

profiling**values** 
Explore your potential



V12C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

INFORME

ENRIQUE 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)

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.

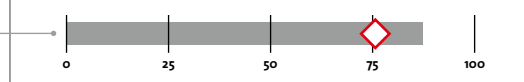
Ejemplo 1

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

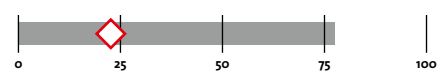
Verde: apropiado según el cargo
Amarillo: por encima del cargo
Rojo: por debajo del cargo

Ejemplo 2

Alta capacidad y baja voluntad

Orientación al éxito:

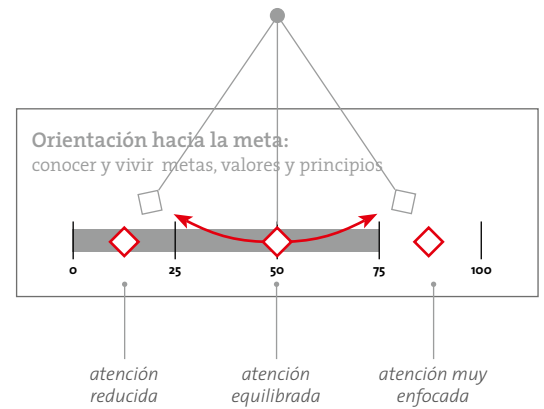
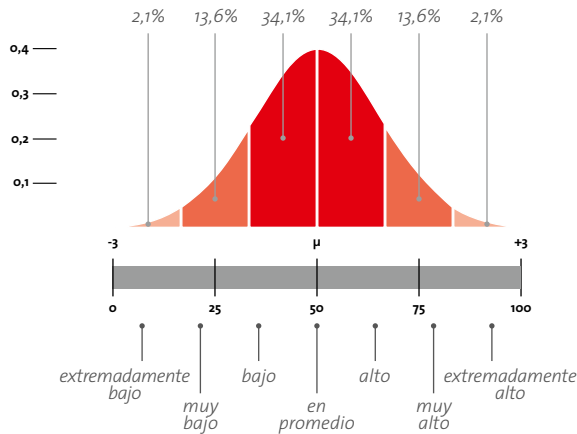
habilidad de reconocer fortalezas y aplicarlas



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.

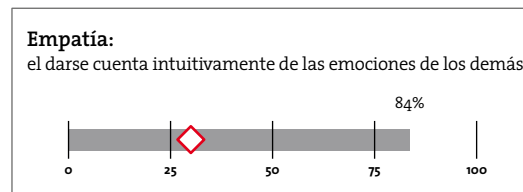
Verde: apropiado según el cargo
 Amarillo: por encima del cargo
 Rojo: por debajo del cargo

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

Competencias generales y características de personalidad

Enrique Ejemplo | 01.01.2017

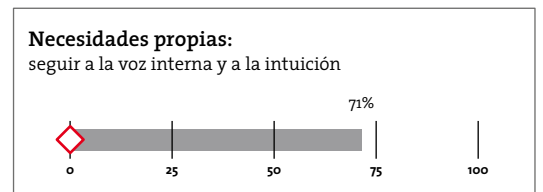
Evaluación del entorno social:



Percepción aguda de las personas; muy preciso a la hora de interpretarlas; en función de la situación puede ser más abierto en mostrar sus propios sentimientos, o menos

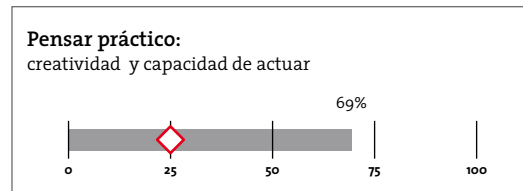
Cargo
 Capacidad 56 a 86 (+13) ■ ■ ■ ■ ■ verde
 Voluntad 25 a 30 (+3) ■ ■ ■ ■ ■ verde

Evaluación de la propia persona:



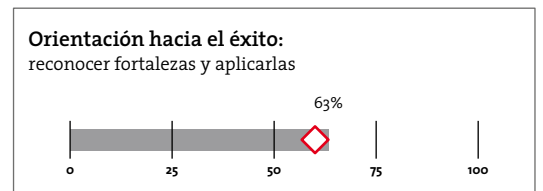
Muy buena capacidad de reconocer su valor propio y a sí mismo; por el momento, ignora sus necesidades propias

Cargo
 Capacidad 52 a 85 (+3) ■ ■ ■ ■ ■ verde
 Voluntad 45 a 55 (-50) ■ ■ ■ ■ ■ rojo



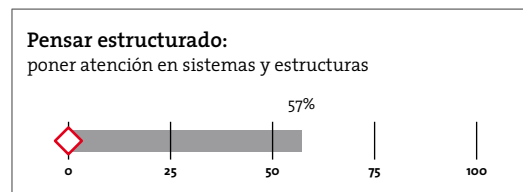
Buena percepción práctica y sentido común; actualmente, dubitativo a la hora de elegir alternativas prácticas

Cargo
 Capacidad 56 a 86 (-2) ■ ■ ■ ■ ■ verde
 Voluntad 43 a 73 (-33) ■ ■ ■ ■ ■ rojo



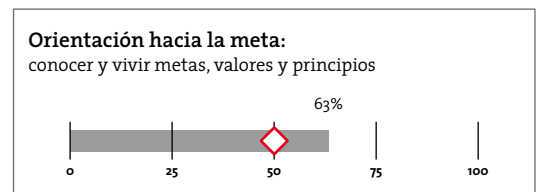
Atento a sus propios roles y funciones; buena orientación al éxito; actualmente, percibe el efecto de sus actos

Cargo
 Capacidad 60 a 90 (-12) ■ ■ ■ ■ ■ verde
 Voluntad 45 a 60 (+8) ■ ■ ■ ■ ■ verde



Buenas capacidades analíticas y capacidad de pensamiento estructurado; se aplica sus propias normas

Cargo
 Capacidad 60 a 90 (-18) ■ ■ ■ ■ ■ rojo
 Voluntad 52 a 82 (-67) ■ ■ ■ ■ ■ rojo



Clara capacidad para autodirigirse y metas realistas; actualmente, equilibrado entre intereses y expectativas

Cargo
 Capacidad 68 a 98 (-20) ■ ■ ■ ■ ■ rojo
 Voluntad 64 a 94 (-29) ■ ■ ■ ■ ■ rojo

Dimensión de valores humanos.
 Palabra interrogante: ¿Quién?

Dimensión práctica de valores.
 Palabra interrogante: ¿Qué?

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

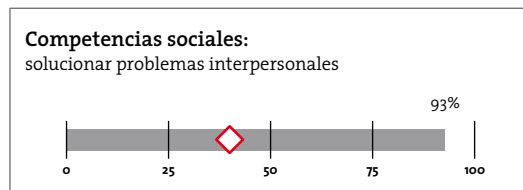
Verde: apropiado según el cargo
 Amarillo: por encima del cargo
 Rojo: por debajo del cargo

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

Competencias para solucionar problemas

Enrique Ejemplo | 01.01.2017

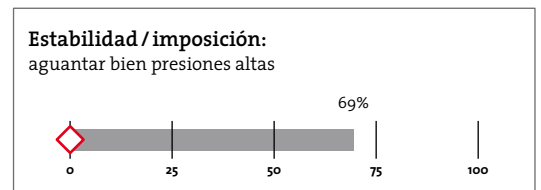
Conflictos en el entorno social:



1 Muy buena capacidad de resolver problemas interpersonales; se acerca a conflictos de forma equilibrada y deliberada

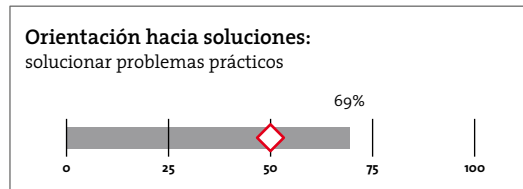
Cargo
 Capacidad 68 a 98 (+10) ■ ■ ■ ■ ■ verde
 Voluntad 56 a 70 (-23) ■ ■ ■ ■ ■ rojo

Conflictos internos:



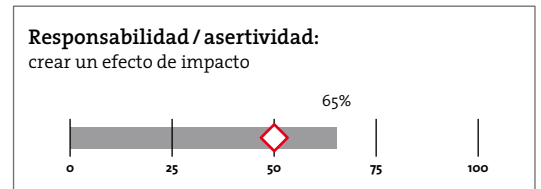
6 Domina bien situaciones problemáticas y estresantes; en estos momentos, no presta atención a la propia estabilidad y resiliencia

Cargo
 Capacidad 64 a 94 (-10) ■ ■ ■ ■ ■ verde
 Voluntad 45 a 70 (-57) ■ ■ ■ ■ ■ rojo



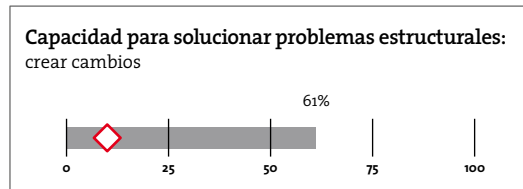
3 Bueno para resolver problemas prácticos; con recursos; de momento, se acerca de forma equilibrada a retos prácticos

Cargo
 Capacidad 39 a 69 (+15) ■ ■ ■ ■ ■ amarillo
 Voluntad 48 a 78 (-13) ■ ■ ■ ■ ■ verde



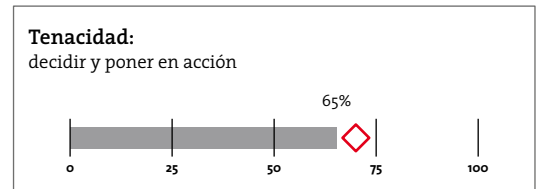
14 Actúa de forma responsable y es capaz de ser asertivo; actualmente, atento de ser responsable de forma equilibrada; transigente

Cargo
 Capacidad 60 a 90 (-10) ■ ■ ■ ■ ■ verde
 Voluntad 56 a 86 (-21) ■ ■ ■ ■ ■ rojo



7 Buena capacidad para resolver problemas sobre procesos y estructuras; por el momento, se acerca de forma reservada y escéptica a retos estructurales

Cargo
 Capacidad 52 a 82 (-6) ■ ■ ■ ■ ■ verde
 Voluntad 35 a 65 (-40) ■ ■ ■ ■ ■ rojo



18 Buena habilidad para tomar decisiones importantes; en estos momentos, centrado en implementar cambios de manera consecvente

Cargo
 Capacidad 64 a 94 (-14) ■ ■ ■ ■ ■ verde
 Voluntad 52 a 82 (+3) ■ ■ ■ ■ ■ verde

11

6

13

9

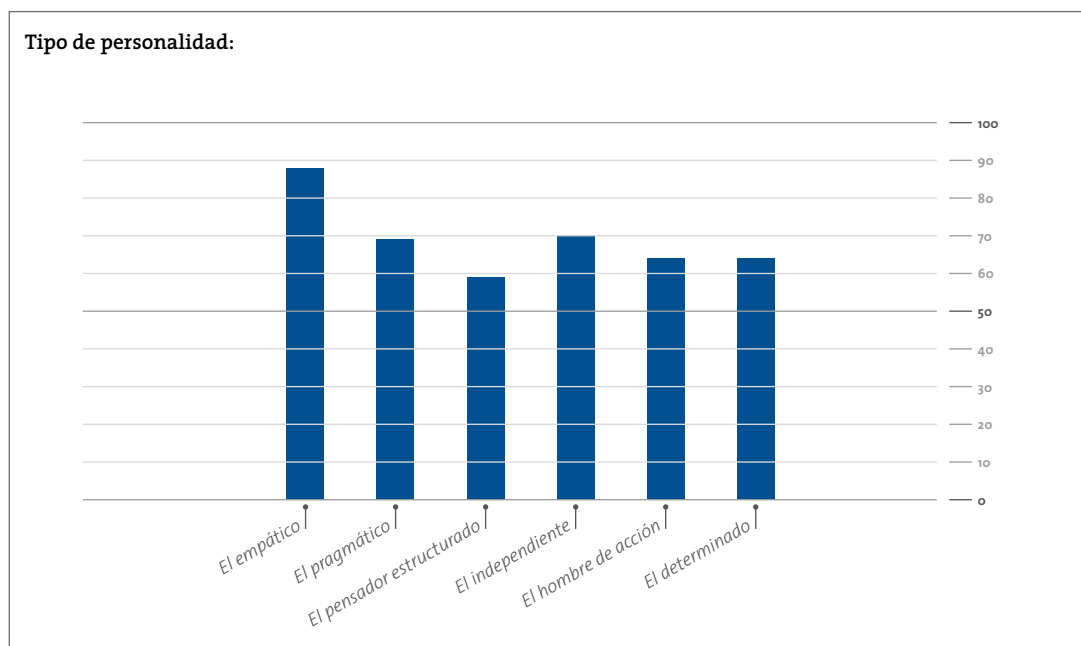
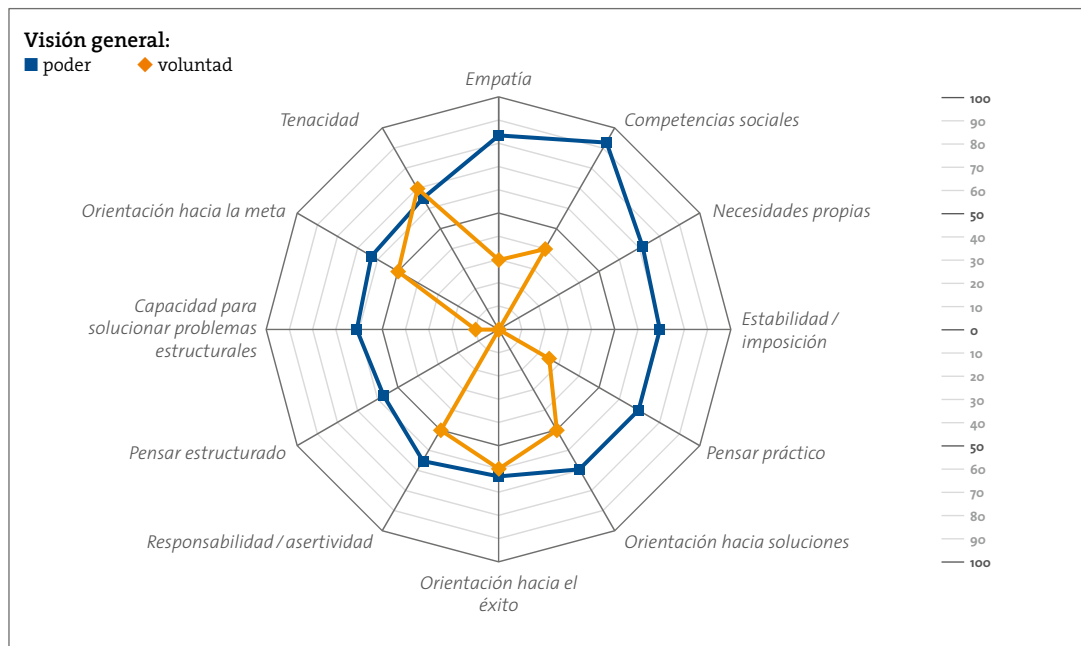
Dimensión de valores humanos.
 Palabra interrogante: ¿Quién?

Dimensión de valores prácticos.
 Palabra interrogante: ¿Qué?

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

Diagramas

Enrique Ejemplo | 01.01.2017



Dif	2	44	50	2	VQ	2	84	40	5	Difi/2	1	88	C	122
Dim	4	19	4	1	SQ	2	78	28	3	RHO	2	0.820 0.769 3	D	157
DimP	4	43	8	0	BQr	0	0.93	0.70	0	Y				740
Int	2	17	22	3	BQa	2	81	34	4	Key	16Prn7qyXDgo2			
IntP	3	39	44	4	CQ	0	75	24	1	A	243	AC	0.818	
Dis	3	4	2	2	RQ	1	103	52	0	B	218	BD	0.610	
DI	3	13	2	0	AI	5	73	58	2					

Resumen

Enrique 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) Muy empático | m) Muy consciente de sí mismo |
| b) Confiado | n) No se preocupa suficiente de sí mismo en estos momentos |
| c) Buen talento práctico | o) Interesado en hacer las cosas bien |
| d) Bastante indeciso | p) Ve los efectos de su éxito en estos momentos |
| e) Buena analítica | q) Clara orientación hacia la meta |
| f) Valora la libertad | r) Flexible en la orientación hacia la meta |
| g) Muy buenas competencias sociales | s) Fuerte y resistente |
| h) Se acerca a la gente de forma intencionada | t) No se preocupa mucho de la regeneración |
| i) Lleno de ideas | u) Capaz de ser asertivo si es necesario |
| j) Se acerca a problemas prácticos de forma meditada | v) Listo para tomar responsabilidades |
| k) Buenas capacidades para resolver problemas estructurales | w) Necesita tiempo para decisiones |
| l) En estos momentos, prudente a la hora de llevar a cabo retos estructurales | x) En estos momentos concentrado en la consistencia |

Inspiraciones para el desarrollo individual

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

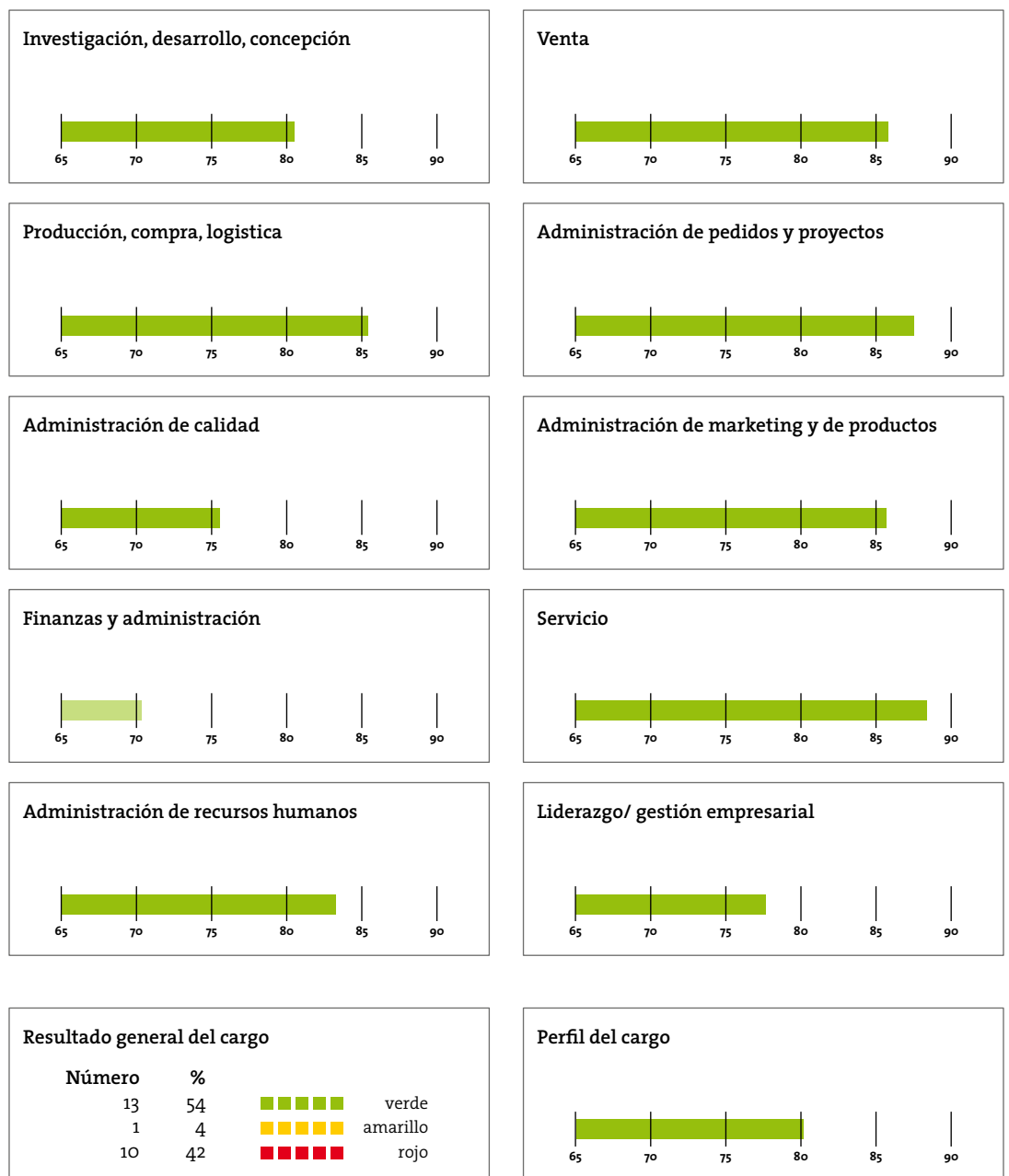
- | | |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| a) Ok | m) Ok |
| b) Ok | n) Téngase en más alta consideración |
| c) Actúe para ser más pragmático | o) Supérese más a sí mismo que a otros |
| d) Aproveche las oportunidades y arriesgue más | p) Ok |
| e) Analice estructuras de forma diferenciada | q) Establezca metas más ambiciosas y claras |
| f) Concéntrese más en estructuras | r) Elija por metas gratificantes |
| g) Ok | s) Busque más estabilidad |
| h) Ok | t) Tenga en cuenta equilibrio y regeneración |
| i) Busque hacer un poco mejor las cosas | u) Señálese a sí mismo/otros de forma más apropiada |
| j) Ok | v) Ok |
| k) Resuelva los problemas estructurales de forma razonable | w) Tome decisiones más importantes |
| l) Acérquese a cambios estructurales de forma más eficiente | x) Ok |

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

Sugerencias con énfasis al empleo profesional*

Enrique 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)



Energie / Projektleiter
bibliothek(#10598)