

- Seleccionar
- Desarrollar
- Dirigir

Hogan*Dirigir*

RESUMEN

Vision General de Fortalezas, Motivadores e Inhibidores

Informe para: John Doe

Número de Identificación: HA078671

Fecha terminado: Agosto 31, 2009





INTRODUCCIÓN

Este informe resume los resultados del Inventario de Personalidad Hogan (HPI), el Inventario de Motivos, Valores y Preferencias (MVPI) y la Encuesta de Desarrollo Hogan (HDS). El informe se organiza en cinco partes. (1) Puntos fuertes del rendimiento de los resultados del HPI; (2) Valores y motivadores de los resultados del MVPI; (3) Retos de desarrollo de los resultados del HDS; y (4) Consejos de Desarrollo Profesional de los resultados de toda la batería, y (5) Resumen tabular de todos los perfiles.

El HPI se centra en sus puntos explícitamente fuertes tal y como aparecen de forma normal en una entrevista o un centro de evaluación. Estas características son la base de la impresión que usted causa a los demás, y tienen una influencia sobre el estilo típico de interacción social y su reputación entre sus compañeros. El MVPI se centra en sus valores básicos y sus objetivos, así como en las actividades que dan sentido a su vida. Estos son motivadores clave: lo que desea, lo que lucha por conseguir y su sentido de identidad. Sus valores tienen una influencia sobre sus preferencias y determinan con quién se asocia y qué aprecia. El HDS se centra en las tendencias de comportamiento que potencialmente pueden socavar o inhibir su desempeño. Estas tendencias surgen cuando está cansado, bajo estrés o se siente inseguro o cuando baja la guardia. Pueden impedir su efectividad y erosionan la calidad de sus relaciones con los clientes, colegas y amigos.

Estos resultados proporcionan un resumen global, válido y profundo de los puntos fuertes, los valores y retos del John Doe. El informe está diseñado para ayudarle a entender su rendimiento potencial y las barreras que impiden alcanzarlo. Mientras lee este informe tenga en cuenta tres cosas: primero, es posible que no todos los puntos describan con exactitud la imagen que usted tiene de sí mismo. Segundo, todo el mundo tiene puntos fuertes y débiles y cualquier puntuación tiene implicaciones positivas y negativas. Tercero, debe centrarse en los temas globales del informe en lugar de los detalles. Encontrará aspectos aparentemente contradictorios si se centra en detalles específicos, éstos suelen resolverse en el perfil global, combinando dos perspectivas: (a) lo que ve en la entrevista HPI, y (b) lo que ve tras una exposición prolongada HDS.

Este informe de personalidad se utiliza de tres formas. El informe es (1) una imagen del rendimiento profesional; (2) una forma de evaluar cómo encajan sus valores y los de la organización y (3) una base para reflexionar sobre la mejora del rendimiento. Debe interpretar los resultados de acuerdo con sus aspiraciones profesionales y sus objetivos en lugar de hacerlo en términos absolutos. Una pregunta muy frecuente es: "¿puede cambiar el comportamiento?". La respuesta positiva implica saber qué quiere, decidirse a cambiar y saber cómo hacerlo. La información de este resumen le ayudará en este sentido.



PUNTOS FUERTES DEL RENDIMIENTO

Impacto Personal

John Doe parece seguro de sí mismo y dispuesto a hacerse cargo de un proyecto o un grupo cuando sea necesario, pero también está cómodo dejando que los demás ocupen ese papel. Parece amistoso, sociable, fácil de tratar pero también dispuesto a escuchar y dejar que hablen los demás.

Habilidades Interpersonales

John Doe es una persona amable y tolerante pero que cuando es necesario hace saber su opinión. Es razonablemente planificador y cuidadoso con los procedimientos, pero también es capaz de ser flexible y cambiar de dirección cuando sea preciso.

Estilo de Trabajo y Aprendizaje

John Doe es típicamente tranquilo y capaz de aguantar la presión, pero a la vez dispuesto a admitir fallos y errores y escuchar las opiniones sobre sí mismo. Es abierto y curioso, pero adopta una estrategia práctica para resolver problemas. John Doe debe estar interesado en aprender nuevas materias, pero considerará la educación como una herramienta en lugar de un objetivo en sí mismo.



VALORES E IMPULSOS MOTIVADORES

Deseos de Triunfar

John Doe busca el equilibrio entre trabajar duramente y disfrutar mucho de su ocio y aunque respeta las formas de trabajo tradicionales está dispuesto a cambiar con los tiempos. John Doe parece adecuadamente interesado en progresar en su carrera, pero también presta atención a las exigencias de su familia y vida social. John Doe no tiene necesidad de dramatizar sus logros pero aprecia las opiniones positivas sobre su trabajo y puede que disfrute alardeando de vez en cuando.

Intereses Sociales

John Doe parece igual de contento trabajando solo que en equipo. Disfruta conociendo gente nueva, pero le gusta tener tiempo para sí mismo. Le gusta la gente pero no necesita interacción constante. Aunque al John Doe le preocupa defender sus intereses, entiende que alguien tiene que prestar atención al bienestar de las gente con menos recursos. No le importa ayudar a la gente cuando lo necesitan. Parece preferir el equilibrio entre el cambio y la diversidad por un lado y la estabilidad y la uniformidad por otro. No es ni liberal ni conservador, parece gustarle la moderación y el compromiso. Valora las lecciones del pasado pero está dispuesto a experimentar para el futuro.

Valores Empresariales

John Doe parece tener una actitud equilibrada hacia el dinero pero aprecia su valor, aunque no está preocupado con temas salariales. En parte se juzga a sí mismo por su salario potencial, pero también se enorgullece de su familia, sus amigos y las actividades de ocio. John Doe tiene una actitud razonable entre riesgo y seguridad, asumirá un riesgo cuando la recompensa lo merite, pero evita el riesgo por sí mismo. Valora la seguridad pero entiende que un cierto nivel de riesgo no es peligroso.

Estilo de Tomar Decisiones

John Doe parece haber alcanzado un equilibrio entre forma y función en la toma de decisiones. Quiere que los equipos tengan buena imagen pero que también funcionen de forma eficaz y confiable. Entiende lo que se pierde si se opta por un estilo elegante en lugar de un rendimiento duradero y basa en esto sus decisiones. John Doe parece dispuesto a tomar decisiones basándose en datos e investigación o en su experiencia personal. Está cómodo con la tecnología, pero no le interesa la innovación tecnológica por sí misma, entiende los usos de la tecnología sin ser adicto a ella.



RETOS

Reacción ante los demás

John Doe parece una persona energética y entusiasta, pero se molesta o decepciona fácilmente con el rendimiento de los demás. Como resultado, parece algo molesto, crítico y dispuesto a abandonar proyectos y personas. Parece entender los motivos e intenciones de la gente pero se enoja fácilmente. Bajo presión se le considera desconfiado, poco cooperador o dado a la discusión. John Doe es una persona cuidadosa que rara vez comete errores. A la vez es posible que sea demasiado cuidadosa y como resultado parece que actúa o toma decisiones muy lentamente y que rechaza los riesgos. Parece compasivo y receptivo, lo que algunas personas interpretan como carente de dureza. Parece que es fácil formarles y es receptivo, lo cual es un problema si necesita escuchar más opiniones sobre su trabajo de las que los demás ofrecen.

Expectativas de Rendimiento Personal

Los demás le consideran amable, con buenos modales y poco expresivo. Parece reservado, diplomático y poco explícito. John Doe espera que los demás le encuentren encantador, algo que suele pasar. Con el tiempo, sin embargo, le ven impulsivo, desorganizado, distraído e incumplidor. Independientemente del talento que tenga para hablar en público, no piensa necesariamente que los demás encontrarán su intervención entretenida.

Reacción a la Autoridad

John Doe parece algo tolerante y flexible pero puede ser inconsistente en sus estándares para evaluar a los demás, a veces es estricto y otras permisivo. Parece atento y cooperador, le gusta el consenso y odia la controversia. Por otro lado, puede parecer reticente a tomar decisiones independientes y puede estar demasiado deseoso de agradar a su jefe.



DESARROLLO PROFESIONAL

Cuando los puntos fuertes se convierten en debilidades en el caso de John Doe

John Doe debe pedir las opiniones de los demás sobre su rendimiento y prestar atención a opiniones negativas en lugar de descartarlas. Asegúrese que entienda la importancia de aportar debidamente al esfuerzo de equipo. Encuentre manera de ayudar a John Doe a enfrentarse a los retos, tomar la iniciativa y mostrar entusiasmo. A la vez debe centrarse en tareas organizacionales importantes y orientarse a los resultados. Ayúdele a encontrar oportunidades de ocupar un rol de liderazgo mientras sigue apoyando a sus colegas a través de sus palabras y acciones. Debe acordarse de hablar periódicamente con sus colegas, preguntarles cosas y seguir sus consejos. El objetivo es que John Doe logre un equilibrio entre los aspectos sociales y los técnicos del trabajo. John Doe debe anticiparse a las expectativas de los demás y respetar sus necesidades. Debe ser positivo y acordarse de ganarse la confianza de los demás a través de recompensas y honestidad en sus relaciones. Recuérdele que debe ser paciente cuando los demás cometen errores, ya que ésta no es su intención. Debe mantenerse abierto al cambio y flexible en situaciones inciertas. Cuando tome una decisión debe recordar que es posible que nunca tenga toda la información relevante, pero que debe tomar una decisión rápidamente. Trabaje con él para establecer prioridades de trabajo, teniendo en cuenta que no todas las tareas requieren el mismo esfuerzo o la misma atención. Toda organización tiene una estrategia global, la visión del negocio. Asegúrese que John Doe la entienda, y pueda hablar de ella y determine cómo puede ayudar a cumplirla. Trabaje con él para desarrollar un plan de automejora y supervíselo periódicamente. Encuentre maneras para ayudarlo a mantenerse al día en su campo y estar alerta de las oportunidades para aprender nuevas destrezas y desarrollar sus talentos.

Respuesta a las Tendencias Desestabilizadoras

- Primero, John Doe es posible que haga intervenciones emotivas para apoyar sus ideas. Hay formas mejores de lograr ese apoyo ya que las manifestaciones emotivas frecuentes suelen molestar a los demás.
- Segundo, debe acostumbrarse a escuchar: evite interrumpir. Cuando los demás hayan terminado, que intente parafrasear lo que han dicho para mostrar que estaba escuchando. Esto mejorará su credibilidad y mostrará que respeta la opinión de los demás.
- Tercero, John Doe debe ser consciente de que no debe confundir la actividad con la productividad y no haga perder el tiempo a los demás en reuniones innecesarias.
- Cuarto, recuerde sus puntos fuertes: en su mejor momento es una persona interesante y entretenida que puede hacer varias cosas a la vez, y que logra convencer a los demás con sus ideas y con su capacidad de venderlas.



RESUMEN DE ESCALAS DE VALORACION DE LA PERSONALIDAD

Escalas	%	INTERPRETACION DE LA ESCALA
Inventario Hogan de Personalidad		
Estabilidad Emocional	44	Relativo a la compostura, optimismo y equilibrio emocional.
Ambición	47	Relativo a la capacidad de tomar la iniciativa, ser competitivo y buscar un papel de liderazgo.
Sociabilidad	59	Relativo a la apariencia de ser conversador, socialmente atrevido y divertido.
Sensibilidad Interpersonal	39	Relativo a la amabilidad, consideración y capacidad de mantener buenas relaciones.
Meticulosidad	50	Relativo a la cualidad de ser concienzudo, confiable y cumplidor de las reglas.
Curiosidad	46	Relativo a su curiosidad, imaginación, visión y facilidad de aburrirse.
Estilo de Aprendizaje	36	Relativo a su capacidad de disfrutar de la educación formal y de mantenerse al día en los asuntos tecnológicos y empresariales.
Inventario de Motivos, Valores y Preferencias		
Estética	52	Interés en la imagen, la sensación, el sonido y el diseño de los productos, así como en el trabajo artístico.
Afiliación	56	Necesidad de mantener contactos sociales variados y frecuentes.
Altruismo	48	Deseo de servir a los demás, mejorar la sociedad y ayudar a los más desafortunados.
Comercio	49	Interés en ganar dinero, lograr un beneficio y encontrar oportunidades empresariales.
Hedonismo	48	Deseo de divertirse, emocionarse, disfrutar y tener variedad en su vida.
Poder	54	Deseo de competir, alcanzar logros y éxito.
Reconocimiento	56	Deseo de darse a conocer, ser visto, y famoso.
Ciencia	51	Interés en las nuevas ideas, la tecnología y en estrategias racionales y basadas en datos para solucionar problemas.
Seguridad	60	Necesidad de estructura, orden y predecibilidad.
Tradición	44	Relativo a la moral, los valores familiares y la devoción al deber.
Encuesta de desarrollo de Hogan		
Volátil	68	Relativo a la capacidad de entusiasmarse excesivamente ante personas o proyectos, y más tarde a decepcionarse con los mismos.
Escéptico	73	Relativo a la capacidad de entender los asuntos sociales, pero de ser cinico y demasiado sensible a la crítica.
Cauteloso	74	Relativo a preocuparse demasiado por las críticas.
Reservado	21	Relativo a la falta de interés o conciencia sobre los sentimientos de los demás.
Pasivo/Agresivo	19	Relativo a su personalidad encatadora, pero independiente, terca y difícil de formar.
Arrogante	63	Relativo a que tiene una visión exagerada de su valía y capacidad.
Arriesgado	48	Relativo a su encanto, atrevimiento y búsqueda de aventura.
Melodramático	85	Relativo a su dramatismo, magnetismo y deseo por llamar la atención.
Imaginativo	29	Relativo a su capacidad de pensar y actuar de maneras interesantes, inusuales e incluso excéntricas.
Perfeccionista	63	Relativo a su personalidad concienzuda, perfeccionista y difícil de contentar.
Servicial	76	Relativo a su deseo de agradar y reticencia a actuar independientemente.