



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.

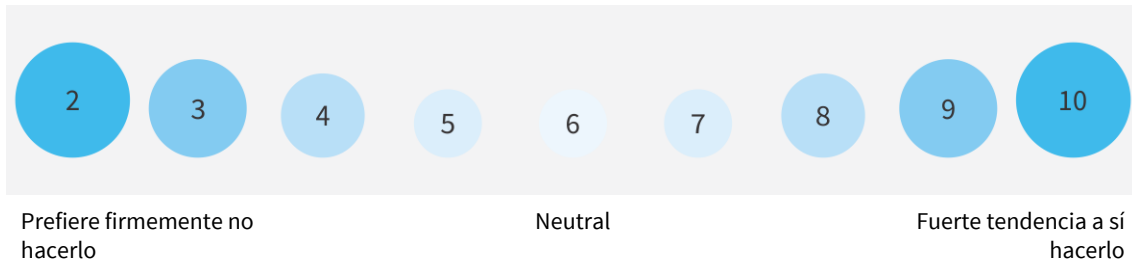
Enfoque la atención en la Definición de los Rasgos

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

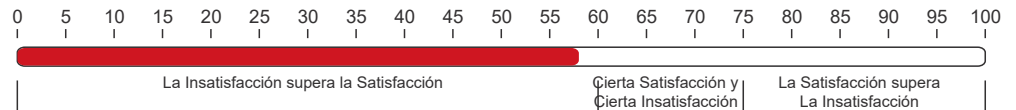
FECHA DE FINALIZACIÓN
19/04/2019

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

ORGANIZACIÓN
Desarrollo Organizacional

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

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).

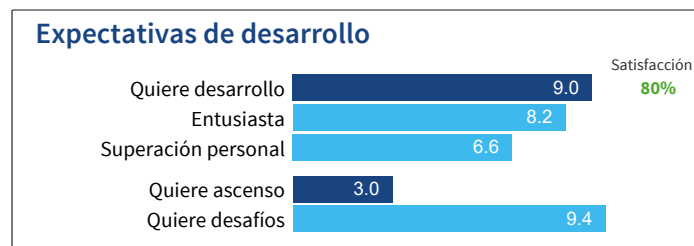
El puntaje global de satisfacción mide el grado en que se cumplen las expectativas de una persona. Considera la importancia dado por Andrew a cada expectativa de empleo, así como a su nivel de satisfacción percibida.

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.

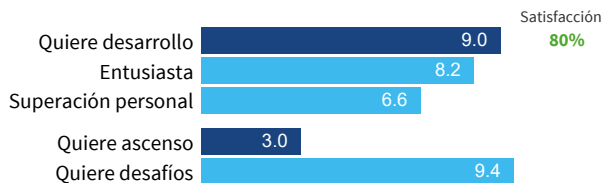
Por ejemplo, si Quiere Desarrollo fuera alto, entonces explore el tipo específico de desarrollo profesional que el individuo busca y cómo se podría cumplir éste dentro del puesto actual. Considere qué es lo que la organización puede ofrecer y lo que se esperaría aportara la persona.

Para individuos

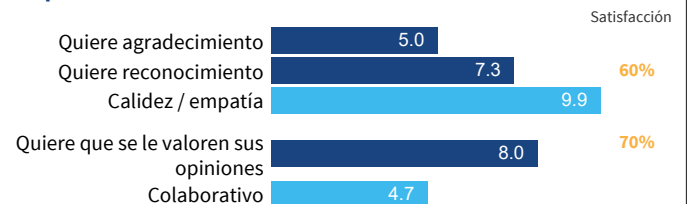
Comience revisando los puntajes de satisfacción Verdes para reforzar las áreas donde sus expectativas son mayormente satisfechas. Luego revise los puntajes de satisfacción Amarilla o Roja e identifique los temas específicos relacionadas con lo que desearía le brindara la organización. También considere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

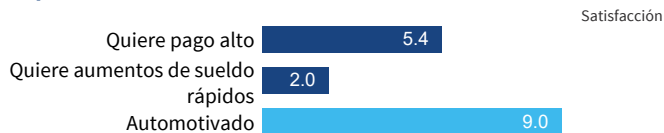
Expectativas de desarrollo



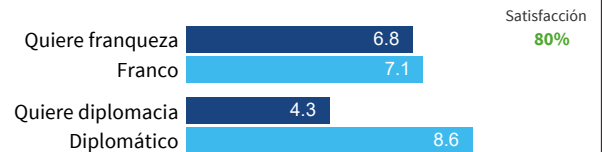
Expectativas de reconocimiento



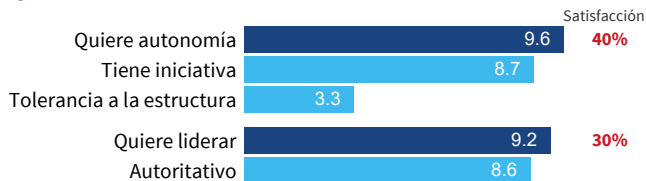
Expectativas de remuneración



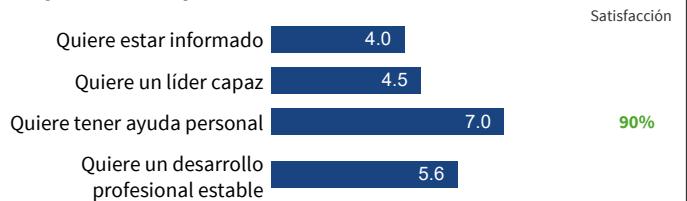
Expectativas de comunicación



Expectativas de autoridad



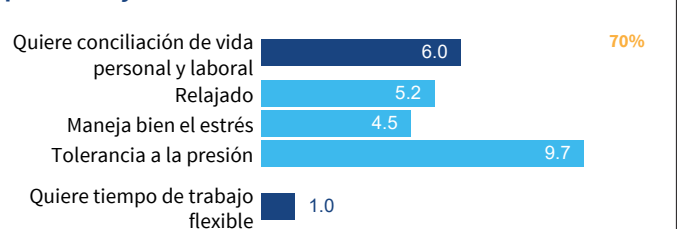
Expectativas personales



Expectativas sociales

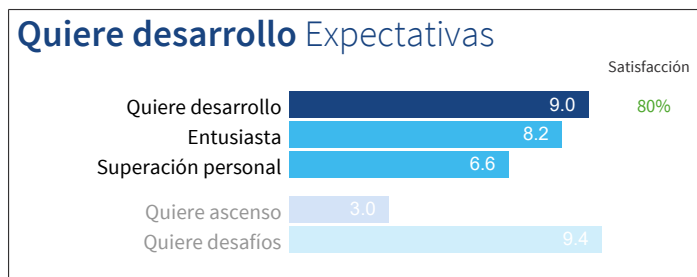


Expectativas de conciliación de vida personal y laboral



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

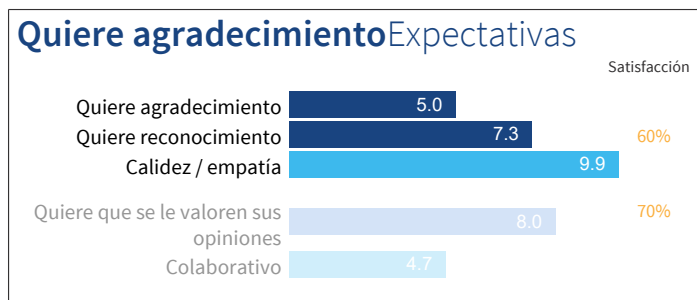
Quiere desafíos: La voluntad para intentar tareas o metas difíciles

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

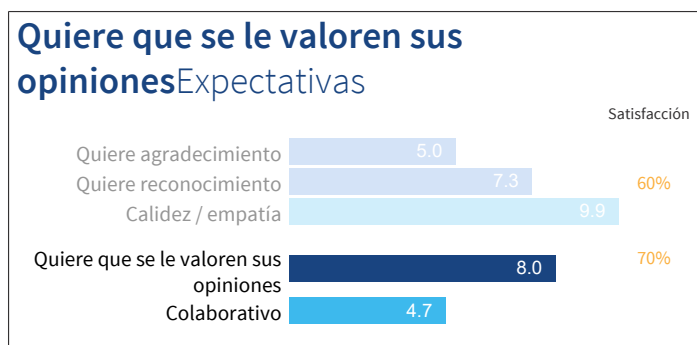
Calidez / empatía: La tendencia a expresar sentimientos positivos y de afinidad hacia los demás

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

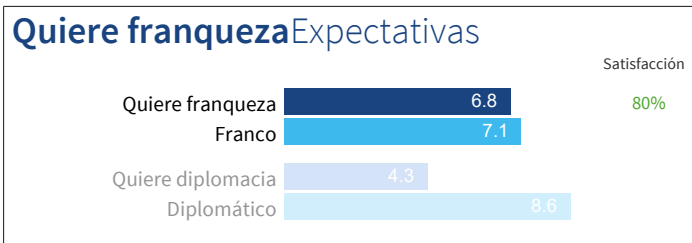
Andrew considera que ganar un salario de niveles más altos es sólo moderadamente importante y por tanto, es sólo moderadamente importante explicar cuidadosamente cómo se puede lograr un sueldo más alto.

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.

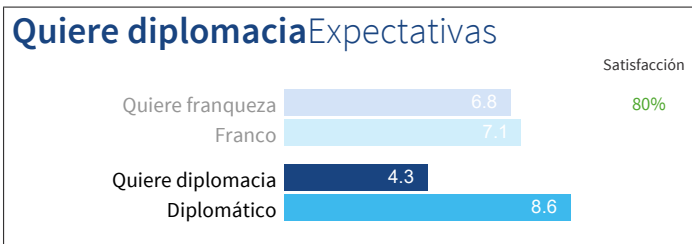


Quiere franqueza: El deseo de que los demás sean directos, fáciles de comprender, y que vayan al grano

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

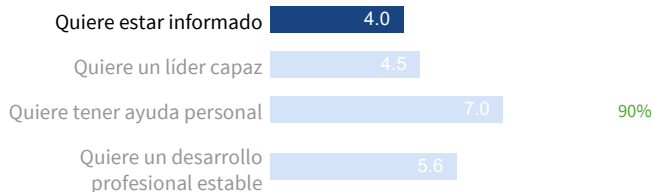
Andrew tiene muy marcada, muy fuerte deseo de asumir un papel de liderazgo. Andrew cree que esta expectativa es improbable que se cumplirá con su empleador existente. Existe una gran brecha entre la expectativa y el nivel de cumplimiento esperado. Es importante discutir este tema y, si es posible, crear 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



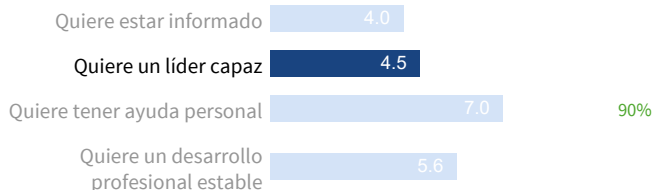
Quiere estar informado: El deseo de tener un jefe que comparte libremente información relacionada con el trabajo o puesto de uno

Tendencias para Quiere estar informado

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

Quiere un líder capaz Expectativas

Satisfacción



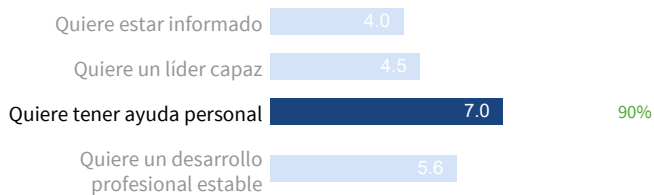
Quiere un líder capaz: El deseo de tener un líder que uno percibe que es capaz

Tendencias para Quiere un líder capaz

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

Quiere tener ayuda personal Expectativas

Satisfacción



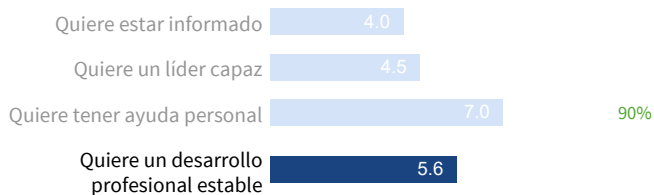
Quiere tener ayuda personal: El deseo de recibir algun tipo de apoyo por parte del empleador relacionado con dificultades personales de uno

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



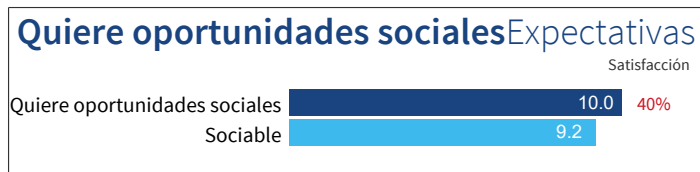
Quiere un desarrollo profesional estable: El deseo del empleo a largo plazo o permanente

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

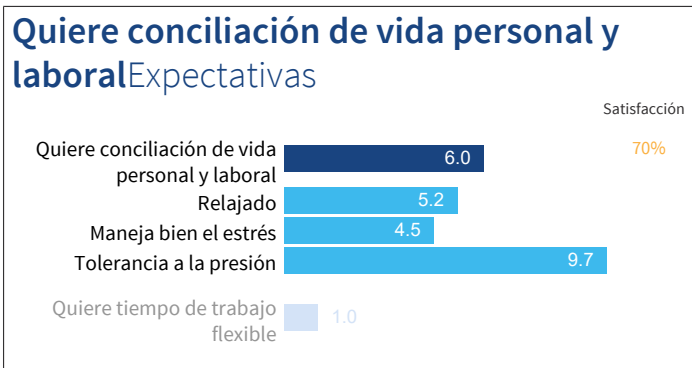
Tendencias para Quiere oportunidades sociales

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: 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

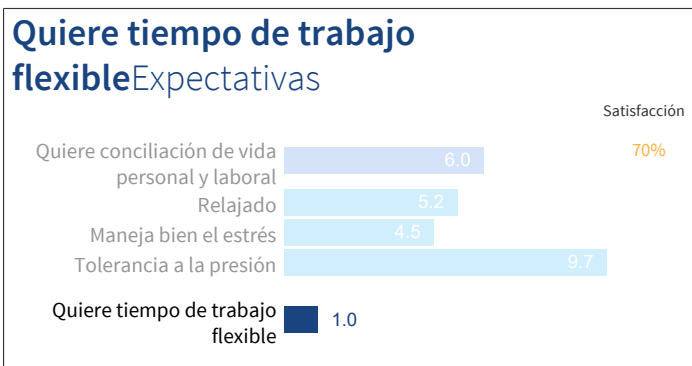
Tendencias para Quiere conciliación de vida personal y laboral

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: 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.