



Un Sistema de Assessments para Acelerar Resultados de Negocio

¿Qué hace que nuestro proceso de assessment sea la opción a elegir?

- 6500+ Fórmulas específicas de puestos
- 175 Rasgos que impactan el desempeño en el trabajo
- Tecnología avanzada de assessment
- Fácilmente personalizable
- Reportes específicos a la persona y el puesto
- Sin impacto adverso



Resultados de Negocio

El Harrison Assessment® predice con exactitud (probado mediante estudios de validación) cómo una persona va a desempeñarse contra criterios de desempeño sólidos que distinguen a personas que se desempeñan a nivel alto, medio o bajo dentro de su organización.

Harrison Assessment le permite predecir:

- Cómo lograr el compromiso y retención de empleados dadas sus preferencias particulares específicas
- Qué tipo de elecciones hará la persona en situaciones críticas
- A qué aspectos le dedicarán mayor atención y cuales evitarán
- Cómo se comunican, influyen y lideran
- Cómo manejan la autonomía y la libertad con responsabilidad
- Si personalmente tomarán la iniciativa
- Qué tan innovadores serán cuando se enfrenten a retos
- Si se volverán autocráticos, dogmáticos, dictatoriales o controladores como gerentes
- Si se resistirán al cambio o se verán rígidos
- Qué tanto los empleados serán exitosos como líderes y a qué nivel
- Si son fácilmente influenciables, ciegamente optimistas, impulsivos y/o ilógicos
- Si evitarán tomar decisiones difíciles
- Si son dispersos o caóticos tratando con proyectos o planeación
- Si buscarán aprender, crecer y sobresalir
- Qué tipo de reconocimiento les vendrá mejor
- Si como líderes brindarán dirección y pedirán cuentas a la gente en lograr resultados
- Cómo manejarán los conflictos
- ... y mucho más.

¿Qué hace que las soluciones Harrison sean únicas?

Elegibilidad/Idoneidad

La habilidad para predecir el desempeño en el trabajo depende de identificar todos los factores críticos. Si uno evalúa elegibilidad o competencias técnicas, esto solo representa una porción de los factores críticos en la predicción de desempeño. Cuando además se evalúan las competencias conductuales tales como inteligencia emocional, personalidad y preferencias de trabajo, se logra un alto grado de exactitud en la predicción del desempeño.

| Elegibilidad | Idoneidad | |
|--------------|---------------|------------------------|
| Antecedentes | Personalidad | Preferencias laborales |
| Educación | Motivadores | Factores de Retención |
| Capacitación | Interacciones | Intereses |
| Experiencia | Actitudes | Preferencia de tareas |
| Habilidades | | Ambiente Laboral |

Teoría del Gusto en el Desempeño

La Teoría del Gusto en el Desempeño establece que un individuo se desempeñará de manera más efectiva en un trabajo en tanto más disfrute realizar las tareas requeridas en el mismo, tenga intereses relacionados al puesto, y cuente con un ambiente de trabajo más afín a sus preferencias particulares.

La investigación hecha a nivel global por Harrison Assessments indica que el disfrutar de estos distintos aspectos de un trabajo tiene una alta correlación con mostrar un buen desempeño.

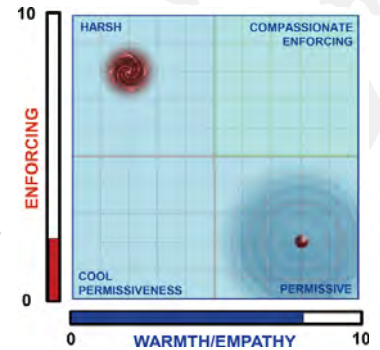


En la medida que disfrutes una actividad, tenderás a realizarla más. Entre más realices la actividad, tiendes a aprender y mejorar las destrezas que se ocupan. Como resultado, es más probable que recibas reconocimientos por parte de otros (incluyendo tú propio auto reconocimiento), lo cual contribuirá a que disfrutes aún más realizar dicha actividad.

Teoría de Paradojas

La Teoría de Paradojas de Harrison Assessments brinda una comprensión psicológica más profunda gracias a que nos ayuda a descubrir un sistema completo de comportamientos en vez de limitarnos a captar ciertas percepciones acerca de rasgos específicos. También predice posibles conductas bajo tensión y brinda un armazón de información que facilita la comprensión objetiva de uno mismo y plantea una dirección clara para plantear el auto desarrollo.

En el ejemplo (una de las 12 principales paradojas de Harrison Assessments), este gerente tiende a ser muy cálido y empático; sin embargo, en ocasiones evita aplicar las normas necesarias. En consecuencia, el alcance normal de comportamientos de este gerente (círculo grande) tiende a ser permisivo. No obstante, según los principios de la Teoría de Paradojas, bajo situaciones tensas podrá reaccionar volviéndose severo y punitivo



Lograr resultados de negocio sólidos

- Reducir costos de reclutamiento y atrición
- Mejorar la planeación estratégica de la fuerza de trabajo y la planeación de sucesores, al identificar con exactitud aquellos empleados de alto potencial quienes conviene desarrollar
- Aumentar en los empleados su productividad, satisfacción y retención por medio de asegurar un más estrecho ajuste entre el empleado y el trabajo
- Incrementar la efectividad del coaching, desarrollo y gestión del desempeño al identificar aquellos rasgos conductuales que se correlacionan con puestos específicos
- Robustecer la productividad de equipos de trabajo al mejorar las relaciones de trabajo y apalancar las fortalezas complementarias de los integrantes del equipo
- Elevar la eficiencia del assessment al ocupar un solo cuestionario para crear múltiples reportes de acuerdo con la aplicación que mejor responda a sus necesidades

Contacte a Professional Learning Partners para aprender más acerca de Harrison Assessment's Talent Solutions.

(+5255) 5292-5392 • info@plp-mexico.com