

Reporte para
Andrew Jones

Fecha de finalización 15/09/2013



Rasgos y Definiciones

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.

El informe enumera los rasgos de Andrew y las puntuaciones correspondientes en orden descendente para cada categoría de rasgo. Las definiciones de los rasgos están a la derecha de cada rasgo. Si se seleccionó un puesto al ejecutar este informe, los rasgos relacionados con el puesto serán resaltados en **verde** para los Rasgos esenciales, **azul** para los Rasgos deseables, y **rojo** para los Rasgos a evitar que puedan dificultar el desempeño de Andrew.

Un solo asterisco, *, indica que hay algunas incongruencias relacionadas con este rasgo, pero el resultado probablemente es fiable. Un asterisco doble, **, indica que hay algunas incongruencias relacionadas con este rasgo y el resultado probablemente es dudoso.

Rasgos

Estos son los principales factores de personalidad y preferencias de trabajo que se miden en el sistema de Harrison Assessments en el orden de puntuaciones de Andrew.

Temas de vida - Los temas de vida, valores más altos, posibles puntos fuertes clave de Andrew

Rasgo	Puntaje	Descripción
Acomedido	9.9	La tendencia a responder a las necesidades de los demás y ayudar o apoyarlos para que alcancen sus metas
Calidez / empatía	9.9	La tendencia a expresar sentimientos positivos y la afinidad hacia los demás
Quiere autonomía	9.6	El deseo de tener la libertad o la independencia de autoridad
Optimista	9.5	La tendencia a creer que el futuro será positivo
Quiere desafíos	9.4	La buena voluntad para intentar tareas o metas difíciles

Puntos fuertes y enfoque preferido - Posible punto fuerte y enfoque preferido de Andrew

Rasgo	Puntaje	Descripción
Arriesgado	9.2	La tendencia a sentirse cómodo con empresas comerciales que implican incertidumbre
Sociable	9.2	La tendencia a ser extrovertido desde el punto de vista social y a agradecerle conocer gente nueva
Quiere liderar	9.2	El deseo de estar en una situación de dirigir o guiar a los demás
Motivado por causas	9.1	La tendencia a estar motivado para ayudar a la sociedad
Automotivado	9.0	La motivación para conseguir logros, incluyendo tener iniciativa y ganas de retos, y mostrarse entusiasta en cuanto a las metas
Tiene iniciativa	8.7	La tendencia a percibir lo que es necesario llevar a cabo y continuar por cuenta propia
Diplomático	8.6	La tendencia a decir las cosas con tacto
Autoritativo	8.6	El deseo de autoridad para tomar decisiones y la voluntad de aceptar la responsabilidad por la toma de decisión
Persistente	8.6	La tendencia a ser tenaz a pesar de encontrarse con importantes obstáculos
Abierto / reflexivo	8.2	La tendencia a reflexionar sobre muchos puntos de vista diferentes
Entusiasta	8.2	La tendencia a estar ansioso y emocionado por los propios objetivos de uno
Influyente	8.1	La tendencia a tratar de persuadir a los demás
Tolerancia a la brusquedad	7.8	El nivel de comodidad con la recepción de comunicaciones abruptas o francas de los demás

Puntos fuertes y enfoque preferido - Posible punto fuerte y enfoque preferido de Andrew

Rasgo	Puntaje	Descripción
Ritmo	7.7	El placer por el trabajo que se necesita realizar rápidamente
Flexible	7.7	La tendencia a adaptarse fácilmente al cambio
Analítico	7.5	La tendencia a analizar lógicamente los hechos y situaciones (no necesariamente la capacidad de análisis)

Áreas aceptables - Puntos moderadamente fuertes y preferencias de Andrew

Rasgo	Puntaje	Descripción
Quiere reconocimiento	7.3	El deseo del reconocimiento positivo (de los demás) con respecto a las capacidades y puntos fuertes de uno
Franco	7.1	La tendencia a ser fácil de comprender, directo, franco, y a ir al grano
Autoaceptación	7.0	La tendencia a gustarse a sí mismo ("Estoy bien como soy")
Seguro	6.8	La tendencia a tener confianza en las propias opiniones de uno
Quiere franqueza	6.8	El deseo de que los demás sean directos, fáciles de comprender, y que vayan al grano
Intuitivo	6.6	La tendencia a utilizar corazonadas para ayudar a tomar decisiones (no necesariamente las capacidades intuitivas)
Superación personal	6.6	La tendencia a tratar de desarrollarse o superarse a uno mismo
Experimentador	6.4	La tendencia a probar cosas nuevas y nuevas formas de hacer las cosas
Quiere un desarrollo profesional estable	5.6	El deseo del empleo a largo plazo o permanente

Dispuesto/a a hacer - Áreas en las que Andrew está dispuesto/a, si no se requiere un gran porcentaje del tiempo

Rasgo	Puntaje	Descripción
Comodidad con el conflicto	5.4	La tendencia a sentirse cómodo con la confrontación o la lucha
Quiere pago alto	5.4	El deseo de ganar una mayor remuneración
Relajado	5.2	La tendencia a sentirse tranquilo o calmado mientras se trabaja
Consigue cooperación	5.0	La tendencia a invitar a los demás a participar o unirse a un esfuerzo
Asertivo	4.9	La tendencia a presentar las necesidades y deseos personales
Colaborativo	4.7	La tendencia a colaborar con los demás al tomar decisiones
Planificación	4.7	La tendencia a formular ideas relacionadas con los pasos y el proceso de lograr un objetivo
Maneja bien el estrés	4.5	La tendencia a tratar con eficacia la tensión y la dificultad cuando se producen
Quiere un líder capaz	4.5	El deseo de tener un líder que uno percibe que es capaz
Quiere diplomacia	4.3	El deseo de que otros tengan tacto
Sistemático	4.1	El placer de realizar tareas que requieren pensar en los pasos de forma cuidadosa y metódica
Organizado	3.9	La tendencia a colocar el orden y mantenerlo en un entorno o situación
Analiza peligros	3.8	La tendencia a controlar las posibles dificultades relacionadas con un plan o estrategia

Prefiere no hacerlo - Andrew preferiría hacer otras cosas que estas

Rasgo	Puntaje	Descripción
Tolerancia a la estructura	3.3	La tolerancia a respetar las reglas, horarios y procedimientos creados por otra persona
Aplica las normas	3.1	La tendencia a insistir en que se cumplan las normas necesarias

Prefiere firmemente no hacerlo - Andrew preferiría firmemente hacer otras cosas que estas

Rasgo	Puntaje	Descripción
Preciso	2.3	El placer por el trabajo que requiere ser exacto y la tendencia a ser cuidadoso de los detalles

Retención y Factores de 'engagement'

Estas son los factores de retención y 'engagement' de Andrew enumeradas en orden.

Retención y Factores de 'engagement'	Puntaje	Descripción
Quiere oportunidades sociales	10.0	El deseo de tener un lugar de trabajo que permita que uno se reúna con otros.
Quiere desarrollo	9.0	El deseo de tener oportunidades laborales para aprender nuevas destrezas o aumentar habilidades
Quiere que se le valoren sus opiniones	8.0	El deseo de tener un jefe que escucha y da importancia a las opiniones de uno
Quiere tener ayuda personal	7.0	El deseo de recibir algo de apoyo de parte del jefe relacionado con las dificultades personales de uno
Quiere conciliación de vida personal y laboral	6.0	El deseo de tener suficiente tiempo lejos del trabajo para descansar, ocio, o familia
Quiere agradecimiento	5.0	El deseo de tener un jefe que expresa agradecimiento por el labor de uno
Quiere estar informado	4.0	El deseo de tener un jefe que comparte libremente información relacionada con la labor o el trabajo de uno
Quiere ascenso	3.0	El deseo de tener oportunidades laborales para ampliar el desarrollo profesional de uno o sus responsabilidades
Quiere aumentos de sueldo rápidos	2.0	El deseo de tener un jefe que ofrece aumentos de sueldo relativamente frecuentes
Quiere tiempo de trabajo flexible	1.0	El deseo de tener horas laborales u horarios de vacaciones flexibles

Preferencias de tareas

Estas son las tareas enumeradas en el orden de preferencia de Andrew.

Preferencia de tareas	Puntaje	Descripción
Numérico	8.0	El placer de contar, calcular, o analizar las cantidades utilizando las matemáticas
Computadoras	6.6	El placer de trabajar con máquinas electrónicas que calculan, almacenan, o analizan información
Hablar en público	6.5	El placer por la presentación o la expresión de información a grupos de gente
Enseñar	5.8	El placer de instruir, capacitar, o formar a los demás
Trabajo manual	5.7	El placer por el trabajo que requiere el uso de las manos
Artístico	5.4	El placer de hacer que las cosas se vean bellas o atractivas
Conducir	4.0	El placer de operar un vehículo de motor
Investigación / aprendizaje	3.4	El placer de recoger y comprender información nueva
Construir / hacer	3.0	El placer de construir o armar cualquier cosa
Mecánico	2.8	El placer por el trabajo que requiere arreglar o reparar algo
De oficina	2.5	El placer por tareas tales como escribir a máquina o archivar u organizar información
Trabajo físico	2.5	El placer por el trabajo que implica un esfuerzo físico considerable

Intereses

Estos son los intereses enumerados en orden de las áreas de interés Andrew.

Interés	Puntaje	Descripción
Psicología	10.0	El interés en las funciones mentales de los seres humanos incluyendo gestos, acciones, actitudes y habilidades

Interés	Puntaje	Descripción
Electrónica	10.0	El interés en el diseño, montaje, reparación, o uso de equipos automatizados o computerizados
Animales	10.0	El interés en trabajar con los mamíferos, aves, reptiles o peces
Alimentos	10.0	El interés en los trabajos relacionados con la alimentación
Entretenimiento	8.0	El interés en actividades que mantienen la atención e interés del público
Plantas	8.0	El interés en los arbustos, la jardinería, la botánica, los árboles o la agricultura
Hardware	8.0	El interés en los elementos físicos que constituyen un sistema informático
Software	8.0	El interés en los componentes no tangibles de los programas (por ej, software) de las computadoras
Finanzas / negocio	7.0	El interés en el comercio o la gestión fiscal
Ciencias naturales	6.0	El interés en la física y química de la naturaleza
Ciencias	6.0	El interés en cualquier conjunto de conocimiento que utiliza un método sistemático para llegar al conocimiento
Vender	5.0	El interés en convencer o influir a los demás para que compren un producto o servicio
Fabricación	5.0	El interés en la producción de productos usando labor, máquinas o químicos
Asuntos legales	4.0	El interés en las normas creadas por instituciones sociales para gobernar a la sociedad y los negocios
Biología	3.0	El interés en la estructura, función, crecimiento, evolución, distribución o taxonomía de organismos vivos
Viajar	2.0	El interés en el trabajo que implica hacer un viaje con frecuencia
Deportes	2.0	El interés por el trabajo que consiste en deportes
Ciencias médicas	2.0	El interés en por lo menos una de las ciencias aplicadas relacionada con a la sanidad
Escritura / lenguaje	2.0	El interés por el trabajo que implica la formulación de palabras para transmitir un significado (es decir, el periodismo o la traducción)
Niños	2.0	El interés en trabajar con niños
Salud / medicina	2.0	El interés en la salud o la medicina

Preferencias para el Entorno de trabajo

Estas son las preferencias del entorno de trabajo en orden de preferencia de Andrew.

Preferencia para el Entorno de trabajo	Puntaje	Descripción
Tolerancia a la presión	9.7	El nivel de comodidad en relación con trabajar con fechas de entrega y agendas apretadas
Contacto público	7.2	La tendencia a sentirse cómodo al interactuar con una amplia gama de gente representativa de la sociedad en general
Sentado	6.1	La tolerancia a estar sentado por largos ratos sin oportunidad de pararse o caminar
Equipo	4.5	El placer de trabajar estrechamente en un esfuerzo de cooperación en equipo (no necesariamente la capacidad para hacerlo)
Ruido	3.7	La tolerancia de trabajar en un ambiente que tiene sonidos fuertes o continuos
Parado	3.1	La tolerancia a estar parado en un solo sitio por largos ratos (sin posibilidad de sentarse o caminar)
Al aire libre	2.3	El deseo de trabajar en un ambiente al aire libre
Repetición	2.1	La tolerancia al trabajo monótono: una misma actividad se repite una y otra vez (por ej., la línea de montaje)

Competencias de Comportamiento

Las competencias del comportamiento se componen de numerosos rasgos y se enumeran en el orden de los puntos fuertes de Andrew.

Competencia de comportamiento	Puntaje	Descripción
Maneja la autonomía	9.3	La tendencia a tener la motivación y la necesaria confianza en uno mismo para una importante cantidad de independencia de supervisión directa (no indica el conocimiento necesario relacionado con el trabajo)
Brinda orientación	9.0	La tendencia a proporcionar a otros directrices u orientación claras
Orientado a la gente	8.7	La tendencia a interactuar de forma positiva con otros
Maneja los conflictos	8.7	La tendencia a enfrentarse hábilmente a la discordia o lucha, y las habilidades interpersonales necesarias para hacerle frente con eficacia
Compatibilidad organizacional	8.6	La tendencia a trabajar en cooperación con los demás (suponiendo suficientes conocimientos relacionados con el trabajo y la compatibilidad del equipo)
Habilidades interpersonales	8.3	La tendencia a tener un equilibrio de rasgos que se relacionan con la interacción efectiva con los demás
Coaching	8.3	La tendencia a facilitar de forma eficaz el desarrollo de los demás (interacciones de uno a uno)
Recibe corrección	8.0	La tendencia a aceptar orientación que tiene como intención mejorar el rendimiento
Innovador	7.9	La tendencia a crear maneras nuevas y más eficaces de hacer las cosas
No necesita una estructura	7.8	La tendencia a trabajar efectivamente sin mucha estructura (suponiendo que tenga el conocimiento suficiente relacionado con el negocio)
Trabajador por cuenta propia	6.9	La tendencia a ser efectivo en el auto empleo (no indica necesariamente el conocimiento suficiente relacionado con el negocio)
Negociación	6.3	La tendencia a la negociación para llegar a un acuerdo beneficioso
Tolerancia a la evasión	6.0	El nivel de comodidad al tratar con personas que son indirectas o a quienes les falta franqueza
Aplicación efectiva de las normas	5.0	La tendencia a corregir hábilmente a los demás cuando infringen las normas o desempeñan mal el trabajo
Juicio (estratégico)	2.1	La tendencia a tener un equilibrio de los rasgos necesarios para discernir la información pertinente y formular una estrategia eficaz

Rasgos a evitar para este puesto

Estos Rasgos a evitar están relacionados con el puesto seleccionado. Si están destacados en rojo, indica que ese rasgo puede que dificulte el desempeño de Andrew.

Rasgos a evitar para este puesto	Puntaje	Descripción
Permisivo	6.8	La tendencia a la calidez y empatía sin hacer cumplir suficientemente las normas o hacer que otros rindan cuentas
Ciegamente optimista	5.7	La tendencia a centrarse en los posibles beneficios de un plan o estrategia, sin analizar lo suficiente las posibles dificultades o peligros
Impulsivo	5.4	La tendencia a correr riesgos sin un análisis adecuado de las dificultades potenciales
Abnegado	5.0	La tendencia a responder a las necesidades de los demás sin expresar suficientemente las necesidades propias
Dictatorial	3.9	La tendencia a tomar decisiones independientemente sin colaborar suficientemente con otros
Evasivo	1.5	La tendencia a decir las cosas con tacto sin ser suficientemente directo
Defensivo	0.3	La tendencia a aceptarse a sí mismo sin pretender suficientemente mejorarse
Brusco	0.0	La tendencia a la franqueza o a ser directo sin ser suficientemente diplomático o tener suficiente tacto
Dogmático	0.0	La tendencia a estar seguro de sus opiniones sin estar suficientemente abierto a diferentes ideas

Rasgos a evitar para este puesto	Puntaje	Descripción
Aplicación imperativa de las normas	0.0	La tendencia a hacer cumplir las normas sin conseguir suficientemente la cooperación de otros
Severo	0.0	La tendencia a hacer cumplir las normas sin darle suficiente énfasis en cultivar entendimiento mutuo o en ser empático
Insensible	0.0	La tendencia a ser asertivo con las propias necesidades de uno sin ser suficientemente cálido y empático
Pago menos motivación	0.0	La tendencia a tener un deseo de dinero que sea mayor que el instinto personal necesario para ganarlo
Dominante	0.0	La tendencia a ser asertivo con las necesidades de uno mismo sin ser suficientemente acometido con los demás
Autocrítico	0.0	La tendencia a buscar la superación personal sin aceptarse suficientemente a sí mismo
Escéptico	0.0	La tendencia a enfocarse en las dificultades potenciales de un plan o estrategia, sin dar suficiente énfasis a los beneficios potenciales