



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.

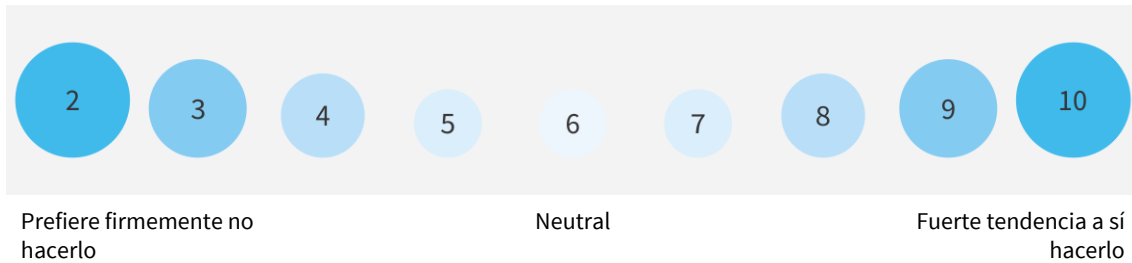
Enfoque la atención en la Definición de los Rasgos

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.

Introducción

Este informe le facilita al gerente de Andrew a mejor apalancar sus puntos fuertes, neutralizar puntos débiles, y desarrollar una relación positiva a largo plazo con el empleado, lo cual puede reducir el índice de rotación del personal. Los factores se dividen en Esenciales, Importantes, y Otros factores que permiten al gerente centrarse primero en los factores más importantes.

Factores esenciales a tener en cuenta

- Es sumamente optimista y positivo el punto de vista de Andrew. Apoye esta actitud siempre que sea posible, ya que probablemente será útil para la moral.
- Andrew tiene un deseo muy fuerte de ser servicial o ayudar a otros.
- Para motivarle o premiarle proporcione oportunidades para ayudar a otros.
- Si Andrew se desempeña bien, proporcione oportunidades de mayor autonomía.
- Probablemente Andrew tenga una tendencia muy marcada a ser permisivo/a. Puede que Andrew tenga dificultades para insistir en que sus subordinados cumplan con las normas, los compromisos o se desempeñen a su potencial. Explore esta posibilidad y, si fuese necesario, apoye a Andrew para que refuerce asegurar el accountability en otros.

Factores importantes a tener en cuenta

- Siempre que sea posible, proporcione oportunidades a Andrew de conocer gente nueva y tener interacciones sociales. Sin embargo, si la interacción social no es un aspecto central del trabajo de Andrew, podría convertirse en una distracción.
- Andrew tiene un deseo fuerte de tener autoridad para tomar decisiones. Para motivar o premiar a Andrew, ofrézcale oportunidades de tener más responsabilidades. Si desea retenerle, probablemente tendrá que ofrecerle una ruta profesional hacia mayores responsabilidades. Por otra parte, asegúrese de que las habilidades y experiencia de Andrew están suficientemente desarrolladas para cada etapa de mayor autoridad.
- Establezca directrices claras sobre los tipos de decisiones en las que la colaboración sería necesaria o beneficiosa.
- A Andrew le gustan mucho las oportunidades de tener iniciativa. Para motivarle o premiarle, proporcione bastantes oportunidades para que tome la iniciativa. Es importante proporcionarle dichas oportunidades. De lo contrario, puede que Andrew busque trabajo en otro lado. Proporcione directrices y ejemplos claros del tipo de iniciativa que Andrew está autorizado/a tomar. Si Andrew tiene clara elegibilidad para este puesto, es probable que sus iniciativas sean apropiadas. Sin embargo, si la experiencia y habilidades de Andrew se encuentran en una etapa de desarrollo, tendrá que vigilar que se mantenga dentro de las directrices que se le marquen. De lo contrario, las iniciativas podrían ser contrarias a las expectativas.

- Andrew desea mucho tener trabajo retador que ponga a prueba sus capacidades. Si este deseo de poner a prueba sus capacidades no se cumple, Andrew probablemente buscará trabajo en otro lado. Por lo tanto, para dirigirle bien, usted tendrá que proporcionar nuevos retos continuamente. Si Andrew tiene gran experiencia y habilidades, permítale asumir retos difíciles. Si la experiencia y conocimientos de Andrew están todavía en desarrollo, permítale asumir retos en etapas y vigile su progreso.
- Andrew tiene un fuerte deseo de tener un empleo que percibe como beneficioso para la sociedad. Si es posible, ofrézcale a Andrew proyectos que percibiría que producirían un resultado que es útil a la sociedad.
- Andrew está muy motivado/a por las oportunidades de dirigir a otros. Usted puede ofrecerle dichas oportunidades como premio por buen desempeño. Es probable que el fuerte deseo de Andrew de dirigir sea beneficioso si usted puede proporcionarle directrices claras de autoridad y Andrew tuviera la experiencia y las habilidades que se requieren.
- Puede que Andrew prefiera no tener que analizar las posibles dificultades de planes y estrategias. Por lo tanto, sería mejor que Andrew recibiera más información antes de tomar importantes decisiones estratégicas.

Otros posibles factores a tener en cuenta

- Es probable que Andrew sea bueno/a para las lluvias de ideas. Involucrar sus ideas en lluvias de ideas formales o informales le motivará y al mismo tiempo se generan buenas ideas.
- A Andrew le gusta analizar hechos y situaciones. Proporcione dichas oportunidades siempre que sea posible.
- Puede que de vez en cuando Andrew necesite que le animen un poco a colaborar.
- Proporcione a Andrew oportunidades para expresar sus puntos de vista e influir en otros. Escuche con atención, agradézcale las ideas, y responda como corresponda.
- Andrew tiene algo de deseo de ser reconocido/a.
- Andrew está entusiasmado/a con sus objetivos. Pregúntele a Andrew acerca de sus objetivos. Trate de obtener una comprensión completa de cada uno de los principales objetivos de Andrew y reconozca cada objetivo principal. Luego, hable de cómo los objetivos de Andrew podrían alcanzarse en este puesto.