



# La Ciencia de la Personalidad

 HOGAN

# Hogan

En Números

**14M**  
Evaluaciones

**600+**

| Artículos Especializado |  
| y Capítulos de Libros |

**75K**  
Certificados

**974**

Soluciones para  
Puestos de Trabajo



**1.7K**

Estudios de Investigación

**54**  
Idiomas



Distribuidor  
Autorizado

# Predecimos el desempeño en el lugar de trabajo.

En pocas palabras, sabemos cómo y por qué las personas se comportan como lo hacen. Sabemos si las personas se alinearán con su organización, si cumplirán los requisitos del cargo y cómo actuarán.



Nuestros cuestionarios dan una respuesta a las respuestas de tres grandes preguntas:

- ▶ **¿Qué quiere la gente?** ¿Seguridad financiera? ¿La oportunidad para innovar? ¿El deseo de hacer la diferencia? Los motivos principales y valores de la gente afectan cada aspecto de sus vidas, desde lo que ellos encuentran satisfactorio hasta cómo ellos toman las decisiones. Entender los valores más importantes es clave para crear una fuerza de trabajo comprometida y motivada.
- ▶ **¿Cómo obtendrán lo que ellos quieren?** El éxito de la carrera depende de la personalidad, así como de la educación, la experiencia, y las habilidades técnicas. El lado visible (o normal) de las características de la personalidad predice el éxito en las carreras, relacionamientos, educación, y la vida en general. .
- ▶ **¿Qué obstáculos se encontrarán en el camino?** Cuando la gente deja de monitorearse y de prestar atención, las fortalezas pueden convertirse en debilidades. Una persona del área de ventas con alta ambición puede convertirse en un competidor despiadado. Un contador meticuloso se convierte en un micromanager quisquilloso. Si estas características del lado invisible de la personalidad no se reconocen, entonces éstas pueden descarrilar la carrera. .

El enfoque integral de Hogan para la evaluación de la personalidad proporciona la profundidad y los detalles necesarios para contratar a los empleados adecuados, identificar y desarrollar individuos con talento y crear mejores líderes. Eso es lo que sabemos sobre las personas.



# ¿Qué nos impulsa?

Creemos que el éxito debe ser accesible para todos y no para unos pocos.

Hace más de 50 años, inspirados por la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la fundación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, los Dres. Robert y Joyce Hogan desafiaron con éxito décadas de dogma académico descartando la utilidad de la psicología de la personalidad al demostrar que la personalidad predice el desempeño laboral y además, a diferencia del coeficiente intelectual, no discrimina.

Desde nuestra fundación en 1987, hemos evaluado a más de nueve millones de personas en todo el mundo, y seguimos siendo independientes, lo que significa que nos mantenemos fieles a nuestros principios fundamentales de justicia social y ayudamos a las personas y organizaciones a tener éxito utilizando conocimientos de talento basados en datos.

Las evaluaciones de Hogan predicen el desempeño en el lugar de trabajo y resuelven los desafíos cotidianos relacionados con manejo de talento. Debido a que el negocio de publicación de tests o pruebas no está regulado y tiene pocas barreras para entrar, el mercado de evaluaciones está lleno de soluciones que se atribuyen a sí mismas muchas bondades, pero carecen de sólidas bases sicométricas. Durante más de 40 años, Hogan ha construido su reputación basado en los siguientes principios:



► **Practicidad** - Nuestras evaluaciones predicen el desempeño ocupacional. Basado en sólidos principios sicométricos, nosotros evaluamos los atributos transculturales relevantes que son importantes para el éxito de la carrera. Creemos que la evaluación tiene un trabajo práctico que hacer, por ejemplo mejorar el desempeño general del negocio a través de la gente.



► **Validez** - Desde el comienzo, hemos desarrollado, publicado, y perfeccionado nuestras evaluaciones trabajando como una organización independiente basada en la ciencia. Como resultado, tenemos completo control sobre nuestros cuestionarios, con un foco intenso en la validez. La Validez se refiere a predicción. Nuestras evaluaciones predicen los resultados que son importantes para nuestros clientes, y todo lo que indicamos de nuestras evaluaciones sobre validez están respaldadas por datos disponibles públicamente, informes técnicos, y publicaciones profesionales.



► **Experiencia** - Hogan ha evaluado millones de adultos trabajadores, y mantiene el archivo más grande de la industria de investigación relacionada con el trabajo, permitiendo el acceso a cientos de estudios de validación que demuestran cómo nuestras evaluaciones predicen el desempeño. Nuestro departamento de Investigación, conducido por Psicólogos Industriales con niveles de Maestrías y Doctorados, regularmente conducen estudios de retorno de inversión que demuestran el impacto de la selección basada en personalidad en resultados reales de desempeño.



# Déjenos ayudarle.

Los productos Hogan proporcionan un lente objetivo para entender a la gente. Nuestro portafolio de productos aborda cada iniciativa importante de manejo de talento. Desde la selección hasta el desarrollo del nivel ejecutivo, pasando por todos los puntos en el medio, tenemos una solución para maximizar el desempeño en todas las organizaciones.



## Hogan Talent Acquisition

► **Adquisición de Talento** - Sepa a quién está contratando. Todo el mundo ha tenido malas contrataciones y preferiría no volver a hacerlo. Con la información proporcionada por los productos de Hogan diseñados para adquisición de talentos, usted puede reducir los grupos de candidatos, mejorar las entrevistas y encontrar personas que se destacarán en los roles que necesita cubrir, ya sea de nivel de entrada o para el C-suite. Las habilidades técnicas son fáciles de detectar, pero es la personalidad la que le dirá si un candidato tiene la capacidad de volver a capacitarse o mejorar a medida que las necesidades de su empresa cambian con el tiempo.



## Hogan Talent Development

► **Desarrollo de Talento** - Contratar a las personas adecuadas es fundamental, pero ¿es suficiente? Para que su organización compita, sus colaboradores deben mejorar su desempeño continuamente. Su cultura debe ser colaborativa e inclusiva. Su canalización de alto potencial debe ser sólida. Y sus líderes deben tomar decisiones acertadas, anticipar las tendencias del mercado y establecer una visión estratégica. Hogan puede ayudarlo a enfocarse en las necesidades de capacitación y desarrollo profesional para que todos, incluidos los líderes, puedan desarrollar la autoconciencia estratégica para maximizar su potencial.

# Ganar conocimiento.

Las evaluaciones en líneas, no supervisadas de Hogan con fáciles de administrar y atractivas para los participantes. Disponibles en 54 idiomas, nuestras evaluaciones están en una posición única para ser usadas en todo el mundo.



## HPI



► **El Lado Visible** - El Inventario de Personalidad de Hogan (HPI) se refiere al lado visible de la personalidad - las características cotidianas y normales que influyen en la habilidad de una persona para llevarse bien con los demás y lograr las metas profesionales. Si usted quiere contratar a la persona correcta o desarrollar líderes más fuertes, el HPI proporciona información valiosa sobre cómo la gente trabaja, cómo lidera, y qué tan exitosos serán.

## HDS



► **El Lado no Visible** - La Encuesta de Desarrollo de Hogan (HDS) explora el lado invisible de la personalidad - las tendencias inconscientes que limitan el potencial de carrera. Evaluando las características del lado invisible de la personalidad, usted puede reconocer los riesgos del desempeño antes de que conviertan en un problema.

## MVPI



► **El Interior de la Persona** - El Inventario de Motivos, Valores y Preferencias (MVPI) evalúa el interior de la personalidad -los motivos y valores claves que determinan la clase de trabajos y entornos laborales en los cuales la gente tendrá éxito. Los motivos y valores definen nuestras metas y objetivos personales -los resultados en la vida que deseamos o buscamos evitar. El MVPI le ayudará a entender qué le motiva a sus colaboradores para ser exitosos.



Nuestros productos se basan en nuestras evaluaciones básicas y se adaptan a las necesidades únicas de su negocio. No nos limitamos a administrar evaluaciones; lo ayudamos a identificar las necesidades de su empresa y diseñar soluciones a largo plazo, y brindamos apoyo personal a través de nuestro equipo de consultores.

## Evaluaciones Centrales

**MVPI**

**HPI**

**HDS**

**Experticia**

**Innovación**

**Tecnología**

**Investigación**

## Productos



**Evaluaciones**



**Reportes**



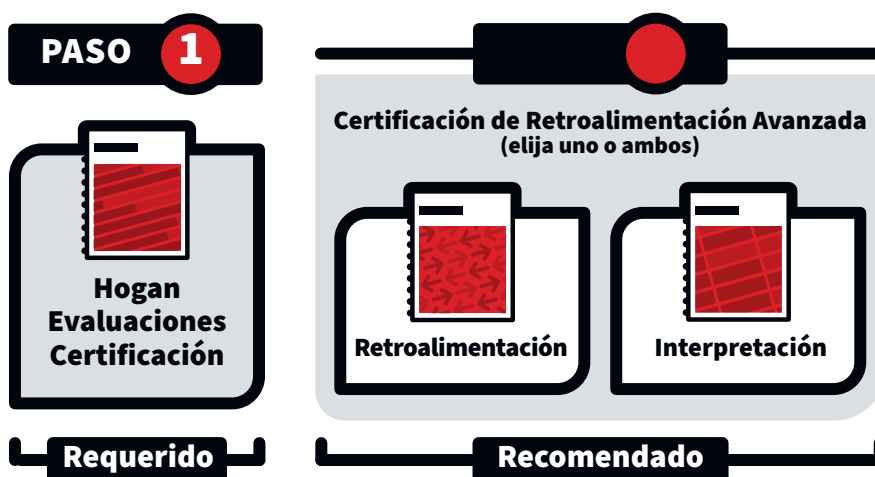
**Soporte**

# Obtenga la certificación de Hogan.



Los programas de certificación y aprendizaje de Hogan le enseñan a interpretar datos poderosos de la evaluación. Cuando usted se certifica en Hogan, su éxito en la interpretación de datos le ayudará a resolver problemas de selección y manejo de talentos.

- **Certificación de Evaluaciones de Hogan (requerida)** - El taller fundamental de Certificación de Evaluaciones de Hogan le enseñará sobre nuestras evaluaciones de personalidad principales: el HPI, HDS y MVPI. También aprenderá a interpretar los resultados de la evaluación y a proveer retroalimentación a quienes tomaron las evaluaciones. Una vez que usted haya completado esta certificación básica, necesaria para usar las evaluaciones, ofrecemos dos sesiones avanzadas para ayudarlo a perfeccionar su experiencia.
- **Certificación de Interpretación Avanzada** : diseñado para aquellos que desean comprender los matices de los resultados de las tres evaluaciones de personalidad básicas de Hogan, este taller le brindará práctica avanzada para conectar puntos de datos entre evaluaciones para realizar interpretaciones más sólidas. Se convertirá en un experto en la comprensión de subescalas y descubrirá formas de utilizar puntuaciones HDS bajas y puntuaciones MVPI bajas para reforzar sus interpretaciones.
- **Certificación de Retroalimentación Avanzada** : Domine el delicado arte de proporcionar retroalimentación a los evaluadores. Durante esta sesión, compartiremos las mejores prácticas para ofrecer retroalimentación dentro de un marco coherente y aprenderá a solucionar problemas comunes, como la resistencia a los comentarios. También se convertirá en un profesional en la conexión de los resultados de la evaluación con el contexto del trabajo y en la creación de planes de acción de desarrollo que brinden a los colaboradores y líderes las herramientas para hacer y dar lo mejor de sí.



Si usted desea seleccionar empleados de alto desempeño, desarrollar alto potencial, dar coaching a ejecutivos, o conformar equipos más sólidos, el primer paso es obtener la certificación de Hogan. Visite [hoganassessments.com/certifications/overview/](https://hoganassessments.com/certifications/overview/) para conocer más.



# Reciba un servicio al cliente de clase mundial.

Con productos y servicios en 54 idiomas y dialectos, una red de distribuidores autorizados que abarca 66 mercados, más de 200 socios en todo el mundo y una extensa red de entrenadores expertos, Hogan Assessment Systems se dedica a mejorar la fuerza laboral global. Dondequiera que haga negocios, recibirá asistencia local personalizada, en tiempo real y en su idioma.



# Resumen de la evaluación



# HPI

## Inventario de Personalidad de Hogan

Desarrollado específicamente para la comunidad empresarial, el HPI predice la habilidad para llevarse bien y progresar, que determina el éxito en las carreras, las relaciones, la educación y la vida en general.

Las organizaciones alrededor del mundo confían en el HPI para proporcionar información sobre cómo las personas trabajan, cómo lideran, y qué tan exitosos serán en sus carreras.

El HPI evalúa el lado visible de la personalidad usando siete escalas para predecir cómo las personas se comportan cuando están en su mejor momento.

### Escalas y definiciones

- **Estabilidad Emocional** - confianza, auto-estima, control bajo presión
- **Ambición** - iniciativa, competitividad, aspiraciones de liderazgo
- **Sociabilidad** - extroversión, accesible, disfruta la interacción social
- **Sensibilidad Interpersonal** - calidez, tacto, perceptividad, habilidades de relación
- **Prudencia** - auto-disciplina, ética de trabajo, integridad
- **Curiosidad** - imaginación, curiosidad, potencial creativo
- **Estilo de Aprendizaje** - valorar la educación, entrenamiento, estar al día

### Puntos Claves de la Evaluación

- Predice la capacidad de tener éxito en un rol u organización en particular
- Tiempo de realización de 15 a 20 minutos
- Obtención instantánea de puntuación e informes.
- Administración en línea
- Sin elementos invasivos o intrusivos
- Disponible en 54 idiomas y dialectos
- Más de cuatro millones de participantes evaluados
- Utilizado en más de 1.500 estudios de investigación
- Sin impacto adverso

**HDS**

# Encuesta de Desarrollo de Hogan

La HDS se refiere a las tendencias conductuales que son fortalezas en circunstancias normales. Sin embargo, en momentos de estrés o presión, o de confort y despreocupación, estos comportamientos se vuelven problemáticos, degradan la eficacia del liderazgo y erosionan la calidad de las relaciones comerciales y personales.

Las organizaciones de todo el mundo confían en el HDS para identificar descarriladores que interrumpen o interfieren con el desempeño efectivo.

El HDS evalúa el lado invisible de la personalidad usando once escalas que se refieren a cómo las personas se comportan cuando dejan de autocontrolarse.

## Escalas y definiciones

- **Volátil** - inestable, fácilmente molesto/a difícil de complacer
- **Escéptico/a** - suspicaz, controversial, vengativo/a
- **Cauteloso/a** - aversión al riesgo, temeroso/a al fracaso, o a la vergüenza
- **Reservado/a** - distante, contundente, poco comunicativo/a, falta de empatía
- **Pasivo/a-Agresivo/a** - abiertamente cooperativo/a, irritable, diferido/a
- **Arrogante** - altivo/a, con derecho, grandioso/a
- **Arriesgado/a** - encantador/a, manipulativo/a, tomar riesgo, busca emociones
- **Melodramático/a** - dramático/a, llamar la atención, disruptivo/a
- **Imaginativo/a** - creativo/a, excéntrico/a
- **Perfeccionista** - trabajador/a, meticoloso/a, crítico/a, controlador/a
- **Complaciente** - ansioso/a por complacer a la autoridad, despreocupado/a por los subordinados

## Puntos Claves de la Evaluación

- Identifica tendencias de comportamiento problemático no detectadas en una entrevista
- Tiempo de realización de 15 a 20 minutos
- Administración en línea
- Obtención instantánea de puntuación e informes.
- Sin elementos invasivos o intrusivos
- Disponible en 51 idiomas y dialectos
- Más de tres millones de participantes evaluados
- Validado en más de 1,000 estudios de investigación
- Sin impacto adverso



# MVPI

## Inventario de Motivos, Valores y Preferencias

El MVPI se refiere a los valores y motivos personales, y prejuicios inconscientes.

Las organizaciones de todo el mundo usan el MVPI para evaluar la adecuación entre los individuos y el medio de trabajo; esta adecuación es crítica para el compromiso y la productividad.

El MVPI evalúa el interior de la personalidad usando diez escalas que se refieren a los valores claves que a menudo son inconscientes, pero determinan la satisfacción en la carrera.

### Escalas y definiciones

- **Reconocimiento** - querer atención, visibilidad, estatus.
- **Poder** - querer el éxito y el control de los recursos
- **Hedonismo** - búsqueda de la diversión, placer y disfrute
- **Altruismo** - querer ayudar a los desafortunados, contribuir a la sociedad
- **Afiliación** - necesita oportunidades para trabajar en red e interactuar con otros.
- **Tradición** - valora los principios establecidos de conducta y creencia
- **Seguridad** - quiere estructura, orden, predecibilidad
- **Comercio** - busca signos de éxito material
- **Estética** - preocupado/a por la creatividad, buen diseño, autoexpresión
- **Ciencia** - busca soluciones basadas en datos para problemas importantes

### Puntos Claves de la Evaluación

- Evalúa la alineación entre los valores personales y la cultura organizacional.
- Tiempo de realización de 15 a 20 minutos
- Administración en línea
- Obtención instantánea de puntuación e informes.
- Sin elementos invasivos o intrusivos
- Disponible en 51 idiomas y dialectos
- Más de dos millones de participantes evaluados
- Utilizado en más de 600 estudios de investigación
- Sin impacto adverso



# Comience.

Contáctenos hoy para saber de qué manera Hogan puede ayudar a su organización a contratar a las personas adecuadas, reducir la rotación, y crear líderes más sólidos.

 **HOGAN** | **Distribuidor Autorizado**



(81) 8143 9437

(81) 8347 4318

[conversemos@hrtools.mx](mailto:conversemos@hrtools.mx)

[hrtools.com.mx](http://hrtools.com.mx)

