

Reporte para
Andrew Jones

Fecha de finalización 15/09/2013



Analisis de Engagement y Retención

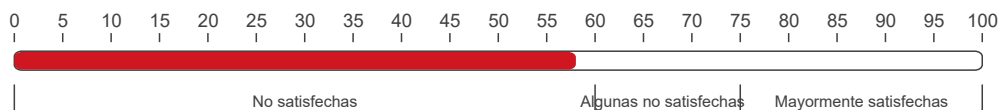
REPORTE PARA
Andrew Jones

FECHA DE FINALIZACIÓN
15/09/2013

CONFIABILIDAD - 99.2%
Las respuestas fueron muy probablemente exactas y veraces

ORGANIZACIÓN
Professional Learning Partners, S.A. de C.V.

Puntuación general de Satisfacción = 58%



Engagement es la combinación de tener idoneidad hacia el puesto específico y satisfacer las expectativas de carrera de uno. Este informe se centra en los aspectos de satisfacción y debe considerarse en combinación con el informe de Análisis del éxito en el Puesto (Idoneidad).

El puntaje global de satisfacción mide el grado en que se cumplen las expectativas de una persona. Considera la importancia dado por Andrew a cada expectativa de empleo, así como a su nivel de satisfacción percibida.

El informe de Engagement y Retención permite a individuos y sus respectivos gerentes llevar a cabo conversaciones fructíferas, estableciendo bases de relaciones de empleo mutuamente beneficiosas y de largo plazo.

Cómo interpretar

En la siguiente página se presenta un resumen de las ocho áreas de expectativas. Los incisos siguientes indican cómo interpretar el gráfico (véase la figura 1 abajo):

- Las barras azul oscuro son las expectativas de la persona.
- Las barras azul celeste son los comportamientos de apoyo que ayudan a cumplir la(s) expectativa(s) correspondiente(s).
- La longitud de las barras refleja la intensidad de las expectativas o de los comportamientos de apoyo.
- Las expectativas importantes son las que el individuo califica como 6 o mayor en intensidad.
- Cada expectativa importante tiene a la derecha un porcentaje de grado de satisfacción, el cual indica el grado en que la persona siente que actualmente está siendo cumplida la expectativa (asumiendo que se completó esta sección del SmartQuestionnaire).
- Los puntajes de satisfacción siguen un código de color que se basa tanto en el grado de la expectativa y el nivel de satisfacción actual - Verde indica que probablemente no es necesario explorar, el Amarillo indica que pudiera ser de beneficio sostener una conversación correspondiente y el Rojo indica que es urgente sostener una conversación al respecto.

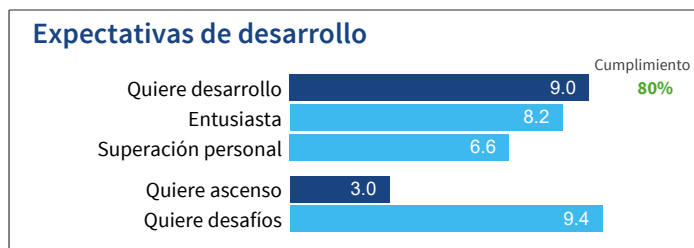


Figura 1

Para Gerentes

Comience centrándose en los puntajes Rojos de satisfacción de su equipo. Explore las expectativas correspondientes solicitando ejemplos y/o detalles sobre aquello que se espera y lo que sería necesario tanto por parte de la persona como de la organización para cumplir con esta expectativa.

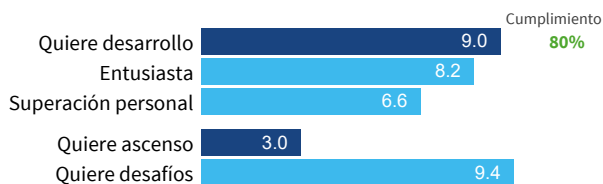
Por ejemplo, si Quiere Desarrollo fuera alto, entonces explore el tipo específico de desarrollo profesional que el individuo busca y cómo se podría cumplir éste dentro del puesto actual. Considere qué es lo que la organización puede ofrecer y lo que se esperaría aportara la persona.

Para individuos

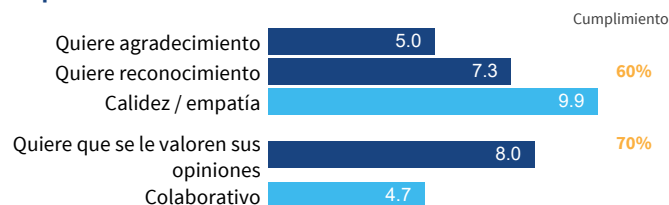
Comience revisando los puntajes de satisfacción Verdes para reforzar las áreas donde sus expectativas son mayormente satisfechas. Luego revise los puntajes de satisfacción Amarilla o Roja e identifique las cuestiones específicas relacionadas con lo que desearía le brindara la organización. También considere los comportamientos o las contribuciones que necesite desarrollar para lograr esta expectativa. Nota: puntajes altos en los comportamientos de apoyo (barras azul celeste) usualmente son necesarios para satisfacer las expectativas correspondientes.

Resumen

Expectativas de desarrollo



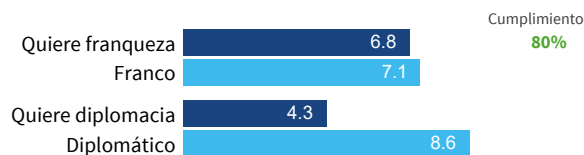
Expectativas de reconocimiento



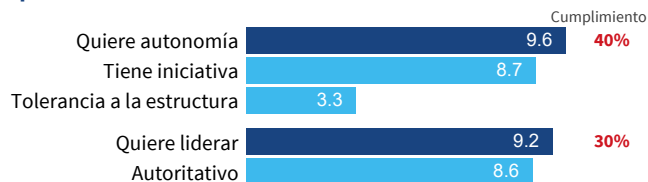
Expectativas de remuneración



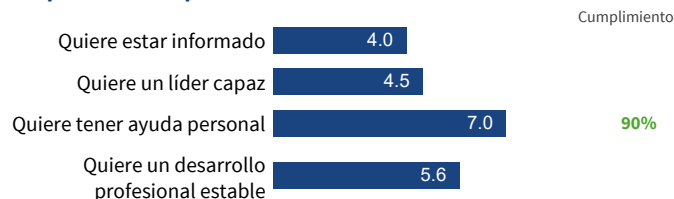
Expectativas de comunicación



Expectativas de autoridad



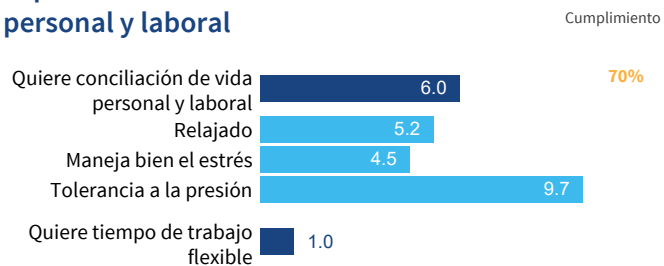
Expectativas personales



Expectativas sociales

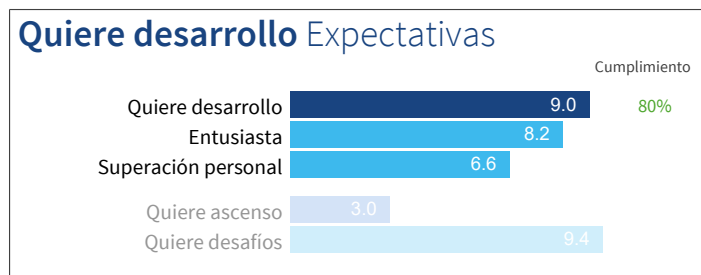


Expectativas de conciliación de vida personal y laboral



Expectativas de desarrollo

Esta sección analiza las expectativas del empleado en cuanto a las oportunidades de desarrollo, destaca comportamientos organizativos, y proporciona normas para gestionar expectativas de desarrollo profesional. Esta sección también muestra el nivel de cumplimiento de la persona para cada expectativa.



Quiere desarrollo: El deseo de tener oportunidades laborales para aprender nuevas destrezas o aumentar habilidades

Entusiasta: La tendencia a estar ansioso y emocionado por los propios objetivos de uno

Superación personal: La tendencia a tratar de desarrollarse o superarse a uno mismo

Tendencias para Quiere desarrollo

Andrew considera muy importante el desarrollo profesional y por tanto, es muy importante proporcionar oportunidades de desarrollo. Andrew cree que esta expectativa es razonablemente probable que se cumplirá con su empleador existente. Hay poca o ninguna brecha entre la expectativa y el nivel de cumplimiento esperado. Por lo tanto, probablemente no es necesario discutir este tema o crear un plan relacionado. Andrew tiene una marcada tendencia, un fuerte deseo tendencia a ser claro acerca de sus objetivos. Por tanto, él probablemente tendrá objetivos de desarrollo profesional en mente. Comente estos objetivos para obtener una comprensión clara antes de sugerir o crear un plan de desarrollo.

Andrew piensa que la superación personal es razonablemente importante y puede que sea razonablemente dispuesto/a a desarrollar nuevas competencias relacionadas con el desarrollo profesional.



Quiere ascenso: El deseo de tener oportunidades laborales para ampliar el desarrollo profesional de uno o sus responsabilidades

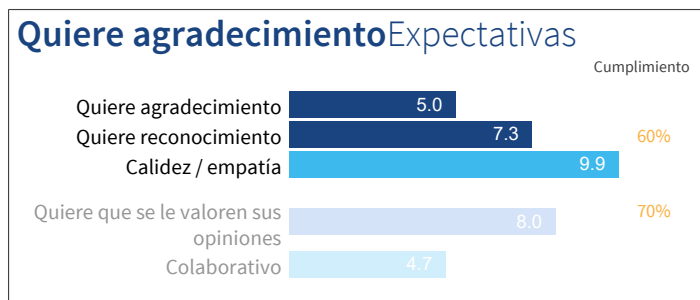
Quiere desafíos: La buena voluntad para intentar tareas o metas difíciles

Tendencias para Quiere ascenso

Andrew piensa que el ascenso profesional es poco importante y por tanto, es poco importante proporcionar información acerca de las oportunidades que hay para el ascenso y lo que se requiere para lograrlas. Andrew está muy dispuesto/a a buscar retos difíciles relacionados con el ascenso profesional. Si se contempla el ascenso, es probable que él abrazará cualquier reto relacionado con el ascenso.

Expectativas de reconocimiento

Esta sección analiza las expectativas del empleado y comportamientos organizativos relacionados con dar y recibir reconocimiento y proporciona pautas para gestionar la necesidad de reconocimiento. Esta sección también muestra el nivel de cumplimiento de la persona para cada expectativa.



Quiere agradecimiento: El deseo de tener un jefe que expresa agradecimiento por el labor de uno

Quiere reconocimiento: El deseo del reconocimiento positivo (de los demás) con respecto a las capacidades y puntos fuertes de uno

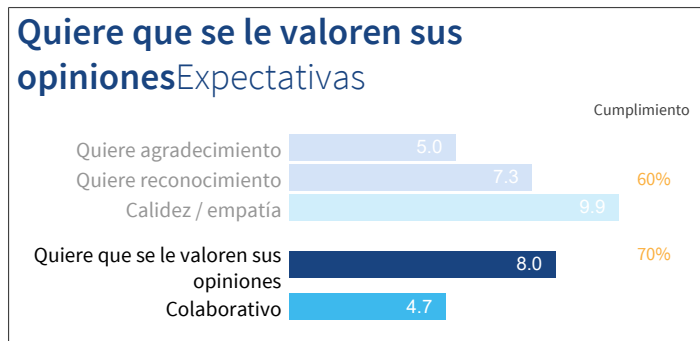
Calidez / empatía: La tendencia a expresar sentimientos positivos y la afinidad hacia los demás

Tendencias para Quiere agradecimiento

Andrew considera que recibir agradecimiento es sólo moderadamente importante. Es sólo moderadamente importante que la dirección comunique un agradecimiento sincero por las contribuciones laborales.

Andrew considera que recibir reconocimiento es razonablemente importante. Por consiguiente, es razonablemente importante encontrar maneras para expresar reconocimiento. Este tipo de agradecimiento debe estar relacionado con el reconocimiento de los puntos fuertes y capacidades de su/sus. Dar más autoridad para tomar decisiones sería una excelente manera de expresar reconocimiento. Dar mayor autonomía también se consideraría como reconocimiento. Andrew cree que esta expectativa es moderadamente probable que se cumplirá con su empleador existente. Hay poca o ninguna brecha entre la expectativa y el nivel de cumplimiento esperado. Por lo tanto, probablemente no es necesario discutir este tema o crear un plan relacionado.

Andrew tiene sumamente marcada tendencia a expresar calidez y empatía. Por consiguiente, es más probable que otros correspondan con agradecimiento y reconocimiento.



Quiere que se le valoren sus opiniones: El deseo de tener un jefe que escucha y da importancia a las opiniones de uno

Colaborativo: La tendencia a colaborar con los demás al tomar decisiones

Tendencias para Quiere que se le valoren sus opiniones

Andrew considera que es importante que otros consideren y valoren su/sus opiniones. Por tanto, es importante que la dirección escuche, reconozca y anime su/sus opiniones. Andrew cree que esta expectativa es posible que se cumplirá con su empleador existente. Hay poca o ninguna brecha entre la expectativa y el nivel de cumplimiento esperado. Por lo tanto, probablemente no es necesario discutir este tema o crear un plan relacionado. Tiene sólo moderada tendencia a ser colaborador/a en lo que respecta a la toma de decisiones. Esto puede dificultar que otros sean más receptivos y alentadores a su/sus opiniones.

Expectativas de remuneración

Esta sección analiza las expectativas del empleado relacionadas con la remuneración. Las puntuaciones relacionadas con **Quiere un sueldo alto** y **Quiere aumentos de sueldo rápidos** se comparan al nivel de automotivación de Andrew. **Quiere un sueldo alto** indica la importancia que se da a ganar niveles altos de sueldo, mientras que **Quiere aumentos de sueldo rápidos** indica lo rápido que lo desea. Esta sección también muestra el nivel de cumplimiento de la persona para cada expectativa.



Quiere pago alto: El deseo de ganar una mayor remuneración

Quiere aumentos de sueldo rápidos: El deseo de tener un jefe que ofrece aumentos de sueldo relativamente frecuentes

Automotivado: La motivación para conseguir logros, incluyendo tener iniciativa y ganas de retos, y mostrarse entusiasta en cuanto a las metas

Tendencias para Quiere pago alto

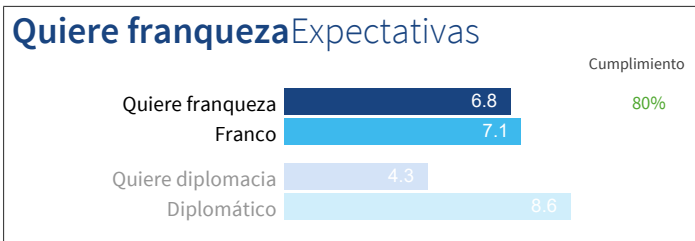
Andrew considera que ganar un salario de niveles más altos es sólo moderadamente importante y por tanto, es sólo moderadamente importante explicar cuidadosamente cómo se puede lograr un sueldo más alto.

Andrew considera que los aumentos rápidos de sueldo son muy poco importante. Por consiguiente, Andrew probablemente no va a ser muy impaciente en cuanto a lograr un sueldo más alto.

Andrew tiene muy marcada, muy fuerte tendencia a ser automotivado/a independiente de la consideración de la remuneración.

Expectativas de comunicación

Esta sección analiza las expectativas de comunicación relacionadas con franqueza y diplomacia. Las puntuaciones en cuanto a Quiere franqueza, Quiere diplomacia, Franco y Diplomático se comparan entre sí en una variedad de maneras para poder entender mejor las expectativas y comportamientos relacionados con la comunicación. Esta sección también muestra el nivel de cumplimiento de la persona para cada expectativa.

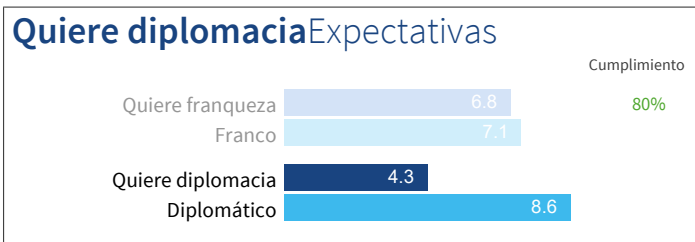


Quiere franqueza: El deseo de que los demás sean directos, fáciles de comprender, y que vayan al grano

Franco: La tendencia a ser fácil de comprender, directo, franco, y a ir al grano

Tendencias para Quiere franqueza

Andrew tiene una razonable deseo de que los demás comuniquen de una forma franca y directa, incluso cuando reciba feedback. Andrew cree que esta expectativa es razonablemente probable que se cumplirá con su empleador existente. Hay poca o ninguna brecha entre la expectativa y el nivel de cumplimiento esperado. Por lo tanto, probablemente no es necesario discutir este tema o crear un plan relacionado. Andrew tiene la tendencia a ser franco cuando comunica. Por consiguiente, la dirección tiene que asegurar que se ofrezca feedback sobre el desempeño de forma directa y clara.



Quiere diplomacia: El deseo de que otros tengan tacto

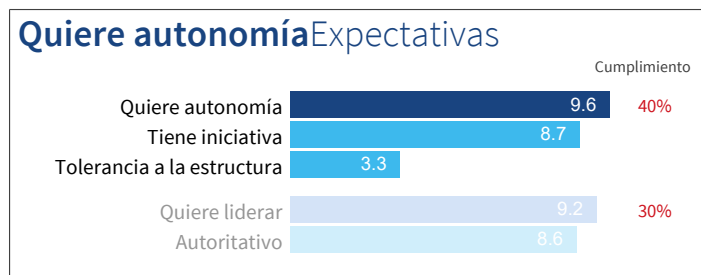
Diplomático: La tendencia a decir las cosas con tacto

Tendencias para Quiere diplomacia

Andrew tiene poco deseo de que los demás sean diplomáticos durante discusiones y al recibir feedback. Andrew tiene la tendencia muy marcada, muy fuerte a ser diplomático cuando comunica.

Expectativas de autoridad

Esta sección analiza los asuntos relacionados con la autoridad incluyendo la relación entre el deseo de autonomía y el nivel de iniciativa, la relación entre el deseo de dirigir y la disposición para tomar decisiones, y cómo uno responde a la estructura. Esta sección también muestra el nivel de cumplimiento de la persona para cada expectativa.



Quiere autonomía: El deseo de tener la libertad o la independencia de autoridad

Tiene iniciativa: La tendencia a percibir lo que es necesario llevar a cabo y continuar por cuenta propia

Tolerancia a la estructura: La tolerancia a respetar las reglas, horarios y procedimientos creados por otra persona

Tendencias para Quiere autonomía

Andrew tiene un sumamente marcada deseo de trabajar de forma autónoma. Es importante tomar en cuenta este deseo en cuanto al grado de autonomía que se requiere o que se otorga relacionado con el puesto. También es importante tomar en cuenta la tendencia a tomar la iniciativa relacionada con el deseo de autonomía. Andrew cree que esta expectativa es razonablemente improbable que se cumplirá con su empleador existente. Existe una gran brecha entre la expectativa y el nivel de cumplimiento esperado. Es importante discutir este tema y, si es posible, crear un plan de resolución.

Andrew tiene tendencia muy marcada, muy fuerte a tomar la iniciativa y por lo tanto, la iniciativa es suficiente para la cantidad de autonomía que se desea. Él tendrá mayor motivación si se le da oportunidades para tomar la iniciativa. Suponiendo que Andrew tiene la experiencia y habilidades necesarias, hay que darle oportunidades para tomar la iniciativa cuando sea posible y explicarle cuidadosamente la iniciativa que se puede o no se puede tomar.

Andrew tiende a ser muy vacilante a aceptar que la organización le imponga mucha estructura. Afortunadamente, es probable que su/sus nivel de iniciativa sea lo suficiente para auto gestionarse sin estructura.



Quiere liderar: El deseo de estar en una situación de dirigir o guiar a los demás

Autoritativo: El deseo de autoridad para tomar decisiones y la voluntad de aceptar la responsabilidad por la toma de decisión

Tendencias para Quiere liderar

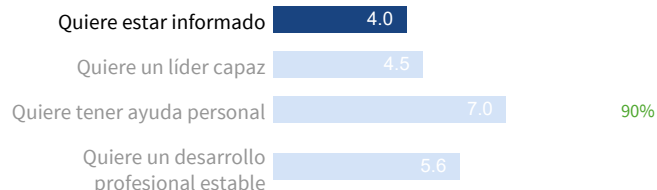
Andrew tiene muy marcada, muy fuerte deseo de adoptar un papel de liderazgo. Andrew cree que esta expectativa es improbable que se cumplirá con su empleador existente. Existe una gran brecha entre la expectativa y el nivel de cumplimiento esperado. Es importante discutir este tema y, si es posible, crear un plan de resolución. Y, Andrew tiende a ser muy dispuesto/a a aceptar la autoridad para tomar decisiones. La dirección ha de delegar las oportunidades de toma de decisiones a le cuando sea justificado.

Expectativas personales

Esta sección analiza varios asuntos relacionados con las expectativas personales incluyendo el deseo de estar informado, la importancia de trabajar para un líder que se percibe ser capaz, el deseo de tener ayuda personal de un superior, y la importancia que se da a tener un puesto estable. Incluye pautas para gestionar firmes expectativas en esas áreas. Esta sección también muestra el nivel de cumplimiento de la persona para cada expectativa.

Quiere estar informado Expectativas

Cumplimiento



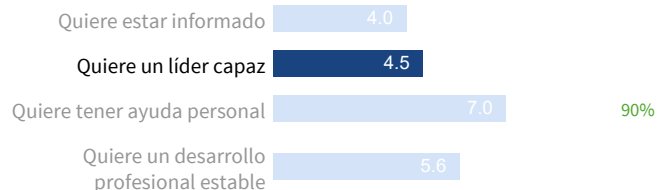
Quiere estar informado: El deseo de tener un jefe que comparte libremente información relacionada con la labor o el trabajo de uno

Tendencias para Quiere estar informado

Andrew tiene poco deseo de estar informado sobre la información de la empresa.

Quiere un líder capaz Expectativas

Cumplimiento



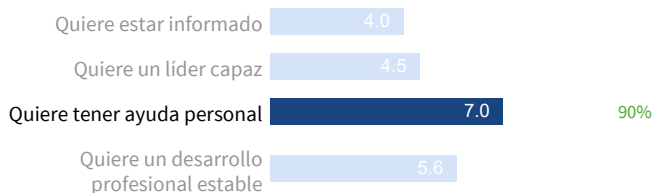
Quiere un líder capaz: El deseo de tener un líder que uno percibe que es capaz

Tendencias para Quiere un líder capaz

Trabajar para un líder capaz es sólo moderadamente importante para le.

Quiere tener ayuda personal Expectativas

Cumplimiento



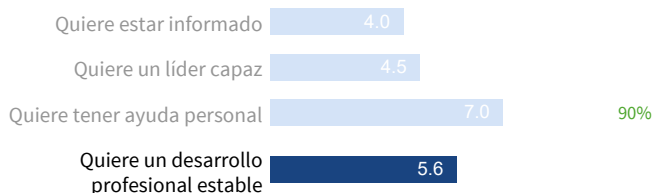
Quiere tener ayuda personal: El deseo de recibir algo de apoyo de parte del jefe relacionado con las dificultades personales de uno

Tendencias para Quiere tener ayuda personal

Andrew piensa que el recibir ayuda personal del jefe es razonablemente importante. Es importante descubrir el tipo de ayuda personal que Andrew quiere y tomar las acciones necesarias donde sea factible. Andrew cree que esta expectativa es muy probable que se cumplirá con su empleador existente. Hay poca o ninguna brecha entre la expectativa y el nivel de cumplimiento esperado. Por lo tanto, probablemente no es necesario discutir este tema o crear un plan relacionado.

Quiere un desarrollo profesional estable Expectativas

Cumplimiento



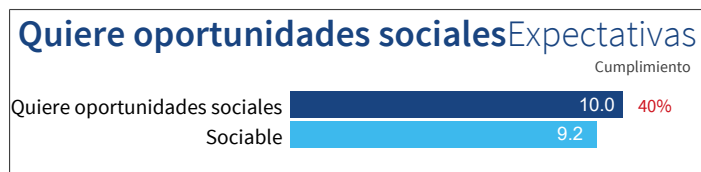
Quiere un desarrollo profesional estable: El deseo del empleo a largo plazo o permanente

Tendencias para Quiere un desarrollo profesional estable

Andrew considera el tener una carrera estable moderadamente importante. Andrew cree que esta expectativa es razonablemente probable que se cumplirá con su empleador existente. Hay poca o ninguna brecha entre la expectativa y el nivel de cumplimiento esperado. Por lo tanto, probablemente no es necesario discutir este tema o crear un plan relacionado.

Expectativas sociales

Esta sección analiza el deseo de oportunidades sociales en el trabajo en relación a la introversión y extroversión. Incluye pautas para gestionar firmes expectativas sociales. Esta sección también muestra el nivel de cumplimiento de la persona para cada expectativa.



Quiere oportunidades sociales: El deseo de tener un lugar de trabajo que permita que uno se reúna con otros.

Sociable: La tendencia a ser extrovertido desde el punto de vista social y a agradecerle conocer gente nueva

Tendencias para Quiere oportunidades sociales

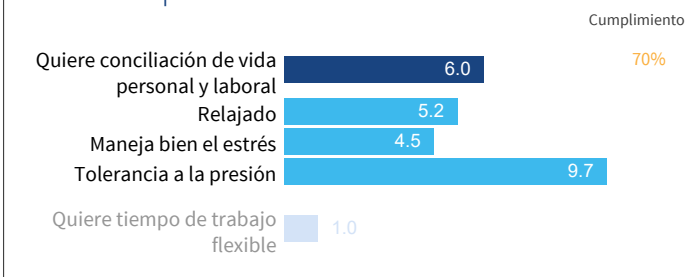
Andrew tiene sumamente marcada deseo de tener oportunidades sociales relacionadas con el trabajo. Considere maneras en que la empresa pueda facilitar interacción social. Andrew cree que esta expectativa es razonablemente improbable que se cumplirá con su empleador existente. Existe una gran brecha entre la expectativa y el nivel de cumplimiento esperado. Es importante discutir este tema y, si es posible, crear un plan de resolución.

Andrew tiene tendencia muy marcada, muy fuerte a ser sociable. Ya que Andrew es propenso a ser sociable, probablemente solo necesite organizar algunos actos sociales para los empleados para ayudar a cumplir este deseo.

Expectativas de conciliación de vida personal y laboral

Esta sección analiza asuntos relacionados con el deseo de conciliación de vida personal y laboral relacionado con el control de estrés y niveles de estrés. También examina las expectativas de tiempo de trabajo flexible y tolerancia relacionadas con horarios y fechas de entrega ajustados. Esta sección también muestra el nivel de cumplimiento de la persona para cada expectativa.

Quiere conciliación de vida personal y laboral Expectativas



Quiere conciliación de vida personal y laboral: El deseo de tener suficiente tiempo lejos del trabajo para descansar, ocio, o familia

Relajado: La tendencia a sentirse tranquilo o calmado mientras se trabaja

Maneja bien el estrés: La tendencia a tratar con eficacia la tensión y la dificultad cuando se producen

Tolerancia a la presión: El nivel de comodidad en relación con trabajar con fechas de entrega y agendas apretadas

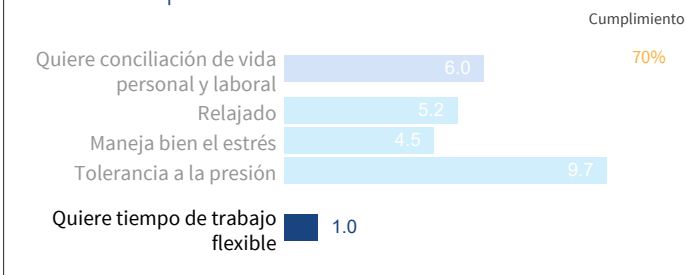
Tendencias para Quiere conciliación de vida personal y laboral

Andrew considera que tener una conciliación de vida personal y laboral es moderadamente importante. Andrew cree que esta expectativa es posible que se cumplirá con su empleador existente. Hay poca o ninguna brecha entre la expectativa y el nivel de cumplimiento esperado. Por lo tanto, probablemente no es necesario discutir este tema o crear un plan relacionado.

Andrew es propenso/a a ser sólo moderadamente efectivo/a controlar el estrés cuando ocurre.

Andrew es propenso/a a sumamente dispuesto/a para poder llevar bien la presión de fechas de entrega y horarios apretados.

Quiere tiempo de trabajo flexible Expectativas



Quiere tiempo de trabajo flexible: El deseo de tener horas laborales u horarios de vacaciones flexibles

Tendencias para Quiere tiempo de trabajo flexible

Andrew considera que tener trabajo flexible es muy poco importante. Andrew tiene tendencia sólo moderada a ser solo moderadamente relajado/a y fácil de tratar.