

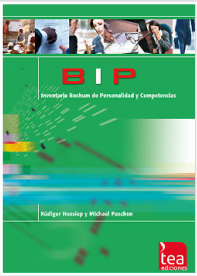
# Informe para la persona evaluada



**Autores:**

Informe: Hogrefe Ltd.  
Solución informática: X. Minguijón  
Diseño: R. Sánchez





**Id:** CASO ILUSTRATIVO

**Edad:** 30 años

**Sexo:** Varón

**Fecha de aplicación:** 15/03/2018

**Baremo:** España, baremo general, varones + mujeres

**Responsable de la aplicación:**

**MOTIVACIÓN LABORAL**

- Orientación a los resultados
- Iniciativa para el cambio
- Liderazgo

**COMPORTAMIENTO LABORAL**

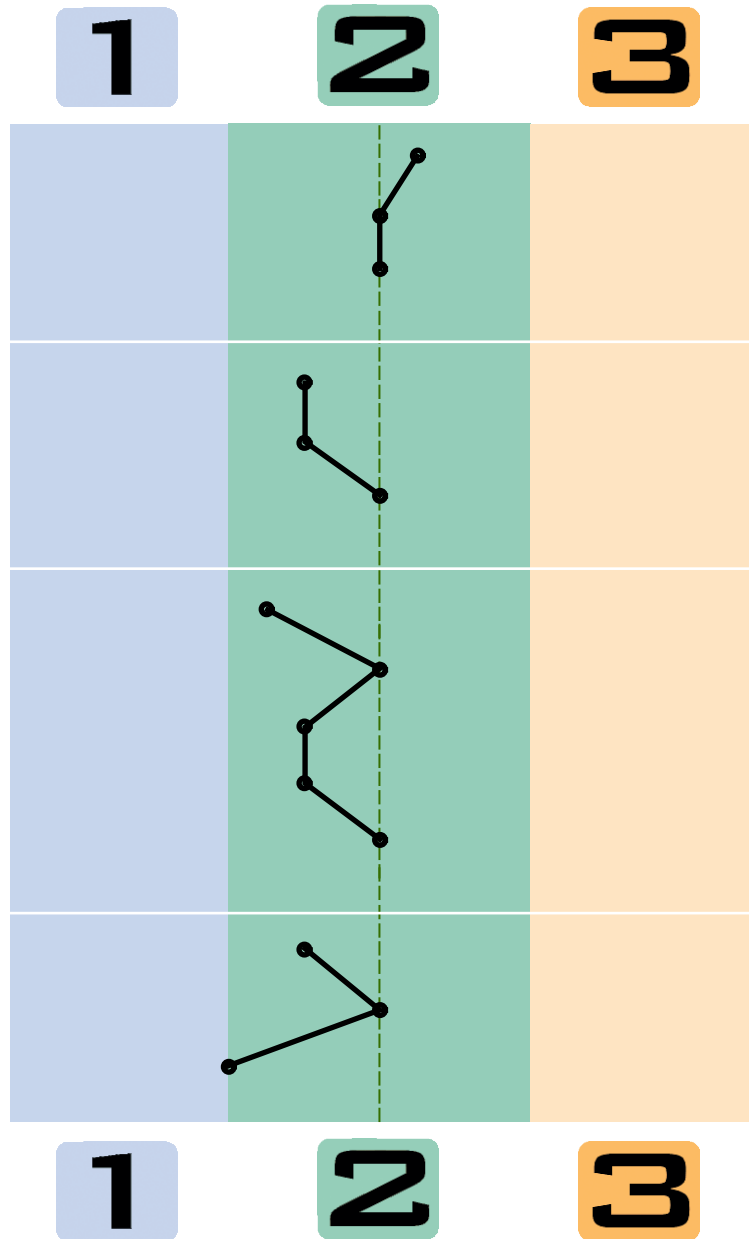
- Esmero
- Flexibilidad
- Orientación a la acción

**HABILIDADES SOCIALES**

- Inteligencia social
- Sociabilidad
- Desarrollo de relaciones
- Trabajo en equipo
- Influencia

**ESTRUCTURA PSÍQUICA**

- Estabilidad emocional
- Capacidad de trabajo
- Seguridad en sí mismo



## ¿QUÉ ES EL BIP?

El BIP es un cuestionario de autoinforme destinado a evaluar las principales características de la personalidad y determinadas competencias que son habitualmente importantes en el desarrollo de muchas de las labores profesionales. El éxito de la persona en su trabajo, y también en gran parte el propio desarrollo personal, depende no solo de los conocimientos y las aptitudes que se posean sino también de esos rasgos de la personalidad y de esas competencias personales. Por ello, el conocimiento de esas características es útil para cada persona en particular y para la empresa en la que esa persona desarrolla sus tareas profesionales.

Un cuestionario como el BIP le permite analizar su forma de comportarse en determinadas situaciones laborales y personales y, a partir de sus respuestas, puede estimar ciertos rasgos de la personalidad y competencias relevantes.

El BIP es un instrumento científico desarrollado de forma profesional y ha demostrado una alta capacidad para evaluar estos aspectos con un elevado grado de calidad. No obstante, la fiabilidad de los resultados obtenidos dependerá del nivel de sinceridad y atención que Ud. haya aplicado a la hora de responder a las cuestiones planteadas.

Las dimensiones evaluadas por el BIP se agrupan en cuatro grandes áreas para permitir más fácilmente la comprensión e interpretación de los resultados. Estas áreas son:

**Motivación laboral.** Se analizan algunas de las motivaciones más importantes que pueden darse en el ámbito laboral. Las personas no trabajan solo por ganarse la vida sino que normalmente persiguen otros objetivos más complejos. Para el éxito laboral y para la satisfacción personal es importante que el puesto de trabajo permita dar respuesta a las principales motivaciones de la persona, pues de lo contrario es probable que aparezcan frustraciones y conflictos.

**Comportamiento laboral.** No todas las personas tienen la misma forma de trabajar ni los mismos comportamientos cuando se enfrentan a la realización de sus tareas. Eso hace que cada persona pueda ser más efectiva en unos tipos de trabajos que en otros. En esta área se analizan tres tipos de comportamiento laboral que pueden ser muy característicos en algunos puestos de trabajo.

**Habilidades sociales.** En el ámbito laboral han adquirido creciente importancia las habilidades sociales, es decir, la forma que cada persona tiene de relacionarse con los demás, la mayor o menor habilidad que se tiene en el desarrollo de relaciones y el modo peculiar de afrontar los contactos sociales con los demás. Por ello, el BIP analiza en este apartado cinco dimensiones que son relevantes para la empresa y que pueden ayudarle a conocerse a sí mismo y a progresar.

**Estructura psíquica.** Por último se analizan tres aspectos referentes a su personalidad que pueden tener repercusiones significativas en su vida laboral. Son aspectos relacionados con su forma particular de ser y, por ello, es frecuente que sean más permanentes y difíciles de cambiar pero siempre es útil conocerlos y ser consciente de cuáles son esas características

personales.

Cada puesto de trabajo tiene sus propias características y necesidades. Por tanto, la persona que es muy adecuada para ciertos puestos es muy posible que no reúna las características requeridas para ocupar un puesto muy diferente. La evaluación proporcionada por el BIP debe pues analizarse en relación con el puesto de trabajo que Ud. ocupa o que pretende ocupar. Un rasgo muy deseable en ocasiones puede convertirse en un obstáculo en otras situaciones, por lo que las puntuaciones obtenidas no deben ser consideradas en ningún caso como “buenas” o “malas” sino como deseables o inconvenientes en una situación dada.

Le puede resultar muy útil conocer los aspectos evaluados por el BIP y reflexionar sobre ellos, eventualmente comentarlos con el examinador o discutirlos en grupos de trabajo. Ello le permitirá ser más consciente de sus puntos fuertes débiles y, si lo desea, tomar las decisiones de mejora que estime convenientes.

Por último, puede considerar que esta imagen que proporciona la prueba es fiel o está distorsionada pero en cualquier caso puede servirle de ayuda para la reflexión. No olvide que los resultados obtenidos derivan de las respuestas que Ud. mismo ha dado al cuestionario.

### ¿CÓMO INTERPRETAR SUS RESULTADOS?

Las puntuaciones que ha obtenido en las 14 dimensiones evaluadas se presentan en una escala de 1 a 3, con el siguiente significado:

La **puntuación 1** representa un valor bajo en la variable, es decir, inferior a los valores medios obtenidos por la mayor parte de las personas.

La **puntuación 2** se encuentra en valores medios, es decir, es similar a la que suelen obtener muchas otras personas.

La **puntuación 3** es de tipo alta, es decir, ha alcanzado un valor superior a la media y es por tanto más alta que la que suelen obtener la mayoría de las personas.

Hay que tener en cuenta que no es deseable, ni normalmente es posible, obtener puntuaciones elevadas en todos los campos. Cada persona es diferente y lo es también la combinación propia de rasgos de personalidad y competencias. En ocasiones puede ser bueno obtener un 3 en un determinado rasgo pero es posible que en otros casos sea más favorable una puntuación de 1. Muchas personas obtendrán una puntuación de 2 en varias de las dimensiones evaluadas, pues no en vano se trata de las puntuaciones medias y más frecuentes.

### MOTIVACIÓN LABORAL

- **Orientación a los resultados**

Ha obtenido 2 puntos en esta competencia, por lo que su nivel de implicación en la consecución de objetivos y resultados es de tipo medio. Concede una importancia suficiente a la consecución de las metas pero su ambición no es excesiva y por tanto puede mantener cierto nivel de esfuerzo pero sin superar determinados límites. Tratará de acometer objetivos alcanzables y es posible que los muy difíciles le desanimen.

- **Iniciativa para el cambio**

Ha obtenido dos puntos en esta escala, lo que indica que muestra un nivel normal de iniciativa para el cambio. No tiene un gran empeño por implicarse en cambiar su entorno pero acepta los cambios y no se aferra a los procedimientos y soluciones habituales. En general optará más por el cambio en un entorno que lo favorezca y preferirá no implicarse excesivamente si el ambiente es poco propicio.

- **Liderazgo**

Su puntuación en la escala de Liderazgo es igual a 2, lo que significa que su motivación hacia las tareas de mando y de dirección de personas es de tipo medio. No rehuye la dirección de grupos, es capaz de tomar decisiones y de influir sobre otras personas pero no siente una motivación tan elevada como para que la dirección de personas sea un objetivo prioritario para Ud.

## **COMPORTAMIENTO LABORAL**

- **Esmero**

Su puntuación en Esmero ha sido de 2, lo que indica que sus respuestas en esta escala son normales. No es Ud. una persona excesivamente perfeccionista, cuidadosa y atenta al detalle pero es capaz de realizar las tareas con suficiente calidad y de respetar los plazos en condiciones normales. No siente un especial interés por las tareas que requieren mucha atención a los detalles pero puede realizarlas sin dificultades excesivas.

- **Flexibilidad**

Una puntuación media (2) en esta dimensión indica que Ud. tiene unos niveles de Flexibilidad de tipo medio. Por tanto, no es una persona marcadamente rígida ni decididamente flexible. Puede adaptarse a los cambios y a las novedades pero es posible que le incomoden si son muy bruscos y frecuentes. No necesita que sus tareas estén totalmente organizadas y sean muy estables, pero puede tener dificultades para adaptarse a entornos muy cambiantes y con fuertes dosis de ambigüedad.

- **Orientación a la acción**

Ha obtenido la calificación 2, por lo que no destaca por ser una persona claramente volcada hacia la acción pero tampoco muestra dificultades para poner en marcha lo que se pretende. Muestra un nivel de actividad medio y desarrollará normalmente las tareas que acometa aunque sin mostrar un nivel de actividad sobresaliente.

## **HABILIDADES SOCIALES**

- **Inteligencia social**

Ha obtenido un 2 en esta escala, por lo que su puntuación en Inteligencia social es de tipo medio, es decir, no muestra una facilidad destacable para entender las situaciones sociales y dominar las relaciones difíciles pero tampoco presenta síntomas de una inseguridad excesiva

o de incapacidad para percibir y entender las relaciones sociales.

- **Sociabilidad**

Ha tenido un 2 en esta área. Ello indica que probablemente no destaca por ser una persona con fama de ser muy amable pero tampoco por gustar del conflicto y la confrontación. Muestra un interés normal o medio por agradar a los demás y es capaz de aceptar las críticas salvo que crea que son demasiado duras e injustas. No buscará el conflicto pero no lo rehuirá si lo estima necesario.

- **Desarrollo de relaciones**

Ha tenido una puntuación media (2) en esta escala: es probable que mantenga relaciones sociales normales, que no muestre retraimiento en las situaciones sociales pero que tampoco presente un gran interés en acercarse a los demás por su propia iniciativa. En muchas situaciones sociales podrá relacionarse sin dificultad pero es posible que en algunas experimente inseguridad y timidez. En general estará más a gusto en grupos de personas que conozca bien y con las que tenga confianza.

- **Trabajo en equipo**

Ha obtenido un 2 en esta escala, por lo que probablemente mantiene una posición intermedia entre la autonomía y la cooperación. Es capaz de trabajar con otras personas y de hacerlo activamente para lograr que el grupo tome decisiones pero es probable que le cueste delegar o compartir ciertas competencias y necesita poder disponer de sus espacios de autonomía y ser responsable de los resultados de su trabajo.

- **Influencia**

Presenta una puntuación media (2) en Influencia; probablemente tiende a relacionarse con los demás de forma normal, sin mostrar dominancia ni sumisión. Es capaz de defender en ocasiones sus puntos de vista con decisión y en otras prefiere el compromiso. Cuando un tema le importa y tiene criterios claros, trata de convencer a otros de sus ideas y no se rinde con facilidad.

## **ESTRUCTURA PSÍQUICA**

- **Estabilidad emocional**

Ha obtenido una puntuación media (2) en Estabilidad emocional: es probable que tenga una capacidad de resistencia normal ante las situaciones difíciles, los fracasos y los problemas personales. Acepta los retrasos y las dificultades pero es posible que le cueste encontrar nuevas motivaciones después de los fracasos. Tiene en general una actitud positiva ante la vida, pero en ocasiones puede que le resulte difícil superar ciertas dificultades o situaciones estresantes.

- **Capacidad de trabajo**

Ha obtenido un 2 en esta escala: probablemente su capacidad de trabajo es de tipo normal o

medio. Es capaz de afrontar cargas de trabajo normales pero experimenta fatiga y agobio cuando son muy pesadas o se mantienen durante largos períodos de tiempo. Dispone de los niveles de energía necesarios para hacer frente a las cargas de trabajo normales pero le acomete la fatiga si experimenta una sobrecarga de trabajo.

- **Seguridad en sí mismo**

Ha tenido una puntuación baja (1) en esta escala, por lo que es probable que le preocupe el efecto que produce en los demás y la impresión que causa. Puede llegar a pensar que las otras personas están constantemente juzgándole y esto puede hacer que se inhiba y limite su capacidad de acción. En muchas ocasiones, por ejemplo cuando ha de hablar en público o cuando por algún motivo se convierte en el centro de atención, le gustaría tener más confianza en sí mismo y evitar el nerviosismo.