
HOGANDEVELOP
INSIGHT



Reporte Para: Sam Poole
Identificación: HC560419
Fecha: Enero 23, 2017



HOGAN

INTRODUCCIÓN

El Inventario de Personalidad de Hogan (HPI) es una medición de personalidad normal que utiliza siete escalas primarias y seis escalas ocupacionales para describir el desempeño laboral de Sam Poole, incluyendo cómo maneja el stress, interactúa con otros, enfrenta las tareas de su trabajo y resuelve problemas. Aunque el informe presenta los puntajes en escalas separadas, cada una de ellas contribuye al desempeño de Sam Poole. El informe indica fortalezas, así como áreas de mejora y provee aspectos a indagar durante la retroalimentación de desarrollo.

- Al examinar los puntajes del HPI, es importante recordar que los puntajes altos no son, necesariamente, mejores y que los puntajes bajos no son, necesariamente, peores. El puntaje de cada escala refleja distintas fortalezas y limitaciones.
- Los puntajes del HPI deberían ser interpretados en el contexto del rol laboral que ocupa una persona, para determinar si estas características se constituyen en fortalezas o áreas de desarrollo potenciales.
- El HPI está basado en el ampliamente aceptado Modelo de los Cinco Factores de la personalidad.

DEFINICIONES DE LAS ESCALAS

ESCALA HPI	PUNTAJES BAJOS TIENDEN A SER	PUNTAJES ALTOS TIENDEN A SER
Estabilidad Emocional	abiertos a la retroalimentación sinceros y honestos irritables y autocríticos	calmados estables bajo presión resistentes a la retroalimentación
Ambición	buenos jugadores de equipo abiertos a que otros lideren complacientes	personas con alta energía competitivos incansables y fuertes
Sociabilidad	buenos para trabajar solos tranquilos socialmente reactivos	extrovertidos locuaces buscadores de atención
Sensibilidad Interpersonal	directos y francos dispuestos a confrontar a otros fríos y rudos	amistosos cálidos aversos al conflicto
Prudencia	flexibles abiertos de mente impulsivos	organizados confiables inflexibles
Curiosidad	prácticos difíciles de aburrir poco inventivos	imaginativos rápidos de mente malos implementadores
Estilo de Aprendizaje	aprendedores prácticos enfocados en sus intereses aversos a la tecnología	interesados en el aprendizaje perspicaces intolerantes con quienes están poco informados

RESUMEN EJECUTIVO

En base a las respuestas de Sam Poole al HPI, en el día a día, parecerá ser:

- Una persona impávida ante la presión externa y que rara vez, o nunca, mostrará signos de stress. Otros pueden, en ocasiones, percibir su resiliencia como arrogancia porque poco parece afectarle y porque puede tender a ignorar la retroalimentación.
- Una persona con energía y trabajadora. Tomará la iniciativa cuando sea apropiado, pero también estará contenta de trabajar como parte de un equipo o permitir que otros lideren, siempre y cuando pueda realizar contribuciones significativas.
- Una persona accesible, locuaz y cómoda con conocer a extraños. Puede no disfrutar trabajar sola.
- Una persona placentera, cooperativa, amistosa y con tacto. Seguramente manejará bien las relaciones, pero tenderá a evitar las confrontaciones o el conflicto.
- Una persona responsable, orientada al detalle y abierta a la supervisión. Tenderá a ser algo inflexible pero, en general, será una buena ciudadana organizacional.
- Una persona curiosa, innovadora, creativa, tolerante y abierta de mente. Puede también ser poco práctica, impaciente con los detalles y aburrirse fácilmente.
- Una persona conocedora, que se mantiene al día y que está interesada en el aprendizaje. Tenderá a funcionar bien en ambientes de aprendizaje o entrenamiento estructurado y puede considerar difícil entender a las personas que no tienen interés en el entrenamiento formal.

PERCENTILES

Los puntajes mostrados abajo indican la proporción de la población que estará en el mismo nivel o por debajo de Sam Poole. Por ejemplo, un puntaje de 75 en una determinada escala indica que Sam Poole tiene un puntaje superior a, aproximadamente, el 75% de la población.

- Los puntajes de 0 a 25 se consideran **bajos**
- Los puntajes de 26 a 50 se consideran **bajo el promedio**
- Los puntajes de 51 a 75 se consideran **sobre el promedio**
- Los puntajes de 76 ó más se consideran **altos**

Estabilidad Emocional



Ambición



Sociabilidad



Sensibilidad Interpersonal



Prudencia



Curiosidad



Estilo de Aprendizaje



Este reporte es válido e interpretable.

Norma: Global

ESCALA: ESTABILIDAD EMOCIONAL

98

DESCRIPCIÓN

La escala Estabilidad Emocional predice la habilidad para manejar el stress, controlar las emociones y escuchar la retroalimentación.

INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje de esta persona en la escala Estabilidad Emocional sugiere que ella tiende a:

- No afectarse por los ambientes caóticos y las cargas de trabajo excesivas
- Mantenerse calmada en situaciones estresantes
- Ser percibida como posiblemente arrogante
- Ignorar sus errores pasados
- Resistir o ignorar la retroalimentación

ASPECTOS A INDAGAR

Los aspectos a indagar que aparecen abajo han sido diseñados para facilitar la conversación con un coach o consultor para explorar los resultados de la evaluación y reflexionar sobre oportunidades de desarrollo, en base al contexto en que se debe desempeñar Sam Poole.

- Describa su enfoque para enfrentar el stress laboral.
- ¿Cuándo y cómo es apropiado solicitar retroalimentación sobre su desempeño?
- ¿Cómo le afectan los estados de ánimo de sus colegas?
- ¿Cómo responde usted normalmente a la retroalimentación que otros le proveen?

COMPOSICIÓN DE SUBESCALAS

Las subescalas que aparecen abajo deberían ser interpretadas por un coach o consultor certificado por Hogan. Han sido diseñadas para proveer una perspectiva más detallada de las características únicas de personalidad de Sam Poole.



ESCALA: AMBICIÓN

73

DESCRIPCIÓN

La escala Ambición predice el liderazgo, el empuje, la competitividad y la iniciativa.

INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje de esta persona en la escala Ambición sugiere que ella tiende a:

- Parecer activa y con energía
- Tomar la iniciativa y liderar equipos de proyectos
- Involucrarse en las luchas de poder y tomar posiciones fuertes
- Sentirse inquieta en posiciones donde no haya oportunidades de promoción

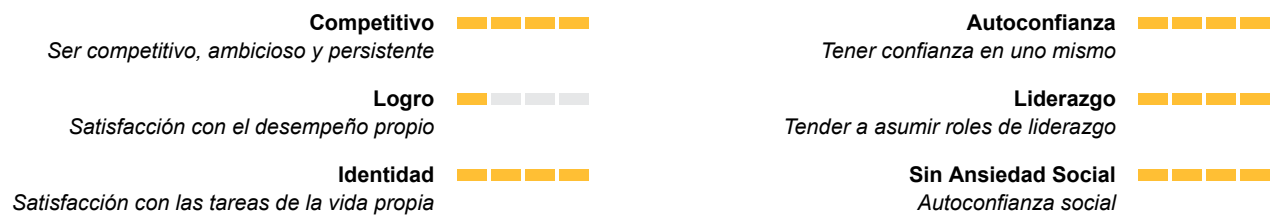
ASPECTOS A INDAGAR

Los aspectos a indagar que aparecen abajo han sido diseñados para facilitar la conversación con un coach o consultor para explorar los resultados de la evaluación y reflexionar sobre oportunidades de desarrollo, en base al contexto en que se debe desempeñar Sam Poole.

- ¿Qué rol tiende a asumir usted en los proyectos donde no hay un líder establecido?
- ¿Cuándo y cómo es apropiado involucrarse en las luchas de poder para avanzar en la carrera profesional?
- ¿Cuánto tiende a competir usted con sus colegas? ¿Ha perjudicado esto su carrera?
- ¿Cómo busca y persigue usted las oportunidades para el avance en su carrera?

COMPOSICIÓN DE SUBESCALAS

Las subescalas que aparecen abajo deberían ser interpretadas por un coach o consultor certificado por Hogan. Han sido diseñadas para proveer una perspectiva más detallada de las características únicas de personalidad de Sam Poole.



ESCALA: SOCIABILIDAD

74

DESCRIPCIÓN

La escala Sociabilidad predice el interés de una persona en la interacción social frecuente y variada.

INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje de esta persona en la escala Sociabilidad sugiere que ella tiende a:

- Ser extrovertida y estar dispuesta a contribuir a las situaciones sociales
- Ser locuaz y fácil de abordar
- Disfrutar ser el centro de atención
- Estar cómoda trabajando con público e interactuando con extraños

ASPECTOS A INDAGAR


Los aspectos a indagar que aparecen abajo han sido diseñados para facilitar la conversación con un coach o consultor para explorar los resultados de la evaluación y reflexionar sobre oportunidades de desarrollo, en base al contexto en que se debe desempeñar Sam Poole.


- ¿Qué tan importante es que cada miembro del equipo contribuya en las reuniones?
- ¿Cómo balancea usted el hablar y el escuchar para generar una comunicación efectiva?
- ¿Tiende usted a trabajar mejor en proyectos grupales o individuales? ¿Por qué?
- ¿Cómo establece y mantiene usted una red de relaciones?

COMPOSICIÓN DE SUBESCALAS


Las subescalas que aparecen abajo deberían ser interpretadas por un coach o consultor certificado por Hogan. Han sido diseñadas para proveer una perspectiva más detallada de las características únicas de personalidad de Sam Poole.

Le Gustan las Fiestas 
Disfrutar de las reuniones sociales

Le Gustan las Multitudes 
Considerar que las multitudes son excitantes

Busca Nuevas Experiencias 
Preferir la variedad y el desafío

Exhibicionista 
Buscar la atención

Entretenido 
Ser encantador y divertido

ESCALA: SENSIBILIDAD INTERPERSONAL

69

DESCRIPCIÓN

La escala Sensibilidad Interpersonal predice el encanto, la calidez, el tacto y la habilidad social.

INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje de esta persona en la escala Sensibilidad Interpersonal sugiere que ella tiende a:

- Ser perceptiva, perspicaz y sensible a los sentimientos de los demás
- Estar consciente de las necesidades de otros
- Manejar bien las relaciones y llevarse bien con un amplio rango de personas
- Ser reticente a confrontar a quienes tienen mal desempeño


ASPECTOS A INDAGAR


Los aspectos a indagar que aparecen abajo han sido diseñados para facilitar la conversación con un coach o consultor para explorar los resultados de la evaluación y reflexionar sobre oportunidades de desarrollo, en base al contexto en que se debe desempeñar Sam Poole.

- Describa su enfoque para confrontar los aspectos negativos del desempeño de otros.
- ¿Cómo tiende usted a balancear los sentimientos de sus colegas y subordinados con las necesidades del negocio?
- ¿Qué tan importante es para usted que sus colegas y subordinados se caigan bien?
- ¿Cuál es su enfoque para desarrollar relaciones con clientes internos y externos?

COMPOSICIÓN DE SUBESCALAS


Las subescalas que aparecen abajo deberían ser interpretadas por un coach o consultor certificado por Hogan. Han sido diseñadas para proveer una perspectiva más detallada de las características únicas de personalidad de Sam Poole.

Llevadero 
Ser de naturaleza tolerante y relajada

Sensible 
Tender a ser considerado y preocupado por otros

Considerado 
Ser perceptivo y comprensivo

Le Gusta la Gente 
Disfrutar pasar tiempo con otras personas

Sin Agresividad 
Aceptación general de los demás

ESCALA: PRUDENCIA

72

DESCRIPCIÓN

La escala Prudencia predice el autocontrol, el ser concienzudo y tener una buena ética de trabajo.

INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje de esta persona en la escala Prudencia sugiere que ella tiende a:

- Ser organizada, trabajadora y planificada
- Ser confiable, fiable y concienzuda
- Trabajar bien con las reglas y procesos establecidos
- Ser inflexible y, quizás, resistente al cambio

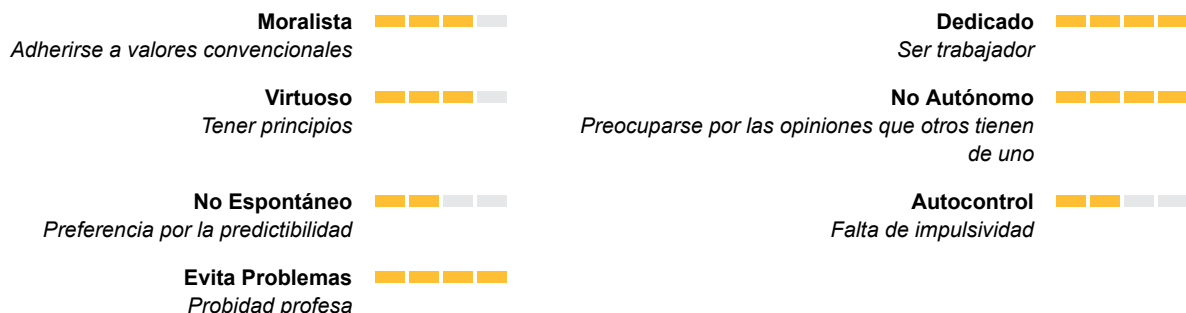
ASPECTOS A INDAGAR

Los aspectos a indagar que aparecen abajo han sido diseñados para facilitar la conversación con un coach o consultor para explorar los resultados de la evaluación y reflexionar sobre oportunidades de desarrollo, en base al contexto en que se debe desempeñar Sam Poole.

- ¿Cuánta estructura y planificación requiere usted en su trabajo? ¿Cómo afecta esto su habilidad para adaptarse rápidamente y, al mismo tiempo, cumplir con los objetivos dentro del plazo definido?
- ¿Cuál es su orientación general hacia las reglas y regulaciones?
- ¿Cómo reacciona usted a condiciones rápidamente cambiantes?
- ¿Qué tan probable es que usted trabaje largas horas para completar un proyecto?

COMPOSICIÓN DE SUBESCALAS

Las subescalas que aparecen abajo deberían ser interpretadas por un coach o consultor certificado por Hogan. Han sido diseñadas para proveer una perspectiva más detallada de las características únicas de personalidad de Sam Poole.



ESCALA: CURIOSIDAD

90

DESCRIPCIÓN

La escala Curiosidad predice el espíritu indagador, la creatividad y la apertura a las experiencias y las ideas.

INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje de esta persona en la escala Curiosidad sugiere que ella tiende a:

- Ser imaginativa, curiosa y abierta de mente
- Estar dispuesta a cambiar las políticas y proponer soluciones alternativas
- Estar interesada en la perspectiva general y los aspectos estratégicos
- Estar orgullosa de ideas que otros pueden considerar poco realistas

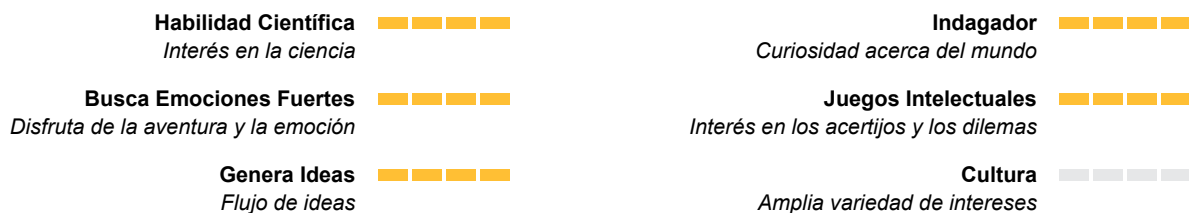
ASPECTOS A INDAGAR

Los aspectos a indagar que aparecen abajo han sido diseñados para facilitar la conversación con un coach o consultor para explorar los resultados de la evaluación y reflexionar sobre oportunidades de desarrollo, en base al contexto en que se debe desempeñar Sam Poole.

- ¿Cómo establece usted un balance entre la innovación y el pragmatismo?
- ¿Cómo responde usted a las tareas y responsabilidades rutinarias, pero esenciales?
- Describa su enfoque para conectar el trabajo diario con las metas estratégicas.
- ¿Cómo responde usted a los individuos que pueden ser resistentes al cambio y la innovación?

COMPOSICIÓN DE SUBESCALAS

Las subescalas que aparecen abajo deberían ser interpretadas por un coach o consultor certificado por Hogan. Han sido diseñadas para proveer una perspectiva más detallada de las características únicas de personalidad de Sam Poole.



ESCALA: ESTILO DE APRENDIZAJE

73

DESCRIPCIÓN

La escala Estilo de Aprendizaje predice el enfoque de aprendizaje de una persona y/o su método preferido para adquirir el conocimiento.

INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje de esta persona en la escala Estilo de Aprendizaje sugiere que ella tiende a:

- Estar interesada en el aprendizaje, la capacitación y en mantenerse al día de los nuevos desarrollos en su área de especialización
- Ser rápida de mente y estar bien informada
- Desempeñarse bien en ambientes formales de entrenamiento o educación
- Sorprenderse cuando otros no están bien informados o interesados en el aprendizaje

ASPECTOS A INDAGAR

Los aspectos a indagar que aparecen abajo han sido diseñados para facilitar la conversación con un coach o consultor para explorar los resultados de la evaluación y reflexionar sobre oportunidades de desarrollo, en base al contexto en que se debe desempeñar Sam Poole.

- ¿Cómo se asegura usted de que sus conocimientos y habilidades se mantengan al día?
- ¿Cómo evalúa la utilidad potencial de las oportunidades de capacitación?
- Describa su enfoque preferido para aprender nuevas habilidades.
- ¿Qué es más importante para usted: desarrollar las habilidades actuales o aprender nuevas habilidades? ¿Por qué?

COMPOSICIÓN DE SUBESCALAS

Las subescalas que aparecen abajo deberían ser interpretadas por un coach o consultor certificado por Hogan. Han sido diseñadas para proveer una perspectiva más detallada de las características únicas de personalidad de Sam Poole.



ESCALAS OCUPACIONALES

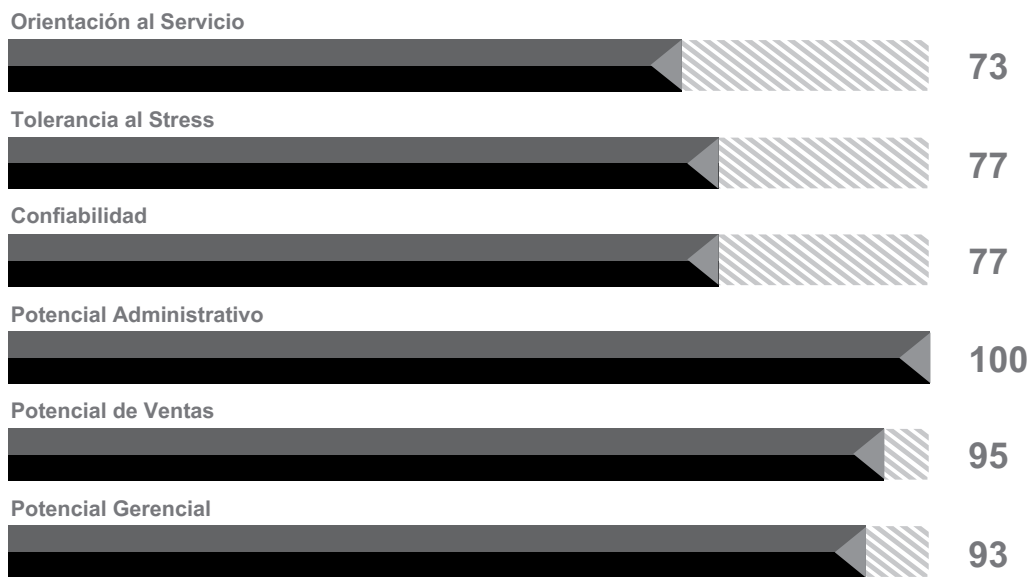
Las escalas ocupacionales del HPI predicen la competencia de una persona para desempeñarse en seis roles ocupacionales genéricos. Las escalas se basan en investigación que ha comparado a las personas de mayor y menor desempeño en cada una de las categorías laborales. Las escalas evalúan cualidades que distinguen a quienes tienen un alto desempeño de quienes tienen un bajo desempeño. *Nota: Esta información ha sido diseñada para ser utilizada en la selección y contratación laboral. No es recomendada para ser usada en el desarrollo de los empleados.*

Las escalas ocupacionales del HPI incluyen:

- Orientación al Servicio** Se refiere al potencial para desempeñarse en trabajos relacionados con el servicio al cliente
- Tolerancia al Stress** Se refiere a ser capaz de manejar el stress y la presión en el trabajo
- Confiabilidad** Se refiere a ser un buen ciudadano organizacional
- Potencial Administrativo** Se refiere al potencial para desempeñarse en trabajos administrativos y de apoyo
- Potencial de Ventas** Se refiere al potencial para desempeñarse en trabajos de venta
- Potencial Gerencial** Se refiere al potencial para desempeñarse en trabajos gerenciales

Los puntajes indican la proporción de la población que está en el mismo nivel o inferior a Sam Poole.

- Los puntajes de 0 a 25 se consideran **bajos**
- Los puntajes de 26 a 50 se consideran **bajo el promedio**
- Los puntajes de 51 a 75 se consideran **sobre el promedio**
- Los puntajes de 76 ó más se consideran **altos**



ESCALA: Orientación al Servicio

73

DESCRIPCIÓN

La escala Orientación al Servicio identifica a las personas que tratan a los clientes y a sus colegas de manera cortés y servicial. Las personas que obtienen puntajes altos tienden a ser vistas como amables, consideradas y prudentes. Quienes obtienen puntajes bajos tienden a ser vistos como abruptos, tensos, irritables y preocupados.

INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje de esta persona en la escala Orientación al Servicio sugiere que tiene un potencial superior al promedio para desempeñarse en roles que requieran mucho servicio al cliente.

COMPOSICIÓN DE SUBESCALAS

Las subescalas que aparecen abajo deberían ser interpretadas por un coach o consultor certificado por Hogan. Han sido diseñadas para proveer una perspectiva más detallada del puntaje de Orientación al Servicio de Sam Poole.



ESCALA: Tolerancia al Estrés

77

DESCRIPCIÓN

La escala Tolerancia al Stress identifica a las personas que manejan con facilidad el stress, la presión y las cargas de trabajo pesadas. Las personas que obtienen puntajes altos tienden a ser vistas como calmadas, resilientes y con temperamento estable. No se preocupan por las interrupciones o los reveses inesperados y rara vez convierten las crisis en dramas personales. Quienes obtienen puntajes bajos tienden a ser vistos como temperamentales, autocríticos y fácilmente irritables.

INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje de esta persona en la escala Tolerancia al Stress sugiere que tiene el potencial para desempeñarse bien en roles estresantes.

COMPOSICIÓN DE SUBESCALAS

Las subescalas que aparecen abajo deberían ser interpretadas por un coach o consultor certificado por Hogan. Han sido diseñadas para proveer una perspectiva más detallada del puntaje de Tolerancia al Stress de Sam Poole.



ESCALA: Confiabilidad

77

DESCRIPCIÓN

La escala Confiabilidad identifica a las personas que están dispuestas a seguir las reglas y respetar los valores corporativos en el trabajo. Las personas que obtienen puntajes altos tienden a ser vistas como confiables, responsables y autodisciplinadas. Quienes obtienen puntajes bajos tienden a ser menos cumplidores de las reglas y menos obedientes.

INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje de esta persona en la escala Confiabilidad sugiere que tenderá a ser una excelente ciudadana corporativa.

COMPOSICIÓN DE SUBESCALAS

Las subescalas que aparecen abajo deberían ser interpretadas por un coach o consultor certificado por Hogan. Han sido diseñadas para proveer una perspectiva más detallada del puntaje de Confiabilidad de Sam Poole.

Buen Apego ■■■■■
Buenas relaciones con las figuras de autoridad

Evita Problemas ■■■■■
Probidad profesa

Autocontrol ■■■■■
Falta de impulsividad

Sin Agresividad ■■■■■
Aceptación general de los demás

ESCALA: Potencial Administrativo

100

DESCRIPCIÓN

La escala Potencial Administrativo identifica a las personas que tienen talento para el trabajo de oficina y las responsabilidades administrativas. Las personas que obtienen puntajes altos tienden a ser vistas como maduras, trabajadoras, socialmente hábiles y dispuestas a hacerse cargo. Quienes obtienen puntajes bajos parecen tensos, indecisos y ansiosos.

INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje de esta persona en la escala Potencial Administrativo sugiere que tenderá a desempeñarse bien en roles administrativos o de oficinista.

COMPOSICIÓN DE SUBESCALAS

Las subescalas que aparecen abajo deberían ser interpretadas por un coach o consultor certificado por Hogan. Han sido diseñadas para proveer una perspectiva más detallada del puntaje de Potencial Administrativo de Sam Poole.

Sin Ansiedad <i>Ausencia de ansiedad</i>	■■■■■	Sin Quejas <i>No quejarse</i>	■■■■■
Evita Problemas <i>Probidad profesa</i>	■■■■■	Liderazgo <i>Tendencia a asumir roles de liderazgo</i>	■■■■■
Considerado <i>Tender a ser considerado y preocupado por otros</i>	■■■■■		

ESCALA: Potencial de Ventas

95

DESCRIPCIÓN

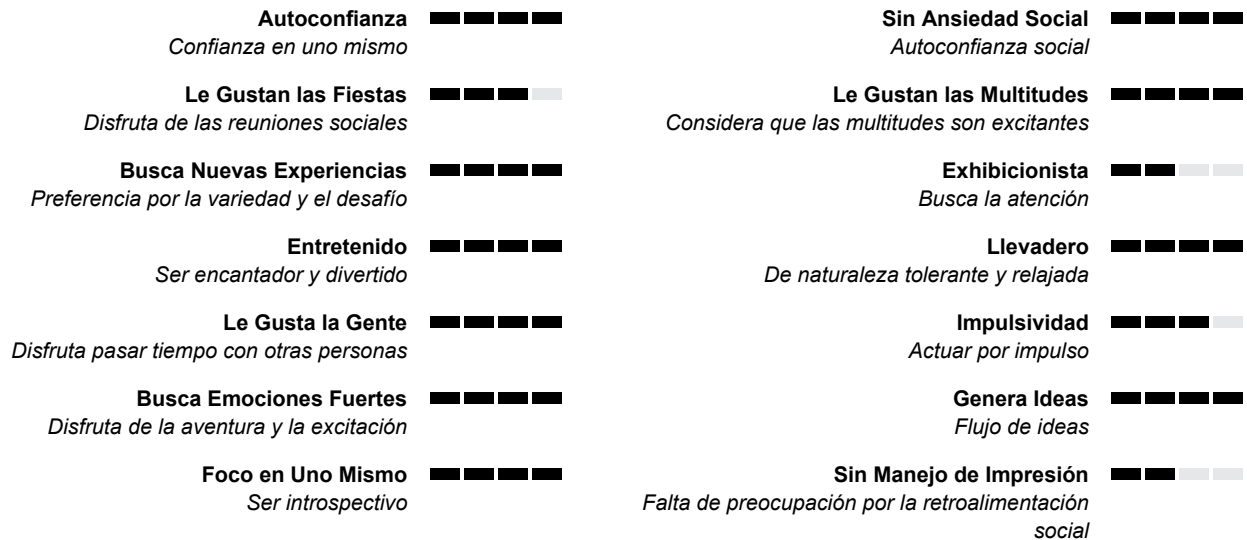
La escala Potencial de Ventas identifica a las personas que tienen talento para la venta. Las personas que obtienen puntajes altos tienden a ser vistas como gente que disfruta ser el centro de atención y se describen como confiadas en sí mismas, sociables y rápidas de mente. También suelen ser locuaces, extrovertidas y asertivas. Quienes obtienen puntajes bajos tienden a ser tímidos, tranquilos y reservados.

INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje de esta persona en la escala Potencial de Ventas sugiere que tenderá a desempeñarse bien en roles de venta.

COMPOSICIÓN DE SUBESCALAS

Las subescalas que aparecen abajo deberían ser interpretadas por un coach o consultor certificado por Hogan. Han sido diseñadas para proveer una perspectiva más detallada del puntaje de Potencial de Ventas de Sam Poole.



ESCALA: Potencial Gerencial

93

DESCRIPCIÓN

La escala Potencial Gerencial identifica a las personas que tienen talento para construir y mantener equipos efectivos. Las personas que obtienen puntajes altos son descritas como ambiciosas, competitivas, trabajadoras y deseosas de estar a cargo. Son vistas por otros como confiables, planificadas y eficientes. Quienes obtienen puntajes bajos tienden a parecer pasivos, reactivos o perezosos.

INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje de esta persona en la escala Potencial Gerencial sugiere que tenderá a desempeñarse bien en roles gerenciales.

COMPOSICIÓN DE SUBESCALAS

Las subescalas que aparecen abajo deberían ser interpretadas por un coach o consultor certificado por Hogan. Han sido diseñadas para proveer una perspectiva más detallada del puntaje de Potencial Gerencial de Sam Poole.

