

CACTER Prueba de Comportamiento

Características Sobresalientes

E/I

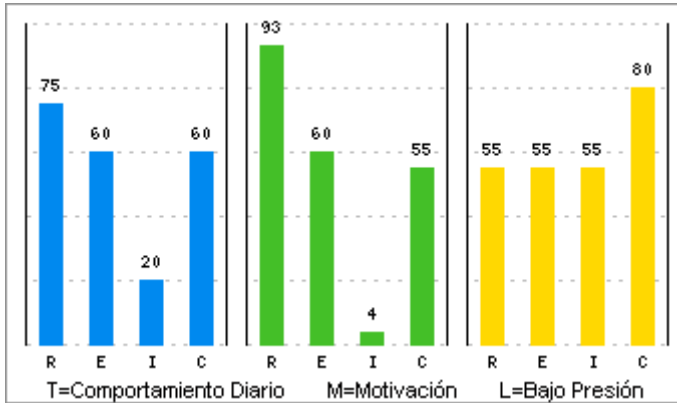
Se desenvuelve de una manera adecuada ante situaciones desafiantes que le permiten analizar nuevas propuestas ingeniosas y originales. Es una persona muy práctica y sensata en sus decisiones para lograr los resultados deseados. Se siente atraído por situaciones difíciles que necesiten de una mayor capacidad de abstracción e innovación. Su relación con los demás es sencilla y franca.

C/I

Se desarrolla en ambientes laborales que necesiten de un alto grado de concentración en distintas áreas. Si se combina con una E+ nos indica que gusta de profundizar en aspectos específicos. Si en cambio se combina con una E- preferirá recabar información sobre las funciones de la oficina. Es una persona que tiene un gran dominio de sí mismo ya que se caracteriza por su paciencia y tranquilidad. Antes de iniciar alguna actividad o función, piensa y medita la situación para decidir si es la mejor opción, ya que es una persona cautelosa que maneja las situaciones con precaución.

R/I

Se desenvolverá satisfactoriamente en trabajos donde necesite utilizar fórmulas exactas o recabar información, gusta de supervisar que se lleve a cabo las especificaciones para evitar problemas. Se rige por los procesos que deben llevarse a cabo; sigue al pie de la letra las normas y reglas, está con la convicción de que es la mejor manera para realizar las actividades de manera exitosa, puesto que sabe que el tener un orden y minuciosidad en sus labores le da la seguridad de que está bien hecho y poder detectar rápidamente si existiera un error.



Limitaciones Bajo Presión

C+

Le gusta que las cosas se mantengan estables, ya que prefiere que las actividades laborales sean rutinarias, y por eso no realizará ningún cambio a menos de que se le pida algún superior, e incluso se le dificulta iniciar nuevos proyectos por lo cual requerirá de ayuda al emprenderlo, puesto que le falta creatividad, y tendrá que invertir mucho de su tiempo para poder acostumbrarse al cambio.

Motivación Interna

I-

Prefiere trabajar aisladamente de una manera sensata puesto que se maneja con acciones, en cuanto a sus relaciones sociales prefiere relacionarse poco, aunque muestra un trato cortés y directo, emocionalmente no se involucra, en cambio otra cosa que lo motiva es resolver problemas complejos y que estos se puedan resolver con herramientas o máquinas.

R+

Para motivarse necesita que existan pasos metódicos a realizarse, ya que es muy responsable en lo que ocurre, siente comodidad teniendo personas a su cargo, y al mismo tiempo logra formar una red de apoyo entre ellos, para generar un ambiente laboral seguro y por esto preferirá que cuando se hagan cambios estos no sean repentinos ya que afecta la atmósfera que había logrado tener.

Motivación Externa

I-

A pesar de que es una persona aislada, habrá que proporcionarle un ambiente donde pueda desarrollar relaciones sociales y se tomen en cuenta las emociones de las personas para que pueda equilibrarse, necesita un jefe neutral que le dé la oportunidad de poder realizar las cuestiones pertinentes y así poder tener respuestas razonables y francas.

R+

Prefiere realizar funciones específicas que le permitan organizarse y generarle más seguridad al tener una amplia visión de lo que está realizando, es por esto que si alguien está en lo contrario requerirá de argumentos, muchas explicaciones y una descripción clara y precisa de lo que se necesita, habrá que ayudarle a que sea más independiente y tolerante.



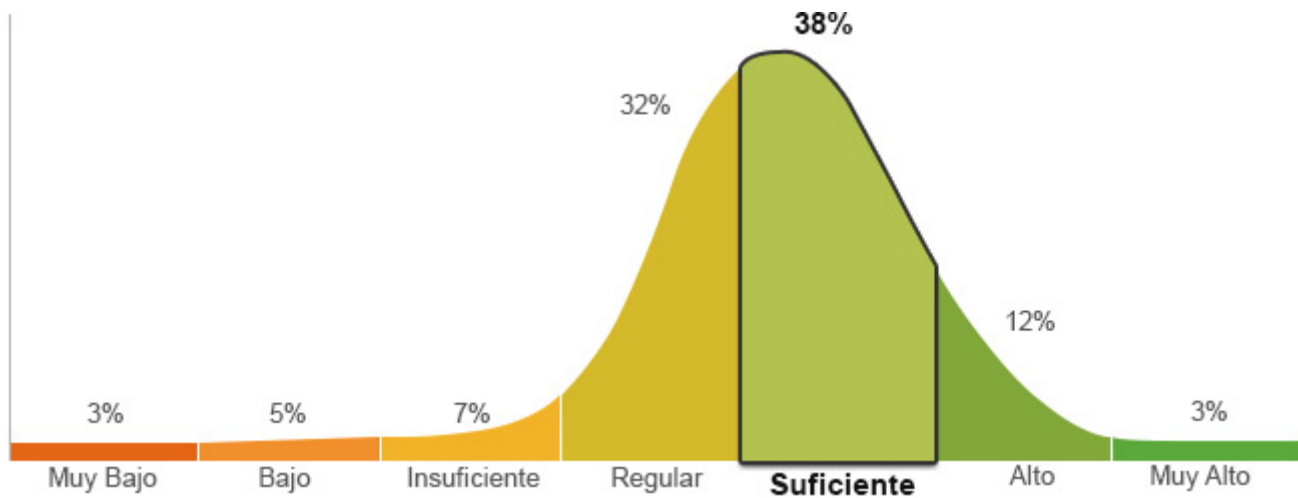
Prueba finalizada en: 2022-03-29 22:45:00

INCEVAL Índice de Confianza, Honestidad, Ética y Valores

SUFICIENTE **NIVEL DE CONFIANZA**

Se puede confiar en él debido a que considera que la honestidad es necesaria para tener un adecuado desenvolvimiento laboral, puede ser un empleado leal comprometido con su trabajo, así como con su ética laboral.

[Calificaciones de la población laboral](#)



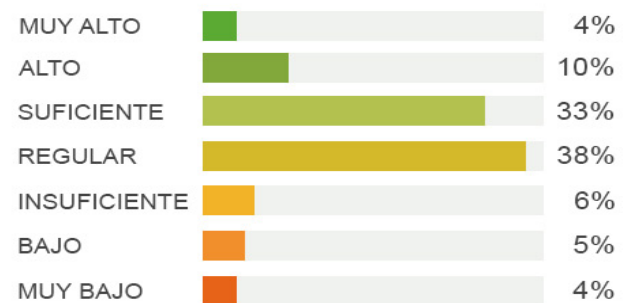
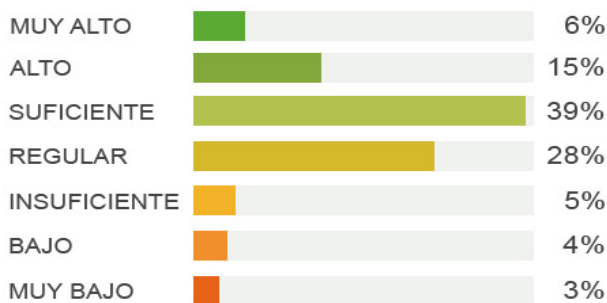
Población económicamente activa, hombres y mujeres de 16 años y más (PEA 59.73% a Nov. 2018)

SUFICIENTE **HONESTIDAD**

REGULAR **ÉTICA**

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

Posee un grado de honestidad suficiente puesto que cumplirá con gran facilidad las reglas que impone la empresa, ya que considera que es necesario cumplir con los deberes, respetar la autoridad y mantener el orden social.

Muestra un nivel regular de ética ya que está convencido que es necesario tener un compromiso con la profesión que se ha elegido, para poder tener una convivencia satisfactoria con la sociedad.

Perfil de Honestidad

Le es fácil llevar a cabo una actitud honesta, puesto que sabe y está consciente de que es la mejor manera para lograr una relación laboral exitosa, es por esto que está dispuesto a no seguir lo que dicen sus instintos o la presión social que pueden llegar a ejercer en él, ya que toma en consideración la voluntad de la sociedad pero reflejada en la ley, respeta las reglas y no las cuestiona con el fin de que se mantenga el orden social y laboral.

Perfil de Ética

Se caracteriza por tener una actitud honrada ante la toma de decisiones, porque considera que lo más correcto e ideal es la obediencia a la norma, no por un miedo al castigo, sino porque sus valores le permiten lograr un compromiso con la sociedad, reflejando las virtudes y ventajas que su profesión le otorga; debido a que es responsable en sus actividades, busca seguir desarrollándose.

Perfil de Valores

Le importa el bienestar de su familia, por lo que da apoyo, cariño y protección, y se esfuerza por que exista el respeto y autonomía para cada miembro de la familia. Cuando se propone una meta, no descansa hasta conseguirla, aunque se le presenten obstáculos, sabe que solo requiere de más fuerza para conseguir su objetivo. Trata a los demás con respeto, educación y cordura, sin importar el nivel de jerarquización, o si no son similares en cuanto a personalidad y mentalidad. Respeta las reglas de la sociedad y al mismo tiempo protege su libertad y la de los otros, reflexiona y razona para decidir qué hacer y que consecuencia tendrá, ya que la libertad consiste en esa capacidad de elección. Tiene un alto sentido de responsabilidad, se enfoca en cumplir las funciones en el tiempo establecido. Es una persona llena de energía y usa su fuerza con propósitos creativos que van más allá de lo que todos hacen. Acepta la diversidad de opiniones en cuanto a lo social, étnico, cultural, religioso, etc. No le gusta entrar en debates, cree que es mejor que cada quien piense y actúe como prefiera. Tiene la capacidad de esperar con calma a que algo llegue y se produzcan los resultados esperados. Le interesa adquirir conocimiento principalmente de las escuelas, ya que se rige bajo un sistema en el cual le dicen que debe aprender y esto se le facilita. Es objetivo al momento de saber lo que corresponde y merece cada quien, ya que tiene claro que la justicia es el resultado de lo que uno mismo busca en la vida. Su principal interés es cubrir sus necesidades, por lo que solo ayuda a los demás si él tendrá algún beneficio. Renuncia a la hostilidad y el egoísmo, y tiene adecuadas relaciones sociales, sin embargo, no está interesado en profundizar esas relaciones. Limita la riqueza a los bienes materiales, por lo que minimiza su valor, y está consciente de que hay cosas más importantes. Muestra poco interés por el poder, prefiere que se le diga que hacer, y por lo mismo le cuesta tomar decisiones.

Escala de Valores



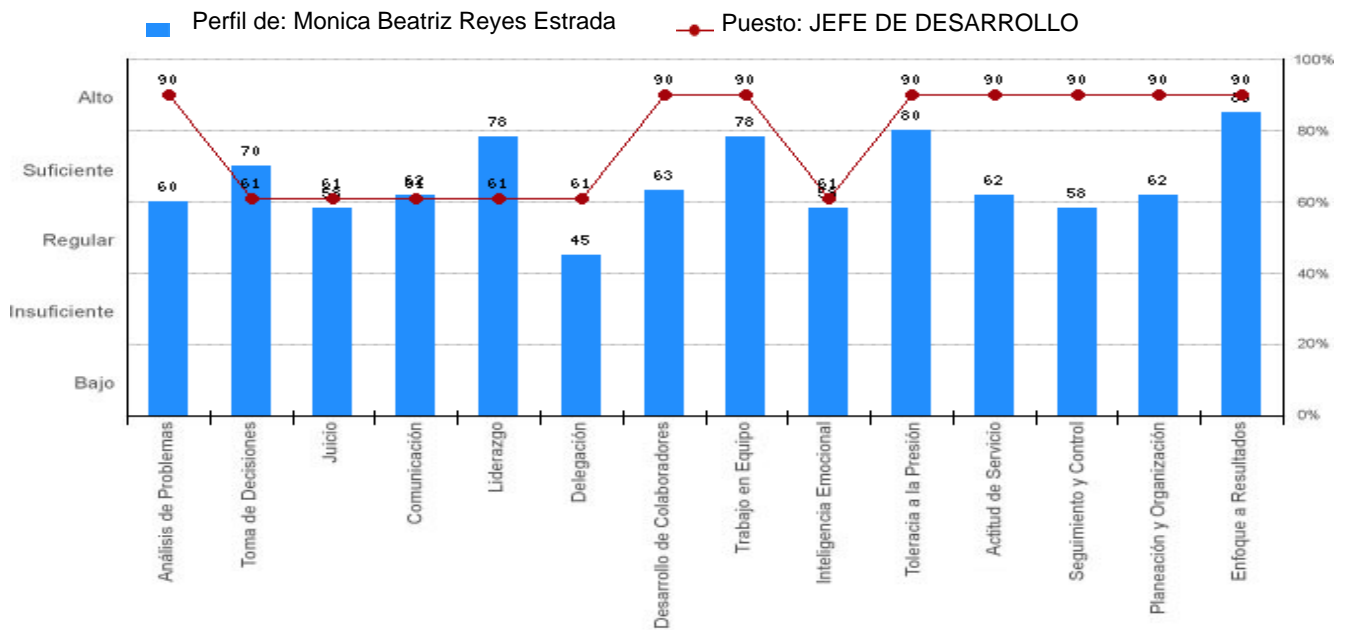
Prueba finalizada en: 2022-03-29 23:15:29

COMPETIAN Competencias Laborales

INSUFICIENTE Nivel de concordancia de competencias

3 de 14 Competencias concuerdan con las requeridas

Este candidato no cumple con el mínimo de concordancia de competencias requeridas. Se recomienda revise si los niveles de competencia solicitados son los ideales para el puesto.



DESCRIPCIÓN DE COMPETENCIAS

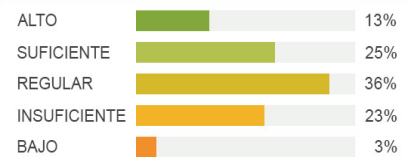
ALTO **Enfoque a Resultados**

Convertir ideas en resultados y planes en acciones. Tener la habilidad para lograr que las estrategias se vuelvan realidad. Siempre tener la mente puesta en el resultado final, poniendo atención en cada paso pero sin perder de vista el objetivo que se busca lograr.

SUFICIENTE **Trabajo en Equipo**

Al encontrarse trabajando dentro de un grupo se tiene la habilidad para obtener los resultados deseados, saber ubicar su rol dentro de un grupo y desarrollar buenas relaciones con cada uno de sus miembros.

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

SUFICIENTE

Toma de Decisiones

Proceso mediante el cual Monica Beatriz Reyes Estrada utiliza los recursos que tiene disponibles de manera lógica y razonable para definir el rumbo y acciones que debe tomar cuando se le presentan cambios y situaciones críticas en su ambiente laboral.

SUFICIENTE

Tolerancia a la Presión

Facilidad para mantener sus emociones estables y sin sobresaltos en situaciones de estrés, poder desarrollarse con el mismo desempeño tanto en situaciones que le presenten problemas u oposiciones como en situaciones normales.

SUFICIENTE

Liderazgo

Capacidad que Monica Beatriz Reyes Estrada tiene para dirigir e influir sobre las personas y poder orientarlas para conseguir los objetivos deseados así como para la realización de tareas. Tiene habilidad para presentar sus ideas y objetivos y lograr que otras personas deseen seguirlos.

REGULAR

Juicio

Tomar decisiones con habilidad y de manera acertada después de que se evalúa la información disponible para poder solucionar el problema que se presente, además de tener la capacidad para darle el valor adecuado a cada situación. Habilidad para tomar riesgos de manera calculada.

SUFICIENTE

Comunicación

Habilidad para interactuar con otras personas y poder transmitir y recibir información e ideas de manera fácil, efectiva y de clara. Ser capaz de captar la atención de la audiencia y mostrar confianza ante situaciones de interacción con otras personas.

SUFICIENTE

Planeación y Organización

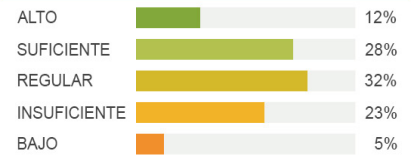
Facilidad para detallar rutas a seguir, establecer acciones a tomar y tener un pensamiento estructurado a la hora de afrontar un problema o pensar en uno que se presente. Ser capaz de conocer por adelantado los posibles problemas o situaciones que se puedan presentar y saber como utilizar los recursos que se tienen a la mano para afrontar las situaciones que se presentan.

SUFICIENTE

Desarrollo de Colaboradores

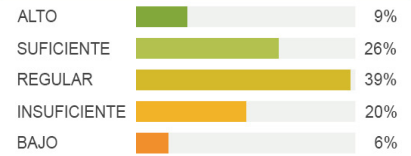
Facilidad para hacer que las personas de su equipo desarrollen habilidades y aptitudes que ayuden en la consecución de los objetivos del grupo. Capacidad de Monica Beatriz Reyes Estrada para propiciar un ambiente de aprendizaje idóneo dentro de su grupo.

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



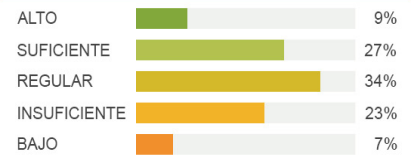
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



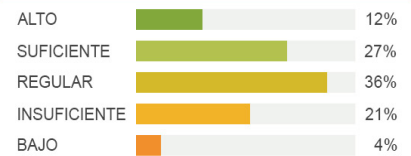
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



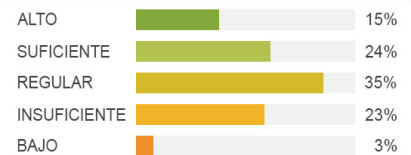
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



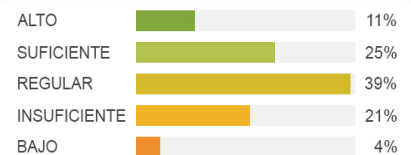
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



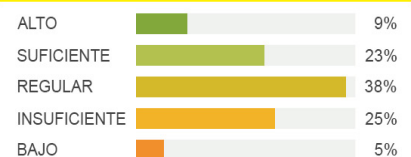
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

SUFICIENTE

Actitud de Servicio

Tener el deseo constante de ayudar a los demás y de cubrir las necesidades de los clientes y de las personas que rodean su entorno. Gustar por solucionar los problemas que se presentan.

REGULAR

Seguimiento y Control

Habilidad para establecer mecanismos de control, seguimiento y retroalimentación que permitan llevar un registro preciso de las actividades y sistemas de los que se es responsable. Mediante estos mecanismos tener la capacidad de corregir detalles, controlar variables críticas y con esto lograr conseguir los resultados deseados.

REGULAR

Inteligencia Emocional

Tener la capacidad controlar sus estados de ánimo. Ser capaz de entender lo que siente y modificarlo en su favor. Poder entender las emociones y sentimientos de las otras personas. Ser capaz de lograr un equilibrio de sus emociones y tener un mejor control, no mediante la represión de las emociones sino mediante su correcto enfoque.

REGULAR

Análisis de Problemas

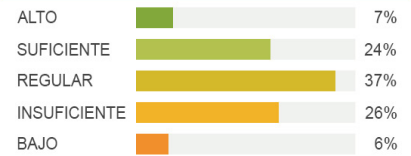
Encontrar que es lo que provoca un problema y que efectos produce en relación a los elementos que lo rodean, además de ser capaz de encontrar las posibles soluciones. Habilidad para identificar los puntos importantes sin importar si la información proporcionada es poca o mucha.

REGULAR

Delegación

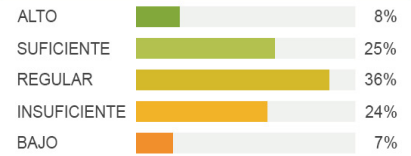
Tener las habilidades para darle autoridad a los miembros de su equipo empoderándolos para que lleven a cabo el proceso de toma de decisiones y darles responsabilidad para cumplir sus tareas. Capacidad de Monica Beatriz Reyes Estrada para elegir a las personas idóneas para cada tarea, identificar su potencial y habilidades que pueden ayudar a conseguir los objetivos buscados.

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



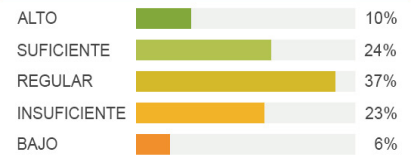
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



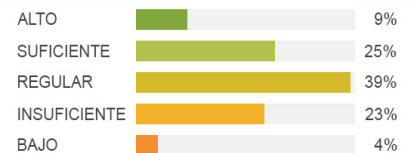
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL

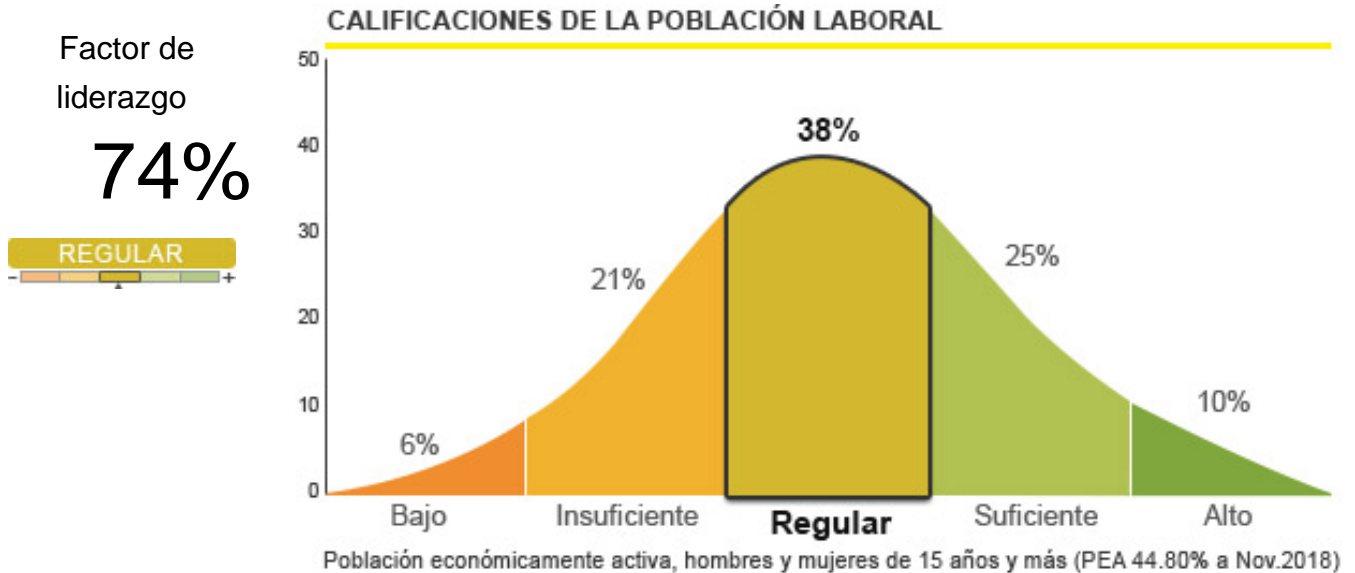


POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)



Prueba finalizada en: 2022-03-29 23:03:53

GENLIDER Estilo de Liderazgo y Habilidades Directivas



ESTILO DE LIDERAZGO

0% Liderazgo Delegativo

Este estilo de liderazgo se caracteriza porque el líder tiende a ceder a los subordinados la autoridad necesaria para que ellos puedan resolver problemas y tomar decisiones sin antes pedirle permiso. Este tipo de liderazgo potencializa sus resultados cuando los subordinados son maduros y tienen experiencia o cuando uno de los objetivos del líder es crear una experiencia de aprendizaje para sus subordinados, cuando es así, lo único que tiene que hacer el líder es delegar su autoridad y asegurarse que a estos les quede muy claro el objetivo, misión y visión del equipo. Independientemente de la delegación de autoridad y para la toma de decisiones el líder tiene claro que a él le corresponde la responsabilidad última sobre los resultados del equipo.

40% Liderazgo Directivo

Monica Beatriz Reyes Estrada tiene un nivel de tendencia de 40% a dar instrucciones detalladas de como, cuando y donde se debe llevar a cabo una tarea y luego examinar muy de cerca su ejecución, por lo general este tipo de líder no solicita la opinión de sus subordinados ya que siempre tiene muy claro lo que hay que hacer. Este estilo de liderazgo es muy adecuado cuando la presión del tiempo no permite entrar en detalle con las explicaciones de las actividades a realizar. Cuando el clima entre líder y subordinados es de confianza estos últimos sabrán que lo impositivo de su líder es producto de que las circunstancias así lo requieren. Este estilo de liderazgo es muy efectivo para áreas o actividades de misión crítica.

20% Liderazgo Participativo ó Democrático

El 20% de las situaciones, el líder acostumbra pedir su opinión a los subordinados, además de información y recomendaciones, pero, al final es el líder quien toma la decisión final y sabe lo que se debe hacer. Este estilo de liderazgo es óptimo en líderes que desarrollan actividades que les permiten dedicar tiempo para la consulta de opiniones o en equipos de trabajo en donde la experiencia de los subordinados aporta en buena medida ideas y soluciones para las actividades realizadas. Con este liderazgo se tiende a crear un espíritu de equipo fuerte, y este, a su vez, alienta la consecución de los objetivos ya que la motivación que se consigue en el equipo de trabajo es muy alta y esto ayuda al equipo en su conjunto.

0% Liderazgo Transaccional

Monica Beatriz Reyes Estrada cuenta con un nivel del 0% en liderazgo transaccional, este estilo de líder tiende a utilizar técnicas como la de motivar a los subordinados a trabajar ofreciendo recompensas o amenazando con castigos, asignar las tareas por escrito, delinear todas las condiciones para que una misión se dé por completada y dirigir por excepción, es decir, dando a conocer solamente lo que el subordinado ha hecho incorrectamente. El líder que confía tan sólo en el estilo transaccional, sin combinarlo con el transformacional, únicamente consigue el compromiso a corto plazo de sus subordinados y hace que la gente tema tomar riesgos e innovar, además de sentir que sus esfuerzos podrían parecer egoístas. Por ello, lo más eficaz es combinar las técnicas de ambos para ajustarse a la situación.

40% Liderazgo Transformacional

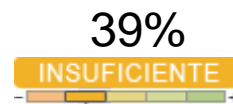
En un nivel del 40% Monica Beatriz Reyes Estrada tiende a buscar en los subordinados una "transformación" mediante este estilo de liderazgo, esto se consigue retándolos a elevarse por encima de sus propias necesidades e intereses inmediatos. Busca el crecimiento individual de los miembros del equipo tanto en la escala profesional como en la personal y desea que la organización desarrolle y reconozca todo su potencial. Este estilo permite al líder beneficiarse de las aptitudes y conocimientos de subordinados con experiencia que podrían tener mejores ideas sobre cómo cumplir una misión. También obtiene buenos resultados cuando las organizaciones se enfrentan a una crisis, inestabilidad, mediocridad o desencanto. No es recomendable si los subordinados son inexpertos.

Habilidades Directivas

HABILIDAD	ORDINARIO	BAJO PRESIÓN
Capacidad de Comunicación Habilidad del líder para comunicarse de manera efectiva con su equipo de trabajo	76% SUFICIENTE	89% SUFICIENTE
Inteligencia Emocional Saber identificar y mantener bajo control sus emociones y las canaliza de manera positiva	70% REGULAR	55% INSUFICIENTE
Toma de Decisiones Ser asertivo en las decisiones que toma, siempre elegir la opción óptima	90% ALTO	56% REGULAR

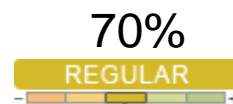
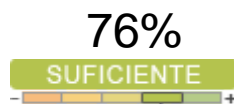
Orientación a Resultados

Tener claro cuáles son sus objetivos y sopesarlos a la hora de tomar una decisión



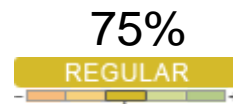
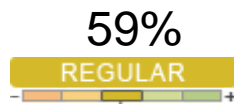
Habilidades de Negociación

Poseer los conocimientos y habilidades necesarios para llegar a acuerdos y conseguir prerrogativas



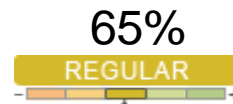
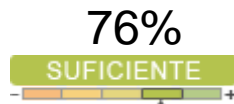
Capacidad de Mando

Ser capaz de dar órdenes y que el equipo de trabajo las acate de la mejor manera



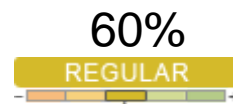
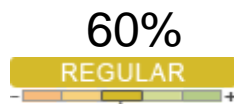
Capacidad de Planeación

Facilidad para establecer metas y objetivos, claridad en la estimación de fechas y definición de agenda



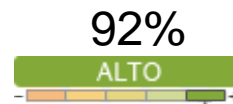
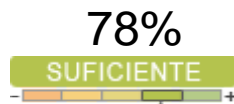
Conciencia de sus Fortalezas

Ubicar fácilmente cuáles son sus fortalezas y saber aprovecharlas en beneficio del objetivo



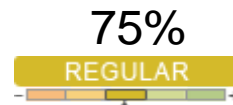
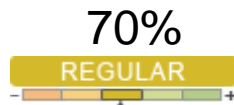
Desarrollo Personal y de su Equipo

Buscar la mejora continua para sí mismo y para su equipo de trabajo



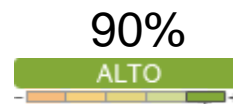
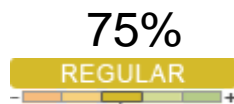
Carisma y Habilidades Sociales

Facilidad de palabra y don de gentes, habilidad para relacionarse con otros



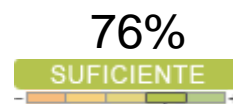
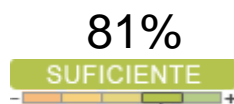
Conciencia Social

Tomar en cuenta el que se forma parte de un entorno a la hora de buscar sus objetivos



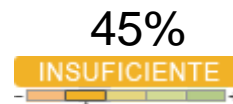
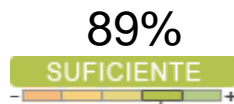
Creatividad e Innovación

Facilidad para imaginar y encontrar soluciones nuevas, visualizar caminos no explorados



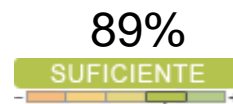
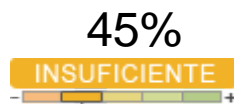
Responsabilidad

Conciencia de sus obligaciones y sentido del deber para cumplirlas



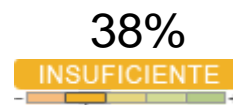
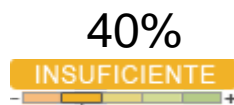
Habilidad de Información

Buscar hacerse de información relevante para sus actividades y saber aprovecharla.



Adaptación al Cambio

Facilidad del líder para visualizar y enfrentar el cambio sin verse afectado en su rendimiento



Prueba finalizada en: