



# **Inventario de Orientacion Laboral (IOL)**

**(Perfil Básico)**

**Nombre del Participante: JESUS RANGEL**  
**Fecha de Evaluación: 10 10:48:44/08/2017**  
**Elaborado por: José Taricani L.**



El Inventario de Orientación Laboral (IOL) es un instrumento que permite identificar y expresar en términos cualitativos y cuantitativos, la preferencia e inclinación de un profesional por cierto ámbito de gestión laboral y, por ende, determinar su grado de afinidad por una determinada área de trabajo.

El Perfil general del IOL está conformado por cuatro orientaciones básicas, a saber:

**D**irigir  
**I**nfluir  
**S**ecundar  
**C**oncebir

Estas cuatro orientaciones (D, I, S y C) enmarcan la forma particular en la que una persona se “posiciona” frente a los asuntos en general y “encara” las tareas de las cuales asume la responsabilidad de llevarlas a cabo.

Dirigir	Influir	Secundar	Concebir
D	I	S	C
Hace que sucedan las cosas.	Hace partícipe a la gente en las cosas.	Hace que se hagan bien las cosas.	Hace que las cosas sean mejores.

## Perfil Cuantitativo

Orientacion Laboral													
%	D	I	S	C	D	I	S	C	D	I	S	C	Sg
10													5
20	x				x				x				4
40		x		x		x		x		x		x	3
20			x				x				x		2
10													1
12	7	5	6	7	5	10	8	5	2	-5	-2		
Deseada (+)				Bajo Presión (-)				Cotidiana (=)					

El Perfil Cuantitativo presenta además de la configuración de la orientación, la forma más probable que tiene la persona de conducirse en condiciones “deseada”, “bajo presión” y “cotidiana”. La fluctuación entre estos tres perfiles hace referencia a la estabilidad y reajuste que hace la persona en función de tales circunstancias.

A continuación se presenta las principales características de una persona con este perfil: **ORGANIZADOR**

Principales Rasgos	Iniciativa Direccional	Principales Implicaciones en su Desempeño	Supervisión Efectiva
<p>Las personas con este perfil son percibidas como audaces e intrépidas. Asumen posturas firmes ante asuntos controvertidos y se atreven a ser diferentes. Quieren “dirigir el espectáculo” y buscan ganar a toda costa, generalmente asumen un rol de “líder” que va hacia adelante imprimiendo dirección, brindándole sentido a la acción. Tienden a ser individualistas y con tanta “autoconfianza” que suelen ser percibidos como innovadores. Valeroso, sin sentirse amenazado por lo novedoso y diferente, intentan lo que sea necesario y esperan que los demás hagan lo mismo.</p>	<p>Este perfil es independiente y obsesionado con la libertad, quiere la oportunidad de lograr lo que se propone por encima de todo. Identifica lo poco estructurado o el poder para hacer las cosas que elige. Busca tener una “visión de conjunto”, pero con el derecho a hacer modificaciones en función a sus necesidades e intereses. Recio individualista, con libertad para administrar los recursos que dispone y que se les juzgue conforme a sus resultados.</p>	<p>El “Organizador” como un alto ejecutor, también tiene potencial para ser alborotador. Disfruta de las constantes confrontaciones y está poco consciente del daño que provoca con ello. Es muy exigente con sus compañeros y su juicio tiende a ser ciego en cuanto a los efectos colaterales de sus iniciativas. Tiende a ser muy decidido, confiado, apresurado y arbitrario; con ello, a asumir demasiados riesgos. Su relativa aversión a los detalles y abandono de los sistemas y procedimientos establecidos puede llegar a ser su ruina por la ineficiencia que esto implica.</p>	<p>Este perfil hay que desafiarlo, pero también necesita ser confrontado regularmente. Solicitar su colaboración y participación no es suficiente, es necesario que lo haga formalmente (reglas de juego bien definidas). Necesita que se le apoye con sistemas y procedimientos para que sus potenciales errores generen la menor cantidad de implicaciones negativas o sean detectados oportunamente para evitar consecuencias mayores (con celo en las relaciones humanas). Hay que brindarle autonomía, oportunidades de ascenso o espacio para poder maniobrar dado su individualismo y empuje.</p>

## Perfil Cuantitativo

A continuación encontrará un reporte que complementa la información del perfil anterior. En él se puede visualizar el continuo que supone cada uno de las cuatro orientaciones y su polaridad (1 – 7) en términos cualitativos, además la interdependencia entre los estilos en donde la relación entre el más dominante y el menos dominante entre ellos genera otras implicaciones. Las estrellas indican su posición actual en este Perfil Cualitativo.

	(D)	(I)	(S)	(C)
Very High 5	Vigorous Demanding Dominant Aggressive	Effusive Charismatic Fascinating Overwhelming	Possessive Compulsive Impossible Inflexible	Perfectionist Rigid Cautious Impositive
High 4	Intrepid Competitive Challenging Pro-active ★	Persuasive Animated Incentivator Sociable	Esmerado Concise Diligent Organized	Ingenious Rigorous Systematic Focused
Average 3	Direct Resolute Determined Valorous	Warm Amiable Amenable Conciliator ★	Adaptable Relaxed Consistent Impeccable	Planner Objective Analytical Predictive ★
Low 2	Discreet Modest Cooperator Humble	Reflexive Attentive Cordial Amable	Volatile Intrusive Impatient Fulfilled ★	Dubious Conventional Intuitive Informal
Very Low 1	Indecisive Retiring Docile Complacent	Reserved Indifferent Distant Apathetic	Urgent Impetuous Frenzied Impulsive	Radical uninhibited Irreverent Risky