

---

HOGANDEVELOP  
**INSIGHT**

---



**Reporte Para:** John Doe  
**Identificación:** UH565702  
**Fecha:** Abril 11, 2016



**HOGAN**

# INTRODUCCIÓN

El Inventario de Personalidad de Hogan es una medición de personalidad normal que utiliza siete escalas primarias para describir el desempeño laboral del Sr. Doe, 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 del Sr. Doe. 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

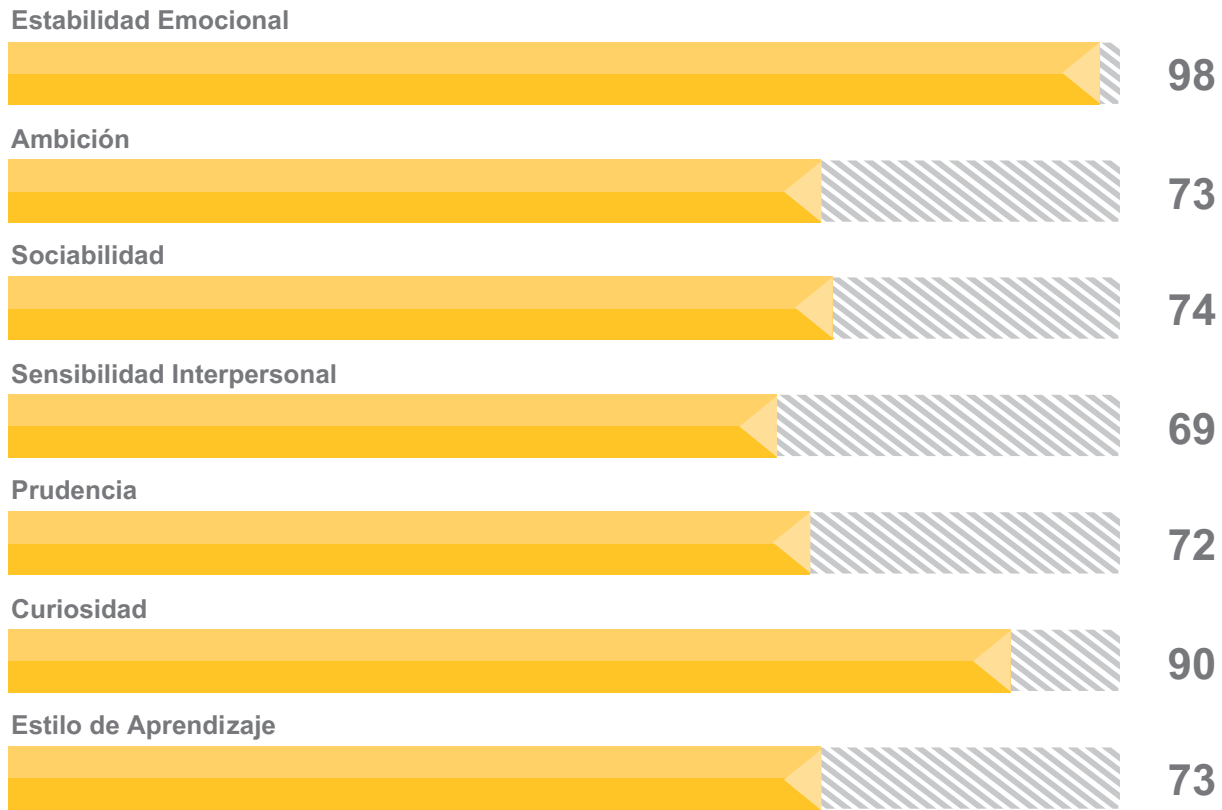
En base a las respuestas del Sr. Doe al HPI, en el día a día, él parecerá:

- Impávido ante la presión externa y rara vez, o nunca, muestra signos de stress. Otros pueden, en ocasiones, percibir su resiliencia como arrogancia porque poco parece afectarle y porque puede tender a ignorar la retroalimentación.
- Tener energía y ser trabajador. Tomará la iniciativa cuando sea apropiado, pero también estará contento con trabajar como parte de un equipo o permitir que otros lideren, siempre y cuando él pueda realizar contribuciones significativas.
- Accesible, locuaz y cómodo con conocer a extraños. Puede no disfrutar trabajar solo.
- Placentero, cooperativo, amistoso y con tacto. Seguramente manejará bien las relaciones, pero tenderá a evitar las confrontaciones o el conflicto.
- Responsable, orientado al detalle y abierto a la supervisión. Tenderá a ser algo inflexible pero, en general, será un buen ciudadano organizacional.
- Curioso, innovador, creativo, tolerante y abierto de mente. Puede también ser poco práctico, impaciente con los detalles y aburrirse fácilmente.
- Conocedor de muchos temas, que se mantiene al día y está interesado 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 del Sr. Doe. Por ejemplo, un puntaje de 75 en una determinada escala indica que el Sr. Doe 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**



*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 del Sr. Doe en la escala Estabilidad Emocional sugiere que él tiende a:

- No afectarse por los ambientes caóticos y las cargas de trabajo excesivas
- Mantenerse calmado en situaciones estresantes
- Ser percibido 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 el Sr. Doe.

- 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 del Sr. Doe.



# ESCALA: AMBICIÓN

73

## DESCRIPCIÓN

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

## INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje del Sr. Doe en la escala Ambición sugiere que él tiende a:

- Parecer activo y con energía
- Tomar la iniciativa y liderar equipos de proyectos
- Involucrarse en las luchas de poder y tomar posiciones fuertes
- Sentirse inquieto 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 el Sr. Doe.

- ¿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?
- ¿Qué tan competitivo tiende a ser 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 del Sr. Doe.



# 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 del Sr. Doe en la escala Sociabilidad sugiere que él tiende a:

- Ser extrovertido y estar dispuesto a contribuir a las situaciones sociales
- Ser locuaz y fácil de abordar
- Disfrutar ser el centro de atención
- Estar cómodo 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 el Sr. Doe.


- ¿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 del Sr. Doe.

**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 del Sr. Doe en la escala Sensibilidad Interpersonal sugiere que él tiende a:

- Ser perceptivo, 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

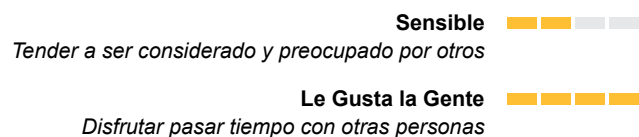
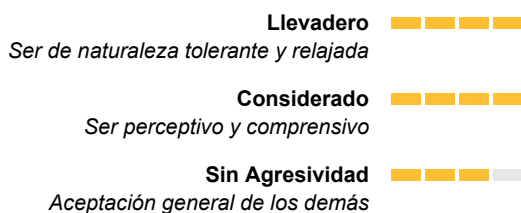
## ASPECTOS A INDAGAR

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 el Sr. Doe.

- 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 del Sr. Doe.





# 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 del Sr. Doe en la escala Prudencia sugiere que él tiende a:

- Ser organizado, trabajador y planificado
- Ser confiable, fiable y concienzudo
- 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 el Sr. Doe.

- ¿Qué tan estructurado y planificado es 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 del Sr. Doe.



# 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 del Sr. Doe en la escala Curiosidad sugiere que él tiende a:

- Ser imaginativo, curioso y abierto de mente
- Estar dispuesto a cambiar las políticas y proponer soluciones alternativas
- Estar interesado en la perspectiva general y los aspectos estratégicos
- Estar orgulloso 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 el Sr. Doe.

- ¿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 del Sr. Doe.



# 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 del Sr. Doe en la escala Estilo de Aprendizaje sugiere que él tiende a:

- Estar interesado en el aprendizaje, la capacitación y en mantenerse al día de los nuevos desarrollos en su área de especialización
- Ser rápido de mente y estar bien informado
- 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 el Sr. Doe.

- ¿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 del Sr. Doe.

