

Decision Dynamics **Modelo de Carrera™**

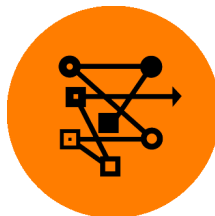
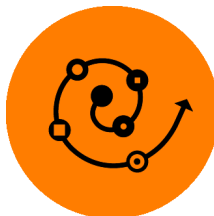
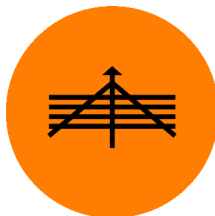
CareerView™ Perfil de Motivación del Grupo

06 mayo 2014

12 Personas

© 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.



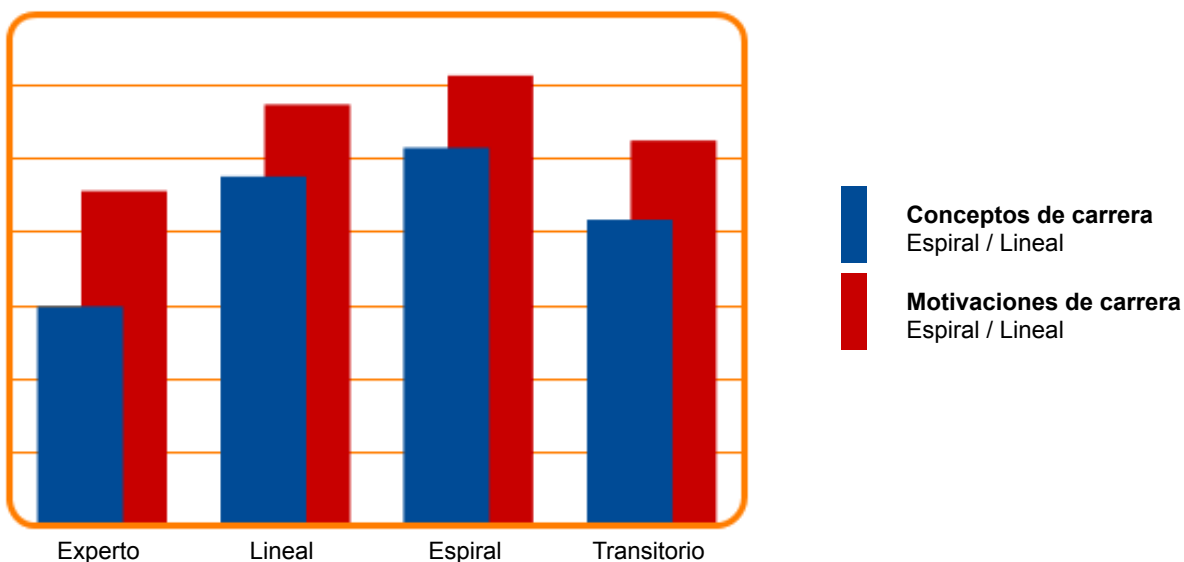
CareerView™ Perfil de Motivación del Grupo

12 Personas
06 mayo 2014



Conceptos de carrera y motivaciones de carrera - Promedio

	Experto	Lineal	Espiral	Transitorio
Conceptos de carrera	3.0	4.8	5.2	4.2
Motivaciones de carrera	4.6	5.8	6.2	5.3



Conceptos de carrera



- Experto** - especialización
- Especialización a largo plazo
 - Permanencia en un área determinada
 - Orientación a la calidad

- Lineal** - competitividad
- Búsqueda de ascenso continuo
 - Mayor autoridad
 - Orientación a resultados



- Espiral** - aprendizaje
- Movimientos periódicos cada 5-10 años
 - Tipos de trabajos relacionados
 - Orientación a su desarrollo



- Transitorio** - espíritu empresarial
- Movimientos frecuentes cada 2-4 años
 - Varios tipos de trabajo distintos
 - Orientación hacia el cambio

Motivaciones de carrera

- Experto** - especialización
- Demostrar competencia
 - Estabilidad y seguridad
 - Fiabilidad y precisión

- Lineal** - competitividad
- Influir en los acontecimientos
 - Lograr objetivos y resultados
 - Competir y ganar

- Espiral** - aprendizaje
- Desarrollo personal y profesional
 - Creatividad y trabajo en equipo
 - Formar a otros

- Transitorio** - espíritu empresarial
- Novedad y variedad
 - Independencia y autonomía
 - Networking y relaciones interpersonales



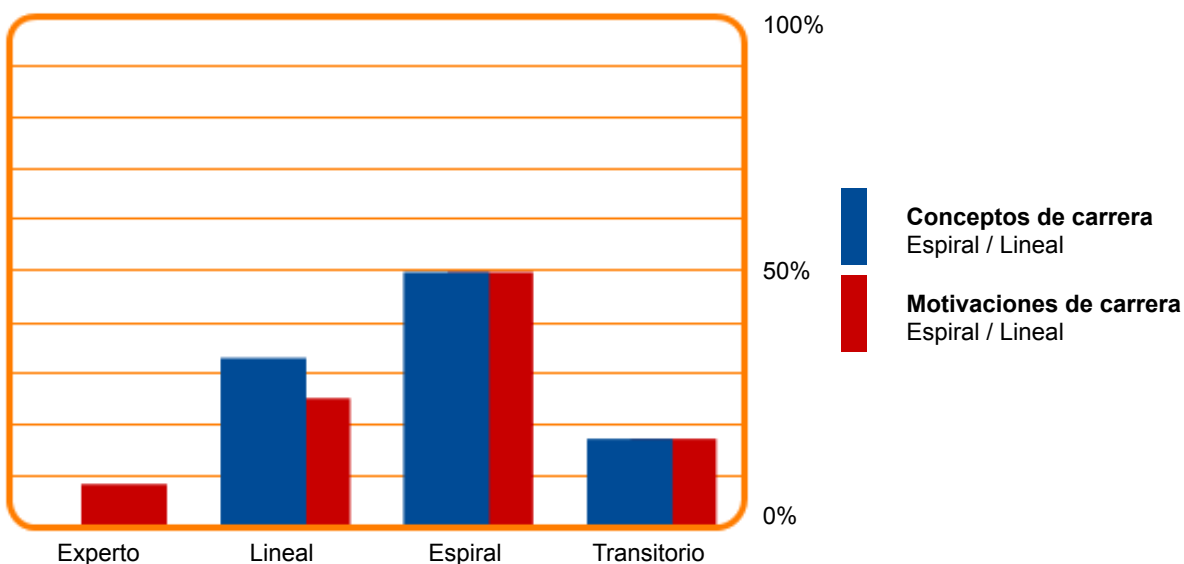
CareerView™ Perfil de Motivación del Grupo

12 Personas
06 mayo 2014



Conceptos de carrera y motivaciones de carrera - Frecuencias

	Experto	Lineal	Espiral	Transitorio
Conceptos de carrera	0	4	6	2
Motivaciones de carrera	1	3	6	2



Conceptos de carrera



- Experto** - especialización
- Especialización a largo plazo
 - Permanencia en un área determinada
 - Orientación a la calidad



- Lineal** - competitividad
- Búsqueda de ascenso continuo
 - Mayor autoridad
 - Orientación a resultados



- Espiral** - aprendizaje
- Movimientos periódicos cada 5-10 años
 - Tipos de trabajos relacionados
 - Orientación a su desarrollo



- Transitorio** - espíritu empresarial
- Movimientos frecuentes cada 2-4 años
 - Varios tipos de trabajo distintos
 - Orientación hacia el cambio

Motivaciones de carrera

- Experto** - especialización
- Demostrar competencia
 - Estabilidad y seguridad
 - Fiabilidad y precisión

- Lineal** - competitividad
- Influir en los acontecimientos
 - Lograr objetivos y resultados
 - Competir y ganar

- Espiral** - aprendizaje
- Desarrollo personal y profesional
 - Creatividad y trabajo en equipo
 - Formar a otros

- Transitorio** - espíritu empresarial
- Novedad y variedad
 - Independencia y autonomía
 - Networking y relaciones interpersonales



Conceptos y motivaciones

El CareerView™ Perfil de Motivación del Grupo refleja las expectativas y motivaciones de carrera y vida profesional de un grupo o de una organización. 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



CareerView™ Perfil de Motivación del Grupo

12 Personas
06 mayo 2014



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

