

profiling**values**   
*Explore your potential*



**V12C**

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

**INFORME**

**ANTONIO EJEMPLO**

01.01.2017

## Introducción y explicación

Profiling**values** se basa en los trabajos científicos del Dr. Robert Hartman y desarrollados por el Dr. Ulrich Vogel.

El informe de profiling**values** es un instrumento científico, para la mejora en la ocupación de puestos y desarrollo de recursos humanos. Demuestra las aficiones y habilidades de una persona de forma sistémica y propone tendencias de desarrollo concretas.

Con el fin de aprovechar el máximo rendimiento de los empleados, intereses y competencias, los beneficios son tanto para los empleados como para el empresario.

El informe se deduce a través de un cuestionario online. Se evalúa la psicología de valores, calculando las desviaciones desde una fórmula lógica/matemática. Debido a esta técnica se puede observar de forma objetiva los intereses (voluntad) y habilidades (capacidad) en conjunto. El sistema personal de valores está reconocido por la ciencia, como uno de los sistemas de orientación más constantes.

El procedimiento profiling**values** cumple con todas las normas requeridas para procedimientos científicos, como son la fiabilidad y validez. Profiling**values** es evaluado junto con otros métodos como el 16PF de Catell.

Si desea conocer en profundidad los aspectos psicológicos o técnicos de nuestro procedimiento, por favor no dude en pedir más información ([info@profilingvalues.com](mailto:info@profilingvalues.com))

## Explicaciones generales para la interpretación de resultados de este instrumento

Hay representadas 12 características de personalidad en total, de dos formas- la voluntad y la capacidad (poder). Cada característica es representada gráficamente por separado. Y por último, se realiza al final del informe una visión conjunta de todas las características.

Los resultados que se presentan a continuación son los solicitados para el perfil del puesto. Encontrará las indicaciones para cada característica debajo de cada gráfico. Si la evaluación fue llevada a cabo sin perfil específico habrá un espacio donde pone x,y.

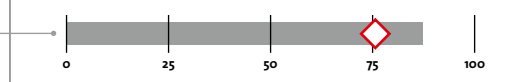
### Ejemplo 1

Alta capacidad y alta voluntad

Característica evaluada y definición breve

**Empatía:**  
el darse cuenta intuitivamente de las emociones de los demás

Barras = habilidad (capacidad)  
Rombos = atención (voluntad)



Características del participante

Extrema conciencia hacia la gente; muy confiado, demuestra generalmente sus sentimientos de forma abierta

Según el perfil requerido (opcional)

**Cargo**  
Capacidad 80 a 100  
Voluntad 30 a 65

**Resultado**  
■ ■ ■ ■ ■ verde  
■ ■ ■ ■ ■ amarillo

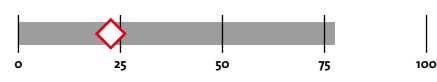
Verde: apropiado según el cargo  
Amarillo: por encima del cargo  
Rojo: por debajo del cargo

### Ejemplo 2

Alta capacidad y baja voluntad

**Orientación al éxito:**

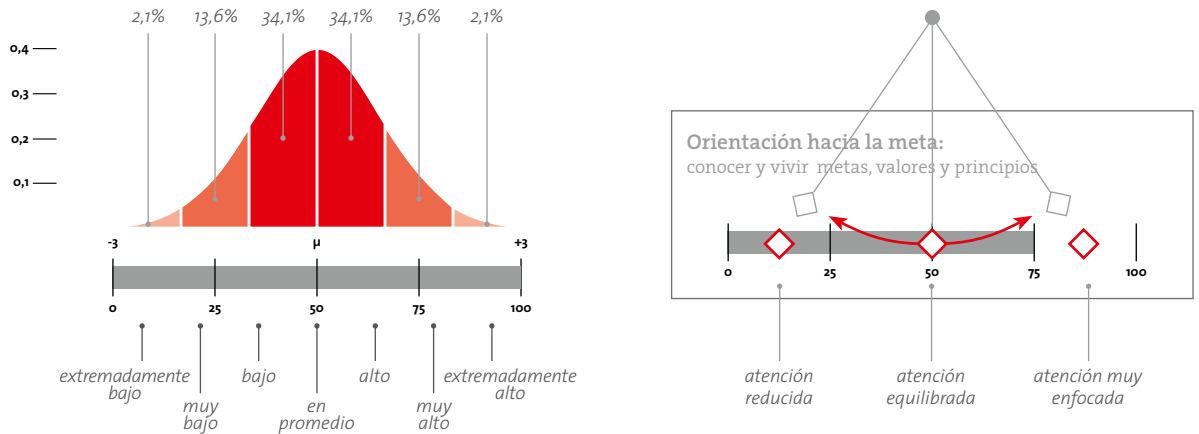
habilidad de reconocer fortalezas y aplicarlas



Muy buen conocimiento de sus propias habilidades y factores de éxito, relativa frustración en la tarea actual

**Cargo**  
Capacidad 65 a 85  
Voluntad 30 a 65

**Resultado**  
■ ■ ■ ■ ■ verde  
■ ■ ■ ■ ■ rojo



## Interpretación de barras

Las barras representan la capacidad de una persona en los distintos sectores. Las escalas de **profilingvalues** están expuestas de tal manera que equivalen a la distribución normal de la sociedad en general y deben ser interpretadas según el modelo expuesto arriba.

## Interpretación de los rombos

Los rombos representan la voluntad. Con un 50% está en “posición de salida”. Esto significa que esta habilidad puede ser usada equilibradamente según la situación que se presente.

Un rombo situado por debajo o encima de un 15% de la posición de salida, significa flexibilidad en la aplicación de esta capacidad. Un valor hacia arriba, es decir, hasta el 100% significa mayor atención hacia la capacidad- una mayor voluntad hasta un “tener que” (90-100%)- significa que la capacidad de control consciente en este sector se reduce. Al igual que un rombo alto combinado con una barra alta también puede significar una gran pasión en esta competencia.

Un valor hacia abajo, es decir hasta el 0% significa una atención reducida en esta capacidad una baja voluntad hasta llegar a ignorarla (0-10%). También se reduce la capacidad de control consciente.

Es interesante observar la combinación de capacidades excelentes (barras) y una voluntad muy reducida (rombos). En este caso hay una capacidad inconsciente, que para su desarrollo no necesita focalizarse de una forma determinada, pero si se podría emplear más conscientemente.

“Tener como resultado unos rombos “bajos” no es “malo” sino que son para ciertas tareas beneficiosos en mayor o menor grado.

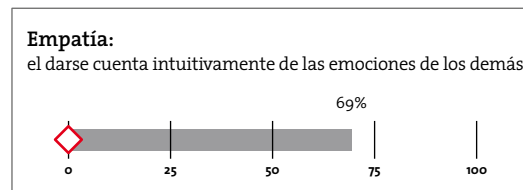
Verde: apropiado según el cargo  
 Amarillo: por encima del cargo  
 Rojo: por debajo del cargo

Barras: habilidades (capacidad)  
 Rombo: atención (voluntad)

## Competencias generales y características de personalidad

Antonio Ejemplo | 01.01.2017

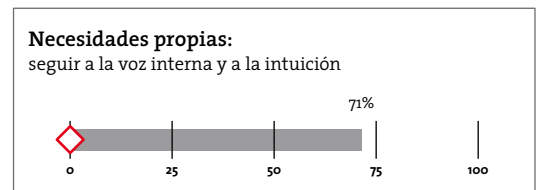
### Evaluación del entorno social:



13 25 15/1 20 2 29  
 Posee un buen sentido para las personas; empatiza bien con los demás; por el momento, muestra sus emociones muy cautelosamente

<b>Cargo</b>		<b>Resultado</b>
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	

### Evaluación de la propia persona:

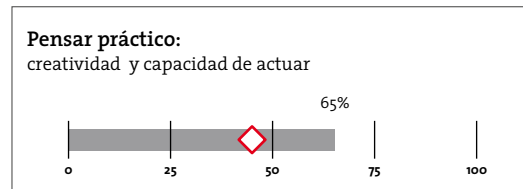


13 15 14/1 25 1  
 Muy buena capacidad de reconocer su valor propio y a sí mismo; por el momento, ignora sus necesidades propias

<b>Cargo</b>		<b>Resultado</b>
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	

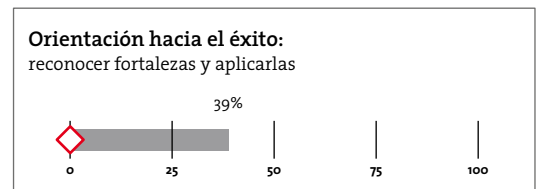
Dimensión de valores humanos.  
 Palabra interrogante: ¿Quién?

Dimensión práctica de valores.  
 Palabra interrogante: ¿Qué?



9 60 17/1 35 8 47  
 Buena percepción práctica y sentido común; flexible ante las buenas alternativas

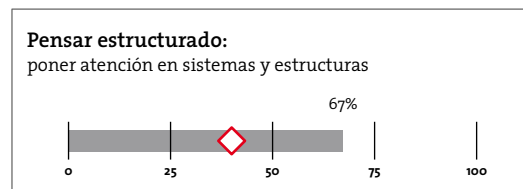
<b>Cargo</b>		<b>Resultado</b>
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	



21 5 30/2 35 9  
 Consciencia moderada de las fortalezas personales; no le gusta ser comparado con otr@s; frustración en sus funciones actuales

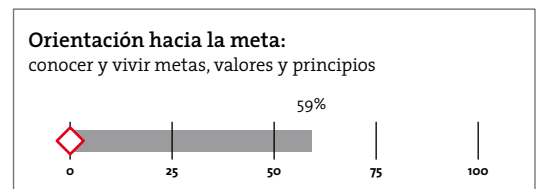
<b>Cargo</b>		<b>Resultado</b>
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	

Dimensión sistémica de valores.  
 Palabra interrogante: ¿Para qué?



9 30 16/2 60 7 36  
 Buenas capacidades analíticas y capacidad de pensamiento estructurado; crea propios sistemas y procesos; ingenioso

<b>Cargo</b>		<b>Resultado</b>
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	
31	38	48
		38
		17



16 40 20/3 0 4  
 Clara capacidad para autodirigirse y metas realistas; actualmente, inseguro e indeciso; dificultades en comprometerse

<b>Cargo</b>		<b>Resultado</b>
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	
50	20	64
		20
		14

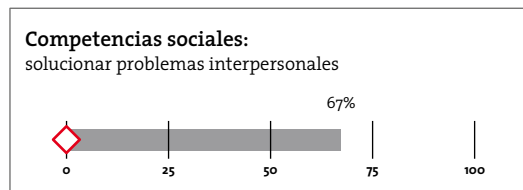
Verde: apropiado según el cargo  
 Amarillo: por encima del cargo  
 Rojo: por debajo del cargo

Barras: habilidades (capacidad)  
 Rombo: atención (voluntad)

## Competencias para solucionar problemas

Antonio Ejemplo | 01.01.2017

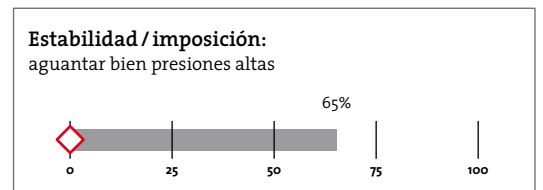
### Conflictos en el entorno social:



7 Capacidad de resolver problemas interpersonales; en estos momentos, muy reservado en resolver conflictos

**Cargo**  
 Capacidad x a y   
 Voluntad x a y 

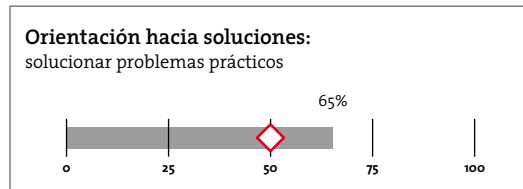
### Conflictos internos:



8 Domina bien situaciones problemáticas y estresantes; en estos momentos, no presta atención a la propia estabilidad y resiliencia

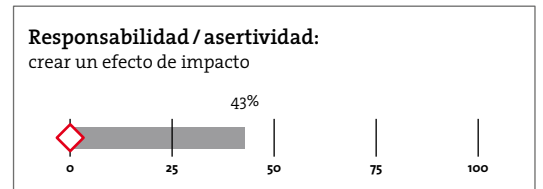
**Cargo**  
 Capacidad x a y   
 Voluntad x a y 

Dimensión de valores humanos.  
 Palabra interrogante: ¿Quién?



4 Bueno para resolver problemas prácticos; con recursos; de momento, se acerca de forma equilibrada a retos prácticos

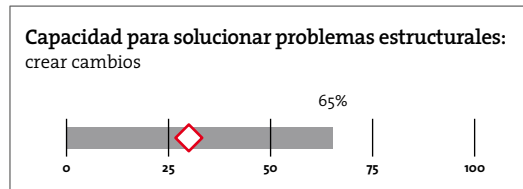
**Cargo**  
 Capacidad x a y   
 Voluntad x a y 



14 Capaz de actuar de forma responsable y asertiva; actualmente, reacio a la hora de asumir responsabilidades; menos asertivo

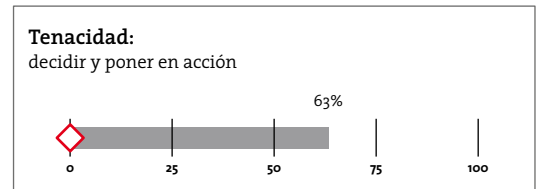
**Cargo**  
 Capacidad x a y   
 Voluntad x a y 

Dimensión de valores prácticos.  
 Palabra interrogante: ¿Qué?



3 Buena capacidad para resolver problemas sobre procesos y estructuras; por el momento, se acerca a retos estructurales de forma equilibrada e intencionada

**Cargo**  
 Capacidad x a y   
 Voluntad x a y 



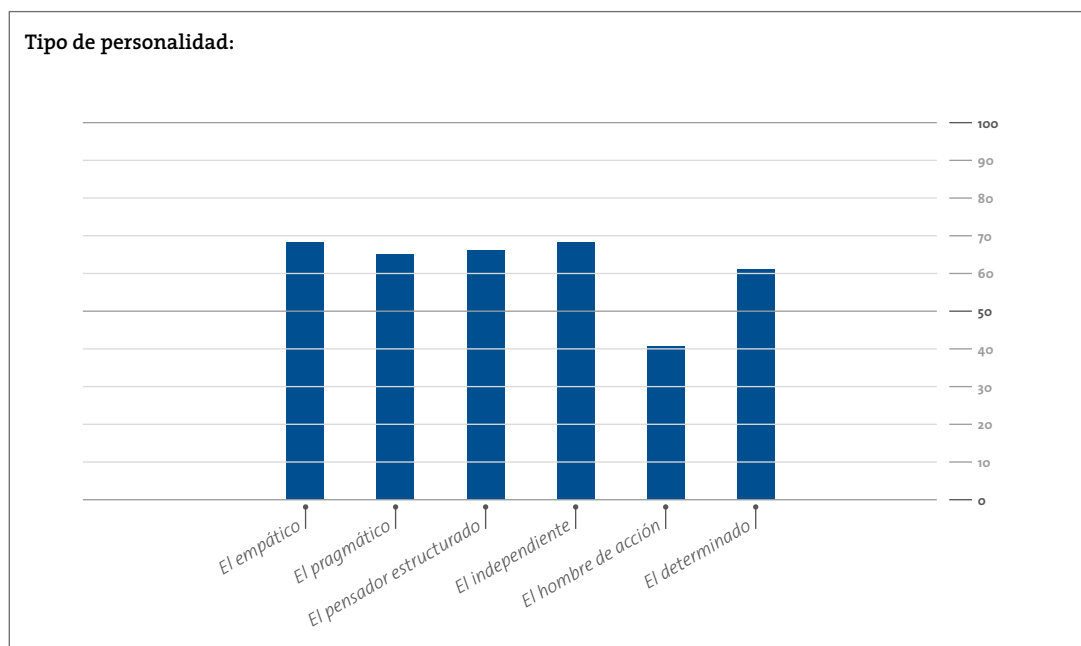
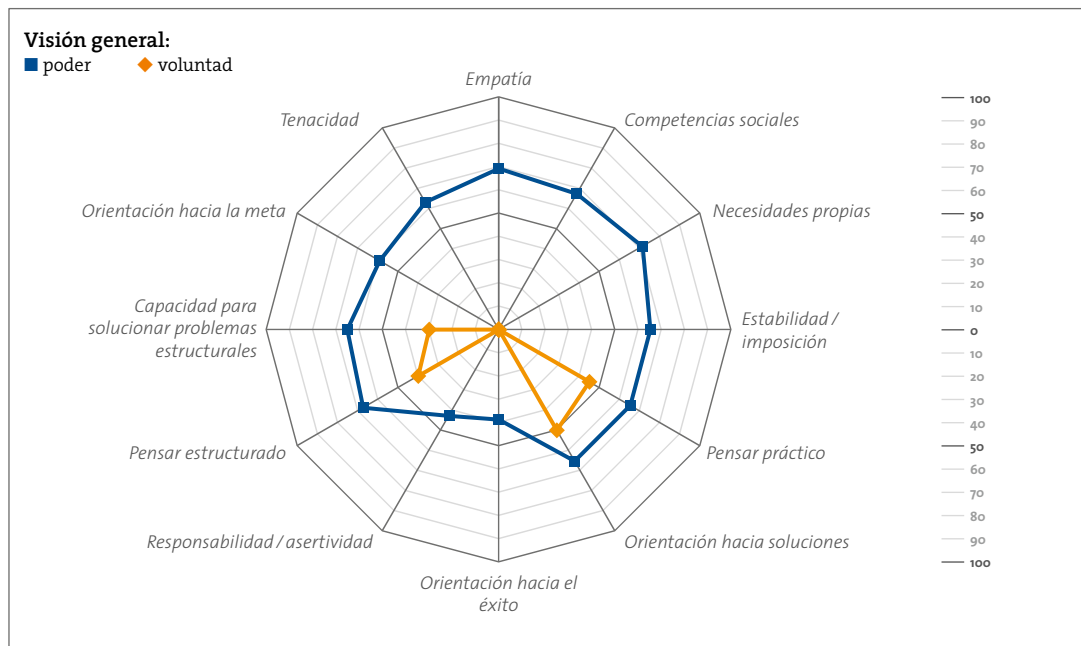
9 Buena habilidad para tomar decisiones importantes; en estos momentos, poca atención para actuar de forma consecuente

**Cargo**  
 Capacidad x a y   
 Voluntad x a y 

Dimensión de valores sistémicos.  
 Palabra interrogante: ¿Para qué?

Diagramas

Antonio Ejemplo | 01.01.2017



Dif	2	48	64	4	VQ	2	78	30	4	Difi/2	2	75	C	174
Dim	0	3	26	6	SQ	6	132	68	6	RHO	2	0.781 0.624 5	D	499
DimP	0	6	41	3	BQr	1	1.69	2.27	2	Y				1407
Int	3	23	36	5	BQa	4	105	49	6	Key	17P4EZH8cXgo5			
IntP	4	48	56	5	CQ	2	178	111	4	A	326	AC	0.907	
Dis	3	4	6	4	RQ	2	154	96	1	B	408	BD	0.699	
DI	0	1	21	5	AI	3	65	78	6					

## Resumen

Antonio Ejemplo | 01.01.2017

### Características

#### Fortalezas / limitaciones según los requisitos

*a – x  
se refieren a las barras y a los  
rombos de las páginas 5 y 6.  
La lista no implica ninguna  
prioridad de cualidades ni tampoco  
ningún orden de rango.*

- |                                                             |                                                               |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| a) Empático                                                 | m) Muy consciente de sí mismo                                 |
| b) Actualmente comedido                                     | n) No se preocupa suficiente de sí mismo en estos momentos    |
| c) Buen talento práctico                                    | o) Evita comparaciones con otros                              |
| d) Pragmático                                               | p) Frustrado en la actualidad                                 |
| e) Buena analítica                                          | q) Clara orientación hacia la meta                            |
| f) Ingenioso                                                | r) Indeciso y sin rumbo en estos momentos                     |
| g) Buenas competencias sociales                             | s) Fuerte y resistente                                        |
| h) Reprime conflictos sociales en estos momentos            | t) No se preocupa mucho de la regeneración                    |
| i) Lleno de ideas                                           | u) Se muestra y actúa de forma meditada                       |
| j) Se acerca a problemas prácticos de forma meditada        | v) Actualmente cuidadoso a la hora de tomar responsabilidades |
| k) Buenas capacidades para resolver problemas estructurales | w) Necesita tiempo para decisiones                            |
| l) Se acerca a restos estructurales de forma eficiente      | x) En estos momentos poco concentrado en tenacidad            |

### Inspiraciones para el desarrollo individual

*a – x  
Se refieren a los números de  
características indicadas arriba.  
Significa que no es necesario  
ningún cambio.*

- |                                                            |                                                     |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| a) Compruebe el humor de otros con frecuencia              | m) Ok                                               |
| b) Muestre antes sus propios sentimientos                  | n) Téngase en más alta consideración                |
| c) Actúe para ser más pragmático                           | o) Compita más con otros                            |
| d) Ok                                                      | p) Percibe frustración, inicie el cambio            |
| e) Analice estructuras de forma diferenciada               | q) Establezca metas más ambiciosas y claras         |
| f) Piense las circunstancias de forma más sistemática      | r) Busque retos                                     |
| g) Ok                                                      | s) Busque más estabilidad                           |
| h) Preocúpese de los problemas de otras personas           | t) Tenga en cuenta equilibrio y regeneración        |
| i) Busque hacer un poco mejor las cosas                    | u) Constituya de forma más firme su propia posición |
| j) Ok                                                      | v) Le permitirá avanzar si toma responsabilidades   |
| k) Resuelva los problemas estructurales de forma razonable | w) Tome decisiones más importantes                  |
| l) Ok                                                      | x) Decida y realice las cosas de forma más rápida   |

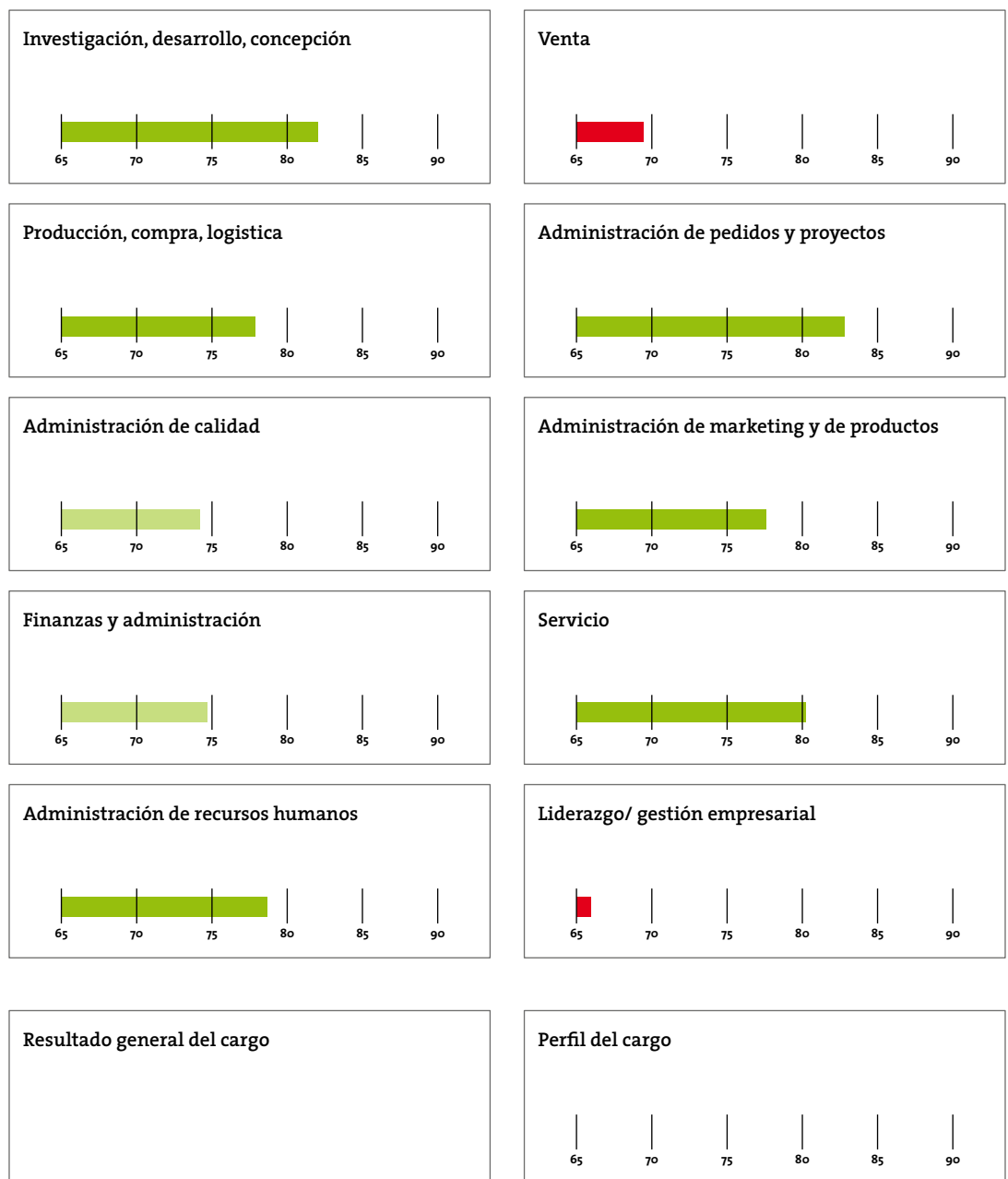


\* Los perfiles requeridos de ciertas empresas pueden diferir significativamente de nuestros perfiles estandarizados

## Sugerencias con énfasis al empleo profesional\*

Antonio Ejemplo | 01.01.2017

65 – 70: no recomendable  
 70 – 75: relativamente apropiado  
 75 – 80: recomendable (bien)  
 80 – 85: recomendable (muy apropiado)  
 85 – 90: recomendable (extremadamente apropiado)



Sumas de las páginas 5 y 6  
 Verde: apropiado según el cargo  
 Amarillo: por encima del cargo  
 Rojo: por debajo del cargo