

---

HOGAN DEVELOP  
**INSIGHT** **M** **V** **P** **I**

---

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



**HOGAN**

# INTRODUCCIÓN

El Inventario de Motivos, Valores y Preferencias de Hogan describe los valores centrales, metas e intereses de las personas. Esta información es crucial para entender los tipos de trabajos y ambientes laborales que la gente considera agradables y les ayudará a tomar mejores decisiones de carrera. Este reporte provee información en términos de 10 dimensiones de valoración; cada dimensión contiene cinco subescalas relacionadas con Estilos de Vida, Creencias, Preferencias Ocupacionales, Aversiones y Asociaciones Preferidas.

- Las personas utilizan sus valores para tomar decisiones, pero rara vez los analizan y, a menudo, toman decisiones por razones que no entienden totalmente. Tomar conciencia de sus valores debería ayudarles a mejorar sus procesos de toma de decisiones.
- La gente prefiere asociarse con quienes comparten sus valores. Por ello, entender los valores permite a las personas manejar sus relaciones de forma más efectiva.
- Si la gente elige carreras y trabaja en organizaciones cuyas culturas no son consistentes con sus valores, usualmente están infelices y son incapaces de desempeñarse efectivamente. Por el contrario, si eligen carreras y trabajan en organizaciones que son consistentes con sus valores, normalmente están más satisfechas y se desempeñan en forma más efectiva.

# DEFINICIONES DE LAS ESCALAS

ESCALA MVPI	PUNTAJES BAJOS TIENDEN A	PUNTAJES ALTOS TIENDEN A
Reconocimiento	ser indiferentes al reconocimiento y la retroalimentación disfrutar que los dejen trabajar tranquilos	apreciar la retroalimentación querer ser conocidos
Poder	no preocuparse por ser exitosos no querer marcar una diferencia	querer ser exitosos querer marcar una diferencia
Hedonismo	ser serios y profesionales siempre estar trabajando	buscar el placer y el entretenimiento querer disfrutar del trabajo
Altruismo	creer en la autovalía pensar que las personas se deberían ayudar a sí mismas	querer ayudar a los menos afortunados querer mejorar la sociedad
Afiliación	preferir trabajar solos disfrutar de su propia compañía	necesitar la interacción social querer ser incluidos
Tradición	querer cambiar el status quo valorar la innovación y el progreso	respetar la jerarquía y la autoridad valorar las lecciones del pasado
Seguridad	tomar las oportunidades acoger el riesgo	necesitar estructura y predictibilidad evitar los riesgos
Comercio	tener poca preocupación por el dinero valorar el desarrollo personal	querer ganar dinero valorar los resultados materiales
Estética	valorar la sustancia por sobre el estilo preocuparse por la funcionalidad	estar interesados en la autoexpresión creativa preocuparse por la apariencia y la sensación de los productos
Ciencia	tomar decisiones rápidas en base a la experiencia confiar en la intuición por sobre los datos	preferir las decisiones racionales, basadas en datos desafiar a la autoridad

# RESUMEN EJECUTIVO

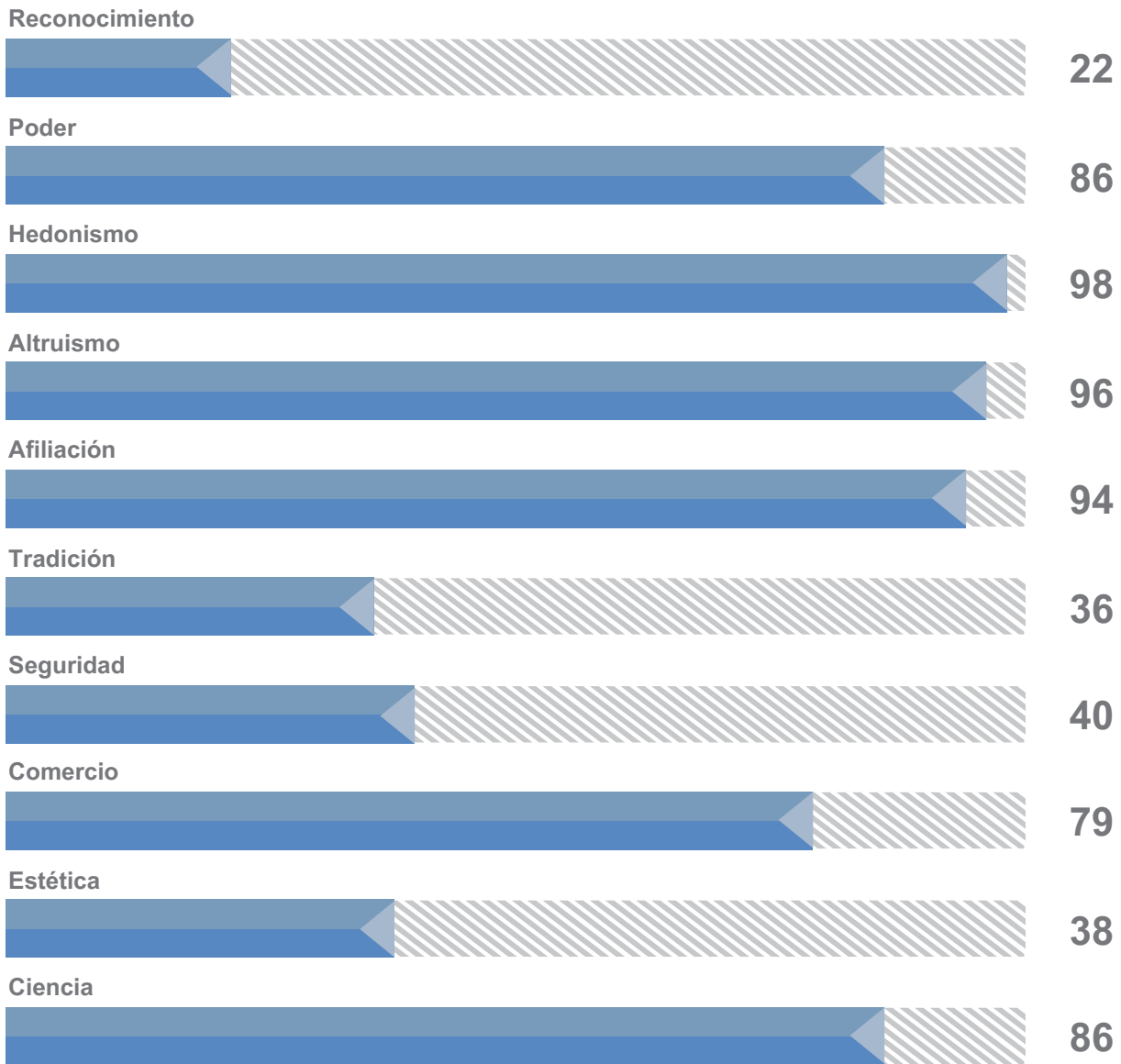
Los puntajes del MVPI del Sr. Doe sugieren que él:

- No necesita mucha retroalimentación y es indiferente a ser el centro de atención.
- Desea ser productivo, marcar una diferencia y avanzar en su carrera. Estará más contento en trabajos donde haya una oportunidad de competir, tener éxito y obtener logros.
- Tiene una fuerte motivación por pasarlo bien, por la compañía de otros y por el entretenimiento. Estará más feliz en ambientes que sean casuales, relajados e informales.
- Le preocupa ayudar a los más débiles y menos afortunados. Estará más cómodo trabajando en ambientes orientados al servicio, que ponen atención al clima laboral.
- Disfruta todas las formas de interacción social, incluyendo trabajar como parte de un equipo. Estará más feliz en roles que requieran colaboración y trabajo en equipo.
- Valora el progreso, el cambio y la experimentación. Le disgustan las jerarquías formales y calzará bien en organizaciones flexibles e informales.
- Está cómodo con el riesgo y la incertidumbre. Solo necesita una cantidad modesta de estructura y predictibilidad; prefiere la ambigüedad y el flujo a la certidumbre y estabilidad.
- Parece tener un fuerte interés en las finanzas, la economía y los temas relacionados con la compensación. Parece evaluarse a sí mismo en términos de posesiones materiales.
- No tiene una fuerte necesidad de autoexpresión creativa. Parece tener más interés en la funcionalidad que en la moda o el diseño.
- Valora la racionalidad, la lógica y las decisiones basadas en datos. Tiene interés en encontrar las respuestas correctas a los problemas, incluso cuando son impopulares.

# PERCENTILES

Los puntajes 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**



Norma: Global

# ESCALA: RECONOCIMIENTO

22

## DESCRIPCIÓN

La escala Reconocimiento refleja un deseo por la atención, la aprobación y las felicitaciones.

## INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje del Sr. Doe en la escala Reconocimiento sugiere que él:

- Prefiere no ser el centro de atención
- No se preocupa por que su trabajo sea reconocido públicamente
- No necesita mucha retroalimentación o atención
- Puede no entender que algunas personas se motivan mucho con la retroalimentación y la aprobación social

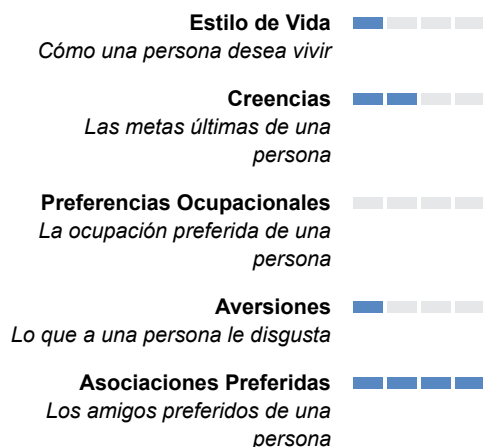
## ASPECTOS A INDAGAR

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.

- ¿Usted prefiere ser el centro de atención o trabajar detrás de las bambalinas?
- ¿Qué tan importante es que la gente sea reconocida por el trabajo que hace?
- ¿Está usted motivado por oportunidades de trabajar en proyectos de alto perfil?
- Describa su enfoque para mostrar aprecio a sus colaboradores por sus esfuerzos o apoyo.

## 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. Los puntajes mínimos y máximos disponibles varían dependiendo de la subescala, tal como se muestra más abajo.



# ESCALA: PODER

86

## DESCRIPCIÓN

La escala Poder refleja un deseo por el éxito, el logro, el status y el control.

## INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje del Sr. Doe en la escala Poder sugiere que él:

- Tiene una fuerte necesidad de generar impacto, crear un legado y avanzar en la organización
- Otorga un valor significativo a la productividad y los resultados
- Puede calzar bien en organizaciones y roles competitivos
- Puede asumir, incorrectamente, que otros están igualmente motivados por tener éxito y orientados a los resultados

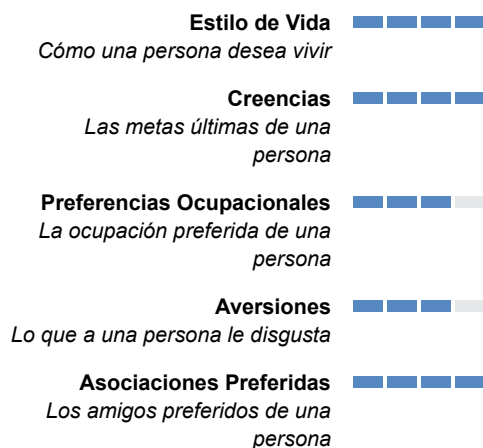
## ASPECTOS A INDAGAR

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 es más importante, ser un empleado ejemplar u obtener resultados?
- ¿Qué tan importante es para usted conocer y ganarle a la competencia?
- ¿Qué tan a menudo piensa usted en el avance de su carrera profesional?
- ¿Qué haría que usted considere que ha tenido éxito profesional?

## 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. Los puntajes mínimos y máximos disponibles varían dependiendo de la subescala, tal como se muestra más abajo.



# ESCALA: HEDONISMO

98

## DESCRIPCIÓN

La escala Hedonismo se refiere a la orientación hacia el entretenimiento, el placer y el gozo.

## INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje del Sr. Doe en la escala Hedonismo sugiere que él:

- Disfruta pasándolo bien y relajándose, incluso en el trabajo
- Estará más cómodo trabajando en ambientes laborales casuales, relajados e informales
- Seguramente buscará, en forma activa, oportunidades para entretenerse en el trabajo
- Puede no entender a las personas que no saben cómo relajarse y entretenerse en el trabajo

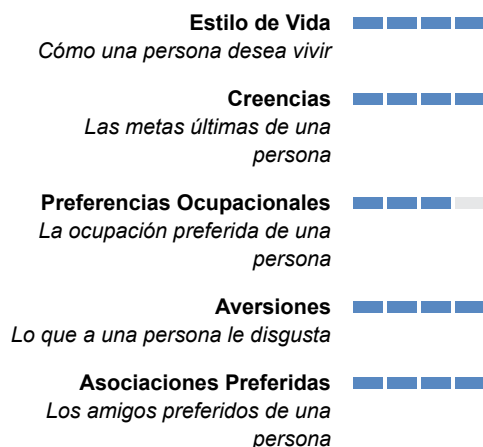
## ASPECTOS A INDAGAR

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.

- ¿Es importante para usted pasarlo bien en el trabajo?
- ¿Cómo balancea el trabajo y el entretenimiento cuando está trabajando?
- ¿Cuál es su opinión de las actividades recreacionales estimuladas por la compañía?
- ¿Cuánto placer y relaxo debería esperar la gente de sus trabajos?

## 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. Los puntajes mínimos y máximos disponibles varían dependiendo de la subescala, tal como se muestra más abajo.



# ESCALA: ALTRUISMO

96

## DESCRIPCIÓN

La escala Altruismo refleja un deseo de ayudar a otros y contribuir al mejoramiento de la sociedad.

## INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje del Sr. Doe en la escala Altruismo sugiere que él:

- Valora ayudar a las personas que están sufriendo
- Cree que la gente debería ser tratada con respeto
- Puede estar más cómodo trabajando en una cultura organizacional que enfatice la moral de los colaboradores y el servicio al cliente
- Puede tener dificultades para entender a las personas que no están interesadas en ayudar a otros

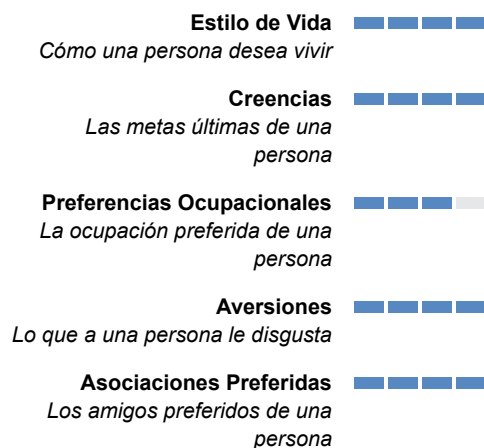
## ASPECTOS A INDAGAR

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.

- En su opinión, ¿qué tan importante es el servicio al cliente en una organización?
- ¿En qué medida es responsabilidad de una organización cuidar de las necesidades y problemas de sus empleados?
- ¿Qué tan bien calza usted en roles que requieren una fuerte orientación de servicio al cliente?
- ¿Qué tan a menudo participa usted en actividades de servicio comunitario?

## 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. Los puntajes mínimos y máximos disponibles varían dependiendo de la subescala, tal como se muestra más abajo.





# ESCALA: AFILIACIÓN

94

## DESCRIPCIÓN

La escala Afiliación refleja la necesidad y el placer con la interacción social.

## INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje del Sr. Doe en la escala Afiliación sugiere que él:

- Disfruta trabajar e interactuar con otros
- Disfruta los proyectos en equipo y prefiere no trabajar por sí solo
- Puede preferir ambientes que estimulen las reuniones, la comunicación, la retroalimentación y la cooperación
- Puede tener dificultades para entender a las personas que prefieren trabajar en forma independiente de otros

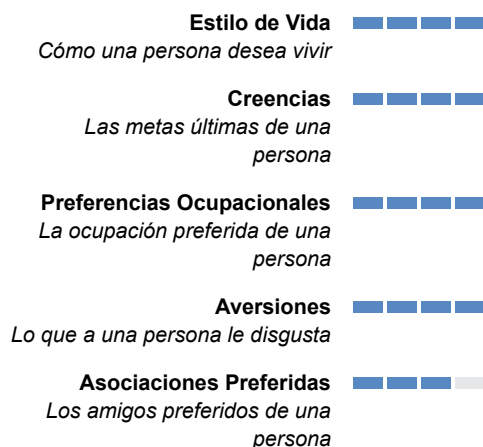
## ASPECTOS A INDAGAR

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.

- ¿Usted considera que las reuniones son beneficiosas o que son una distracción?
- ¿Usted prefiere trabajar en forma independiente o como parte de un equipo?
- ¿Cuál es su opinión de las actividades de desarrollo de equipos?
- ¿Qué tan importante es la construcción de redes para su éxito?

## 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. Los puntajes mínimos y máximos disponibles varían dependiendo de la subescala, tal como se muestra más abajo.



# ESCALA: TRADICIÓN

36

## DESCRIPCIÓN

La escala Tradición refleja una necesidad por los rituales, las reglas y la ceremonia, así como respeto por la historia y por las costumbres establecidas.

## INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje del Sr. Doe en la escala Tradición sugiere que él:

- Disfruta la diversidad en las personas y culturas
- Cree que es importante tolerar puntos de vista alternativos
- Puede no estar cómodo con las jerarquías formales y estrictas
- Valora la innovación y el progreso social

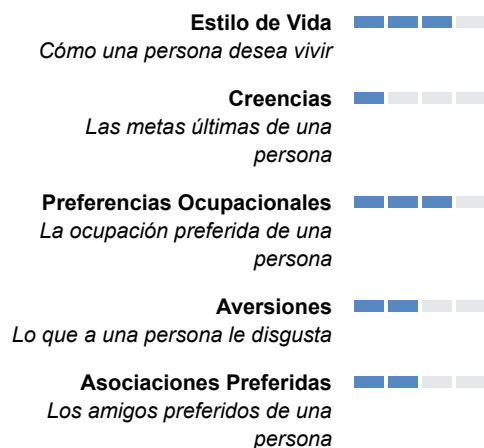
## ASPECTOS A INDAGAR

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.

- ¿Usted siente que siempre hay una forma correcta y una incorrecta para actuar en cada situación?
- ¿Qué tan cómodo está usted con lidiar con la ambigüedad moral?
- ¿Usted ve más valor en iniciar cambios o en mantener las tradiciones?
- ¿A usted le gusta trabajar en una jerarquía formal?

## 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. Los puntajes mínimos y máximos disponibles varían dependiendo de la subescala, tal como se muestra más abajo.



# ESCALA: SEGURIDAD

40

## DESCRIPCIÓN

La escala Seguridad refleja una necesidad por la estabilidad, la seguridad y la minimización de los riesgos.

## INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje del Sr. Doe en la escala Seguridad sugiere que él:

- Se siente cómodo con el riesgo
- No necesita mucha predictibilidad en su vida
- Puede preferir trabajar en organizaciones que no tengan miedo al riesgo
- Puede ser impaciente con la gente que siempre va a la segura

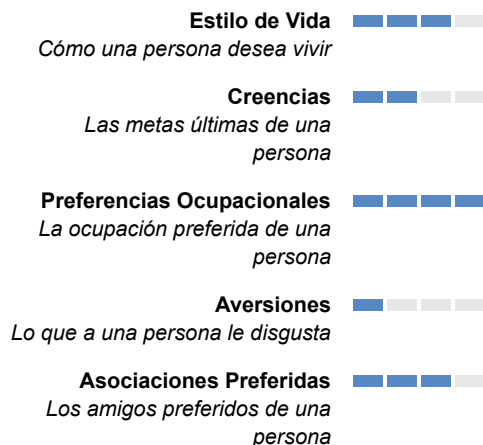
## ASPECTOS A INDAGAR

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 para usted tener predictibilidad en su vida?
- ¿Cuánto riesgo deberían tomar las organizaciones en sus decisiones estratégicas?
- ¿Cómo balancea usted el riesgo y la recompensa?
- ¿Cómo responde usted normalmente a los colegas que toman riesgos innecesarios?

## 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. Los puntajes mínimos y máximos disponibles varían dependiendo de la subescala, tal como se muestra más abajo.



# ESCALA: COMERCIO

79

## DESCRIPCIÓN

La escala Comercio refleja un interés en ganar dinero, realizar inversiones y encontrar oportunidades de negocio.

## INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje del Sr. Doe en la escala Comercio sugiere que él:

- Está altamente motivado por el dinero y los beneficios financieros
- Está preocupado por las consecuencias financieras de todas las decisiones de negocio
- Puede calzar bien en roles y organizaciones que evalúan el desempeño en términos de ingresos y rentabilidad
- Puede tener dificultad para entender a las personas que son descuidadas con su propio dinero

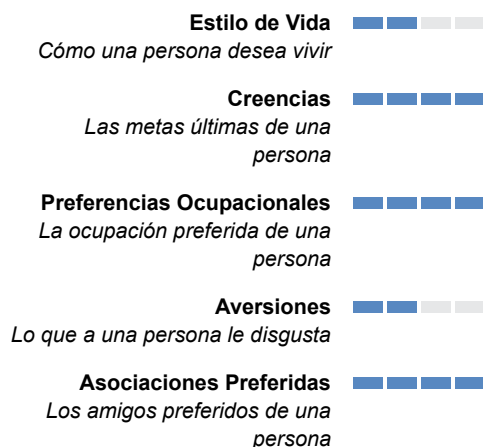
## ASPECTOS A INDAGAR

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.

- En los negocios, ¿hay algo más importante que la rentabilidad final?
- ¿Qué tan a menudo piensa usted acerca del dinero y las inversiones?
- ¿Cómo se siente usted acerca de las personas que viven más allá de su capacidad financiera?
- ¿Qué tan a menudo considera usted las consecuencias financieras de sus decisiones laborales?

## 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. Los puntajes mínimos y máximos disponibles varían dependiendo de la subescala, tal como se muestra más abajo.



# ESCALA: ESTÉTICA

38

## DESCRIPCIÓN

La escala Estética refleja una necesidad de autoexpresión y una preocupación por la calidad y la apariencia de los productos del trabajo.

## INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje del Sr. Doe en la escala Estética sugiere que él:

- Está más preocupado por cómo las cosas funcionan que por cómo se ven
- Busca la autoexpresión fuera del trabajo
- Normalmente está satisfecho con soluciones que son suficientemente buenas y no, necesariamente, perfectas
- Puede tornarse impaciente con la gente que se preocupa por la forma y la armonía, más que por la funcionalidad

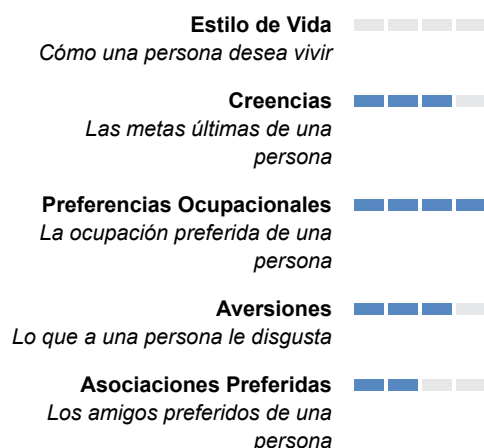
## ASPECTOS A INDAGAR

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 le interesa más, cómo algo funciona o cómo se ve?
- ¿Qué tan importantes son para usted las oportunidades para expresarse creativamente?
- ¿Cuánta importancia le da usted a la presentación de sus productos o entregables?
- ¿Qué rol deberían tener las inquietudes artísticas en las organizaciones profesionales?

## 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. Los puntajes mínimos y máximos disponibles varían dependiendo de la subescala, tal como se muestra más abajo.



# ESCALA: CIENCIA

86

## DESCRIPCIÓN

La escala Ciencia refleja un interés en la racionalidad, la investigación, la tecnología y la innovación.

## INTERPRETACIÓN DEL PUNTAJE

El puntaje del Sr. Doe en la escala Ciencia sugiere que él:

- Es apasionado por la investigación y las actividades científicas
- Disfruta desafiar las opiniones de las autoridades superiores
- Prefiere confiar en los datos para tomar decisiones
- Puede tener dificultades para entender a las personas que confían en sus instintos y experiencia para tomar decisiones

## 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 determina usted cuándo usar la intuición, versus utilizar datos, para tomar decisiones?
- Describa una ocasión donde usted haya tenido que tomar una decisión en base a la intuición, en vez de utilizar datos.
- ¿Usted disfruta analizar problemas o prefiere tomar una decisión rápida y avanzar?
- ¿Qué tan importante es la función de investigación y desarrollo para el éxito general de una organización?

## 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. Los puntajes mínimos y máximos disponibles varían dependiendo de la subescala, tal como se muestra más abajo.

