

profiling**values** 
Explore your potential



V12C

VALUE-BASED 12 COMPETENCIES

INFORME

EQUIPO EJEMPLO

6 personas

04.05.2020

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.

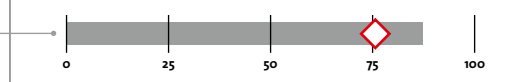
Ejemplo 1

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

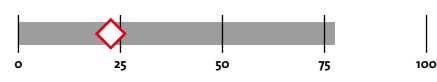
Verde: apropiado según el cargo
Amarillo: por encima del cargo
Rojo: por debajo del cargo

Ejemplo 2

Alta capacidad y baja voluntad

Orientación al éxito:

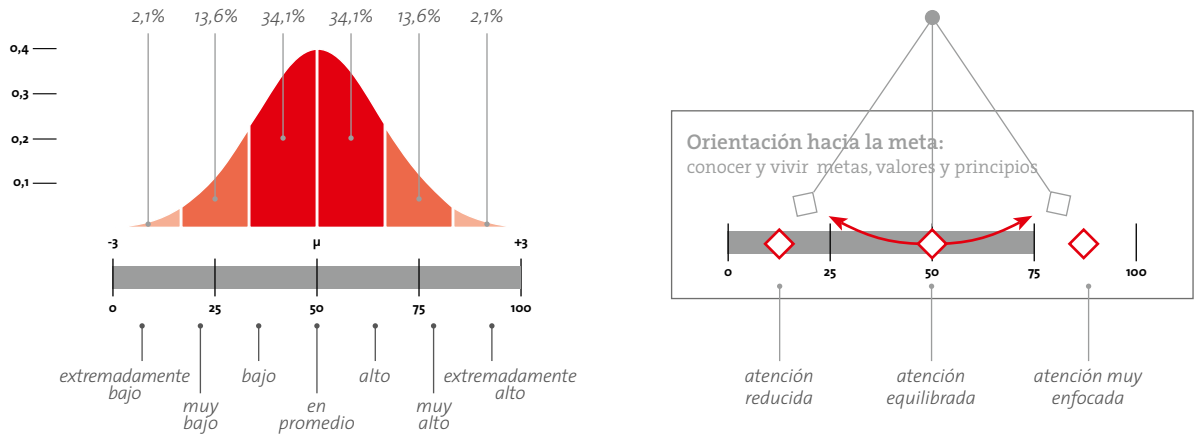
habilidad de reconocer fortalezas y aplicarlas



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.

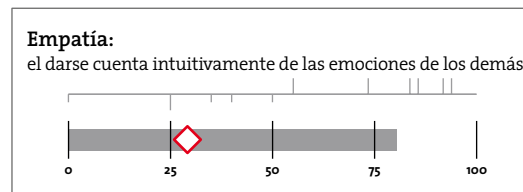
Verde: apropiado según el cargo
 Amarillo: por encima del cargo
 Rojo: por debajo del cargo

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

Competencias generales y características de personalidad

Equipo Ejemplo | 6 personas | 04.05.2020

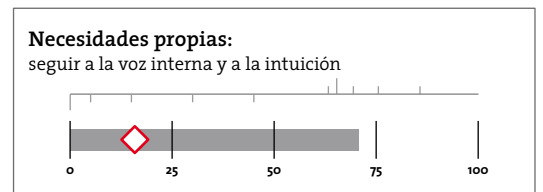
Evaluación del entorno social:



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

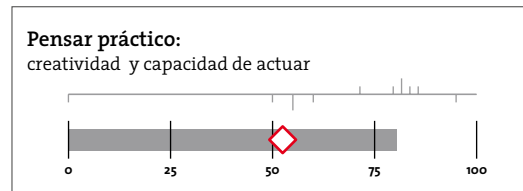
Cargo		Resultado
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	

Evaluación de la propia persona:



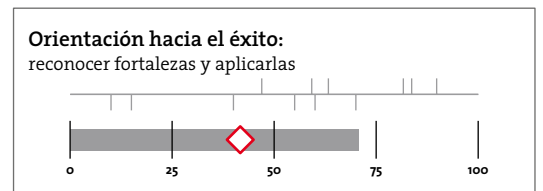
Muy buena capacidad de reconocer su valor propio y a sí mismo; por el momento, ignora frecuentemente sus necesidades propias

Cargo		Resultado
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	



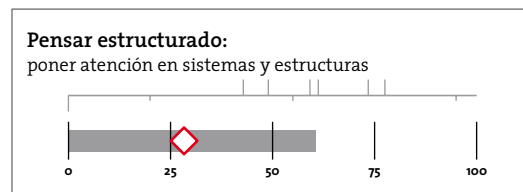
Orientación práctica muy aguda; flexible ante las buenas alternativas

Cargo		Resultado
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	



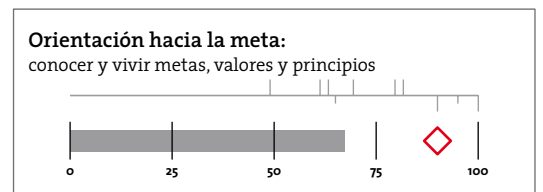
Muy buena capacidad de reconocer sus propias fortalezas y factores de éxito; valora de forma equitativa aspectos positivos y negativos según su rol actual

Cargo		Resultado
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	



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

Cargo		Resultado
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	



Clara capacidad para autodirigirse y metas realistas; actualmente, muy alta concentración en sus metas, valores y principios; posee unas expectativas extremadamente altas de sí mismo

Cargo		Resultado
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	

25 41 38 40 13

23 49 45 50 22

Dimensión de valores humanos.
 Palabra interrogante: ¿Quién?

Las barritas verticales en las líneas horizontales delgadas, contienen dos informaciones: hacia arriba representan el resultado de cada barra en conjunto y para abajo el resultado de cada rombo en conjunto.

Dimensión práctica de valores.
 Palabra interrogante: ¿Qué?

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

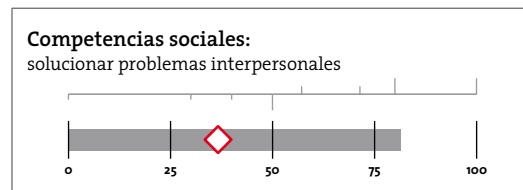
Verde: apropiado según el cargo
 Amarillo: por encima del cargo
 Rojo: por debajo del cargo

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

Competencias para solucionar problemas

Equipo Ejemplo | 6 personas | 04.05.2020

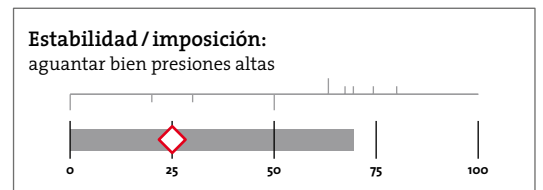
Conflictos en el entorno social:



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

Cargo		Resultado
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	

Conflictos internos:

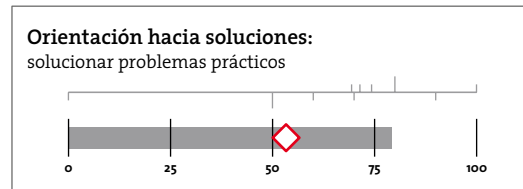


Domina bien situaciones problemáticas y estresantes; en estos momentos, no presta atención a la propia estabilidad y resiliencia

Cargo		Resultado
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	

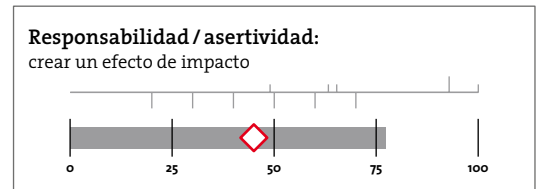
Dimensión de valores humanos.
 Palabra interrogante: ¿Quién?

Las barritas verticales en las líneas horizontales delgadas, contienen dos informaciones: hacia arriba representan el resultado de cada barra en conjunto y para abajo el resultado de cada rombo en conjunto.



Muy ingenioso y efectivo en la solución de problemas prácticos; de momento, se acerca de forma equilibrada a retos prácticos

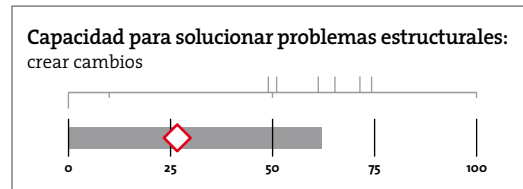
Cargo		Resultado
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	



Muy buena habilidad para actuar de forma responsable; capaz de ser asertivo; actualmente, atento de ser responsable de forma equilibrada; transigente

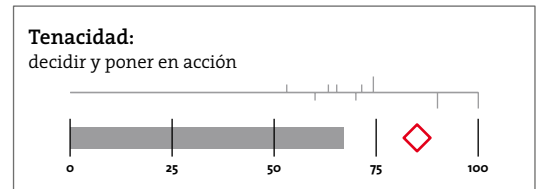
Cargo		Resultado
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	

Dimensión de valores prácticos.
 Palabra interrogante: ¿Qué?



Buena capacidad para resolver problemas sobre procesos y estructuras; por el momento, se acerca en la mayoría de las ocasiones de forma reacia a retos estructurales

Cargo		Resultado
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	



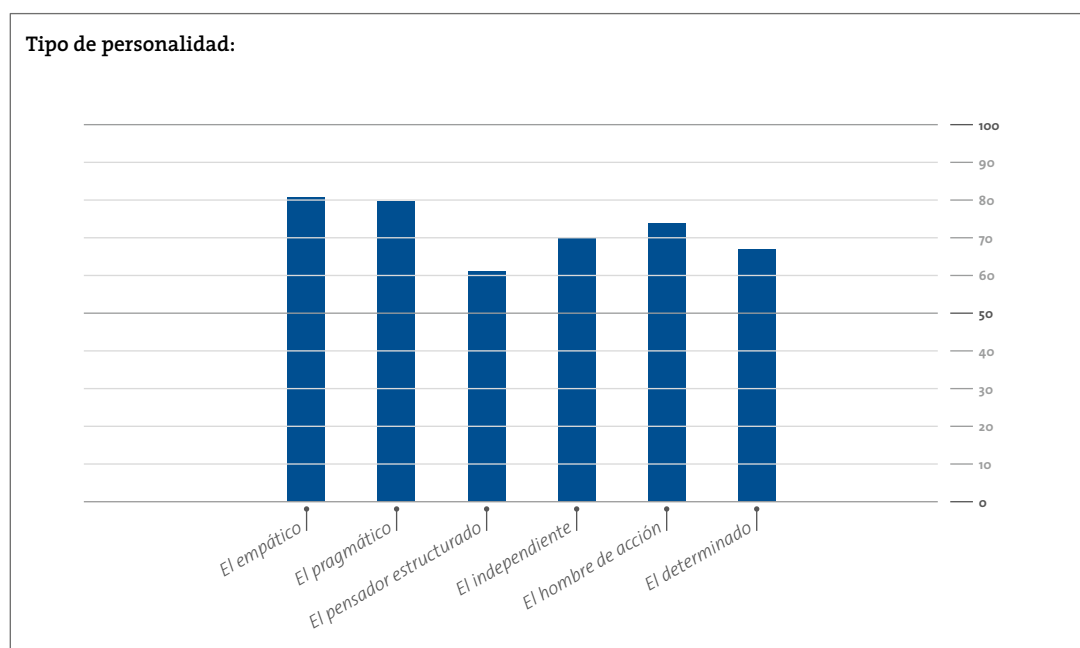
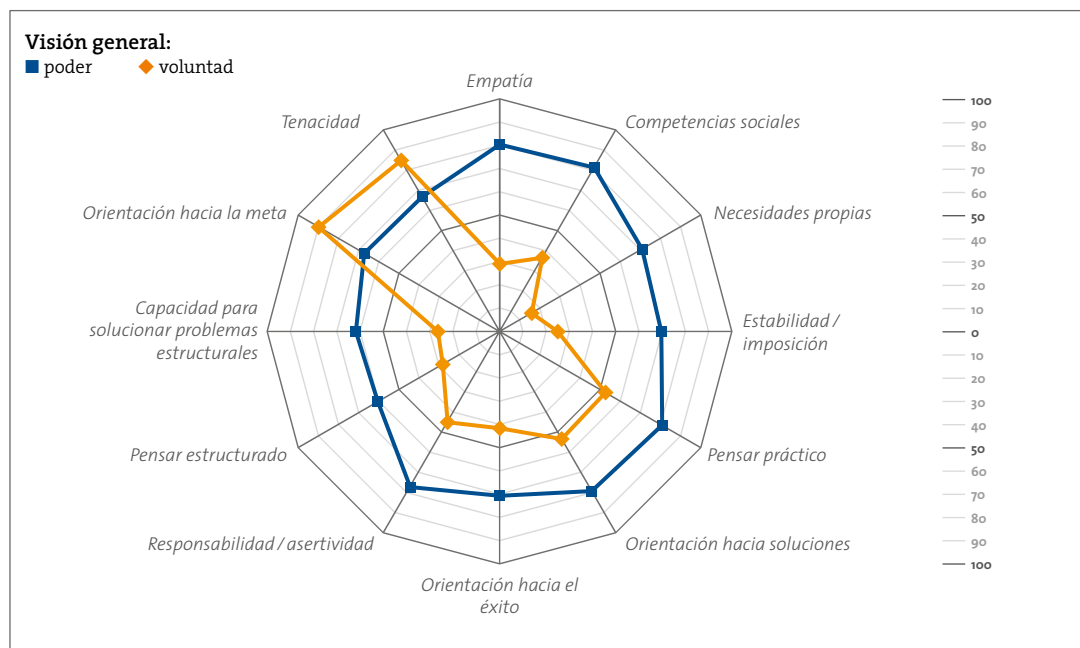
Buena habilidad para tomar decisiones importantes; en estos momentos, muy centrado en implementar cambios de manera consecuentemente

Cargo		Resultado
Capacidad	x a y	
Voluntad	x a y	

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

Diagramas

Equipo Ejemplo | 6 personas | 04.05.2020



Dif	1	38	45	2	VQ	2	77	39	5	Difi/2	2	74
Dim	5	20	14	3	SQ	2	79	34	4	RHO	2	0.839 0.808 2
DimP	5	54	32	3	BQr	0	1.17	1.19	0	AC	0.835	
Int	2	16	19	2	BQa	2	78	36	5	BD	0.782	
IntP	3	40	41	4	CQ	1	89	41	2			
Dis	2	2	0	0	RQ	1	109	60	0			
DI	3	13	11	2	AI	3	64	51	0			

Resumen

Equipo Ejemplo | 6 personas | 04.05.2020

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) De gran talento práctico | o) Conoce sus factores de éxito |
| d) Pragmático | p) Capaz de realizar cosas en estos momentos |
| e) Buena analítica | q) Clara orientación hacia la meta |
| f) Valora la libertad, ingenioso | r) Extremadamente concentrado en metas |
| 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) Tiene muchos recursos para resolver problemas prácticos | u) Asertividad apropiada en cada momento |
| 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 muy 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.*

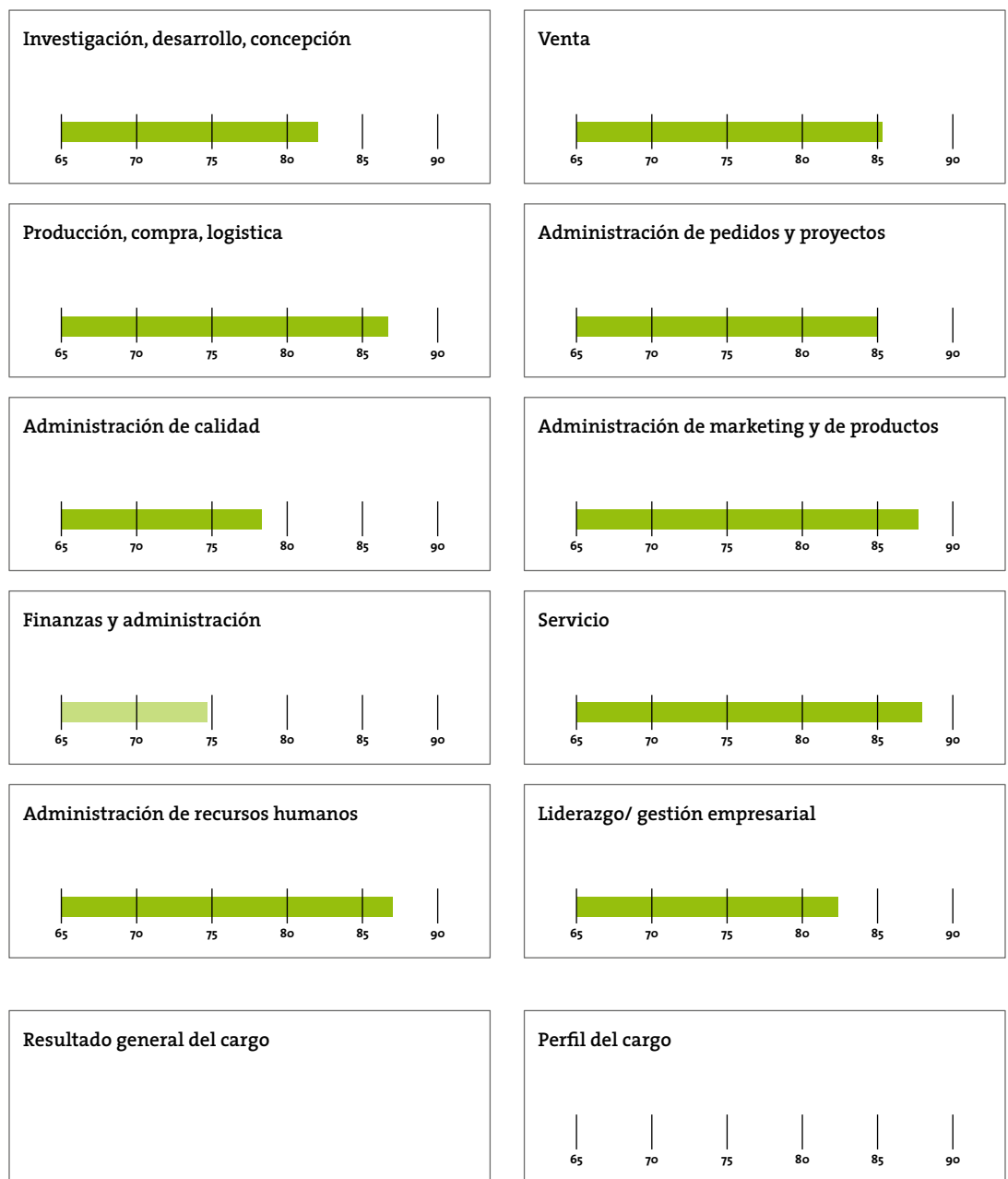
- | | |
|---|--|
| a) Ok | m) Ok |
| b) Ok | n) Téngase en más alta estima |
| c) Ok | o) Ok |
| d) Ok | p) aspire a un mayor impulso de sus logros |
| e) Analice estructuras de forma diferenciada | q) Establezca metas más ambiciosas y claras |
| f) Compruebe sus ideas más a menudo | r) Ok |
| g) Ok | s) Busque más estabilidad |
| h) Ok | t) Tenga en cuenta equilibrio y regeneración |
| i) Ok | u) Ok |
| 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*

Equipo Ejemplo | 6 personas | 04.05.2020

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