



Mindset for Digital Agility Quotient

Furlan Sarah, Botti Nicoletta, Zdralea Mariana, Busdraghi Chiara,
Boni Francesca, Mazzei Alice, Massidda Davide

INFORME INTERPRETATIVO

Nombre:	
Código del test:	Y95MR417
Fecha de la prueba:	28/08/2018
Código del cliente:	CarlosDiazEjM4DAQ

Sexo:	Hombre
Edad:	32
Estudios cursados:	carrera profesional
Profesión:	Profesional independiente
Sector profesional:	Recursos humanos
Ocupación:	Empleado
Años de experiencia:	8
Número de personas coordinadas:	5

3 adjetivos elegidos por la persona para describirse en el ámbito laboral:

- responsable
- colaborador
- proactivo

3 adjetivos, indicados por la persona, que los compañeros de trabajo usarían para describirla:

- colaborador
- proactivo
- amable

3 adjetivos que, según la persona, caracterizan al empleado ideal:

- proactivo
- colaborador
- responsable

Introducción

La *Digital Agility* (agilidad digital) es una estructura multidimensional que identifica la tendencia a proceder e interactuar de manera ágil y adaptable en contextos organizacionales de 'digitalización' creciente, caracterizados por el desarrollo y la transformación constantes que requieren velocidad, flexibilidad y la capacidad de sentirse cómodos con la tecnología y la complejidad.

El instrumento mide el *mindset* (la actitud mental) y los comportamientos que, en el contexto de la transformación digital, permiten al individuo:

- a) Activar tipos de pensamiento ágiles y fluidos para enfrentar los problemas y las situaciones de manera evolutiva y obtener resultados satisfactorios en el ambiente digital.
- b) Actuar, colaborar y aprender en contextos dinámicos que cambian constantemente.

Por lo tanto, es especialmente útil para evaluar las capacidades transversales de un individuo que le permiten actuar de manera eficaz en contextos complejos y en rápida evolución, así como utilizar las tecnologías y los instrumentos digitales.

Estructura

El test de Actitud Mental para calcular el Coeficiente de Agilidad Digital (**Mindset for Digital Agility Quotient**, M4DAQ) fue creado en Italia en 2017 y está formado por 88 ítems articulados en once factores, agrupados a su vez en cuatro macroáreas (Agilidad Cognitiva, Agilidad ante el Desafío, Agilidad Social y Agilidad Comportamental), más un Índice General. El test cuenta también con una escala de "Positive Impression" (Impresión positiva) y un grupo de ítems de validez que, en conjunto, proporcionan algunos indicadores sobre la calidad de las respuestas dadas por la persona y la validez del protocolo. Por último, se presenta la Matriz de Actitudes Mentales (Mindset Matrix) del individuo.

La **Cognitive Agility** (Agilidad cognitiva) describe la tendencia a mejorar el propio rendimiento en contextos que, como los actuales, están caracterizados por una modificación progresiva y que requieren una adaptación constante. La agilidad cognitiva se identifica mediante tres dimensiones: "Flexibility" (Flexibilidad), "Openness to Change" (Apertura al Cambio) y "Tolerance to Uncertainty" (Tolerancia a la incertidumbre). Ser ágiles en estas tres dimensiones significa ser capaces de responder de manera eficaz ante estímulos ambientales complejos, recurriendo a soluciones dinámicas y versátiles. Ser cognitivamente ágil es útil, en especial, en contextos laborales caracterizados por la innovación y los cambios repentinos, con un elevado nivel de estrés y procedimientos operativos no homologables y creativos.

La **Challenge Agility** (Agilidad ante el Desafío) describe la aptitud para buscar situaciones nuevas que impliquen un desafío para ponerse a prueba. Identifica a las personas que se encuentran cómodas en situaciones no estructuradas, inciertas y potencialmente arriesgadas, en las cuales el fracaso constituye una posibilidad concreta. En general, estas personas no temen recurrir a la intuición y logran sacar

provecho de las transformaciones y los cambios repentinos. Está formada por dos elementos fundamentales: Reliance on Intuition (Confianza en la Intuición) y Risk Propensity (Propensión al Riesgo); si estos elementos son excesivos, podrían resultar negativos para la persona o para los contextos laborales donde actúa.

La **Social Agility** (Agilidad Social) describe la tendencia a moverse en contextos laborales teniendo en cuenta las aptitudes y competencias de los compañeros de trabajo/colaboradores. Permite crear un clima de intercambio y apoyo recíproco, además de favorecer el crecimiento profesional y el desarrollo de un sentido de pertenencia a la realidad organizativa. Está formada por dos dimensiones: Collaborative Sharing (Intercambio Colaborativo) y Coaching Effectiveness (Entrenamiento Eficaz). Ser socialmente ágil es útil, sobre todo en todas aquellas situaciones en las que, tanto la coordinación del equipo (vertical y horizontal) como el intercambio recíproco, son aspectos fundamentales para alcanzar los objetivos.

La **Behavioural Agility** (Agilidad Comportamental) describe la aptitud para emplear instrumentos tecnológicos como elemento que integra las actividades profesionales y personales, junto con la tendencia a recurrir a la red para adquirir conocimientos, encontrar información y construirse una identidad digital profesionalmente reconocida. La agilidad comportamental presupone un uso ético y prudente de estos instrumentos para preservar la propia seguridad y la de la información que se comparte en la red. En efecto, está formada por cuatro dimensiones: Digital Usage (Uso de Dispositivos Digitales), Online Reputation (Reputación Online), Ethical Behaviour (Comportamiento Ético) y Security (Seguridad).

Uso del informe

La evaluación de los resultados obtenidos tras la realización de un test psicométrico como el M4DAQ debe ser realizada por profesionales calificados y complementarse con otras fuentes de información, como entrevistas, datos biográficos o resultados obtenidos de otras evaluaciones.

Además, es importante tener en cuenta que los resultados presentados en este documento se basan en una autoevaluación, es decir en la percepción que la persona tiene de sus propias competencias y su comportamiento, cosa que no corresponde necesariamente a cómo la ven los demás. La veracidad de los resultados depende también de la sinceridad con que la persona ha contestado los ítems y de su nivel de conocimiento de sí misma.

Por último, se recuerda que el presente instrumento tiene como fin medir disposiciones individuales que se ponen de manifiesto en la forma de enfrentar algunas esferas de la vida laboral y privada. En este sentido, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, sino que el estilo personal presenta puntos fuertes y débiles y determina la inclinación a realizar actividades o tareas determinadas, o bien a desempeñar ciertos cargos.

El contenido del presente informe es absolutamente confidencial y debe tratarse como tal, en el respeto de la privacidad del candidato.

1. Validez del protocolo

La validez del protocolo se evalúa analizando las respuestas dadas a algunos ítems que presentan situaciones inverosímiles por las que la persona difícilmente pueda haber atravesado. Excepto en casos especiales, la persona no debería estar de acuerdo con tales afirmaciones.

La persona responde adecuadamente a los ítems y el protocolo puede considerarse válido.

2. Perfil general

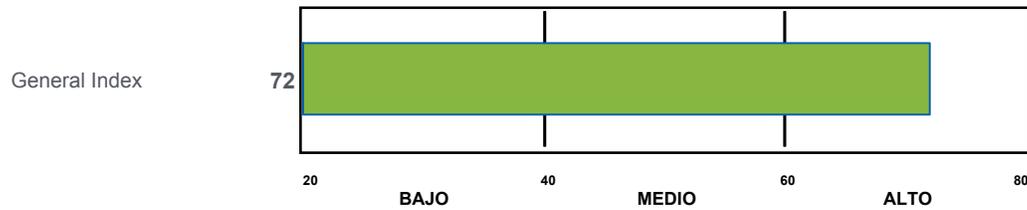
	Puntaje bruto	Puntos T
Positive Impression (Impresión Positiva)	6	34
General Index (Índice General)	665	72
Cognitive Agility (Agilidad Cognitiva)	182	62
Challenge Agility (Agilidad ante el Desafío)	124	65
Social Agility (Agilidad Social)	128	69
Behavioural Agility (Agilidad Comportamental)	251	70
Flexibility (Flexibilidad)	27	60
Openness to Change (Apertura al Cambio)	20	62
Tolerance to Uncertainty (Tolerancia a la Incertidumbre)	27	60
Reliance on Intuition (Confianza en la Intuición)	27	62
Risk Propensity (Propensión al Riesgo)	37	62
Collaborative Sharing (Intercambio Colaborativo)	29	69
Coaching Effectiveness (Entrenamiento Eficaz)	21	59
Digital Usage (Uso de Dispositivos Digitales)	36	69
Online Reputation (Reputación Online)	27	73
Ethical Behaviour (Comportamiento Ético)	16	49
Security (Seguridad)	26	60

Representación Gráfica*

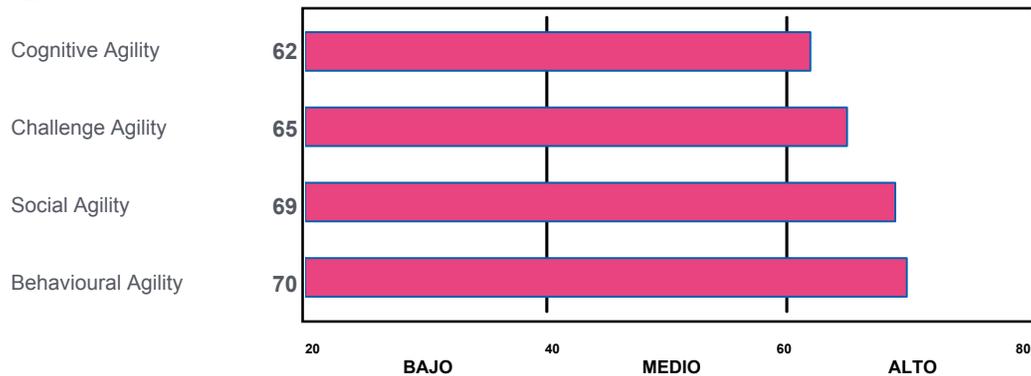
POSITIVE IMPRESSION



GENERAL INDEX

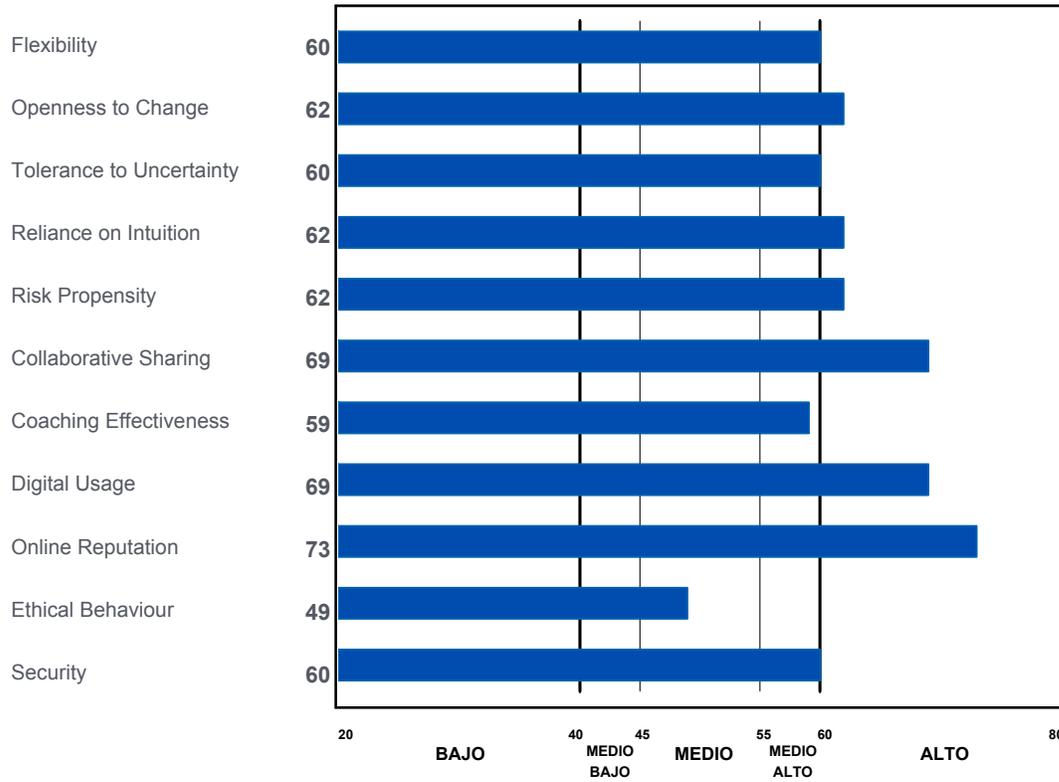


MACROÁREAS



* En los gráficos se visualiza exclusivamente el espectro de valores que va de 20 a 80 puntos T. Los puntajes inferiores a 20 se representan con una barra en el límite inferior, mientras que los puntajes superiores a 80 se representan con una barra que llega al límite superior. El punto T obtenido por la persona en cualquier caso aparece a la izquierda del gráfico, además de aparecer en la tabla presentada en la página anterior.

Escalas



Porcentaje digital



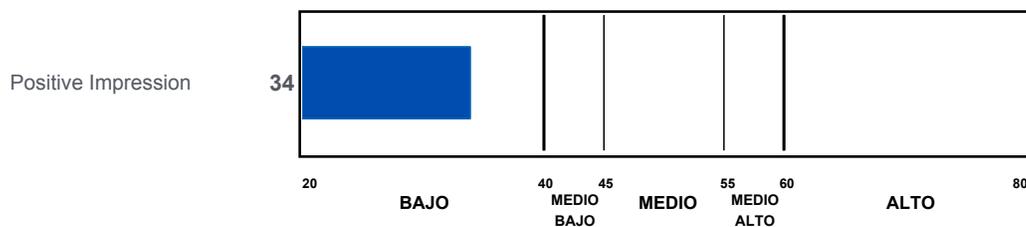
73%

Perfiles de las escalas

Esta parte del informe, que contiene los perfiles textuales interpretativos, está destinada al uso exclusivo del profesional/asesor y puede ser utilizada como punto de partida para elaborar un informe personalizado. En efecto, cabe destacar que todo texto contenido en un informe computarizado debe considerarse como una hipótesis que debe confirmarse y profundizarse con otras fuentes de información, tales como la entrevista.

POSITIVE IMPRESSION

Tendencia a describirse en sentido positivo. Los puntajes elevados podrían indicar tanto una falsificación deliberada de las respuestas como una elevada autoestima, probablemente debida a que la persona no es del todo consciente de sus verdaderas aptitudes y capacidades personales, lo cual la lleva a distorsionar involuntariamente las respuestas en sentido positivo. En caso de puntajes altos o bajos, es aconsejable verificar si la persona ha malinterpretado los ítems del test, si tiene una percepción de sí misma extremadamente positiva o negativa, si está atravesando un momento especial en su vida.



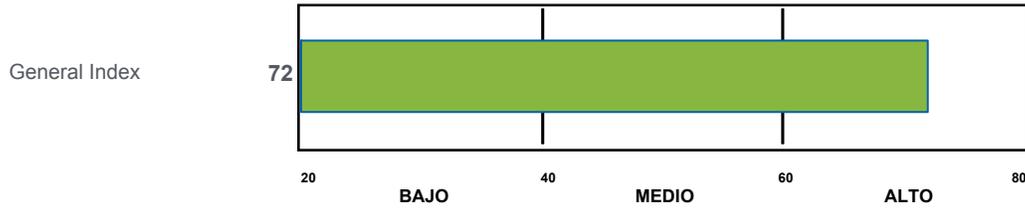
El puntaje obtenido en esta escala indica la tendencia de la persona a dar, de manera más o menos consciente, una imagen ajustada de sí misma sin esconder conductas consideradas socialmente poco aceptables. Este tipo de respuesta caracteriza a las personas que responden al test con sinceridad.

Las respuestas de este tipo podrían denotar la voluntad de contestar con sinceridad, pero también podrían indicar actitudes inapropiadas en algunos contextos sociales o en ámbitos de la vida privada. Por este motivo, es aconsejable profundizar el tema durante la entrevista.

La persona manifiesta estar muy en desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

- Nunca estoy de mal humor
- Nunca pierdo la paciencia

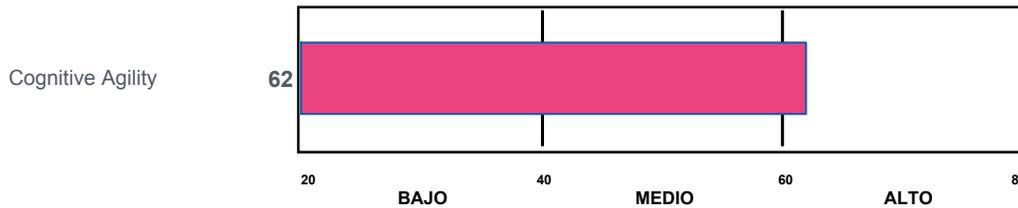
GENERAL INDEX



La persona demuestra una elevada predisposición a obrar e interactuar de manera ágil y adaptable en contextos organizacionales "digitales", caracterizados por la velocidad, la apertura y el dinamismo. Dichos contextos exigen afrontar los problemas de manera evolutiva y actuar en una óptica de colaboración y crecimiento; además, en estos contextos la persona debe sentirse cómoda con la tecnología.

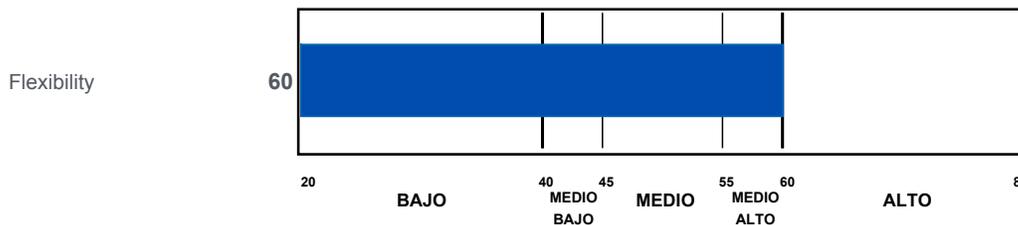
Para identificar los factores que contribuyen en mayor medida al puntaje de la persona, es necesario consultar cada escala y las descripciones correspondientes presentadas en los apartados siguientes del informe.

COGNITIVE AGILITY



Flexibility

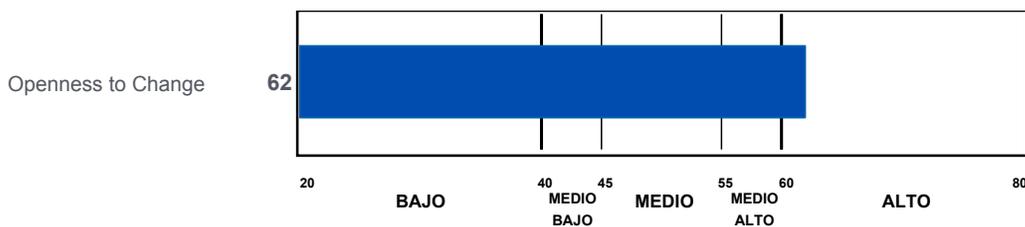
Inclinación a adaptar rápidamente y de manera adecuada el estilo cognitivo y las estrategias mentales en situaciones inciertas o imprevistas. Es una cualidad de quienes reconocen las distintas opciones y alternativas que han de considerarse al afrontar una situación determinada. La persona "flexible" es capaz de elaborar soluciones eficaces, adaptándolas y moldeándolas al presentarse nuevas situaciones, incluso muy diferentes de las que afronta normalmente.



Puede afrontar problemas nuevos y/o situaciones imprevistas readaptando las experiencias pasadas según las necesidades actuales. Ante las dificultades, es capaz de mantener un nivel suficiente de control emotivo y afrontar la situación con medios operativos distintos de los habituales, poniendo en práctica conductas diferentes de las consolidadas y manejando los cambios de manera adecuada. Es importante tener en cuenta que el puntaje de la persona se inclina hacia el extremo superior (zona medio-alta de los puntajes). Por lo tanto, el evaluador debe considerar que la descripción dada anteriormente se manifiesta con mayor intensidad y eficacia.

Openness to Change

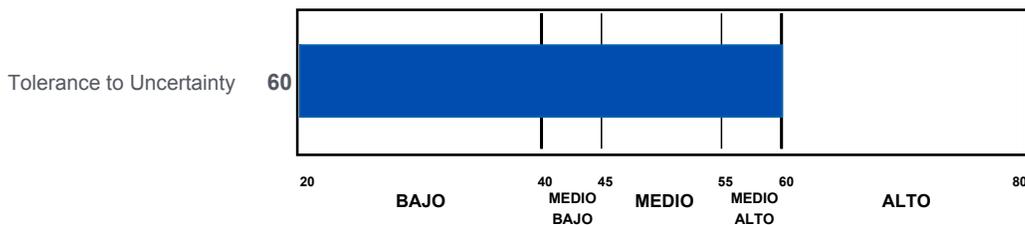
Tendencia a ver y buscar información nueva en el ambiente circundante, lo cual se traduce en la capacidad de interpretar el cambio como una condición favorable y necesaria para la propia evolución profesional y personal. Caracteriza a las personas que se sienten atraídas por situaciones novedosas e inesperadas, con voluntad de abrirse a nuevas experiencias manteniendo una actitud propositiva. Indica la tendencia a cuestionarse y buscar posibilidades para mejorar personalmente y en el desempeño de sus prestaciones. Es una característica que distingue a quienes poseen confianza en sí mismos y en sus propias capacidades.



Siente atracción por las situaciones nuevas y tiende a interpretarlas en una perspectiva evolutiva para su trayectoria profesional y personal. Asimismo, manifiesta una marcada inclinación a ponerse a prueba ante los desafíos, aprovechando las oportunidades que se le presentan y fijándose el objetivo de mejorar como persona y optimizar los resultados obtenidos. Promueve ideas nuevas e invierte energías para crear planteamientos, técnicas y soluciones capaces de generar un valor agregado para sí mismo y para la empresa.

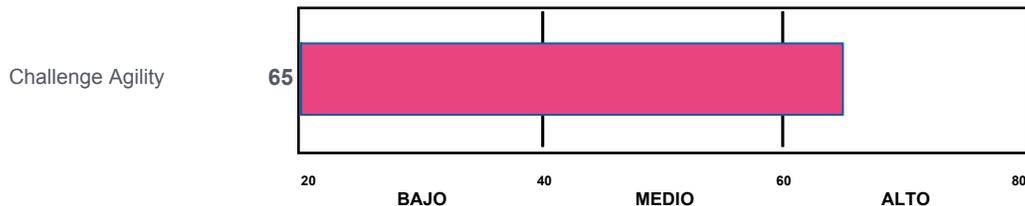
Tolerance to Uncertainty

Tendencia a aceptar y afrontar, incluso emotivamente, situaciones caracterizadas por elevados niveles de incertidumbre e inseguridad. Es típica de personas que se perciben propensas a afrontar situaciones confusas, caóticas y sujetas a cambios repentinos. La persona tolerante ante la incertidumbre no niega necesariamente la amenaza representada por la posibilidad de que se presenten imprevistos, sino que la acepta de manera positiva y enfrenta las dificultades con serenidad.



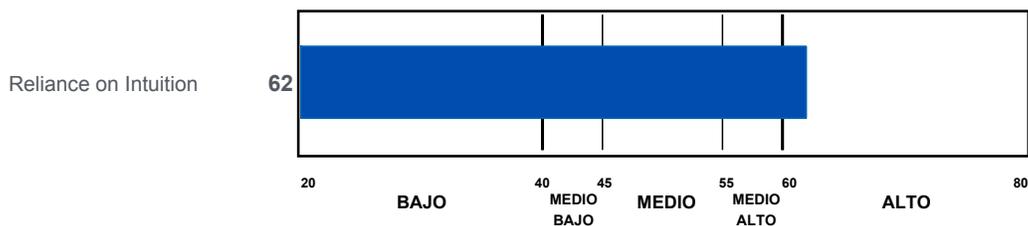
Aun en situaciones inciertas y muy ambiguas, actúa con la eficacia necesaria sin dejarse agobiar por la ausencia de puntos de referencia. Si bien puede desanimarse ante algunos imprevistos, no se desestabiliza excesivamente y logra en cualquier caso afrontar los problemas, a pesar de los cambios repentinos de programa y la ausencia de elementos necesarios para sacar conclusiones. Es importante tener en cuenta que el puntaje de la persona se inclina hacia el extremo superior (zona medio-alta de los puntajes). Por lo tanto, el evaluador debe considerar que la descripción dada anteriormente se manifiesta con mayor intensidad y eficacia.

CHALLENGE AGILITY



Reliance on Intuition

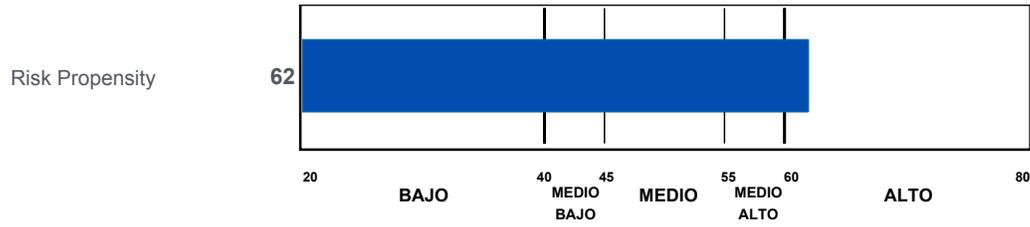
Tendencia a escuchar las propias sensaciones y a confiar en el instinto en forma consciente para orientarse rápidamente ante a las situaciones, incluso cuando son nuevas o inciertas. Es una cualidad de las personas que para la resolución de problemas aplican formas de pensamiento asociativo, más que esquemas lógico-lineales; logran tener una percepción holística de las situaciones y, a menudo, no son muy conscientes del tipo de pensamiento que aplican.



Persona muy orientada hacia el futuro, capaz de generar ideas innovadoras e intuir de inmediato su posible evolución; considera en mayor medida la propia intuición más que la información objetiva de la que dispone. Toma decisiones repentinas basándose más en las propias sensaciones que en formas analíticas y estructuradas. No obstante, confiar totalmente en la intuición como forma prioritaria para manejar una situación puede ser un riesgo si no se aplican también estrategias adecuadas más precisas y sistemáticas para la toma de decisiones. Por lo tanto, el evaluador deberá tener presente que los puntajes tan elevados no representan el perfil más favorable.

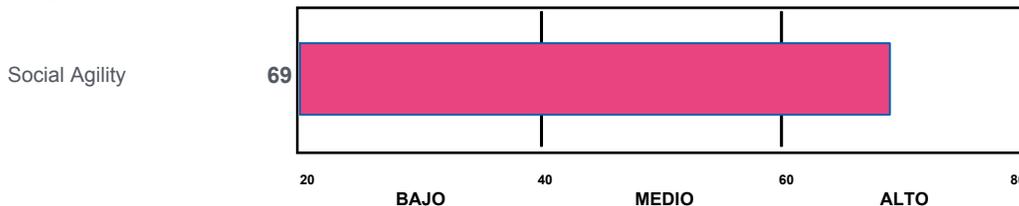
Risk Propensity

Tendencia a asumir riesgos en el ámbito laboral cuando la persona deba actuar o tomar decisiones en situaciones caracterizadas por resultados inciertos o imprevisibles. La propensión al riesgo está asociada a rasgos como la comunicatividad, la sociabilidad y la apertura a lo nuevo y diferente; caracteriza a las personas con un marcado impulso hacia la realización de proyectos innovadores, emprendedores y creativos.



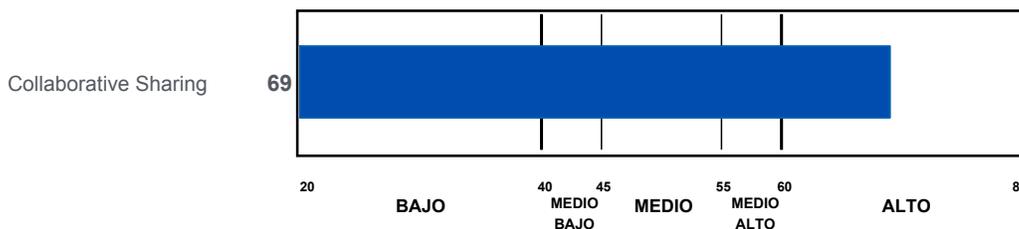
Persona caracterizada por una fuerte necesidad de enfrentar situaciones nuevas, desafiantes y con resultados inciertos. Siente una fuerte atracción hacia las decisiones riesgosas, incluso cuando no se advierten como suficientemente convincentes o convenientes. Se orienta con rapidez incluso cuando carece de datos objetivos, pero lo hace sin evaluar los potenciales riesgos que conllevan sus decisiones y el impacto que pueden causar tanto a nivel personal como empresarial. Por lo tanto, el evaluador deberá tener presente que los puntajes tan elevados no representan el perfil más favorable.

SOCIAL AGILITY



Collaborative Sharing

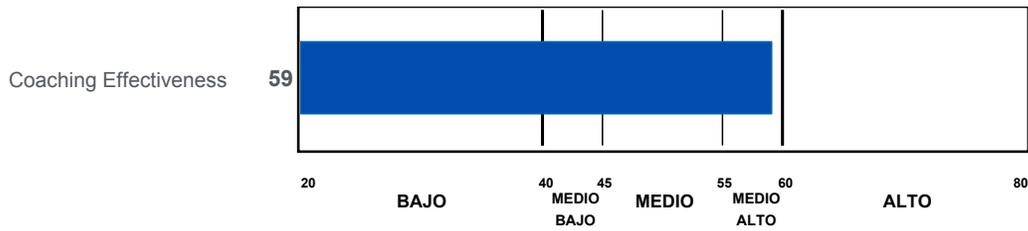
Tendencia a dar un aporte constante para lograr los objetivos del equipo, compartiendo conocimientos, competencias, experiencias y tiempo con el fin de obtener un resultado de calidad superior. Es característica de quienes reconocen que la necesidad recíproca implica compartir y enriquecerse, sin eliminar las diferencias sino complementándolas. Implica buscar un equilibrio entre la satisfacción de las propias necesidades y las del grupo, y reconocer que esta interdependencia le permite al grupo manifestarse a través de los resultados obtenidos.



Actúa en sinergia con el grupo de trabajo y considera la colaboración como un proceso indispensable para elaborar estrategias eficaces. Dispuesta a expresar ideas, intuiciones y experiencias; considera necesario comunicarse con el grupo desde una perspectiva de apoyo y respaldo recíprocos. Da prioridad a los intereses del equipo, incluso cuando no concuerdan con los propios, y sabe que las diferencias existentes entre compañeros de trabajo/colaboradores constituyen una fuente de enriquecimiento y desarrollo.

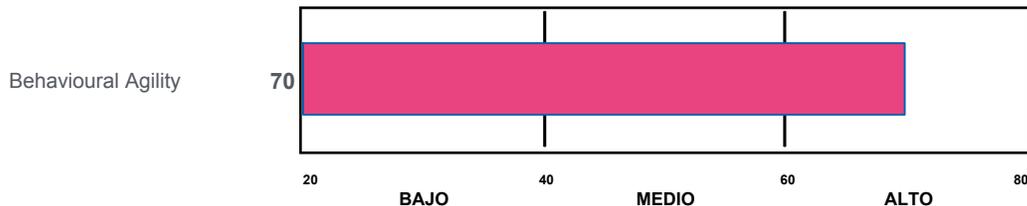
Coaching Effectiveness

Tendencia a apoyar el crecimiento personal y profesional de los compañeros de trabajo/colaboradores, facilitando el desarrollo de competencias y habilidades. Es una cualidad de las personas que apoyan a los demás para que asuman responsabilidades y sean autónomos, dándoles confianza y sosteniéndolos en los momentos difíciles. Implica la aptitud para analizar el desempeño ajeno, apoyando el perfeccionamiento de capacidades y conocimientos.



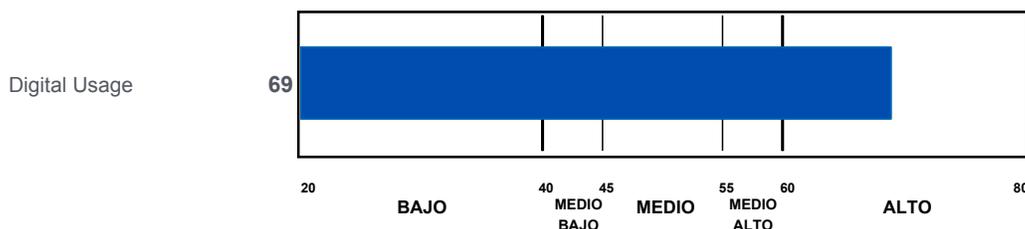
Se concentra principalmente en el logro de objetivos personales, aunque sin descuidar el crecimiento de sus compañeros de trabajo/colaboradores. El empeño en la realización de las actividades operativas acapara sus energías, dejando menos espacio para un planteamiento destinado a valorizar el potencial de los demás. Como instrumento de gestión podría elegir la retroalimentación y la delegación para favorecer el flujo de actividades y estimular a que los demás busquen soluciones autónomas ante los problemas. Es importante tener en cuenta que el puntaje de la persona se inclina hacia el extremo superior (zona medio-alta de los puntajes). Por lo tanto, el evaluador debe considerar que la descripción dada anteriormente se manifiesta con mayor intensidad y eficacia.

BEHAVIOURAL AGILITY



Digital Usage

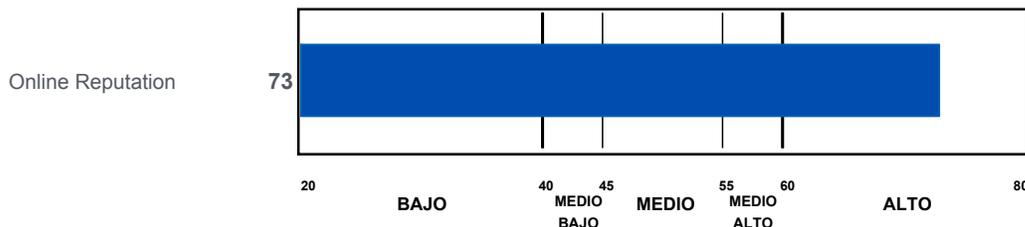
Tendencia a incluir plenamente el uso de tecnologías digitales en su vida cotidiana, a tal punto que ya no las considera opcionales sino una forma preferencial de comportamiento y gestión de las actividades dentro y fuera del trabajo. Caracteriza a las personas que usan las fuentes y los dispositivos digitales de última generación con facilidad y placer a fin de mantenerse actualizadas y comunicarse con los demás.



Se orienta hacia la búsqueda constante de oportunidades que le permitan llevar a cabo sus actividades usando Internet y las tecnologías digitales. Reconoce el potencial propio de las nuevas tecnologías y sabe usarlas al máximo para orientarse con más eficacia en las distintas situaciones. En el trabajo recurre principalmente al uso de canales digitales como instrumento operativo para alcanzar los resultados y se sirve de ellos también en las actividades inherentes a su vida privada.

Online Reputation

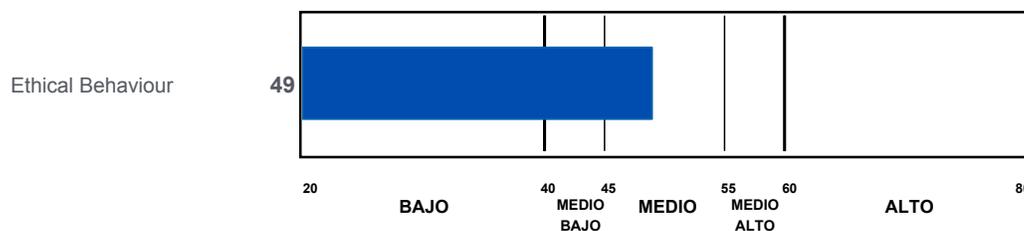
Tendencia a recurrir a Internet para difundir una buena reputación personal y profesional de sí misma. Caracteriza a las personas que construyen su imagen profesional mediante un uso atento de los múltiples canales en línea, preocupándose por la calidad del contenido y la información que se publica sobre ellas. Presupone un conocimiento minucioso de la red que implica una notable familiaridad y seguridad en la elección y el manejo de la propia imagen en línea.



Es capaz de aprovechar al máximo los canales de Internet para crearse una identidad profesional creíble, fiable y coherente. Considera que la dimensión pública ofrecida por la red es estratégica para divulgar información relacionada con la propia imagen profesional. Está muy atenta a la calidad de los contenidos que difunde sobre sí misma y elige con prudencia los que refuerzan la coherencia de su perfil.

Ethical Behaviour

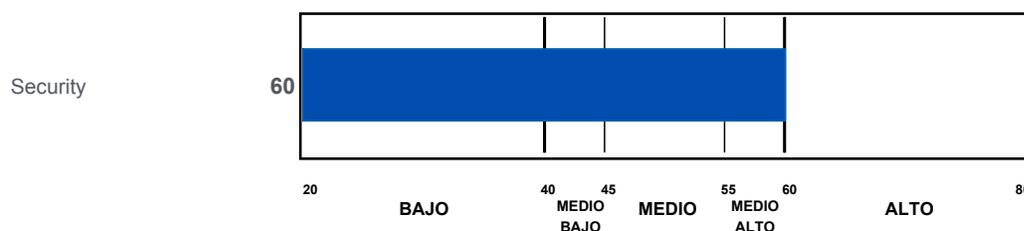
Tendencia a poner en práctica conductas éticas y respetuosas de las normas que regulan el uso y las relaciones en los canales de Internet. Es una cualidad de las personas que conocen los riesgos y las repercusiones negativas que podrían generar el uso incorrecto del material y la información que se encuentran en línea.



Es bastante respetuosa de las reglas que regulan el uso de los canales de Internet y el material encontrado en línea (contenidos, software, información personal, etc.); presta una cierta atención a la ética de sus acciones y es lo suficientemente consciente de que las conductas poco respetuosas de las normas podrían tener consecuencias negativas.

Security

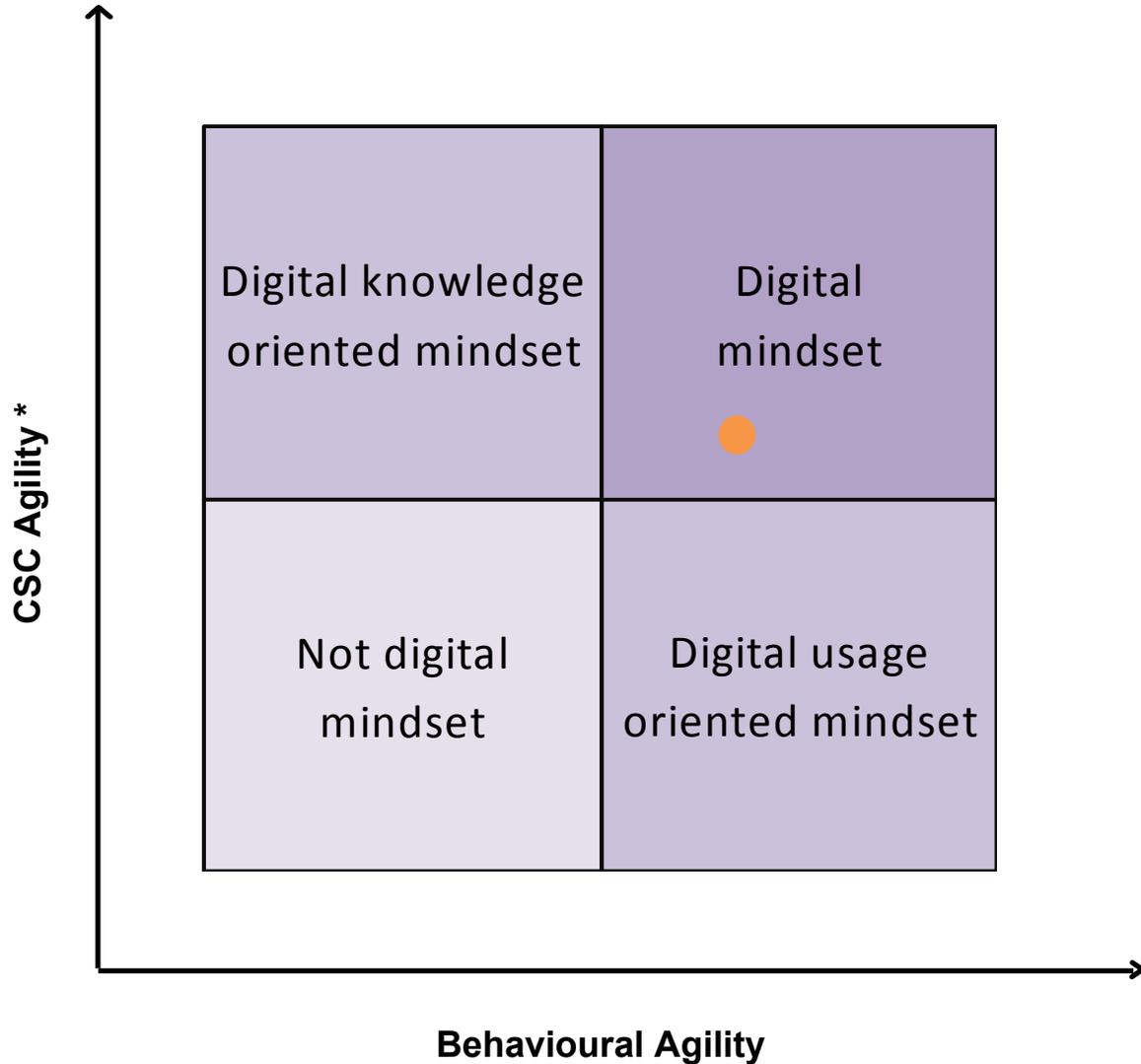
Tendencia a poner en práctica conductas destinadas a garantizar la seguridad cuando se llevan a cabo operaciones en Internet o con dispositivos digitales. Caracteriza a las personas que prestan atención a los contenidos que divulgan y a los riesgos que puede causar una conducta negligente, que podría facilitar el robo de identidad e información personal y de la empresa.



Pone en práctica las principales conductas necesarias para comprobar la validez de los contenidos que divulga e impedir el robo de datos personales e información en el ámbito digital. Por lo tanto, se muestra atenta a garantizar la seguridad de los propios dispositivos digitales (por ejemplo, no usa la misma contraseña para acceder a cuentas diferentes, no abre correos electrónicos sospechosos, etc.). Es importante tener en cuenta que el puntaje de la persona se inclina hacia el extremo superior (zona

medio-alta de los puntajes). Por lo tanto, el evaluador debe considerar que la descripción dada anteriormente se manifiesta con mayor intensidad y eficacia.

3. Matriz de actitudes mentales



* La Agilidad CSD deriva de la unión de las agilidades Cognitiva, Social y ante el Desafío.

● = Indica el cargo del participante

"La persona se caracteriza por una tendencia a actuar y relacionarse de manera ágil en contextos digitales. Parece tender a mejorar constantemente su rendimiento y a responder de manera eficaz ante situaciones caracterizadas por cambios repentinos y procedimientos no homologables. Tiende a actuar en ambientes que plantean retos e innovaciones, en los cuales es necesario confiar en el instinto y ponerse constantemente a prueba. Por último, podría preferir contextos donde es fundamental compartir y coordinarse con los compañeros de trabajo/colaboradores para alcanzar los objetivos. Además, la persona usa los instrumentos digitales y los considera un elemento integrante de sus actividades cotidianas, personales y profesionales; tiende a usar los canales de Internet para transmitir una imagen positiva y precisa de sí misma. Por último, parece preocuparse por las posibles repercusiones que puedan tener sus conductas en el ambiente digital y por garantizar la seguridad y resguardo de la información personal y profesional en la red. Es necesario hacer referencia a los puntajes de escala individuales para comprender en qué medida contribuyen a la clasificación de la persona en el cuadrante "Actitud mental digital".

Matriz de las respuestas

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	2	2	4	3	5	4	5	5	4	6	2	7	2	8	4	9	4
11	5	12	4	13	2	14	2	15	1	16	2	17	3	18	1	19	5
21	1	22	2	23	2	24	4	25	2	26	2	27	5	28	1	29	1
31	5	32	4	33	5	34	2	35	2	36	2	37	3	38	4	39	2
41	2	42	4	43	4	44	4	45	5	46	4	47	1	48	2	49	4
51	2	52	2	53	1	54	4	55	2	56	4	57	4	58	4	59	4
61	4	62	2	63	5	64	2	65	4	66	2	67	5	68	4	69	4
71	3	72	2	73	3	74	2	75	2	76	2	77	1	78	3	79	2
81	3	82	2	83	4	84	4	85	5	86	4	87	2	88	1		