

- SELECCIÓN
- DESARROLLO
- LIDERAZGO

**HOGANSELECCIÓN**

# EXPRESS

UNA SOLUCIÓN CON BASE EN INVESTIGACIONES PREVIAS PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS

Reporte de: Jane Doe

Número de identificación: HB290730

Fecha: 02. Agosto 2012

Familia de Puestos: Profesionistas





## Introducción

Diferentes características son importantes para el éxito en diferentes puestos, y las características que son importantes en un puesto pueden interferir en el desempeño de otros puestos. El Inventario de Personalidad de Hogan evalúa al candidato en siete dimensiones o características que tienen relevancia en el

éxito ocupacional. Este reporte está organizado en tres secciones. La primera sección muestra los resultados del candidato con un enfoque en (a) las características relevantes para el éxito en la mayoría de los ambientes de trabajo (b) la adecuación a la posición; y (c) el estilo con el cual se mostrará en la entrevista. La segunda sección muestra una gráfica que proporciona los resultados del candidato. La tercer sección presenta la adecuación del candidato al puesto y la recomendación para una potencial contratación.

**El Inventario de Personalidad de Hogan evalúa candidatos en siete reconocidas características que influyen en el éxito ocupacional.**

## SECCIÓN I - RESUMEN DE RESULTADOS

### Adecuación de Empleabilidad

Jane Doe tiende a ser una persona tranquila, moderada y maneja sus emociones de una forma apropiada sin importar la situación. Es un integrante de equipo responsable que cuida los detalles, pero que también puede ser flexible con respecto a las reglas. Jane Doe puede que no le gusten los programas de capacitación formal y prefiera aprender nuevas habilidades mediante la práctica.

### Adecuación al Puesto

Jane Doe regularmente es estable y constante. Jane Doe se percibe como una persona relativamente energética y razonablemente como alguien que trabaja duro. Es una persona cooperativa y amigable, pero puede también estar en desacuerdo con otros con diplomacia. Aunque típicamente respeta los procedimientos y los procesos, puede cambiar de dirección para atender lo inesperado. Jane Doe disfruta tomar las ideas de otros y traducirlas en soluciones ejecutables.

#### Fortalezas del Candidato

- Admite los errores y acepta los consejos.
- Apoya los esfuerzos del equipo de trabajo.
- Muestra consideración pero obtiene resultados.
- Puede trabajar bajo reglas establecidas.
- Es mejor evaluando ideas que concibiéndolas.

#### Limitaciones del Candidato

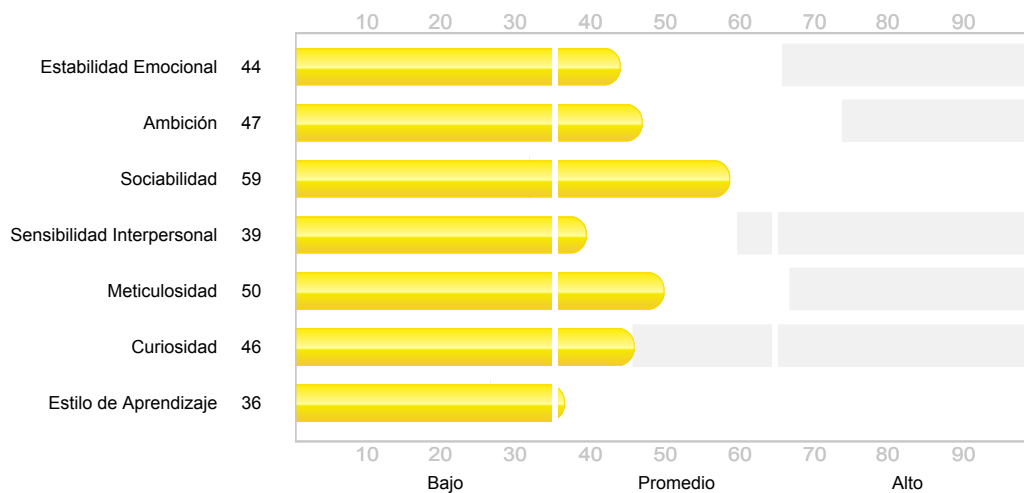
- Puede carecer de sentido de urgencia.
- Puede ser renuente a tomar decisiones.
- Rara vez tiene fuertes opiniones.
- Posiblemente necesite ayuda para establecer prioridades.
- La visión no es una de sus fortalezas.



## Estilo de la entrevista del candidato.

- El candidato que entrevista debe parecer que tiene una compostura promedio y auto confianza.
- Debe mostrarse amigable y agradable, pero no buscará con insistencia la atención.
- El candidato debe parecer cooperativo y respetuoso.

## SECCIÓN II - REPORTE GRÁFICO - INVENTARIO HOGAN DE PERSONALIDAD



**NOTAS:** Los rangos resaltados en las escalas han sido identificados como conductores hacia una alta adecuación e incrementan la probabilidad de éxito del candidato en el puesto.

**Estabilidad Emocional** - Se refiere a mantener la compostura, el optimismo y un estado de ánimo estable.

**Ambición** - Se refiere a tomar la iniciativa, muestra un sentido competitivo, y busca roles de liderazgo.

**Sociabilidad** - Se refiere a ser conversador, extrovertido y divertido.

**Sensibilidad Interpersonal** - Se refiere a ser agradable, considerado y hábil para mantener relaciones sociales.

**Meticulosidad** - Se refiere a ser concienzudo, formal y cumplir con las normas.

**Curiosidad** - Se refiere a ser curioso, imaginativo, visionario y propenso a aburrirse.

**Estilo de Aprendizaje** - Se refiere a disfrutar de la educación formal, a mantenerse actualizado en los negocios y en los aspectos técnicos.



## SECCION III - EVALUACIÓN GLOBAL DE(L) CANDIDATA(O)



**Adecuación Baja**



**Adecuación  
Moderada**



**Adecuación Alta**

ESTE REPORTE Y EL NIVEL DE ADECUACIÓN PRESENTADOS SE BASAN EN ESTUDIOS DE VALIDEZ GENERALIZADA DE FAMILIAS DE PUESTOS Y NO SON ESPECIFICAS PARA SU ORGANIZACIÓN. ESTE REPORTE DEBE SER UTILIZADO ÚNICAMENTE EN CONJUNTO CON INFORMACION ADICIONAL DEL CANDIDATO PARA TOMAR LA DECISIÓN DE CONTRATACIÓN.