



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.

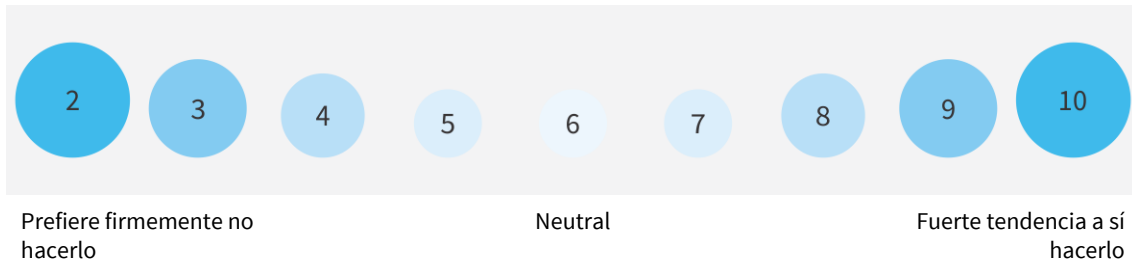
Enfoque la atención en la Definición de los Rasgos

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

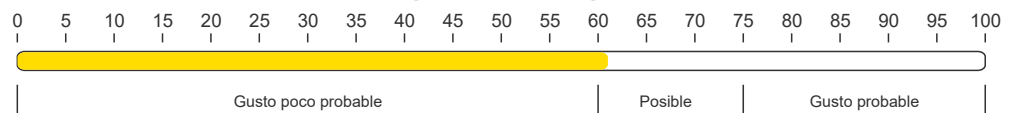
Professional Learning
Partners, S.A. de C.V.

Bienvenido a Análisis de disfrute de carrera

Este informe compara sus preferencias e intereses con las tareas e intereses relacionados con la satisfacción laboral y el éxito de los puestos típicos dentro de la carrera denominada Especialista en Selección y Reclutamiento de Empleados. Tenga en cuenta que si bien existe un buen reflejo general de la carrera, puede haber puestos específicos bajo este nombre de la carrera que enfatizan tareas e intereses algo diferentes, y por lo tanto el puntaje no necesariamente será un reflejo exacto de todos los puestos bajo este título de carrera.

Este informe se divide en tres secciones: factores clave relacionado con lo que usted disfruta, otros factores que podrían obstaculizar su disfrute, y descarriladores potenciales.

Porcentaje general de gusto = 61%



Resumen de esta carrera

Analizar trabajos y organizar campañas de reclutamiento. Interactuar con los gerentes para determinar los requisitos. Entrevistar a los solicitantes para evaluar sus requisitos y aptitud conductual.

Posibles requerimientos escolares

- Título de Licenciatura
- Título de Máster

Campos de Conocimientos

PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS

Conocimientos de los principios y procedimientos del reclutamiento de personal, más su selección, capacitación, remuneraciones y prestaciones, relaciones laborales y negociación, y sistemas de información sobre personal

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Conocimientos de principios de negocios y gestión necesarios para la planificación estratégica, la asignación de recursos, modelación de recursos humanos, técnicas de liderazgo, métodos de producción, y coordinación de personas y recursos

ADMINISTRATIVO

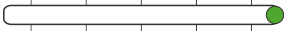
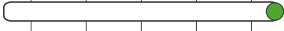
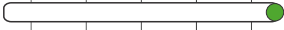
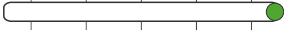
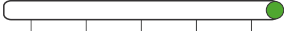
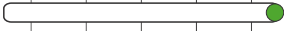
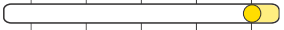
Conocimientos de procedimientos y sistemas administrativos y de oficina como el procesamiento de palabras, gestión de archivos e informes, taquigrafía y transcripción, diseño de formularios y otros procedimientos y terminología de oficina

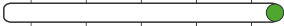
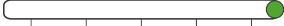
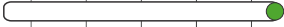
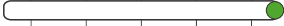
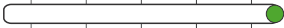
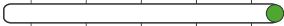
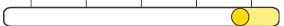
LEY Y GOBIERNO

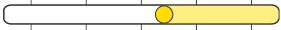
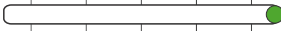
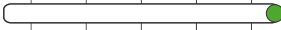
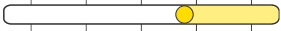
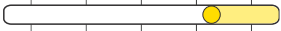
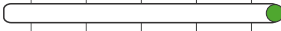
Conocimientos de leyes, códigos legales, procedimientos judiciales, precedentes, reglamentos gubernamentales, órdenes ejecutivas, normativas de organismos y procesos políticos

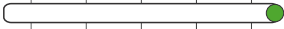

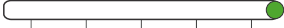
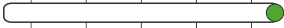
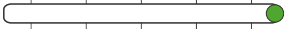
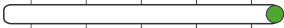
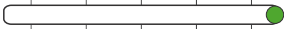
Factores clave relacionados con su disfrute <i>Estos factores están relacionados con áreas en las que un nivel de interés o gusto intenso es probable que ayude a disfrutar y tener éxito en esta carrera, y un nivel bajo de interés o gusto es probable que dificulte el disfrute y éxito.</i>	Su puntaje	Me disgusta intensamente	Me disgusta	Me disgusta algo	Disfruta en ocasiones	Gusto moderado	Algo de gusto	Gusto considerable	Gusto intenso	Gusto muy intenso
Tiene iniciativa: <i>La tendencia a percibir lo que es necesario lograr y continuar por cuenta propia</i> Narrativa: Muy a menudo 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. Su iniciativa probablemente tendrá un moderado impacto positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	8.7									
Analítico: <i>La tendencia a analizar lógicamente los hechos y situaciones (no necesariamente la capacidad de análisis)</i> Narrativa: Tiende a analizar las dificultades, los hechos, y las situaciones, y esto le gusta. Su grado de análisis es suficiente.	7.5									
Optimista: <i>La tendencia a creer que el futuro será positivo</i> Narrativa: Tiende a ser sumamente optimista y alegre. Su actitud positiva será de gran beneficio cuando trate con los subordinados, compañeros de trabajo, o clientes. Su actitud positiva probablemente tendrá un impacto positivo considerable sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	9.5									
Psicología: <i>El interés por las funciones mentales humanas, incluyendo gestos, acciones, actitudes y habilidades</i> Narrativa: Está sumamente interesado/a en la psicología. Su interés en algunos aspectos de la psicología probablemente tendrá un fuerte impacto positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	10.0									

Factores clave relacionados con su disfrute		Su puntaje								
Estos factores están relacionados con áreas en las que un nivel de interés o gusto intenso es probable que ayude a disfrutar y tener éxito en esta carrera, y un nivel bajo de interés o gusto es probable que dificulte el disfrute y éxito.		Me disgusta intensamente	Me disgusta	Me disgusta algo	Disfruta en ocasiones	Gusto moderado	Algo de gusto	Gusto considerable	Gusto intenso	Gusto muy intenso
Analiza peligros: <i>La tendencia a escudriñar las posibles dificultades relacionadas con un plan o estrategia</i> Narrativa: Normalmente no le gusta analizar las posibles dificultades de planes y estrategias, y a veces puede que omita hacerlo. Por lo tanto, sería mejor que recibiera más información antes de tomar importantes decisiones estratégicas. El grado de su gusto por analizar posibles problemas probablemente tendrá un moderado impacto negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	3.8									
Influente: <i>La tendencia a tratar de persuadir a los demás</i> Narrativa: A menudo se involucra en persuadir a otros e influir en ellos. Suponiendo que tiene el equilibrio adecuado de otros rasgos interpersonales, es probable que sea hábil para expresar sus ideas a los subordinados o clientes. Su grado de influencia probablemente tendrá un ligero impacto positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	8.1									
Organizado: <i>La tendencia a colocar el orden y mantenerlo en un entorno o situación</i> Narrativa: Es probable que 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. Su grado de organización probablemente tendrá un moderado impacto negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	3.9									
Factores menos importantes que podrían afectar su disfrute		Su puntaje								
		Dificultad muy intensa	Dificultad intensa	Dificultad considerable	Dificultad moderada	Dificultad ligera	Ninguna dificultad			
Colaborativo: <i>La tendencia a colaborar con otros al tomar decisiones</i> Narrativa: Le gusta sólo moderadamente la colaboración y probablemente le da moderada importancia a la colaboración con otros en el proceso de la toma de decisiones. Si 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. Su grado de colaboración es suficiente.	4.7									

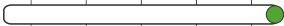
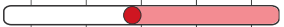
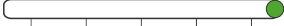
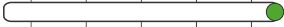
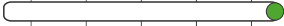
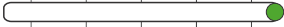
Factores menos importantes que podrían afectar su disfrute	Su puntaje	Dificultad muy intensa	Dificultad intensa	Dificultad considerable	Dificultad moderada	Dificultad ligera	Ninguna dificultad
Diplomático: <i>La tendencia a decir las cosas con tacto</i> Narrativa: Es muy capaz de tener tacto y tiende a decir las cosas de una manera muy diplomática. Su grado de diplomacia es suficiente.	8.6						
Persistente: <i>La tendencia a ser tenaz a pesar de encontrarse con obstáculos significativos</i> Narrativa: Es muy decidido/a y persevera en una tarea a pesar de muchos obstáculos. Esto probablemente será beneficioso para superar los obstáculos que encontrará en este puesto de gestión. Su persistencia también puede dar fruto en las ventas ya que es más probable que sea efectivo/a en las visitas en frío o al perseguir con tenacidad a un posible cliente. Su grado de persistencia es suficiente.	8.6						
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 trabaje bien con la presión de fechas de entrega y agendas apretadas. Su grado de tolerancia a la presión es suficiente.	9.7						
Autoaceptación: <i>La tendencia a gustarse a sí mismo ("Estoy bien como soy")</i> Narrativa: Es razonablemente 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. Su grado de autoaceptación es suficiente.	7.0						
Superación personal: <i>La tendencia a tratar de desarrollarse o superarse a uno mismo</i> Narrativa: Tiene intención de superarse a sí mismo/a. Su nivel de interés en su superación personal es suficiente.	6.6						
Vender: <i>El interés en convencer o influir en otros para que compren un producto o servicio</i> Narrativa: Está sólo moderadamente interesado/a en algún aspecto relacionado con vender. Su nivel de interés en algunos aspectos relacionados con vender es suficiente.	5.0						
Equipo: <i>El placer de trabajar estrechamente en un esfuerzo de cooperación en equipo (no necesariamente la capacidad para hacerlo)</i> Narrativa: Le gusta sólo moderadamente trabajar en equipo. Su grado de gusto por trabajar en equipo probablemente tendrá un ligero impacto negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	4.5						

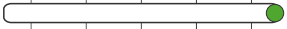
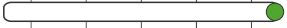
Factores menos importantes que podrían afectar su disfrute	Su puntaje	Dificultad muy intensa	Dificultad intensa	Dificultad considerable	Dificultad moderada	Dificultad ligera	Ninguna dificultad
Calidez / empatía: <i>La tendencia a expresar sentimientos positivos y de afinidad hacia los demás</i> Narrativa: Frecuentemente expresa calidez y empatía. Su grado de expresión de calidez y empatía es suficiente.	9.9						
Servicial: <i>La tendencia a responder a las necesidades de los demás y ayudar o apoyarlos para que alcancen sus metas</i> Narrativa: Tiende a ser sumamente acomedido/a y consciente de las necesidades de otros. Su grado de ser servicial es suficiente.	9.9						
Quiere desafíos: <i>La voluntad para intentar tareas o metas difíciles</i> Narrativa: Está muy motivado/a por tareas o proyectos difíciles y necesita un trabajo estimulante. Prefiere firmemente un empleador que sea capaz de ofrecer un trabajo estimulante. Su gran energía para lograr objetivos probablemente será un buen ejemplo para otros. Su grado de motivación para conseguir objetivos estimulantes es suficiente.	9.4						
Sociable: <i>La tendencia a ser extrovertido desde el punto de vista social y disfrutar conocer gente nueva</i> Narrativa: Le gusta conocer gente nueva y probablemente es muy sociable. El grado de su gusto por conocer gente nueva es suficiente.	9.2						
Autoritativo: <i>El deseo de autoridad para tomar decisiones y la voluntad de aceptar la responsabilidad por la toma de decisión</i> Narrativa: Tiene un fuerte deseo de tener autoridad para tomar decisiones y está muy dispuesto/a a aceptar la responsabilidad en la toma de decisiones. Su grado de comodidad con la autoridad para tomar decisiones es suficiente.	8.6						
Consigue cooperación: <i>La tendencia a invitar a los demás a participar o unirse a un esfuerzo</i> Narrativa: Le gusta sólo moderadamente conseguir la cooperación de otros. Su grado de actividad de conseguir la cooperación de otros es suficiente.	5.0						
Investigación / aprendizaje: <i>El placer de recolectar y comprender información nueva</i> Narrativa: No le gusta tener que investigar o aprender nueva información como parte de su trabajo. Su grado de gusto por investigar y aprender nueva información probablemente tendrá un ligero impacto negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	3.4						

Factores menos importantes que podrían afectar su disfrute	Su puntaje	Dificultad muy intensa	Dificultad intensa	Dificultad considerable	Dificultad moderada	Dificultad ligera	Ninguna dificultad
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: Tiene muy poco interés o ningún interés en la expresión escrita o lenguaje. Su nivel de interés en la expresión escrita o lenguaje probablemente tendrá un moderado impacto negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	2.0						
Motivado por causas: <i>La tendencia a estar motivado para ayudar a la sociedad</i> Narrativa: Llevar a cabo trabajo que beneficia a otros, la sociedad, es muy importante para usted. Averigüe sus causas con el fin de determinar si corresponden a las causas relacionadas con esta posición. Su grado de orientación de su causa es suficiente.	9.1						
Entusiasta: <i>La tendencia a estar ansioso y emocionado por los propios objetivos de uno</i> Narrativa: Tiende a entusiasmarse con sus objetivos. Si sus objetivos están alineados con los objetivos de la organización, probablemente tendrá la motivación para alcanzar dichos objetivos. Su grado de entusiasmo con sus objetivos es suficiente.	8.2						
Preciso: <i>El placer por el trabajo que requiere ser exacto y la tendencia a ser cuidadoso de los detalles</i> Narrativa: Le disgusta intensamente 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. Su aversión a las tareas de precisión probablemente tendrá un moderado impacto negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	2.3						
De oficina: <i>El placer por tareas tales como escribir a máquina o archivar u organizar información</i> Narrativa: Le disgusta el trabajo de oficina y probablemente tiende a evitarlo. Su grado de gusto por el trabajo de oficina probablemente tendrá un ligero impacto negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	2.5						
Numérico: <i>El placer de contar, calcular, o analizar las cantidades utilizando las matemáticas</i> Narrativa: Le gusta trabajar con números. Su grado de gusto por trabajar con números es suficiente.	8.0						

Factores menos importantes que podrían afectar su disfrute	Su puntaje	Dificultad muy intensa	Dificultad intensa	Dificultad considerable	Dificultad moderada	Dificultad ligera	Ninguna dificultad
Planificación: <i>La tendencia a formular ideas relacionadas con los pasos y el proceso de lograr un objetivo</i> Narrativa: Le gusta sólo moderadamente la planificación, pero probablemente suele planificar cuando es necesario Su grado de planificación es suficiente.	4.7						
Computadoras: <i>El placer de trabajar con máquinas electrónicas que calculan, almacenan, o analizan información</i> Narrativa: Por lo general, le gusta trabajar con computadoras. Su grado de gusto por trabajar con computadoras es suficiente.	6.6						
Franco: <i>La tendencia a ser fácil de comprender, directo, franco, y a ir al grano</i> Narrativa: Es razonablemente capaz de ser franco/a y normalmente tiende a decir las cosas de una manera directa. Su grado de franqueza es suficiente.	7.1						
Maneja bien el estrés: <i>La tendencia a tratar con eficacia la tensión y la dificultad cuando se producen</i> Narrativa: Es moderadamente capaz de manejar el estrés. Su nivel de capacidad para manejar el estrés es suficiente.	4.5						
Negociando: <i>La tendencia a negociar para llegar a un acuerdo beneficioso</i> Narrativa: Sus preferencias y tendencias interpersonales indican que probablemente tiene sólo un moderado nivel de habilidades de negociación. Su nivel de habilidades de negociación es suficiente.	6.3						
Tolerancia a la brusquedad: <i>El nivel de comodidad con la recepción de comunicaciones abruptas o francas de los demás</i> Narrativa: Es tolerante con las personas bruscas. Su grado de tolerancia a la brusquedad es suficiente.	7.8						
Tolerancia a la estructura: <i>La tolerancia a respetar las reglas, horarios y procedimientos creados por otra persona</i> Narrativa: Puede que le disguste tener que seguir normas extensas y procedimientos establecidos por otra persona y por lo tanto puede que a veces descuide el seguirlos. Su grado de tolerancia a la estructura es suficiente.	3.3						

Factores menos importantes que podrían afectar su disfrute	Su puntaje	Dificultad muy intensa	Dificultad intensa	Dificultad considerable	Dificultad moderada	Dificultad ligera	Ninguna dificultad
<p>Sistemático: <i>El placer de realizar tareas que requieren pensar en los pasos de forma cuidadosa y metódica</i></p> <p>Narrativa: Normalmente prefiere no tener que hacer trabajo que requiere ser sistemático/a. Su grado de ser sistemático/a es suficiente.</p>	4.1						
<p>Posibles descarriladores</p>	Su puntaje	Dificultad muy intensa	Dificultad intensa	Dificultad considerable	Dificultad moderada	Dificultad ligera	Ninguna dificultad
<p>Defensivo: <i>La tendencia a aceptarse a sí mismo sin pretender suficientemente mejorarse</i></p> <p>Narrativa: Probablemente no tiene un grado importante de actitud defensiva. Su falta de actitud defensiva favorecerá la satisfacción laboral y no dificultará el desempeño.</p>	0.3						
<p>Brusco: <i>La tendencia a la franqueza o a ser directo sin ser suficientemente diplomático o tener suficiente tacto</i></p> <p>Narrativa: Probablemente no tiene un grado importante de brusquedad. Su falta de brusquedad favorecerá la satisfacción laboral y no dificultará el desempeño.</p>	0.0						
<p>Dogmático: <i>La tendencia a estar seguro de sus opiniones sin estar suficientemente abierto a ideas distintas</i></p> <p>Narrativa: Probablemente no tiene un grado importante de dogmatismo. Su falta de dogmatismo favorecerá la satisfacción laboral y 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 no tiene un grado importante de insensibilidad. Su falta de insensibilidad favorecerá la satisfacción laboral y no dificultará el desempeño.</p>	0.0						

Posibles descarriladores	Su puntaje	Dificultad muy intensa	Dificultad intensa	Dificultad considerable	Dificultad moderada	Dificultad ligera	Ninguna dificultad
<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 no tiene un grado importante de tener un deseo de un salario alto que es mayor que su nivel de motivación. Su nivel de motivación respecto de 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 tiene una tendencia muy fuerte a ser permisivo/a. Puede que tenga dificultades para insistir en que sus subordinados sigan las normas o realicen todo su potencial. Su tendencia a ser permisivo probablemente tendrá un impacto negativo considerable sobre la satisfacción y el desempeño laborales.</p>	6.8						
<p>Autonomía rebelde: <i>La tendencia a buscar la libertad de la autoridad sin tener la iniciativa suficiente y adecuada</i></p> <p>Narrativa: Probablemente tiene una tendencia sumamente ligera a querer autonomía sin tener la iniciativa suficiente. Su falta de autonomía rebelde favorecerá la satisfacción laboral y no dificultará el desempeño.</p>	0.9						
<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 no tiene un grado importante de ser dominante. Su falta de ser dominante favorecerá la satisfacción laboral y 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 tiene sólo una tendencia muy ligera a ser evasivo/a al comunicar en vez de decir lo que realmente piensa. Su falta de ser evasivo/a favorecerá la satisfacción laboral y no dificultará el desempeño.</p>	1.5						
<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 no tiene una tendencia importante a la severidad o excesiva rigurosidad. Su falta de severidad favorecerá la satisfacción laboral y no dificultará el desempeño.</p>	0.0						

Posibles descarriladores	Su puntaje	Dificultad muy intensa	Dificultad intensa	Dificultad considerable	Dificultad moderada	Dificultad ligera	Ninguna dificultad
<p>Autocrítico: <i>La tendencia a buscar la superación personal sin aceptarse suficientemente a sí mismo</i> Narrativa: Probablemente no tiene un grado importante de autocrítica. Su falta de autocrítica favorecerá la satisfacción laboral y no dificultará el desempeño.</p>	0.0						
<p>Dictatorial: <i>La tendencia a tomar decisiones de manera independiente sin colaborar suficientemente con otros</i> Narrativa: Probablemente tiene una moderada tendencia a controlar las decisiones sin colaborar bastante. Puede que reduzca la aceptación y participación de otros, y que reduzca la efectividad de sus decisiones como consecuencia de no colaborar bastante con otros. Su falta de autoridad al tomar decisiones favorecerá la satisfacción laboral y no dificultará el desempeño.</p>	3.9						
<p>Preciso pero lento: <i>La tendencia a ser exacto o preciso sin ser suficientemente productivo</i> Narrativa: Probablemente no tiene un grado importante de concentración en los detalles hasta el punto de reducir la productividad. Su falta de ser preciso/a pero lento/a favorecerá la satisfacción laboral y no dificultará el desempeño.</p>	0.0	