Manual

BIP

Inventario Bochum de Personalidad y Competencias

R. Hossiep
M. Paschen

tea

hogrefe

BIP

Inventario Bochum de Personalidad y Competencias

M A N U A L

Rüdiger Hossiep y Michael Paschen

tea hogrefe

Madrid, 2006

Título original: *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP).* Hogrefe-Verlag GMBH & Co. KG, Göttingen, 1998.

Autores: Rüdiger Hossiep y Michael Paschen. Con la colaboración de Carola Fink, Britta Herrmann, Britta Külpmann, Oliver Mühlhaus, Jan K. Woike y Marion Wolff.

Autores de la adaptación española: David Arribas, Sara Corral y Jaime Pereña, Dpto. de I+D+i de Hogrefe TEA Ediciones.

Copyright de la edición española © 2006 by Hogrefe TEA Ediciones, S.A.U., España.

Diseño y maquetación: La Factoría de Ediciones, S.L., Madrid.

ISBN: 978-84-7174-860-6.
Depósito legal: M-35082-2006.

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita de los titulares del «Copyright», bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler o préstamo públicos.

Índice

Prólogo a la versión original 5

Prólogo a la adaptación española 7

1. Introducción y conceptos básicos 9
   1.1. Ficha técnica 9
   1.2. Introducción 9
   1.3. Objetivos del BIP 12
   1.4. Los tests de personalidad en la selección de personal y en la consultoría 14
      1.4.1. Tendencias existentes en Estados Unidos 14
      1.4.2. Investigaciones meta-analíticas sobre la validez de los tests de personalidad . . . 15
      1.4.3. La aceptación del modelo de «los cinco grandes» 15
      1.4.4. Validez incremental de los tests de personalidad 16
      1.4.5. Desarrollo y uso de los tests para el campo laboral 16

2. Elaboración original del instrumento 19
   2.1. Desarrollo de la prueba 19
      2.1.1. Selección de los rasgos conductuales relevantes 19
      2.1.2. Elaboración de la relación de elementos 20
      2.1.3. Elaboración de la versión experimental 22
      2.1.4. El formato de las escalas 23
   2.2. Creación de la versión original definitiva 24
      2.2.1. Análisis factorial 24
      2.2.2. Definición de las escalas y tipificación 24
      2.2.3. Fundamentación teórica y descripción de las escalas para su uso en la práctica . 25

3. Normas de aplicación y corrección 29
   3.1. Principales campos de aplicación 29
      3.1.1. Selección de personal 29
      3.1.2. Orientación profesional y planes de carrera 30
      3.1.3. Formación y *coaching* 31
      3.1.4. Uso en investigación 31
   3.2. Normas de aplicación 32
      3.2.1. Requisitos para una aplicación adecuada 32
      3.2.2. Instrumentos de aplicación 33
      3.2.3. Corrección 34
      3.2.4. Aplicación por Internet 34

4. Adaptación española 35
   4.1. Traducción y adaptación de los elementos 35
   4.2. Aplicaciones experimentales 37
   4.3. Muestras de tipificación 40
   4.4. Datos descriptivos sobre las escalas 42
   4.5. Índices de atracción y distorsión de la imagen 43

5. Fiabilidad y validez 47
5.1. Consistencia interna y fiabilidad 47
5.2. Validez 48
5.2.1. Validez de constructo 49
5.2.2. Validez referida a un criterio: validez predictiva 54

6. Interpretación de los resultados 65
6.1. Obtención de las puntuaciones transformadas 65
6.2. Pautas de interpretación de las escalas 65
6.2.1. Devolución de los resultados a los examinandos 77
6.2.2. Ejemplos prácticos 79
6.3. Utilidad y limitaciones del BIP 87
Bibliografía 89

La visualización de estas páginas no está disponible.

Si desea obtener más información
sobre esta obra o cómo adquirirla
consulte:

www.teaediciones.com

Prólogo a la adaptación española

Es probable que algunos de los usuarios potenciales a los que se destina la obra que ahora presentamos, el *Inventario Bochum de Personalidad y Competencias BIP,* muestren una cierta extrañeza y se formulen algunas preguntas como las siguientes: ¿Otro cuestionario de personalidad más? ¿No hay ya bastantes cuestionarios de personalidad en nuestro mercado, muchos de ellos de reconocido prestigio y probada eficacia? ¿Qué aporta el BIP que no podamos encontrar en otros instrumentos?

En primer lugar el BIP tiene una orientación claramente definida hacia la evaluación en el mundo laboral. Frente a otros instrumentos que se han generado en el ámbito clínico o se han desarrollado a partir de determinados postulados teóricos sobre la estructura de la personalidad, nos encontramos con una herramienta que desde su concepción trata de dar respuesta a determinadas necesidades que se plantean actualmente en muchas empresas.

Además, y en esto los autores son muy explícitos, no se parte de una concepción teórica determinada, ni siquiera se intenta que las dimensiones a evaluar respondan a constructos psicológicos generalmente aceptados, bien definidos y relativamente estables. Por el contrario, el BIP se origina con un enfoque empírico y pragmático, en un intento de evaluar dimensiones que son relevantes en el quehacer empresarial y que tienen un reflejo concreto en la forma en que se comportan los empleados de la empresa, aunque su justificación teórica sea todavía imprecisa o no se corresponda con términos bien acuñados en la literatura científica.

El BIP aparece en un contexto social y empresarial en el que el término «competencias» ha adquirido una especial relevancia y las empresas tratan de orientar toda su labor de gestión de los recursos humanos siguiendo la inspiración de este concepto. Existe un gran debate en los medios universitarios sobre el alcance y el contenido de las competencias pero la realidad es que algunas de ellas se han ido consolidando en el mundo empresarial como entidades que responden a una demanda real en el ambiente laboral y que es necesario evaluar porque se relacionan con comportamientos de gran importancia para la empresa. Competencias tales como Orientación a los resultados, Orientación a la acción, Liderazgo y Trabajo en equipo, aunque tengan con frecuencia contornos imprecisos o estén formadas por un conjunto diverso de dimensiones más elementales, son sin duda dimensiones que la empresa entiende, demanda y aprecia. El enfoque pragmático y pegado a la realidad de los autores del BIP les hizo estar atentos a esta demanda y por ello podemos encontrar en este instrumento escalas que rara vez aparecen en otras herramientas más clásicas.

En un mundo dominado culturalmente por los Estados Unidos, aparece cada vez con mayor fuerza la necesidad de contar con instrumentos de evaluación gestados en un ambiente cultural lo más próximo posible al de las poblaciones que se pretende evaluar. En España se han producido ya pruebas de personalidad de elevada calidad, que han adquirido una fuerte divulgación, como por ejemplo, el CEP, el CPS y el TPT; con una perspectiva más amplia, en Europa, también se han producido herramientas de gran utilidad, como el SOSIA en Francia y el BFQ en Italia. Es importante proseguir esta política de editar instrumentos bien adaptados a la mentalidad europea y el BIP es en este caso una nueva y relevante aportación de un país europeo (Alemania).

Desde su aparición en 1998, el BIP ha tenido un gran éxito en su país de origen y ha sido, o está siendo, adaptado en otros países, como Inglaterra, Francia e Italia, por lo que podemos decir que se trata de un verdadero test «europeo», no sólo por haber sido generado en Europa, sino también por su expansión a escala continental.

Cabe, por último, señalar que aunque afortunadamente el acervo de pruebas de personalidad en lengua española es muy amplio y superior al que existe en otros países de nuestro entorno, hay una fuerte necesidad de este tipo de herramientas en el ámbito laboral pues, como es bien sabido, la evolución social ha ido desplazando progresivamente la demanda de pruebas de evaluación psicológica de las aptitudes espaciales y mecánicas a las aptitudes verbales, numéricas y de razonamiento; de éstas a las pruebas sobre estructura de la personalidad y de estas últimas hacia la evaluación de las competencias.

Estamos seguros, por tanto, que el BIP será muy bien recibido por los profesionales españoles y de los países de habla hispana y que viene a dar respuesta a necesidades actuales sentidas por cuantos trabajan en el mundo de la gestión de los recursos humanos, siendo de gran utilidad para la evaluación de las personas en contextos de selección de personal, de formación, de orientación vocacional y de desarrollo de las personas.

Madrid, mayo de 2006

Jaime Pereña Brand

1.1. Ficha técnica

Nombre: *BIP. Inventario Bochum de Personalidad y Competencias.*
Nombre original: *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP).*
Autores: Rüdiger Hossiep y Michael Paschen. Con la colaboración de Carola Fink, Britta Herrmann, Britta Külpmann, Oliver Mühlhaus, Jan K. Woike y Marion Wolff.
Procedencia: Hogrefe-Verlag GMBH & Co. KG, Göttingen, Alemania (1998).
Adaptación española: David Arribas, Sara Corral y Jaime Pereña, Departamento de I+D+i de Hogrefe TEA Ediciones (2006).
Aplicación: Individual y colectiva.
Ámbito de aplicación: Adultos en el entorno laboral.
Duración: 45 minutos, aproximadamente.
Finalidad: Evaluación de 14 dimensiones principales y 5 complementarias relacionadas con la personalidad y las competencias en el ámbito laboral.
Baremación: Baremos elaborados con diversas muestras españolas (N=5.516).
Material: Manual, cuadernillos de aplicación, hojas de respuestas, PIN de corrección y cuadernillos de devolución de resultados (informe personal).

1.2. Introducción

En los últimos años han cambiado perceptiblemente las demandas de la mayoría de los puestos de trabajo en el mundo de la empresa y de los negocios. Hace algunas décadas la cantidad de trabajo y el nivel de habilidad del profesional era el criterio esencial para determinar la promoción, sobre todo en las grandes empresas, mientras que hoy las habilidades sociales desempeñan un papel cada vez más importante en la satisfacción profesional y en el éxito en el trabajo. La prensa económica nos recuerda constantemente que la personalidad es una demanda principal y que la capacidad profesional es simplemente un requisito previo necesario (véase por ejemplo Schröter, 1996; Schwertfeger, 1998). De igual forma, las características de la personalidad suelen aparecer destacadas en las ofertas de trabajo (Klinkenberg, 1994). Es, por ejemplo, evidente que la «flexibilidad», entendida aquí como la capacidad y la voluntad de adaptarse rápidamente a una situación cambiante, es hoy en día un requisito importante para ocupar puestos de gestión (véase también Sarges, 1995c). Esta afirmación puede parecer excesivamente simple pero es indudable que refleja algo que es relevante en el trabajo actual: la velocidad y profundidad de los procesos de transformación a los que están sometidos muchas empresas (Gouillart y Kelly, 1995). Esto exige, tanto de los mandos como de los empleados, un grado de flexibilidad mucho mayor que el que se necesitaba en el mundo laboral en tiempos anteriores. Las empresas que acierten a la hora de colocar y de promover a sus empleados aprovechando todo su potencial tendrán sin duda una importante ventaja competitiva. Por el contrario, es también cierto que las empresas que no sean capaces de desarrollar todo el potencial de sus empleados serán fuertemente penalizadas. Aunque existe un amplio consenso sobre estas afirmaciones y suelen estar presentes en todo tipo de charlas a cargo de consultores o de directivos, la sima existente entre las necesidades y la realidad no ha sido todavía superada en el mundo laboral.

Existen diferencias que no deben ignorarse entre lo que la palabra «personalidad» significa en el lenguaje vulgar y lo que se entiende por tal en Psicología. En el uso diario se dice con frecuencia que tal persona «tiene mucha personalidad», queriendo indicar que su carácter tiene rasgos claramente distintivos, que

tiene tal vez cierta influencia carismática sobre los demás y que se diferencia de los demás en ciertas características específicas. Por el contrario, en Psicología se entiende por personalidad la disposición de la estructura conductual completa de la persona (Schneewind, 1984; Asendorpf, 1996; Amelang y Bartussek, 1997). Las estructuras motivacionales personales e incluso los valores personales forman parte de este terreno. La evaluación psicológica, incluida la noción de la adecuación entre la persona y el puesto de trabajo, se sustenta sobre la premisa de que la persona estará más satisfecha y tendrá más éxito si el puesto que ocupa y el entorno de trabajo son muy compatibles con sus propias motivaciones y su estructura de valores y si, al mismo tiempo, es capaz de dar respuesta competentemente a las demandas del puesto de trabajo. Este concepto es hoy aceptado de forma general y hoy más que nunca tanto los que empiezan su carrera como los que ya tienen una experiencia dilatada a sus espaldas esperan que la empresa en la que han de trabajar pueda tener en cuenta sus habilidades, su deseo de progreso y sus necesidades personales. Por ello, los aspirantes a un puesto de trabajo consideran plenamente legítimo que durante el proceso de contratación o recolocación se hable no sólo de su calificación personal y sus aptitudes sino de sus características de personalidad. No siempre fueron así las cosas:

> En la práctica de la selección de personal se acepta ya sin objeción que el candidato debe vender, junto con sus aptitudes para el trabajo, su personalidad (von Paczensky, 1974, pág. 9).

Hoy, el candidato a un puesto de trabajo no tiene que vender su personalidad sino aportarla a su puesto de trabajo, desarrollarla y servirse de ella. Hay pocas dudas actualmente sobre esta demanda. Este enfoque no implica de ninguna forma un oportunismo económico por parte de la dirección que justifique el examen de la estructura de la personalidad de los empleados únicamente en términos de su contribución al incremento del beneficio neto de la empresa. Éste es naturalmente un motivo principal en el mundo de la empresa pero, al mismo tiempo, se hace necesario tener en cuenta las crecientes expectativas de los empleados. Se ha citado repetidamente que en las generaciones más jóvenes, comparadas con las de la posguerra, los valores materialistas han pasado a un segundo lugar frente a los llamados valores posmodernos que han tomado una prioridad más alta (Inglehart, 1991). Esto incluye, entre otras cosas, no sólo una fuerte demanda de que el trabajo sea más *significativo* que antes, sino también de que el trabajo contribuya al desarrollo y realización de la personalidad. En este sentido, las actividades complejas, un campo más amplio de responsabilidad y la formación en la psicología de la conducta son incentivos importantes para los empleados, principalmente para los más jóvenes. Las tareas personalmente exigentes pueden tener efectos enriquecedores y liberadores sobre la vida personal privada (Rosentiel, Lang y Siegel, 1994).

Sin embargo, este cambio en la naturaleza de las exigencias tiene también un lado oscuro. Las exigencias sobre los empleados en general y sobre los directivos en particular han aumentado rápidamente en los últimos años. La fuerte transformación en los métodos de trabajo desemboca en ocasiones en despidos dolorosos, en personas marginadas, en personas que no se adaptan con suficiente rapidez a los cambios, en personas que no son capaces de adquirir las nuevas aptitudes necesarias, en personas que no quieren adaptarse a las nuevas circunstancias o en personas que carecen del potencial necesario para dominar los cambios. Un director de personal de una compañía inglesa explicó con sinceridad a un joven empleado despedido lo que sucede en muchas empresas en tiempos de cambios rápidos y constantes:

> Contratamos a los empleados por sus conocimientos y por su experiencia; los despedimos por su personalidad (Nussbaum y Neumann, 1995, pág. 127).

Por supuesto, no deberíamos llegar a estos extremos. La evaluación psicológica se basa en una premisa diferente: de acuerdo con el principio de la adecuación entre la persona y el puesto de trabajo, para cada persona con una personalidad específica y con una determinada estructura competencial existen también tareas ocupacionales que puede dominar y en las que, en principio, podría tener éxito. Así, el problema de la evaluación de las aptitudes psicológicas se convierte ante todo en un problema de colocación (véase Hartmann, 1980) o de identificar para cada puesto vacante qué persona podrá usar y desarrollar de forma óptima sus capacidades y puntos fuertes en ese trabajo y, al mismo tiempo, encontrar la satisfacción a sus propias necesidades. Con esta idea en mente podemos recomendar al director de personal antes citado que revise drásticamente sus métodos de selección: es posible minimizar el número de personas despedidas por el motivo mencionado si durante el proceso selectivo se atiende a que la personalidad del candidato se ajuste a las características del puesto.

La Psicología aplicada se dedica a proporcionar instrumentos elaborados científicamente para mejorar la gestión del personal. Aunque no todas las personas que trabajan en selección tienen formación psicológica, sería bueno que más expertos en este campo se implicasen en la optimización de este tipo de instrumentos (Sarges, 1996). En algunos países los tests de personalidad, una herramienta genuinamente psicológica, no juegan un papel decisivo dentro de la gestión del personal. Aunque se reconoce que hay factores muy importantes aparte de las aptitudes y que los tests de personalidad pueden ser una importante ayuda para favorecer el éxito en el trabajo, en algunos países no anglosajones se han mantenido ciertas resistencias al uso de este tipo de instrumentos (Hossiep, 1996; Lohff, 1996). Esto puede deberse en parte a las siguientes razones:

- Muchos de los tests de personalidad usados en el pasado tenían un cierto aroma a Psicología clínica, lo que producía una cierta resistencia a su uso en temas de personal. Por otra parte han existido tests específicamente laborales, generalmente distribuidos por empresas de consultoría, cuyo valor científico, así como su validez, son en muchos casos dudosos y de difícil comprobación para los usuarios (Wottawa, 1996).
- Si bien en Inglaterra y Estados Unidos se han hecho muchas investigaciones sobre la validez de los tests de personalidad en el ámbito laboral, en otros países las universidades han sido poco proclives a realizar este tipo de estudios, lo que ha hecho que en ciertos ambientes se viese con cierto recelo la utilidad y aplicación de estos instrumentos en la gestión de personal (Amelang y Bartussek, 1997).
- Algunos responsables de la gestión de personal interesados en la aplicación de cuestionarios de personalidad se han inhibido temiendo que los candidatos aceptasen estos métodos peor que otros como la entrevista personal o las prácticas en el trabajo.
- La práctica de los *Assessment Center,* contrariamente a lo que era su concepción original, ha derivado en un uso restringido de los tests de personalidad (Howard y Bray, 1988, 1990).

Estas razones pueden explicar en gran parte la reticencia que todavía hoy existe en algunos ambientes al uso de los tests de personalidad. La gestión de personal en España no es ajena a estos temores, si bien el uso de los tests de personalidad está más extendido que en otros países como Francia o Alemania y hace tiempo que existen instrumentos específicamente concebidos para sus uso en el mundo laboral: PPG-IPG (Gordon, 2001, 3ª edición), CPS (Fernández Seara et al., 2001, 2ª edición), TPT (Corral et al., 2004, 2ª edición), NEO PI-R (Costa y McRae, 2002, 2ª edición), MIPS (Millon et al., 2001), etc.

El BIP representa una nueva e importante contribución a la evaluación en este campo y debe contribuir a fomentar el uso laboral de los tests de personalidad, respetando las normas legales existentes sobre los procesos de selección y la protección de la intimidad personal. Supone un nuevo instrumento que se añade a la importante lista ya existente. La adaptación española que ahora se presente aparece después de varios años de investigación con el instrumento en Alemania y el Reino Unido pero, como siempre ocurre con los tests jóvenes, es deseable que se sume mucha más investigación adicional para conocer mejor sus propiedades. Es necesario realizar estudios longitudinales de mayor duración para confirmar la capacidad del test para pronosticar los rendimientos y resultados futuros.

La base científica del BIP, como se describe en el presente manual, justifica plenamente su aplicación en la práctica de la gestión de personal: pocos tests europeos han acumulado tal cantidad de datos sobre los grupos a los que se dirigen y tantas pruebas sobre su validez. A diferencia de lo que ocurre con algunos otros tests de personalidad, los candidatos suelen percibirlo como muy adecuado a los fines del mundo laboral. El escepticismo inicialmente existente hacia los tests de personalidad con frecuencia se convierte, al conocer los resultados del test, en una actitud completamente favorable. Según nuestra experiencia profesional, este cambio de actitud puede explicarse por las siguientes razones:

- La decisión no se basa exclusivamente en el test de personalidad.
- El propósito del cuestionario y su inclusión en una batería de otras pruebas se explica al sujeto de forma transparente desde el primer momento.
- El contenido de los elementos del test se percibe como adecuado, aceptable y relacionado con aspectos laborales significativos.

- Los resultados personales y la base científica del instrumento se explican por psicólogos. Se explican abiertamente al candidato la finalidad y los límites de la medición para que no piense que alguien se entromete demasiado en su personalidad.
- El hecho de que las dimensiones evaluadas se relacionan con las exigencias del puesto de trabajo y que reciben nombres inteligibles permite que el examinando relacione y compare sus resultados con su propio rendimiento en el trabajo. La estructura en cuatro grandes campos o dimensiones (ver capítulo 2, figura 2.1) hace más inteligible la coherencia de las dimensiones personales.
- El documento que se entrega a los examinandos con información sobre el BIP les permite comprender cómo se realiza la medición y cómo deben interpretar sus resultados (informe personal).

El presente manual se dedica principalmente a los aspectos metodológicos de la construcción, aplicación e interpretación de la prueba, dejando de lado aspectos más generales de las premisas subyacentes a la evaluación de la personalidad para no incrementar innecesariamente el tamaño de la obra. Tampoco se incluye en este manual un estudio completo de las prácticas generales de evaluación de la personalidad. Un estudio completo de estos aspectos puede verse en Hossiep, Paschen y Mühlhaus (2001).

1.3. Objetivos del BIP

La mayor parte de los tests de personalidad se basan sobre diversas teorías científicas: el 16PF (Cattell, 1956), por ejemplo, parte de una teoría de la personalidad fundamentada en el análisis factorial; el MBTI (Myers, 1985) deriva de la teorías de C. G. Jung; la versión alemana del PRF *(Personality Research Form)* se basa en la personología de Murria; el NEO PI-R y el NEO-FFI (Costa y McRae, 1978) se crearon a partir de investigaciones con análisis factorial que indicaban que una gran parte de la información producida por la mayor parte de los cuestionarios de personalidad se agrupaba en cinco grandes factores bastante estables. En gran parte estos instrumentos se originaron en las orientaciones científicas fundamentales de sus respectivos autores. El BIP, por el contrario, se ha desarrollado principalmente para dar respuesta a cuestiones prácticas. Aunque integra constructos de la Psicología diferencial y de la Psicología motivacional, no se basa en un concepto subyacente, integrador y teórico que sustente todas sus dimensiones.

Un intenso análisis de la literatura nos proporcionó inicialmente una visión general de qué dimensiones psicológicas habían probado en estudios previos de validación tener un mayor grado de capacidad predictiva del éxito laboral. Además, se acometieron largas reuniones de trabajo con psicólogos y con otros expertos en gestión de personal para concretar en la práctica los conceptos psicológicos que consideraban como más relevantes en el trabajo. Con todo esto se pretendía asegurar que la prueba fuese capaz de integrar las investigaciones pasadas pero también permaneciese estrictamente orientada a las demandas de evaluación en la práctica. Por el mismo motivo, se atendió especialmente a las nuevas necesidades derivadas del enfoque de gestión por competencias.

Las escalas de los diferentes tests de personalidad tienen en parte significados completamente diferentes, coherentes con sus variadas raíces teóricas. Por ejemplo, en el MBTI las escalas se consideran como *preferencias* según las que cada uno se enfrenta al entorno y establece sus opiniones. Según esta teoría, las personas difieren unas de otras en la forma en que interpretan ciertos acontecimientos del entorno. Las distintas formas de enfrentarse o percibir el entorno pueden ser causa de conflictos interpersonales y los constructores de la prueba se interesaron principalmente por la forma de evitar o resolver esos conflictos. Las dimensiones del PRF se interpretaron ante todo como *necesidades* fundamentales. EL CPI, *California Psychological Inventory,* se produjo desde un punto de partida completamente diferente: según sus autores, las escalas medidas por esta prueba no son rasgos del carácter en el sentido de las teorías clásicas sobre el carácter sino *conceptos populares,* principalmente categorías que las personas utilizan para describir a los demás en la vida diaria, por lo que el significado del contenido de muchas de las escalas del CPI se definen por su correlación con evaluaciones hechas por otras personas. Las dimensiones del NEO-FFI reducen las tendencias de la conducta a un nivel de abstracción relativamente alto, como se corresponde con el amplio contenido del modelo de los «cinco grandes» factores.

Las teorías subyacentes a estos diversos tipos de instrumentos (véase Hossiep et al., 2001; Amelang y Zielinski, 1997) han tenido en cada caso efectos concretos al estimular ciertos enfoques en la investigación y en la evaluación de la personalidad. Actualmente existe un consenso bastante amplio entre los investigadores de la personalidad sobre que los cuestionarios de personalidad, con independencia de su origen teórico, reflejan ante todo la autoimagen del sujeto evaluado, o mejor dicho, la imagen que el sujeto desea presentar al examinador. Incluso las formulaciones teóricas más elaboradas no pueden eludir el problema de que el cuestionario de personalidad sigue siendo una autodescripción que puede coincidir más o menos con descripciones hechas por otras personas. Existen muchas teorías psicológicas que intentan explicar la tendencia a una convergencia media entre las evaluaciones hechas por uno mismo y por terceros: teoría de la atribución (por ejemplo, sesgo entre el actor y el observador, atribuciones útiles para uno mismo), teoría de la *gestalt* (diferentes fuentes de información para actuar y para observar), etc. El hecho de que con frecuencia no existe un alto grado de acuerdo entre la autoimagen del examinando y la que otros tienen sobre él es un fenómeno que plantea muchas cuestiones. Incluso los elementos construidos de forma muy cuidadosa y sutil tienen dificultades para superar este incoveniente. La persona que contesta a un cuestionario de personalidad considera cada pregunta y trata de responderla en coherencia con la imagen que tiene de sí mismo. Los conceptos de autoevaluación y evaluación por otros son dos enfoques desde puntos de vista diferentes para llegar a la personalidad del sujeto que, deseablemente, pueden no diferir excesivamente entre sí. Ninguno de los dos puntos de vista pueden sin embargo pretender tener un mayor grado de «razón» que el otro. Los tests de personalidad pretenden obtener una visión tipificada de la autoimagen del sujeto. Si alguien está interesado principalmente en conocer la imagen que tienen otras personas del sujeto o su conducta real en una situación concreta, como una negociación comercial, es posible que otras técnicas resulten más adecuadas. Esto no significa que la autoimagen del propio sujeto no tenga un valor predictivo sobre su conducta sino que, al contrario, los estudios de validez sobre los tests de personalidad demuestran inequívocamente su utilidad como predictores de la conducta del sujeto.

Por tanto, la finalidad del BIP es obtener una autoimagen tipificada del sujeto con relación a ciertos aspectos que son relevantes en el mundo laboral. Los resultados de la prueba representan una fuente de información muy útil en procesos de orientación, de consultoría y de selección pero no deberían ser el único criterio de decisión. Su utilidad es muy grande como base para una conversación en una entrevista profunda. Se puede comparar la estructura motivacional de un candidato, por ejemplo su interés por el liderazgo, con las características del puesto y los intereses de otros candidatos. Los diferentes aspectos del puesto y de la conducta laboral requerida pueden comentarse detalladamente con el candidato para analizar cómo puede una puntuación alta o baja en una dimensión reflejarse en situaciones laborales concretas o afectar a la conducta que sería deseable en esos casos. También es posible comparar los resultados del BIP con los de otras informaciones procedentes de terceros, como *assessment centers* u observaciones conductuales, y comentar con el candidato las posible divergencias existentes. La investigación de la autoimagen del sujeto es también muy importante en otros contextos, como las sesiones de formación o los procesos de *coaching*, en los que la comparación entre la propia imagen y la información procedente de los demás puede generar importantes actividades de mejora y de intervención. El hecho de que el BIP limite su enfoque a disposiciones conductuales relevantes en el contexto laboral confiere a la prueba un potencial para poner de relieve información diagnóstica importante, que no debe desconocerse.

Debe quedar claro que en ningún caso se ha pretendido con el BIP acceder a aspectos de la personalidad que no son accesibles para el propio sujeto evaluado, como ocurre con los procedimientos proyectivos que sirven de base a tests como el Rorschach (Morgenthaler, 1992) o el TAT, *Test de Apercepción Temática* (Murray, 1991). De igual forma, el BIP no pretende servir para detectar personas que puedan tener algún interés desde el punto de vista clínico puesto que los aspectos de la personalidad que se analizan son en principio accesibles para el propio sujeto, aunque es posible que no los revele en una situación de evaluación en el entorno laboral o en una situación de consultoría. El BIP proporciona ante todo una descripción de la propia imagen del candidato que puede ser de gran valor en una situación práctica de evaluación para generar hipótesis y para tener un campo propicio para la conversación o para otros análisis. Además, como se verá en el capítulo 5, ha demostrado poseer un alto nivel de validez externa.

El BIP tiene también en cuenta las tendencias modernas relacionadas con la gestión por competencias. Si bien el concepto de competencia se usa en sentidos bastante diversos y con frecuencia engloba dimensiones de naturaleza muy diferente, sin olvidar que no todo tipo de empresas tratan de evaluar las mismas competencias ni siempre se llama de la misma forma al mismo concepto, no es menos cierto que muchas empresas necesitan evaluar determinados constructos que se consideran importantes en la vida empresarial y que no suelen estar contemplados en los tests de personalidad clásicos. Así, el BIP evalúa dimensiones tales como el trabajo en equipo o la responsabilidad que suelen figurar entre las competencias que interesan a una gran parte de las empresas.

1.4. Los tests de personalidad en la selección de personal y en la consultoría

Siempre que se menciona la aplicación de los tests de personalidad en la empresa aparece en primer lugar la investigación realizada en los países anglosajones, porque la cantidad de investigaciones hechas en otros países es mucho menor. En el capítulo 5 se presenta una panorámica de las investigaciones hechas en Alemania y los resultados obtenidos con ciertos tests (Hossiep et al., 2001).

1.4.1. Tendencias existentes en Estados Unidos

En ciertos momentos los tests psicológicos se llegaron a convertir en un problema político en Estados Unidos. La «revolución anti-tests» (Ruebhausen y Brim, 1996; Anastasi, 1967), el debate público apasionado que tuvo lugar sobre la justicia de los tests, principalmente en relación con la igualdad de oportunidades en la búsqueda de empleo por parte de personas de distintas razas (Möbus, 1978; Wottawa, 1980) y las discusiones concomitantes sobre el carácter hereditario de la inteligencia (Schilcher, 1988), dieron lugar a fuertes dificultades para implantar el uso de los tests en muchas empresas. Además, determinados escritos sobre la validez predictiva de los aspectos cualitativos y criteriales para el éxito laboral (Guion y Gottier, 1965) supusieron casi una paralización de la actividad científica durante varios años, con consecuencias devastadoras. Actualmente las discusiones políticas sobre los tests se han calmado en Estados Unidos, lo que, unido a la difuminación del debate situacionalista (Mischel, 1984) y la popularidad del modelo de los cinco factores (Digman, 1990), ha provocado un giro en la situación y ha disparado de nuevo la actividad investigadora (Saville, 1983; Bernardin y Bownas, 1985; Moses, 1991; Borman, Hanson y Hedge, 1997). La utilidad de los tests de personalidad ha vuelto a convertirse en un tema de actualidad y su valor como instrumentos se ha restaurado con realismo.

El significado de los constructos de rasgo está siendo hoy estudiado con mayor objetividad que lo era, según Mischel, en los años 1950 y 1960 y, consecuentemente, la discusión es mucho más constructiva (Sarges, 1995a). Esto ha facilitado el camino para nuevos estudios sobre este enfoque y, al mismo tiempo, la cuestión se ha centrado más en saber qué tests son realmente adecuados para qué tipo de necesidades. Así, por ejemplo, el MMPI, *Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota* (Hathaway y MacKinley, 1977), que había sido un instrumento aceptado durante décadas, incluso para aspectos relacionados con el mundo laboral (Heldund, 1965; Butcher, 1979), empezó a enfrentarse a una cierta resistencia social y a reservas sobre su adecuación a ciertos campos: «muchos elementos… pueden parecer extravagantes cuando se plantean en una situación de selección» (Cortina, Doherty, Schmitt, Kaufman y Smith, 1992, pág. 120).

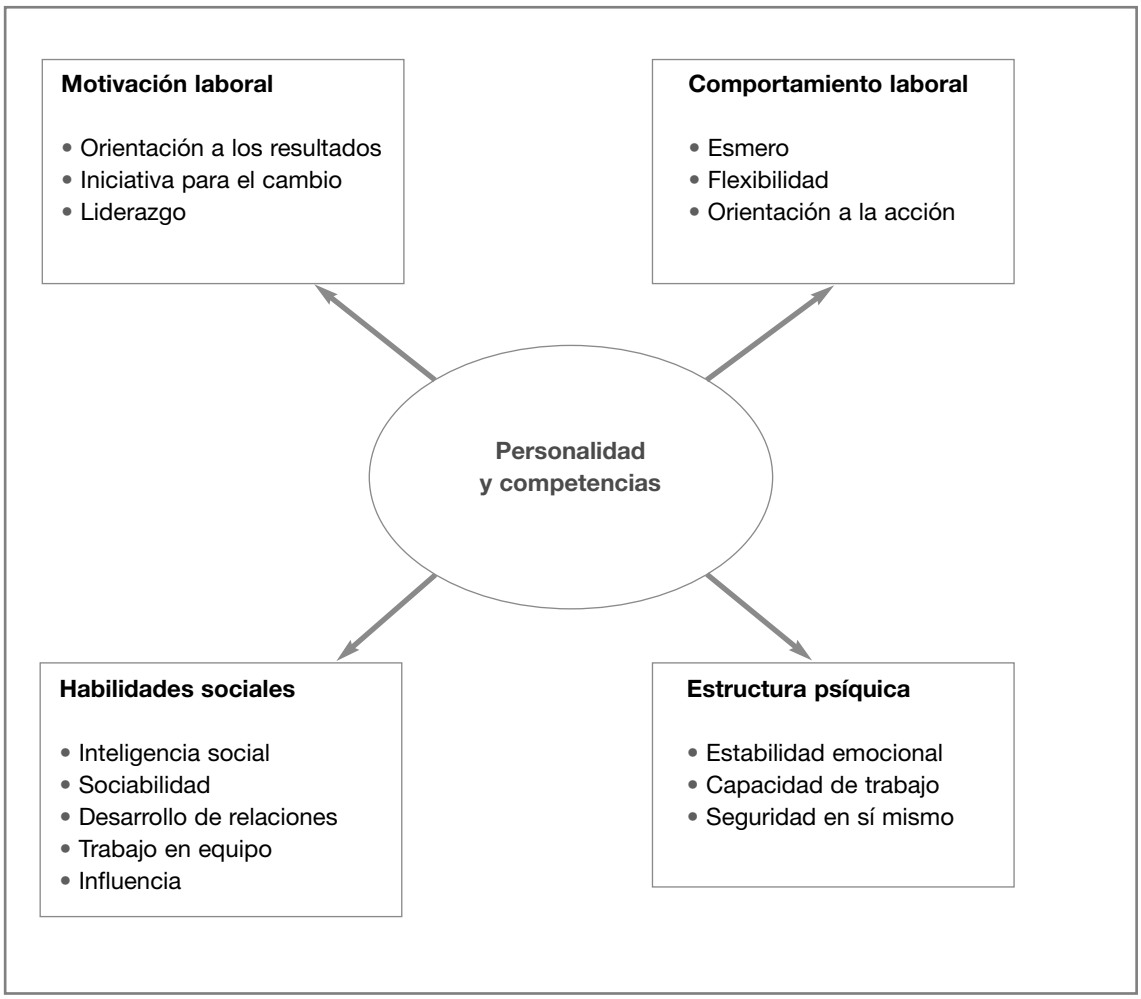
En conjunto puede decirse que los tests de personalidad han vuelto a ser aceptados en Estados Unidos y a aplicarse para los aspectos necesarios en la evaluación laboral. También en muchos países europeos se ha incrementado la investigación y existe un creciente interés en estos instrumentos para su uso en las necesidades de evaluación prácticas (véase un estudio sobre el uso internacional de los test de personalidad en Schuler, Frier y Kaufmann, 1993; y en Hossiep et al., 2001). En Alemania la demanda de buenos instrumentos es muy importante aunque la Psicología científica no ha reaccionado de forma adecuada durante mucho tiempo. En España siempre ha sido importante la demanda de tests de personalidad pero esta tendencia también se ha incrementado en los últimos años.

La visualización de estas páginas no está disponible.

Si desea obtener más información
sobre esta obra o cómo adquirirla
consulte:

www.teaediciones.com

Figura 2.1. Las dimensiones del BIP



2.1.2. Elaboración de la relación de elementos

Una vez escogidas las escalas a evaluar se hizo un esfuerzo por concretar con precisión su contenido. La tabla 2.1 recoge el contenido que subyace a cada una de las escalas[1].

1. N. de los adaptadores. En la práctica de la evaluación psicológica es corriente cometer errores de interpretación al atender superficialmente a la palabra que da nombre a la escala sin analizar en detalle el contenido más complejo que puede permanecer oculto bajo la misma. La palabras están teñidas de matices positivos o negativos, en muchos casos son polisémicas, y todo esto dificulta la comprensión del constructo que está siendo realmente evaluado. Esto es todavía más acusado cuando los términos han de ser traducidos a otros idiomas. Por ello, es muy importante a la hora de interpretar los resultados del test analizar con atención esta tabla.

Tabla 2.1. Definiciones de los constructos evaluados por el BIP

Escala	Significado de la puntuación elevada en la escala
Orientación a los resultados (OrRes)	Evalúa el deseo de afrontar los problemas alcanzando resultados excelentes. Se refiere a la motivación de destacar, conseguir resultados difíciles, mantener un nivel de gran actividad y mejorar constantemente el propio rendimiento.
Iniciativa para el cambio (IniCa)	Evalúa el afán de cambiar y mejorar lo que no está bien y el deseo de transformar los métodos y las estructuras de acuerdo con los propios puntos de vista. Es el gusto por introducir modificaciones y cambios e intentar que éstos se hagan en función de las propias ideas.
Liderazgo (Lider)	Evalúa la motivación y el interés por ejercer influencia en el entorno social; la preferencia por las tareas de gestión y de dirección; el gusto o deseo de tener autoridad y de llegar a ser un líder o un modelo para los demás.
Esmero (Esmer)	Se refiere al cuidado en la realización de las tareas, el tener hábitos de trabajo cuidadosos, el gusto por el trabajo bien hecho y por cuidar el detalle. Las personas con puntuaciones altas dan gran valor al trabajo y tienden al perfeccionismo. Son personas dignas de confianza.
Flexibilidad (Flexi)	Evalúa el gusto y la capacidad para trabajar en situaciones nuevas e imprevistas. Las personas con puntuaciones elevadas se desenvuelven bien en la ambigüedad, están abiertas a nuevos métodos y perspectivas y aceptan gustosamente el cambio.
Orientación a la acción (OrAcc)	Las personas con puntuaciones altas están dispuestas a pasar rápidamente a la acción, a transformar las decisiones en acciones destinadas a la consecución de objetivos y también tratan de proteger las acciones que están en curso contra distracciones o interrupciones.
Inteligencia social (InSoc)	Es la capacidad para detectar signos e informaciones en los contextos sociales, la habilidad para ponerse en lugar del otro (empatía), la confianza en saber interpretar la conducta de los demás y la seguridad en las propias relaciones sociales.
Sociabilidad (Socia)	Evalúa la preferencia por mantener relaciones sociales que sean al mismo tiempo respetuosas y amistosas. Las personas con puntuaciones altas buscan la armonía con los demás y tratan de ayudar a los más débiles.
Desarrollo de relaciones (DesRe)	Detecta el gusto por fomentar los contactos sociales, tanto con personas conocidas como con desconocidos. Incluye también el interés por construir y mantener relaciones sociales y el esfuerzo por desarrollar redes sociales, tanto en el ámbito laboral como en el privado.
Trabajo en equipo (TraEq)	Las personas con puntuaciones altas conceden una gran importancia a la cooperación y el trabajo en equipo, están dispuestas a apoyar activamente al equipo y son capaces de renunciar a su propio beneficio en favor del objetivo del grupo.
Influencia (Influ)	Evalúa la tendencia a actuar de forma dominante en las situaciones sociales, a actuar de forma constante para conseguir los objetivos, a pesar de las dificultades, y a evitar las perturbaciones o injerencias.
Estabilidad emocional (EstEm)	Las personas con puntuaciones elevadas son equilibradas y con emociones estables, se recuperan rápidamente después de los fracasos y son capaces de controlar sus reacciones emocionales.
Capacidad de trabajo (CapTr)	Las personas con puntuaciones elevadas son enérgicas, robustas y resistentes, incluso en sus manifestaciones físicas. Están bien dispuestas a asumir tareas arriesgadas y extraordinarias y no evitan las situaciones difíciles.
Seguridad en sí mismo (Segur)	Evalúa la capacidad de mantener una situación de independencia frente a las opiniones de los demás. Las personas con puntuaciones altas confían en sus motivaciones personales, tienen una confianza elevada en sus posibilidades y se fijan expectativas elevadas.

La visualización de estas páginas no está disponible.

Si desea obtener más información
sobre esta obra o cómo adquirirla
consulte:

www.teaediciones.com

El *BIP, Inventario Bochum de Personalidad y Competencias* es una herramienta que trata de dar respuesta a determinadas necesidades que se plantean actualmente en muchas empresas. Con un enfoque eminentemente empírico y pragmático, se evalúan dimensiones que son relevantes en el quehacer empresarial y que tienen un reflejo concreto en la forma en que se comportan las personas en su trabajo.

Competencias tales como Orientación a los resultados, Orientación a la acción, Liderazgo y Trabajo en equipo son sin duda dimensiones que la empresa entiende, demanda y aprecia. El enfoque pragmático del BIP recoge esta demanda y por ello se encuentran en este instrumento escalas que rara vez aparecen en otras herramientas más clásicas.

Desde su aparición, el BIP ha tenido un gran éxito en su país de origen y ha sido adaptado en otros países, como Inglaterra, Francia e Italia, por lo que se trata de un verdadero test "europeo", no sólo por haber sido generado en Europa, sino también por su expansión a escala continental.

Grupo Editorial Hogrefe

Göttingen · Berne · Vienna · Oxford · Paris
Boston · Amsterdam · Prague · Florence
Copenhagen · Stockholm · Helsinki · Oslo
Madrid · Barcelona · Seville · Bilbao
Zaragoza · São Paulo · Lisbon

www.hogrefe-tea.com

ISBN 978-84-7174-860-6