

Decision Dynamics **Modelo de Carrera™**

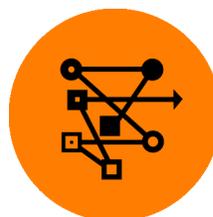
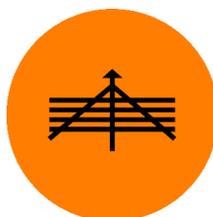
CareerView™ Informe de Carrera

07 abril 2014

Jan Sample

© 1983-2014 Decision Dynamics.
Todos los derechos reservados.
www.decisiondynamics-sa.com

Decision Dynamics es líder en metodología y herramientas para el desarrollo estratégico de recursos humanos que facilita y mejora la interacción entre las personas y las organizaciones. Nuestra aproximación científico-estadística se basa en más de 40 años de investigación continua y aplicación en diversas empresas. Nuestros clientes ya han implementado nuestras soluciones para obtener perfiles profesionales y desarrollar a más de un millón de empleados en todo el mundo.



Contenido de su informe

Este informe está basado en la evaluación de *CareerView™* de sus expectativas y motivaciones respecto a su carrera y vida profesional.

En las siguientes secciones del informe encontrará:

- Su perfil de conceptos de carrera, que indica cómo cree y espera usted que debería estar estructurada su carrera profesional ideal.
- Su perfil de motivaciones de carrera, que indica qué tipo de carrera profesional es la más adecuada para usted en términos de satisfacción y realización personal.
- Una comparación entre los conceptos y las motivaciones de su carrera, que indica básicamente cómo sería su carrera si se dejara guiar por su cabeza versus su corazón. Puede utilizar esta comparación para evitar tomar decisiones que lo lleven por caminos inadecuados en su carrera.

De los dos perfiles, su perfil de motivaciones le indicará el tipo de carrera más gratificante para usted en el ámbito personal. Su perfil de conceptos de carrera también es importante, ya que le indica lo que usted cree que debería estar haciendo con su carrera. Sin embargo, hay que tener en cuenta que estas creencias están muy influenciadas por otras personas y podrían no representar lo que es mejor para usted como individuo. Generalmente, su perfil de motivaciones refleja con mayor claridad sus motivaciones y deseos personales, sin estar influenciados por otras personas.

Aspectos básicos de una carrera

El Decision Dynamics Modelo de Carrera™ se basa sobre el principio fundamental de que las personas difieren notablemente en la manera en que perciben las carreras profesionales y en el tipo de carrera que desean seguir. El tipo de carrera que usted considera ideal, puede resultar muy poco atractiva para otra persona. Asimismo, un tipo de carrera que una persona aprecia como gratificante y satisfactoria, a usted podría parecerle una verdadera pesadilla. Por lo tanto, en lo que respecta a las carreras, lo que para una persona es el paraíso, para otra puede ser el infierno.

Las investigaciones nos indican que hay cuatro temas principales que distinguen las carreras profesionales. Estos cuatro temas o "conceptos de carrera" describen las carreras como modelos distintos de:

- Dirección de desarrollo de carrera: movimiento dentro de un área profesional y entre áreas profesionales en el transcurso del tiempo.
- Tiempo: la frecuencia con la que se espera que se produzcan esos movimientos.

Esto refleja que algunas personas quieren ascender verticalmente en una empresa, otras prefieren moverse en sentido horizontal para ampliar sus capacidades o simplemente para experimentar diferentes tipos de trabajo. Algunas personas disfrutan experimentando muchos cambios durante sus carreras mientras que otras prefieren quedarse en un lugar y especializarse en un tipo de trabajo concreto.

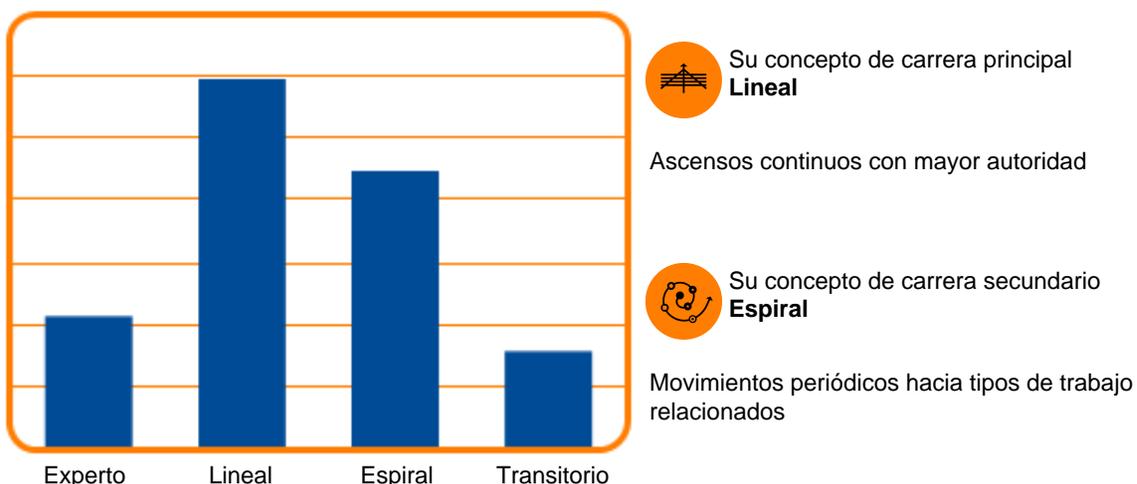
Aunque carreras las hay de muchos tipos y formas, los cuatro conceptos de carrera engloban la mayoría de las diferencias que las separan. Además, estos cuatro conceptos pueden combinarse de distintas maneras para reflejar prácticamente cualquier tipo de carrera. Los cuatro conceptos - Experto, Lineal, Espiral y Transitorio - se describen al final de su informe.

Su *CareerView™* Perfil de Carrera refleja cómo usted concibe y visualiza su carrera ideal. Su perfil también muestra cómo sus motivaciones, que se refieren a sus sentimientos y deseos respecto a sus experiencias profesionales, corresponden con su visión de una carrera ideal. Esto le proporcionará información importante sobre cómo debería estructurar su carrera para maximizar su satisfacción personal, de manera que también pueda maximizar la contribución que usted realiza a una organización.



Sus conceptos de carrera

Sus conceptos de carrera indican cuáles son sus expectativas respecto a su carrera profesional. La altura de cada barra en el gráfico indica hasta qué punto cree usted que su carrera ideal debería estar compuesta por ese concepto de carrera en particular.



La barra más alta del gráfico muestra el concepto de carrera Lineal, que es el concepto con el que usted más se identifica. Esto indica que su visión de la carrera ideal es ascender en una empresa, aumentando su nivel de responsabilidad y autoridad a medida que usted promueve en la organización. Cuanto más alto sea el cargo y mayor la responsabilidad, más exitosa considera su carrera. Cuanto más alta sea la barra Lineal, más cercano está este concepto con su definición de carrera ideal.

La segunda barra más alta corresponde al concepto Espiral. Esto apunta a una pequeña diferencia en sus intereses profesionales ya que sugiere que también le interesa cambiar de trabajo cada 5-10 años a un trabajo distinto pero relacionado. Estos cambios le permiten ir descubriendo sus preferencias de carrera al ir ampliando paulatinamente su experiencia profesional y encontrando nuevas maneras de poner en práctica sus conocimientos previos. Debe considerar que cuanto más cerca esté la barra Espiral de la más alta (Lineal), más importancia tiene en las aspiraciones de su carrera profesional.

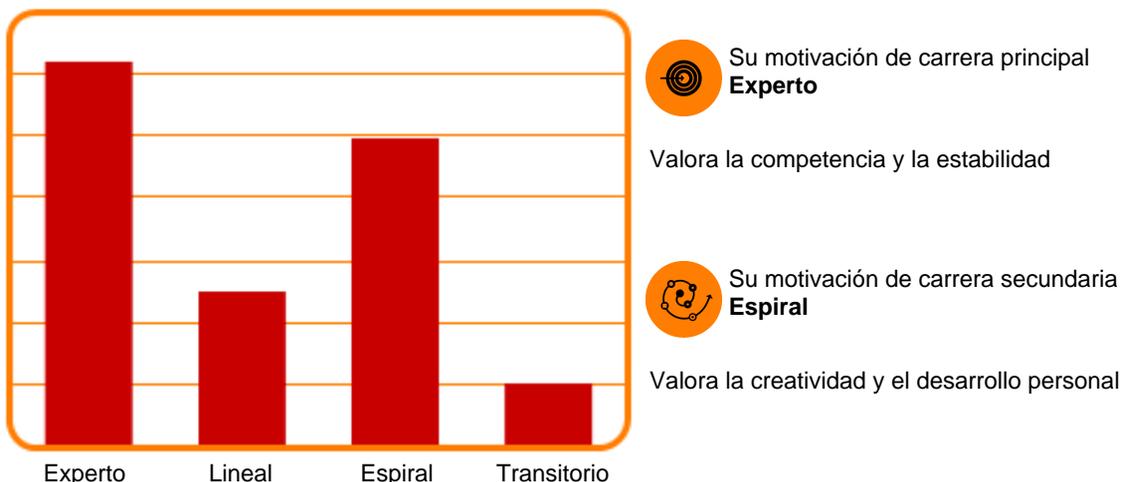
La carrera Experto es la tercera barra más alta de su gráfico. La barra más baja (Transitorio) refleja la trayectoria profesional menos adecuada para usted. Si se viera obligado a llevar una trayectoria profesional de carácter Transitorio le resultaría una verdadera pesadilla. Para usted, ir cambiando de un trabajo a otro, aparentemente sin un propósito determinado, representaría el fracaso de su vida profesional. Seguramente la idea de convertirse en un "aprendiz de todo, maestro de nada", sin especializarse ni poder progresar en su área profesional, le resulta muy poco atractivo.

Las carreras profesionales en las que ha obtenido una puntuación más alta, Lineal y Espiral, son una combinación de conceptos que destacan el progreso vertical y horizontal. El modelo de carrera Lineal-Espiral o Espiral-Lineal ideal sería aquel en el que usted, cambiara de trabajo periódicamente cada 5 a 7 años (por ejemplo, a un área diferente pero relacionada con aquellos en los que ha trabajado previamente) y fuera a la vez ascendiendo y adquiriendo más autoridad y responsabilidad. El modelo sería como una espiral en movimiento ascendente. Este movimiento es una parte fundamental de las carreras Lineal-Espiral. Permanecer por periodos prolongados (es decir, más de 8 años) en un área o puesto sería poco recomendable. Para poder sentir que su carrera progresa bien, es esencial que usted sienta que está ascendiendo y ampliando su base de conocimientos. Para las personas que siguen una carrera ejecutiva, nos referimos al modelo Lineal-Espiral o Espiral-Lineal como la trayectoria del "gerente generalista". La idea central es que al ir desarrollándose, la persona va adquiriendo conocimientos progresivamente más amplios y la capacidad para trabajar eficazmente como líder, en donde sin ser un experto técnico, es capaz de aplicarlo a cualquier clase de entorno organizacional o técnico.



Sus motivaciones de carrera

Los resultados de sus motivaciones de carrera indican el modelo de carrera que mejor corresponde con sus motivaciones. La altura de cada barra en el gráfico indica cuánto aprecia usted cada concepto de carrera en particular.



La barra más alta corresponde a la motivación Experto, lo que indica que su mayor motivación es desarrollar competencia y obtener estabilidad en su vida profesional. Es muy probable que usted se sienta cómodo con el concepto de especializarse en un área profesional y ser valorado por su experiencia en esa especialidad. Es importante considerar que cuanto más alta sea la barra Experto, mayor será su motivación por desarrollar competencia y obtener estabilidad en su carrera profesional.

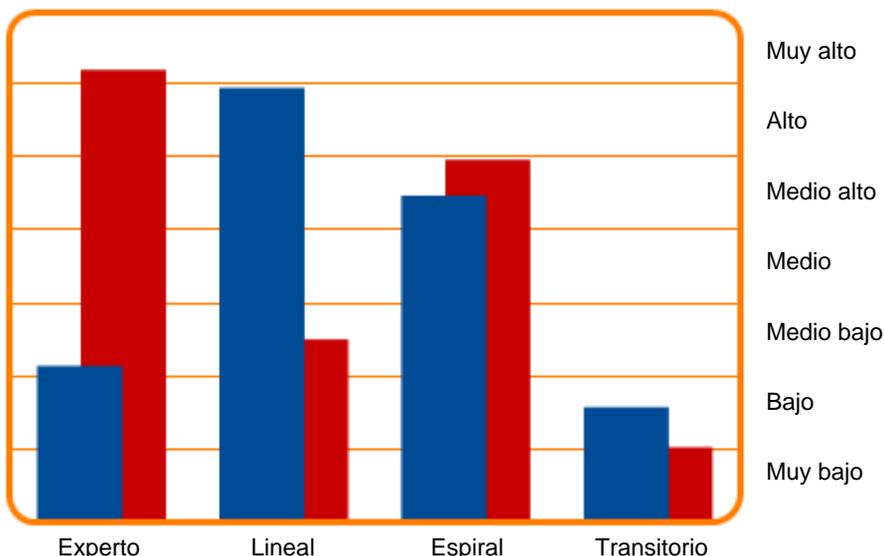
La segunda barra más alta corresponde a la motivación Espiral. Esto indica que también está interesado en el desarrollo personal y la creatividad en su vida profesional. Al ir descubriendo maneras nuevas y creativas de aprovechar sus experiencias previas puede crecer personalmente y desarrollar una trayectoria profesional más amplia y más satisfactoria. Es importante considerar que cuanto más cerca esté la barra Espiral de la barra más alta (Experto), más importantes serán la creatividad y el desarrollo personal para usted.

La tercera barra más alta corresponde a la motivación Lineal, cuya base radica en alcanzar un grado de responsabilidad y autoridad en el trabajo. La motivación con la que menos se identifica es Transitorio. Cuanto más baja sea esta barra, menor su motivación por la variedad y la independencia en su carrera profesional. Es probable que le resulten frustrantes los movimientos frecuentes de trabajo y hacia tareas totalmente nuevas.

Las motivaciones con mayor puntuación, Experto y Espiral, son una combinación en donde los temas claves son el desarrollo personal, la creatividad, la competencia técnica y la estabilidad. Considerando que sus motivaciones probablemente reflejan lo que usted realmente desea, su mejor estrategia sería centrarse en una carrera que le permita adquirir conocimientos profundos en varias áreas distintas y pueda ocupar sus habilidades de manera creativa. Seguramente no se sentirá satisfecho con una carrera donde sólo pueda especializarse en un área, ni tampoco donde tenga que cambiarse de área y lugar constantemente sin poder hacer el mismo trabajo dos veces, o donde esté trabajando para ascender constantemente en una jerarquía. Su perfil sugiere que prosperaría en una carrera en la que pudiera ampliar su experiencia continuamente y añadir nuevos conocimientos y habilidades a sus competencias. Probablemente se sentirá más motivado cuando pueda aplicar sus conocimientos para crear algo nuevo. Podría tratarse de nuevos productos, servicios o métodos de trabajo. Se recomienda que considere cuidadosamente los trabajos o situaciones que esperen que siga reglas fijas y métodos establecidos sin la posibilidad de innovar. También procure evitar situaciones en donde los cambios constantes no le permitan especializarse en ningún área, así como también las trayectorias profesionales en donde lo más importante sea ascender y acumular más poder y autoridad. A usted le irá mejor y se sentirá más recompensado en situaciones que le permitan ir acumulando competencias a través de cambios de puestos que estén relacionados entre sí, pero que a la vez le ofrezcan la oportunidad de ampliar y profundizar sus conocimientos y habilidades.



Su perfil de conceptos y motivaciones de carrera



Su perfil de conceptos de carrera indica cómo usted tiende a pensar y visualizar su carrera profesional, como patrones de movimientos en el tiempo. Para la mayoría de nosotros, esto refleja lo que pensamos que deberíamos estar haciendo con nuestras carreras. También para la mayoría de nosotros, esta perspectiva suele estar influenciada por las opiniones de quienes nos rodean. Sus conceptos de carrera principales y secundarios son:

Conceptos de carrera

Lineal / Espiral



Ascensos continuos con mayor autoridad.



Movimientos periódicos hacia tipos de trabajo relacionados.

Su perfil de motivaciones de carrera indica qué siente respecto al trabajo y las recompensas. Muestra cómo se ajustan los cuatro conceptos de carrera con sus motivaciones y necesidades. De los dos perfiles, es más probable que su perfil de motivaciones de carrera esté menos influenciado por opiniones ajenas e indica mejor qué resulta más apropiado para usted en su carrera. Sus motivaciones principales y secundarias son:

Motivaciones de carrera

Experto / Espiral



Valora la competencia y la estabilidad.



Valora la creatividad y el desarrollo personal.

En teoría, nuestros conceptos y nuestras motivaciones de carrera deberían ser muy parecidos. Sin embargo, suele ocurrir que éstos no coinciden. Esto significa que muchas personas piensan que deberían estar haciendo algo con su carrera que no corresponde con sus motivaciones y sentimientos.

Los temas principales en su perfil de conceptos de carrera y en el de motivaciones de carrera son distintos, aunque el aspecto secundario, Espiral, coincide en ambos perfiles.

A la hora de tomar una decisión, le damos mucha más importancia a las motivaciones de carrera que a los conceptos de carrera. Los conceptos de carrera son fácilmente influenciados por las personas que nos rodean, en cambio las motivaciones de carrera reflejan con más precisión las verdaderas preferencias de cada persona. Por lo tanto, en su caso, le recomendamos que le dé más importancia a los temas Experto que a los Lineal, cuando busque y evalúe las oportunidades profesionales. Lo segundo podría llevarle por un camino inadecuado.



Conceptos y motivaciones

El CareerView™ Perfil de Carrera refleja las expectativas y motivaciones de carrera de un individuo. El perfil se basa en los resultados del Decision Dynamics Modelo de Carrera™ el cual describe cuatro conceptos de carrera fundamentales que representan patrones de movimiento en el tiempo, dentro o entre áreas profesionales. Es importante considerar que las personas difieren en su visión de carrera ideal en cuanto a conceptos y también en su relación con las motivaciones. A continuación se describen los cuatro conceptos y aquellas motivaciones que están más íntimamente relacionadas.



Experto Desde la perspectiva del concepto Experto, el éxito consiste en encontrar la vocación y estar cada vez más calificado en la especialidad elegida. En otras palabras, el progreso significa aumentar el nivel de competencia en una disciplina o área profesional. El éxito personal está estrictamente relacionado con el nivel de competencia técnica desarrollada; no depende de cuánta gente tenga uno a su cargo, el tamaño de su oficina, los privilegios asociados, ni del monto del sueldo. Ser muy bueno en un tipo particular de trabajo es el factor determinante. Las motivaciones clave asociadas al concepto Experto son la experiencia en un área profesional, la competencia técnica y la estabilidad.



Lineal Desde la perspectiva del concepto Lineal, la carrera gira en torno al ascenso en una jerarquía organizacional. Según esta definición, el éxito depende de cuán alto uno sea capaz de ascender, donde los puestos más altos implican más responsabilidad y autoridad. Normalmente este concepto de carrera vertical es destacado en historias de empresarios socialmente reconocidos como exitosos, al haber escalado hasta la cima de la pirámide organizacional por sus propios esfuerzos y logros. Para considerar que uno ha tenido una carrera exitosa, se requiere ascender continuamente, y en lo posible, de forma rápida. Las motivaciones clave asociadas al concepto Lineal son el poder o la influencia, y el lograr objetivos y resultados.



Espiral Comparado con las definiciones de éxito Experto y Lineal, el concepto Espiral es una manera mucho menos tradicional de definir una carrera exitosa, a pesar de que probablemente haya existido durante siglos. Desde la perspectiva Espiral, una carrera exitosa significa ampliar progresivamente el conocimiento, las habilidades y los talentos individuales. Como patrón de movimiento, la carrera Espiral generalmente comienza cuando un individuo decide iniciar su carrera en un área profesional particular, pero luego cambia periódicamente a otros campos o nuevos tipos de trabajo, cada 5-10 años en promedio. Las motivaciones clave asociadas al concepto Espiral son el desarrollo personal (ampliar las capacidades), la creatividad y un interés por formar a otras personas.



Transitorio Es el cuarto concepto de carrera y es una forma aún menos convencional para definir una carrera exitosa que el concepto Espiral. Sin embargo, éste también ha sido un elemento fundamental e hilo conductor para las carreras de muchas personas a lo largo de la historia. La carrera Transitorio se caracteriza por tener mucho movimiento. Si se tuviera que describir este tipo de carrera con un tipo de patrón, sería el de un "patrón consistentemente inconsistente". Desde la perspectiva Transitorio, la carrera ideal se compone por un fascinante abanico de experiencias. Las personas que optan por una carrera de este tipo, cambian de puesto o de tipo de trabajo con frecuencia, cada 2-4 años en promedio, con el fin de participar en muchas y diversas situaciones. Las motivaciones asociadas al concepto Transitorio son la novedad, variedad, independencia, relaciones interpersonales y el networking.

Aunque carreras las hay de muchos tipos y formas, los cuatro conceptos de carrera engloban la mayoría de las diferencias que las separan. Además, estos cuatro conceptos pueden combinarse de distintas maneras para reflejar prácticamente cualquier tipo de carrera.

Para obtener más información sobre el Decision Dynamics Modelo de Carrera™ por favor visítenos en: www.decisiondynamics-sa.com



Más de 40 años de investigación y un millón de usuarios satisfechos

Decision Dynamics es líder en metodologías y herramientas para el desarrollo estratégico de recursos humanos que facilita y mejora la interacción entre las personas y las organizaciones. Nuestra aproximación científico-estadística se basa en más de 40 años de investigación continua y aplicación en diversas industrias. Nuestros clientes ya han implementado nuestras soluciones para obtener perfiles profesionales y desarrollar a más de un millón de empleados en todo el mundo.

Decision Dynamics fue fundada por dos psicólogos organizacionales de las universidades de Princeton y Yale. Poco después comenzaron a prestar sus servicios a organizaciones y empresas reconocidas internacionalmente por sus desafiantes proyectos tales como la NASA, The Aerospace Corporation y Rockwell.

Nuestros esfuerzos de investigación e innovación continúan desarrollándose a través de Decision Dynamics Research, cuyo objetivo es mantenerse como líderes en metodología aplicando tecnología de punta para proporcionar soluciones prácticas, cuantificables y de rápido impacto. Nuestros clientes cuentan con acceso inmediato y directo a las últimas aplicaciones y herramientas desarrolladas para las demandas de las compañías de hoy.

Decision Dynamics apoya las iniciativas que apuntan a fortalecer el compromiso y mejorar el rendimiento en la organización. Junto a nuestra red global de socios y colaboradores, proveemos herramientas para obtener perfiles profesionales, instancias de formación y capacitación, y servicios de consultoría.

Las herramientas y soluciones de Decision Dynamics pueden apoyarlo a:

- > Fortalecer el compromiso y satisfacción de los empleados
- > Dirigir y apoyar el proceso de selección y reclutamiento
- > Identificar y desarrollar el liderazgo
- > Apoyar el desarrollo de carrera y coaching
- > Formar y desarrollar equipos de trabajo

