



WIS/SVP

Escala de los Valores Profesionales

Giancarlo Trentini, Massimo Bellotto, Maria C. Bolla

PERFIL DE VALORES

Nominativo:

Código del test: Z2GMCTU5

Fecha de la prueba: 24/07/2019

Código de cliente: CarlosDiazWIS/SVP

Sexo: Hombre

Profesión: Adulto en edad laboral

Introducción

La WIS/SVP examina la jerarquía y la estructura de los valores profesionales, en base a un modelo con 21 dimensiones que la persona evalúa y valora respondiendo a las preguntas del cuestionario.

Los valores pueden definirse como aquellos aspectos generales o principios básicos que son especialmente importantes para las personas; en concreto los valores profesionales ayudan a entender cuáles son los aspectos de la vida laboral a los que la persona da mayor importancia y qué busca en mayor medida en su profesión.

Además, los valores son también útiles a la hora de comprender el grado de integración, presente o futuro, entre un individuo y un determinado contexto laboral, debido a que lo que es importante para una persona tiene que poder conciliarse lo más posible con lo que es importante para la empresa en la que se encuentra o para la que quiere trabajar.

Este informe ofrece información válida para la orientación profesional, la selección y la formación del personal, el balance de competencias y el counseling (orientación) individual; con todo, hay que recordar que esto constituye solo una parte de la evaluación, que para completarse debería integrarse con un análisis más amplio de los intereses, las motivaciones, las actitudes y de otras características de la persona.

Este informe se divide en las siguientes secciones:

1. **Perfil General:** se ofrecen los resultados que la persona en cuestión ha obtenido en el test bajo forma de puntuaciones "en bruto", percentiles y gráfica.
2. **Valores Característicos en positivo:** evidencia los valores más altos, es decir, las dimensiones que se muestran especialmente relevantes y centrales para la persona.
3. **Valores Característicos en negativo:** evidencia, en cambio, los valores seleccionados en el polo negativo, es decir, las dimensiones que la persona desprecia, y que de todas formas tienen un peso en las elecciones profesionales que realiza.
4. **Integración individuo-contexto:** ofrece información sobre el tipo de ambientes de la empresa en los que la persona podría integrarse mejor y sobre aquellos en los que podría tener algún problema a la hora de adaptarse.
5. **Sugerencias para la entrevista:** presenta algunas indicaciones, bajo forma de preguntas para plantear al candidato, que se pueden emplear como guía en la entrevista de evaluación.
6. **Tipologías de valores:** describe, en referencia a un modelo conceptual que prevé seis tipos diferentes, el tipo que se acerca principalmente a lo que la persona ha respondido.
7. **Orientación Valórica:** presenta, de entre las cinco más extendidas, la descripción que más se acerca a cómo la persona ha respondido.

En conjunto, las tres primeras secciones describen el perfil valórico de manera analítica, poniendo en evidencia la estructura jerárquica de los valores a través de los más positivos y negativos, y delineando las características de los ambientes laborales principalmente favorables y desfavorables según las características de la persona. Las dos últimas, en cambio, describen un perfil general que deriva de las relaciones dinámicas entre los distintos valores, que tiene su base en dos modelos prototípicos: los “tipos” y las “orientaciones” valóricas.

Las descripciones y los gráficos que aparecen en las diferentes secciones del informe hacen referencia a las puntuaciones obtenidas por la persona en el test, transformadas en percentiles, a través de la comparación con un grupo de referencia específico, que en este caso es:

adulto que se encuentra trabajando

Uso del informe

Las decisiones que se basen en los resultados en la WIS/SVP tienen que tener en cuenta que cualquier texto que aparezca en un informe automatizado debe considerarse una hipótesis que necesariamente debe confirmarse mediante otras fuentes de información, como entrevistas, datos biográficos o resultados de otras evaluaciones.

El contenido de este informe es información reservada y tiene que tratarse de manera completamente confidencial, respetando la privacidad del sujeto.

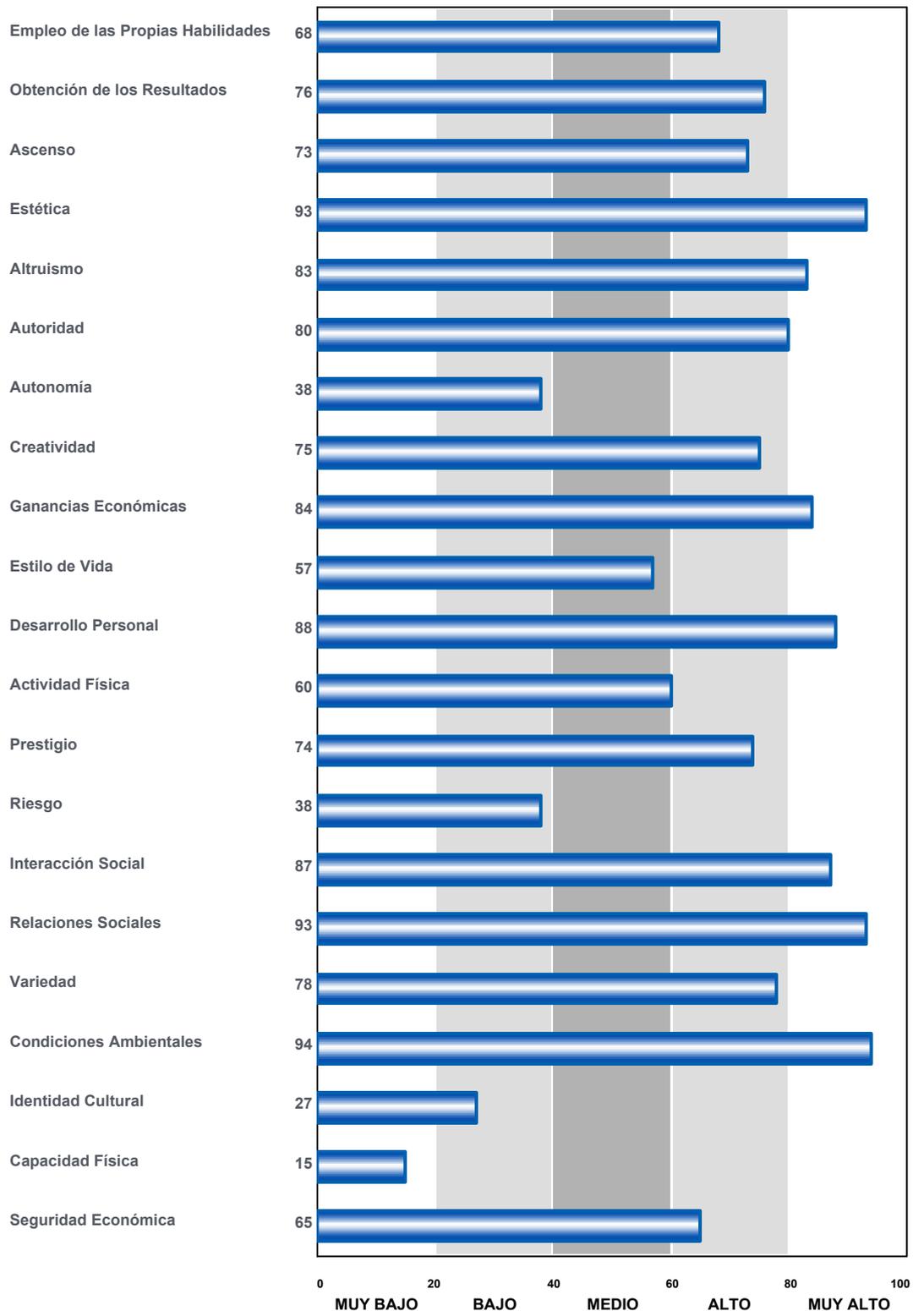
Además es importante tener en cuenta que:

- Los resultados del test se basan en descripciones que el sujeto ha dado de sí mismo; la precisión de los resultados depende, por lo tanto, de la sinceridad con la que la persona ha respondido a los ítems y de su grado de consciencia sobre sí mismo.
- No hay aspectos “correctos” o “incorrectos” en los valores profesionales de un individuo: el estilo de cada uno tiene sus propias ventajas y desventajas pero, sin duda, ciertos rasgos encajan mejor con determinadas actividades, roles o tareas.
- Los resultados en un test psicométrico como la WIS/SVP permiten realizar previsiones relevantes sobre cómo la persona se comportará en una gama muy amplia de situaciones.
- Generalmente, los resultados en la WIS/SVP que aparecen en este informe pueden considerarse válidos durante un periodo de 12-18 meses tras su realización, a no ser que se produzcan importantes cambios en la vida, ya sea personal o profesional, del individuo.

1. Perfil general

		Puntuación en bruto	Percentiles
ABIL	Empleo de las Propias Habilidades	9	68
ACHV	Obtención de los Resultados	9	76
ADVA	Ascenso	7	73
AEST	Estética	10	93
ALTR	Altruismo	9	83
AUTH	Autoridad	7	80
AUTO	Autonomía	6	38
CREA	Creatividad	9	75
ECON	Ganancias Económicas	8	84
LIFE	Estilo de Vida	8	57
PERS	Desarrollo Personal	10	88
PHYA	Actividad Física	7	60
PRES	Prestigio	8	74
RISK	Riesgo	3	38
SOCI	Interacción Social	8	87
SOCR	Relaciones Sociales	10	93
VARI	Variedad	7	78
WORK	Condiciones Ambientales	10	94
CULT	Identidad Cultural	4	27
PHYP	Capacidad Física	1	15
SECU	Seguridad Económica	8	65
T1	Tipo Creativo	62	50
T2	Tipo Tranquilo	59	50
T3	Tipo Ambicioso	61	60
T4	Tipo Duro	34	20
T5	Tipo Independiente/Autónomo	58	60
T6	Tipo Social/Sociable	57	50
MATER	Orientación Materialista	40	76
SELFO	Orientación hacia Uno Mismo	54	79
OTHER	Orientación hacia los Demás	45	86
INDEP	Orientación hacia la Independencia	35	53
CHALL	Orientación hacia el Desafío	17	41

Valores (Percentiles)



2. Valores Característicos en positivo

Valor	Notas
WORK (Condiciones Ambientales)	muy alto
AEST (Estética)	muy alto
SOCR (Relaciones Sociales)	muy alto
PERS (Desarrollo Personal)	muy alto
SOCI (Interacción Social)	muy alto

A partir de lo que se deduce analizando los resultados en el test, para la persona es fundamental la posibilidad de llevar a cabo un trabajo dentro de un ambiente acogedor y con espacio, donde sea posible trabajar en condiciones muy cómodas, en oficinas o departamentos completamente limpios, bien aireados y luminosos.

Otro aspecto decisivo para la persona lo constituye la oportunidad de llevar a cabo un trabajo que tenga que ver con aspectos vinculados a la estética y a la belleza en un sentido amplio. Al darle una gran importancia al modo en el que las cosas aparecen, considera prioritario ocupar su tiempo en un trabajo que, en consonancia con sus intereses personales, sea capaz de satisfacer su gusto estético y que, al mismo tiempo, contribuya a mejorar la belleza de la vida en sí misma.

Además prefiere las situaciones en las que puede trabajar junto a personas que le caen bien y con las que tiene una buena conexión. Da una gran importancia a las relaciones en el lugar de trabajo, prefiriendo trabajar con compañeros que son también amigos o con los que, de algún modo, se puede construir una buena relación y entablar una amistad. Para ella es muy importante el hecho de que la traten con especial atención y ve el contexto laboral como un lugar importante en el que establecer relaciones sociales y personales además de profesionales.

Es una persona, además, que le da importancia también a la oportunidad de llevar a cabo un trabajo que le permita crecer desde un punto de vista personal, además de profesionalmente. Considera fundamental emplear su energía en una actividad laboral que contribuya a la realización de uno mismo y que sea una de las fuentes principales de gratificación personal. Valora como un elemento indispensable el autodesarrollo, entendido como una evolución personal tanto por lo que concierne al trabajo como a la vida en general; además, considera muy importante tener las ideas claras sobre cómo vivir la propia existencia.

Para finalizar, a partir de los resultados en el test podemos afirmar que la persona se toma en serio también la posibilidad de llevar a cabo una actividad laboral que le permita estar el mayor tiempo posible junto a otras personas, trabajando, por ejemplo, en un mismo proyecto junto a los compañeros, o bien compartiendo la oficina con otras personas.

Prefiere el trabajo de grupo, debido a que significa una oportunidad para pasar mucho tiempo con otras personas haciendo cosas juntas, mientras que puede no amar trabajar en soledad.

3. Valores Característicos en negativo

Valor	Notas
PHYP (Capacidad Física)	muy bajo
CULT (Identidad Cultural)	bajo
AUTO (Autonomía)	bajo
RISK (Riesgo)	bajo

En relación a los Valores Característicos en negativo, emerge, en cambio, que para la persona constituye un aspecto absolutamente irrelevante llevar a cabo una actividad que ponga particularmente a prueba la fuerza física de uno mismo, directamente o a través del empleo de maquinaria. De hecho, en el trabajo puede considerar irrelevante poder dar rienda suelta a su energía y a su vigor físico. Es probable, por lo tanto, que no le plazcan las actividades laborales pesadas y agotadoras, ni trabajos que impliquen el uso de equipos grandes y potentes.

Además es secundario su interés por sentirse aceptada por lo que es, por sus características individuales y por sus convicciones religiosas, morales o políticas. En el trabajo no da la prioridad a salvaguardar su identidad cultural o religiosa, privilegiando otros aspectos, antes que mantener la identidad cultural y los vínculos con el grupo social al que pertenece.

Por otra parte, considera poco relevante la oportunidad de actuar siempre de manera independiente y tomar las decisiones sola, con total libertad. No es particularmente importante para ella realizar sus elecciones profesionales sin resentir la influencia de los demás ni organizar sus tareas con total autonomía. Por el contrario, puede considerar importante la posibilidad de trabajar junto a otras personas, compartiendo las decisiones y las soluciones que hay que tomar, mientras que suelen gustarle menos las situaciones en las que se le dice que tiene que trabajar sola.

Además de esto la persona considera poco importante realizar un trabajo que implique un elevado nivel de riesgo, como aceptar un encargo que la expone a alguna forma de peligro, a una incertidumbre o bien a situaciones particularmente difíciles a la hora de manejarlas. Al no buscar la tensión del riesgo, considera, por lo tanto, secundario que su trabajo ofrezca estímulos de este tipo.

4. Integración individuo-contexto

En esta sección se ofrecen algunas indicaciones sobre el tipo de condiciones empresariales y profesionales en las que, teniendo como base las indicaciones ofrecidas en el cuestionario, podría producirse una adaptación más fácil así como una integración del sujeto, teniendo como base la coherencia entre los valores individuales y las características del contexto.

Se ofrecen asimismo algunas indicaciones sobre las características de los contextos y sobre las condiciones ambientales en las que, en cambio, podría verificarse una cierta incompatibilidad entre el ambiente de trabajo y los valores individuales.

La persona en cuestión puede integrarse de la mejor manera posible en contextos en los que se presta atención al ambiente de trabajo teniendo presente la comodidad de los empleados, con especial atención al tamaño de los espacios disponibles, a la luminosidad y a la limpieza.

Se encuentra especialmente cómodo también en contextos en los que existe una especial atención por los aspectos estéticos, como en empresas que operan en negocios que están relacionados con el mundo de la belleza (moda, bienes de lujo, atención hacia el cuerpo, pero también de diseño, arte, etc...).

Para finalizar puede adaptarse bien en ambientes informales, en los que se llevan a cabo encuentros e iniciativas dirigidas a favorecer el conocimiento y la consolidación de las relaciones sociales entre los empleados.

Por el contrario, puede no integrarse fácilmente en empresas que operan en negocios vinculados a la producción, a la venta o al empleo de maquinarias o equipos potentes y avanzados.

Además, puede no encontrarse cómodo en contextos en los que se promueve la diversidad cultural, religiosa y social de los empleados, también a través de iniciativas orientadas a la valorización de las diferentes identidades culturales presentes en la empresa.

Por último, puede tener problemas para adaptarse a trabajar en ambientes en los que se dejan amplios márgenes de discrecionalidad al individuo y donde se anima a la autonomía individual y a que los jefes deleguen.

5. Sugerencias para la entrevista

En la entrevista posterior a la realización del cuestionario WIS/SVP, puede ser útil comprobar y ahondar en algunos aspectos del perfil que se ha obtenido como resultado, con algunas preguntas basadas en comportamientos que investigan cómo la persona ha manejado situaciones difíciles a través de la metodología **STAR** (Situation-Task-Action-Result). Esta metodología prevé que el entrevistador haga que el candidato le cuente algunos episodios extraídos de la experiencia laboral pasada de la persona, prestando atención a distinguir en cada uno de los episodios información sobre la situación, la tarea asignada, sobre los comportamientos que se pusieron en práctica y sobre los resultados concretos obtenidos.

Estas preguntas pueden ofrecer importante información extra acerca de los Valores Característicos y en particular sobre cómo estos orientan o modulan los comportamientos laborales y las elecciones de la persona.

En el caso en cuestión aconsejamos que se comprueben en la entrevista las dos dimensiones más destacadas (aquella que la caracteriza mayormente en positivo y aquella que lo caracteriza mayormente, en negativo).

Dimensión en positivo.

Dada la puntuación alta en la dimensión **Condiciones Ambientales**, se hipotetiza que la persona le da mucha importancia a las características del ambiente de trabajo. Para comprobar la relevancia de este aspecto y cómo se plasma en comportamientos concretos, se pueden emplear dos preguntas STAR para ahondar:

1. “¿Puede contarme un episodio laboral en el que ha llevado a cabo una actividad en un ambiente muy cómodo y acogedor? ¿Cuándo sucedió? Describa el contexto en el que se encontraba. ¿Qué tarea se le había asignado? ¿Cómo actuó en dicha situación? ¿Qué hizo exactamente? ¿Qué resultados obtuvo? ¿Cómo se sintió?”
2. “¿Puede contarme un episodio laboral en el que ha llevado a cabo una actividad en un ambiente poco cómodo y acogedor? ¿Cuándo sucedió? Describa el contexto en el que se encontraba. ¿Qué tarea se le había asignado? ¿Cómo actuó en dicha situación? ¿Qué hizo exactamente? ¿Qué resultados obtuvo? ¿Cómo se sintió?”

Dimensión en negativo

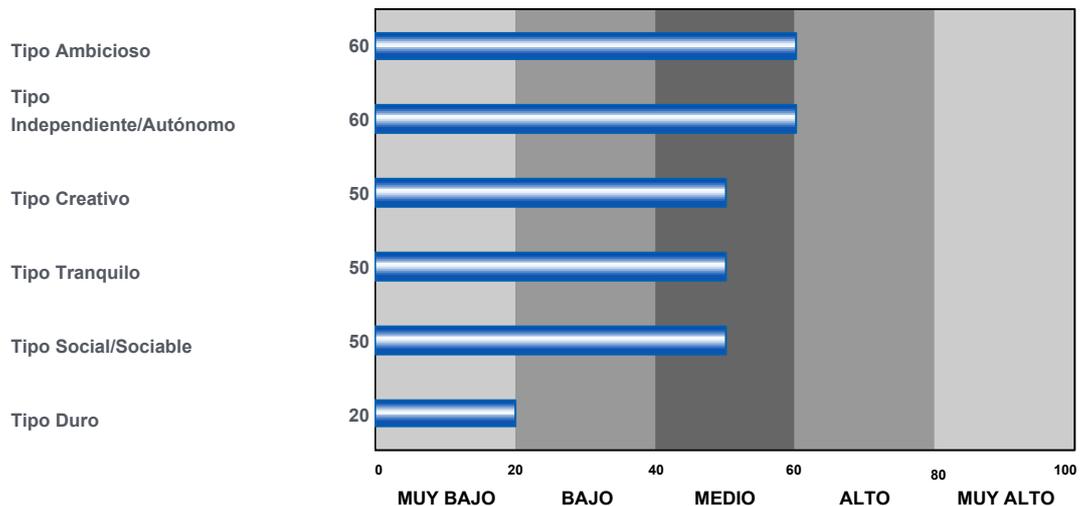
Dada la puntuación baja en la dimensión **Capacidad Física**, es probable que el candidato le dé poca importancia a la expresión a través de su trabajo de su fuerza física y de su esfuerzo físico. Las preguntas STAR para ahondar que proponemos para comprobar la escasa relevancia de este aspecto son las siguientes:

1. “¿Puede contarme un episodio laboral en el que ha llevado a cabo una actividad que implicaba mucho cansancio y, además, esfuerzo físico? ¿Cuándo sucedió? Describa el contexto en el que se encontraba. ¿Qué tarea se le había asignado? ¿Cómo actuó en dicha situación? ¿Qué hizo exactamente? ¿Qué resultados obtuvo? ¿Cómo se sintió?”

2. “¿Puede contarme un episodio laboral en el que, en cambio, ha llevado a cabo una actividad particularmente sedentaria y tranquila? ¿Cuándo sucedió? Describa el contexto en el que se encontraba. ¿Qué tarea se le había asignado? ¿Cómo actuó en dicha situación? ¿Qué hizo exactamente? ¿Qué resultados obtuvo? ¿Cómo se sintió?”

6. Tipología de valor

La tipología de valor permite obtener una comprensión más sintética e inmediata del perfil de valor del sujeto, dado que analiza las relaciones entre diferentes valores, a través de la comparación de las puntuaciones totales conseguidas por el sujeto con los seis tipos de valores más extendidos entre la población y que están presentes en el modelo teórico del test.



La descripción que se presenta en esta sección hace referencia a las características generales del "tipo" que se acerca más al sujeto, que en este caso es el:

Tipo Ambicioso

El nivel de precisión de la descripción que se presenta es menor respecto a las secciones precedentes ya que el tipo representa, no a la persona en su especificidad sino un modelo prototípico de cómo se puede delinear la estructura global de los valores. El grado de concordancia del perfil descrito con las características del sujeto depende de la puntuación conseguida en la tipología: cuanto más cerca esté de cien, más coherencia habrá entre la descripción y la estructura de los valores del sujeto. La puntuación en este caso es: **60**

El tipo Ambicioso es un individuo caracterizado por el hecho de concentrarse en su carrera laboral, ya sea en relación a ascensos o por mayores ganancias económicas, ya que ambas situaciones le permiten elevar su estatus social.

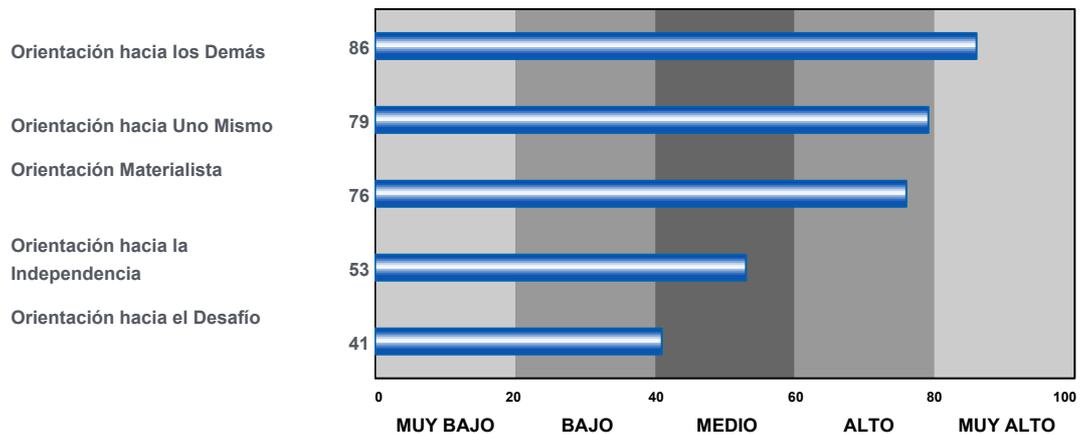
Busca el prestigio y la admiración de los demás, adoptando una visión prevalentemente centrada en sí mismo y en su carrera. Emplea las relaciones fundamentalmente con una perspectiva instrumental más que de auténtica colaboración, le interesa poco la calidad de las relaciones interpersonales que establece, y no siente la necesidad de estar con otras personas.

Se siente poco atraído por el trabajo en equipo, en definitiva, no le interesa cooperar con los demás para obtener una ventaja recíproca o ayudar a quien tiene un problema.

Este tipo de persona suele elegir trabajar en ambientes con una política individualista y que permitan un recorrido laboral rápido, dirigido a alcanzar posiciones con una cierta visibilidad y con ingresos elevados. Más difícilmente se sentirá satisfecho con roles que ofrezcan poca visibilidad y con contextos en los que el ascenso es lento y se produce por antigüedad.

7. Orientación de valor

La orientación de valor permite obtener una comprensión más sintética e inmediata de la concepción del trabajo ya que analiza las relaciones entre diferentes valores a través de la comparación de las puntuaciones totales obtenidas por el sujeto con las cinco orientaciones de valor de base que están presentes en el modelo teórico del test.



La descripción que se presenta en esta sección hace referencia a las características generales de la orientación que más se acerca al sujeto, que en este caso es la orientación:

Orientación hacia los Demás

El nivel de precisión de la descripción que se presenta es menor respecto a las secciones precedentes ya que la orientación representa además en este caso, no a la persona en su especificidad sino un modelo prototípico de cómo puede delimitarse la estructura total de los valores.

El grado de concordancia entre el perfil que se describe y las características del sujeto depende de la puntuación obtenida en la tipología: cuanto más cerca esté de cien, más coherencia habrá entre la descripción y la estructura de valor del sujeto. La puntuación en este caso es: **86**

La Orientación hacia los Demás supone una visión del trabajo principalmente dirigida a la creación y al mantenimiento de relaciones con otras personas.

La persona que se caracteriza por esta orientación considera el trabajo esencialmente como una manera de entrar en contacto con otras personas y desarrollar relaciones sociales positivas.

Da relevancia a la posibilidad de estar con otras personas, con las que dedicarse a

actividades variadas y distintas, trabajando en ambientes amenos. Además, a la hora de llevar a cabo una elección profesional, la persona que tiene esta concepción del trabajo tiende a dar prioridad a las actividades sociales y no le gustan los trabajos en los que tiene que estar mucho tiempo sola.

Esta concepción es con mayor facilidad compatible con roles que prevén constante trabajo en equipo o bien el contacto continuo con otras personas, también externas a la organización (clientes, proveedores, etc...).

Matriz de las respuestas

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	3	2	4	3	3	4	4	5	4	6	3	7	2	8	4	9	3
11	4	12	3	13	3	14	3	15	4	16	4	17	3	18	4	19	1
21	3	22	4	23	3	24	3	25	4	26	3	27	3	28	3	29	4
31	3	32	4	33	3	34	3	35	1	36	3	37	4	38	3	39	4
41	1	42	3	43	4	44	4	45	3	46	4	47	4	48	3	49	3
51	4	52	4	53	4	54	3	55	4	56	1	57	3	58	4	59	3
61	4	62	1	63	4												