

- SELECCIÓN
- DESARROLLO
- LIDERAZGO

HOGANSELECCIÓN

EXPRESS

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

Reporte de: John Doe

Número de identificación: HA154821

Fecha: 09. Junio 2011

Familia de Puestos: Gerentes y Ejecutivos





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

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

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.

SECCIÓN I - RESUMEN DE RESULTADOS

Adecuación de Empleabilidad

John Doe tiende a estar tranquilo, moderado y maneja sus emociones de una forma apropiada sin importar la situación. Él es un jugador de equipo responsable que cuida los detalles, pero que también puede ser flexible con respecto a las reglas. John Doe puede que no le gusten los programas de capacitación formal y prefiera aprender nuevas habilidades mediante la práctica.

Adecuación al Puesto

El Sr. Doe regularmente es estable y constante. El Sr. Doe es percibido como relativamente energético y razonablemente como alguien que trabaja duro. Aunque él típicamente respeta los procedimientos y los procesos, él puede cambiar de dirección para atender lo inesperado. Él es cooperativo y amigable, pero él puede también estar en desacuerdo con otros con diplomacia.

Fortalezas del Candidato

- Admite los errores y acepta los consejos.
- Apoya los esfuerzos del equipo de trabajo.
- Puede trabajar bajo reglas establecidas.
- Es considerado pero obtiene resultados.

Limitaciones del Candidato

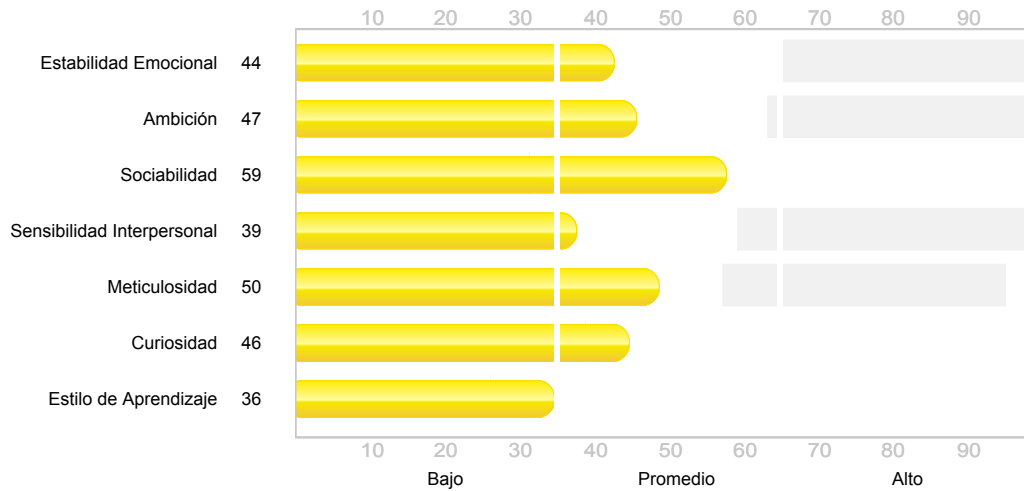
- Puede carecer de sentido de urgencia.
- Puede ser renuente a tomar decisiones.
- Posiblemente necesite ayuda para establecer prioridades.
- Rara vez tiene fuertes opiniones.

Estilo de la entrevista del candidato.

- El candidato que entrevista debe parecer que tiene una compostura promedio y auto confianza.
- Él 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 conductentes 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 DEL CANDIDATO

Con base en los resultados de la evaluación, y en comparación con el perfil específico del puesto creado para puestos similares de trabajo en esta ocupación, el resultado de adecuación general es:



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.