



Inventario de Orientacion Laboral (IOL)

(Perfil Básico)

Nombre del Participante: HERNAN PEREZ
Fecha de Evaluación: 05 10:01:47/06/2017
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:

Dirigir
Influir
Secundar
Concebir

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	Sg
10				x				x	5
20					x				4
40	x								3
20						x			2
10		x	x				x		1
6 2 3 19				6 9 12 3				0 -7 -9 16	
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: **INTELECTUAL**

Principales Rasgos	Iniciativa Direccional	Principales Implicaciones en su Desempeño	Supervisión Efectiva
<p>Las personas con este perfil son percibidas como profundamente conocedores de su disciplina técnica, confiables, rigurosos y metódicos en su quehacer. Usualmente son fríos y distantes en el trato diario, ensimismados en su labor y despreocupados de la realidad de su entorno. Los equipos con los que mejor trabaja deben ser rápidos y precisos al seguir sus instrucciones y sus requerimientos suelen ser exigentes y continuos. Se establece muy altos estándares de ejecución y los extiende de manera equivalente a todos los que se encuentran a su alrededor y vinculados a su gestión. Tolera los períodos de incertidumbre y persevera en su tarea por largos lapsos sin importar los resultados que obtenga en el corto plazo.</p>	<p>Este perfil se caracteriza por ser analítico, profundo, disciplinado y por tener una visión englobadora y sistemática. Toma decisiones basadas en rigurosos análisis, sustentados en datos observables e información cuantificable, más que en intuiciones y las emociones presentes en el momento. Prefiere a menudo trabajar en forma independiente y, cuando lo hace en grupo, suele ser diplomático y objetivo al encarar los desacuerdos. ES meticuloso con la planificación de sus tareas y para evitar riesgos que los expongan innecesariamente. Renuncia a una posición asumida para evitar mayores controversias.</p>	<p>El “Intelectual” al ser considerado como “un científico” o “academicista” es tratado con cierta distancia y pocas veces cercano afectivamente, sin embargo es admirado por sus credenciales profesionales. En otros casos, su manera de expresarse y su jerga de naturaleza técnico-científica, genera quejas y reclamos constantes especialmente en las áreas comerciales y operativas. Privilegia el mundo de las ideas, modelos teóricos y forma refinada de pensar en contraposición a soluciones prácticas y respuestas sencillas de poner en práctica. Necesita tiempo en exceso para revisar, ajustar y seguir puliendo sus propuestas, descuidando en muchas ocasiones la relación costo/beneficio. Su rigurosidad metodológica suele ser interpretada como rigidez y terquedad personal, en algunos casos.</p>	<p>Este perfil requiere de un supervisor que le ayude a poner en contexto su labor. Su manera de agregar valor al negocio puede alejarse de las prioridades establecidas, sus demandas suelen ser desmedidas en función de los recursos asignados y al tiempo definido para sus proyectos. Su fuente de satisfacción y orgullo se circunscribe a las satisfacciones y resultados del trabajo mismo, otros mecanismos de reconocimiento lo recibe como una simple formalidad. Suele ponerse a la defensiva y atascarse en sus análisis al verse amenazado.</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	Convincing Animated Incentivator Sociable	Esmerado Concise Laborious 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 Compliant	Dubious Conventional Intuitive Informal
Very Low 1	Indecisive Recalcitrant Docile Complacent	Reserved Indifferent Distant Apathetic	Urgent Impetuous Frenzied Impulsive ★	Radical Inhibited Irreverent Risky