

Decision Dynamics **Modelo de Carrera™**

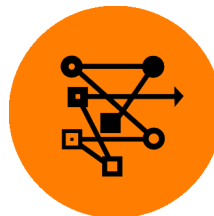
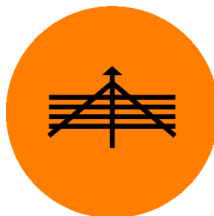
**CareerView™ Perfil de Adecuación a la Cultura**

06 mayo 2014

Jan Sample

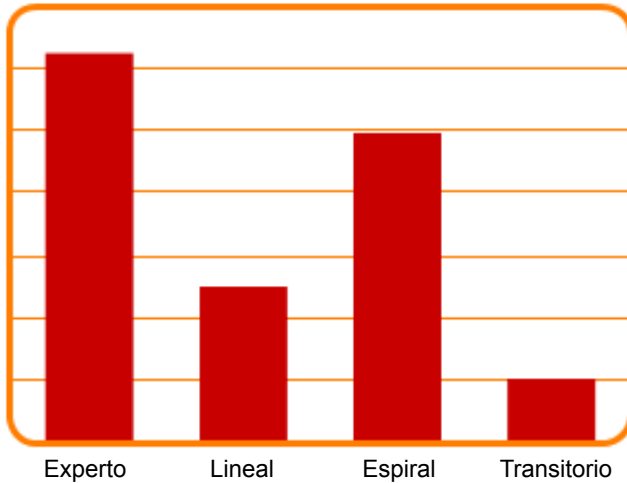
© 1983-2014 Decision Dynamics.  
Todos los derechos reservados.  
[www.decisiondynamics-sa.com](http://www.decisiondynamics-sa.com)

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.



## 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.



Su motivación de carrera principal  
**Experto**

Valora la competencia técnica y estabilidad laboral



Su motivación de carrera secundaria  
**Espiral**

Valora la creatividad y el desarrollo personal



### 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

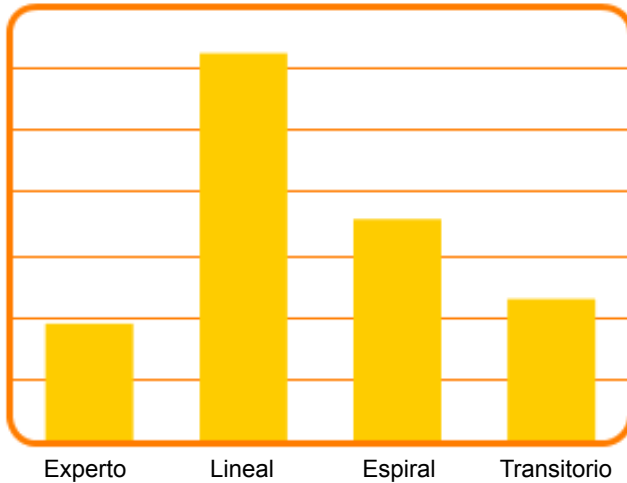
Espíritu empresarial

- Novedad y variedad
- Independencia y autonomía
- Networking y relaciones interpersonales



## Su percepción de cultura

Su percepción de cultura muestra cómo usted percibe la cultura de carrera y las conductas y actitudes que son valoradas y promocionadas en su organización. La altura de cada barra del gráfico indica cuánto concepto de cultura contiene la cultura organizacional según su percepción.



Su percepción de cultura principal  
**Lineal**

Competitividad y orientación al crecimiento



Su percepción de cultura secundaria  
**Espiral**

Aprendizaje y orientación al desarrollo



### Experto

- Estrategia: Especialización
- Estructura: Funcional
- Valoración: Calidad
- Recompensa: Reconocimiento



### Lineal

- Estrategia: Crecimiento
- Estructura: Piramidal
- Valoración: Resultados
- Recompensa: Promoción



### Espiral

- Estrategia: Diversificación
- Estructura: Matricial
- Valoración: Creatividad
- Recompensa: Rotación

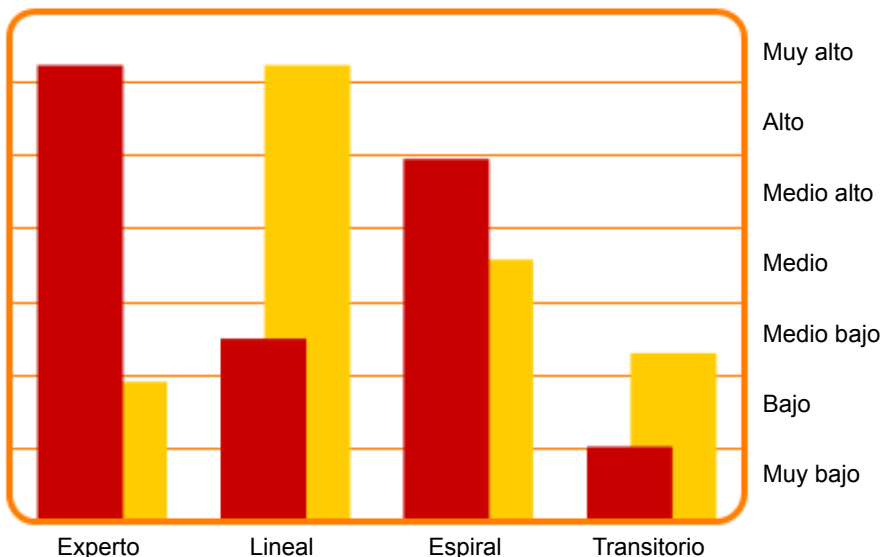


### Transitorio

- Estrategia: Oportunidades
- Estructura: Equipos
- Valoración: Rapidez
- Recompensa: Autonomía



### Su adecuación a la cultura



**Motivaciones de carrera**  
Experto / Espiral

**Percepción de cultura**  
Lineal / Espiral



#### Experto

- Especialización
- Demostrar competencia
- Estabilidad y seguridad
- Fiabilidad y precisión

#### Experto

- Estrategia: Especialización
- Estructura: Funcional
- Valoración: Calidad
- Recompensa: Reconocimiento



#### Lineal

- Competitividad
- Influir en los acontecimientos
- Lograr objetivos y resultados
- Competir y ganar

#### Lineal

- Estrategia: Crecimiento
- Estructura: Piramidal
- Valoración: Resultados
- Recompensa: Promoción



#### Espiral

- Aprendizaje
- Desarrollo personal y profesional
- Creatividad y trabajo en equipo
- Formar a otros

#### Espiral

- Estrategia: Diversificación
- Estructura: Matricial
- Valoración: Creatividad
- Recompensa: Rotación



#### Transitorio

- Espíritu empresarial
- Novedad y variedad
- Independencia y autonomía
- Networking y relaciones interpersonales

#### Transitorio

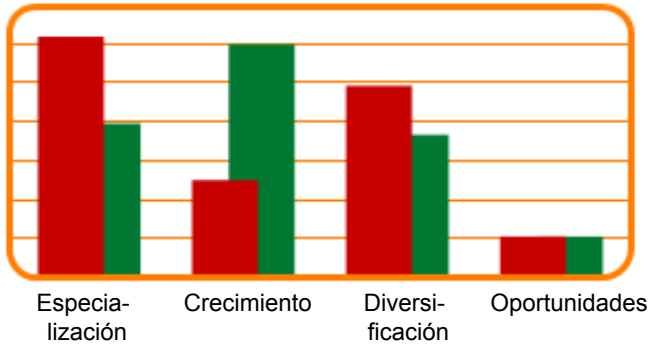
- Estrategia: Oportunidades
- Estructura: Equipos
- Valoración: Rapidez
- Recompensa: Autonomía



### Su adecuación a la cultura detallada

Su adecuación a la cultura detallada es una comparación entre sus motivaciones de carrera y su percepción de cultura, la cual está compuesta por cuatro dimensiones: estrategia, estructura, valoración y recompensas.

#### Estrategia

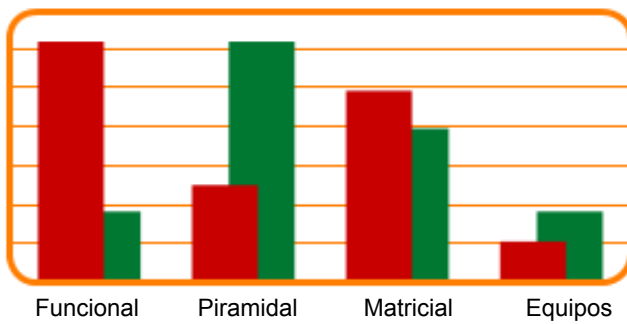


**Motivaciones de carrera**  
Especialización / Diversificación

**Estrategia**  
Crecimiento / Especialización

😊 Percepción de los demás

#### Estructura

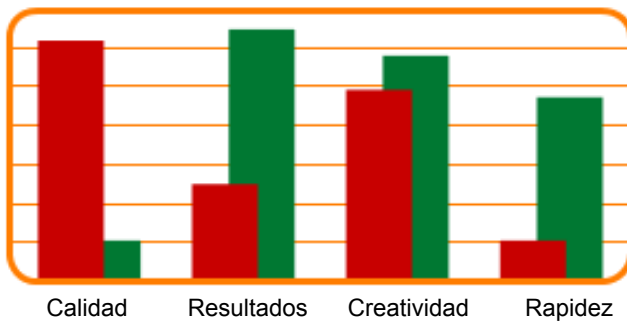


**Motivaciones de carrera**  
Funcional / Matricial

**Estructura**  
Piramidal / Matricial

😐 Percepción de los demás

#### Valoración

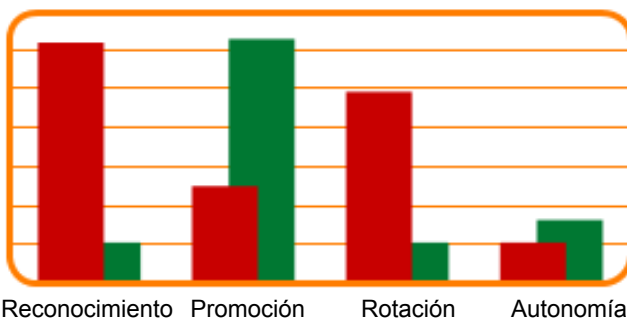


**Motivaciones de carrera**  
Calidad / Creatividad

**Valoración**  
Resultados / Creatividad

😞 Percepción de los demás

#### Recompensa



**Motivaciones de carrera**  
Reconocimiento / Rotación

**Recompensa**  
Promoción / Autonomía

😞 Percepción de los demás



### Motivaciones de carrera y cultura de carrera

CareerView™ Perfil de Adecuación a la Cultura refleja cuán bien alineadas están las motivaciones profesionales de un individuo con su percepción de la cultura de carrera de la organización. Nuestra definición de la cultura de carrera considera la estrategia organizacional, la estructura, las políticas y conductas valoradas en la evaluación de desempeño y las recompensas que los empleados podrían recibir. En conjunto, categorizamos estos elementos de la cultura de carrera en cuatro conceptos, que a su vez corresponden con ciertas motivaciones de carrera.



**Experto** Las motivaciones Experto como la competencia técnica y la estabilidad corresponden mejor con una cultura de carrera Experto. En la cultura de carrera Experto, la estrategia es mantener la participación en un mercado de nicho específico, conservar la reputación de la organización en una determinada competencia, o enfocarse en mejorar la calidad de los sus productos o servicios. Por lo general, la estructura es plana con pocos niveles gerenciales, y la autoridad e influencia está concentrada en pocos departamentos con mucho poder. Las organizaciones con una cultura de carrera Experto suelen ser bastante grandes y con muchos procedimientos y políticas formales. Las habilidades técnicas, el conocimiento, la calidad del trabajo, la precisión y la fiabilidad son aspectos muy valorados. El sistema de recompensas a menudo incluye premios y reconocimientos especiales para destacar la competencia profesional, también planes de retiro y beneficios elaborados y extensos.



**Lineal** Las motivaciones Lineales como el poder o la influencia, y el logro de resultados corresponden mejor con una cultura de carrera Lineal. En la cultura de carrera Lineal, la estrategia enfatiza el crecimiento en casi todos los sentidos, incluyendo el tamaño de la organización, la participación en el mercado, sus ingresos y, por supuesto, sus ganancias. Por esta razón, no sorprende que las organizaciones lineales suelen ser muy grandes o estén en camino a convertirse en organizaciones muy grandes. La estructura se compone de una pirámide jerárquica tradicional con muchos niveles organizacionales, y los patrones de carrera son ascendentes. La gestión, reducción de costos y habilidades de liderazgo son altamente valorados. El sistema de evaluación se centra en gran medida en las competencias de liderazgo y logro de resultados. En una cultura de carrera Lineal pura, la recompensa más importante es la promoción. Cuando uno asciende en la jerarquía, uno recibe mejor remuneración, más poder y más responsabilidades.



**Espiral** Las motivaciones Espirales como el desarrollo personal, la creatividad y el interés por desarrollar a otros corresponden mejor con una cultura de carrera Espiral. En la cultura de carrera Espiral, la estrategia destaca la diversificación de productos y/o servicios basados en el negocio principal. Es común que existan muchas oportunidades para participar en nuevos proyectos y que ocurran movimientos entre áreas, los cuales ofrecen oportunidades para ampliar el repertorio de habilidades y conocimientos de las personas. Estas organizaciones suelen estar organizadas con una estructura matricial, por lo que rara vez se concentra toda la autoridad para tomar decisiones importantes en una sola persona o departamento. Lo que suele ocurrir es que las decisiones se toman en equipos multifuncionales y las tareas y proyectos se comparten y realizan con frecuencia por equipos. Los factores y conductas de rendimiento valorados son la creatividad, la diversidad de conocimientos, trabajo en equipo, la flexibilidad y el desarrollo personal. Las recompensas financieras están diseñadas con el objetivo de fomentar la innovación y creación entre los empleados, así como para promover la expansión de las capacidades y conocimientos.



**Transitorio** Las motivaciones Transitorias como la novedad o variedad, la independencia o relaciones interpersonales corresponden mejor con una cultura de carrera Transitorio. La estrategia más importante en la cultura de carrera Transitorio es identificar y explotar rápidamente las oportunidades inmediatas que se presenten. Por lo tanto, los planes de negocios formales, si es que existen, tienen poco valor y poca influencia en el trabajo de la organización. Estas organizaciones suelen ser pequeñas, muy ágiles, y jóvenes. La organización se puede reconfigurar y acomodar rápidamente para adaptarse a las necesidades inmediatas de una oportunidad o proyecto importante. Los grupos de trabajo informales realizan la mayor parte del trabajo en la organización. Las conductas y factores de rendimiento valorados son la capacidad de adaptación y velocidad. Las personas que son rápidas en pensamiento, y que son capaces de cambiar de dirección con rapidez son muy apreciadas. Por otra parte, el sistema de recompensa también es informal. Puede existir una proliferación de acuerdos individuales, paquetes de compensación y bonificaciones especiales que pueden ser utilizados como premios rápidos.



## CareerView™ Perfil de Adecuación a la Cultura

Jan Sample  
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

