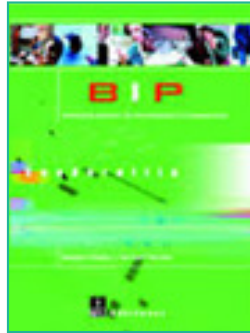


BIP. INVENTARIO BOCHUM DE PERSONALIDAD Y COMPETENCIAS.



Características.	
Categoría:	Cuestionarios y pruebas Laborales y Organizacionales.
Objetivo:	Evaluación de 19 competencias y dimensiones de personalidad en la predicción del éxito laboral.
Aplicación:	Individual y colectivo.
Tiempo:	Variable, entre 30 y 45 minutos.
Edad:	Adultos.
Material:	Incluye manual, 10 cuadernos, kit de 25 correcciones y 25 cuadernos devolución.
Ámbitos:	Laboral – Investigación

Contenido

El Inventario Bochum de Personalidad y Competencias (BIP) proporciona una excelente predicción de la efectividad del sujeto evaluado en diversas situaciones de trabajo. La inclusión de factores motivacionales y de personalidad convierten al BIP en un instrumento ideal para evaluar tanto al personal administrativo como a los ejecutivos de alto nivel; y dicha evaluación se realiza con un enfoque eminentemente empírico y pragmático, comprendiendo dimensiones que son relevantes en el quehacer empresarial y que tienen un reflejo concreto en la forma en que se comportan los empleados.

Es un test muy práctico y de demostrada validez para el mundo laboral. Es un autoinforme de ciertos aspectos de la personalidad y competencias en las labores profesionales. Se basa en la teoría de que no solo son importante los conocimientos adquiridos, sino también el desarrollo personal en ciertos ámbitos, y para ello, se registran algunos rasgos de personalidad y competencias. No está basado en un modelo de la personalidad concreto, a diferencia de los otros test de personalidad, pero sí está adaptado al entorno cultural. Consta de varias escalas agrupadas en 4 dimensiones, que son:

MOTIVACION LABORAL: Qué puestos de trabajo buscamos y con qué tienen que ver. ¿Hacia dónde se dirigen nuestros intereses laborales? No solo se trabaja para ganarse la vida, sino que lo que conocemos también aquí, son si motivaciones adicionales, más complejas y en qué grado. Para poder prever un grado de satisfacción personal que podría proporcionar el trabajo en cuestión, ya que, si no podemos satisfacer motivaciones intrínsecas, es probable que aparezcan frustraciones o conflictos. Se conoce en qué situaciones el sujeto se siente cómodo y seguro de sí, qué objetivos necesita marcarse o como, el valor que les da. El

grado de energía que está dispuesto a invertir si considera una tarea como adecuada, o delante de novedades.

HABILIDADES SOCIALES: Implica todo lo que se refiere a como nos relacionamos con los demás. Relaciones interpersonales, en grupo. ¿Buscamos el contacto o más bien se evita? El sujeto suele comportarse con retraimiento, más abiertos, con sensibilidad, empatía, amabilidad, darse cuenta de los mensajes sutiles o aspectos emocionales que pueden sustentar ciertos comportamientos, percibir todas esas dinámicas interpersonales. También muestra de que forma el sujeto negocia las cosas con los demás o trabaja en equipo.

ESTRUCTURA PSÍQUICA: Son formas de ser, que el sujeto pone en práctica en su día a día, delante de los acontecimientos. No son fáciles de cambiar porque constituyen parte de su personalidad. Habla sobre la forma en que el individuo reacciona delante de situaciones negativas, preocupaciones, tensiones, la opinión de los demás, aparecer en público, como se ve afectado y qué hace con ello. Habla sobre su estabilidad emocional.

COMPORTAMIENTO LABORAL: La forma que cada persona tiene de trabajar (¿invertir mucha energía, poca, en qué tareas, en qué períodos, nos cansamos con facilidad, terminamos las cosas o preferimos innovar?, etc.). También habla sobre lo que el sujeto valora del comportamiento de los demás, de cara a un trabajo en equipo. Como nos adaptamos a los entornos de trabajo, si son muy cambiantes o muy rutinarios, como trabaja mejor delante de situaciones o problemas específicos o poco definidos, etc.

El BIP está formado por 210 ítems, que conforman diecinueve escalas que evalúan elementos claves de motivación, competencias sociales, aspectos de constitución psicológica y conductas orientadas a la tarea, incluyendo además una escala de distorsión de la imagen para contrastar la validez de los resultados obtenidos.

Entre las escalas evaluadas son: Orientación a los resultados (OrRes); Iniciativa para el cambio (IniCa); Liderazgo (Lider); Esmero (Esmer); Flexibilidad (Flexi); Orientación a la acción (OrAcc); Inteligencia social (InSoc); Sociabilidad (Socia); Desarrollo de relaciones (DesRe); Trabajo en equipo (TraEq); Influencia (Influ); Estabilidad emocional (EstEm); Capacidad de trabajo (CapTr); Seguridad en sí mismo. (Segur); Competitividad (Compe); Movilidad (Movil); Orientación al ocio (OrOci); y Distorsión de la imagen (DisIm) Prueba de control para evaluar hasta qué punto los resultados son coherentes entre sí, el grado de sinceridad del sujeto evaluado.

Baremos disponibles: España y Latinoamérica: Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay

Cuenta con evaluación y corrección ON-LINE, también con informes interpretativos ON-LINE



Volver a Catálogo

Volver a Laboral Organizacional

EDITORIAL BIOPSIQUE

<http://www.biopsique.cl>

contacto: Grisel Estay. [mailto: biopsique@indepesi.cl](mailto:biopsique@indepesi.cl); gediaztendero@hotmail.com