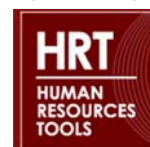


# INVENTARIO DE MOTIVOS, VALORES Y PREFERENCIAS

LA EVALUACIÓN MÁS EFECTIVA PARA MEDIR LOS PRINCIPALES VALORES QUE AFECTAN LA SATISFACCIÓN EN LA CARRERA PROFESIONAL, LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y LA VIDA.

REPRESENTADO POR:



**HOGAN**  
ASSESSMENT SYSTEMS

LA CIENCIA DE LA PERSONALIDAD®

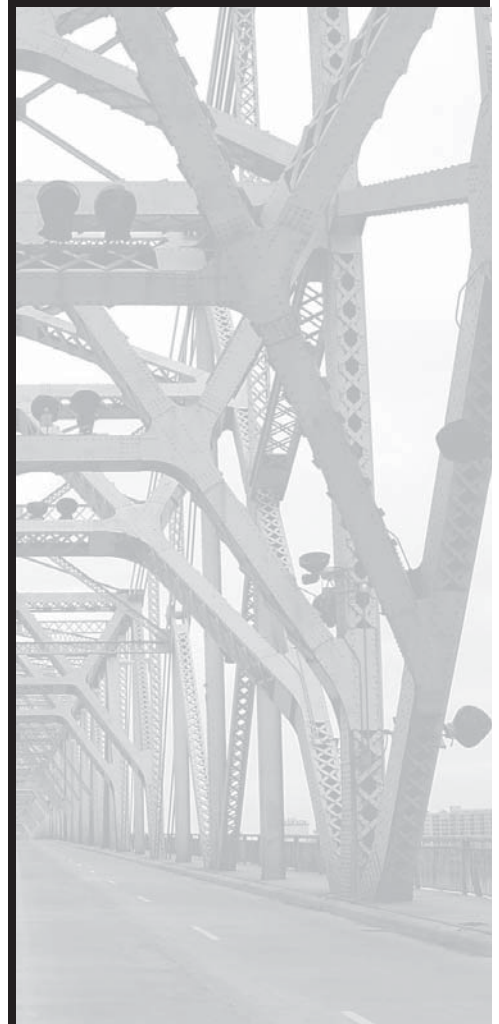
**El Inventario de Motivos, Valores y Preferencias (MVPI)** por sus siglas en inglés, mide la autoimagen de la persona y revela sus principales valores, prioridades e intereses.

Las empresas más importantes suelen atribuir su éxito a la cultura organizacional, la cual refleja los valores de sus respectivos líderes y empleados. Dicha premisa condujo a la creación del MVPI. El MVPI mide los principales valores del individuo. Estos valores en conjunto definen la cultura organizacional.

**El MVPI posee las siguientes características únicas:**

- **Conforma una taxonomía de valores que se reflejan en el mundo laboral.**
- **Determina la adecuación entre los valores del individuo y la cultura organizacional.**
- **Pronostica el éxito ocupacional y la satisfacción profesional.**
- **Se presenta a través de informes fáciles de utilizar ya sea para selección o desarrollo de personal.**
- **Describe el clima laboral fomentado por los líderes.**
- **Ha sido desarrollado exclusivamente para evaluar personas adultas que trabajan.**
- **Validado en más de 100 organizaciones.**
- **Las preguntas no son invasivas.**
- **No causa impacto adverso por carecer de discriminación social o racial.**
- **Se encuentra disponible por Internet.**
- **Ha sido traducido a varios idiomas.**

**El MVPI mide los principales valores del individuo.**



## ESCALAS E INTERPRETACIONES

**El MVPI contiene diez escalas que identifican los principales valores principales del individuo.**

Los valores se refieren a los motivos de las personas y no a su comportamiento.

**Poder:** deseo de estar a cargo, ser exitoso, tener influencia y dejar un legado.

**Hedonismo:** búsqueda de la diversión, la variedad, la emoción y el placer.

**Altruismo:** deseo de ayudar, servir y alentar a los demás.

**Afiliación:** deseo de contacto social variado y frecuente.

**Tradicón:** creencia en las costumbres, el trabajo, el deber y respeto por la autoridad.

**Seguridad:** necesidad de certidumbre y tener estructura y orden.

**Comercio:** interesado en ganar dinero, en las inversiones y en encontrar oportunidades de negocio.

**Ciencia:** disfruta de la investigación, interesado en la tecnología y aprecia el análisis.

**Estética:** necesidad de autoexpresión, deseo por la calidad en la imagen, el aspecto y el diseño por los productos de trabajo.

## APLICACIONES

**EL MVPI ES UTILIZADO POR PROFESIONALES CALIFICADOS EN LAS SIGUIENTES ÁREAS:**

**Selección de personal:** El MVPI mide el grado de compatibilidad que existe entre los valores personales y los requisitos de determinados puestos, carreras o culturas organizacionales.

**Orientación de carrera:** El MVPI mide el grado de compatibilidad que existe entre los intereses de la persona y las diferentes carreras. También señala posibles conflictos entre las aspiraciones profesionales y las tendencias del individuo.

**Formación de equipos:** El MVPI evalúa a los equipos funcionales para identificar las áreas de congruencia e incongruencia que existen entre los miembros del equipo con respecto a sus diferentes valores e intereses. Esta información es valiosa para integrar o desarrollar equipos de trabajo.

**Autoconocimiento:** El MVPI es una herramienta vital para que el líder identifique y comprenda el tipo de cultura organizacional que fomenta.

## INFORMACIÓN TÉCNICA

El MVPI contiene preguntas que han sido revisadas minuciosamente para evitar afectaciones negativas con respecto al orden social, racial o étnico. Toma aproximadamente 20 minutos contestar la evaluación y está redactada para un nivel de comprensión a partir del quinto grado de primaria.

La normalización inicial se realizó con base a las respuestas de 10,000 adultos trabajadores provenientes de industrias tales como salud, financiera, servicios de alimentación, construcción y transportación. Más de 200,000 personas han sido evaluadas con el MVPI en los últimos 10 años y es la herramienta utilizada por excelencia para medir los valores en las organizaciones alrededor del mundo.

Los resultados del MVPI son consistentes a través del tiempo. Las pruebas y repeticiones de éstas se ubican en un rango de confiabilidad del .64 al .88 (media = .79). El MVPI ha sido aplicado en más de 100 estudios de validación; nuestras investigaciones indican que la herramienta provee un sólido pronóstico del desempeño laboral y la rotación de personal. En particular, el MVPI pronostica de forma efectiva el desempeño en las áreas de ventas y de liderazgo; en las cuales los valores influyen el comportamiento (por ejemplo, el personal de ventas regularmente tiene calificaciones altas en la escala de Comercio, ya que en la ejecución del trabajo manifiestan fuerte interés por el retorno financiero para ellos y para la empresa).

**Más de 200,000 personas han sido evaluadas con el MVPI en los últimos 10 años.**

**El MVPI pronostica de forma efectiva el desempeño en las áreas de ventas y de liderazgo**

## ADMINISTRACIÓN

**El MVPI es autoadministrado se puede contestar individualmente o en grupo, ya sea utilizando papel y lápiz o por Internet.**

Hogan Assessment Systems ha desarrollado una plataforma completamente automatizada para administrar las evaluaciones. Los clientes pueden visitar nuestro portal, contestar el MVPI y recibir un informe en cuestión de segundos.

El proceso es rápido, fácil y práctico.

## BATERÍA DE PERSONALIDAD

Las evaluaciones de Hogan se complementan para combinarlas conforme a las necesidades del cliente y satisfacer prácticamente todo los procesos de selección, desarrollo o administración de talento.

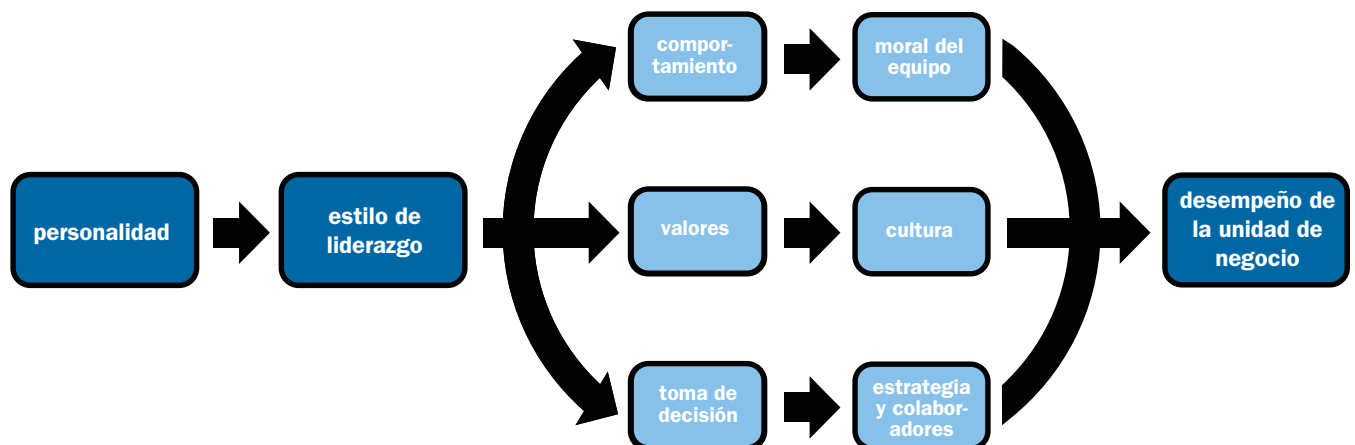
**El Inventario Hogan de Personalidad (HPI)** proporciona información profunda sobre competencias (por ejemplo: persistencia, ética laboral, integridad y empuje) que son difíciles de detectar incluso al aplicar entrevistas estructuradas.

**Encuesta Hogan de Desarrollo (HDS)** proporciona información detallada acerca de tendencias contraproducentes – como la arrogancia y la volatilidad – que entorpecen la capacidad de trabajar en equipo y posiblemente inhiban el crecimiento profesional.

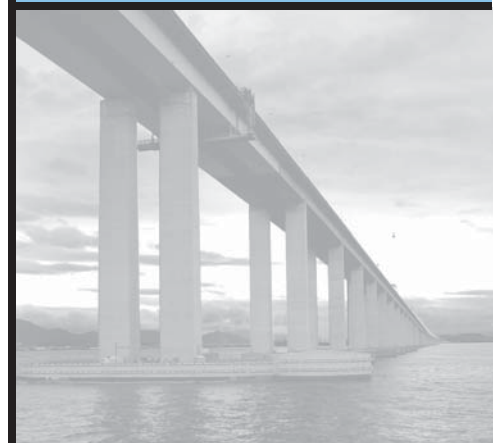
**El Inventario de Motivos, Valores y Preferencias (MVPI)** proporciona información detallada con respecto a los valores, aspiraciones e intereses personales. Esta información es muy valiosa para determinar el tipo de cultura laboral en la que la persona se desempeñará de mejor forma y el tipo de cultura organizacional que el evaluado fomenta como líder.

### HOGAN Y LA CADENA DE VALOR AGREGADO

Desde la contratación de los mejores empleados hasta el desarrollo de los directores, las evaluaciones de Hogan pronostican el desempeño laboral que dan por resultado mayores utilidades. La siguiente gráfica ilustra la cadena de valor que agregan las herramientas de Hogan Assessment Systems:



Las evaluaciones de Hogan pronostican el desempeño laboral que dan por resultado mayores utilidades.



## RESULTADOS E INFORMES

**Por medio de nuestros informes, los clientes pueden apreciar los resultados.** Los resultados del MVPI se pueden obtener en una amplia variedad de formatos que varían en términos de amplitud y complejidad.

La cultura organizacional la determinan los líderes de la organización. Los líderes determinan lo que es valorado o desestimado y lo que se promueve o desincentiva. El MVPI identifica los principales motivadores, deseos y las actividades que una persona disfruta y le dan sentido a su vida. Los resultados del MVPI se presentan en diversos tipos de informes. Los informes proporcionan una gráfica con los resultados del MVPI, las definiciones de las diez escalas y dependiendo del tipo de informe, también presenta la siguiente información:

- **Evalúa el grado de adecuación entre la identidad personal y el puesto actual.**
- **Mide el grado de adecuación de los valores principales de la persona y la cultura organizacional.**
- **Señala los valores que facilitan o impiden el desempeño como líder.**
- **Identifica el estilo de liderazgo y sus implicaciones en la organización.**
- **Subraya los deseos y planes de la persona.**
- **Explica los objetivos de largo plazo y las tendencias en la vida del evaluado.**



EL VALOR QUE LAS EVALUACIONES DEBIERAN PROPORCIONAR A LAS EMPRESAS SON:

- **Ser estadísticamente válidas.** El conjunto de herramientas de Hogan pronostican el desempeño laboral consistentemente. La editora realiza varios estudios de validación todos los años.
- **Ser consonantes con las leyes laborales.** Las evaluaciones de Hogan fueron diseñadas de acuerdo a las leyes laborales del Estados Unidos y a las más estrictas normas científicas. Adicionalmente, las herramientas han sido validadas en más de 500 organizaciones.
- **Ser fiables.** Hogan cuenta con una plataforma completamente sistematizada que funciona las 24 horas al día. Hogan procesa más de 50,000 evaluaciones al mes en más de 35 países. Todo cliente recibe sus resultados vía Internet en cuestión de segundos.
- **Ser fáciles de utilizar.** Hogan cuenta con un sistema completamente automatizado y capacita a sus clientes para que puedan administrar su propio banco de datos.
- **Ser respaldados por buen servicio.** Nuestros consultores aseguran que el sistema de evaluaciones cumpla con los requisitos del cliente. Nuestro equipo de profesionales brinda el apoyo solicitado en todo momento.

