



Presentación

# Hogan

 **HOGAN**  
C E R T I F I E D

La ciencia de la personalidad al servicio de la  
humanidad y las organizaciones

Hogan Assessments resulta ser un hub de pensamiento y desarrollo científico que se ha ocupado de generar datos válidos para interpretar la personalidad en el trabajo.

Esto ha hecho que por más de 30 años se logre tener un conocimiento poderoso para entender el liderazgo y el desarrollo de habilidades blandas clave para tener un desempeño exitoso en las organizaciones. Laenepotencia cuenta con un equipo de consultores certificados en el uso, interpretación y consultoría con las herramientas de Hogan Assessments. Con esto, hemos logrado impactar en nuestros clientes en:

- ☐ Apoyar la interpretación de perfiles de líderes para mitigar el riesgo de hacer selección solo por desempeño y generar sostenibilidad en poblaciones que inician su camino en el liderazgo
- ☐ Acompañar a equipos directivos en la interpretación de su comportamiento y establecer planes sostenibles de desarrollo que potencien su capacidad de influencia en los equipos
- ☐ Establecer las bases para generar equipos de alto desempeño. (Esto normalmente acompañado de consultoría estratégica con The Rocket Model



La estructura de Hogan permite interpretar la personalidad desde tres frentes:

**Personalidad Brillante (HPI),** que permite al líder entender su forma de trabajar cuando está inmerso en entornos conocidos y donde puede sentirse cómodo

**Personalidad Oscura (HDS),** que permite al líder conocer los aspectos de su personalidad que pueden impactar el relacionamiento de manera negativa en el tiempo, cuando se encuentra en situaciones de estrés, incertidumbre y vulnerabilidad.

**Motivadores y Valores (MVPI),** que demuestra cuáles son los lugares desde donde el líder ve el mundo y el liderazgo y serán sus pilares para movilizar equipos.





# Insight

Hogan Personality  
Inventory



## Hogan HPI

El Lado Brillante de la Personalidad

### ¿Por qué HPI en este proceso?

Generará indicadores de personalidad que permiten ver el estilo de liderazgo en el día a día.

#### Escalas de Valoración

► **Los puntajes bajos tienden a ser**

► **Los 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



# Insight

Hogan Development  
Survey



## Hogan HPI

El Lado Oscuro de la Personalidad

### ¿Por qué **HDS** en este proceso?

Revelará aspectos de personalidad que al descarrillarse, representan dificultades para el crecimiento de la persona y de los equipos de trabajo.

#### Escalas de Valoración

▶ Escala HDS	▶ Puntajes Bajos Pueden Parecer	▶ Puntajes Altos Pueden Parecer
<b>Volátil</b>	faltos de pasión faltos de sentido de urgencia	molestarse fácilmente ser emocionalmente volátiles
<b>Escéptico</b>	ingenuos crédulos	desconfiados pesimistas
<b>Cauteloso</b>	excesivamente confiados que toman decisiones demasiado arriesgadas	demasiado conservadores aversos al riesgo
<b>Reservado</b>	que evitan el conflicto demasiado sensibles	distantes y alejados indiferentes a las emociones de otros
<b>Pasivo-Agresivo</b>	desconectados enfocados en sí mismos	poco cooperadores tercos
<b>Arrogante</b>	excesivamente modestos con baja autoconfianza	soberbios engreídos y presuntuosos
<b>Arriesgado</b>	excesivamente controlados inflexibles	encantadores y entretenidos descuidados con los compromisos
<b>Melodramático</b>	reprimidos apáticos	histriónicos ruidosos
<b>Imaginativo</b>	demasiado tácticos faltos de visión	poco prácticos excéntricos
<b>Perfeccionista</b>	descuidados con los detalles fácilmente distraídos	demasiado orientados a la perfección controladores
<b>Complaciente</b>	posiblemente insubordinados demasiado independientes	respetuosos y deferentes ansiosos por complacer



# Insight

Hogan Development Survey



## Hogan MVPI

Motivos, Valores y Preferencias

### ¿Por qué MVPI en este proceso?

Permitirá ver cómo los motivadores personales están alineados con la cultura de la compañía

### Escalas de Valoración

Escala MVPI	▶ Los puntajes bajos tienden a ser	▶ Los puntajes altos tienden a ser
<b>Reconocimiento</b>	ser indiferentes al reconocimiento y la retroalimentación disfrutar que los dejen trabajar tranquilos	apreciar la retroalimentación querer ser conocidos
<b>Poder</b>	no preocuparse por ser exitosos no querer marcar una diferencia	querer ser exitosos querer marcar una diferencia
<b>Hedonismo</b>	ser serios y profesionales siempre estar trabajando	buscar el placer y el entretenimiento querer disfrutar del trabajo
<b>Altruismo</b>	creer en la autovalía pensar que las personas se deberían ayudar a sí mismas	querer ayudar a los menos afortunados querer mejorar la sociedad
<b>Afiliación</b>	preferir trabajar solos disfrutar de su propia compañía	necesitar la interacción social querer ser incluidos
<b>Tradición</b>	querer cambiar el status quo valorar la innovación y el progreso	respetar la jerarquía y la autoridad valorar las lecciones del pasado
<b>Seguridad</b>	tomar las oportunidades acoger el riesgo	necesitar estructura y predictibilidad evitar los riesgos
<b>Comercio</b>	tener poca preocupación por el dinero valorar el desarrollo personal	querer ganar dinero valorar los resultados materiales
<b>Estética</b>	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
<b>Ciencia</b>	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