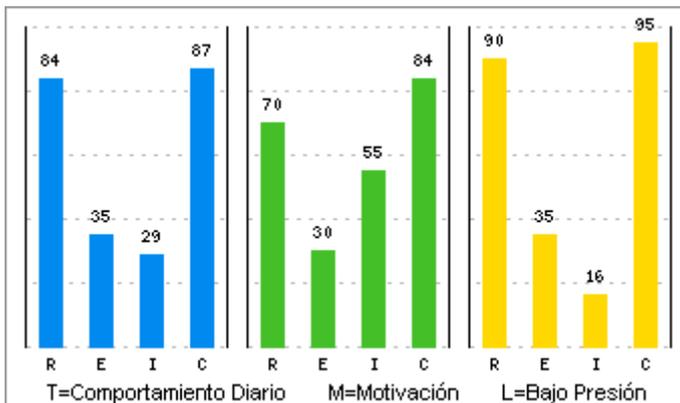


CACTER Prueba de Comportamiento

Características Sobresalientes

La tolerancia, el dominio y la reflexión son cualidades del comportamiento común de esta persona agradable y cordial. Organiza sus labores de manera minuciosa para lograr tener un ritmo constante y seguro, y si llega a realizar un cambio lo hará de manera prudente y calculada. Tiene sencillez y toma en cuenta a las demás personas por lo que se relaciona de manera adecuada con casi todos y ayudara sin dudarle a quienes considere que son sus amigos.



Limitaciones Bajo Presión

Cuando se presente algún conflicto en ocasiones preferirá guardar sus sentimientos y esto le generará cierto enojo y molestia contra esa persona. Pocas veces aceptará iniciar proyectos por su cuenta, ya que tiende a sentir comodidad con las actividades que ya tiene, de hecho en general se le dificulta adaptarse a los cambios realizados aunque intenta mantenerse al margen para no perder su posición. A veces tendrá dificultades para respetar las fechas de entrega.

Motivación Interna

Prefiere las relaciones cercanas con un reducido círculo de compañeros. Su familia es muy importante por lo que optará por pasar las noches en su casa en vez de salir de viaje. Se interesa por áreas específicas para lograr su crecimiento profesional. Buscará laborar en un ambiente donde exista cordialidad y sea predecible ya que le cuesta mucho realizar cambios constantes.

Motivación Externa

Requiere que frecuentemente le estén motivando y haciéndole sentir que sus esfuerzos son valorados de una manera franca. Cuando sea necesario realizar cambios, habrá que irle preparando con tiempo para que pueda adaptarse. También podrá obtener mejores resultados si se le proporcionan métodos eficaces a seguir y cierta ayuda al iniciar un proyecto para poder finalizar a tiempo. Es importante hacerle sentir que forma parte de la empresa.

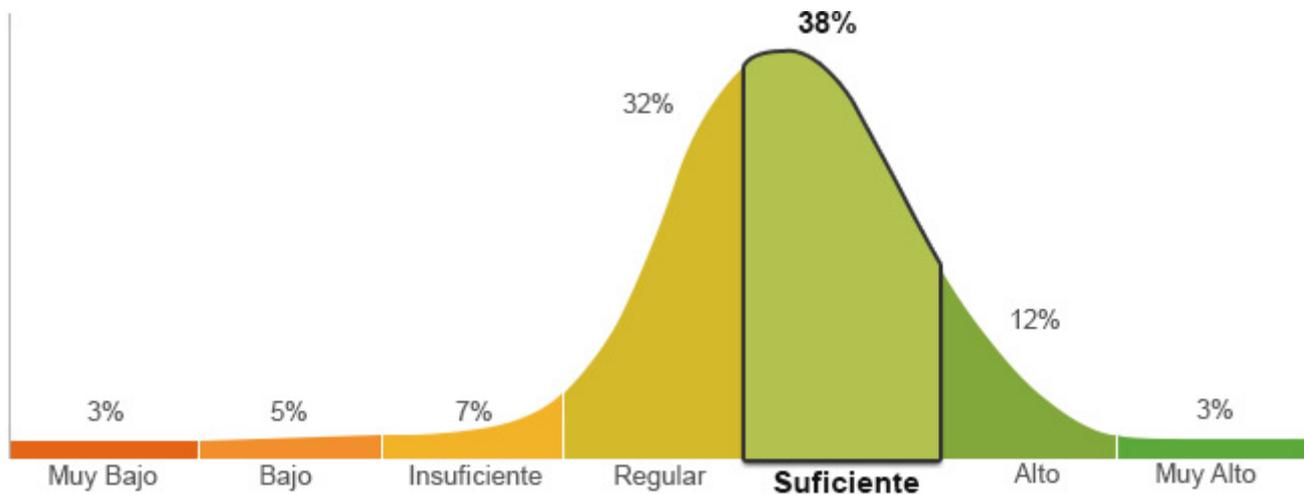


INCEVAL Índice de Confianza, Honestidad, Ética y Valores

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**

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL

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

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.

SUFICIENTE **ÉTICA**

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL

| | |
|-------------------|------------|
| 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)

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

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. Es capaz de escuchar distintos puntos de vista y respetarlos, puesto que sabe que se puede llegar a un acuerdo mutuo, aunque difieran sus ideas. 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. Se conmueve cuando alguien pasa por algún mal momento, le da herramientas para que pueda afrontar su situación y lo motiva a superarse. 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. En cuanto a responsabilidad, realiza las funciones que le son asignadas, aunque a veces con un ligero retraso, dependiendo de las circunstancias. Esta dispuesto a ser amable y afectuoso con los otros, ya que considera la amistad una parte importante de la vida. 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. Tiene clara su meta y confía en si mismo, por lo que se esfuerza sin necesidad de que alguien lo presione o sin esperar recibir algún tipo de reconocimiento. Muestra poco interés por el poder, prefiere que se le diga que hacer, y por lo mismo le cuesta tomar decisiones. Su percepción de justicia va en relación al trato que recibe de la gente, por lo que en ocasiones puede mostrarse hipócrita y beneficiar a personas sin ser justo. Limita la riqueza a los bienes materiales, por lo que minimiza su valor, y está consciente de que hay cosas más importantes.

Escala de Valores



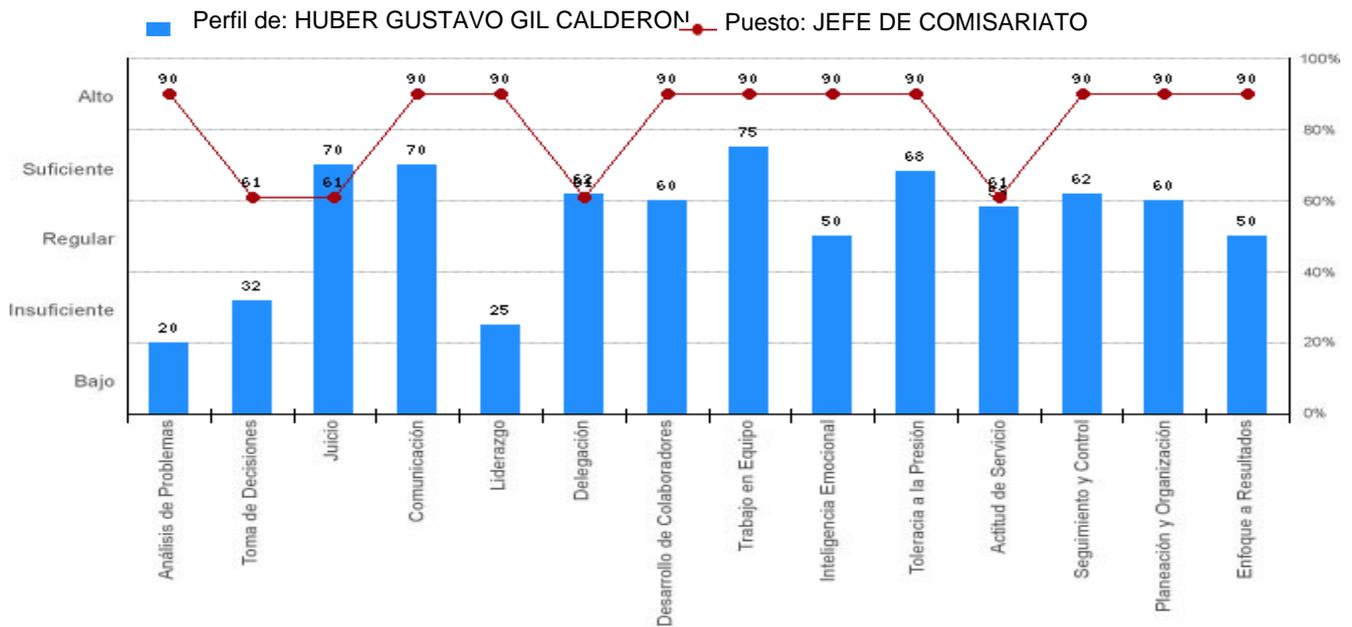
Prueba finalizada en: 2022-03-29 13:53:53

COMPETIAN Competencias Laborales

BAJO Nivel de concordancia de competencias

2 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

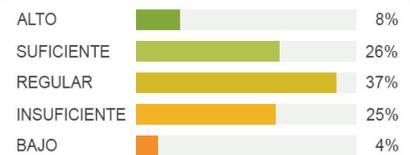
SUFICIENTE Trabajo en Equipo

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.

SUFICIENTE Juicio

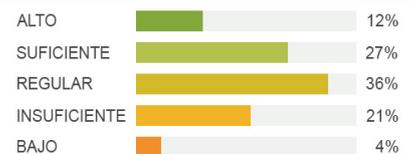
Tomar decisiones con habilidad y de manera acertada después de que se evalúa la información disponible para poder solucionar el problema que se presente, además de tener la capacidad para darle el valor adecuado a cada situación. Habilidad para tomar riesgos de manera calculada.

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

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

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.

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.

SUFICIENTE

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

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.

REGULAR

Desarrollo de Colaboradores

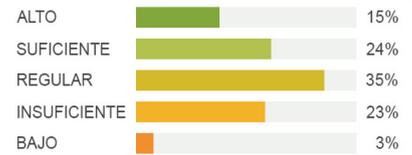
Facilidad para hacer que las personas de su equipo desarrollen habilidades y aptitudes que ayuden en la consecución de los objetivos del grupo. Capacidad de HUBER GUSTAVO GIL CALDERON para propiciar un ambiente de aprendizaje idóneo dentro de su grupo.

REGULAR

Actitud de Servicio

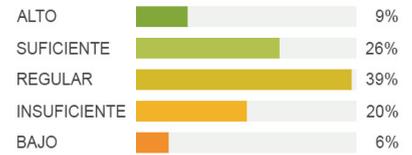
Tener el deseo constante de ayudar a los demás y de cubrir las necesidades de los clientes y de las personas que rodean su entorno. Gustar por solucionar los problemas que se presentan.

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



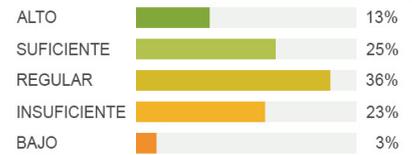
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



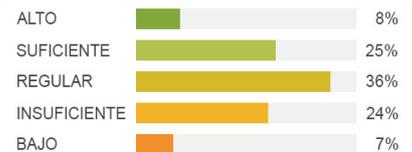
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



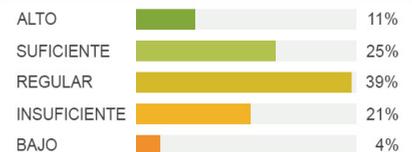
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



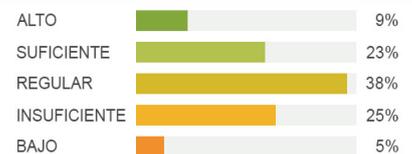
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



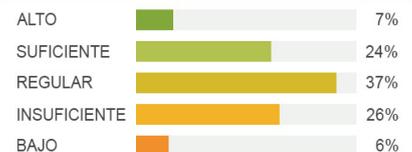
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

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

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 HUBER GUSTAVO GIL CALDERON para elegir a las personas idóneas para cada tarea, identificar su potencial y habilidades que pueden ayudar a conseguir los objetivos buscados.

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

Toma de Decisiones

Proceso mediante el cual HUBER GUSTAVO GIL CALDERON 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.

INSUFICIENTE

Liderazgo

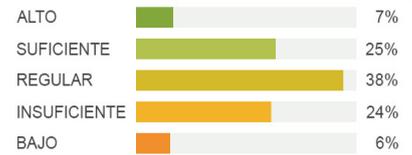
Capacidad que HUBER GUSTAVO GIL CALDERON tiene para dirigir e influir sobre las personas y poder orientarlas para conseguir los objetivos deseados así como para la realización de tareas. Tiene habilidad para presentar sus ideas y objetivos y lograr que otras personas deseen seguirlos.

BAJO

Análisis de Problemas

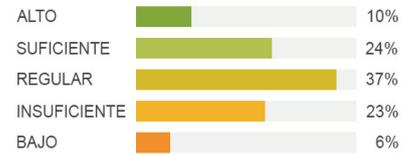
Encontrar que es lo que provoca un problema y que efectos produce en relación a los elementos que lo rodean, además de ser capaz de encontrar las posibles soluciones. Habilidad para identificar los puntos importantes sin importar si la información proporcionada es poca o mucha.

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



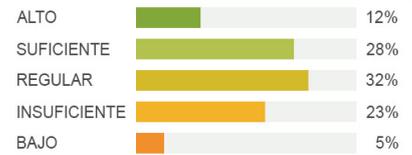
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



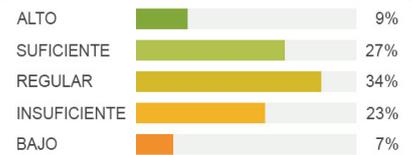
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

CALIFICACIONES DE LA POBLACIÓN LABORAL



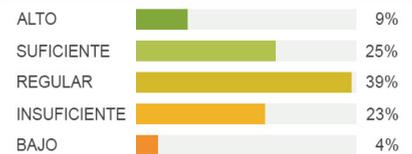
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)

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

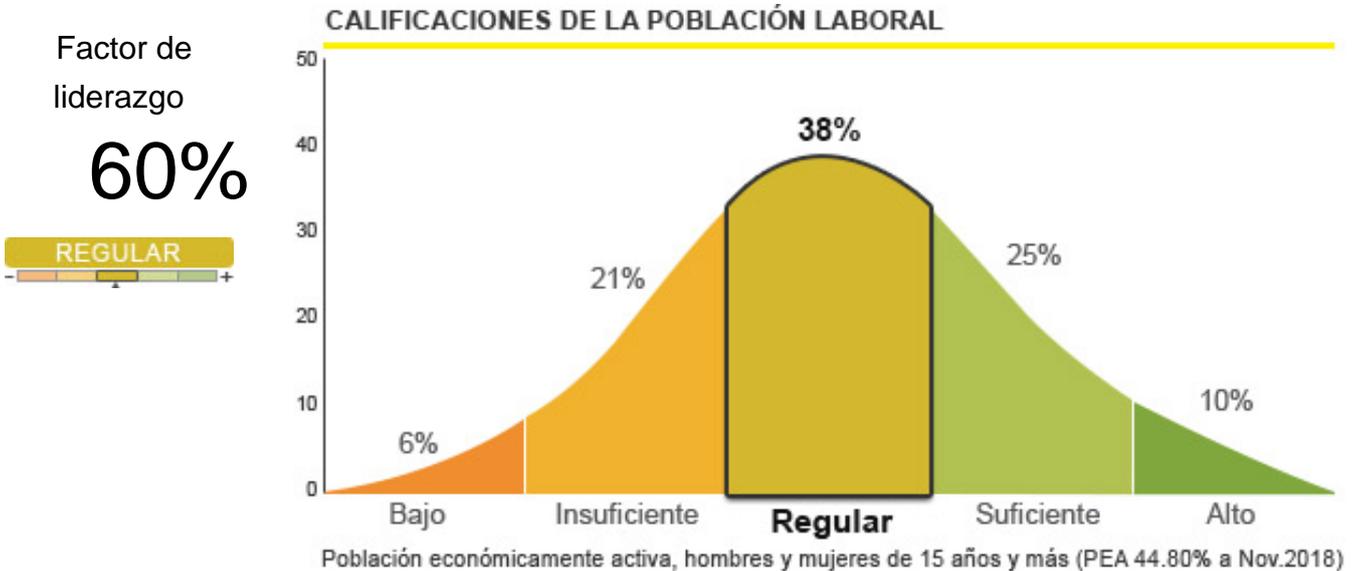


POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS (PEA 44.80% A NOV.2018)



Prueba finalizada en: 2022-03-29 11:41:58

GENLIDER Estilo de Liderazgo y Habilidades Directivas



ESTILO DE LIDERAZGO

10% 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.

20% Liderazgo Directivo

HUBER GUSTAVO GIL CALDERON tiene un nivel de tendencia de 20% 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.

50% Liderazgo Participativo ó Democrático

El 50% 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

HUBER GUSTAVO GIL CALDERON 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.

20% Liderazgo Transformacional

En un nivel del 20% HUBER GUSTAVO GIL CALDERON 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 | 80% SUFICIENTE | 85% SUFICIENTE |
| Inteligencia Emocional Saber identificar y mantener bajo control sus emociones y las canaliza de manera positiva | 65% REGULAR | 56% REGULAR |
| Toma de Decisiones Ser asertivo en las decisiones que toma, siempre elegir la opción óptima | 48% INSUFICIENTE | 70% 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: