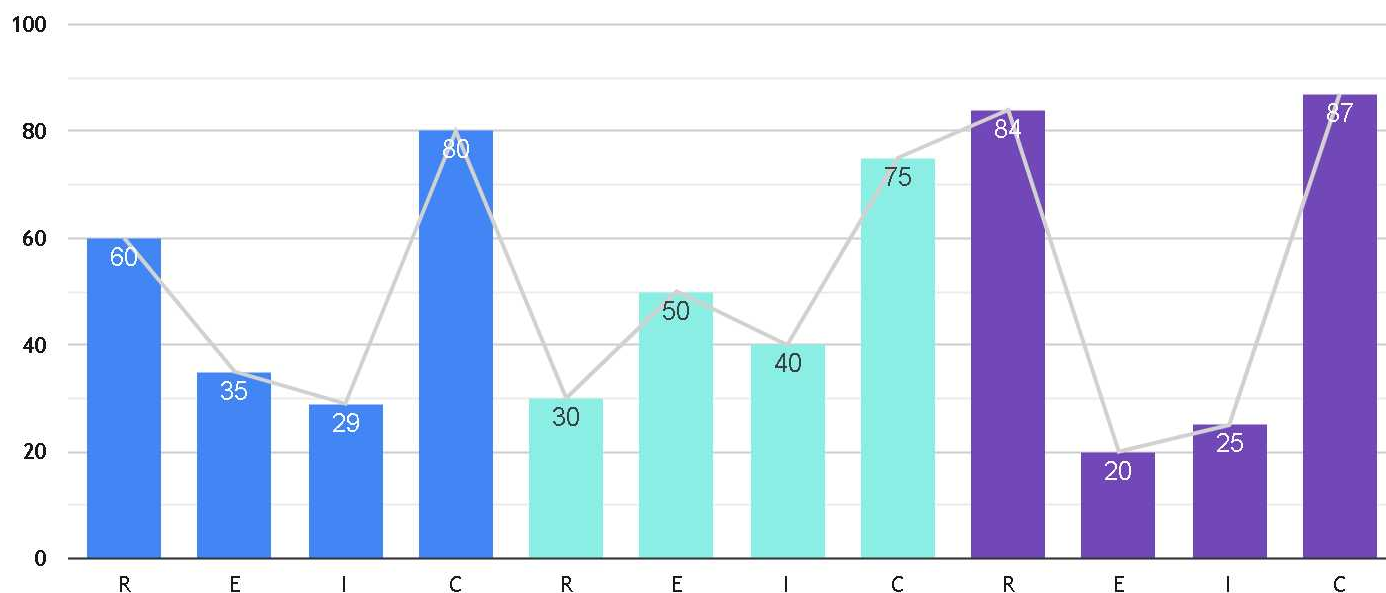




Cacter

Prueba de Comportamiento

● T= Comportamiento diario ● M= Motivación ● L= Bajo presión



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

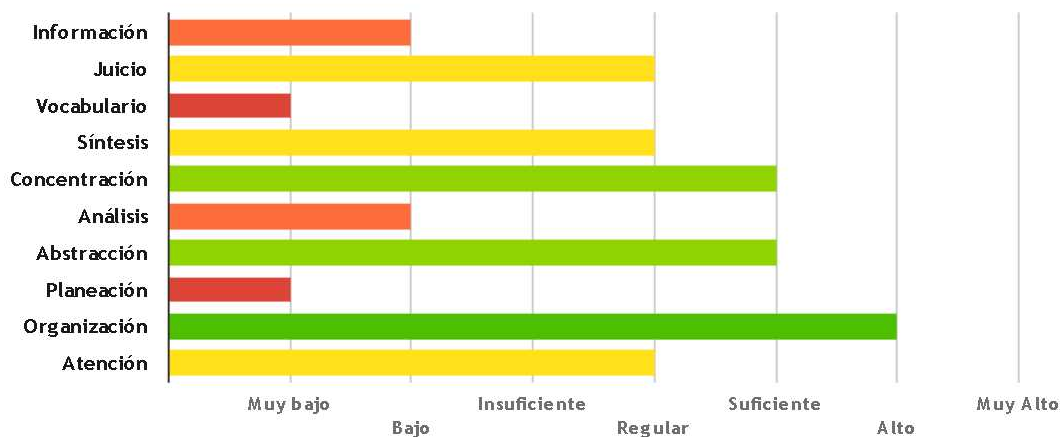
Prefiere las relaciones cercanas con un reducido círculo de compañeros. Su familia es muy importante por lo que optará por pasar las noches en su casa en vez de salir de viaje. Se interesa por áreas específicas para lograr su crecimiento profesional. Buscará laborar en un ambiente donde exista cordialidad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


Ciesman
Prueba de Inteligencia

 Coeficiente
Intelectual

94
REGULAR


Descripción de Competencias

Organización

ALTO

Discriminación lógica de conceptos de nivel Alto. Nivel Alto para seguir procedimientos

Abstracción

SUFICIENTE

Habilidad para razonar, abstraer, generalizar y pensar en forma organizada en nivel Suficiente. Adriana Garcia De Paz tiene una capacidad para captar los aspectos esenciales de un problema mediante la clasificación y orden de acuerdo a su problemática, en un Suficiente en comparación con la mayoría de las personas.

Concentración:

SUFICIENTE

Adquiere rendimiento Suficiente en el manejo de números y es susceptible de distraerse cuando elabora procesos mentales. Los razonamientos y manejo de aspectos cuantitativos de Adriana Garcia De Paz son de nivel Suficiente.

Atención

REGULAR

El nivel de la capacidad de deducción de Adriana Garcia De Paz es Regular. Puede atender y concentrarse a un estímulo sin distraerse en un nivel Regular en comparación con la generalidad de las personas.

Juicio

REGULAR

Comprensión y manejo de la realidad Regular. Su capacidad para encontrar soluciones lógicas a problemas comunes aprovechando las experiencias pasadas se encuentra en un nivel Regular.

Síntesis

REGULAR

Tiene un nivel Regular en su capacidad para razonar, deducir lógicamente conceptos y también en su capacidad de abstracción de ideas y razonamientos.

Análisis

BAJO

Sentido común Bajo, la habilidad de Adriana Garcia De Paz en el desglose de la información para llegar a las causas de un problema está en un nivel Bajo.

Información

BAJO

Adriana Garcia De Paz Cuenta con cultura y conocimientos generales en nivel Bajo. También cuenta con memoria a largo plazo en nivel Bajo en comparación con el resto de la gente.

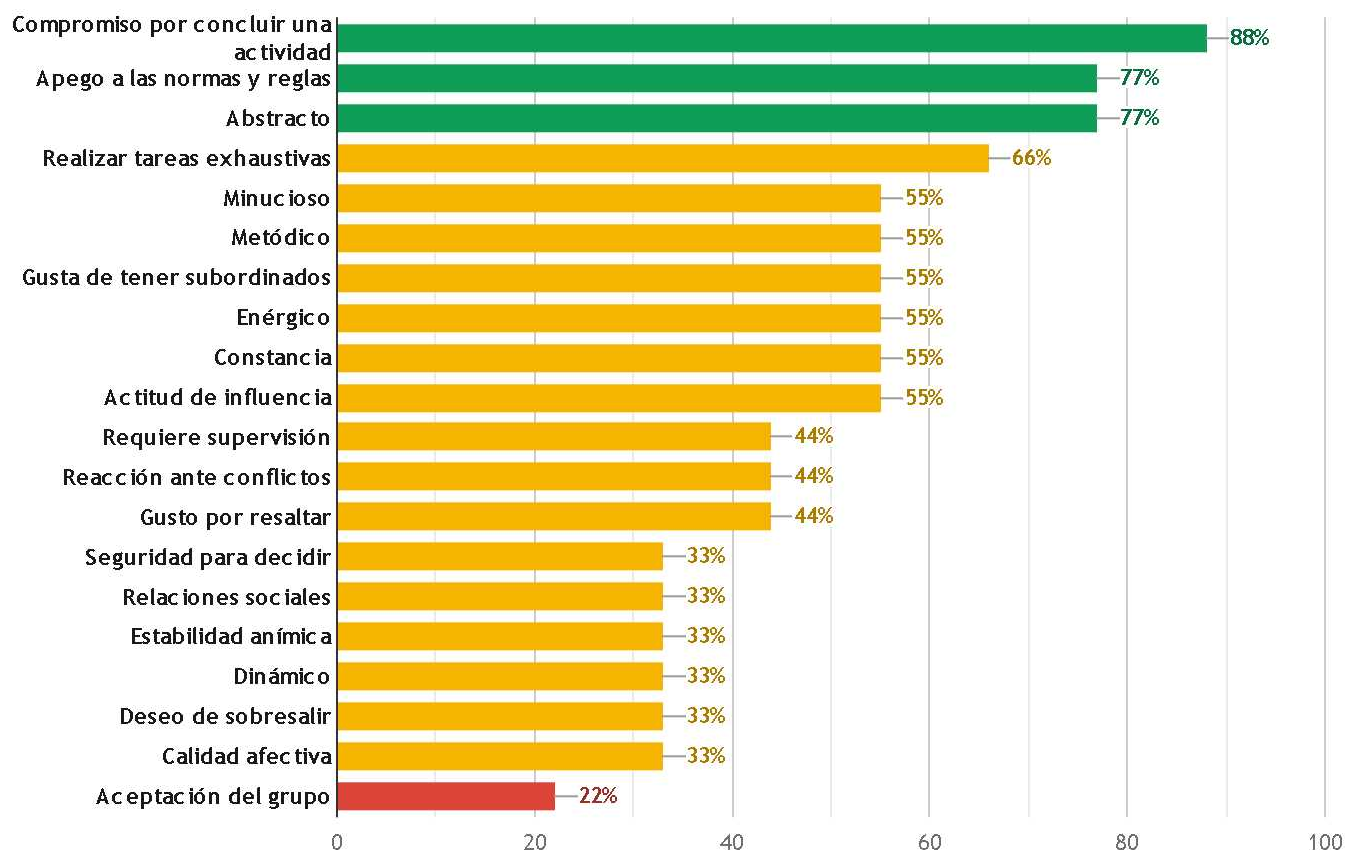
Planeación

MUY BAJO

Adriana Garcia De Paz cuenta con un nivel Muy Bajo de planeación, comprensión y organización de conceptos. Su atención al detalle es Muy Bajo.

MUY BAJO

Cuenta con una capacidad de análisis y síntesis en conceptos, así como con una facilidad para expresar sus ideas y pensamientos en nivel Muy Bajo.


Cibain
Prueba de Personalidad


Estas son las características destacables que se encontraron en la evaluación

ALTA

ABSTRACTO

[+] Le gusta trabajar con situaciones abstractas, tiene un gran conocimiento teórico que beneficia sus labores.

[-] Piensa tanto en las ideas abstractas, que llega a divagar y muestra dificultades para llevar a la práctica esas ideas para resolver situaciones.

ALTA

APEGO A LAS NORMAS Y REGLAS

[+] Se apega a las reglas y normas, está convencido de que la mejor manera para realizar las cosas de forma adecuada es siguiendo lo que se le indica.

[-] Se disgusta cuando le dicen lo que tiene que hacer, sin embargo, lo realiza porque sabe que no tiene otra opción.

ALTA

COMPROMISO POR CONCLUIR UNA ACTIVIDAD

[+] Tiene un alto grado de compromiso por concluir las actividades que inicia. Es persona en quien se puede confiar, ya que realizará las responsabilidades asignadas, sin embargo opta por realizar una actividad a la vez hasta concluir, ya que le incomoda dejar algo a medias.

[-] Se concentra en un sólo objetivo y presenta dificultades para cambiar de actividad. Tiene una visión limitada y es muy persistente con sus creencias.

BAJAS

ACEPTACIÓN DEL GRUPO

[+] Puede tener ideas y pensamientos distintos a los del grupo, y no se deja influenciar fácilmente, necesita que le den motivos suficientes y válidos para hacerlo cambiar de opinión.

[-] Prefiere las actividades en solitario, no le interesa ni le preocupa la aceptación por un grupo.

A continuación se presentan las características de personalidad de Adriana García De Paz que se encuentran dentro del promedio de la población.

PROMEDIO

REALIZAR TAREAS EXHAUSTIVAS

Realiza tareas exhaustivas en ocasiones, pero prefiere tener un equilibrio en sus actividades.

PROMEDIO

MINUCIOSO

Está pendiente de los detalles cuando realiza sus actividades, sin perder el objetivo principal.

PROMEDIO

METÓDICO

Puede realizar sus labores metódicamente y a veces preferirá salirse del esquema.

PROMEDIO

GUSTA DE TENER SUBORDINADOS

Puede o no tener subordinados y su desempeño laboral será el mismo.

PROMEDIO

ENÉRGICO

Presenta energía para realizar actividades físicas moderadas.

PROMEDIO

CONSTANCIA

Una vez que ha iniciado una actividad es constante con ella, sin embargo puede realizar cambios para mejorar.

PROMEDIO

ACTITUD DE INFLUENCIA

Cuando surge la situación adecuada puede mostrar una actitud de influencia, sin embargo, no es lo habitual.

PROMEDIO

REQUIERE SUPERVISIÓN

Puede trabajar sin que lo estén supervisando constantemente.

PROMEDIO

REACCIÓN ANTE CONFLICTOS

Cuando lo considere necesario reaccionara ante el conflicto para defenderse y en otras ocasiones solo lo dejara pasar.

PROMEDIO

GUSTO POR RESALTAR

Siente cómodo con su persona por lo que no necesita estar resaltando para que los demás le presten atención.

PROMEDIO

SEGURIDAD PARA DECIDIR

Muestra una seguridad para decidir en situaciones cotidianas.

PROMEDIO

RELACIONES SOCIALES

Sabe desenvolverse socialmente pero también valora los momentos a solas.

PROMEDIO

ESTABILIDAD ANÍMICA

Muestra una estabilidad anímica adecuada sabe cómo manejar sus emociones la mayoría de las veces.

PROMEDIO

DINÁMICO

Es una persona dinámica en lo que hace, pero también busca sus momentos de tranquilidad.

PROMEDIO

DESEO DE SOBRESALIR

Se pone sus propias metas de acuerdo a lo que considera que es capaz de lograr.

PROMEDIO

CALIDAD AFECTIVA

La calidad afectiva que demuestra a las personas dependerá de su relación con éstas.



Competian

Competencias Laborales

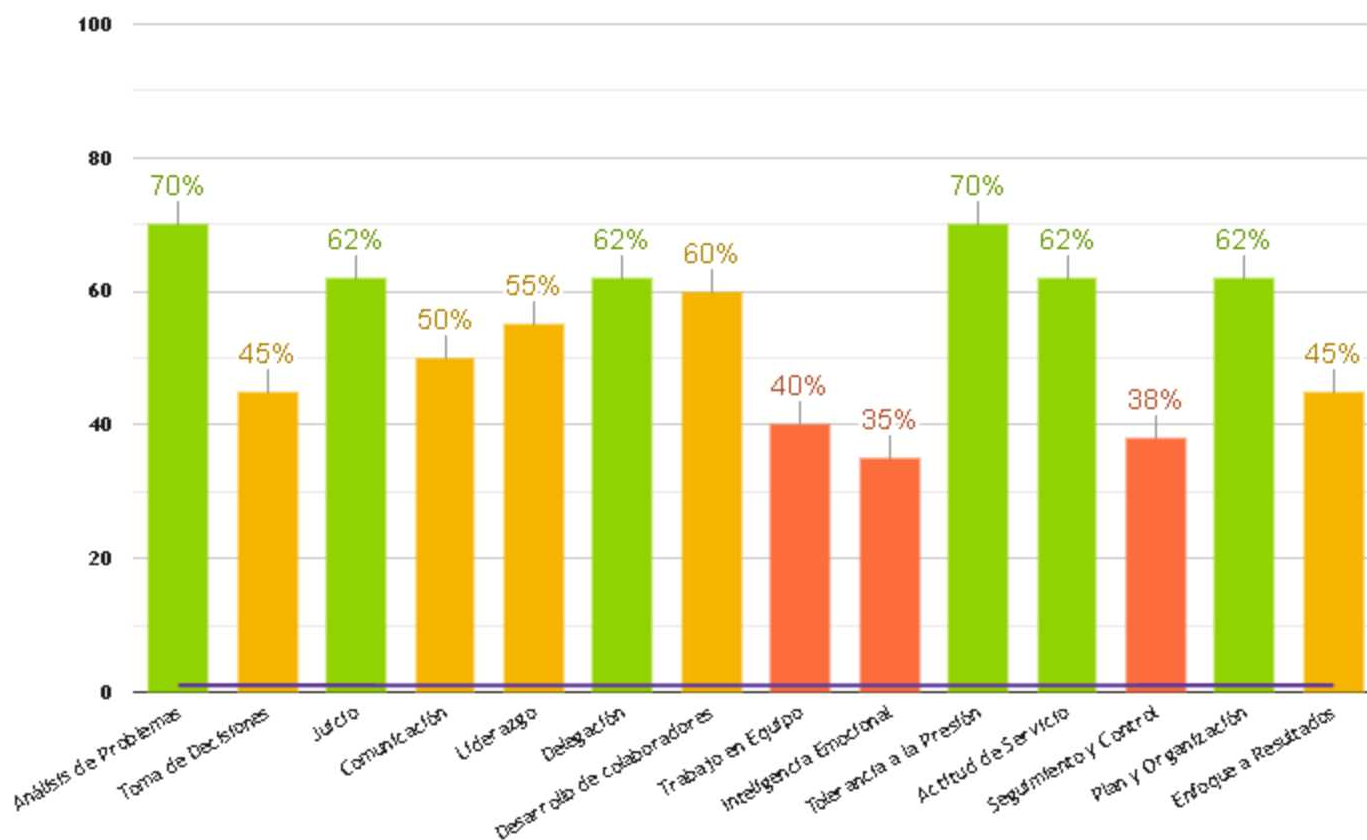
ALTO

Nivel de concordancia de competencias

14 de 14 Competencias concuerdan con las requeridas

Este candidato cumple con todas las competencias requeridas para el puesto, de acuerdo a su selección de competencias este candidato es recomendable para contratación.

● Bajo
 ● Insuficiente
 ● Regular
 ● Suficiente
 ● Alto
 ● Escala General



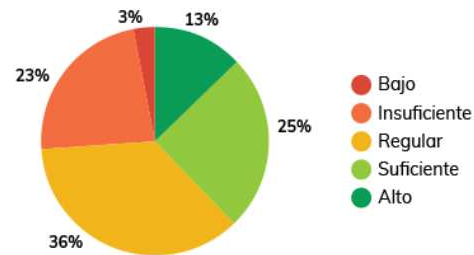
Descripción de competencias

Enfoque a Resultados

REGULAR

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.

Clasificación de la población laboral

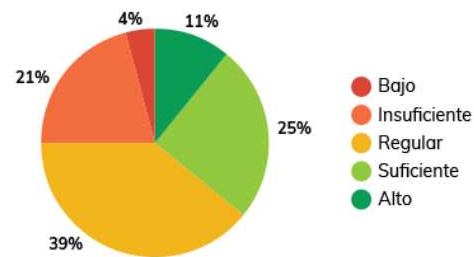


Plan y Organización

SUFICIENTE

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 cómo utilizar los recursos que se tienen a la mano para afrontar las situaciones que se presentan.

Clasificación de la población laboral

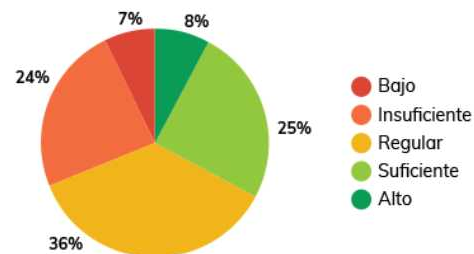


Seguimiento y Control

INSUFICIENTE

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 se tiene la capacidad de corregir detalles, controlar variables críticas y con esto lograr conseguir los resultados deseados.

Clasificación de la población laboral

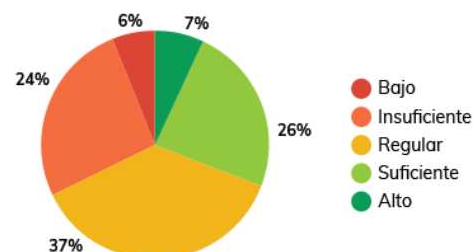


Actitud de Servicio

SUFICIENTE

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.

Clasificación de la población laboral

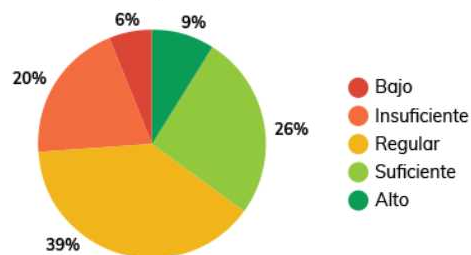


Tolerancia a la Presión

SUFICIENTE

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.

Clasificación de la población laboral

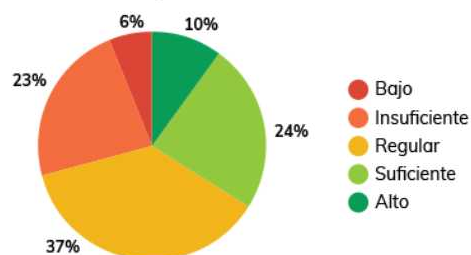


Inteligencia Emocional

INSUFICIENTE

Tener la capacidad de 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.

Clasificación de la población laboral

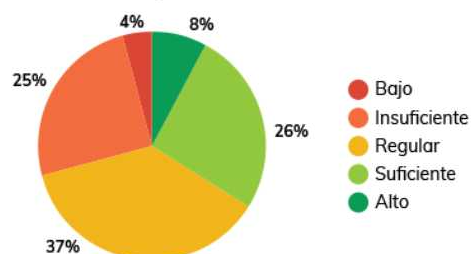


Trabajo en Equipo

INSUFICIENTE

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.

Clasificación de la población laboral

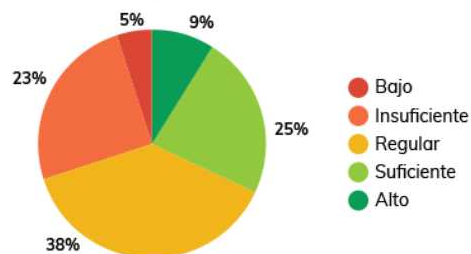


Desarrollo de colaboradores

REGULAR

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 Adriana Garcia De Paz para propiciar un ambiente de aprendizaje idóneo dentro de su grupo.

Clasificación de la población laboral

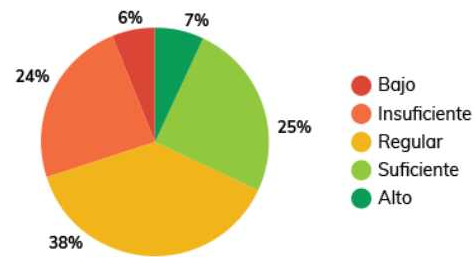


Delegación

SUFICIENTE

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 Adriana Garcia De Paz para elegir a las personas idóneas para cada tarea e identificar su potencial y habilidades que le permitan ayudar a conseguir los objetivos buscados.

Clasificación de la población laboral

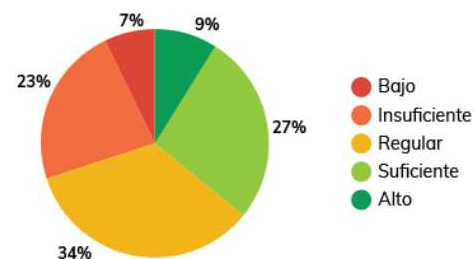


Liderazgo

REGULAR

Capacidad que Adriana Garcia De Paz 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.

Clasificación de la población laboral

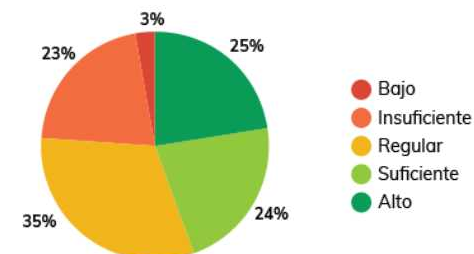


Comunicación

REGULAR

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.

Clasificación de la población laboral

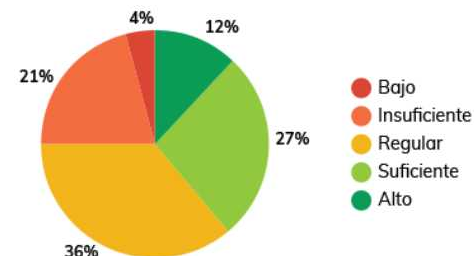


Juicio

SUFICIENTE

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.

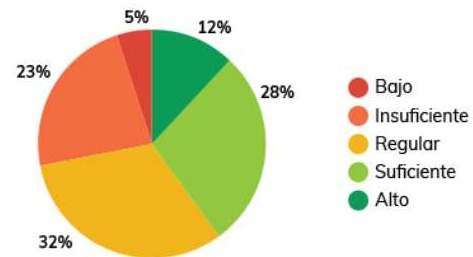
Clasificación de la población laboral



REGULAR

Proceso mediante el cual Adriana Garcia De Paz 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.

Clasificación de la población laboral

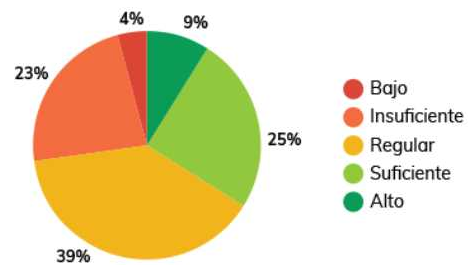


Análisis de Problemas

SUFICIENTE

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.

Clasificación de la población laboral





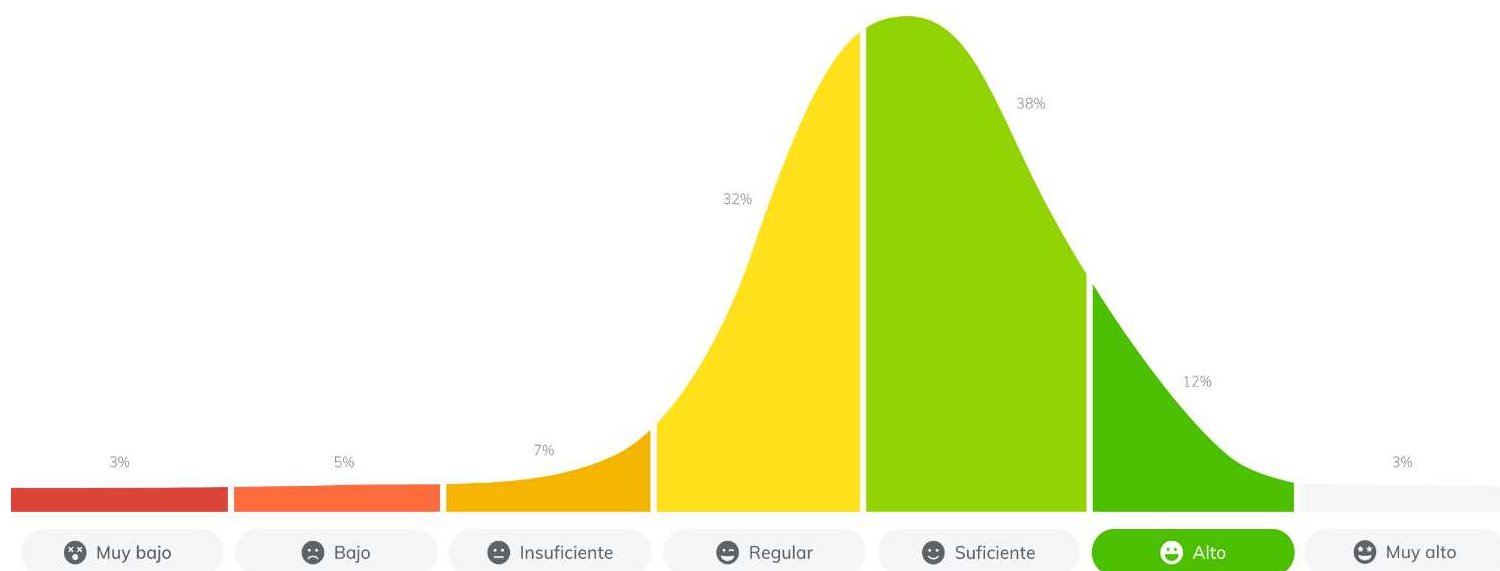
Inceval

Índice de Confianza, Honestidad, Ética y Valores

ALTO

Nivel de confianza

Cuenta con una elaborada red de valores que forman parte de sus principios, y una de sus principales características son la honestidad y la ética debido a que los ha hecho propios, se le pueden dar grandes responsabilidades y tener la confianza de que las cumplirá sin ninguna dificultad.



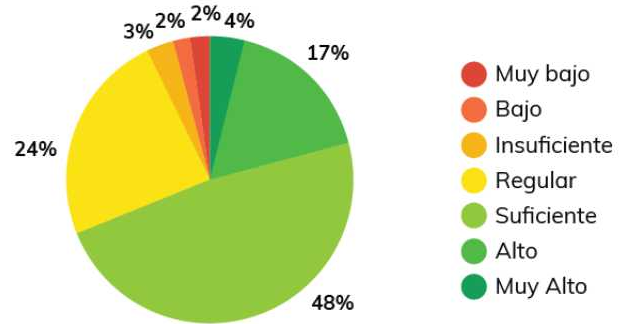
Población económicamente activa, hombres y mujeres de 16 años y más (PEA 59.73% a Enero 2020).

Honestidad

Alto

Se caracteriza por tener un grado de honestidad alto debido a que sus acciones se basan en integrar las distintas perspectivas por medio de acuerdos, la imparcialidad objetiva y el debido proceso, para tener un ambiente de honestidad.

Clasificación de la población laboral



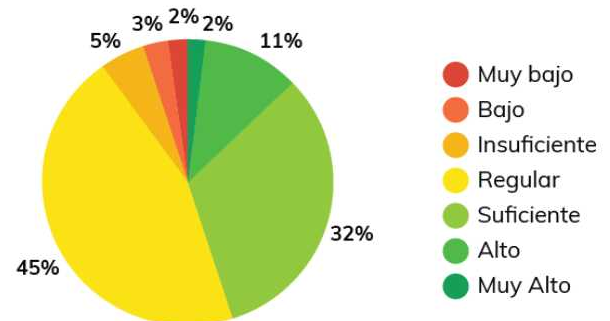
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 16 AÑOS Y MÁS, (PEA 59.73% A ENERO 2020)

Ética

Suficiente

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.

Clasificación de la población laboral



POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, HOMBRES Y MUJERES DE 16 AÑOS Y MÁS, (PEA 59.73% A ENERO 2020)

Perfil de Honestidad

Es una persona con una honestidad alta, ya que considera que lo justo debe ser respetado por un motivo de reciprocidad de utilidad colectiva que pueda asumir la forma de contrato social, por lo tanto tiene una perspectiva racional, en la cual está consciente de los valores y los derechos de las personas, esta capacidad de racionalización le permite replantear algunas ideas que pueden resultar injustas para la empresa por lo que valora la voluntad de la mayoría y se esfuerza por lograr el bienestar social y de la empresa.

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

● Alto ● Medio ● Bajo

Respetar las reglas de la sociedad al mismo tiempo protege su libertad y la de los otros, reflexiona y razona para decidir qué hacer y qué consecuencia tendrá, ya que la libertad consiste en esa capacidad de elección. 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. 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. 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. 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. Gusta de ayudar a otros en la medida que le sea posible, ya que así le permite tener buenas relaciones interpersonales y que otros le ayuden cuando lo necesite. 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. 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. Renuncia a la hostilidad y el egoísmo, y tiene adecuadas relaciones sociales, sin embargo, no está interesado en profundizar esas relaciones. Muestra poco interés por el poder, prefiere que se le diga que hacer, y por lo mismo le cuesta tomar decisiones. Limita la riqueza a los bienes materiales, por lo que minimiza su valor, y está consciente de que hay cosas más importantes.

Libertad

Familia

Responsabilidad

Respeto

Esfuerzo

Tolerancia

Paciencia

Educación

Solidaridad

Perseverancia

Justicia

Amistad

Poder

Riqueza



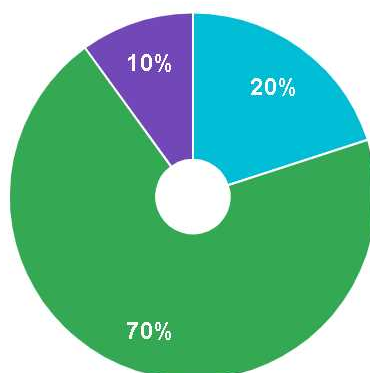
Genlider

Estilo de Liderazgo y Habilidades Directivas

Factor de
liderazgo

49%

PRINCIPIANTE



- Directivo
- Participativo
- Transformacional

Estilos de Liderazgo

Liderazgo Delegativo



0%

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.

Liderazgo Directivo



20%

Adriana García De Paz tiene un nivel de tendencia de 20% a dar instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde 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.

Liderazgo Participativo



70%

El 70% de las situaciones, el líder acostumbra a 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.

Liderazgo Transaccional



0%

Adriana García De Paz 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.



10%

En un nivel del 10% Adriana Garcia De Paz 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

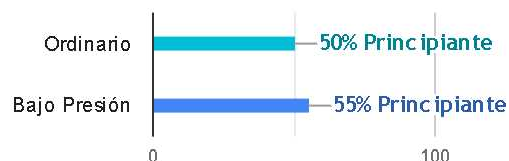
Capacidad de Comunicación

Habilidad del líder para comunicarse de manera efectiva con su equipo de trabajo.



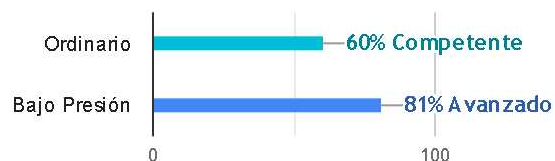
Inteligencia Emocional

Saber identificar y mantener bajo control sus emociones y las canaliza de manera positiva.



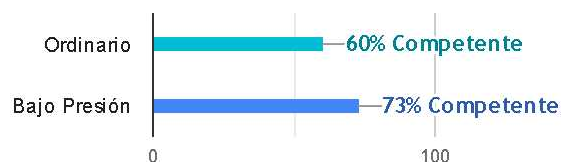
Toma de Decisiones

Ser asertivo en las decisiones que toma, siempre elegir la opción óptima.



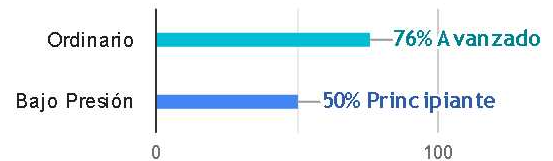
Orientación a resultados

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



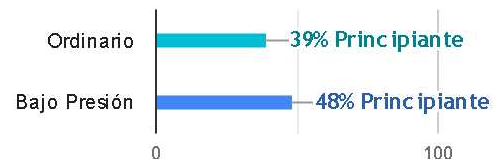
Habilidades de negociación

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



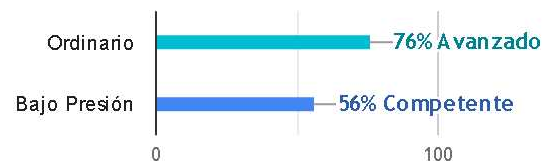
Capacidad de mando

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.



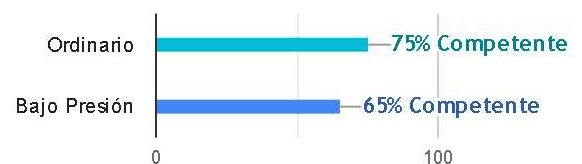
Conciencia de sus Fortalezas

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



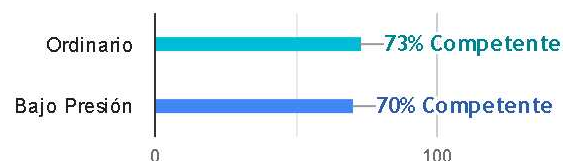
Des. Personal y de su equipo

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



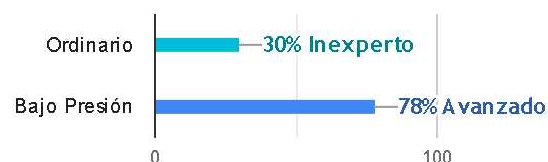
Carisma y Hab. Sociales

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.



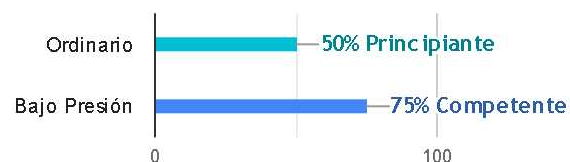
Creatividad e Innovación

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



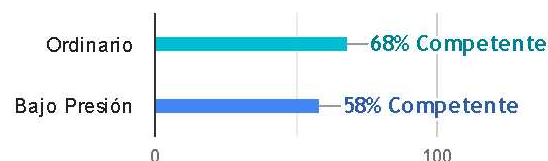
Responsabilidad

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.

