

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.

R/E

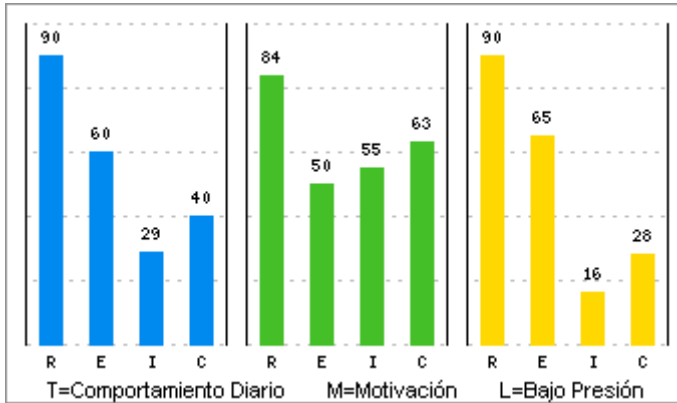
Cuida mucho sus acciones, piensa antes de realizar algo, y una vez que se decide trata de llevarlo a cabo, no obstante, puede modificar sus ideas y actitudes para lograr sus objetivos. Si se combina con una I+ nos indicará que tratará de evitar los conflictos con la gente a toda costa. Si se combina con una I- nos habla de una persona que evita los problemas con las cosas, por lo que preferirá ser meticuloso y detallado en sus labores. Se apega a las reglas y normas y no tiene problemas para respetarlas, inclusive puede llegar a percibirse como poco tolerante, sin embargo gusta de tener un clima agradable con los demás por lo que trata de generar un ambiente tranquilo y sin problemas.

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.

R/C

Funcionará en puestos donde se requiera una alta calidad en los resultados obtenidos, ya que se interesa por los procesos y estados de las actividades. Tiene claro que si todos siguen las normas y reglas establecidas, no existirían conflictos por lo que las respeta. Le gusta ver más allá de lo obvio y encontrar cosas que pasan desapercibidas por los demás; se siente con más tranquilidad cuando otras personas o sucesos, le corroboran que lo que ha decidido es lo correcto o lo mejor; se tensiona fácilmente cuando está bajo situaciones de estrés por entregar resultados.



Limitaciones Bajo Presión

I-

Es una persona que prefiere alejarse de la sociedad, y por lo tanto sus relaciones tienden a ser pocas y superficiales, debido a que no confía fácilmente en las personas y no logra ponerse en su lugar, en cambio en ocasiones puede llegar a lastimar emocionalmente a los demás, por sus actitudes tan indiferentes, optará por trabajar con objetos que con personas.

C-

Es una persona que continuamente cambia de actividades cayendo en la inestabilidad, puesto que tiende a no finalizar sus actividades, ya que gusta de iniciar muchas actividades al mismo tiempo; puede ser una persona rebelde con dificultades para respetar los espacios ajenos, e incluso podría tener problemas de familia y/o de salud; si esta persona está iniciando su carrera laboral es más probable que aún esté experimentando qué es lo que prefiere y pudiera realizar cambios radicales.

R+

Su sentido de responsabilidad es tan alto que pudiera llegar a volverse dependiente, puesto que preferirá seguir las reglas impuestas por su jefe, y esto lo hará mostrar inseguridad a la hora de tomar una decisión sobre algo nuevo, ya que comúnmente se guía por procesos y métodos que se le han dicho con anterioridad, y esto ocasiona que si ocurre algún error se escudará en que solamente siguió las órdenes, y actuará defensivamente, sin embargo puede desistir de su posición para evitar problemas o para prevenirlos preferirá que se le informe detalladamente porque se debe de realizar algún cambio.

Motivación Interna

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

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.



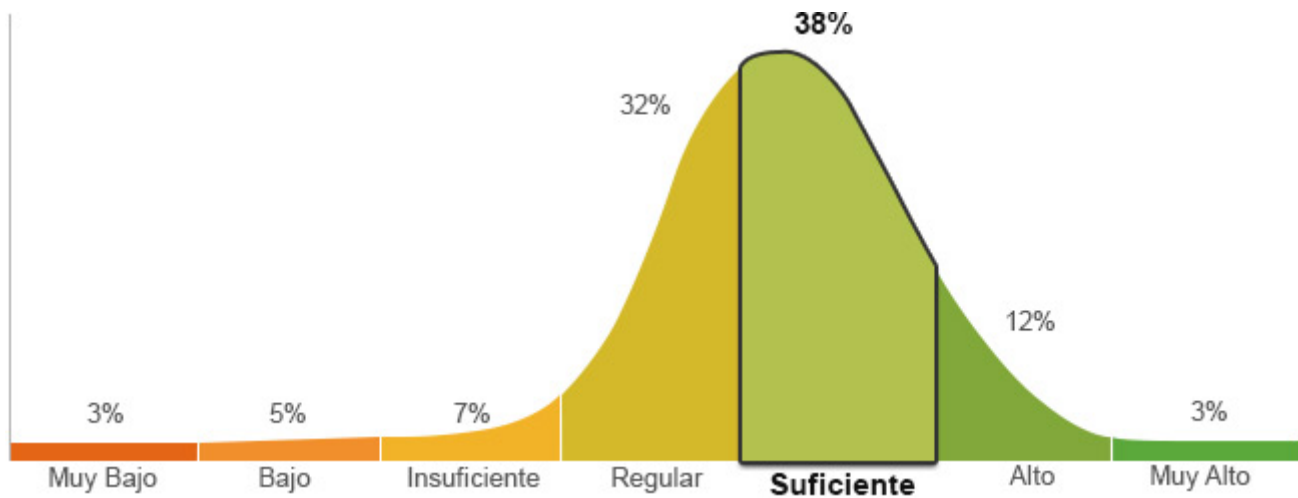
Prueba finalizada en: 2022-03-29 19:14:21

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**

SUFICIENTE **ÉTICA**

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL

MUY ALTO	6%
ALTO	15%
SUFICIENTE	39%
REGULAR	28%
INSUFICIENTE	5%
BAJO	4%
MUY BAJO	3%

MUY ALTO	4%
ALTO	10%
SUFICIENTE	33%
REGULAR	38%
INSUFICIENTE	6%
BAJO	5%
MUY BAJO	4%

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.

Posee un grado suficiente de ética debido a que se basa en la reciprocidad de los valores internamente percibidos y apreciados, que ha ido fortaleciendo a través del desarrollo profesional.

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

La ética que presenta es suficiente puesto que toma en cuenta el intercambio que se realiza entre las profesiones, ya que se obtiene una mayor ventaja cuando se tiene el conocimiento de las virtudes de su propia profesión y de las otras, por lo que se esfuerza en tratar de manera equitativa a sus compañeros de trabajo, para poder tomar las acciones de manera correcta y que se beneficie la empresa.

Perfil de Valores

Se conmueve cuando alguien pasa por algún mal momento, le da herramientas para que pueda afrontar su situación y lo motiva a superarse. 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. Constantemente se está actualizando en cuanto a temas de interés, disfruta aprendiendo nuevas cosas y sabe que parte de la educación se puede obtener fuera de las escuelas. Tiene un alto sentido de responsabilidad, se enfoca en cumplir las funciones en el tiempo establecido. 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. Es una persona llena de energía y usa su fuerza con propósitos creativos que van más allá de lo que todos hacen. Se enfoca en las acciones para mantenerse firme de acuerdo a lo que quiere, sin embargo en ocasiones flaquea antes las dificultades, pero después retoma su objetivo. Tiene la capacidad de esperar con calma a que algo llegue y se produzcan los resultados esperados. 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. Esta dispuesto a ser amable y afectuoso con los otros, ya que considera la amistad una parte importante de la vida. Considera que es mejor no enfrentarse ante las limitaciones impuestas, inclusive aunque no haga daño a nadie, prefiere seguir lo que le dicen. Puede presentar dos formas de actuar, dependiendo la circunstancia, ya sea que escuche a los otros y quiera convencerlos, de que su punto de vista es más acertado, o que no esté de acuerdo y muestre indiferencia hacia lo que dicen. 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

- Solidaridad
- Familia
- Educación
- Responsabilidad
- Respeto
- Esfuerzo
- Perseverancia
- Paciencia
- Justicia
- Amistad
- Libertad
- Tolerancia
- Riqueza
- Poder

Referencias:

- Alto
- Regular
- Bajo



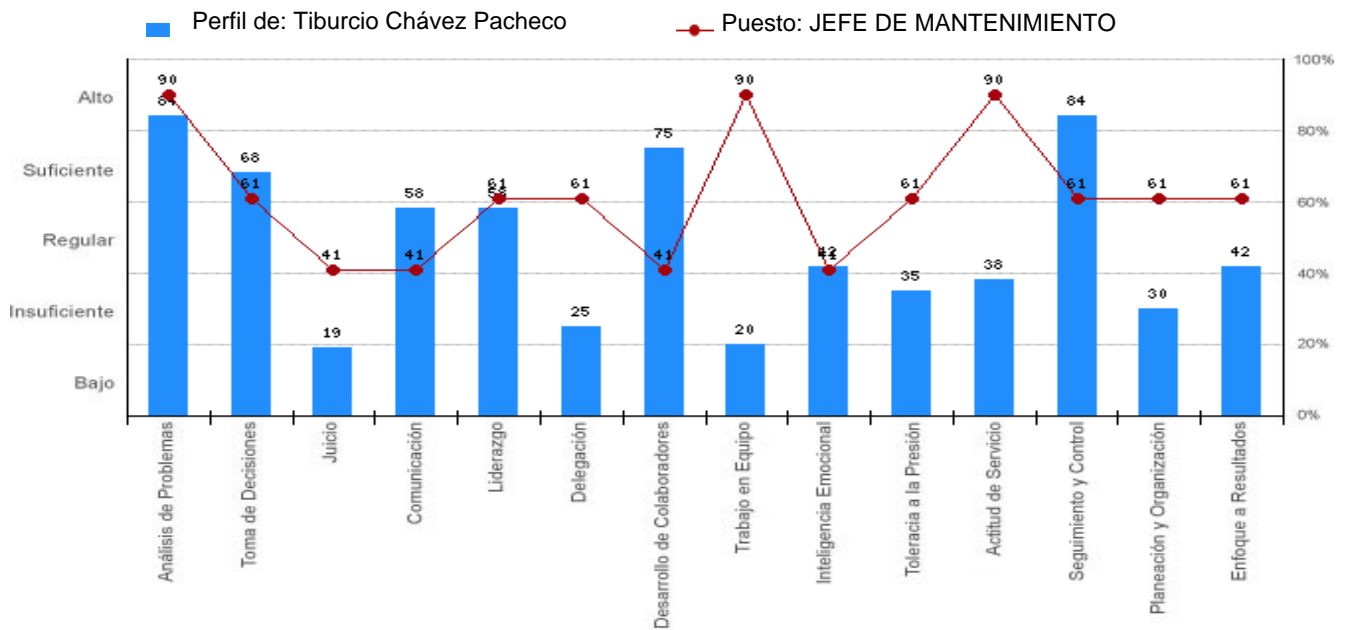
Prueba finalizada en: 2022-03-29 20:16:36

COMPETIAN Competencias Laborales

INSUFICIENTE Nivel de concordancia de competencias

5 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 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.

SUFICIENTE Toma de Decisiones

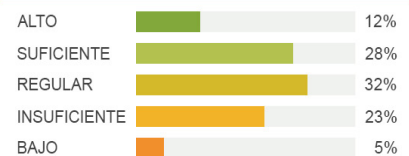
Proceso mediante el cual Tiburcio Chávez Pacheco utiliza los recursos que tiene disponibles de manera lógica y razonable para definir el rumbo y acciones que debe tomar cuando se le presentan cambios y situaciones críticas en su ambiente laboral.

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

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 Tiburcio Chávez Pacheco para propiciar un ambiente de aprendizaje idóneo dentro de su grupo.

ALTO

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

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.

REGULAR

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.

REGULAR

Liderazgo

Capacidad que Tiburcio Chávez Pacheco 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

Inteligencia Emocional

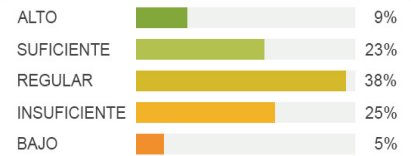
Tener la capacidad controlar sus estados de ánimo. Ser capaz de entender lo que siente y modificarlo en su favor. Poder entender las emociones y sentimientos de las otras personas. Ser capaz de lograr un equilibrio de sus emociones y tener un mejor control, no mediante la represión de las emociones sino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

INSUFICIENTE

Tolerancia a la Presión

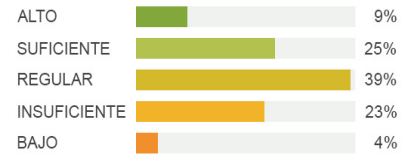
Facilidad para mantener sus emociones estables y sin sobresaltos en situaciones de estrés, poder desarrollarse con el mismo desempeño tanto en situaciones que le presenten problemas u oposiciones como en situaciones normales.

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



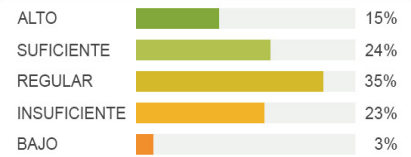
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



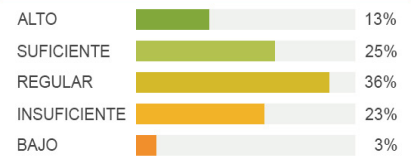
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



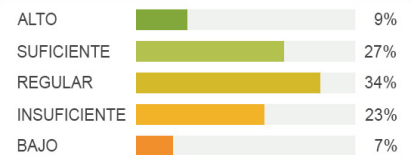
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

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



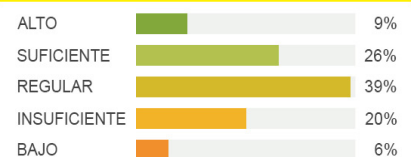
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

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)

INSUFICIENTE

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.

INSUFICIENTE

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.

BAJO

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.

BAJO

Juicio

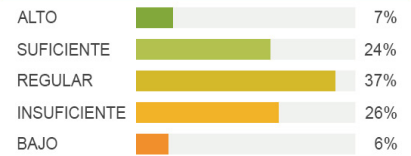
Tomar decisiones con habilidad y de manera acertada después de que se evalúa la información disponible para poder solucionar el problema que se presente, además de tener la capacidad para darle el valor adecuado a cada situación. Habilidad para tomar riesgos de manera calculada.

INSUFICIENTE

Delegación

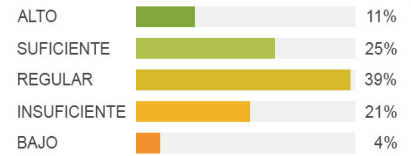
Tener las habilidades para darle autoridad a los miembros de su equipo empoderándolos para que lleven a cabo el proceso de toma de decisiones y darles responsabilidad para cumplir sus tareas. Capacidad de Tiburcio Chávez Pacheco para elegir a las personas idóneas para cada tarea, identificar su potencial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

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



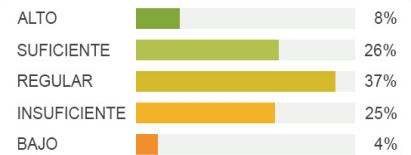
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



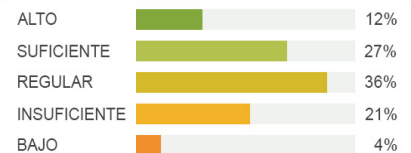
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

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

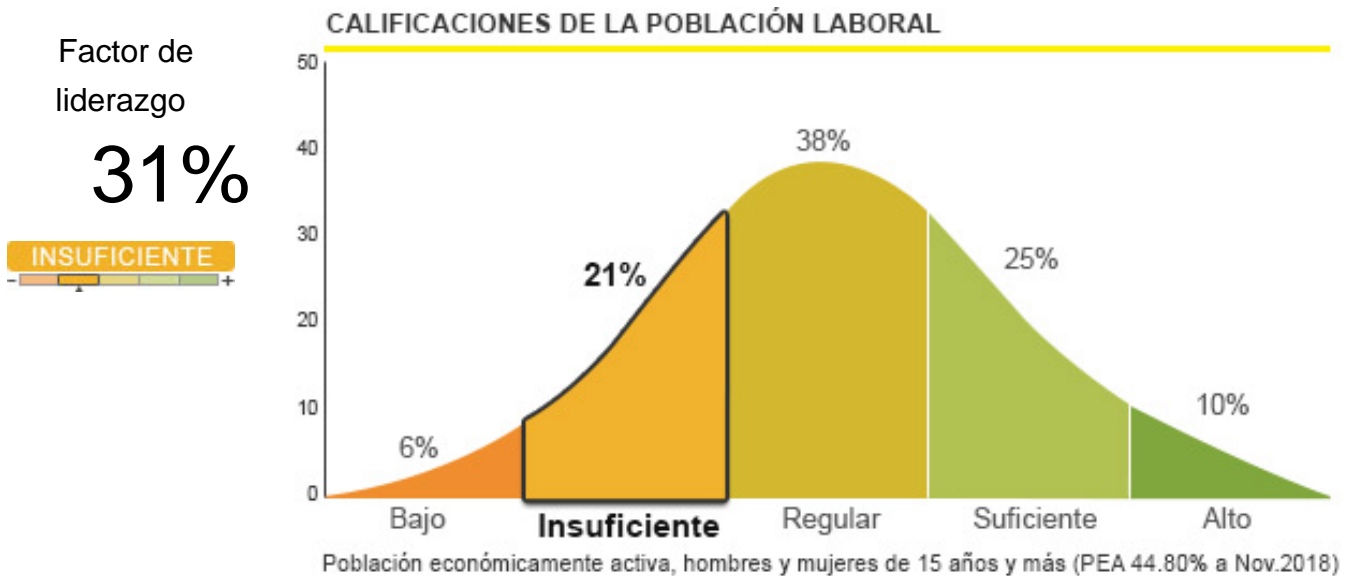


POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)



Prueba finalizada en: 2022-03-29 19:55:55

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.

10% Liderazgo Directivo

Tiburcio Chávez Pacheco tiene un nivel de tendencia de 10% 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.

60% Liderazgo Participativo ó Democrático

El 60% 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.

10% Liderazgo Transaccional

Tiburcio Chávez Pacheco cuenta con un nivel del 10% 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.

20% Liderazgo Transformacional

En un nivel del 20% Tiburcio Chávez Pacheco 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	70% REGULAR	35% INSUFICIENTE
Inteligencia Emocional Saber identificar y mantener bajo control sus emociones y las canaliza de manera positiva	56% REGULAR	60% REGULAR
Toma de Decisiones Ser asertivo en las decisiones que toma, siempre elegir la opción óptima	89% SUFICIENTE	65% 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: