

profilingvalues 
Explore your potential

RESUMEN

ANTONIO EJEMPLO

01.01.2017



Introducción y Notas Explicativas

Profilingvalues es un método métrico de valor científico, basado en un instrumento que ilustra sistemáticamente las capacidades e intereses de una persona. Mediante la utilización de esta herramienta, se pueden optimizar al desarrollo de los trabajadores.

Todo se mide en Tres Dimensiones diferentes.



La Dimensión de Valor Intrínseco incluye todo lo relacionado con la singularidad y variedad infinita de las personas. La pregunta fundamental: ¿Quién?



La Dimensión de Valor Extrínseco se ocupa de objetos, soluciones prácticas, procesos operativos y funciones. La pregunta fundamental: ¿Qué?



La Dimensión de Valor Sistémico abarca todas las construcciones de pensamiento, principios y concepciones. La pregunta fundamental: ¿Para qué?

Los resultados están dirigidos a Dos Mundos diferentes: el Mundo Exterior y el “Interior”.



El Mundo Exterior, es decir la percepción del mundo representa todo lo que nuestros sentidos pueden deducir de lo que nos rodea y cómo la evaluamos.



El yo, en cambio, se refiere a los procesos internos de una persona y su propia percepción.

Las “Habilidades” y “Voluntad” de las personas

Profilingvalues mide las “habilidades” de una persona y la “voluntad” de utilizar esas habilidades”, por lo tanto, sus talentos específicos y donde radica su enfoque actual. Las habilidades (Figura 1) son calibrados contra la población media. La atención o enfoque (Figura 2) está representada por una aguja que se basa en un velocímetro. Si una persona está “funcionando en ralentí” o se ha apagado el motor, significa que por el momento, se evidencia poca o ninguna atención, por ejemplo, el rasgo se está utilizando de forma reactiva. Si la persona está en el rango medio, el motor o se encuentra en “el momento de arranque” y la capacidad se puede utilizar de forma flexible. Si la atención es muy alta, las revoluciones por minuto pueden ser interpretadas como un mayor gasto de energía, por ejemplo, la capacidad se utiliza de forma muy activa.

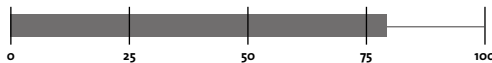


Figura 1

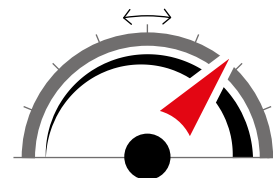


Figura 2

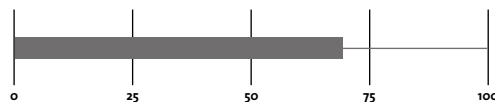
Antonio Ejemplo | 01.01.2017

1. Intrínseca: La dimensión del valor humano-emocional

El mundo exterior: Empatía – La pregunta fundamental: ¿Quién está a mi alrededor?

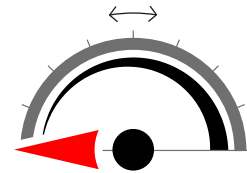
[Percibir y comprender los pensamientos, las emociones, motivos y el carácter de otras personas. En respuesta a los sentimientos de los demás de una manera emocionalmente apropiada. La empatía describe la claridad (agudeza visual) con la que uno discierne y valora, la individualidad y la singularidad de los demás].

Empatía



- Tiene una alta empatía
- Normalmente evalúa los motivos de la gente que hay a su alrededor de forma correcta.
- Puede entender las razones de sus reacciones.
- Normalmente resuelve problemas interpersonales.
- Su sensibilidad le permite actuar de forma considerada y ser solidario en muchas ocasiones.
- Capta los aspectos emocionales de la situación.

Voluntad de ser empático

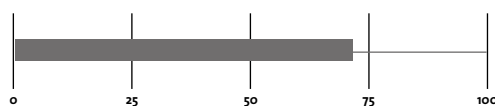


- Precavido a la hora de abrirse a otros y mostrar sus sentimientos, en estos momentos.
- Es reacio a resolver problemas en su entorno, en estos momentos.
- Tiende a actuar reactivo ante situaciones emocionales.
- Falta de apertura hacia otros de forma frecuente.
- Está preocupado y no deja a otros acercarse de forma fácil.

El Yo interior: Necesidades personales – La pregunta fundamental: ¿Quién soy yo?

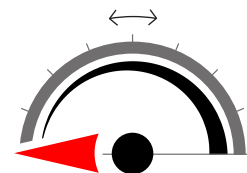
[La conciencia sobre el yo, así como el desarrollo y utilización su "individualidad personal". Para actuar con auto-confianza y respetar su valía].

Auto-Confianza



- Tiene una muy buena capacidad de conocerse a sí mismo y sabe lo que vale.
- Puede soportar muy bien los problemas y permanecer estable.
- Tiene mucha auto-confianza y estabilidad.
- Su fuerza interior actúa como un pilar estable.
- Tiene buena comprensión de sus capacidades y sus necesidades personales.
- Está bien equilibrado y tranquilo.

Propia atención*



- En estos momentos ignora sus necesidades personales.
- Tiende a sobrecargarse e ignorar su estrés.
- Permanece en segundo plano y le da demasiada poca importancia a sí mismo.
- Su conducta no está centrado en la satisfacción física o mental, en estos momentos.
- En estos momentos no escucha sus propios sentimientos y su voz interior.
- Pone obligaciones y necesidades externas actuales por encima de sí mismo.

* Como seres sociales las personas suelen estar más centrados en su medio ambiente y sus obligaciones sociales, que en ellos mismos. Por lo tanto, el rango medio para la auto-atención se desplaza hacia la izquierda.

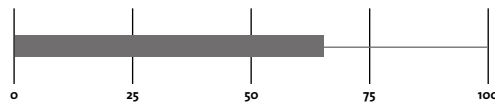
Antonio Ejemplo | 01.01.2017

2. Extrínseca: La dimensión de valor operacional

Mundo Exterior: Pensamiento Práctico – La pregunta fundamental: ¿Qué hay a mi alrededor?

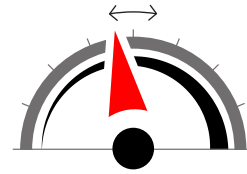
[La funcionalidad, aplicabilidad y aplicación de todo lo que se puede percibir en nuestro entorno; comprende y utiliza sus herramientas con el propósito de obtener mejoras. Pensamiento Práctico describe la claridad (agudeza visual) con la que se ven las cosas, en el sentido de su finalidad práctica y posible uso].

Capacidad operacional para actuar



- Diferencia relativamente bien las posibilidades que una situación ofrece, de forma rápida y exacta.
- Tiene buenas habilidades en implementación práctica.
- Puede planificar buenas soluciones para los problemas prácticos.
- Tiene confianza en llevar a cabo nuevos procesos de dificultad media.
- Reconoce lo práctico y sus posibles usos de forma relativamente rápida y con exactitud.
- Puede realizar sus competencias en un amplio rango de situaciones.

Voluntad operativa para actuar

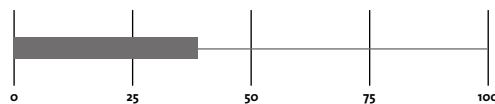


- Es flexible en implementación.
- Depende de los requisitos tiene interés en las soluciones a los problemas prácticos.
- Tiene la habilidad de realizar progresos o esperar según la situación, dependiendo de la demanda.
- Puede implementar de forma selectiva su propia fuerza en estos momentos.
- Manejo eficiente y equilibrado del uso de su energía.
- Tiene buena conciencia de que tareas delegar y cuales deben ser completadas por él mismo.

Funcionalidad-El Yo Social: Orientación hacia el Éxito – La pregunta fundamental: ¿Qué soy yo?

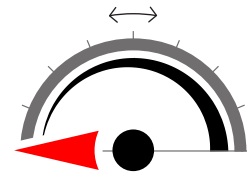
[Distinguir el papel de uno mismo en la sociedad y en el lugar de trabajo, además de la lucha por el éxito y la realización personal. Orientación hacia el éxito supone un conocimiento de la correspondencia entre la personalidad y función, así como la satisfacción y la motivación que da lugar].

Papel consciente



- Conoce sus propias fortalezas de forma poco precisa.
- Responsabilidades laborales y cualidades personales no coinciden entre sí.
- Se siente incómodo en su rol.
- No puede apreciar su éxito personal (por mucho tiempo)
- Le falta energía y está desmotivado debido a una insatisfacción prolongada.
- No sabe cual es su función.

Papel con el que se identifica



- Está descontento en su tarea actual.
- Es capaz de alcanzar los resultados en su función o tarea.
- Se siente muy estresado por sus obligaciones.
- No puede apreciar hasta donde puede llegar en estos momentos.
- No disfruta o siente dedicación en el ejercicio de su función.
- Falta de aprecio y exceso de trabajo pueden ser responsable de la pérdida actual de la energía.

Antonio Ejemplo | 01.01.2017

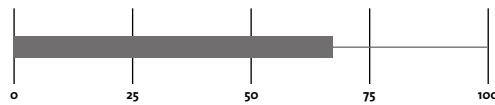
3. Sistémica: La dimensión del valor relacionado con las normas.

Mundo Exterior: Pensamiento Estructurado –

La pregunta fundamental: ¿Qué es todo esto que me rodea?

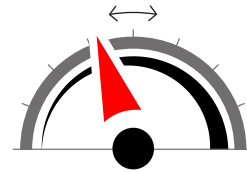
[Ver las consecuencias a largo plazo, la importancia básica y aspectos sistemáticos detrás de las necesidades operativas del día a día y tomar esto en consideración. La aptitud cognitiva hacia el pensamiento categórico, táctico y complejo. La disposición para explorar y alinearse a los sistemas estratégicos, políticas, jerarquías u otros sistemas reglados].

Pensamiento sistémico



- Normalmente detecta el significado más profundo de forma rápida y entiende las relaciones.
- Entiende los enfoques analíticos y puede trabajar con conceptos.
- Utiliza estrategias comprensibles a la hora de planificar a largo plazo.
- Integra estructuras jerárquicas y es capaz de diferenciarlas bien.
- Es capaz de mejorar sistemas establecidos, optimizar procesos y estructuras existentes.
- Entiende bien que las estructuras y procesos son los principios de una organización y puede aplicarlos.

Orientación hacia los sistemas



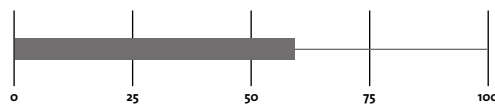
- Concibe organizaciones bien reguladas y condiciones muy restrictivas.
- Tiene su propio punto de vista sobre estructuras existentes y establece opinión sobre ellas.
- Se siente bien cuando el entorno es dado por sus propias ideas.
- Estar atado a grandes estructuras complejas provoca inquietud.
- Necesita espacio para sus propias ideas bajo procesos establecidos.
- En cierto modo demasiado intelectual.

El yo conceptual: Orientación hacia la meta –

La pregunta fundamental: ¿Para qué estoy aquí?

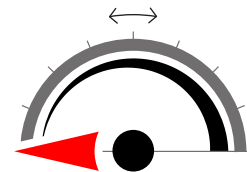
[La habilidad para establecer objetivos estratégicos propios, con el objetivo de descubrir y realizar aquello que consideramos como un concepto personal o plan de vida. La atención dedicada a realizar decisiones fundamentales de la vida y sus logros].

Concepto propio



- Es capaz de establecer metas a largo plazo y perseguirlas.
- Ve de forma clara posibles obstáculos para su desarrollo.
- Muy capaz de tomar decisiones personales importantes; evalúa las consecuencias a medio/largo plazo.
- Tiene un alto poder de atención y normalmente es disciplinado a la hora de buscar objetivos.
- Actúa de acuerdo a unos principios y aborda bien los compromisos; los utiliza para alcanzar sus metas.
- Tiene carisma de liderazgo.

Dirección propia



- Tiene poco interés en estos momentos en su propio desarrollo.
- En estos momentos valora de forma negativa sus expectativas.
- En estos momentos no lucha por cambiar su situación personal.
- Por el momento se mantiene en el aquí y ahora sin tener en cuenta la evolución futura.
- Hoy en día actúa sin tener en cuenta sus objetivos en la vida.
- Se siente incómodo al tener que lidiar con la planificación o decisiones personales.

Antecedentes del Método:

Este es un informe descriptivo de los hallazgos y no es adecuado si se utiliza como base única para las decisiones en los trabajadores.

Aquí, se mide la capacidad pura del “valor”. Se trata de un talento como cualquier otra habilidad, sólo que es una habilidad fundamental por la cual organizamos nuestras capacidades cognitivas y emocionales o aprovechamos nuestro potencial.

A partir de la habilidad individual para valorar y la propensión a la valoración, se pueden sacar conclusiones sobre los rasgos de personalidad. Esto se demuestra en el informe, donde se ve reflejada la fase actual de los encuestados- sobre todo la cantidad de atención que cada uno tiene de estas habilidades.

Profiling**values** es un modelo de desarrollo positivo, puesto que cada nivel de competencia y la atención, pueden ser desarrollados. Al igual que todos los demás talentos, la habilidad de valorar puede y debe ser mejorada continuamente, con el fin de lograr el máximo rendimiento o la perfección. En última instancia, el “viaje es el destino”.

Base científica:

La información necesaria para el análisis de profiling**values** se obtiene del orden de los rangos que el participante realiza, obteniéndose de forma axiológica – de acuerdo con la ciencia de valor. Una proyección específica se hace desde una visión lógico-matemática y se calcula en función de las distintas distancias que hay con respecto a la secuencia “normal” en la representación de los valores en las dimensiones.

Nuestro sistema de valores es considerado por los científicos como la orientación más coherente de nuestras acciones. Esto puede medir el valor de forma métrica, es decir, mediante la evaluación y no por auto-declaraciones, lo que elimina cualquier posibilidad de manipular y evita efectos psicológicos como la deseabilidad social y la auto-imagen.

Las métricas del orden de rango lógico utilizado por profiling**values** se han estandarizado y validado en numerosas ocasiones. Se basa en la investigación del científico, Robert S. Hartman, quien fue nominado en 1973 para el Premio Nobel.

Puede encontrar información adicional en:

www.profilingvalues.com.

Para más información relacionada con la Axiología Formal y Robert S. Hartman, ver:

www.hartmaninstitute.org

Para información sobre los antecedentes, en especial en objetividad, validación y fiabilidad, ver:

Leon Pomeroy – „The New Science of Axiological Psychology”, Amsterdam-New York, 2005