



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.

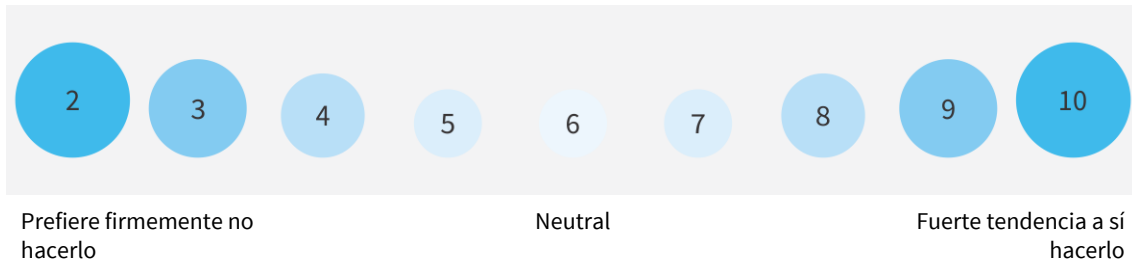
## Enfoque la atención en la Definición de los Rasgos

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 enlista sus preferencias y tendencias. Preste especial atención a los factores que figuran en la parte superior y al fondo de cada sección. Los factores de más alto puntaje le proporcionan mayor satisfacción y los factores inferiores merman la satisfacción.

Los Rasgos aparecen en la columna izquierda. A la derecha de cada rasgo aparece su Puntaje y en seguida la Definición del rasgo. El puntaje Harrison mide la descripción en la definición, no el nombre de rasgo, el cual por sí solo fácilmente podría ser interpretado de manera distinta a la intención.

Rasgos con un asterisco indican que pudo haber habido alguna confusión relacionada con ese factor al responder al cuestionario. El asterisco doble indica que hubo mucha confusión.

## Rasgos

Los rasgos aparecen en orden de su preferencia y se dividen en secciones.

La primera sección, Temas de Vida, es el conjunto de los 5 rasgos de mayor puntaje y reflejan los valores y preferencias más importantes para usted. Por ende, tienen la mayor influencia en su vida. En tanto ocupe estos rasgos en su puesto, aumentará su satisfacción. ¿Resuenan con usted? ¿Tiene oportunidades de ocupar estos en su puesto actual?

La última sección son los rasgos que menos disfruta y probablemente prefiere no hacerlos. En tanto estos rasgos deban ser ocupados en su puesto, se desgastará su satisfacción. ¿Alguno de estos son requeridos en su puesto actual? Si es así, ¿cómo se siente cuando son requeridos?

**Temas de vida** - Los temas de vida, valores más altos, posibles puntos fuertes clave de Andrew

Rasgo	Puntaje	Descripción
Servicial	9.9	La tendencia a responder a las necesidades de los demás y ayudar o apoyarlos para que alcancen sus metas
Calidez / empatía	9.9	La tendencia a expresar sentimientos positivos y de afinidad hacia los demás
Quiere autonomía	9.6	El deseo de tener la libertad o la independencia de la autoridad
Optimista	9.5	La tendencia a creer que el futuro será positivo
Quiere desafíos	9.4	La voluntad para intentar tareas o metas difíciles

**Puntos fuertes y enfoque preferido** - Posible punto fuerte y enfoque preferido de Andrew

Rasgo	Puntaje	Descripción
Sociable	9.2	La tendencia a ser extrovertido desde el punto de vista social y disfrutar conocer gente nueva
Arriesgado	9.2	La tendencia a sentirse cómodo con empresas de negocios que implican incertidumbre
Quiere liderar	9.2	El deseo de estar en una posición de dirigir o guiar a los demás
Motivado por causas	9.1	La tendencia a estar motivado para ayudar a la sociedad
Automotivado	9.0	La motivación para conseguir logros, incluyendo tener iniciativa y ganas de retos, y mostrarse entusiasta en cuanto a las metas
Tiene iniciativa	8.7	La tendencia a percibir lo que es necesario lograr y continuar por cuenta propia
Autoritativo	8.6	El deseo de autoridad para tomar decisiones y la voluntad de aceptar la responsabilidad por la toma de decisión
Persistente	8.6	La tendencia a ser tenaz a pesar de encontrarse con obstáculos significativos
Diplomático	8.6	La tendencia a decir las cosas con tacto
Abierto / reflexivo	8.2	La tendencia a reflexionar sobre muchos puntos de vista diferentes
Entusiasta	8.2	La tendencia a estar ansioso y emocionado por los propios objetivos de uno

## Puntos fuertes y enfoque preferido - Posible punto fuerte y enfoque preferido de Andrew

Rasgo	Puntaje	Descripción
Influyente	8.1	La tendencia a tratar de persuadir a los demás
Tolerancia a la brusquedad	7.8	El nivel de comodidad con la recepción de comunicaciones abruptas o francas de los demás
Ritmo	7.7	El placer por el trabajo que se necesita realizar rápidamente
Flexible	7.7	La tendencia a adaptarse fácilmente al cambio
Analítico	7.5	La tendencia a analizar lógicamente los hechos y situaciones (no necesariamente la capacidad de análisis)

## Áreas aceptables - Puntos moderadamente fuertes y preferencias de Andrew

Rasgo	Puntaje	Descripción
Quiere reconocimiento	7.3	El deseo del reconocimiento positivo (de los demás) con respecto a las capacidades y puntos fuertes de uno
Franco	7.1	La tendencia a ser fácil de comprender, directo, franco, y a ir al grano
Autoaceptación	7.0	La tendencia a gustarse a sí mismo ("Estoy bien como soy")
Seguro	6.8	La tendencia a sentirse confiado en las propias opiniones de uno
Quiere franqueza	6.8	El deseo de que los demás sean directos, fáciles de comprender, y que vayan al grano
Intuitivo	6.6	La tendencia a utilizar corazonadas para ayudar a tomar decisiones (no necesariamente las capacidades intuitivas)
Superación personal	6.6	La tendencia a tratar de desarrollarse o superarse a uno mismo
Experimentador	6.4	La tendencia a probar cosas nuevas y nuevas formas de hacer las cosas
Quiere un desarrollo profesional estable	5.6	El deseo del empleo a largo plazo o permanente

## Dispuesto a hacer - Áreas en las que Andrew está dispuesto, si no se requiere un gran porcentaje del tiempo

Rasgo	Puntaje	Descripción
Quiere pago alto	5.4	El deseo de ganar una mayor remuneración
Comodidad con el conflicto	5.4	La tendencia a sentirse cómodo con la confrontación o los conflictos
Relajado	5.2	La tendencia a sentirse tranquilo o calmado mientras se trabaja
Consigue cooperación	5.0	La tendencia a invitar a los demás a participar o unirse a un esfuerzo
Asertivo	4.9	La tendencia a presentar las necesidades y deseos personales
Colaborativo	4.7	La tendencia a colaborar con otros al tomar decisiones
Planificación	4.7	La tendencia a formular ideas relacionadas con los pasos y el proceso de lograr un objetivo
Quiere un líder capaz	4.5	El deseo de tener un líder que uno percibe que es capaz
Maneja bien el estrés	4.5	La tendencia a tratar con eficacia la tensión y la dificultad cuando se producen
Quiere diplomacia	4.3	El deseo de que otros tengan tacto
Sistemático	4.1	El placer de realizar tareas que requieren pensar en los pasos de forma cuidadosa y metódica
Organizado	3.9	La tendencia a colocar el orden y mantenerlo en un entorno o situación
Analiza peligros	3.8	La tendencia a escudriñar las posibles dificultades relacionadas con un plan o estrategia

## Prefiere no hacerlo - Andrew preferiría hacer otras cosas que estas

Rasgo	Puntaje	Descripción
Tolerancia a la estructura	3.3	La tolerancia a respetar las reglas, horarios y procedimientos creados por otra persona
Aplica las normas	3.1	La tendencia a insistir en que se cumplan las normas necesarias

## Prefiere no hacerlo - Andrew preferiría hacer otras cosas que estas

Rasgo	Puntaje	Descripción
-------	---------	-------------

## Prefiere firmemente no hacerlo - Andrew preferiría firmemente hacer otras cosas que estas

Rasgo	Puntaje	Descripción
-------	---------	-------------

Preciso	2.3	El placer por el trabajo que requiere ser exacto y la tendencia a ser cuidadoso de los detalles
---------	-----	---

## Retención y Factores de 'engagement'

Esta sección refleja sus expectativas de empleo. Idealmente, las cinco más altas deben encontrarse por lo menos en proceso de ser cumplidas. Reflexione sobre su nivel de satisfacción para cada una de esas cinco expectativas. Estos asuntos constituyen un marco importante a diálogar con su gerente.

Retención y Factores de 'engagement'	Puntaje	Descripción
--------------------------------------	---------	-------------

Quiere oportunidades sociales	10.0	El deseo de tener un lugar de trabajo que permita que uno se reúna e interactúe con otros.
Quiere desarrollo	9.0	El deseo de tener oportunidades laborales para aprender nuevas destrezas o aumentar habilidades
Quiere que se le valoren sus opiniones	8.0	El deseo de tener un jefe que escucha y da importancia a las opiniones de uno
Quiere tener ayuda personal	7.0	El deseo de recibir algún tipo de apoyo por parte del empleador relacionado con dificultades personales de uno
Quiere conciliación de vida personal y laboral	6.0	El deseo de tener suficiente tiempo fuera del trabajo para descansar, disfrutar, o tiempo con la familia
Quiere agradecimiento	5.0	El deseo de tener un jefe que expresa agradecimiento por la labor de uno
Quiere estar informado	4.0	El deseo de tener un jefe que comparte libremente información relacionada con el trabajo o puesto de uno
Quiere ascenso	3.0	El deseo de tener oportunidades laborales para ampliar la carrera profesional de uno mismo o sus responsabilidades
Quiere aumentos de sueldo rápidos	2.0	El deseo de tener un empleador que ofrezca aumentos de sueldo relativamente frecuentes
Quiere tiempo de trabajo flexible	1.0	El deseo de tener horarios laborales o tiempos de vacaciones flexibles

## Preferencias de tareas

Esta sección muestra su nivel de preferencia relacionado con una serie de tareas. Las tareas con puntajes de 8 o más son las que más disfruta. Con suerte, su puesto incluye la mayoría de estos. Las tareas con puntajes inferiores a 4 son las que desagradan o uno tiende a evitar hacer. Ojalá que su puesto no requiera de éstos con frecuencia.

Preferencia de tareas	Puntaje	Descripción
-----------------------	---------	-------------

Numérico	8.0	El placer de contar, calcular, o analizar las cantidades utilizando las matemáticas
Computadoras	6.6	El placer de trabajar con máquinas electrónicas que calculan, almacenan, o analizan información
Hablar en público	6.5	El placer por la presentación o la expresión de información a grupos de gente
Enseñar	5.8	El placer de instruir, capacitar, o formar a los demás
Trabajo manual	5.7	El placer por el trabajo que requiere el uso de las manos
Artístico	5.4	El placer de hacer que las cosas se vean bellas o atractivas
Conducir	4.0	El placer de operar un vehículo de motor
Investigación / aprendizaje	3.4	El placer de recolectar y comprender información nueva
Construir / hacer	3.0	El placer de construir o armar cualquier cosa

Preferencia de tareas	Puntaje	Descripción
Mecánico	2.8	El placer por el trabajo que requiere arreglar o reparar algo
Trabajo físico	2.5	El placer por el trabajo que implica un esfuerzo físico considerable
De oficina	2.5	El placer por tareas tales como escribir a máquina o archivar u organizar información

## Intereses

Esta sección enumera sus intereses en orden. Si su puesto incluye intereses con puntajes de 8 o más, contribuirá a tener más pasión y disfrute por su puesto. Si su puesto incluye intereses con puntajes por debajo de 4, es probable que merme su pasión en el puesto.

Interés	Puntaje	Descripción
Animales	10.0	El interés en trabajar con mamíferos, aves, reptiles o peces
Alimentos	10.0	El interés en trabajos relacionados con alimentos
Psicología	10.0	El interés por las funciones mentales humanas, incluyendo gestos, acciones, actitudes y habilidades
Electrónica	10.0	El interés en el diseño, montaje, reparación, o uso de equipos automatizados o computerizados
Hardware	8.0	El interés en los elementos físicos que constituyen un sistema informático
Software	8.0	El interés en los componentes no tangibles de los programas (por ej, software) de las computadoras
Entretenimiento	8.0	El interés en actividades que mantienen la atención e interés del público
Plantas	8.0	El interés en arbustos, jardinería, botánica, árboles o agricultura
Finanzas / negocio	7.0	El interés en el comercio o la gestión fiscal
Ciencias	6.0	El interés en cualquier área del conocimiento que utiliza un método sistemático para llegar al conocimiento
Ciencias físicas	6.0	El interés en la física y química de la naturaleza
Fabricación	5.0	El interés en la producción de productos usando mano de obra, máquinas o químicos
Vender	5.0	El interés en convencer o influir en otros para que compren un producto o servicio
Asuntos legales	4.0	El interés en las normas creadas por instituciones sociales para gobernar a la sociedad y los negocios
Biología	3.0	El interés en la estructura, función, crecimiento, evolución, distribución o taxonomía de organismos vivos
Escritura / lenguaje	2.0	El interés por el trabajo que implica la formulación de palabras para transmitir un mensaje (ejemplo: el periodismo o la traducción)
Salud / medicina	2.0	El interés en la salud o la medicina
Niños	2.0	El interés en trabajar con niños
Ciencias médicas	2.0	El interés en por lo menos una de las ciencias aplicadas relacionada con a la sanidad
Deportes	2.0	El interés por el trabajo que involucra deportes
Viajar	2.0	El interés en trabajos que implican a menudo hacer un viaje

## Preferencias para el Entorno de trabajo

Esta sección enumera las preferencias del entorno laboral. Si su puesto requiere estar en un ambiente de trabajo relacionado con factores en los que usted anota 8 o más, contribuirá a su nivel de comodidad. Si su puesto requiere estar en un ambiente de trabajo relacionado con factores en los que usted anota 4 o menos, hará que su ambiente de trabajo sea menos cómodo.

Preferencia para el Entorno de trabajo	Puntaje	Descripción
Tolerancia a la presión	9.7	El nivel de comodidad en relación con trabajar con fechas de entrega y agendas apretadas
Contacto público	7.2	La tendencia a sentirse cómodo al interactuar con una amplia gama de gente representativa de la sociedad en general
Sentado	6.1	La tolerancia a estar sentado por largos ratos sin oportunidad de pararse o caminar
Equipo	4.5	El placer de trabajar estrechamente en un esfuerzo de cooperación en equipo (no necesariamente la capacidad para hacerlo)
Ruido	3.7	La tolerancia de trabajar en un ambiente que tiene sonidos fuertes o continuos

Preferencia para el Entorno de trabajo	Puntaje	Descripción
Parado	3.1	La tolerancia a estar parado en un solo sitio por largos ratos (sin posibilidad de sentarse o caminar)
Al aire libre	2.3	El deseo de trabajar en un ambiente al aire libre
Repetición	2.1	La tolerancia al trabajo monótono: una misma actividad se repite una y otra vez (por ej., la línea de montaje)

## Competencias de Comportamiento

Las Competencias de Comportamientos son cosas que podemos hacer y tendemos a hacer. Están compuestos de múltiples rasgos. Si su puesto requiere Competencias de Comportamiento en las que tiene una puntuación de 8 o más, es más probable que disfrute su puesto. Si requiere Competencias de Comportamiento en las que sus puntajes son menores a 5, es probable que mermen su satisfacción en el puesto.

Competencia de comportamiento	Puntaje	Descripción
Maneja la autonomía	9.3	La tendencia a tener la motivación y autosuficiencia necesaria para una cantidad importante de independencia de supervisión directa (no indica el conocimiento necesario relacionado con el puesto)
Brinda orientación	9.0	La tendencia a proporcionar a otros directrices u orientación claras
Orientado a la gente	8.7	La tendencia a interactuar de forma positiva con otros
Maneja los conflictos	8.7	La tendencia a enfrentarse hábilmente a la discordia o conflictos, y las habilidades interpersonales necesarias para hacerles frente con eficacia
Compatibilidad Organizacional	8.6	La tendencia a trabajar en cooperación con los demás (suponiendo suficientes conocimientos relacionados con el trabajo y la compatibilidad del equipo)
Habilidades Interpersonales	8.3	La tendencia a tener un equilibrio de rasgos que se relacionan con la interacción efectiva con los demás
Coaching	8.3	La tendencia a facilitar de forma eficaz el desarrollo de los demás (interacciones uno a uno)
Recibe corrección	8.0	La tendencia a aceptar guía que tiene como intención mejorar el desempeño
Innovador	7.9	La tendencia a crear maneras nuevas y más eficaces de hacer las cosas
No necesita una estructura	7.8	La tendencia a trabajar de manera efectiva sin contar con mucha estructura (suponiendo que tenga el conocimiento suficiente relacionado con el puesto)
Trabajador por cuenta propia	6.9	La tendencia a ser efectivo en el autoempleo (no indica necesariamente el conocimiento suficiente relacionado con el negocio)
Negociando	6.3	La tendencia a negociar para llegar a un acuerdo beneficioso
Tolerancia a la evasión	6.0	El nivel de comodidad al tratar con personas que son indirectas o carentes de franqueza
Aplicación efectiva de las normas	5.0	La tendencia a corregir hábilmente a los demás cuando infringen las normas o muestran un desempeño pobre
Juicio (estratégico)	2.1	La tendencia a tener un equilibrio de los rasgos necesarios para discernir la información pertinente y formular una estrategia eficaz