



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.

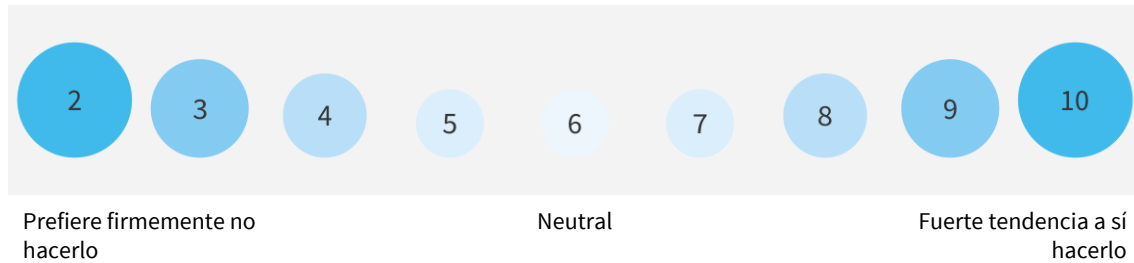
Enfoque la atención en la Definición de los Rasgos

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
04/05/2015

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

ORGANIZACIÓN
Desarrollo Organizacional

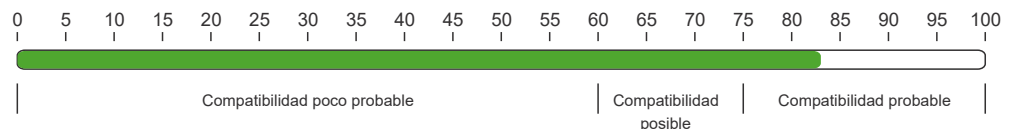
Professional Learning Partners, S.A. de C.V.

Idoneidad Harrison Assessments

Esta sección incluye preferencias laborales y tendencias que ha seleccionado para este puesto. La puntuación a la derecha de cada factor muestra la puntuación calculada para cada rasgo.

La bola verde, amarilla o roja en cada gráfica indica el grado de impacto positivo (verde) o negativo (amarillo y rojo) que el factor prevé tener en el desempeño del puesto. La bola siempre está dentro de una gráfica de barras, lo que indica el posible alcance de impacto que el factor puede tener en el desempeño. Tenga en cuenta que la barra puede tener una longitud distinta para cada factor. Las longitudes y las posiciones de las barras se determinan según las ponderaciones que se le han dado a cada rasgo en la configuración de la Fórmula del Éxito en el Puesto.

Porcentaje Global de Compatibilidad con la Idoneidad = 83%

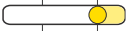








Rasgos Esenciales <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo < > Impacto Positivo										
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto	Ligeramente	Intermedio	Considerable	Fuerte	Muy fuerte
Vender: <i>El interés en convencer o influir en otros para 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 algo negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	5.0											
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 probablemente tendrá un impacto algo positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	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								
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 algo 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																			
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. El grado de gusto de Andrew por influir probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	8.1																			
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																			
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																			

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
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											
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 gusto de Andrew por la gente nueva probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	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 probablemente tendrá un impacto algo positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	10.0											
Rasgos Deseables <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <										
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto					
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											
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 es suficiente para este puesto.	9.7											

Rasgos Deseables <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
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						
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						
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 dificultades es suficiente.	3.8						
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						
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						
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 es suficiente para este puesto.	3.9						

Rasgos Deseables <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
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 probablemente tendrá un impacto ligeramente negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	3.4						
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 es suficiente para este puesto.	4.7						
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						
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						
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						
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						
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 a evitar <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
<p>Defensivo: <i>La tendencia a aceptarse a sí mismo sin pretender suficientemente mejorarse</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de actitud defensiva. El grado de actitud defensiva de Andrew 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: Andrew probablemente no tenga un grado importante de brusquedad. El grado de brusquedad de Andrew 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 Andrew no tenga un grado importante de dogmatismo. El grado de dogmatismo de Andrew NO dificultará el desempeño.</p>	0.0						