



Resumen

Resumen de Resultados de Fortalezas, Motivadores y Retos

Report for : John Score-Average

Número de Identificación: UH555944

Date : 21.11.2016

INTRODUCCIÓN

Este informe resume los resultados del Inventario de Personalidad de Hogan (HPI), el Inventario de Motivos, Valores y Preferencias de Hogan (MVPI) y la Encuesta de Desarrollo de Hogan (HDS). El informe se organiza en cinco partes: (1) Fortalezas del Desempeño de los resultados del HPI; (2) Valores y Motivadores de los resultados del MVPI; (3) Retos de Desempeño de los resultados de la HDS; (4) Consejos de Desarrollo Profesional de los resultados de toda la batería de evaluación; y (5) Resumen tabular de todos estos resultados.

El HPI se enfoca en las fortalezas evidentes de John Score-Average, como normalmente aparecen en una entrevista o en una evaluación en profundidad. Estas características son la base de la impresión que él genera en otros e influyen su estilo típico de interacción social y su reputación con otras personas. El MVPI se enfoca en los valores centrales y metas de una persona, así como las actividades que proveen significado a su vida. Estos son los impulsores clave —lo que desea, busca obtener y su sentido de identidad. Sus valores influyen sus preferencias y determinan con quién se asocia y lo que aprecia. La HDS se enfoca en tendencias conductuales que podrían, potencialmente, afectar o inhibir el desempeño de John Score-Average. Estas tendencias emergen cuando está cansado, bajo presión o se siente inseguro, o cuando baja la guardia. Ellas pueden limitar su efectividad y erosionar la calidad de sus relaciones con clientes, colegas y amigos.

Estos resultados proporcionan un resumen global, válido y profundo de las fortalezas, los valores y retos de John Score-Average. El informe ha sido diseñado para ayudarle a entender su potencial de desempeño y las barreras que le 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 John Score-Average tiene de sí mismo. Segundo, todo el mundo tiene fortalezas y debilidades y cualquier puntuación tiene implicaciones positivas y negativas. Tercero, debe centrarse en los aspectos recurrentes del informe, en lugar de algún detalle específico. Aunque el informe puede parecer que contiene contradicciones, ellas son el resultado de que éste combina dos perspectivas: (a) lo que se ve en una entrevista (HPI) y (b) lo que se ve después de una interacción prolongada (HDS).

Este informe puede ser utilizado de tres formas. El informe provee: (1) una visión general del desempeño interpersonal del Sr. Score-Average; (2) una forma de evaluar cómo calzan sus valores y los de una organización y (3) una base para reflexionar sobre la mejora de su desempeño. Los resultados se deben interpretar en relación con las aspiraciones profesionales y los objetivos de John Score-Average, en lugar de hacerlo en términos absolutos. Una pregunta muy frecuente es: "¿puede cambiar el comportamiento?". La respuesta positiva implica saber qué se quiere lograr, decidirse a cambiar y saber cómo hacerlo. La información provista en este reporte ayudará al Sr. Score-Average en este sentido.

FORTALEZAS DEL DESEMPEÑO

Impacto Personal

De bajo perfil y aparentemente relajado, al Sr. Score-Average no le importará que los demás se hagan cargo y, en general, evitará las luchas de poder que, a veces, son necesarias para avanzar en una organización. Debido a que tiende a no buscar posiciones de liderazgo, sus promociones profesionales estarán basadas en sus capacidades técnicas, en lugar de en la visibilidad que ha mantenido en su organización. Parece amistoso, sociable y fácil de tratar, pero también dispuesto a escuchar y dejar que hablen los demás.

Habilidades Interpersonales

John Score-Average es una persona agradable y tolerante pero, cuando es necesario, defiende su posición. 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 Score-Average tiende a ser reflexivo y autocrítico. Como resultado, suele estar atento a los errores, preocuparse por que otros le evalúen, ser receptivo al coaching y la retroalimentación y suele trabajar en ráfagas de energía. Estas características son útiles en investigación y como un estímulo a la productividad y el trabajo intenso. Es abierto y curioso, pero también adopta un enfoque práctico para resolver los problemas. John Score-Average no parece interesado en la educación formal por sí misma y, en comparación con los demás, solo está moderadamente motivado por los objetivos académicos. Esto no implica falta de capacidad, sino que este tipo de personas consideran que leer y aprender son medios para lograr un objetivo, en lugar de ser intrínsecamente importantes.

VALORES E IMPULSORES MOTIVACIONALES

Motivación de Logro

John Score-Average busca el equilibrio entre trabajar duramente y disfrutar mucho de su ocio y, aunque respeta las formas de trabajo tradicionales, también está dispuesto a cambiar con los tiempos. John Score-Average parece adecuadamente interesado en progresar en su carrera, pero también presta atención a las exigencias de su familia y vida social. Le gusta llamar la atención y disfruta cuando sus logros son reconocidos. Está, incluso, dispuesto a darlos a conocer en público cada cierto tiempo.

Intereses Sociales

John Score-Average 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. John Score-Average disfruta ayudando y desarrollando a los demás, especialmente a los que más ayuda necesitan. Les ayuda porque es lo que se debe hacer. También cree que es importante prestar atención al ánimo del personal, comunicarse regularmente con ellos, pedirles su opinión, animarles y apoyar sus esfuerzos. 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 tener un estilo natural de moderación y mesura. Valora las lecciones del pasado pero está dispuesto a experimentar para el futuro.

Valores Empresariales

John Score-Average 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 Score-Average prefiere minimizar el riesgo y la incertidumbre; le gusta que se le aclaren las expectativas y que los estándares de desempeño sean explícitos. Prefiere sentirse seguro que tener que lamentar los errores, pero es posible que también sea reticente a arriesgarse cuando sea necesario para avanzar su carrera.

Estilo de Toma de Decisiones

John Score-Average parece haber alcanzado un equilibrio entre forma y función en la toma de decisiones. Quiere que el equipamiento se vea bien pero que también funcione de forma eficiente 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 Score-Average 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 a Otros

John Score-Average 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 Score-Average 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. John Score-Average es una persona resistente que aguanta las críticas y la adversidad. Pero como es tan reservado, los demás le ven indiferente, distante y despreocupado sobre sus intereses. Como es imperturbable, los demás puede que no sepan qué piensa. No le gusta que le interrumpan, es escéptico sobre la habilidad de los demás y difícil de formar.

Expectativas de Desempeño Personal

Los demás pueden ver a John Score-Average como una persona modesta y reticente a la hora de manifestar su opinión, a no ser que ésta sea solicitada explícitamente. Parece honesto pero algo reservado y cuidadoso de evitar lo que considera que son riesgos innecesarios. Parece algo renuente a llamar la atención. John Score-Average puede ser reticente a proponer ideas que los demás pueden considerar radicales o diferentes.

Reacción a la Autoridad

John Score-Average parece algo tolerante y flexible, pero puede ser inconsistente en sus estándares para evaluar el trabajo de los demás, siendo a veces demasiado estricto y otras demasiado 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 las Fortalezas se Convierten en Debilidades -- Retroalimentación para John Score-Average.

John Score-Average tiende a estar un poco a la defensiva y puede tomarse las cosas personalmente. Recuérdale periódicamente que debe relajarse y, quizás, controlar su estrés. Dada su tendencia a ser algo pasivo en situaciones sociales, el Sr. Score-Average debería considerar la realización de algún curso de capacitación (en asertividad y/o hablar en público), si fuera necesario en su trabajo actual o futuro, con objeto de mejorar su disposición a manifestar su opinión y tomar la iniciativa. Debe acordarse de hablar periódicamente con sus colegas, pedirle recomendaciones y seguir sus consejos. El objetivo es que logre un equilibrio entre los aspectos sociales y los técnicos del trabajo. John Score-Average debería anticiparse a las expectativas de los demás y respetar sus necesidades. Debería mantener una actitud positiva y acordarse de ganarse la confianza de los demás a través de ser una persona llevadera y honesta en sus relaciones. Recuérdale que debe ser paciente cuando los demás cometen errores ya que, normalmente, no son errores intencionales. Él debería asegurarse de mantener la apertura al cambio y la flexibilidad 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 un propósito general, una estrategia global, una visión del negocio. Asegúrese de que John Score-Average la entienda, pueda hablar de ella y pueda determinar cómo sus actividades pueden ayudar a cumplirla. Debido a que no está particularmente interesado en la educación tradicional, debe esforzarse por leer, aprovechar las oportunidades de capacitación, animar a los demás a hacer lo mismo e identificar las formas de aprendizaje que prefiere (por ejemplo, videos, cintas de audio...) y debe incorporarlas en la planificación de su proceso de desarrollo.

Cómo Manejar las Tendencias Descarriladoras

- Primero, recuerde los puntos fuertes de John Score-Average: en su mejor momento es una persona cooperadora, de buena actitud y que trabaja bien en equipo. Es bueno a la hora de resolver conflictos y limar las aspersiones, apoya lealmente a las buenas personas y las causas admirables.
- Segundo, recuerde que si quiere que su personal le sea leal, debe también serlo hacia ellos, incluso si eso significa enojar a sus superiores.
- Tercero, cuando le pidan su opinión, John Score-Average debe tomarse tiempo para pensar lo que cree y estar preparado para defenderlo cuando le reten.
- Cuarto, aunque no le gusta el conflicto, habrá momentos en los que debe enfrentarse a los demás y estar en desacuerdo con ellos. A largo plazo, de esto dependerá su credibilidad.

RESUMEN DE ESCALAS DE EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD

Escalas	%	INTERPRETACIÓN DE LA ESCALA
Inventario de Personalidad de Hogan		
Estabilidad Emocional	32	Relacionado con la compostura, el optimismo y el equilibrio emocional.
Ambición	30	Relacionado con la capacidad de tomar iniciativa, ser competitivo y buscar roles de liderazgo.
Sociabilidad	48	Relacionado con parecer conversador, socialmente atrevido y divertido.
Sensibilidad Interpersonal	47	Relacionado con la amabilidad, la consideración y la capacidad de mantener buenas relaciones.
Prudencia	43	Relacionado con la cualidad de ser concienzudo, confiable y cumplidor de las reglas.
Curiosidad	38	Relacionado con la curiosidad, la imaginación, la visión y la facilidad para aburrirse.
Estilo de Aprendizaje	24	Relacionado con 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		
Reconocimiento	68	Deseo de darse a conocer, ser visible y famoso.
Poder	55	Deseo de enfrentar desafíos, competir, alcanzar logros y éxito.
Hedonismo	38	Deseo de divertirse, emocionarse, disfrutar y tener variedad en la vida.
Altruismo	66	Deseo de servir a los demás, mejorar la sociedad y ayudar a los más desafortunados.
Afiliación	46	Necesidad de mantener contactos sociales variados y frecuentes.
Tradición	48	Relacionado con la moralidad, los valores familiares y la devoción al deber.
Seguridad	73	Necesidad de estructura, orden y predecibilidad.
Comercio	53	Interés en ganar dinero, lograr un beneficio y encontrar oportunidades de negocio.
Estética	48	Interés en la imagen, la sensación, el sonido y el diseño de los productos, así como en el trabajo artístico.
Ciencia	45	Interés en las nuevas ideas, la tecnología y en estrategias racionales y basadas en datos para solucionar problemas.
Encuesta de Desarrollo de Hogan		
Volátil	69	Relacionado con la tendencia a entusiasmarse excesivamente con las personas o proyectos y, más tarde, a decepcionarse con los mismos.
Escéptico	79	Relacionado con ser socialmente perceptivo, pero también desconfiado y demasiado sensible a la crítica.
Cauteloso	70	Relacionado con preocuparse demasiado por las críticas.
Reservado	66	Relacionado con la falta de interés o conciencia sobre los sentimientos de los demás.
Pasivo/Agresivo	68	Relacionado con una personalidad encatadora, pero independiente, terca y difícil de guiar.
Arrogante	6	Relacionado con tener una visión exagerada de su valía y capacidad.
Arriesgado	34	Relacionado con su encanto, atrevimiento y búsqueda de aventura.
Melodramático	57	Relacionado con su dramatismo, magnetismo y deseo de llamar la atención.
Imaginativo	63	Relacionado con su capacidad de pensar y actuar de maneras interesantes, inusuales e, incluso, excéntricas.
Perfeccionista	38	Relacionado con su personalidad concienzuda, perfeccionista y difícil de satisfacer.
Complaciente	85	Relacionado con su deseo de agradar y reticencia a actuar independientemente.