

- Seleccionar
- Desarrollar
- Dirigir

Hogan *Desarrollar*

# C a r r e r a

ACCIONES SUGERIDAS PARA LA GESTIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL

Informe para: John Doe

Número de Identificación: HA078671

Fecha terminado: Agosto 28, 2009





## INTRODUCCIÓN

Existen diferentes características que son importantes para tener éxito en distintos trabajos. Las características que son importantes en un trabajo pueden interferir con el desempeño de otros. El Inventario Hogan de Personalidad (HPI) evalúa a las personas en siete dimensiones o características que influyen en el éxito ocupacional. Los informes están basados en los puntajes de estas dimensiones. Este instrumento describe como es posible que usted actúe en diferentes circunstancias. Por una parte, denota sus fortalezas y debilidades, y por la otra, hace sugerencias sobre cómo manejar su carrera. La última página contiene el gráfico del HPI sobre el cual es elaborado el informe, así como la definiciones de las siete escalas.

**El Inventario Hogan de Personalidad (HPI) evalúa a las personas en siete dimensiones o características que influyen en el éxito ocupacional.**

El HPI contiene una escala de validez diseñada para detectar patrones de respuestas erráticas. Existen tres puntajes de validez (válido, bajo, inválido). Un puntaje válido indica que el patrón de respuestas fue normal y aceptable. Un puntaje bajo señala un patrón de respuestas algo errático. Estos casos requieren una interpretación cuidadosa. Finalmente, un puntaje inválido indica un patrón de respuestas tan errático que resulta imposible de interpretar. En estos casos extremos no se produce el informe.

La Prueba es Válida e Interpretable.



## Fortalezas

Tiende a ser calmado y es capaz de manejar la presión del trabajo y al mismo tiempo, está dispuesto a admitir los errores y a escuchar la crítica de los demás. Es confiado y está dispuesto a asumir la dirección de un grupo o de un proyecto cuando sea necesario, sin embargo se siente cómodo dejando que otros asuman el liderazgo.

Tiende a ser amigable, expresivo y abierto, pero también dispuesto a escuchar y a dejar que otros hablen. Usted es una persona grata y tolerante pero que fija posición cuando es necesario.

Usted es razonablemente planificado y cuidadoso acerca de los procedimientos en el trabajo, pero también es capaz de ser flexible y cambiar de dirección cuando sea necesario. Usted debe interesarse en aprender nuevos materiales, pero también debe ver la educación como un instrumento para lograr un fin, en vez del fin en sí mismo. Usted es receptivo y curioso, pero también enfoca los problemas de forma práctica para la solución de problemas.



## Debilidades

Aunque usualmente permanece calmado y estable bajo presión, en ocasiones puede experimentar estrés sin que otros lo puedan percibir. En general las personas tienen algunos problemas a los que reaccionan con más sensibilidad. La clave es entender estas situaciones delicadas, evitar molestarse y/o ser emocionalmente defensivo cuando éstas se presentan. Parece que le es indiferente quién dirige los proyectos y actividades de trabajo. Usted pudiera ser percibido como alguien desinteresado por el control de tareas o asignaciones del equipo donde pueda causar un impacto positivo en su carrera. Aunque puede sentirse cómodo trabajando solo y con los demás, tómese su tiempo para evaluar cuando es importante dar una opinión fundamentada o cuándo es importante escuchar.

Usted es percibido como una persona agradable con la que se puede trabajar. Asimismo, necesita enviar el mensaje de que usted tiene sus propios niveles de desempeño y expectativas acerca del desempeño de los demás. Piense en las situaciones para determinar qué es más importante, si las reglas y los procedimientos, o la flexibilidad. Aunque usted es receptivo, no pierda de vista la visión global de la organización. Piense en cómo sus ideas encajan dentro de este esquema más amplio. Debido a que usted es inteligente y está bien informado, puede entender situaciones y solucionar problemas más rápidamente que sus colegas. Como resultado, está listo para actuar antes de que los demás entiendan.



## Consejos para el Desarrollo Profesional

Solicite opiniones a sus compañeros de trabajo sobre su desempeño laboral y ponga atención a la crítica; no la descarte. Asegúrese de contribuir apropiadamente a los esfuerzos de su equipo de trabajo. Asuma los desafíos, tome iniciativa y sea entusiasta. Al mismo tiempo, concéntrese en tareas grupales u organizacionales importantes y manténgase orientado hacia los resultados. Debe buscar oportunidades para asumir roles de liderazgo y al mismo tiempo, apoyar a sus compañeros de trabajo a través de palabras y acciones.

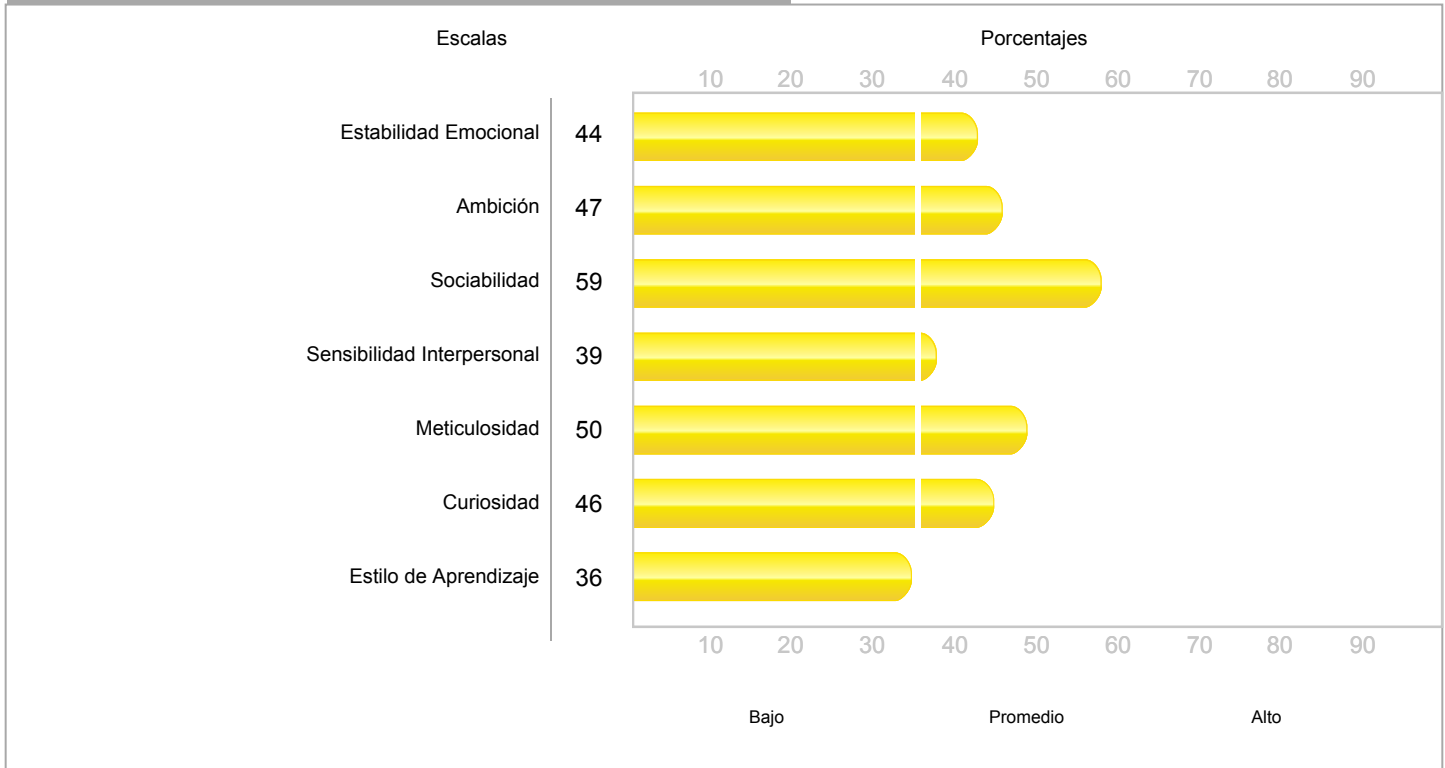
Debe hablar regularmente con sus compañeros de trabajo, hacerles preguntas y buscar sus consejos. Trate de lograr un balance entre los aspectos sociales y técnicos del trabajo. Anticipe las expectativas de los demás durante la interacción social y respete sus necesidades. Sea positivo y recuerde que usted se gana la confianza de los demás siendo honesto y respetando a las personas con las que interactúa. Recuérdese a sí mismo que debe ser paciente cuando otros cometan errores -- normalmente los demás no cometen errores deliberadamente.

Manténgase abierto al cambio y sea flexible en ciertas situaciones. Cuando tome decisiones, recuerde que probablemente no tenga toda la información que necesita a la mano, por lo cual, debe actuar rápidamente. Jerarquice su trabajo teniendo en mente que no toda tarea requiere la misma atención o esfuerzo. Existe una visión global para cada organización, esto es, la estrategia y visión para el negocio. Trate de entenderla, sea capaz de hablar acerca de ella y determine cómo sus actividades contribuyen a su desarrollo. Desarrolle un plan para la auto-superación y verifique su progreso periódicamente. Encuentre la forma de estar al día en su campo y esté alerta ante las oportunidades para adquirir nuevos conocimientos y desarrollar sus habilidades.



## Informe Gráfico - Inventario de Personalidad

### Hogan



Los puntajes altos se ubican por encima del percentíl 65. Los puntajes promedio se ubican entre el percentíl 35 y 65. Los puntajes bajos se ubican por debajo del percentíl 35.



## **ESTABILIDAD EMOCIONAL**

Los candidatos que obtienen puntajes altos en esta escala tienden a ser calmados, confiados en sí mismos, y a permanecer estables. Los que obtienen bajos puntajes tienden a ser tensos, de humor variable, y no manejan bien la presión.

## **AMBICIÓN**

Los candidatos que obtienen puntajes altos tienden a ser energéticos, competitivos, y deseosos de progresar. Los que obtienen puntajes bajos tienden a ser tranquilos, poco emprendedores, y menos interesados en su progreso personal.

## **SOCIABILIDAD**

Los candidatos que obtienen puntajes altos tienden a ser extrovertidos, impulsivos, y demandan atención de los demás. No les gusta trabajar aislados. Los que obtienen puntajes bajos tienden a ser reservados y tranquilos. No exigen atención de los demás y no les importa trabajar solos.

## **SENSIBILIDAD INTERPERSONAL**

Los candidatos que obtienen puntajes altos tienden a ser amigables, cálidos, sociables, y populares. Los que obtienen puntajes bajos tienden a ser independientes, directos, y francos.

## **METICULOSIDAD**

Los candidatos que obtienen puntajes altos tienden a ser organizados, fiables, y minuciosos. Cumplen reglas y son fáciles de supervisar. Los que obtienen puntajes bajos tienden a ser impulsivos y flexibles. Tienden a oponerse al cumplimiento de las reglas y a la supervisión. Sin embargo, pueden ser creativos y espontáneos.

## **CURIOSIDAD**

Los candidatos que obtienen puntajes altos tienden a ser imaginativos, inventivos, y ocurrentes. Pueden aburrirse con facilidad y no prestar atención a los detalles. Los candidatos con puntajes bajos tienden a ser prácticos y realistas y son capaces de tolerar tareas monótonas.

## **ESTILO DE APRENDIZAJE**

Los candidatos con puntajes altos disfrutan la educación y rinden en el adiestramiento o la capacitación. Los que obtienen puntajes bajos están menos interesados en el aprendizaje formal y tienden a no rendir bien en ambientes académicos o de capacitación formal.