

Reporte para
Andrew Jones

Fecha de finalización 19/04/2019



Análisis Liderando de manera Remota
Análisis del Éxito Conductual
Análisis de Engagement y Retención



Esta introducción le permite comprender mejor cómo obtener el máximo provecho de su Reporte Harrison.

El Papel que juega, sus Interacciones y Asuntos actuales

Antes de revisar su Reporte Harrison, reflexione sobre lo siguiente y escriba algunas respuestas breves:

Su Papel: ¿Cuáles son sus responsabilidades clave? (Por ejemplo: gestión del desempeño de otros, formulación de estrategias, innovación, ejecución, o vender).

Sus Interacciones: ¿Qué tipos de interacciones tiene con otros? (Por ejemplo: el intercambio de ideas, asegurar que otros cumplan sus responsabilidades, influir en otros, la toma de decisiones en forma colaborativa, brindar claridad en torno a objetivos o prioridades, o atendiendo las necesidades de los demás).

Temas Actuales: ¿Cuáles de sus responsabilidades considera que van bien? ¿Qué aspectos de su puesto le resultan más desafiantes? ¿En qué es lo que desea mejorar?

Las cuestiones anteriores constituyen un contexto para comprender mejor sus informes.

Lo que Harrison mide

Harrison mide tendencias de comportamientos, intereses y preferencias laborales. Esto impide catalogar a la gente asignando etiquetas como suele suceder con evaluaciones generales de personalidad. El objetivo es ayudarlo a navegar su carrera identificando sus puntos fuertes, mejores papeles y potenciales descarriladores.

Teoría de Disfrute - Desempeño: La primera de dos Teorías Harrison



Cuando disfrutamos de una tarea o comportamiento tendemos a hacerlo más a menudo y mejoramos en ello.

Esto provoca una retroalimentación positiva o una sensación de satisfacción, reforzando nuestro disfrute y tendencia. El ciclo se repite.

Cuando no disfrutamos una tarea o comportamiento, tendemos a evitarlo y no mejoramos en llevarla a cabo.

Esto provoca una retroalimentación crítica o una sensación de insatisfacción o descontento, reforzando nuestro disgusto y evitación. El ciclo se repite.

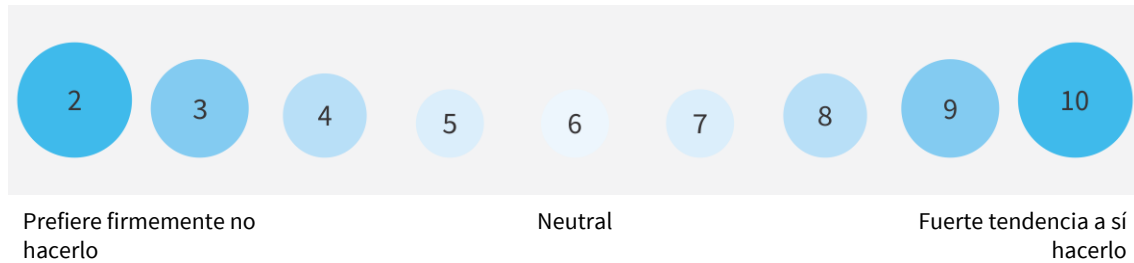
Enfoque la atención en la Definición de los Rasgos

Los Rasgos que figuran en los informes tienen una definición al lado. Tome muy en cuenta la definición completa y así se evitarán interpretaciones equivocadas. Lo que se mide es lo que describe la definición, no el nombre del rasgo. Por ejemplo, la definición Harrison de Asertivo es "la tendencia a exponer los deseos y las necesidades propias de uno mismo". Para nada significa ser agresivo o prepotente.



La Escala de medición Harrison

Los Rasgos se miden en una escala de 2 a 10 con su mayor preferencia y tendencia siendo un 10 y su más baja preferencia y tendencia siendo un 2. Un puntaje de 6 es el punto medio en el que ni le gusta ni le desagrada ese factor. La intensidad de la preferencia/tendencia comienza a partir de 6 (el punto medio) y acelera en ambas direcciones. Una puntuación superior a 9 indica una preferencia/tendencia extremadamente fuerte y una puntuación por debajo de 3 indica que prefiere firmemente no hacerlo.



Confiabilidad

Los resultados del cuestionario informan un porcentaje de confiabilidad, el cual aparece en la primera página de cada informe, en la parte superior izquierda. Una confiabilidad de 80% o más, indica que se completó el cuestionario con suficiente atención, que sus respuestas fueron sinceras y es consciente de sí mismo.

Los Rasgos resaltados son los relevantes a su Puesto

En algunos informes aparecen factores que han sido resaltados. Esto indica que se eligió un puesto específico para generar el reporte. Si el rasgo tiene un **resalte verde**, es probable que un puntaje elevado (entre más alto es mejor) contribuya a una mayor satisfacción por y hacia el éxito en el puesto. Si el rasgo tiene un **resalte azul**, la falta de ese rasgo (un puntaje inferior a 5) podría impedir la satisfacción por y afectar el éxito en ese puesto.

Teoría de Paradojas Harrison: La segunda de las dos Teorías Harrison

Una paradoja consiste en dos ideas que pueden parecer contradictorias pero de hecho son verdaderas. Por ejemplo, "A veces menos es más" parece contradictorio, pero la mayoría de la gente ha experimentado que al ocupar menos palabras tienden a comunicarse con mayor eficacia.

Este informe se centra en 12 pares de rasgos en paradoja, los cuales pueden parecer opuestos, pero de hecho son complementarios y sinérgicos. Usted tendrá una fortaleza auténtica en tanto muestre puntajes muy elevados en ambos rasgos del par paradójico. Por ejemplo, ser tanto franco y diplomático es más probable que logre el objetivo de transmitir su comunicación al otro. Por el contrario, si sólo un rasgo de la pareja paradójica es fuerte, la fortaleza aparente se convierte en un descarrilador con consecuencias imprevistas. Por ejemplo, la franqueza sin diplomacia muestra bruzquedad que probablemente obstaculice la comunicación con la otra persona.

Para mayor información sobre la Teoría Harrison de Paradojas, véase el Reporte de Paradojas.



REPORTE PARA
Andrew Jones

FECHA DE FINALIZACIÓN
19/04/2019

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

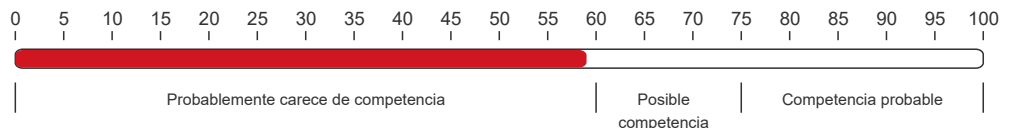
ORGANIZACIÓN
Desarrollo Organizacional

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

Resumen

Este informe se centra en los tres componentes necesarios para liderar con éxito a los empleados que trabajan a distancia. Los tres componentes son importantes. Aunque opcionales, sí se recomienda incluir el segundo y tercer componente. El puntaje global es la combinación de los tres puntajes.

Porcentaje Global Liderando de manera Remota = 59%



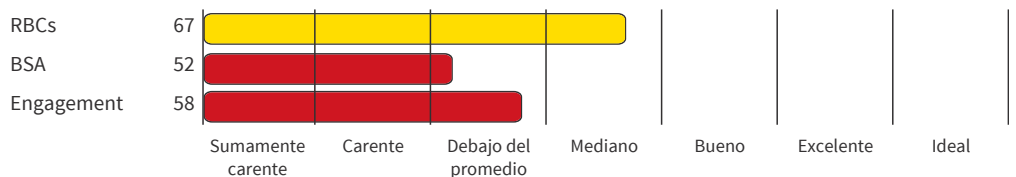
Evaluaciones Liderando de manera Remota

Competencias Conductuales Trabajando de manera Remota (RBCs) compara este empleado con las siguientes competencias conductuales: Gestionando la Productividad Remota y Gestionando la Comunicación Remota.

Análisis del Éxito Conductual (BSA) mide el grado en que un empleado disfruta su puesto y tiene comportamientos similares a las personas que tienen éxito en ese puesto. Es el fundamento para trabajar de manera remota porque genera el engagement y la motivación necesarios para trabajar de manera autónoma. El puntaje de la evaluación es la puntuación general.

Reporte de Engagement y Retención (Engagement) mide las expectativas del empleado y el grado en que se están cumpliendo sus objetivos de carrera. El puntaje de la evaluación es el porcentaje de satisfacción.

Puntajes del Assessment

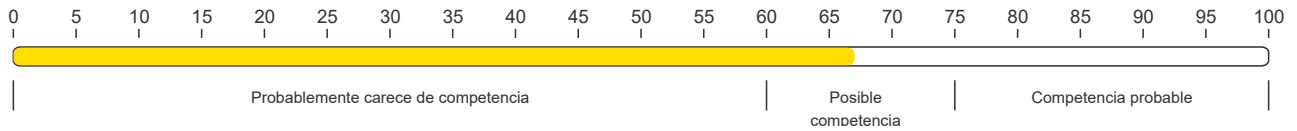




Resumen Liderazgo Remoto

**Este Resumen muestra el puntaje general para cada una de las competencias.
Cada competencia mostrará sus respectivos rasgos en las páginas siguientes.**

Porcentaje Global de Compatibilidad con la Idoneidad = 67%



Rasgos Esenciales

(en orden de importancia)

Impacto Negativo < > Impacto Positivo

Puntuación de Andrew	Impacto Negativo < > Impacto Positivo										
	Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto	Ligeramente	Intermedio	Considerable	Fuerte	Muy fuerte
5.7											
7.1											

Gestionando la Productividad Remota:

De manera efectiva guía la productividad de los colaboradores remotos, tomando la iniciativa al abrazar los retos, fijando metas claras, aclarando las prioridades, planificando y persistiendo a través de obstáculos. Toma decisiones oportunas y conscientes y asegura el accountability de los colaboradores remotos en cuanto a su productividad.

Gestionando la Comunicación Remota:

De manera efectiva influye en y colabora con los colaboradores que trabajan remotamente. Es constructivo y positivo cuando se comunica. De manera efectiva guía y brinda coaching a distancia. Es objetivo cuando explora asuntos y es receptivo a las opiniones y puntos de vista de otros. Es franco y respetuoso.

REPORTE PARA
Andrew Jones

FECHA DE FINALIZACIÓN
19/04/2019

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

ORGANIZACIÓN
Desarrollo Organizacional

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

Gestionando la Productividad Remota

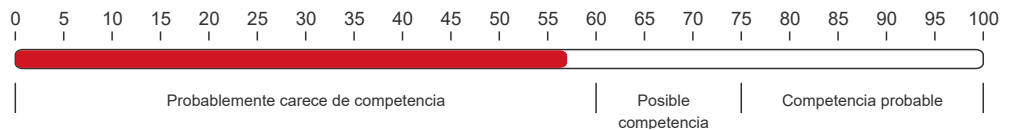
De manera efectiva guía la productividad de los colaboradores remotos, tomando la iniciativa al abrazar los retos, fijando metas claras, aclarando las prioridades, planificando y persistiendo a través de obstáculos. Toma decisiones oportunas y conscientes y asegura el accountability de los colaboradores remotos en cuanto a su productividad.

Este informe identifica los factores específicos relacionados con esta competencia del comportamiento Gestionando la Productividad Remota y muestra cómo la puntuación del empleado para cada factor impacta en el éxito de esta competencia conductual.

Puntuación general

Andrew puntúa 57 en Gestionando la Productividad Remota, lo que indica que Andrew probablemente tiene una brecha grande entre su comportamiento y los requisitos para esta competencia, lo cual puede resultar en un impacto algo negativo en su desempeño en el puesto.

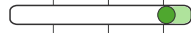
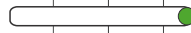
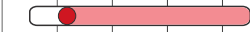
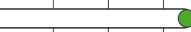

Porcentaje Global de Compatibilidad con la Idoneidad = 57%



Rasgos Esenciales (en orden de importancia)	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo < > Impacto Positivo										
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto	Ligeramente	Intermedio	Considerable	Fuerte	Muy fuerte
<p>Tiene iniciativa: La tendencia a percibir lo que es necesario lograr y continuar por cuenta propia</p> <p>Narrativa: Muy a menudo Andrew tiende a tomar la iniciativa. Esta iniciativa le ayudará a alcanzar sus objetivos. Es muy importante que el empleador proporcione oportunidades de iniciativa y las normas generales en cuanto al tipo de iniciativa que se puede tomar. De lo contrario, la iniciativa podría ser contraria a las expectativas. Esto probablemente tendrá un impacto algo positivo sobre esta competencia del comportamiento.</p>	8.7											

Rasgos Esenciales <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo < > Impacto Positivo										
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto	Ligeramente	Intermedio	Considerable	Fuerte	Muy fuerte
Quiere desafíos: <i>La voluntad para intentar tareas o metas difíciles</i> Narrativa: Andrew está muy motivado/a por tareas o proyectos estimulantes y que exigen mucho esfuerzo y necesita un trabajo que ponga a prueba sus capacidades. Andrew prefiere firmemente un empleador que sea capaz de ofrecer un trabajo estimulante y que pone a prueba sus capacidades. Su gran energía para lograr objetivos probablemente será un buen ejemplo para otros. Esto probablemente tendrá un impacto positivo sobre esta competencia del comportamiento.	9.4											
Autoritativo: <i>El deseo de autoridad para tomar decisiones y la voluntad de aceptar la responsabilidad por la toma de decisión</i> Narrativa: Andrew tiene un fuerte deseo de tener autoridad para tomar decisiones y está muy dispuesto/a a aceptar esa responsabilidad. Esto probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre esta competencia del comportamiento.	8.6											
Entusiasta: <i>La tendencia a estar ansioso y emocionado por los propios objetivos de uno</i> Narrativa: Andrew tiende a entusiasmarse bastante con sus objetivos. Si los objetivos de Andrew están alineados con los objetivos de la organización, probablemente tendrá una motivación para alcanzar dichos objetivos. Esto probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre esta competencia del comportamiento.	8.2											
Persistente: <i>La tendencia a ser tenaz a pesar de encontrarse con obstáculos significativos</i> Narrativa: Andrew es muy decidido/a y persevera en una tarea a pesar de muchos obstáculos. Esto probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre esta competencia del comportamiento.	8.6											
Quiere liderar: <i>El deseo de estar en una posición de dirigir o guiar a los demás</i> Narrativa: Andrew tiene un deseo fuerte de estar en una posición de liderazgo. Tiene una fuerte motivación para asumir el mando. Esto probablemente tendrá un impacto algo positivo sobre esta competencia del comportamiento.	9.2											
Analiza peligros: <i>La tendencia a escudriñar las posibles dificultades relacionadas con un plan o estrategia</i> Narrativa: Normalmente a Andrew no le gusta analizar las posibles dificultades de planes y estrategias, y a veces puede que no lo haga. Por lo tanto, sería mejor que recibiera más información antes de tomar importantes decisiones estratégicas. Esto probablemente tendrá un impacto algo negativo sobre esta competencia del comportamiento.	3.8											

Rasgos Esenciales <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo < > Impacto Positivo																			
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto	Ligeramente	Intermedio	Considerable	Fuerte	Muy fuerte									
Organizado: <i>La tendencia a colocar el orden y mantenerlo en un entorno o situación</i> Narrativa: Probablemente Andrew prefiera no organizar mucho. Puede que haga la cantidad mínima necesaria de organización y puede que en ocasiones pierda eficiencia sin la ayuda para organizar de otros. Esto probablemente tendrá un impacto ligeramente negativo sobre esta competencia del comportamiento.	3.9																				
Analítico: <i>La tendencia a analizar lógicamente los hechos y situaciones (no necesariamente la capacidad de análisis)</i> Narrativa: Andrew tiende a analizar problemas y decisiones y le gusta hacerlo. Esto probablemente será suficiente para esta competencia del comportamiento.	7.5																				
Rasgos Deseables <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <																			
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto														
Asertivo: <i>La tendencia a presentar las necesidades y deseos personales</i> Narrativa: Andrew propone moderadamente sus propias necesidades. Esto probablemente será suficiente para esta competencia del comportamiento.	4.9																				
Seguro: <i>La tendencia a sentirse confiado en las propias opiniones de uno</i> Narrativa: Andrew está suficientemente seguro/a de sus opiniones. Esto probablemente será suficiente para esta competencia del comportamiento.	6.8																				
Aplica las normas: <i>La tendencia a insistir en que se cumplan las normas necesarias</i> Narrativa: Andrew prefiere firmemente no tener que hacer cumplir las normas, y a veces puede que se descuide de hacerlo, incluso cuando sea necesario. Esto probablemente tendrá un impacto algo negativo sobre esta competencia del comportamiento.	3.1																				
Maneja bien el estrés: <i>La tendencia a tratar con eficacia la tensión y la dificultad cuando se producen</i> Narrativa: Andrew es moderadamente capaz de manejar el estrés. Esto probablemente tendrá un impacto ligeramente negativo sobre esta competencia del comportamiento.	4.5																				

Rasgos Deseables <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
Planificación: <i>La tendencia a formular ideas relacionadas con los pasos y el proceso de lograr un objetivo</i> Narrativa: A Andrew le gusta sólo moderadamente la planificación, pero probablemente tienda a planificar cuando sea necesario. Esto probablemente será suficiente para esta competencia del comportamiento.	4.7						
Tolerancia a la presión: <i>El nivel de comodidad en relación con trabajar con fechas de entrega y agendas apretadas</i> Narrativa: Es sumamente probable que Andrew trabaje bien bajo presión de fechas de entrega y agendas apretadas. Esto probablemente será suficiente para esta competencia del comportamiento.	9.7						
Rasgos a evitar <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
Permisivo: <i>La tendencia a ser cálido y empático sin suficientemente hacer que otros cumplan las normas o asegurar su accountability</i> Narrativa: Probablemente Andrew tenga una tendencia muy marcada a ser permisivo/a. Puede que Andrew tenga dificultades para insistir en que sus subordinados sigan las normas o realicen todo su potencial. Esto probablemente tendrá un impacto negativo sobre esta competencia del comportamiento.	6.8						
Dictatorial: <i>La tendencia a tomar decisiones de manera independiente sin colaborar suficientemente con otros</i> Narrativa: Probablemente Andrew tenga una moderada tendencia a tomar decisiones sin colaborar suficientemente. Puede que Andrew reduzca la aceptación y participación de otros, y que reduzca la efectividad de sus decisiones como consecuencia de no colaborar bastante con otros. Esto probablemente NO dificultará esta competencia del comportamiento.	3.9						
Ciegamente optimista: <i>La tendencia a concentrarse en los posibles beneficios de un plan o estrategia, sin analizar lo suficiente las posibles dificultades o peligros</i> Narrativa: Probablemente Andrew tenga una marcada tendencia a ver los posibles beneficios de un plan o estrategia sin analizar suficientemente las posibles dificultades. Puede que Andrew cause dificultades por ser ciegamente optimista a menos que se consulte a otros al hacer decisiones importantes. Esto probablemente tendrá un impacto algo negativo sobre esta competencia del comportamiento.	5.7						

Rasgos a evitar <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
<p>Severo: <i>La tendencia a hacer cumplir las normas sin darle suficiente énfasis en cultivar la confianza mutua o en ser empático</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew no tenga una tendencia importante a ser severo/a o excesivamente estricto/a. Esto probablemente NO dificultará esta competencia del comportamiento.</p>	0.0						
<p>Impulsivo: <i>La tendencia a correr riesgos sin un análisis adecuado de las dificultades potenciales</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew tenga tendencia a correr riesgos sin analizar bastante los posibles problemas. Puede que Andrew cause dificultades al tomar riesgos imprudentes o innecesarios a menos que otros estén involucrados en las decisiones clave. Esto probablemente tendrá un impacto algo negativo sobre esta competencia del comportamiento.</p>	5.4						
<p>Disperso: <i>La tendencia a adaptarse al cambio sin seguir siendo lo suficientemente organizado</i></p> <p>Narrativa: La tendencia tiene solo un grado muy moderado de de Andrew a adaptarse al cambio sin seguir siendo lo suficientemente organizado/a. Esto probablemente NO dificultará esta competencia del comportamiento.</p>	3.8						

REPORTE PARA
Andrew Jones

FECHA DE FINALIZACIÓN
19/04/2019

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

ORGANIZACIÓN
Desarrollo Organizacional

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

Gestionando la Comunicación Remota

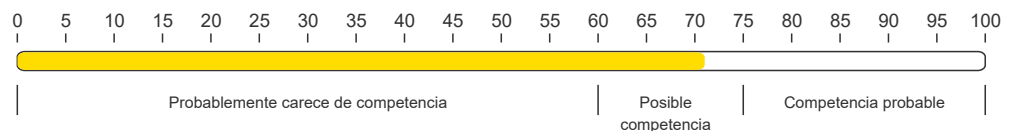
De manera efectiva influye en y colabora con los colaboradores que trabajan remotamente. Es constructivo y positivo cuando se comunica. De manera efectiva guía y brinda coaching a distancia. Es objetivo cuando explora asuntos y es receptivo a las opiniones y puntos de vista de otros. Es franco y respetuoso.

Este informe identifica los factores específicos relacionados con esta competencia del comportamiento Gestionando la Comunicación Remota y muestra cómo la puntuación del empleado para cada factor impacta en el éxito de esta competencia conductual.

Puntuación general

Andrew puntúa 71 en Gestionando la Comunicación Remota, lo que indica que Andrew probablemente tiene una moderada brecha entre su comportamiento y los requisitos para esta competencia, lo que indica la posibilidad de mejorar.

Porcentaje Global de Compatibilidad con la Idoneidad = 71%



Rasgos Esenciales <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo < > Impacto Positivo										
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto	Ligeramente	Intermedio	Considerable	Fuerte	Muy fuerte
Colaborativo: <i>La tendencia a colaborar con otros al tomar decisiones</i> Narrativa: A Andrew le gusta sólo moderadamente la colaboración y probablemente solo le dé moderada importancia a la colaboración con otros en el proceso de la toma de decisiones. Si Andrew está tomando decisiones importantes que podrían beneficiarse de la colaboración, podría ser prudente requerir la colaboración antes de que la decisión final se pueda hacer. Esto probablemente tendrá un impacto algo negativo sobre esta competencia del comportamiento.	4.7											

Rasgos Esenciales <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo < > Impacto Positivo										
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto	Ligeramente	Intermedio	Considerable	Fuerte	Muy fuerte
Influente: <i>La tendencia a tratar de persuadir a los demás</i> Narrativa: A menudo Andrew se involucra en persuadir a otros e influir en ellos. Suponiendo que tiene el equilibrio adecuado de otros rasgos interpersonales, es probable que Andrew sea hábil para expresar sus ideas a la plantilla, compañeros de trabajo y clientes. Esto probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre esta competencia del comportamiento.	8.1											
Quiere liderar: <i>El deseo de estar en una posición de dirigir o guiar a los demás</i> Narrativa: Andrew tiene un deseo fuerte de estar en una posición de liderazgo. Tiene una fuerte motivación para asumir el mando. Esto probablemente tendrá un impacto positivo sobre esta competencia del comportamiento.	9.2											
Analítico: <i>La tendencia a analizar lógicamente los hechos y situaciones (no necesariamente la capacidad de análisis)</i> Narrativa: Andrew tiende a analizar problemas y decisiones y le gusta hacerlo. Esto probablemente será suficiente para esta competencia del comportamiento.	7.5											
Consigue cooperación: <i>La tendencia a invitar a los demás a participar o unirse a un esfuerzo</i> Narrativa: A Andrew le gusta sólo moderadamente conseguir la cooperación de otros. Esto probablemente tendrá un impacto algo negativo sobre esta competencia del comportamiento.	5.0											
Abierto / reflexivo: <i>La tendencia a reflexionar sobre muchos puntos de vista diferentes</i> Narrativa: A Andrew le gusta reflexionar sobre distintas ideas y opiniones, y tiene una mente generalmente abierta. Es probable que Andrew sea bueno/a para las lluvias de ideas. Esto probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre esta competencia del comportamiento.	8.2											
Optimista: <i>La tendencia a creer que el futuro será positivo</i> Narrativa: Andrew tiende a ser sumamente optimista y alegre. La actitud positiva de Andrew será muy beneficiosa cuando trate con la plantilla y los compañeros de trabajo. Esto probablemente tendrá un impacto positivo sobre esta competencia del comportamiento.	9.5											

Rasgos Deseables <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
Asertivo: <i>La tendencia a presentar las necesidades y deseos personales</i> Narrativa: Andrew propone moderadamente sus propias necesidades. Esto probablemente será suficiente para esta competencia del comportamiento.	4.9						
Diplomático: <i>La tendencia a decir las cosas con tacto</i> Narrativa: Andrew es muy capaz de tener tacto y tiende a decir las cosas de una manera muy diplomática. Esto probablemente será suficiente para esta competencia del comportamiento.	8.6						
Servicial: <i>La tendencia a responder a las necesidades de los demás y ayudar o apoyarlos para que alcancen sus metas</i> Narrativa: Andrew tiende a ser sumamente acomedido/a y consciente de las necesidades de otros. Esto probablemente será suficiente para esta competencia del comportamiento.	9.9						
Autoaceptación: <i>La tendencia a gustarse a sí mismo ("Estoy bien como soy")</i> Narrativa: Andrew es suficientemente capaz de aceptarse a sí mismo/a. Esta positiva consideración por sí mismo/a probablemente se traducirá en una mejor interacción con los subordinados, compañeros de trabajo y clientes. Esto probablemente será suficiente para esta competencia del comportamiento.	7.0						
Control de estrés: <i>La tendencia a estar relajado y, al mismo tiempo, controlar bien el estrés cuando se produce</i> Narrativa: La tendencia tiene solo un grado moderado de de Andrew a estar relajado y, al mismo tiempo, controlar el estrés cuando se produce. Esto probablemente será suficiente para esta competencia del comportamiento.	4.9						
Calidez / empatía: <i>La tendencia a expresar sentimientos positivos y de afinidad hacia los demás</i> Narrativa: Andrew frecuentemente expresa calidez y empatía. Esto probablemente será suficiente para esta competencia del comportamiento.	9.9						
Franco: <i>La tendencia a ser fácil de comprender, directo, franco, y a ir al grano</i> Narrativa: Andrew es suficientemente capaz de ser franco/a y normalmente tiende a decir las cosas de una manera directa. Esto probablemente será suficiente para esta competencia del comportamiento.	7.1						

Rasgos Deseables <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
Enseñar: <i>El placer de instruir, capacitar, o formar a los demás</i> Narrativa: Andrew está moderadamente interesado/a en enseñar o instruir a otros. Esto probablemente será suficiente para esta competencia del comportamiento.	5.8						
Rasgos a evitar <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
Brusco: <i>La tendencia a la franqueza o a ser directo sin ser suficientemente diplomático o tener suficiente tacto</i> Narrativa: Andrew probablemente no tenga un grado importante de brusquedad. Esto probablemente NO dificultará esta competencia del comportamiento.	0.0						
Defensivo: <i>La tendencia a aceptarse a sí mismo sin pretender suficientemente mejorarse</i> Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de actitud defensiva. Esto probablemente NO dificultará esta competencia del comportamiento.	0.3						
Dogmático: <i>La tendencia a estar seguro de sus opiniones sin estar suficientemente abierto a ideas distintas</i> Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de dogmatismo. Esto probablemente NO dificultará esta competencia del comportamiento.	0.0						
Dominante: <i>La tendencia a ser asertivo con las necesidades de uno mismo sin ser suficientemente servicial con los demás</i> Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de ser dominante. Esto probablemente NO dificultará esta competencia del comportamiento.	0.0						
Evasivo: <i>La tendencia a decir las cosas con tacto sin ser suficientemente directo</i> Narrativa: Probablemente Andrew tenga sólo una tendencia muy ligera a ser evasivo/a al comunicarse en vez de decir lo que realmente piensa. Esto probablemente NO dificultará esta competencia del comportamiento.	1.5						

Rasgos a evitar <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
<p>Severo: <i>La tendencia a hacer cumplir las normas sin darle suficiente énfasis en cultivar la confianza mutua o en ser empático</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew no tenga una tendencia importante a ser severo/a o excesivamente estricto/a. Esto probablemente NO dificultará esta competencia del comportamiento.</p>	0.0						
<p>Insensible: <i>La tendencia a ser asertivo con las propias necesidades de uno sin ser suficientemente cálido y empático</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de insensibilidad. Esto probablemente NO dificultará esta competencia del comportamiento.</p>	0.0						
<p>Permisivo: <i>La tendencia a ser cálido y empático sin suficientemente hacer que otros cumplan las normas o asegurar su accountability</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew tenga una tendencia muy marcada a ser permisivo/a. Puede que Andrew tenga dificultades para insistir en que sus subordinados sigan las normas o realicen todo su potencial. Esto probablemente tendrá un impacto negativo sobre esta competencia del comportamiento.</p>	6.8						
<p>Pasa decisiones: <i>La tendencia a poner énfasis en una toma de decisiones en colaboración sin aceptar suficientemente la responsabilidad por las decisiones</i></p> <p>Narrativa: Pasar decisiones a otros probablemente no tenga un grado importante en la valoración de Andrew. Esto probablemente NO dificultará esta competencia del comportamiento.</p>	0.0						
<p>Poco concluyente: <i>La tendencia a reflexionar sobre ideas sin llegar suficientemente a conclusiones</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de indecisión al tomar decisiones. Esto probablemente NO dificultará esta competencia del comportamiento.</p>	1.4						
<p>Permisividad indiferente: <i>La tendencia a la falta de calidez mientras que al mismo tiempo se evita imponer las normas necesarias</i></p> <p>Narrativa: La tendencia probablemente no tenga un grado importante de de Andrew a la falta de calidez mientras que al mismo tiempo se evita imponer las normas necesarias. Esto probablemente NO dificultará esta competencia del comportamiento.</p>	0.0						

**REPORTE PARA**

Andrew Jones

FECHA DE FINALIZACIÓN

19/04/2019

CONFIABILIDAD - 99.2%

Las respuestas fueron muy probablemente exactas y veraces

ORGANIZACIÓN

Desarrollo

Organizacional

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

Acerca de este Reporte

Este informe compara sus comportamientos y tendencias preferidos con los comportamientos y tendencias preferidos de las personas exitosas en la posición Advertising Salesperson Manager. Esta información puede serle valiosa sobre cómo podría tener aun mayor éxito.

Estos factores conductuales de éxito han sido determinados a través de 30 años de una extensa investigación del desempeño. Aunque pueden variar algo en diferentes organizaciones, sí le debe proporcionar algún aprendizaje que le ayudaría en avanzar su carrera.

Cómo Interpretar la Gráfica

Los rasgos se encuentran a la izquierda junto con la definición, el puntaje en escala de 10, y una descripción de su comportamiento probable. Se mide la definición, no el nombre del rasgo, evitando una interpretación errónea.

La gráfica representa el impacto probable de su puntaje en su satisfacción y éxito en el puesto. La bola de color refleja el impacto probable de su puntaje en ese rasgo. La caja en torno a la bola representa el alcance de impacto. Impactos positivos son verdes. Impactos moderadamente negativos son amarillos. Impactos marcadamente negativos son rojos.

Categorías de Factores en este Reporte

Rasgos de éxito pueden tener un impacto positivo o negativo en el éxito en este puesto y la gente exitosa tiende a tener puntajes más altos.

Rasgos que pueden afectar si son bajos sólo puede tener un impacto negativo si el puntaje de la persona es menor de cinco. Puntajes altos no tienen un impacto positivo.

Rasgos negativos que pueden mermar son rasgos intrínsecamente negativos. El puntaje ideal es cero lo cual indica que no tiene ese rasgo. Puntajes mayores tienen un mayor impacto negativo en el éxito.

Cómo Sacar el Máximo Provecho de este Reporte

Reflexione cómo los factores con impacto positivo (verdes) le han ayudado en esta posición. Son fortalezas que le permiten maximizar su éxito. Ahora reflexione cómo los factores amarillos o rojos podrían estar mermando su éxito y considere los ajustes que le convendría realizar. Fíjese en los rasgos con mayor brecha entre la bola y el lado derecho de la barra. Éstos señalan el mayor potencial de mejora.



Rasgos de Éxito <i>Puede tener un efecto positivo o negativo en el éxito. Es mejor tener puntajes altos.</i>	Puntuación de Andrew	Probable Impacto Negativo < > Probable Impacto Positivo												
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto	Ligeramente	Intermedio	Considerable	Fuerte	Muy fuerte		
Analítico: <i>La tendencia a analizar lógicamente los hechos y situaciones (no necesariamente la capacidad de análisis)</i> Narrativa: Andrew tiende a analizar problemas y decisiones y le gusta hacerlo. El grado de gusto de Andrew por analizar problemas es suficiente para este puesto.	7.5													
Autoritativo: <i>El deseo de autoridad para tomar decisiones y la voluntad de aceptar la responsabilidad por la toma de decisión</i> Narrativa: Andrew tiene un fuerte deseo de tener autoridad para tomar decisiones y está muy dispuesto/a a aceptar esa responsabilidad. El grado de gusto de Andrew por tener autoridad para tomar decisiones probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	8.6													
Vender: <i>El interés en convencer o influir en otros para que compren un producto o servicio</i> Narrativa: Andrew está sólo moderadamente interesado/a en algún aspecto de vender. El nivel de interés de Andrew en algunos aspectos de vender probablemente tendrá un impacto ligeramente negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	5.0													
Quiere desafíos: <i>La voluntad para intentar tareas o metas difíciles</i> Narrativa: Andrew está muy motivado/a por tareas o proyectos estimulantes y que exigen mucho esfuerzo y necesita un trabajo que ponga a prueba sus capacidades. Andrew prefiere firmemente un empleador que sea capaz de ofrecer un trabajo estimulante y que pone a prueba sus capacidades. Su gran energía para lograr objetivos probablemente será un buen ejemplo para otros. El grado de motivación de Andrew por conseguir objetivos estimulantes y que exigen mucho esfuerzo probablemente tendrá un impacto algo positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	9.4													
Quiere liderar: <i>El deseo de estar en una posición de dirigir o guiar a los demás</i> Narrativa: Andrew tiene un deseo fuerte de estar en una posición de liderazgo. Tiene una fuerte motivación para asumir el mando. El grado de disposición de Andrew para estar en una posición de liderazgo probablemente tendrá un impacto algo positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	9.2													



Rasgos de Éxito <i>Puede tener un efecto positivo o negativo en el éxito. Es mejor tener puntajes altos.</i>	Puntuación de Andrew	Probable Impacto Negativo < > Probable Impacto Positivo											
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto	Ligeramente	Intermedio	Considerable	Fuerte	Muy fuerte	
Analiza peligros: <i>La tendencia a escudriñar las posibles dificultades relacionadas con un plan o estrategia</i> Narrativa: Normalmente a Andrew no le gusta analizar las posibles dificultades de planes y estrategias, y a veces puede que no lo haga. Por lo tanto, sería mejor que recibiera más información antes de tomar importantes decisiones estratégicas El grado de gusto de Andrew por el análisis de posibles problemas probablemente tendrá un impacto ligeramente negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	3.8												
Entusiasta: <i>La tendencia a estar ansioso y emocionado por los propios objetivos de uno</i> Narrativa: Andrew tiende a entusiasmarse bastante con sus objetivos. Si los objetivos de Andrew están alineados con los objetivos de la organización, probablemente tendrá una motivación para alcanzar dichos objetivos. El grado de entusiasmo de Andrew por sus objetivos probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	8.2												
Finanzas / negocio: <i>El interés en el comercio o la gestión fiscal</i> Narrativa: Andrew está suficientemente interesado/a en negocios o finanzas. El nivel de interés de Andrew en trabajar en negocios o finanzas es suficiente para este puesto.	7.0												
Optimista: <i>La tendencia a creer que el futuro será positivo</i> Narrativa: Andrew tiende a ser sumamente optimista y alegre. La actitud positiva de Andrew será muy beneficiosa cuando trate con la plantilla y los compañeros de trabajo. El grado de optimismo de Andrew probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	9.5												
Persistente: <i>La tendencia a ser tenaz a pesar de encontrarse con obstáculos significativos</i> Narrativa: Andrew es muy decidido/a y persevera en una tarea a pesar de muchos obstáculos. El grado de gusto de Andrew por la persistencia probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	8.6												
Planificación: <i>La tendencia a formular ideas relacionadas con los pasos y el proceso de lograr un objetivo</i> Narrativa: A Andrew le gusta sólo moderadamente la planificación, pero probablemente tienda a planificar cuando sea necesario El grado de gusto de Andrew por la planificación probablemente tendrá un impacto ligeramente negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	4.7												



Rasgos de Éxito <i>Puede tener un efecto positivo o negativo en el éxito. Es mejor tener puntajes altos.</i>	Puntuación de Andrew	Probable Impacto Negativo < > Probable Impacto Positivo																			
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto	Ligeramente	Intermedio	Considerable	Fuerte	Muy fuerte									
Tolerancia a la presión: <i>El nivel de comodidad en relación con trabajar con fechas de entrega y agendas apretadas</i> Narrativa: Es sumamente probable que Andrew trabaje bien bajo presión de fechas de entrega y agendas apretadas. El grado de tolerancia de Andrew a la presión probablemente tendrá un impacto algo positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	9.7																				
Rasgos que pueden afectar si son bajos <i>Sólo puede tener un impacto negativo si el puntaje de la persona es menor de cinco. Puntajes altos no tienen un impacto positivo.</i>		Probable Impacto Negativo <																			
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto														
Colaborativo: <i>La tendencia a colaborar con otros al tomar decisiones</i> Narrativa: A Andrew le gusta sólo moderadamente la colaboración y probablemente solo le dé moderada importancia a la colaboración con otros en el proceso de la toma de decisiones. Si Andrew está tomando decisiones importantes que podrían beneficiarse de la colaboración, podría ser prudente requerir la colaboración antes de que la decisión final se pueda hacer. El grado de gusto de Andrew por colaborar en la toma de decisiones es suficiente para este puesto.	4.7																				
Consigue cooperación: <i>La tendencia a invitar a los demás a participar o unirse a un esfuerzo</i> Narrativa: A Andrew le gusta sólo moderadamente conseguir la cooperación de otros. El grado de gusto de Andrew relacionado con conseguir la cooperación de otros es suficiente para este puesto.	5.0																				
Influyente: <i>La tendencia a tratar de persuadir a los demás</i> Narrativa: A menudo Andrew se involucra en persuadir a otros e influir en ellos. Suponiendo que tiene el equilibrio adecuado de otros rasgos interpersonales, es probable que Andrew sea hábil para expresar sus ideas a la plantilla, compañeros de trabajo y clientes. El grado de gusto de Andrew por influir es suficiente para este puesto.	8.1																				
Autoaceptación: <i>La tendencia a gustarse a sí mismo ("Estoy bien como soy")</i> Narrativa: Andrew es suficientemente capaz de aceptarse a sí mismo/a. Esta positiva consideración por sí mismo/a probablemente se traducirá en una mejor interacción con los subordinados, compañeros de trabajo y clientes. El grado de autoaceptación de Andrew es suficiente para este puesto.	7.0																				



Rasgos que pueden afectar si son bajos <i>Sólo puede tener un impacto negativo si el puntaje de la persona es menor de cinco. Puntajes altos no tienen un impacto positivo.</i>	Puntuación de Andrew	Probable Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
Superación personal: <i>La tendencia a tratar de desarrollarse o superarse a uno mismo</i> Narrativa: Andrew tiene una intención de superarse a sí mismo/a. El nivel de interés de Andrew en su superación personal es suficiente para este puesto.	6.6						
Tiene iniciativa: <i>La tendencia a percibir lo que es necesario lograr y continuar por cuenta propia</i> Narrativa: Muy a menudo Andrew tiende a tomar la iniciativa. Esta iniciativa le ayudará a alcanzar sus objetivos. Es muy importante que el empleador proporcione oportunidades de iniciativa y las normas generales en cuanto al tipo de iniciativa que se puede tomar. De lo contrario, la iniciativa podría ser contraria a las expectativas. El grado de iniciativa de Andrew es suficiente para este puesto.	8.7						
Organizado: <i>La tendencia a colocar el orden y mantenerlo en un entorno o situación</i> Narrativa: Probablemente Andrew prefiera no organizar mucho. Puede que haga la cantidad mínima necesaria de organización y puede que en ocasiones pierda eficiencia sin la ayuda para organizar de otros. El grado de organización de Andrew probablemente tendrá un impacto ligeramente negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	3.9						
Sociable: <i>La tendencia a ser extrovertido desde el punto de vista social y disfrutar conocer gente nueva</i> Narrativa: A Andrew le gusta conocer gente nueva y probablemente sea muy extrovertido/a. El grado de gusto de Andrew por conocer gente nueva es suficiente para este puesto.	9.2						
Psicología: <i>El interés por las funciones mentales humanas, incluyendo gestos, acciones, actitudes y habilidades</i> Narrativa: Andrew está sumamente interesado/a en la psicología. El nivel de interés de Andrew en algunos aspectos de la psicología es suficiente.	10.0						
Sistemático: <i>El placer de realizar tareas que requieren pensar en los pasos de forma cuidadosa y metódica</i> Narrativa: Normalmente Andrew prefiere NO tener que hacer trabajo que requiere ser sistemático/a. El grado de ser sistemático/a de Andrew probablemente tendrá un impacto ligeramente negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	4.1						
Diplomático: <i>La tendencia a decir las cosas con tacto</i> Narrativa: Andrew es muy capaz de tener tacto y tiende a decir las cosas de una manera muy diplomática. El grado de diplomacia de Andrew es suficiente para este puesto.	8.6						



Rasgos que pueden afectar si son bajos <i>Sólo puede tener un impacto negativo si el puntaje de la persona es menor de cinco. Puntajes altos no tienen un impacto positivo.</i>	Puntuación de Andrew	Probable Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
Aplicación efectiva de las normas: <i>La tendencia a corregir hábilmente a los demás cuando infringen las normas o muestran un desempeño pobre</i> Narrativa: Las preferencias y tendencias interpersonales de Andrew indican que es sólo moderadamente probable que hábilmente haga cumplir las normas. El grado de disposición de Andrew para hacer cumplir las normas es suficiente para este puesto.	5.0						
Seguro: <i>La tendencia a sentirse confiado en las propias opiniones de uno</i> Narrativa: Andrew está suficientemente seguro/a de sus opiniones. El grado de certeza de Andrew acerca de sus opiniones es suficiente.	6.8						
Maneja los conflictos: <i>La tendencia a enfrentarse hábilmente a la discordia o conflictos, y las habilidades interpersonales necesarias para hacerles frente con eficacia</i> Narrativa: Las preferencias de Andrew indican que probablemente sea muy efectivo/a en el manejo de conflictos. El nivel de capacidad de Andrew para manejar conflictos es suficiente para este puesto.	8.7						
Servicial: <i>La tendencia a responder a las necesidades de los demás y ayudar o apoyarlos para que alcancen sus metas</i> Narrativa: Andrew tiende a ser sumamente acomedido/a y consciente de las necesidades de otros. El grado de acomodamiento de Andrew es suficiente para este puesto.	9.9						
Numérico: <i>El placer de contar, calcular, o analizar las cantidades utilizando las matemáticas</i> Narrativa: A Andrew le gusta trabajar con números. El grado de gusto de Andrew por trabajar con números es suficiente para este puesto.	8.0						
Abierto / reflexivo: <i>La tendencia a reflexionar sobre muchos puntos de vista diferentes</i> Narrativa: A Andrew le gusta reflexionar sobre distintas ideas y opiniones, y tiene una mente generalmente abierta. Es probable que Andrew sea bueno/a para las lluvias de ideas. El grado de gusto de Andrew por reflexionar sobre distintas ideas y opiniones es suficiente.	8.2						
Calidez / empatía: <i>La tendencia a expresar sentimientos positivos y de afinidad hacia los demás</i> Narrativa: Andrew frecuentemente expresa calidez y empatía. El grado de expresión de calidez y empatía de Andrew es suficiente para el puesto.	9.9						



Rasgos que pueden afectar si son bajos <i>Sólo puede tener un impacto negativo si el puntaje de la persona es menor de cinco. Puntajes altos no tienen un impacto positivo.</i>	Puntuación de Andrew	Probable Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
Escritura / lenguaje: <i>El interés por el trabajo que implica la formulación de palabras para transmitir un mensaje (ejemplo: el periodismo o la traducción)</i> Narrativa: Andrew tiene muy poco interés o ningún interés en la escritura o en el lenguaje. El nivel de interés de Andrew en la escritura o en el lenguaje probablemente tendrá un impacto algo negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	2.0						
Computadoras: <i>El placer de trabajar con máquinas electrónicas que calculan, almacenan, o analizan información</i> Narrativa: Por lo general, a Andrew le gusta trabajar con computadoras. El grado de gusto de Andrew por trabajar con computadoras es suficiente para este puesto.	6.6						
Franco: <i>La tendencia a ser fácil de comprender, directo, franco, y a ir al grano</i> Narrativa: Andrew es suficientemente capaz de ser franco/a y normalmente tiende a decir las cosas de una manera directa. El grado de franqueza de Andrew es suficiente para este puesto.	7.1						
Maneja bien el estrés: <i>La tendencia a tratar con eficacia la tensión y la dificultad cuando se producen</i> Narrativa: Andrew es moderadamente capaz de manejar el estrés. El nivel de capacidad de Andrew para manejar el estrés es suficiente.	4.5						
Preciso: <i>El placer por el trabajo que requiere ser exacto y la tendencia a ser cuidadoso de los detalles</i> Narrativa: A Andrew le disgusta enormemente tener que realizar tareas de precisión. Prefiere firmemente no realizar trabajo que requiere pasar una importante cantidad de tiempo en tareas de precisión y puede que le falte mucha atención a los detalles. El grado de exactitud de Andrew probablemente tendrá un impacto ligeramente negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	2.3						
Investigación / aprendizaje: <i>El placer de recolectar y comprender información nueva</i> Narrativa: A Andrew no le gusta tener que investigar o aprender nueva información como parte de su trabajo. El grado de gusto de Andrew por investigar y aprender nueva información es suficiente para este puesto.	3.4						
Artístico: <i>El placer de hacer que las cosas se vean bellas o atractivas</i> Narrativa: A Andrew le gusta sólo moderadamente hacer tareas artísticas. El grado de gusto de Andrew por hacer tareas artísticas es suficiente para este puesto.	5.4						



Rasgos que pueden afectar si son bajos <i>Sólo puede tener un impacto negativo si el puntaje de la persona es menor de cinco. Puntajes altos no tienen un impacto positivo.</i>		Probable Impacto Negativo <					
		Puntuación de Andrew	Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente
Conducir: <i>El placer de operar un vehículo de motor</i> Narrativa: Normalmente Andrew prefiere no tener que manejar un vehículo durante el trabajo. El grado de gusto de Andrew por manejar un vehículo es suficiente para este puesto.	4.0						
Enseñar: <i>El placer de instruir, capacitar, o formar a los demás</i> Narrativa: Andrew está moderadamente interesado/a en enseñar o instruir a otros. El nivel de interés de Andrew en enseñar o instruir a otros es suficiente para este puesto.	5.8						
Rasgos que pueden mermar <i>son rasgos intrínsecamente negativos. El puntaje ideal es 0 lo cual indica que usted no tiene ese rasgo. Los puntajes mayores tienen un mayor impacto negativo en el éxito.</i>		Probable Impacto Negativo <					
		Puntuación de Andrew	Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente
Ciegamente optimista: <i>La tendencia a concentrarse en los posibles beneficios de un plan o estrategia, sin analizar lo suficiente las posibles dificultades o peligros</i> Narrativa: Probablemente Andrew tenga una marcada tendencia a ver los posibles beneficios de un plan o estrategia sin analizar suficientemente las posibles dificultades. Puede que Andrew cause dificultades por ser ciegamente optimista a menos que se consulte a otros al hacer decisiones importantes. El grado de ser ciegamente optimista de Andrew probablemente tendrá un impacto negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	5.7						
Brusco: <i>La tendencia a la franqueza o a ser directo sin ser suficientemente diplomático o tener suficiente tacto</i> Narrativa: Andrew probablemente no tenga un grado importante de brusquedad. El grado de brusquedad de Andrew NO dificultará el desempeño.	0.0						
Defensivo: <i>La tendencia a aceptarse a sí mismo sin pretender suficientemente mejorarse</i> Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de actitud defensiva. El grado de actitud defensiva de Andrew NO dificultará el desempeño.	0.3						



Rasgos que pueden mermar <i>son rasgos intrínsecamente negativos. El puntaje ideal es 0 lo cual indica que usted no tiene ese rasgo. Los puntajes mayores tienen un mayor impacto negativo en el éxito.</i>	Puntuación de Andrew	Probable Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
<p>Impulsivo: <i>La tendencia a correr riesgos sin un análisis adecuado de las dificultades potenciales</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew tenga tendencia a correr riesgos sin analizar bastante los posibles problemas. Puede que Andrew cause dificultades al tomar riesgos imprudentes o innecesarios a menos que otros estén involucrados en las decisiones clave. El grado de impulsividad de Andrew al tomar decisiones probablemente tendrá un impacto algo negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.</p>	5.4						
<p>Dictatorial: <i>La tendencia a tomar decisiones de manera independiente sin colaborar suficientemente con otros</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew tenga una moderada tendencia a tomar decisiones sin colaborar suficientemente. Puede que Andrew reduzca la aceptación y participación de otros, y que reduzca la efectividad de sus decisiones como consecuencia de no colaborar bastante con otros. El grado de toma de decisiones de Andrew NO dificultará el desempeño.</p>	3.9						
<p>Dogmático: <i>La tendencia a estar seguro de sus opiniones sin estar suficientemente abierto a ideas distintas</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de dogmatismo. El grado de dogmatismo de Andrew NO dificultará el desempeño.</p>	0.0						
<p>Aplicación imperativa de las normas: <i>La tendencia a hacer cumplir las normas sin conseguir suficientemente la cooperación de otros</i></p> <p>Narrativa: Ser imperativo/a al hacer cumplir las normas probablemente no tenga un grado importante en la valoración de Andrew. El grado de ser imperativo/a de Andrew al hacer cumplir las normas NO dificultará el desempeño.</p>	0.0						
<p>Severo: <i>La tendencia a hacer cumplir las normas sin darle suficiente énfasis en cultivar la confianza mutua o en ser empático</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew no tenga una tendencia importante a ser severo/a o excesivamente estricto/a. El grado de severidad de Andrew NO dificultará el desempeño.</p>	0.0						
<p>Insensible: <i>La tendencia a ser asertivo con las propias necesidades de uno sin ser suficientemente cálido y empático</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de insensibilidad. El grado de ser insensible de Andrew NO dificultará el desempeño.</p>	0.0						



Rasgos que pueden mermar <i>son rasgos intrínsecamente negativos. El puntaje ideal es 0 lo cual indica que usted no tiene ese rasgo. Los puntajes mayores tienen un mayor impacto negativo en el éxito.</i>	Puntuación de Andrew	Probable Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
<p>Pago menos motivación: <i>La tendencia a tener un deseo por el dinero el cual es mayor que el impulso personal necesario para ganarlo</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de tener un deseo de un salario alto que es mayor que su nivel de motivación. El nivel de motivación de Andrew respecto a su deseo de un salario alto favorecerá la satisfacción laboral y no dificultará el desempeño.</p>	0.0						
<p>Permisivo: <i>La tendencia a ser cálido y empático sin suficientemente hacer que otros cumplan las normas o asegurar su accountability</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew tenga una tendencia muy marcada a ser permisivo/a. Puede que Andrew tenga dificultades para insistir en que sus subordinados sigan las normas o realicen todo su potencial. El grado de permisividad de Andrew probablemente tendrá un impacto negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.</p>	6.8						
<p>Autocrítico: <i>La tendencia a buscar la superación personal sin aceptarse suficientemente a sí mismo</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de autocrítica. El grado de autocrítica de Andrew NO dificultará el desempeño.</p>	0.0						
<p>Escéptico: <i>La tendencia a enfocarse en las dificultades potenciales de un plan o estrategia, sin dar suficiente énfasis a los beneficios potenciales</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de escepticismo. El grado de escepticismo de Andrew NO dificultará el desempeño.</p>	0.0						
<p>Dominante: <i>La tendencia a ser asertivo con las necesidades de uno mismo sin ser suficientemente servicial con los demás</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de ser dominante. El grado de ser dominante de Andrew NO dificultará el desempeño.</p>	0.0						
<p>Evasivo: <i>La tendencia a decir las cosas con tacto sin ser suficientemente directo</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew tenga sólo una tendencia muy ligera a ser evasivo/a al comunicarse en vez de decir lo que realmente piensa. El grado de ser evasivo/a de Andrew NO dificultará el desempeño.</p>	1.5						



REPORTE PARA
Andrew Jones

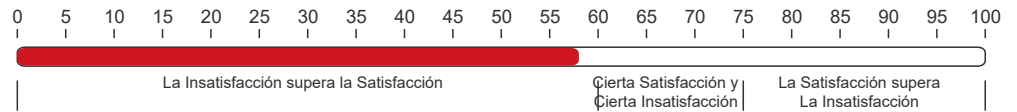
FECHA DE FINALIZACIÓN
19/04/2019

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

ORGANIZACIÓN
Desarrollo Organizacional

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).

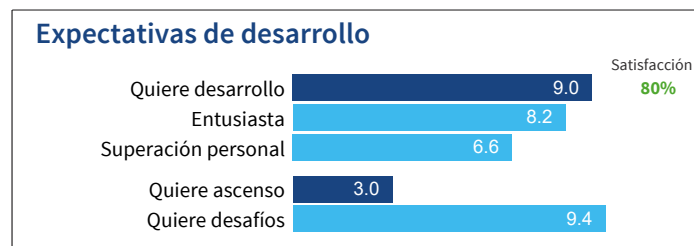
El puntaje global de satisfacción mide el grado en que se cumplen las expectativas de una persona. Considera la importancia dado por Andrew a cada expectativa de empleo, así como a su nivel de satisfacción percibida.

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 importancia.
- 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.



Para Gerentes

Comience centrándose en los puntajes Rojos de satisfacción del integrante de su equipo. Explore las expectativas correspondientes solicitando ejemplos y/o detalles de aquello que 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.

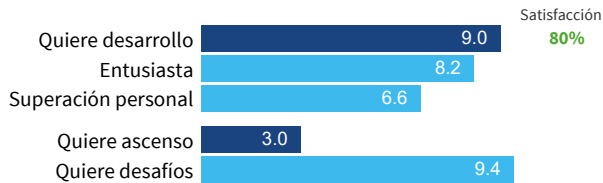


Para individuos

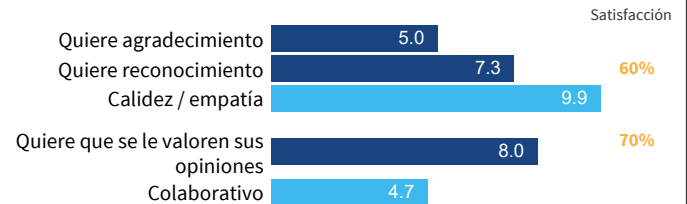
Comience revisando los puntajes de satisfacción Verdes para reforzar las áreas donde sus expectativas son mayormente satisfechas. Luego revise los puntajes de satisfacción Amarilla o Roja e identifique los temas específicos relacionadas con lo que desearía le brindara la organización. También considere 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

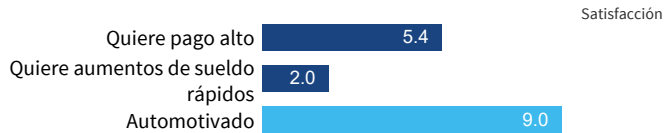
Expectativas de desarrollo



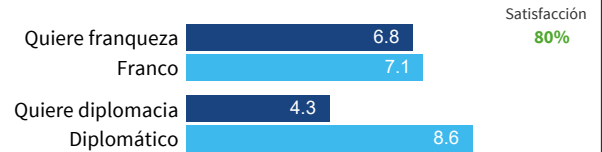
Expectativas de reconocimiento



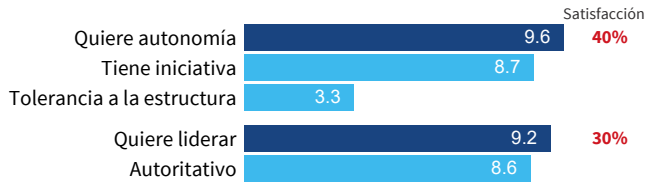
Expectativas de remuneración



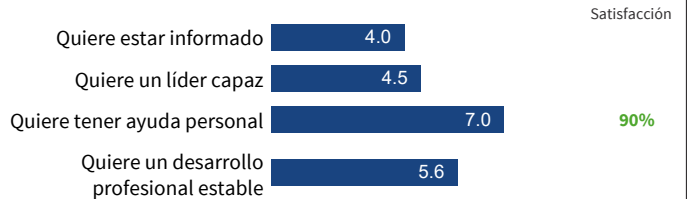
Expectativas de comunicación



Expectativas de autoridad



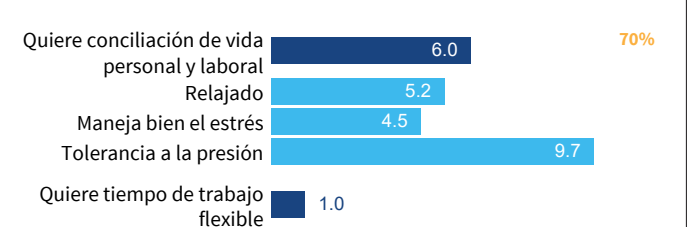
Expectativas personales



Expectativas sociales



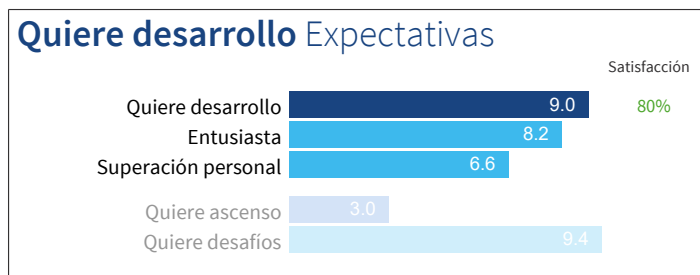
Expectativas de conciliación de vida personal y laboral





Expectativas de desarrollo

Esta sección analiza las expectativas del empleado en cuanto a las oportunidades de desarrollo, destaca comportamientos dentro de la organización, y proporciona pautas para gestionar expectativas de desarrollo profesional. Esta sección también muestra el nivel de satisfacción 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 estará pensando en objetivos de desarrollo profesional. Comenten 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 la carrera profesional de uno mismo o sus responsabilidades

Quiere desafíos: La voluntad para intentar tareas o metas difíciles

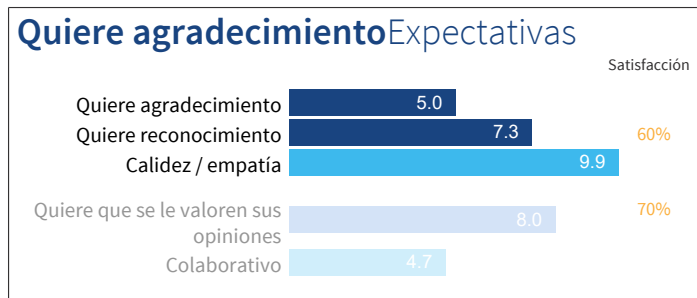
Tendencias para Quiere ascenso

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 conducente hacia lograr el ascenso.



Expectativas de reconocimiento

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



Quiere agradecimiento: El deseo de tener un jefe que expresa agradecimiento por la 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 de afinidad hacia los demás

Tendencias para Quiere agradecimiento

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

Andrew considera que recibir reconocimiento es razonablemente importante. Por consiguiente, es razonablemente importante encontrar maneras de brindar reconocimiento. Este tipo de agradecimiento debe estar relacionado con el reconocimiento de su/sus puntos fuertes y capacidades. Otorgando mayor autoridad para tomar decisiones sería una excelente manera de expresar reconocimiento. Otorgando mayor autonomía también se tomaría como un 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 expresarse con 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 otros 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 gerencia 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 colaborativo/a con respecto 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 satisfacción 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 empleador que ofrezca 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.

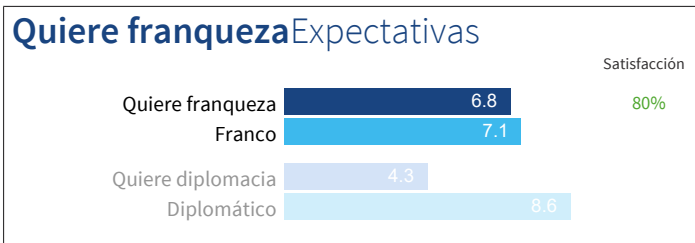
Andrew considera que los aumentos rápidos de sueldo son muy poco importante. Por consiguiente, Andrew probablemente no va a ser muy impaciente en cuanto a lograr un sueldo más alto.

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 la franqueza y diplomacia. Los puntajes 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 satisfacción de la persona para cada expectativa.

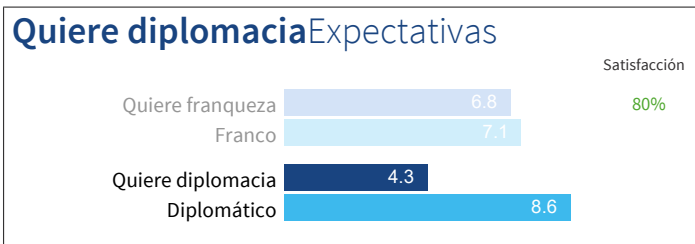


Quiere franqueza: El deseo de que los demás sean directos, fáciles de comprender, y que vayan al grano

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 se comuniquen de una forma franca y directa, incluyendo cuando proporcionen retroalimentación. 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 una razonable a ser franco cuando se comunica. Por consiguiente, la gerencia tiene que asegurar que se ofrezca retroalimentación del 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 proporcionar retroalimentación. 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 satisfacción de la persona para cada expectativa.



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

Tiene iniciativa: La tendencia a percibir lo que es necesario lograr 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 conforme al 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 desea. Él tendrá mayor motivación si se le da oportunidades para tomar la iniciativa. Suponiendo que Andrew tiene la experiencia y habilidades necesarias, brinde oportunidades para que tome la iniciativa cuando sea posible y explique cuidadosamente la iniciativa que puede o no puede tomar.

Andrew tiende a ser muy vacilante a aceptar una gran cantidad de estructura establecida en le por la organización. Afortunadamente, su/sus nivel de iniciativa es probablemente suficiente para autogestionarse sin depender de una estructura.



Quiere liderar: El deseo de estar en una posición 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 asumir 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. Andrew tiende a ser muy dispuesto/a hacia aceptar la autoridad en la toma de decisiones. La gerencia debe delegar oportunidades de toma de decisiones en le siempre que se justifique.

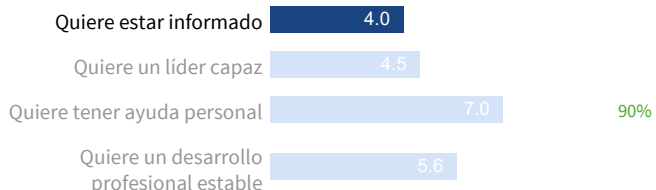


Expectativas personales

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 por parte del empleador, y la importancia de tener un puesto estable. Incluye pautas para gestionar expectativas significativas en esas áreas. Esta sección también muestra el nivel de satisfacción de la persona para cada expectativa.

Quiere estar informado Expectativas

Satisfacción



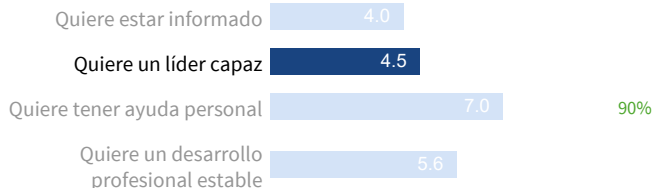
Quiere estar informado: El deseo de tener un jefe que comparte libremente información relacionada con el trabajo o puesto de uno

Tendencias para Quiere estar informado

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

Quiere un líder capaz Expectativas

Satisfacción



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

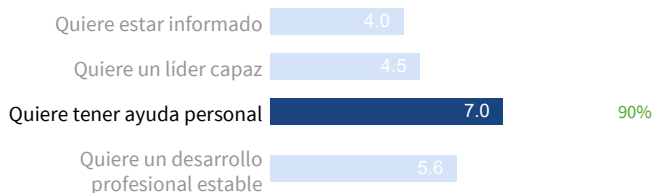
Tendencias para Quiere un líder capaz

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



Quiere tener ayuda personal Expectativas

Satisfacción



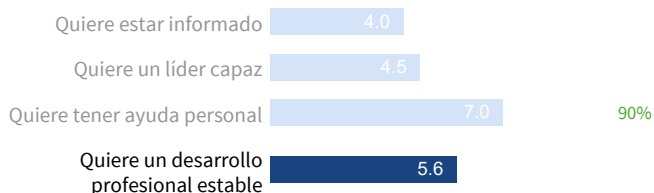
Quiere tener ayuda personal: El deseo de recibir algun tipo de apoyo por parte del empleador relacionado con dificultades personales de uno

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

Satisfacción



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

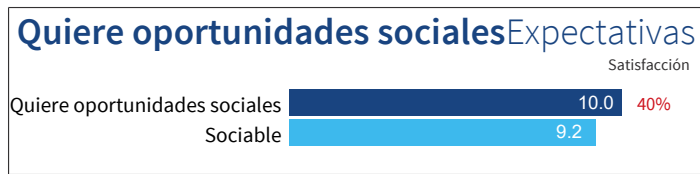
Tendencias para Quiere un desarrollo profesional estable

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 expectativas sociales significativas. Esta sección también muestra el nivel de satisfacción de la persona para cada expectativa.



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

Sociable: La tendencia a ser extrovertido desde el punto de vista social y disfrutar 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 pudiese facilitar la 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.

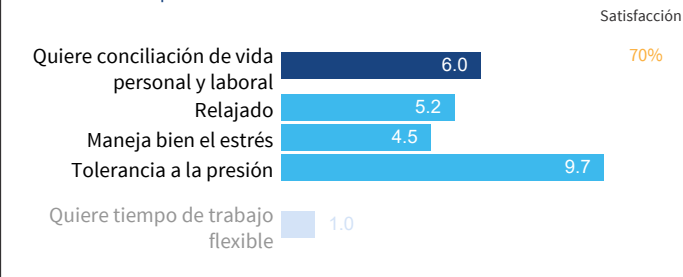
Andrew tiene tendencia muy marcada, muy fuerte a ser sociable. Ya que Andrew es propenso a ser sociable, probablemente solo necesite organizar algunos actos sociales con los empleados para ayudar a cumplir este deseo.



Expectativas de conciliación de vida personal y laboral

Esta sección analiza temas 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 satisfacción de la persona para cada expectativa.

Quiere conciliación de vida personal y laboral



Quiere conciliación de vida personal y laboral: El deseo de tener suficiente tiempo fuera del trabajo para descansar, disfrutar, o tiempo con la 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

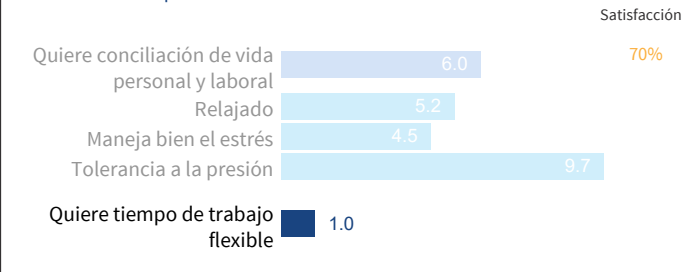
Andrew considera que tener una conciliación de vida personal y laboral es moderadamente importante. Andrew cree que esta expectativa es posible que se cumplirá con su empleador existente. Hay poca o ninguna brecha entre la expectativa y el nivel de cumplimiento esperado. Por lo tanto, probablemente no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

Andrew tiene tendencia a ser solo moderadamente relajado/a y fácil de tratar.

Andrew tiende a ser sólo moderadamente efectivo/a gestionar el estrés cuando ocurre.

Andrew tiende a ser sumamente dispuesto/a a tratar la presión de los horarios y plazos ajustados.

Quiere tiempo de trabajo flexible



Quiere tiempo de trabajo flexible: El deseo de tener horarios laborales o tiempos de vacaciones flexibles

Tendencias para Quiere tiempo de trabajo flexible

Andrew considera que el tiempo de trabajo flexible es muy poco importante.