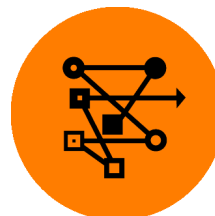
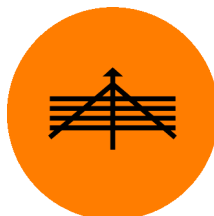
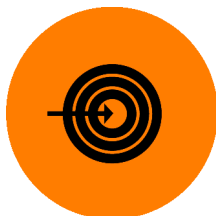


Jan Sample

© 1983-2009 Decision Dynamics.
Todos los derechos reservados.
www.decisiondynamics.eu

Decision Dynamics es líder en la creación de métodos e instrumentos para el desarrollo estratégico de los recursos humanos que facilita y mejora la interacción entre las personas y las empresas. Nuestro método científico se basa en más de 40 años de continua investigación y puesta en práctica en varias empresas. Nuestros clientes ya han implementado nuestras soluciones para obtener perfiles y ayudar a crecer a más de un millón de empleados en todo el mundo.



CareerView™ Informe de carrera profesional

Jan Sample
07 mayo 2013



Contenido de su informe

Este informe se basa en la valoración de CareerView™ de sus expectativas y motivaciones respecto a su carrera y vida laboral.

En los siguientes apartados del informe encontrará:

- Su perfil de conceptos de carrera, que indican cómo concibe y desearía que se estructurase su carrera ideal.
- Su perfil de motivaciones de carrera, que indican qué tipo de carrera es la más adecuada para usted en términos de satisfacción y éxito personal.
- Una comparación entre los conceptos y las motivaciones de su carrera. Básicamente indica cómo sería su carrera si hiciera caso a su cabeza en lugar de a su corazón. Puede utilizar esta comparación para evitar tomar una decisión que le conduzca a una trayectoria equivocada.

De los dos perfiles, su perfil de motivaciones de carrera le indicará mejor el tipo de carrera que le resultará más gratificante en lo personal. Su perfil de conceptos de carrera es importante también, ya que tiende a indicar lo que usted cree que debería estar haciendo con su carrera. Sin embargo, estas creencias están muy influenciadas por otras personas cercanas a nosotros y podrían no representar lo que más nos conviene. Su perfil de motivaciones generalmente es una ventana que le mostrará más claramente sus motivaciones y deseos, prácticamente libres de la influencia de los demás.

Aspectos básicos de una carrera

Decision Dynamics Modelo de carrera se basa en el hecho fundamental de que las personas difieren notablemente en la manera de percibir las carreras y en el tipo de carrera profesional que desean. El tipo de carrera que a usted le parezca ideal a otra persona podría parecerle muy poco atractiva. Y, siguiendo la misma lógica, el mismo tipo de carrera que a otra persona podría parecerle sumamente gratificante y satisfactoria, a usted podría parecerle una pesadilla. En lo que respecta a las carreras, lo que para una persona es ideal para otra puede ser insoportable.

Las investigaciones demuestran que las carreras se distinguen en cuatro aspectos fundamentales. Estos cuatro aspectos o conceptos de una carrera describen las carreras como modelos distintos de:

- Dirección: movimiento en el mismo ámbito de trabajo y de un ámbito a otro en el tiempo.
- Tiempo: la frecuencia con la que se espera que se produzcan esos movimientos.

Esto pone de manifiesto que algunas personas quieren ascender en vertical en una empresa, otras prefieren moverse más bien 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 concreto de trabajo.

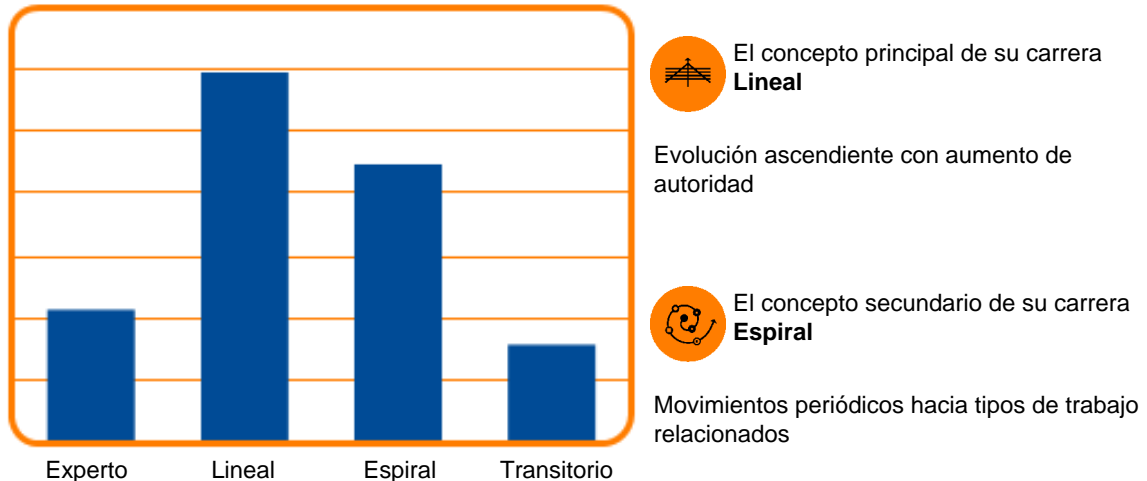
Aunque carreras las hay de muchos tipos y formas, los cuatro conceptos de carrera engloban la mayoría de las diferencias que las separan. Además, estos cuatro conceptos pueden combinarse de diversos modos para reflejar prácticamente cualquier carrera. Los cuatro conceptos - Experto, Lineal, Espiral y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

Su perfil de carrera muestra cómo suele concebir y visualizar su carrera ideal. Además, su perfil muestra cómo sus motivaciones de carrera (sus sentimientos y deseos respecto a sus experiencias laborales) encajan con su visión de una carrera ideal. Su perfil le proporcionará información muy relevante sobre cómo debería estructurarse su carrera para maximizar su satisfacción personal y, por consiguiente, de qué manera podría contribuir mejor en una empresa.



Los conceptos de carrera

Sus conceptos de carrera indican cuáles son sus expectativas respecto a su carrera profesional. La altura de las barras del gráfico indica si considera que su carrera ideal debería seguir el modelo de carrera descrito por cada concepto.



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 aumenta su categoría. Cuanto más alto sea el cargo y mayor la responsabilidad, más éxito considera que tiene su carrera. Cuanto más alta sea la barra Lineal, más encajará este concepto de carrera con su definición de trayectoria profesional ideal.

La segunda barra más alta corresponde al concepto Espiral. Esto pone de manifiesto una pequeña diferencia en sus intereses profesionales. Sugiere que también le interesa cambiar de trabajo cada 5-10 años, siempre dentro del mismo sector, ya que le brinda la oportunidad de desarrollar su carrera ampliando paulatinamente su experiencia laboral y encontrando nuevas maneras de poner en práctica y aprovechar sus conocimientos previos. Cuanto más cerca esté la barra Espiral de la más alta (Lineal), más importancia tiene en las aspiraciones de su carrera profesional.

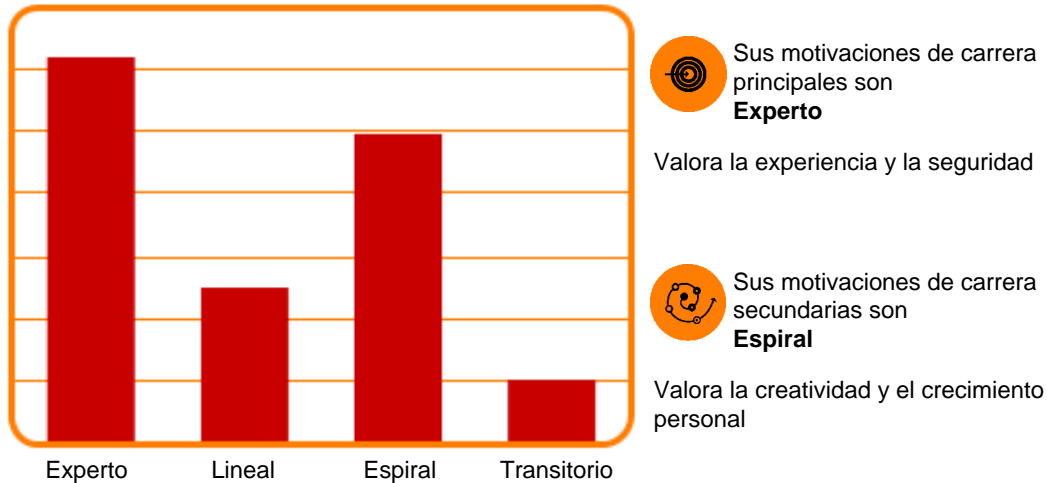
La carrera Experto es la tercera barra más alta de su gráfico. La barra más baja (Transitorio) refleja la trayectoria profesional menos adecuada para usted. Si se viera obligado a llevar una trayectoria profesional como emprendedor, le resultaría una pesadilla. Para usted, ir cambiando de un trabajo 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", con pocas posibilidades de ascender en la empresa ni ampliar sus experiencias, le resultará muy poco atractiva.

Las carreras profesionales en las que ha obtenido una puntuación más alta, Lineal y Espiral, son una combinación de conceptos que destacan el progreso en horizontal y en vertical. El modelo de carrera Lineal-Espiral o Espiral-Lineal ideal sería aquél en el que usted, periódicamente (cada 5 a 7 años), cambiara de trabajo (por ejemplo, a un ámbito diferente pero relacionado con aquellos en los que ha trabajado previamente) y fuera a la vez subiendo de categoría 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 períodos prolongados (es decir, más de 8 años) en un ámbito o puesto sería poco recomendable. Para poder sentir que su carrera marcha bien, es esencial que usted sienta que está avanzando (ascendiendo) y ampliando su base de conocimientos. Para las personas que aspiran a forjarse una carrera ejecutiva, denominamos al modelo Lineal-Espiral "modelo del dirigente generalista". La idea central es que conforme se desarrolla esta carrera, la persona va adquiriendo progresivamente conocimientos más amplios y la capacidad para trabajar eficazmente como líder, sin ser un experto técnico, en casi cualquier clase de entorno organizacional o técnico.



Motivaciones de carrera

Los resultados de sus motivaciones de carrera indican el modelo de carrera que mejor encaja según sus aspiraciones. La altura de las barras del gráfico indican cuánto valora el modelo concreto de carrera.



La barra más alta corresponde a la motivación Experto, lo cual indica que su mayor motivación es adquirir experiencia y seguridad en su vida laboral. Muy probablemente se sienta cómodo con el concepto de especializarse en un ámbito del trabajo y ser valorado por su experiencia en esa especialidad. Cuanto más alta sea la barra Experto, mayor será su motivación por conseguir experiencia y seguridad en su carrera profesional.

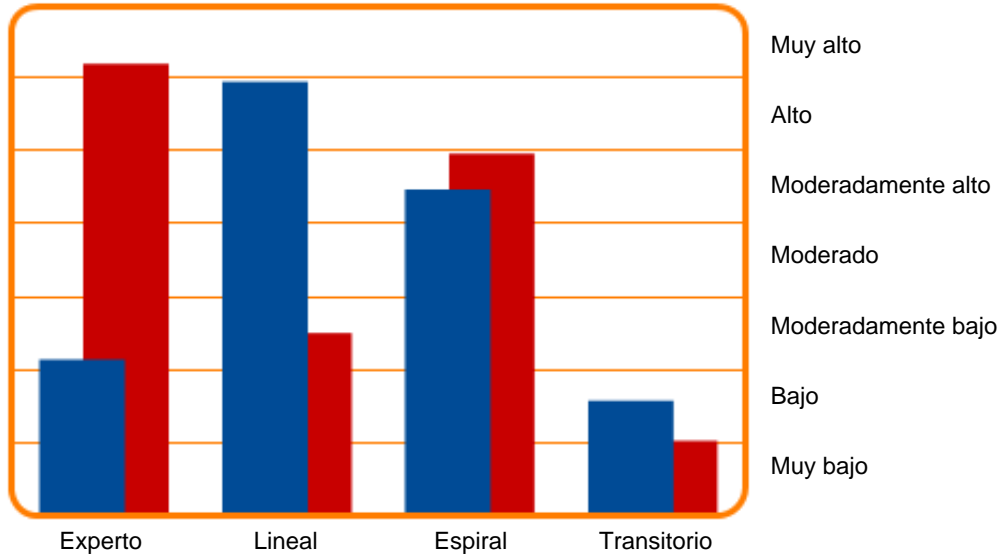
La segunda barra más alta corresponde a la motivación Espiral. Esto significa que también le atrae el crecimiento personal y la creatividad en su vida profesional. Descubriendo maneras nuevas e imaginativas de aprovechar sus experiencias previas puede crecer personalmente y desarrollar una trayectoria profesional más amplia y más satisfactoria. Cuanto más cerca esté la barra Espiral de la barra más alta (Experto), más importantes serán para usted la creatividad y el crecimiento personal.

La tercera barra más alta corresponde a la motivación Lineal, cuya base radica en conseguir responsabilidad y autoridad en el trabajo. La motivación con la que menos se identifica es Transitorio. Cuanto más baja sea la barra, menos le interesa introducir la variedad y la independencia en su carrera profesional. Seguramente le resultaría frustrante cambiar frecuentemente de trabajo y realizar tareas completamente nuevas.

Sus mayores motivaciones en el ámbito profesional, Experto y Espiral, son una combinación en la que las claves son el crecimiento personal, la creatividad, la experiencia y la estabilidad. Teniendo en cuenta que sus motivaciones profesionales muy probablemente reflejan lo que usted realmente desea, su mejor estrategia será centrarse en una carrera que le permita adquirir conocimientos profundos en varios ámbitos distintos y que le permita aplicar sus competencias de manera creativa. Probablemente si elige una carrera en la que solo pueda especializarse en un ámbito no se sentirá realizado. Asimismo, tampoco le satisfará una carrera en la que tenga que cambiar continuamente, hacer siempre tareas distintas o en la que tenga que concentrarse en ascender. Su perfil sugiere que prosperaría mejor en una carrera en la que pudiera ampliar su experiencia continuamente y añadir nuevos conocimientos y habilidades a sus competencias. Más aún, su perfil indica que se sentirá más motivado cuando tenga oportunidad de aprovechar su conocimiento para crear algo nuevo. Podría tratarse de nuevos productos, servicios o métodos de trabajo. Evite encontrarse inmerso en una situación en la que se le exija seguir reglas fijas y métodos establecidos sin posibilidad de innovar. También procure evitar las situaciones en las que los cambios constantes no le permitan especializarse en ningún ámbito. Y evite también las trayectorias profesionales en las que lo más importante sea ascender en la pirámide organizacional y acumular cada vez más poder y autoridad. Le irá mejor y se sentirá más recompensado en situaciones en las que pueda ir acumulando competencias cambiando de vez en cuando a un puesto relacionado con otros puestos que haya ocupado, pero que 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 suele concebir o visualizar su carrera ideal como modelo de cambio en el tiempo. Para la mayoría de nosotros, esto indica lo que pensamos que deberíamos estar haciendo con nuestras carreras. Sin embargo, esta perspectiva de nuestra carrera ideal en la mayoría de casos se ve influenciada por las opiniones de quienes nos rodean. Sus conceptos de carrera principales y secundarios son:

Conceptos
Lineal / Espiral



Evolución ascendente con aumento de 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 encajan los cuatro conceptos de carrera con sus motivaciones y necesidades. De los dos perfiles, su perfil de motivaciones de carrera parece menos influenciado por las opiniones ajenas e indica mejor qué resulta más apropiado para usted en su carrera. Sus motivaciones principales y secundarias son:

Motivaciones
Experto / Espiral



Valora la experiencia y la seguridad.



Valora la creatividad y el crecimiento personal.

En teoría, nuestros conceptos y nuestras motivaciones de carrera deberían ser muy parecidos. Sin embargo, es muy habitual que no encajen. Esto significa que muchas personas piensan que deberían hacer algo con su carrera que no se corresponde con sus motivaciones y sentimientos.

Los aspectos 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 tomar una decisión, le damos mucha más importancia a los motivos de carrera que a los conceptos de carrera. Los conceptos de carrera con demasiada facilidad están influenciados por las personas que nos rodean. Las motivaciones de carrera reflejan más fielmente las verdaderas preferencias de una persona. Por consiguiente, en su caso le recomendamos poner más interés en los aspectos de Experto cuando busque y sopesa las oportunidades profesionales que en los aspectos Lineal. Lo segundo podría llevarle por un camino equivocado.

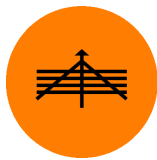


Conceptos y Motivaciones

El perfil de carrera muestra las expectativas y motivaciones de una persona respecto a su carrera y vida laboral. El perfil se basa en los resultados de Decision Dynamics Modelo de carrera. El modelo describe cuatro conceptos de carrera fundamentales. Estos cuatro conceptos representan las carreras como modelos distintos de movimiento en un mismo ámbito de trabajo y de un ámbito a otro con el paso del tiempo. Las personas difieren en su visión de hasta qué punto los conceptos describen su percepción de una carrera ideal y de cómo encajan sus motivaciones con cada concepto. A continuación se describen los cuatro conceptos y las motivaciones más íntimamente relacionadas con cada concepto.



Experto Desde la perspectiva del concepto Experto, el éxito consiste en encontrar la vocación y convertirse progresivamente en un trabajador cada vez más competente y cualificado en su trabajo. Desde este punto de vista, el progreso significa aumentar la competencia en una disciplina o ámbito de su elección. El éxito personal está estrictamente relacionado con el nivel de competencia técnica adquirido; no depende de cuánta gente tenga uno a su cargo, el tamaño de su oficina, de los privilegios de que goce ni del salario. Ser muy bueno en un tipo particular de trabajo es el factor determinante. Las motivaciones clave que radican en el concepto Experto son la aptitud, la competencia técnica y la seguridad.



Lineal Una carrera desde el punto de vista competitivo gira en torno al ascenso. Según esta definición, el éxito depende de lo alto que sea el ascenso, donde los puestos cada vez más altos incluyen más responsabilidad y autoridad. Este concepto de carrera vertical es típico de las historias de "hacerse a uno mismo" y "de pobre a rico". Para considerar que una carrera es de éxito hay que ascender constantemente y, si es posible, rápidamente. Las motivaciones clave que radican en el concepto de carrera Lineal es el poder o la influencia y el éxito.



Espiral Comparado con las definiciones del éxito de los conceptos Experto y Lineal, el concepto de carrera Espiral es una manera mucho menos tradicional de definir una carrera de éxito, aunque probablemente ha tenido lugar durante siglos. Desde la perspectiva del aprendizaje, una carrera de éxito implica una progresiva ampliación del conocimiento, las habilidades y las capacidades de una persona con el transcurso del tiempo. Como patrón de movimiento, la carrera de aprendizaje generalmente comienza cuando un individuo decide iniciar su carrera en un ámbito particular, pero luego hace incursiones periódicas hacia otros campos y nuevos tipos de trabajo. De promedio, estas incursiones ocurren cada 5-10 años. Las motivaciones clave que radican en el concepto de carrera Espiral son el crecimiento personal (ampliar las capacidades), la creatividad y un interés por formar a otras personas.



Transitorio El cuarto concepto de carrera, Transitorio, es una manera aún menos convencional de definir el éxito de una carrera que el concepto Espiral. Sin embargo, también ha sido el elemento fundamental de organización de las carreras de muchas personas a lo largo de la historia. La carrera del emprendedor implica mucho movimiento. Si hay un patrón en la carrera del emprendedor, es el de un patrón consistente de inconsistencia. Desde la perspectiva del emprendedor, la carrera ideal consiste en un fascinante abanico de experiencias. Las personas que optan por una carrera como emprendedor cambian de puesto o de tipo de trabajo con frecuencia, cada 2-4 años de promedio, para poder participar de la más amplia y diversa gama de experiencias. Las motivaciones clave que radican en el concepto Transitorio son la novedad o la variedad, la independencia y la amplitud de los contactos interpersonales.

Aunque carreras las hay de muchos tipos y formas, los cuatro conceptos de carrera engloban la mayoría de las diferencias que las separan. Y los cuatro conceptos pueden combinarse de diversos modos para describir prácticamente cualquier carrera.

Si desea más información sobre el modelo de carrera y las valoraciones de Decision Dynamics, producto de más de 40 años de investigaciones y prácticas, visite www.decisiondynamics.eu.



CareerView™ Informe de carrera profesional

Jan Sample
07 mayo 2013



40 años de investigaciones y un millón de usuarios satisfechos

Decision Dynamics es líder en la creación de métodos e instrumentos para el desarrollo estratégico de los recursos humanos que facilita y mejora la interacción entre las personas y las empresas. Nuestro método científico se basa en más de 40 años de continua investigación y puesta en práctica en varias empresas. Nuestros clientes ya han implementado nuestras soluciones para obtener perfiles y ayudar a crecer a más de un millón de empleados en todo el mundo.

Decision Dynamics fue fundada por dos psicólogos industriales y organizacionales de las universidades de Princeton y Yale. Poco después empezaron a prestar sus servicios a clientes exigentes y en desarrollo continuo como la NASA, la Aerospace Corporation y Rockwell.

Gracias a Decision Dynamics Research canalizamos nuestras iniciativas de investigación y desarrollo con el objetivo de avanzar en tecnologías y métodos de evaluación, a la vez que usted se beneficia de forma inmediata de las herramientas y métodos más modernos y mejor desarrollados de nuestro catálogo adaptados para proporcionar un uso práctico, resultados cuantificables y un efecto rápido en el entorno laboral exigente de hoy en día.

Somos el catalizador que asegura sus iniciativas de desarrollo para aumentar el rendimiento de su empresa. Le facilitamos herramientas para la creación de perfiles, formación y asesoramiento.

Puede utilizar nuestros servicios para:

- > La selección y la contratación.
- > La gestión de profesionales.
- > El desarrollo de la capacidad de dirección.
- > La orientación y formación profesionales.

