

- SELECCIÓN
- DESARROLLO
- LIDERAZGO

HOGANSELECCIÓN

EXPRESS

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

Reporte de: Sam Poole

Número de identificación: HC560419

Fecha: Abril 26, 2019

Familia de Puestos: Técnicos y Especialistas





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

éxito ocupacional. Este reporte está organizado en tres secciones. La primera sección muestra los resultados del candidato con un énfase 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 tercera sección presenta la adecuación del candidato al puesto y la recomendación para una potencial contratación.

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

SECCIÓN I - RESUMEN DE RESULTADOS

Adecuación de Empleabilidad

Sam Poole parece dispuesto, seguro de sí mismo, pero puede sobre estimar sus habilidades e ignorar la retroalimentación. Él normalmente es considerado y cuidadoso con las reglas y los procedimientos, y reunirá la información necesaria para tomar decisiones con fundamento. Sam Poole tiende a ser orientado hacia el logro, interesado en la formación, y estará al día sobre las novedades en los negocios y la tecnología.

Adecuación al Puesto

El Sr. Poole tiene templanza y es seguro de sí mismo, aún ante las urgencias y los momentos estresantes. El Sr. Poole es percibido como una persona que tomará el cargo, motivado para cumplir y orientado al éxito. Él es ordenado, planea y es cuidadoso para evitar errores. El Sr. Poole trabajará para incrementar sus habilidades de trabajo.

Fortalezas del Candidato

- Mantiene la calma ante fuertes presiones de trabajo.
- Está deseoso de superarse.
- Es cuidadoso con los estándares.
- Trabaja en la expansión de sus conocimientos.

Limitaciones del Candidato

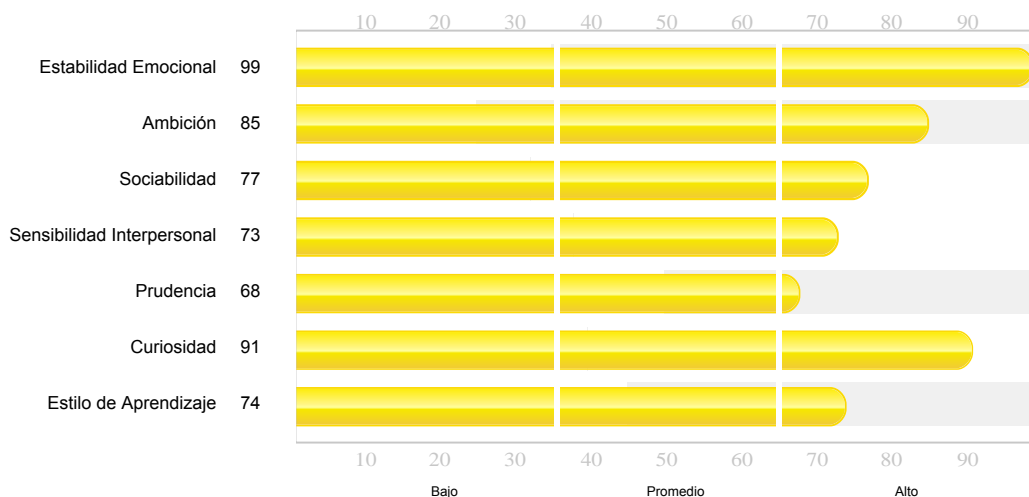
- Puede ignorar la retroalimentación negativa.
- Estará insatisfecho a menos que sea promovido.
- Puede tratar de hacer todo igualmente bien.
- Puede intimidar por comportarse como el que "todo lo sabe".

Estilo de la entrevista del candidato.

- El candidato que entrevista debe parecer relajado, sereno y con auto confianza.
- Él debe causar una positiva primera impresión, siendo comunicativo y accesible.
- El candidato debe parecer aceptable y diplomático.



SECCIÓN II - REPORTE GRÁFICO - INVENTARIO HOGAN DE PERSONALIDAD



NOTAS: Los rangos resaltados en las escalas han sido identificados como conducentes 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.

Prudencia - 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.