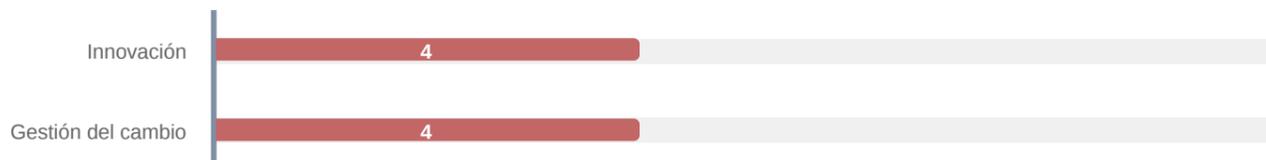


De 10.0

#### Inclusión: Alto

Es muy probable que sea una persona cálida, amigable y accesible, puede ser cortés y respetuoso en su comportamiento. Es muy probable que sea comprensivo y sensible con quienes tienen una perspectiva diferente de sí mismo. Puede estar abierto a comprender a las personas que son diferentes de sí mismo y adaptarse para satisfacer sus necesidades. Puede fomentar un lugar de trabajo inclusivo donde se respeten y valoren las diferencias individuales.

## Negocio:



Los valores que se muestran en la gráfica arriba son puntajes sten scores

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

## 4. Negocio:



De 10.0

### Innovación: **Bajo**

Es poco probable que tenga mucha imaginación y originalidad, rara vez se le ocurren nuevos métodos para hacer el trabajo de manera efectiva. Es poco probable que desafíe el status quo o encuentre formas novedosas y mejores de realizar tareas para mejorar los procesos de trabajo. Es poco probable que desarrolle métodos, sistemas y productos nuevos y mejorados que mejoren la eficiencia de su trabajo.



De 10.0

### Gestión del cambio: **Bajo**

Es poco probable que comprenda claramente el racional de los cambios solicitados por la organización, puede ser algo incapaz de adaptarse rápidamente. Es poco probable que encuentre sinergias entre las formas antiguas o nuevas de hacer las cosas, a fin de reducir la interrupción al trabajo tanto como sea posible. Es poco probable que lidie con situaciones ambiguas y desconocidas de manera segura y es posible que no siempre pueda trabajar en tareas, especialmente con información y recursos limitados.

27th Aug 2021

- 06:53 AM  Started the test with Inventario de Personalidad
  - 06:57 AM  Finished Inventario de Personalidad and started prueba de Razonamiento Abstracto of the test
  - 06:58 AM  Finished the test
-