

career *profile*
INVENTORY

Informe de feedback profesional

Anne Example
Marketing & Testing
10 Abril, 2017



SOBRE EL PERFIL PROFESIONAL ONLINE

Este informe profesional contiene los resultados de tu evaluación del Perfil Profesional Online. Antes de revisar tu informe de resultados, deberías dedicar unos minutos a familiarizarte con los conceptos en lo que la evaluación del Perfil Profesional Online está basada.

Tu Perfil Profesional Online fue desarrollado para ayudarte a entender mejor tus intereses profesionales y ayudarte a combinar esos intereses con tu trabajo, ocupaciones secundarias o actividades de ocio. El Perfil Profesional Online resume tres áreas de importancia:

Etapas de tu carrera

- ▶ Entrada
- ▶ Desarrollo
- ▶ Balance
- ▶ Exploración

Preferencia de trayectoria profesional

- ▶ Gerencia
- ▶ Especialista
- ▶ Generalista
- ▶ Empresarial

Orientación de estilo político

- ▶ Promotor
- ▶ Estratega
- ▶ Trabajador de equipo
- ▶ Trabajador independiente

Cada una de estas áreas es importante para planificar y organizar tu carrera de manera efectiva. Cuando leas este informe de resultados profesionales, piensa que el Perfil Profesional Online es una medida de tus intereses y preferencias; no es un exámen de tus habilidades o de tu futuro potencial. Aun así, los intereses están claramente asociados con la satisfacción laboral y contribuyen al éxito ya que afectan a tu motivación. Planificar tu carrera, una actividad que haces durante toda tu vida, incluye una cuidadosa autoevaluación de tus intereses, así como también de tus valores, habilidades y características personales.

SECCION I -- ETAPA PROFESIONAL

RESUMEN

El Perfil Profesional Online mide las etapas Profesionales actuales ("Es") y preferidas ("Preferencia") de individuos basándose en teorías y estudios de desarrollo adulto. Estas cuatro etapas incluyen 1)Entrada, 2)Desarrollo, 3)Balance, y 4)Exploración. Es posible describir el trabajo y vida de una persona como una serie de etapas secuenciales que se superponen.

Algunos individuos experimentaran estas etapas superpuestas muchas veces a lo largo de su vida y su carrera profesional. Cada etapa profesional está asociada a un grupo de retos laborales y familiares únicos y críticos que un individuo puede experimentar y encontrarse. Diferencias de etapa entre "Es" y "Prefiere" en la evaluación del Perfil Laboral Online son de un gran significado y sugieren que el individuo puede tener problemas con una o más situaciones laborales que requieren una exploración más profunda.

ENTENDIENDO LAS ETAPAS LABORALES



ENTRADA – Esta etapa se entiende como el inicio de la carrera de alguien (o una nueva carrera), ubicación, fases de aprendizaje, entender qué se espera de los demás en la empresa y desarrollo de conocimientos y habilidades básicas. Es este período en el que el individuo se hace una idea de su futuro en la empresa y formula un plan de desarrollo profesional. Es también durante esta etapa cuando el individuo trabaja para ser reconocido y valorado por otros en la empresa. El mayor desarrollo asociado con la etapa de entrada podría ser conceptualizado como una auto validación de las habilidades y potencial del individuo.



DESARROLLO – Esta etapa se caracteriza por la aceptación en la empresa, ser promocionado y recibir asignaciones y responsabilidades de más exigencia. Es en esta etapa cuando el individuo establece claramente sus planes profesionales, desarrolla experiencia profesional y establece contactos personales y profesionales, se hace visible y es reconocido por otros, demuestra su valor y competencia en la empresa y logra mayores objetivos laborales y en su vida. El mayor desarrollo asociado con la etapa de desarrollo podría ser conceptualizado como una auto mejora de las habilidades y potencial del individuo.

ENTENDER LAS ETAPAS PROFESIONALES CONTINUACIÓN

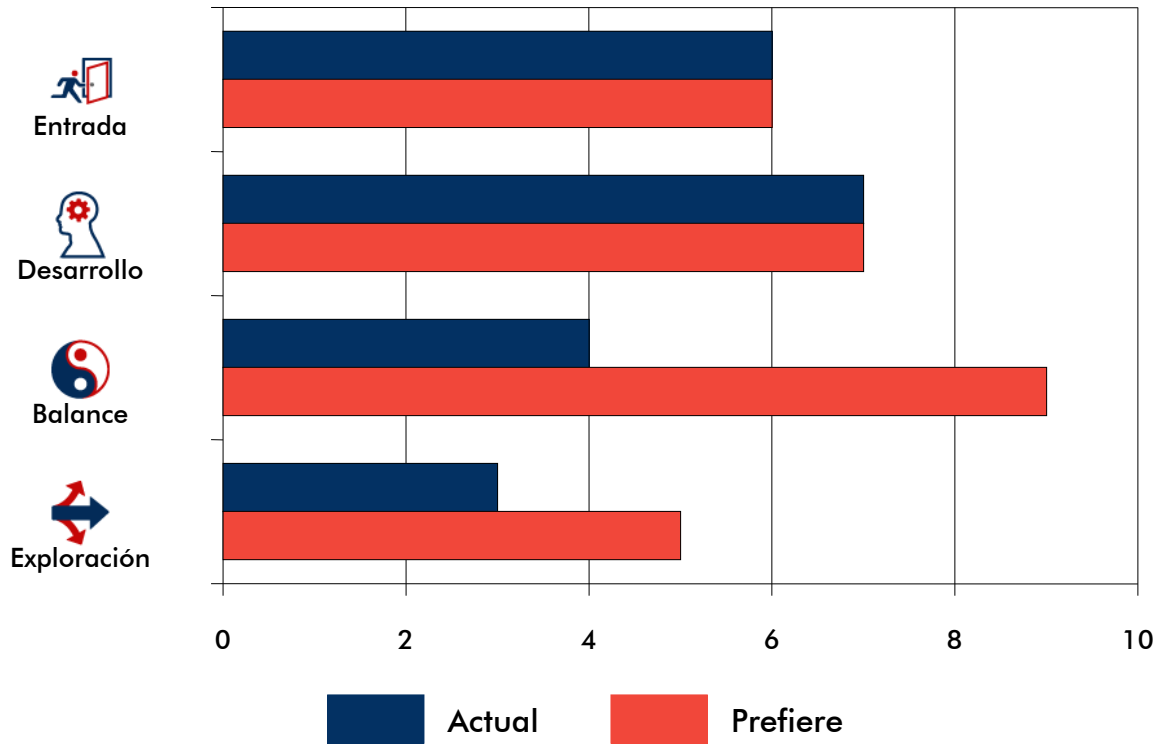


BALANCE – Esta etapa se caracteriza por la auto satisfacción por los esfuerzos empresariales y una auto evaluación de los objetivos laborales y de la vida. Individuos en esta etapa pueden empezar a limitar su aceptación de tareas y responsabilidades empresariales que puedan ser de un estrés extra. Los individuos también desarrollan un mayor equilibrio entre el trabajo, la familia, los hijos, el ocio y las aficiones en este punto de sus vidas. Planes de retiro pueden darse también en esta etapa. El mayor desarrollo asociado con la etapa de balance podría ser conceptualizado como un auto realización con las actividades laborales y familiares del individuo, así como experiencias y logros.



EXPLORACIÓN – Esta etapa se caracteriza por sentimientos de falta de movilidad, opciones o elecciones o sentirse estancado en la posición de una persona o avance profesional (hacia arriba, lateralmente, o hacia abajo). La etapa de exploración puede ser temporal o a largo plazo y puede ocurrir en cualquier momento durante la carrera de alguien. A menudo durante esta etapa, los individuos demostraran menos iniciativa en el trabajo, produzcan lo mínimo que se espera de ellos y se tornaran autoritarios y territoriales. Durante esta etapa, los individuos a menudo experimentan un gran abanico de emociones y comportamientos, incluyendo (pero no limitados a tales): desgaste laboral, agotamiento emocional, frustración, rabia, cinismo, negatividad, actitud defensiva, inutilidad, baja autoestima, distanciamiento, bajas aspiraciones, intensividad, irritabilidad, falta de motivación, irresponsabilidad y bajo compromiso empresarial.

TUS RESULTADOS ETAPA LABORAL



Los resultados de su Etapa Laboral están resumidos en el gráfico superior ("Actual" versus "Preferencia"). Sus puntuaciones están basadas en un rango de 0 a 10 para esta sección. Valores altos representan la(s) etapa(s) laboral(es) en la(s) que está más identificado, en la que se encuentra o en la que prefiere estar en el futuro.

SECCIÓN II -- PREFERENCIA DE TRAYECTORIA PROFESIONAL

RESUMEN

El Perfil Profesional Online mide cuatro preferencias de trayectorias principales que distinguen la mayoría de carreras profesionales en cualquier campo o profesión según estudios. Estos cuatro caminos describen carreras como distintos patrones de movimiento en y entre campos de trabajo a lo largo del tiempo. Intereses, valores y motivaciones específicas enlazan cada preferencia de trayectoria profesional.

Algunos individuos se estimulan y retan más manteniendo su especialización y quedándose en un área de trabajo durante la mayor parte de su vida profesional; otros individuos prefieren variabilidad, riesgos y retos, o empezar/poseer su propio negocio que normalmente incluye oportunidades empresariales. Algunos individuos quieren escalar en la cadena de mandos de la empresa con mayores oportunidades para liderar individuos, equipos o organizaciones; otros individuos prefieren organizar y liderar proyectos cada vez más complejos en lugar de gente (ej. líder de programa o proyecto)

ENTENDIENDO LAS PREFERENCIAS DE TRAYECTORIA PROFESIONAL



GERENCIAL – Esta preferencia de trayectoria profesional es característica de aquellos interesados en el continuo ascenso en la escalera de la empresa hacia puestos tradicionales de supervisión y gerencia con márgenes de control, responsabilidad poder y autoridad cada vez más elevados. Motivaciones profesionales básicas de estos individuos incluyen poder, influencia, liderazgo, control, consecución de objetivos, estatus, competencias gerenciales, y dirigir a otros. Recompensas empresariales adecuadas para estos individuos pueden incluir: ascensos, promoción, beneficios especiales, títulos y símbolos de éxito empresarial (ej: planes de repartición de beneficios, coche de empresa, opciones de compra de acciones, planes financieros, cuenta de gastos, pertenencia a clubs, etc)



ESPECIALISTA – Esta preferencia de trayectoria profesional es característica de aquellos interesados en mantenerse en un campo profesional durante la mayoría de su vida laboral. Durante su trayectoria, estos especialistas son capaces de refinar altamente sus conocimientos y habilidades técnicas. Estos individuos están menos interesados en ascender ya que se convierten en el experto, consiguiendo la autonomía de hacer las cosas a su manera. Motivaciones profesionales básicas de estos individuos incluyen competencia técnica/ funcional, conocimiento, maestría técnica, servir a otros, independencia, asociación y seguridad. Recompensas empresariales adecuadas para estos individuos pueden incluir: enriquecimiento laboral, formación continuada, pertenencia a asociaciones profesionales, reconocimiento, programas de motivación, beneficios empresariales, días libres, permanencia y seguridad laboral.

PREFERENCIAS DE TRAYECTORIA PROFESIONAL CONTINUACIÓN

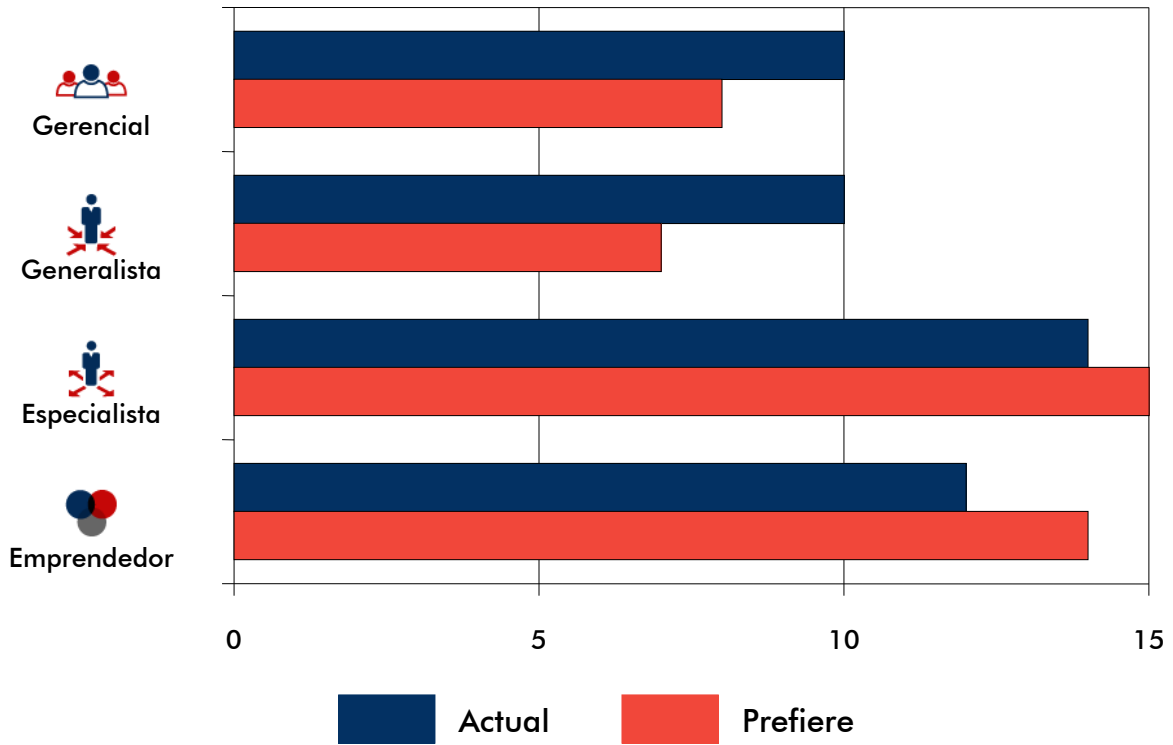


EMPRENDEDOR – Esta preferencia de trayectoria profesional es característica de aquellos interesados en cambios rápidos de trabajo, carrera y ocupaciones en cortos períodos de tiempo. Estos individuos disfrutan trabajando en diferentes proyectos, tareas, encargos y negocios con resultados visibles y cuantificables. Motivaciones profesionales básicas de estos individuos incluyen: iniciativas empresariales, consecución de objetivos, autonomía, variedad, riesgo, retos, cambios, libertad de limitaciones empresariales, flexibilidad, creatividad y diversidad. Recompensas empresariales adecuadas para estos individuos pueden incluir horarios flexibles, proyectos a corto plazo, contratos independientes, programas de consulting, operaciones de puesta en marcha, trabajo compartido, y bonuses.



GENERALISTA – Esta preferencia de trayectoria profesional es característica de aquellos que cambian de trabajo y carrera de manera gradual a lo largo del tiempo, pero utilizando las bases de habilidades y conocimientos previamente adquiridos. Estos generalistas generalmente se mueven o de manera lateral o de manera ascendente, incrementando su abanico de conocimientos y experiencias durante el camino. Los individuos que siguen esta trayectoria tienden a preferir nuevos retos y asignaciones que les permitan crecer y desarrollar su carrera profesional. Esta preferencia de trayectoria profesional está particularmente bien diseñada para asignaciones de managers de programa en las empresas. Motivaciones profesionales básicas de estos individuos incluyen crecimiento profesional y personal, aprendizaje, asesoría, formar a otros e innovación. Recompensas empresariales adecuadas para estos individuos pueden incluir formación interdisciplinar, rotaciones, manager de proyectos, instrucción, reembolso educativo y programas de mentor.

TUS RESULTADOS PREFERENCIAS DE TRAYECTORIA PROFESIONAL



Los resultados de sus preferencias de trayectoria profesional están resumidos en el gráfico superior ("Actual" versus "Preferencia"). Sus resultados están basados en un rango de 0 a 15 para esta sección. Puntuaciones altas representan una(s) trayectoria(s) laboral(es) en la(s) que está más identificado, en la que se encuentra o en la que prefiere estar en el futuro.

SECCIÓN III -- ORIENTACIÓN DE ESTILO POLÍTICO

RESUMEN

Los individuos ven políticas de organización y persiguen intereses personales de manera muy diferente. El Perfil Profesional Online define la política como dos comportamientos relacionados: 1) Gestión de la interacción (la tendencia de un individuo a darse crédito y reconocer sus logros personales en relación a la tendencia de compartir el crédito y reconocer los logros de otros) y 2) Gestión de conflictos (la tendencia de un individuo a perseguir sus propios intereses en relación a la tendencia de permitir que otros hagan las cosas a su manera).

El Perfil Profesional Online define cuatro Orientaciones de estilo político basadas en planteamientos de gestión de la interacción y gestión de conflictos en las empresas. Estas orientaciones de estilo político deberían servir como un marco útil para entender mejor y debatir comportamientos políticos en las empresas.

ENTENDIENDO LAS ORIENTACIONES DE ESTILO POLITICO



PROMOTOR – En relación a la gestión de la interacción, esta orientación de estilo político se caracteriza por darse crédito y reconocer sus propios logros con más frecuencia que dando crédito a los logros de otros miembros del equipo en la empresa. En relación a la gestión de conflictos, estos individuos demuestran una gran tendencia a hacer las cosas a su manera en lugar de permitir a otros hacerlo de otro modo. Estos individuos tienden a ser tenaces y competitivos, en busca de objetivos personales, profesionales y empresariales.



ESTRATEGA – En relación a la gestión de la interacción, esta orientación de estilo político se caracteriza por darse crédito y reconocer sus propios logros y dar crédito a los logros de otros miembros del equipo de igual manera. En relación a la gestión de conflictos, estos individuos demuestran una igual tendencia a querer hacer las cosas a su manera y a dejar que otros lo hagan a la suya. Individuos con esta orientación de estilo político normalmente buscan una colaboración ganadora para gestionar conflictos y diferencias de manera efectiva. Estos individuos planean y orquestan de manera estratégica su carrera a través de importantes relaciones profesionales y sociales en la empresa y desarrollando habilidades y conocimientos críticos así como habilidades altamente valoradas en la empresa.

ORIENTACIÓN DE ESTILO POLÍTICO CONTINUACIÓN

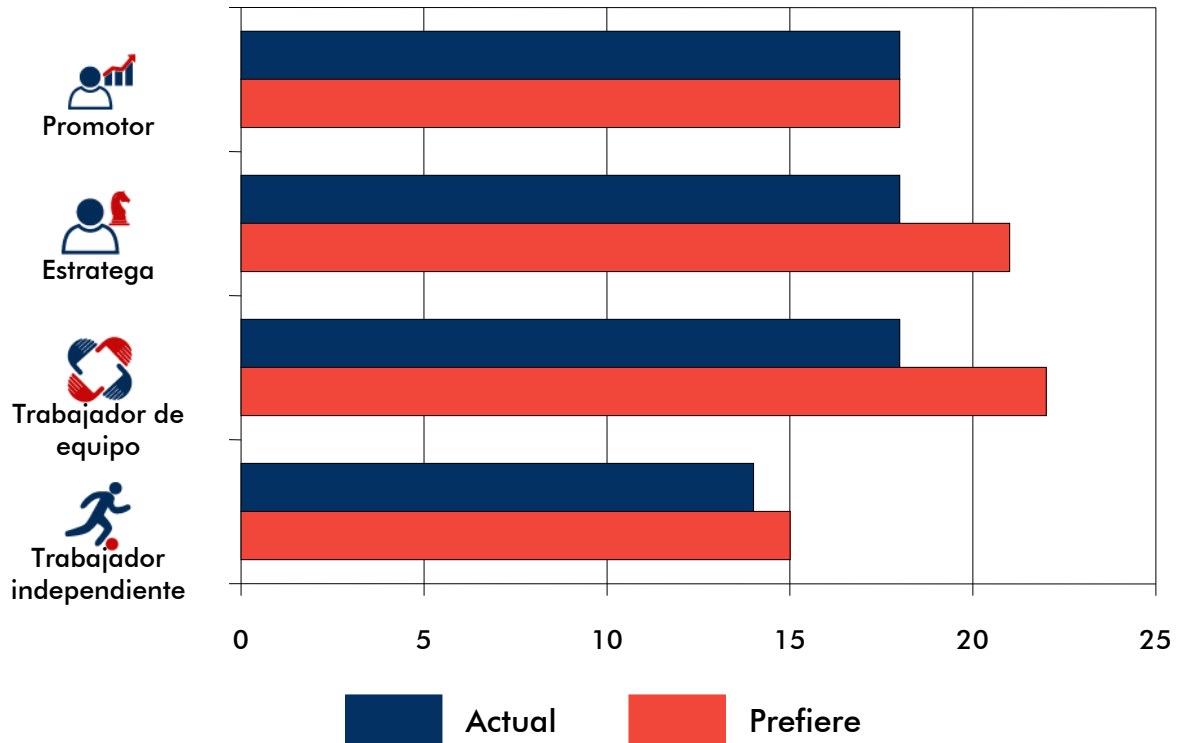


TRABAJADOR DE EQUIPO – En relación a la gestión de la interacción, esta orientación de estilo político se caracteriza por dar crédito y reconocer los logros de otros miembros del equipo con más frecuencia que dando crédito y reconociendo logros propios. En relación a la gestión de conflictos, estos individuos demuestran una mayor tendencia a permitir a otros hacer las cosas a su modo en lugar de hacerlo al suyo propio. Individuos con esta orientación de estilo político buscan un compromiso, o un acomodo, para gestionar conflicto y diferencias de manera eficiente . Esta orientación de estilo político es común entre individuos muy motivados por su dedicación y compromiso a los objetivos generales de su equipo, grupo o empresa.



TRABAJADOR INDEPENDIENTE – En relación a la gestión de la interacción, esta orientación de estilo político se caracteriza por la baja frecuencia con la que dan crédito o reconocen sus logros o los logros de otros en la empresa. En relación a la gestión de conflictos, estos individuos no se inclinan por intentar firmemente hacer las cosas a su modo ni tampoco necesariamente dejar que otros las hagan al suyo. Individuos con esta orientación de estilo político normalmente buscan evitar confrontaciones personales, minimizar tensiones entre personas y posponer el tener que lidiar con situaciones amenazantes para gestionar conflictos y diferencias con otros de manera eficiente.

TUS RESULTADOS ORIENTACIÓN DE ESTILO POLÍTICO



Los resultados de su orientación de estilo político están resumidos en el gráfico superior ("Actual" versus "Preferencia"). Sus resultados están basados en un rango de 0 a 25 para esta sección. Valores altos representan la(s) orientación(es) de estilo político en la(s) que está más identificado, en la que se encuentra o en la que prefiere estar en el futuro.

PERFIL PROFESIONAL ONLINE

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN PARA UN PLAN DE ACCIÓN PROFESIONAL

El Plan de Acción del Perfil Profesional Online se completa mejor cuando está basado en un proceso de recolección sistemática de datos que resulta en un conjunto de acciones y comportamientos concretos. Reflexionando sobre las siguientes preguntas, te encaminarás en una más eficiente manera de gestionar tu propia trayectoria profesional. Estas preguntas de reflexión te ayudarán a estimular tu razonamiento mientras empiezas a completar tu plan de acción.

STEP 1: EVALUACION INDIVIDUAL

¿Quién eres tú? (Competencias, Habilidades, Intereses, Valores, Motivaciones, Propósitos, Vocación)

- ¿Quién eres y sobre qué te preocupas realmente?
- ¿Cuál es tu potencial completo que te permite ser creativo en todas las facetas de tu vida?
- ¿Cómo describirías tus valores morales?
- ¿Qué te motiva y te guía en tu vida?
- ¿Cuál es tu vocación en la vida? ¿La has escuchado?
- ¿Qué se supone que debes hacer en tu vida?
- ¿Qué actividades te darían la sensación de alcanzar una meta?
- ¿Qué haces que te cause un impacto positivo?
- ¿Qué haces que cause un impacto positivo sobre otros?
- ¿Qué te da significado y satisfacción?
- ¿Cuándo mires atrás en unos años, qué impacto te gustaría haber hecho en el mundo?
- ¿Cuáles son tus mejores competencias y tus habilidades? (ej. ¿Qué es lo que haces realmente bien?)

STEP 2: EVALUACIÓN INTERPERSONAL

¿Cómo te ven otros? (conocimiento de uno mismo, ser consciente de uno mismo, imagen, manejo de la impresión, personalidad)

- ¿Cómo percibe tu manager tu estilo, tus puntos fuertes y tus áreas de desarrollo?
- ¿Cómo perciben otros colegas profesionales tu estilo, tus puntos fuertes y tus áreas de desarrollo?
- ¿Cuán similares son tus percepciones sobre puntos fuertes y áreas de desarrollo a las percepciones de otros?
- ¿En qué sentido puedes ser malinterpretado?
- ¿Cómo actúas y te comportas con el fin de estar a la altura de las impresiones que creas?
- ¿Cómo crees que te ven tus seguidores?
- ¿Cómo crees que te ven tus detractores?
- ¿Cuáles de tus puntos fuertes, en exceso, pueden ser considerados como puntos débiles para otros?
- ¿Cómo describirías tu estilo de liderazgo?
- ¿Cómo describirías tu estilo de relaciones interpersonales o tu personalidad?
- ¿Cómo describirías tu estilo comunicativo?
- ¿Qué áreas te gustaría aprender sobre cómo otros te perciben?

STEP 3: EVALUACION EMPRESARIAL

¿Cuáles son tus opciones dentro o fuera de tu empresa? (Conocimiento de la industria/ negocio, cultura de la empresa, tendencias futuras, oportunidades)

- ¿Qué tipo de puesto de trabajo prefieres?
- ¿A quién puedes acudir para que te de consejos, te forme y te de feedback honesto?
- ¿Qué ambiente laboral es más satisfactorio para ti?
- ¿Cómo describirías la cultura de tu empresa actual? (comportamientos aceptables y normas)
- ¿Cómo le va a tu empresa financieramente?
- ¿Qué amenazas externas existen para el futuro de tu empresa?
- ¿Cuáles son las tendencias tecnológicas o sociales que influyen a tu empresa que pudieran crear cambios en personal, políticas o procedimientos en el futuro?
- ¿Cómo puede tu manager ayudarte en tu carrera? ¿Cómo pueden otros compañeros o colegas?
- ¿Qué oportunidades nuevas de negocio existen en tu empresa?
- ¿En qué oportunidades de voluntariado o comunitarias te puedes involucrar más?
- ¿Quiénes son los mayores competidores en tu industria?
- ¿Está tu empresa actual creciendo o expandiéndose?
- ¿Qué oportunidades de formación existen dentro y fuera de tu empresa?
- ¿Qué posibilidades hay de que seas promocionado a buscar responsabilidades adicionales en tu misma area?
- ¿Qué posibilidades hay de que seas transferido a otros departamentos o de que haya trabajo relacionado en el mismo nivel?
- ¿Qué posibilidades hay de que mejores algunas habilidades o de que adquieras conocimientos nuevos?
- ¿Cuáles son los puestos que de verdad te interesan dentro o fuera de tu empresa?

STEP 4: PLAN DE ACCION

¿Cómo puedes alcanzar tus objetivos profesionales y de la vida? (Motivación, Confianza en uno mismo, Planes de acción)

- ¿Quién más te puede ayudar a alcanzar tus objetivos profesionales?
- ¿Qué contactos nuevos o alianzas estratégicas puedes forjar para ayudarte en tu carrera?
- ¿Qué medidas específicas puedes tomar hoy?
- ¿Qué barreras reales hay que puedan evitar que alcances tus objetivos?
- ¿Cómo puedes superar esas barreras?
- ¿Qué es lo que te hace evitar riesgos?
- ¿Hasta qué punto las dudas sobre ti mismo y tu falta de confianza pueden hacer que no tomes medidas o no tomes decisiones?
- ¿Qué recursos necesitas para implementar con éxito tu plan de acción para el desarrollo de tu carrera?
- ¿Cómo puedes dividir tu objetivo en pequeños pasos para asegurarte el éxito?
- ¿Qué excusas utilizas para no empezar?
- ¿Realmente quieres tomar algunas medidas?

PERFIL PROFESIONAL ONLINE

PLAN DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO DE TU CARRERA

El éxito en la gestión de tu carrera está directamente ligado a los actos que realizas. El plan de acción del Perfil Profesional Online está diseñado para ayudarte a recolectar información adicional sobre ti mismo y sobre tu empresa actual. Esta información puede entonces ser puesta en acción con el fin de desarrollar una carrera que te llene. Los resultados de tu Perfil Profesional Online te han dado un resumen de tu etapa actual y deseada (Entrada, Desarrollo, Balance, Exploración), de tu preferencia de trayectoria profesional (Gerencial, Generalista, Especialista, Emprendedor) y tu orientación de estilo político (Promotor, Estratega, Trabajador de Equipo, Trabajador Independiente). Basándote en estos resultados y en análisis adicionales, estarás listo para prepararte e implementar tu abajo indicado plan de acción en el desarrollo de tu carrera:

OBJETIVO PROFESIONAL:

PLAN DE ACCIÓN PROFESIONAL:

RECURSOS PROFESIONALES:

FECHAS
