

- Selección
- Desarrollo
- Liderazgo

HOGAN *Desarrollo*

Plan de Carrera

ACCIONES SUGERIDAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

Informe para: Jane Doe

Número de Identificación: HB290730

Fecha terminado: 07. Marzo 2013





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.

Este informe es válido e interpretable.

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



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.



Sugerencias para el Desarrollo Profesional

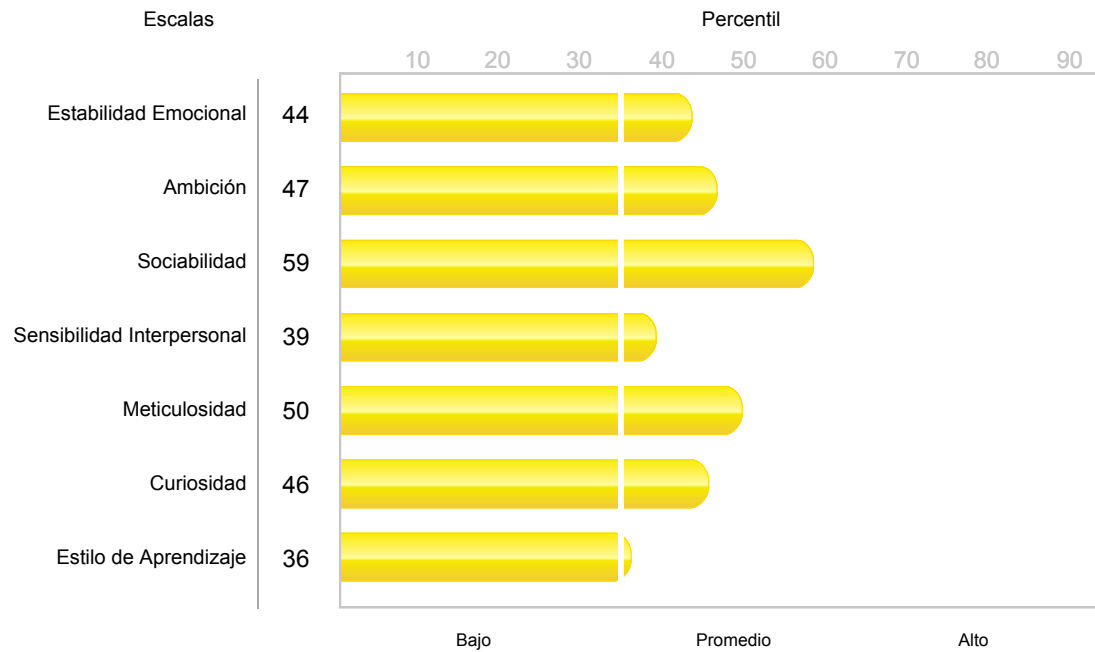
Solicite opiniones a sus compañeros de trabajo sobre su desempeño laboral y ponga atención a la crítica; no la descarte. Asegúrese de contribuir apropiadamente a los esfuerzos de su equipo de trabajo. Asuma los desafíos, tome iniciativa y sea entusiasta. Al mismo tiempo, concéntrese en tareas grupales 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 percentil 65. Los puntajes promedio se ubican entre el percentil 35 y 65. Los puntajes bajos se ubican por debajo del percentil 35.



ESTABILIDAD EMOCIONAL

Refleja el grado en que una persona es calmada o temperamental y volátil. Las personas con puntajes altos parecen confiadas, resilientes y optimistas. Las personas con puntajes bajos parecen tensas, irritables y negativas.

AMBICIÓN

Evalúa el grado en que una persona parece ser líder y valora el logro. Las personas con puntajes altos parecen competitivas y trabajadoras. Las personas con puntajes bajos parecen poco asertivas y menos interesadas en el avance de sus carreras.

SOCIABILIDAD

Evalúa el grado en que una persona parece ser autoconfiada socialmente. Las personas con puntajes altos parecen extrovertidas y llamativas. Las personas con puntajes bajos parecen reservadas y tranquilas.

SENSIBILIDAD INTERPERSONAL

Refleja el tacto y la perceptividad. Las personas con puntajes altos parecen amistosas, cálidas y populares. Las personas con puntajes bajos parecen independientes, francas y directas.

METICULOSIDAD

Se refiere al autocontrol y esmero para realizar el trabajo. Las personas con puntajes altos parecen organizadas, confiables y fáciles de supervisar. Las personas con puntajes bajos parecen espontáneas y flexibles.

CURIOSIDAD

Refleja el grado en que una persona parece curiosa, aventurosa e imaginativa. Las personas con puntajes altos tienden a ser perspicaces y visionarias, pero se aburren con facilidad. Las personas con puntajes bajos tienden a ser prácticas, enfocadas y capaces de concentrarse.

ESTILO DE APRENDIZAJE

Refleja el grado en que una persona valora la educación como un fin en sí misma. Las personas con puntajes altos tienden a disfrutar de la lectura y el estudio. Las personas con puntajes bajos están menos interesadas en la educación formal y más interesadas en el aprendizaje práctico en el trabajo.