

Career Profile Inventory

PERFIL PARA:

Sandra George

Envisia Learning

25 de noviembre de 2024

CONFIDENCIAL



Sobre Career Profile Inventory

Este informe profesional contiene los resultados de su **Career Profile Inventory (CPI)**. Antes de revisar los resultados, debe tomarse unos minutos para familiarizarse con los conceptos en los que se basa su **Career Profile Inventory**.

El **Career Profile Inventory** se desarrolló para ayudarlo a comprender mejor sus preferencias, factores motivacionales e intereses profesionales y para ayudarlo a encajar esos intereses con actividades laborales, vocacionales y/o de ocio. El informe del **Career Profile Inventory** resume tres factores importantes:

Etapa de la carrera

- Entrada
- Desarrollo
- Equilibrio
- Exploración

Preferencia de trayectoria profesional

- Dirección
- Especialista
- Emprendedor
- Generalista

Orientación del estilo político

- Promotor
- Estratega
- Trabajador de equipo
- trabajador Independiente

Cada uno de estos factores es importante para planificar y gestionar eficazmente su carrera profesional. Las siguientes secciones le proporcionarán una descripción general de estos factores del **Career Profile Inventory** y preguntas de reflexión para utilizar los resultados en su planificación profesional.

Comprender la naturaleza cambiante de las carreras profesionales

En el mundo laboral actual, el impacto de la globalización, la tecnología y las interdependencias económicas de los países condicionan enormemente nuestras oportunidades profesionales y nuestro desarrollo profesional.

A medida que avanzamos por etapas profesionales específicas y buscamos satisfacción, realización y significado, debemos comprender los paradigmas cambiantes que configuran nuestras carreras. El rumbo de una carrera profesional hoy depende de gestionar con éxito la "nueva normalidad" del cambio y comprender claramente los propios intereses, motivaciones, motivos y valores.

Viejos paradigmas	Nuevos paradigmas
Familias tradicionales	Familias no tradicionales
Seguridad laboral	Seguridad de empleabilidad
Trayectorias profesionales longitudinales	Trayectorias profesionales alternativas
Adecuación entre trabajo y persona	Encaje persona/organización
El trabajo es el lugar al que vas	El trabajo es lo que haces
Estructura jerárquica	Estructura plana/matricial
Lealtad organizacional	Lealtad trabajo/tarea
Éxito profesional	Equilibrio trabajo/vida
Título académico	Reaprendizaje continuo
Puesto/cargo	Competencias/desarrollo
Empleo a tiempo completo	Empleo por contrato
Jubilación	Carreras bis
Trabajos/carreras individuales	Múltiples trabajos/carreras
Cambio de trabajo basado en el miedo	Cambio de trabajo en función del crecimiento
Promoción basada en la permanencia en el puesto	Promoción basada en el desempeño
Muchos trabajadores son más inteligentes	Muchos trabajadores son diferentes

Al leer este informe de feedback profesional, tenga en cuenta que el **Career Profile Inventory** es una medida de sus intereses y preferencias; no es una prueba de sus habilidades o potencial futuro. Sin embargo, los intereses están altamente asociados con la satisfacción laboral y contribuyen al éxito al afectar su motivación.

La planificación de la carrera, una actividad que dura toda la vida, incluye una autoevaluación cuidadosa no solo de sus intereses sino también de sus valores, habilidades, capacidades y características de personalidad.

Si tiene preguntas adicionales sobre su Informe de feedback profesional del **Career Profile Inventory**, no dude en contactarnos a support@envisialearning.com

Comprender las etapas de la carrera profesional

Visión general

El **Career Profile Inventory** mide las *etapas profesionales* actuales y preferidas de las personas según la teoría y la investigación sobre el desarrollo de adultos. Estas cuatro etapas son 1) Entrada, 2) Desarrollo, 3) Equilibrio y 4) Exploración. Es posible describir el trabajo y la vida de una persona como una serie de etapas superpuestas y secuenciales. Estas etapas se caracterizan por patrones de desarrollo, intereses profesionales, actividades, valores, necesidades y comportamientos que cambian con el tiempo.

Algunas personas experimentarán estas etapas superpuestas muchas veces a lo largo de su vida y su carrera profesional. Cada etapa de la carrera está asociada con un conjunto de desafíos familiares y laborales únicos y críticos que una persona puede estar experimentando y enfrentando. Las diferencias entre las etapas actuales y las preferidas en el **Career Profile Inventory** son significativas y sugieren que las personas pueden estar luchando con uno o más problemas profesionales importantes que requieren una exploración más profunda.

Comprender las cuatro etapas de la carrera profesional



Entrada - Esta etapa se caracteriza por ser el comienzo del trabajo, la carrera o el entrada profesional en un campo (por ejemplo, un nuevo puesto de trabajo dentro de una organización). También describe el proceso inicial de "aprender los entresijos", determinar qué se espera de los demás en la organización y desarrollar conocimientos, habilidades y capacidades básicas. Es este período en el que el individuo se forma una imagen de su futuro en la organización y formula un plan de desarrollo profesional.

También es durante esta etapa que el individuo trabaja para ser reconocido y valorado por los demás dentro de la organización. El principal tema **developmental theme** asociado con la etapa de entrada a la carrera profesional podría conceptualizarse como "*self-validation*" de las habilidades, capacidades y potencial de un individuo.



Desarrollo - Esta etapa se caracteriza por ser aceptado en la organización, ser promovido y recibir tareas y responsabilidades cada vez más retadoras.

Es en esta etapa que el individuo establece claramente sus planes de carrera, desarrolla experiencia profesional, establece contactos personales y profesionales, se hace visible y reconocido por los demás, demuestra valía y competencia organizacional y alcanza importantes metas laborales y de vida.

El principal **developmental theme** asociado con la etapa de desarrollo de la carrera podría conceptualizarse como "*self-improvement*" de las habilidades, capacidades y potencial de un individuo.

Comprender las etapas de la carrera profesional continuación



Desarrollo - Esta etapa se caracteriza por ser aceptado en la organización, ser promovido y recibir tareas y responsabilidades cada vez más retadoras.

Las personas que se encuentran en esta etapa pueden comenzar a limitar su aceptación de tareas y responsabilidades organizacionales adicionales que podrían ser estresantes por naturaleza. Las personas también desarrollan un mayor equilibrio entre el trabajo, la familia, los hijos, la recreación, el ocio y los pasatiempos en este punto de sus vidas. Durante esta etapa también pueden surgir exploraciones y planes para la jubilación tradicional.

El principal **developmental theme** asociado con la etapa de desarrollo de la carrera podría conceptualizarse como "*self-improvement*" de las habilidades, capacidades y potencial de un individuo.



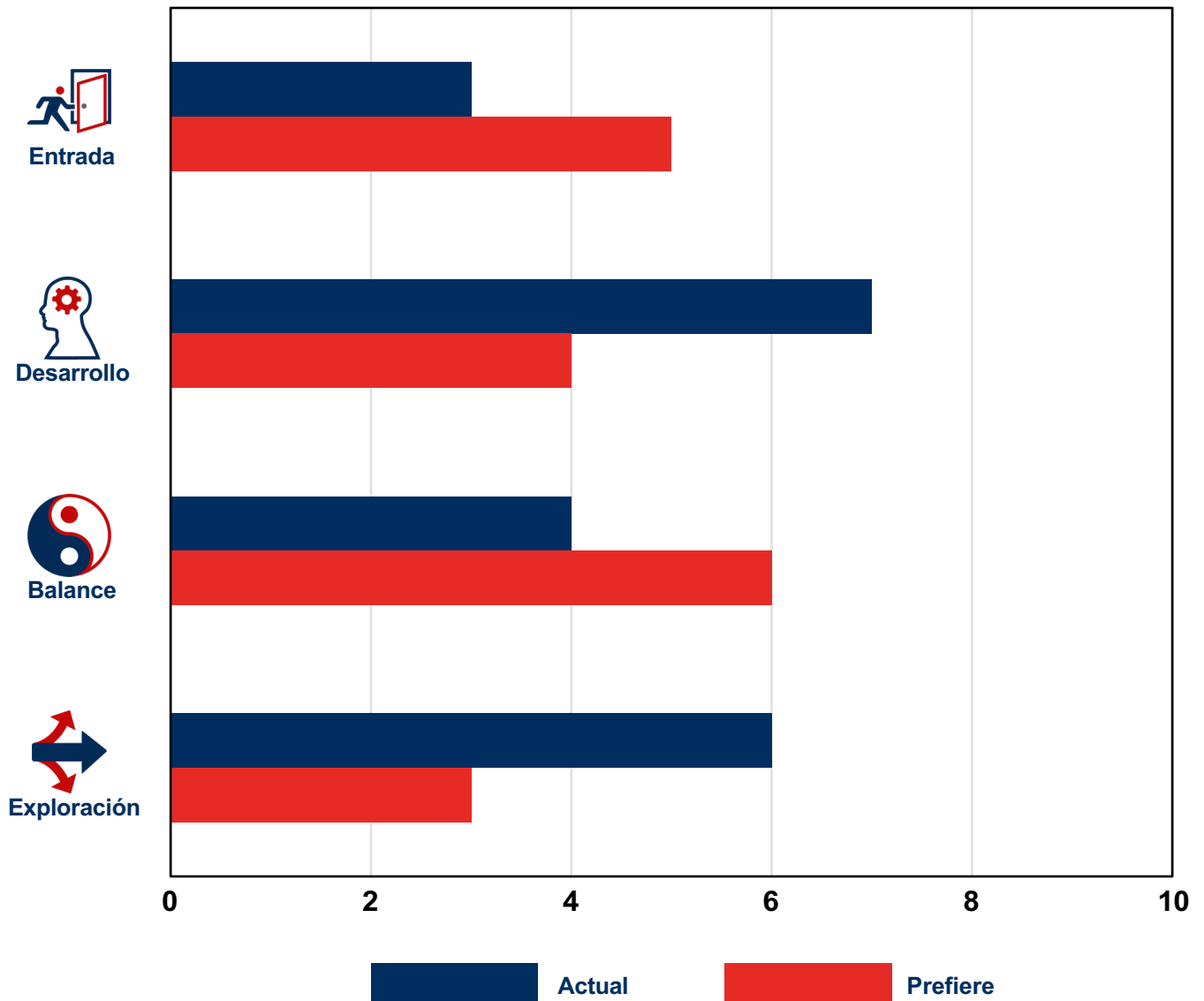
Exploración - Esta etapa se caracteriza por sentimientos de falta de movilidad o de avance profesional (hacia arriba, hacia abajo o hacia los lados). También es una etapa que se caracteriza por explorar opciones y elecciones futuras y/o evaluar la "adecuación" con respecto al rol, la posición o las relaciones con los demás dentro de la organización (por ejemplo, relaciones tóxicas con el jefe o los colegas o la incapacidad de utilizar las fortalezas y experiencias propias en el trabajo).

La etapa de exploración puede ser temporal o de largo plazo y puede ocurrir en cualquier momento de la carrera profesional. A menudo, durante esta etapa, las personas muestran menos iniciativa en el trabajo, no producen más de lo que se espera mínimamente de ellas y se vuelven autoritarias y territoriales. Los empleados en esta etapa pueden no hacer un esfuerzo discrecional y pueden ser descritos como levemente o fuertemente desconectados.

Durante esta etapa, los individuos a menudo experimentan una amplia gama de emociones y comportamientos que incluyen, entre otros: agotamiento laboral, agotamiento emocional, frustración, ira, cinismo, negatividad, actitud defensiva, impotencia, baja autoestima, desapego, aspiraciones deprimidas, insensibilidad, irritabilidad, falta de motivación, falta de responsabilidad y bajo compromiso organizacional.

El principal **Career Profile Inventory** asociado con la etapa de exploración de la carrera podría conceptualizarse como una "*self-exploration*" activa y una redefinición de las opciones y oportunidades profesionales donde un individuo puede ser desafiado y estimulado con éxito y continuar desarrollándose personal y profesionalmente.

Resultados de tu etapa profesional



Tus **etapas profesionales** resultados se resumen en el gráfico de barras anterior ("Actual" versus "Prefiere"). Tus puntuaciones se basan en un rango de 0 a 10 para esta sección. Las puntuaciones más altas representan la(s) etapa(s) profesional(es) en las que se identifica más que está actualmente o en las que prefiere estar en el futuro.

Cómo interpretar los resultados de su etapa profesional

Usted informa que actualmente se encuentra en una etapa de desarrollo de su carrera, pero prefiere estar en una etapa de equilibrio. El tema de desarrollo principal asociado con la etapa de equilibrio de su carrera podría conceptualizarse como la "realización personal" con las actividades, experiencias y logros laborales/familiares de un individuo.

Como tal, su enfoque actual parecería seguir siendo la búsqueda y creación de opciones de equilibrio entre el trabajo y la familia. Es común limitar la aceptación de tareas y responsabilidades organizacionales adicionales que podrían ser estresantes por naturaleza mientras desarrolla un mayor equilibrio entre el trabajo, la familia, los hijos, la recreación, el ocio, los pasatiempos y otras actividades. También es posible que esté explorando o creando planes para actividades de jubilación.

Preguntas reflexivas sobre la etapa profesional:

Describiría mi(s) etapa(s) profesional(es) actual(es) como:

Describiría mi(s) etapa(s) profesional(es) ideal(es) o preferida(s) como:

¿Qué significa la brecha, si la hay, entre mi etapa profesional actual y la preferida?"

¿Qué acciones, si las hay, tomaré para gestionar eficazmente mi carrera como resultado de identificar mi etapa profesional actual y la preferida?

Comprender las preferencias de trayectoria profesional

Visión general

El **Career Profile Inventory** mide cuatro preferencias de trayectorias principales que distinguen a la mayoría de las carreras en cualquier campo o profesión según la investigación. Estas cuatro preferencias de trayectorias describen las carreras como diferentes patrones de movimiento dentro y entre campos de trabajo a lo largo del tiempo. Intereses, valores y motivos específicos y únicos anclan de manera única cada preferencia de trayectoria profesional.

Algunas personas se sienten más estimuladas y desafiadas al mantenerse especializadas y permanecer en un área ocupacional o laboral durante la mayor parte de su vida profesional; otras personas prefieren la variedad, el riesgo y el desafío, o iniciar/ser dueño de un negocio propio, que generalmente dan forma a oportunidades empresariales frecuentes.

Algunas personas desean ascender en la escala corporativa con mayores oportunidades para liderar individuos, equipos y organizaciones; otras personas prefieren administrar y dirigir proyectos cada vez más complejos, en lugar de personas (por ejemplo, administración de programas o proyectos).

Comprender las preferencias de trayectoria profesional



Dirección - Esta preferencia de trayectoria profesional se caracteriza mejor por aquellos interesados en ascender continuamente en la escala organizacional hacia puestos de supervisión y gestión tradicionales con niveles de control, responsabilidad, poder y autoridad cada vez mayores.

Los impulsores y motivos típicos de la carrera profesional, así como las recompensas, se resumen a continuación:

Impulsores de la carrera profesional	Recompensas preferidas
Poder/Influencia	Movilidad ascendente
Orientación a objetivos	Promoción
Competencia de liderazgo	Beneficios
Control	Títulos
Orientación a resultados/Logro de tareas	Beneficios
Estatus	Mayor amplitud de control
Competencia gerencial	Autoridad
Influencia/Dirigir a otros	Latitud de decisión
Mejora de la rentabilidad/Aumento del crecimiento	Programa de incentivos/bonificaciones

Comprender las preferencias de trayectoria profesional (continuación)



Especialista - Esta preferencia de trayectoria profesional se caracteriza por aquellos interesados en permanecer en un campo profesional o profesión durante gran parte de su vida laboral. A lo largo del camino, estos especialistas pueden perfeccionar en gran medida sus conocimientos, habilidades y capacidades técnicas. Estas personas están menos interesadas en ascender que en convertirse en expertos y tener autonomía para hacer las cosas a su manera.

A continuación se resumen los impulsores y motivos profesionales típicos, así como las recompensas:

Impulsores de la carrera profesional	Recompensas preferidas
Competencia técnica/funcional	Enriquecimiento laboral
Experiencia/dominio de habilidades	Educación continua
Ser persistente	Asociaciones profesionales
Servicio a los demás	Reconocimiento (pares)
Afiliación	Titularidad
Establecer rutina/seguridad	Períodos sabáticos
Independencia	Seguridad laboral
Logro	Beneficios
Curiosidad	Últimos equipos y suministros
Actuar a largo plazo	Aumento del profesionalismo
Precisión/fiabilidad	Capacitación técnica
Refinar la calidad	Autoridad presupuestaria

Comprender las preferencias de trayectoria profesional (continuación)



Emprendedor - Esta preferencia de trayectoria profesional se caracteriza por aquellos interesados en cambios rápidos de trabajo, carrera y ocupación en períodos cortos de tiempo. A estas personas les gusta trabajar en diversos proyectos, tareas, asignaciones y emprendimientos comerciales con resultados mensurables y visibles.

Los impulsores y motivos profesionales típicos, así como las recompensas, se resumen a continuación:

Impulsores de la carrera profesional	Recompensas preferidas
Espíritu emprendedor	Horarios flexibles
Aceptación de riesgos/Probar cosas nuevas	Contratos independientes
Desafío	Bonos
Autonomía	Trabajo compartido
Orientación al cambio	Oportunidades de consultoría
Movilidad	Trabajo remoto
Libertad frente a la política	Participación en las ganancias
Impulso	Pago por resultados
Creatividad	Autogestión
Aprendizaje rápido	Capacidad para establecer contactos
Velocidad	Asignaciones especiales

Comprender las preferencias de trayectoria profesional (continuación)



Generalista - Esta preferencia de trayectoria profesional se caracteriza por quienes cambian gradualmente de trabajo y de carrera a lo largo del tiempo, pero utilizan la base de habilidades, conocimientos y capacidades previamente adquiridos.

Estos generalistas generalmente se mueven lateralmente o hacia arriba, aumentando su amplitud de conocimientos y experiencia a lo largo del camino. Las personas que siguen esta trayectoria profesional tienden a preferir nuevos desafíos y tareas que les permitan crecer y desarrollarse profesionalmente. Esta preferencia de trayectoria profesional es particularmente adecuada para tareas de gestión de proyectos y programas dentro de las organizaciones.

Los impulsores y motivos profesionales típicos, así como las recompensas, se resumen a continuación:

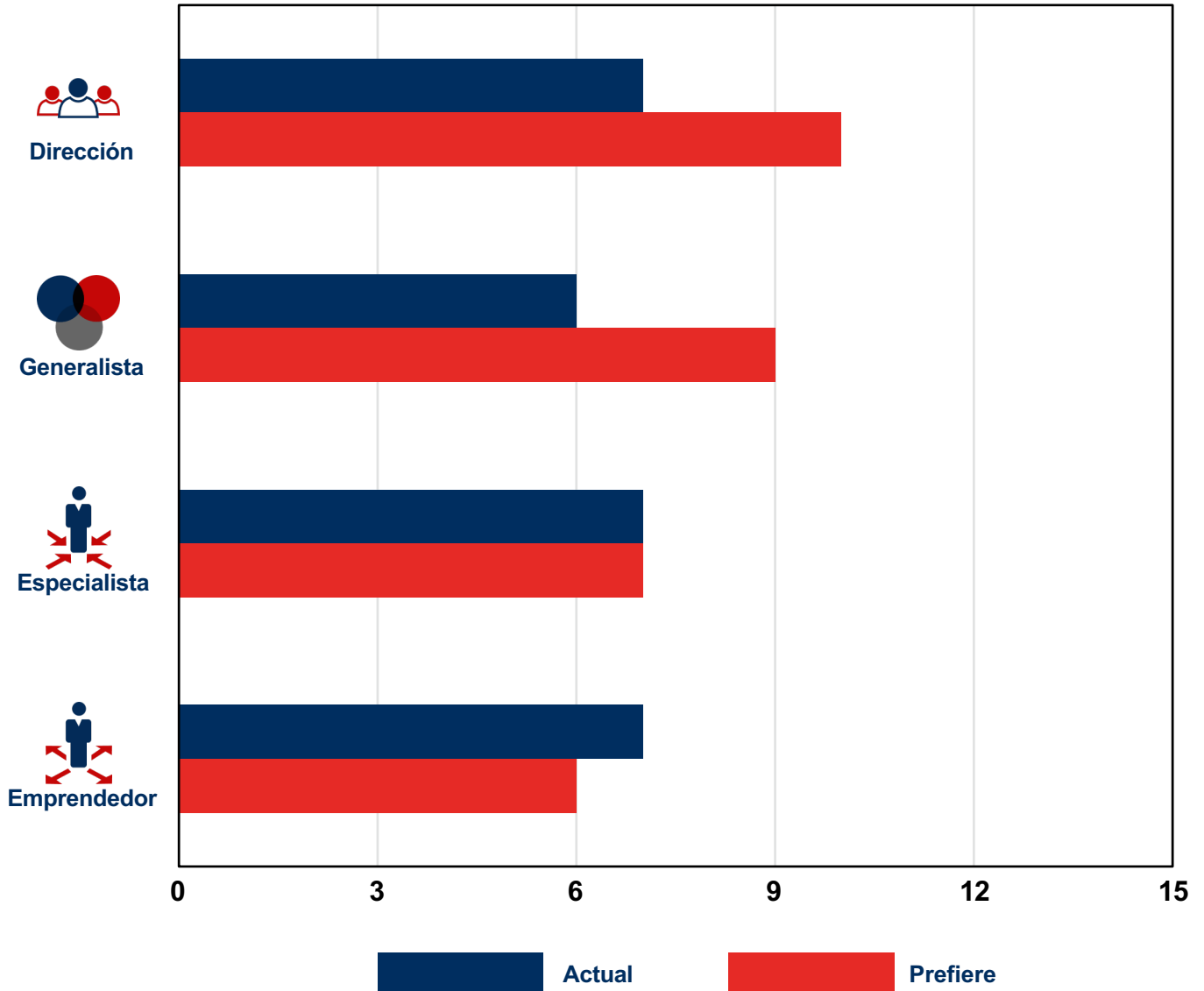
Impulsores de la carrera profesional	Recompensas preferidas
Crecimiento profesional	Rotación de puestos
Innovación	Desarrollo/Orientación de tareas
Variedad	Asignaciones de coaching
Gestión de proyectos/programas	Asignaciones laterales
Cambio	Liderazgo de equipos de resolución de problemas
Adaptabilidad/flexibilidad	Latitud creativa
Tolerancia a la ambigüedad	Capacitación y desarrollo/educación
Coaching/mentoría de otros	Reembolso de matrícula
Ampliación de competencias/conocimientos	Desarrollo del trabajo en equipo

No es inusual encontrar combinaciones de intereses, valores y motivos que dan forma a nuestras preferencias de trayectoria profesional preferida. La siguiente tabla resume las combinaciones más comunes observadas con el **Inventario de perfiles profesionales**, así como los roles que podrían optimizar su nivel de compromiso, satisfacción y realización.

Combinaciones de trayectorias profesionales comunes	Roles típicos
Especialista + Emprendedor	"Consultor externo o independiente"
Especialista + Generalista	Consultor interno o consultor general
Especialista + Gerente	Líder tecnológico o gerente funcional
Emprendedor + Gerente	Gerente de programa, "Start-Up" o "Fix-it Leader", Intrapreneur

Combinaciones de trayectorias profesionales comunes	Roles típicos
Emprendedor + Generalista	Emprendedor o propietario de negocio independiente
Generalista + Gerente	Gerente de proyecto o gerente general
	"

Resultados de sus preferencias de trayectoria profesional



Tus **Career Path Preference** resultados se resumen en el gráfico de barras que aparece arriba ("Current" versus "Preferred"). Sus puntuaciones se basan en un rango de 0 a 15 para esta sección. Las puntuaciones más altas representan las trayectorias profesionales en las que se identifica más actualmente o que prefiere para el futuro.

Interpretación de los resultados de sus preferencias de trayectoria profesional

Actualmente, usted indica que su trayectoria profesional es una combinación de especialista, gerencial y emprendedora, y que prefiere la de gerente. Su perfil de trayectoria profesional sugiere que maximizará su nivel de satisfacción al ocupar puestos organizacionales que le permitan liderar e influir en los demás.

Continuará comprometido y desafiado al ascender continuamente en una organización con niveles de control y responsabilidad cada vez mayores. Lo motivan más las oportunidades de dirigir a otros donde se maximizan la influencia, la autoridad y el control.

Preguntas reflexivas sobre la preferencia de trayectoria profesional:

Describiría mis preferencias de trayectoria profesional actual como:

Describiría mis preferencias de trayectoria profesional ideal o preferida como:

¿Qué significa la brecha, si la hay, entre mis preferencias de trayectoria profesional actual y preferida?

¿Qué acciones, si las hay, tomaré para gestionar eficazmente mi carrera como resultado de identificar mis preferencias de trayectoria profesional actual y preferida?

Entendiendo la orientación del estilo político

Visión general

Las personas ven la política organizacional y persiguen sus propios intereses de manera muy diferente. El **Career Profile Inventory** define la política como compuesta por dos comportamientos relacionados: 1) Gestión de la Impresión (la tendencia de un individuo a tomar crédito y comercializar sus logros versus la tendencia a compartir el crédito y comercializar los logros de otros) y 2) Gestión de Conflictos (la tendencia de un individuo a perseguir sus propios intereses versus la tendencia de un individuo a permitir que otros se salgan con la suya). El **Career Profile Inventory** define cuatro *Political Style Orientations* diferentes basadas en enfoques de gestión de impresiones y gestión de conflictos dentro de las organizaciones. Estas orientaciones de estilo político deberían servir como un marco útil para comprender y discutir mejor el comportamiento político dentro de las organizaciones. La orientación de estilo político se conceptualiza para incluir dos constructos relacionados, la gestión de impresiones (Leary y Kowalski, 1990) y la gestión de conflictos (Thomas, 1976; 1977; Kilman y Thomas, 1978). La gestión de impresiones incluye el grado en que los empleados se negocian, defienden y venden a sí mismos y a otros miembros del equipo con los que trabajan. La gestión de conflictos incluye el grado en que los empleados intentan influir, persuadir y luchar por sí mismos y por otros miembros del equipo con los que trabajan.

Gestión de impresiones

Se autopromociona en pequeña medida

Independiente

Trabajador de equipo

Se autopromociona en gran medida

Promotor

Estratega

Promueve a otros en un grado bajo

Promueve a otros en un grado alto

Entendiendo la Orientación del Estilo Político (continuación)

Gestión de conflictos



La superposición de estos dos constructos forma la base teórica de la *Political Style Orientation* en el **Career Profile Inventory**. Se describen cuatro orientaciones únicas del estilo político basadas en elementos relacionados tanto con la gestión de conflictos como con la gestión de impresiones:

- **Promotor:** High Self Impression Management/Competitive Conflict Style
- **Estratega:** High Self & High Team Impression Management/Collaborative Conflict Style
- **Jugador de equipo:** High Team Impression Management/Compromising Conflict Style
- **Jugador independiente:** Low Self & Low Team Impression Management/Avoiding Conflict Style

Entendiendo la Orientación del Estilo Político (continuación)



Promotor - En lo que respecta a la gestión de las impresiones, esta orientación de estilo político puede describirse como una actitud que se atribuye el mérito y promueve los propios logros con mayor frecuencia que la que se atribuye y promueve los logros de otros miembros del equipo dentro de la organización. En lo que respecta a la gestión de conflictos, estas personas demuestran una mayor tendencia a buscar su propio camino, en lugar de permitir que los demás se salgan con la suya.

Las personas con este estilo político suelen buscar un enfoque más competitivo de "ganar-perder" para gestionar eficazmente los conflictos y las diferencias con los demás. Estas personas tienden a ser tenaces y competitivas en la búsqueda de objetivos y metas individuales, profesionales, de carrera y organizacionales.



Estratega - En lo que respecta a la gestión de las impresiones, esta orientación de estilo político puede describirse como la atribución de méritos y la comercialización de los propios logros, así como el reconocimiento a otros miembros del equipo dentro de la organización, ambos en igual medida. En lo que respecta a la gestión de conflictos, estas personas demuestran una tendencia igualmente fuerte a querer que las cosas se hagan a su manera y a permitir que los demás hagan las suyas.

Las personas con este estilo político suelen buscar un enfoque colaborativo de "ganar-ganar" para gestionar eficazmente los conflictos y las diferencias con los demás. Estas personas planifican y orquestan estratégicamente su carrera mediante el inicio de importantes relaciones organizacionales, profesionales y sociales y el desarrollo de habilidades, conocimientos y capacidades fundamentales que son muy valorados por la organización.



Jugador de equipo - En lo que respecta a la gestión de las impresiones, esta orientación política puede describirse como una tendencia a atribuirse el mérito y promocionar los logros de otros miembros del equipo con más frecuencia que a atribuirse el mérito y promocionar los propios logros dentro de la organización.

En lo que respecta a la gestión de conflictos, estas personas muestran una mayor tendencia a permitir que los demás hagan las cosas a su manera, en lugar de hacerlas a su manera. Las personas con este estilo suelen buscar llegar a acuerdos, o incluso a acomodarse, para gestionar eficazmente los conflictos y las diferencias con los demás. Esta orientación política es común entre las personas que están fuertemente motivadas por su dedicación y compromiso con las metas y objetivos generales de su equipo, grupo u organización.

Oportunidades en las que una persona puede ser desafiada, estimulada y seguir desarrollándose personal y profesionalmente.

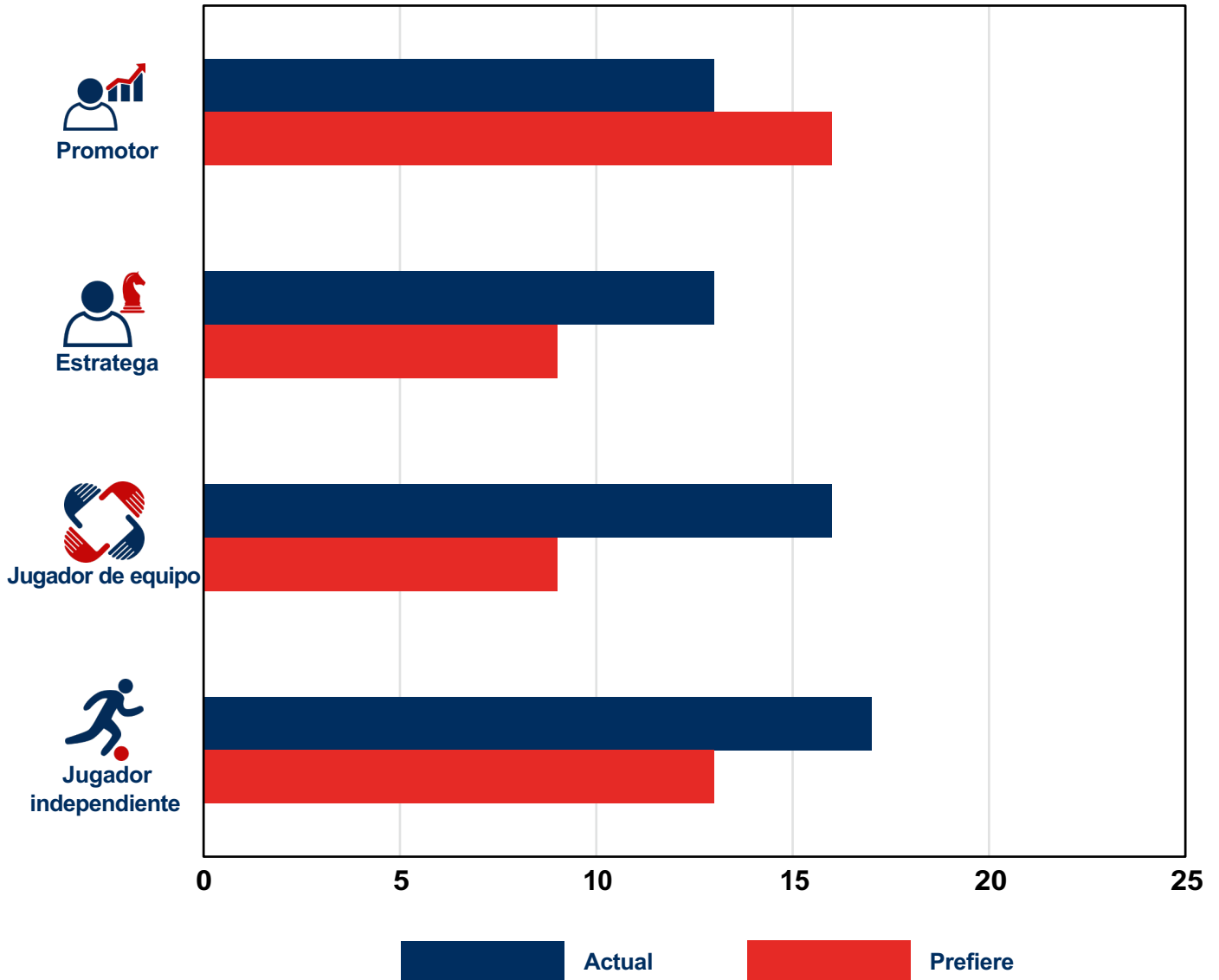
Entendiendo la Orientación del Estilo Político (continuación)



Jugador independiente - En lo que respecta a la gestión de las impresiones, esta orientación de estilo político puede describirse como una forma poco frecuente de vender o comercializar los logros propios o de los demás dentro de la organización. En lo que respecta a la gestión de conflictos, estos individuos no están inclinados a buscar con fuerza su propio camino ni a permitir necesariamente que los demás se salgan con la suya.

Los individuos con este estilo suelen tratar de evitar la confrontación interpersonal, minimizar la escalada de tensiones interpersonales y posponer el tratamiento de situaciones amenazantes para gestionar eficazmente los conflictos y las diferencias con los demás. Estos individuos suelen confiar en su experiencia demostrada, su competencia y sus logros demostrados como base política de poder e influencia dentro de la organización. Su filosofía política podría caracterizarse por centrarse en hacer un trabajo de alta calidad, permitiendo que la experiencia se "venda sola" y minimizando los juegos políticos y "de juego" organizacionales con los demás.

Resultados de su orientación de estilo político



Tu **Political Style Orientation** se resumen en el gráfico de barras anterior ("Actual" versus "Preferido"). Sus puntajes se basan en un rango de 0 a 25 para esta sección. Los puntajes más altos representan la(s) orientación(es) de estilo político que más utiliza actualmente o que prefiere utilizar en el futuro.

Cómo interpretar los resultados de su orientación de estilo político

Usted informa que actualmente utiliza principalmente un estilo político de trabajador independiente, pero prefiere utilizar un estilo político de promotor como método para gestionar los conflictos interpersonales y promocionarse de manera eficaz. Su perfil profesional sugiere que prefiere afirmar y defender sus ideas, sugerencias y recomendaciones, trabajar duro para ser reconocido y crear una impresión favorable ante otras personas importantes dentro y fuera de la organización.

Las fortalezas de esta orientación política incluyen ser franco, asertivo, seguro de sí mismo, dispuesto a hacerse cargo y tomar la iniciativa, ser un negociador duro y buscar oportunidades para promocionarse a sí mismo y sus logros.

El uso excesivo de este estilo político puede hacer que los demás lo vean de manera crítica como una persona excesivamente controladora y competitiva, egoísta y egocéntrica, autocrática, poco cooperativa, agresiva, acosadora, insensible, que no trabaja en equipo, que está motivada principalmente por el beneficio personal y es arrogante.

Preguntas reflexivas sobre la orientación del estilo político:

Describiría mi actual orientación política como:

Describiría mi orientación política ideal o preferida como:

¿Qué significa la brecha, si la hay, entre mi orientación política actual y la preferida?

¿Qué acciones, si las hay, tomaré para gestionar eficazmente mi carrera como resultado de identificar mi orientación política actual y la preferida?

Hoja de trabajo para la planificación de la carrera profesional

El **Career Profile Inventory** La hoja de trabajo y el plan de acción para el desarrollo profesional se llevan a cabo mejor cuando se basan en un proceso sistemático de recopilación de datos que da como resultado un compromiso con acciones y comportamientos concretos. Al reflexionar sobre las siguientes preguntas basadas en el proceso de gestión profesional de cuatro pasos que se muestra a continuación, estará en camino de gestionar su propia carrera de manera más eficaz.

PASO 1

Evaluación individual



¿Quién soy?

(Competencias, habilidades, valores, preferencia de trayectoria profesional)

PASO 2

Evaluación interpersonal



¿Cómo me ven los demás?

(Autoconocimiento, imagen, estilo político, personalidad)

PASO 3

Organizativo
Evaluación

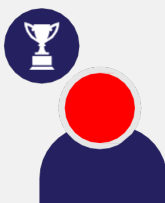


¿Cuáles son mis opciones dentro de la organización?

(Conocimiento de la organización, tendencias futuras, opciones, oportunidades)

PASO 4

Planificación de la acción



¿Cómo logro mis metas?

(Motivación, confianza, establecimiento de objetivos, planificación de acciones)

Paso 1: Evaluación individual

¿Quién eres?

(Competencias, Habilidades, Intereses, Valores, Propósito, Vocación)

- ¿Quién eres y qué es lo que más te importa?
- ¿Cómo describes tus valores?
- ¿Qué te motiva y guía en la vida?
- ¿Cuál es tu vocación en la vida? ¿Has escuchado su llamado?
- ¿Qué se supone que debes hacer en la vida?
- ¿Qué actividades te darían un sentido de propósito?
- ¿Qué estás haciendo que marca una diferencia para ti?
- ¿Qué estás haciendo que marca una diferencia para los demás?
- ¿Qué genera significado y satisfacción para ti?
- Cuando mires hacia atrás en años posteriores, ¿qué impacto quieres haber tenido en el mundo?
- ¿Cuáles son tus competencias, habilidades y destrezas críticas (es decir, qué es lo que realmente haces bien)?
- ¿Cómo describiría mi etapa profesional preferida?
- ¿Cómo describiría mi preferencia de trayectoria profesional preferida?
- ¿Cómo describiría mi orientación de estilo político preferida?

Paso 2: Evaluación interpersonal

¿Cómo te ven los demás?

(Autoconocimiento, Autoconciencia, Imagen, Gestión de impresiones, Personalidad)

- "¿Cómo percibe su gerente su estilo, sus puntos fuertes y sus áreas de desarrollo?"
- ¿Cómo perciben otros colegas profesionales su estilo, sus puntos fuertes y sus áreas de desarrollo?
- ¿Qué tan precisas son sus percepciones sobre sus puntos fuertes y áreas de desarrollo en comparación con las de otros (por ejemplo, su propio jefe o sus compañeros)?
- ¿De qué manera lo malinterpretan?
- ¿Cómo actúa y se comporta para contribuir a las impresiones que crea?
- ¿Cómo podrían verlo sus "partidarios"?
- ¿Cómo podrían verlo sus "críticos"?
- ¿Qué puntos fuertes suyos, si se utilizan en exceso, podrían ser percibidos como desventajas por otros?
- ¿Cómo describiría su estilo de liderazgo?
- ¿Cómo describiría su estilo interpersonal o personalidad?
- ¿Cómo describiría su estilo de comunicación?
- ¿Qué áreas le gustaría aprender más sobre cómo lo perciben los demás?

Paso 3: Evaluación organizacional

¿Cuáles son tus opciones dentro o fuera de tu organización actual?

(Conocimiento de la industria/negocio, estructura y cultura organizacional, tendencias futuras, oportunidades y opciones)

- ¿Qué tipo de ritmo de trabajo prefiere?
- ¿A quién puede recurrir para obtener consejos, orientación, entrenamiento y comentarios honestos?
- ¿Qué tipo de entorno de trabajo le resulta más satisfactorio?
- ¿Cómo describiría su cultura organizacional actual (normas, comportamientos aceptables y normas)?
- ¿Cómo le va a su organización financieramente?
- ¿Qué amenazas externas existen para el futuro de su organización?
- ¿Cuáles son las tendencias tecnológicas o sociales que influyen en su organización y que pueden generar cambios en el personal, las políticas y los procedimientos en el futuro?
- ¿Cómo puede su gerente ayudarlo en su carrera? ¿Otros compañeros de trabajo o pares?
- ¿Qué nuevas oportunidades comerciales existen dentro de su organización?
- ¿En qué oportunidades comunitarias y de voluntariado puede involucrarse más?
- ¿Quiénes son los principales competidores en su industria?
- ¿Su organización actual se está expandiendo y creciendo?
- ¿Qué oportunidades de capacitación y desarrollo existen dentro y fuera de su organización actual?
- ¿Qué oportunidades existen para que lo asciendan y busque responsabilidades adicionales en la misma área?
- ¿Qué posibilidades existen para que se mude a otros departamentos o haga un trabajo relacionado en el mismo nivel?
- ¿Qué oportunidades existen para que usted mejore habilidades específicas y adquiera nuevos conocimientos?
- ¿Cuáles son los puestos que realmente le interesan dentro o fuera de su organización?

Paso 4: Planificación de acciones

¿Cómo puedes lograr tus metas profesionales, de carrera y de vida?

(Motivación, Autoconfianza, Planificación de acciones)

- "¿Quién más puede ayudarlo a alcanzar sus objetivos profesionales?
- ¿Qué nuevos contactos y alianzas estratégicas puede establecer para ayudarlo en su carrera?
- ¿Qué acciones específicas puede emprender hoy?
- ¿Qué barreras realistas existen que podrían impedirle alcanzar sus objetivos?
- ¿Cómo puede superar estas barreras?
- ¿Qué le impide asumir riesgos?
- ¿Cómo le impiden sus propias dudas y/o falta de confianza emprender acciones y tomar decisiones?
- ¿Qué recursos necesita para implementar con éxito su plan de desarrollo profesional?
- ¿Cómo puede dividir su objetivo en pasos específicos y pequeños para garantizar el éxito?
- ¿Qué excusas está utilizando que le impiden empezar?
- ¿De verdad quiere emprender algunas acciones?

Instrucciones del plan de acción

El éxito en la gestión de su carrera está directamente relacionado con las acciones que emprende. El plan de acción de **Career Profile Inventory** está diseñado para ayudarlo a reunir información adicional sobre usted y su organización actual. Esta información puede luego ponerse en práctica para desarrollar una carrera satisfactoria. Los resultados de su **Career Profile Inventory** le han proporcionado un resumen de su **Etapas de Carrera** (entrada, Desarrollo, Equilibrio, Exploración), **Trayectoria Preferencia** (Gerencial, Generalista, Especialista, Emprendedor) y **Estilo político** (Promotor, Estratega, trabajador de equipo, trabajador independiente). Con base en estos resultados y un análisis reflexivo adicional, estará listo para preparar e implementar su desarrollo de carrera.

Enfoque profesional

Plan de acción profesional:

Recursos profesionales:

Fechas