

SOSIA

Evaluación de competencias



L. V. Gordon
ECPA
TEA Ediciones

Adaptación española: N. Seisdedos y J. Pereña
(Dpto de I+D+i de Hogrefe TEA Ediciones)



SOSIA

Evaluación de Competencias

L. V. Gordon
ECPA
TEA Ediciones

Adaptación española: N. Seisdedos y J. Pereña
(Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones)

MANUAL

(7.^a edición, revisada y ampliada)



hogrefe

Madrid, 2022

Índice

NOTA A LA 7. ^a EDICIÓN	5
PRÓLOGO	7
FICHA TÉCNICA	9
1. DESCRIPCIÓN GENERAL	11
1.1. Introducción	11
1.2. Contenido y estructura	11
1.3. Aplicación y corrección	13
1.4. Puntuaciones	13
1.5. Materiales	15
2. NORMAS DE APLICACIÓN Y CORRECCIÓN	17
2.1. Cuestiones éticas y deontológicas	17
2.2. Normas de aplicación	18
2.3. Normas de corrección	20
2.3.1. Baremos disponibles	20
2.3.2. Corrección por Internet	20
2.3.3. Corrección mecanizada	21
3. NORMAS DE INTERPRETACIÓN	23
3.1. Puntuaciones	23
3.2. Escalas	24
3.2.1. EJE 1. Dimensiones personales	24
3.2.2. EJE 2. Aspiraciones	25
3.2.3. EJE 3. Trabajo	27
3.2.4. EJE 4. Intercambios	28
3.3. Estilos de comportamiento	29
3.3.1. ESTILO A. Organización y estructura	30
3.3.2. ESTILO B. Poder y actividad	30
3.3.3. ESTILO C. Apertura y estabilidad	31

SOSIA

3.3.4. ESTILO D. Altruismo y convicciones	31
3.4. Interpretación analítica	32
3.5. Interpretación sintética: estilos de comportamiento	33
3.6. Informes interpretativos	34
3.6.1. Informe profesional	34
3.6.2. Informe personal	42
4. FUNDAMENTACIÓN PSICOMÉTRICA	43
4.1. Estudio descriptivo	43
4.2. Fiabilidad	50
4.3. Evidencias de validez	54
4.3.1. Evidencias sobre la estructura interna	54
4.3.2. Relación con otras variables: evidencias convergentes y discriminantes	59
4.3.3. Relación con otras variables: evidencias relativas a un criterio	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67

Nota a la 7.^a edición

La 7.^a edición de la obra, revisada y ampliada, cuenta con una serie de mejoras y actualizaciones importantes. Durante muchos años, el SOSIA fue algo más que un cuestionario para evaluar a las personas en el ámbito laboral; se trataba de un sistema que facilitaba la gestión de personal por competencias, apoyándose para ello en avanzados sistemas tecnológicos e informáticos. Con el paso de los años, los puntos fuertes tecnológicos de la obra que suponían un elemento diferencial para esa labor de gestión fueron convirtiéndose poco a poco en características habituales en el resto de obras del catálogo de Hogrefe TEA Ediciones, por lo que resultaba conveniente dotar al SOSIA de una estructura e imagen más estándar y pareja a la del resto de cuestionarios.

Con esta finalidad en mente, se ha modificado el manual de la obra en varios sentidos. En primer lugar, en relación con la estructura del manuscrito, con una disposición más usable y familiar a los usuarios de este tipo de pruebas. En este proceso, se ha redactado un nuevo capítulo de descripción general, con un resumen de las señas de identidad de la obra y sus principales características y materiales. También, se ha completado la información en relación con la aplicación y la corrección del cuestionario, un apartado que en ediciones anteriores se centraba casi exclusivamente en el sistema de gestión de casos de tipo informático y a la medida que caracterizó al SOSIA durante años.

Otra serie de cambios notables son de índole psicométrica. Se han recopilado nuevas muestras de validación, más amplias y numerosas, con las que se han actualizado las propiedades psicométricas y se ha fundamentado técnicamente la obra. Los resultados de los análisis llevados a cabo vienen a confirmar las bondades del SOSIA para la evaluación de personas en el contexto laboral, tal y como cabía esperar en una obra con un recorrido tan amplio.

Por último, a la publicación de esta nueva edición le acompaña un nuevo cuadernillo y una hoja de respuestas adaptada a la corrección mediante escáner, elementos que, junto con este manual y los nuevos baremos incorporados en el sistema de corrección, suponen una completa actualización del SOSIA que esperamos sea bien recibida.

Dpto. de I+D+i de Hogrefe TEA Ediciones

La visualización de estas páginas no está disponible.

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

www.teaediciones.com

Ficha técnica

Nombre	SOSIA. <i>Evaluación de Competencias</i> .
Autores	L. V. Gordon, Les Editions du Centre de Psychologie Appliquée (ECPA) y TEA Ediciones.
Procedencia	Les Editions du Centre de Psychologie Appliquée (ECPA).
Adaptación española	Nicolás Seisdedos y Jaime Pereña (TEA Ediciones, 1998).
Aplicación	Individual y colectiva.
Ámbito de aplicación	Adultos.
Duración	45 minutos, aproximadamente.
Finalidad	Evaluación de 21 competencias genéricas: 9 dimensiones de la personalidad, 6 valores personales, 6 valores interpersonales y 4 estilos laborales o de comportamiento.
Baremación	Baremos en puntuaciones PT de 0 a 10 (media = 5 y Dt = 2), contruidos a partir de diversas muestras evaluadas en el contexto laboral.
Materiales	Manual, cuadernillo, hoja de respuestas y clave de acceso (PIN) para la corrección por Internet.
Formato de aplicación	Papel y lápiz y <i>online</i> .
Modo de corrección	<i>Online</i> .
Lenguas disponibles	Español y catalán.

1. Descripción general

1.1. INTRODUCCIÓN

La batería SOSIA se ha convertido a lo largo de los años en un referente internacional para la evaluación de la personalidad y los valores personales e interpersonales en el ámbito laboral. Este planteamiento combinado de medición de variables de personalidad junto con valores hace que sea un instrumento especialmente interesante para los profesionales de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, en concreto para algunas de las labores propias de la gestión de los recursos humanos, como es el caso de la selección de personal, la orientación y el asesoramiento profesionales, la consultoría o la evaluación del desempeño y el potencial, entre otras.

El SOSIA combina tres inventarios clásicos de Leonard V. Gordon:

- el **PPG-IPG** (Gordon, 1953, 2021), el cual permite evaluar nueve dimensiones básicas y adicionales de la personalidad;
- el **SIV** (Gordon, 1960, 2011), que aprecia seis valores interpersonales o de relación del individuo con los demás; y
- el **SPV** (Gordon, 1965, 2010), que mide seis valores personales que se muestran a la hora de afrontar problemas.

A partir de diversos estudios y utilizando la técnica del análisis factorial, se consiguió la evaluación combinada de todos los aspectos propios de cada uno de los citados instrumentos y definir varias dimensiones y estilos de comportamiento, lo que le otorga a la herramienta resultante, el SOSIA, de una identidad propia y característica.

1.2. CONTENIDO Y ESTRUCTURA

El SOSIA es un instrumento que permite evaluar 21 variables, las cuales, al tratarse de atributos del ámbito de la personalidad, las actitudes y los valores, pueden entenderse como componentes de las competencias genéricas, en contraposición con las competencias técnicas más propias de la manifestación de los conocimientos adquiridos y las capacidades cognoscitivas.

SOSIA

Los **rasgos de personalidad** en el SOSIA se refieren a características relativamente estables, por lo que cabe prever que no se vean afectados por las situaciones, los entornos particulares o las circunstancias. Se trata de atributos que reflejan los recursos propios, las potencialidades que la persona pone al servicio de su actividad o profesión. Por su parte, los **valores** son elementos motores o fuentes de motivación que en gran parte inspiran las reacciones y comportamientos de las personas en el trabajo. En el SOSIA se evalúan tanto los valores relacionados con el comportamiento del individuo (valores personales) como los valores relacionados con la forma de interactuar con los demás (valores interpersonales).

Los dos tipos de atributos evaluados (rasgos de personalidad y valores) se agrupan en cuatro ejes conceptuales con el fin de facilitar la interpretación de los resultados. Además, los análisis estadísticos realizados con la versión original pusieron de relieve la existencia de cuatro estilos de comportamiento laboral o estilos de dirección definidos por varios rasgos y valores (tabla 1.1).

Tabla 1.1. Estructura del SOSIA: ejes dimensionales, variables y estilos de comportamiento

Eje / variable	Tipo de variable / composición
Eje 1. Dimensiones personales	
Ascendencia (Asc)	Rasgo de personalidad
Estabilidad emocional (Est)	Rasgo de personalidad
Autoestima (Aut)	Rasgo de personalidad
Vitalidad (Vit)	Rasgo de personalidad
Responsabilidad (Res)	Rasgo de personalidad
Eje 2. Aspiraciones	
Resultados (A)	Valor personal
Reconocimiento (R)	Valor interpersonal
Independencia (I)	Valor interpersonal
Variedad (V)	Valor personal
Benevolencia (B)	Valor interpersonal
Eje 3. Trabajo	
Cautela (Cau)	Rasgo de personalidad
Originalidad (Ori)	Rasgo de personalidad
Practicidad (P)	Valor personal
Decisión (D)	Valor personal
Orden (O)	Valor personal
Metas (G)	Valor personal
Eje 4. Intercambios	
Sociabilidad (Soc)	Rasgo de personalidad
Comprensión (Com)	Rasgo de personalidad
Estímulo (S)	Valor interpersonal
Conformidad (C)	Valor interpersonal
Liderazgo (L)	Valor interpersonal
Estilos de comportamiento	
A. Organización y estructura	Cau (+) / Res (+) / C (+) / O (+) / G (+) / I (-) / V (-)
B. Poder y actividad	Asc (+) / Soc (+) / Vit (+) / Ori (+) / L (+) / S (-)
C. Apertura y estabilidad	Res (+) / Est (+) / Cau (+) / Ori (+) / Com (+)
D. Altruismo y convicciones	B (+) / A (+) / D (+) / P (-) / R (-) / S (-)

1.3. APLICACIÓN Y CORRECCIÓN

El SOSIA es un instrumento que puede ser aplicado en papel y lápiz o por Internet y de forma individual o colectiva. Para la aplicación en papel y lápiz se requiere un cuadernillo y una hoja de respuestas, la cual debe rellenarse respetando las indicaciones que aparecen en la misma hoja. Para realizar las evaluaciones por Internet, hace falta contar con un equipo con conexión y acceso a la plataforma de evaluación *online* www.e-teaediciones.com. En ambos tipos de evaluación deben respetarse una serie de cuestiones que se relacionan más detalladamente en el capítulo 2 de este manual (iluminación, interrupciones, disposición de los materiales, conexión a Internet...).

Una vez completada la sesión de evaluación, existen tres modos de obtener las puntuaciones y corregir la prueba:

- Si la aplicación se realiza por Internet, esto es, si la persona ha contestado a los ítems usando para ello la plataforma de evaluación www.e-teaediciones.com, es el propio sistema el que calcula automáticamente las puntuaciones y ofrece de un modo inmediato el perfil de resultados junto con un informe narrativo.
- Si la aplicación se realiza en papel y lápiz, se debe acudir a la plataforma de corrección www.teacorrige.com para teclear las respuestas dadas por la persona y obtener el perfil de resultados. Se trata de una labor que consume muy pocos minutos y que aporta una serie de ventajas notables, como es la reducción de errores de cálculo, la mayor precisión de los resultados o la estandarización de la salida de resultados, entre otras.
- En aplicaciones hechas en papel y lápiz a colectivos muy numerosos, es posible optar por un sistema de corrección mecanizada. Mediante él, se envían todas las hojas de respuestas a Hogrefe TEA Ediciones, quien se encarga de la lectura, de la corrección y de la generación de los resultados. Antes de utilizar este sistema, conviene contactar con Hogrefe TEA Ediciones para que pueda indicarle los pasos necesarios para su uso.

1.4. PUNTUACIONES

Al corregir el cuestionario mediante cualquiera de las modalidades apuntadas en el apartado anterior, se obtiene un perfil de puntuaciones con toda la información que se puede extraer del SOSIA (figura 1.1). El perfil se divide en áreas diferenciadas, una por cada eje, dentro de las cuales aparecen las variables y dimensiones de que consta cada una.

Los tipos de puntuaciones que incluye el perfil son:

- **Puntuación directa (PD):** se trata de un valor *no interpretable directamente*, que revela únicamente el resultado del escalamiento interno al que se someten las respuestas dadas al test.
- **Puntuación transformada (PT):** puntuación entre 0 y 10, con media igual a 5 y desviación típica igual a 2. Se trata de un valor derivado del tratamiento estadístico de la puntuación directa que informa sobre el grado de desviación de la persona respecto de la media (5) del baremo seleccionado para la corrección.

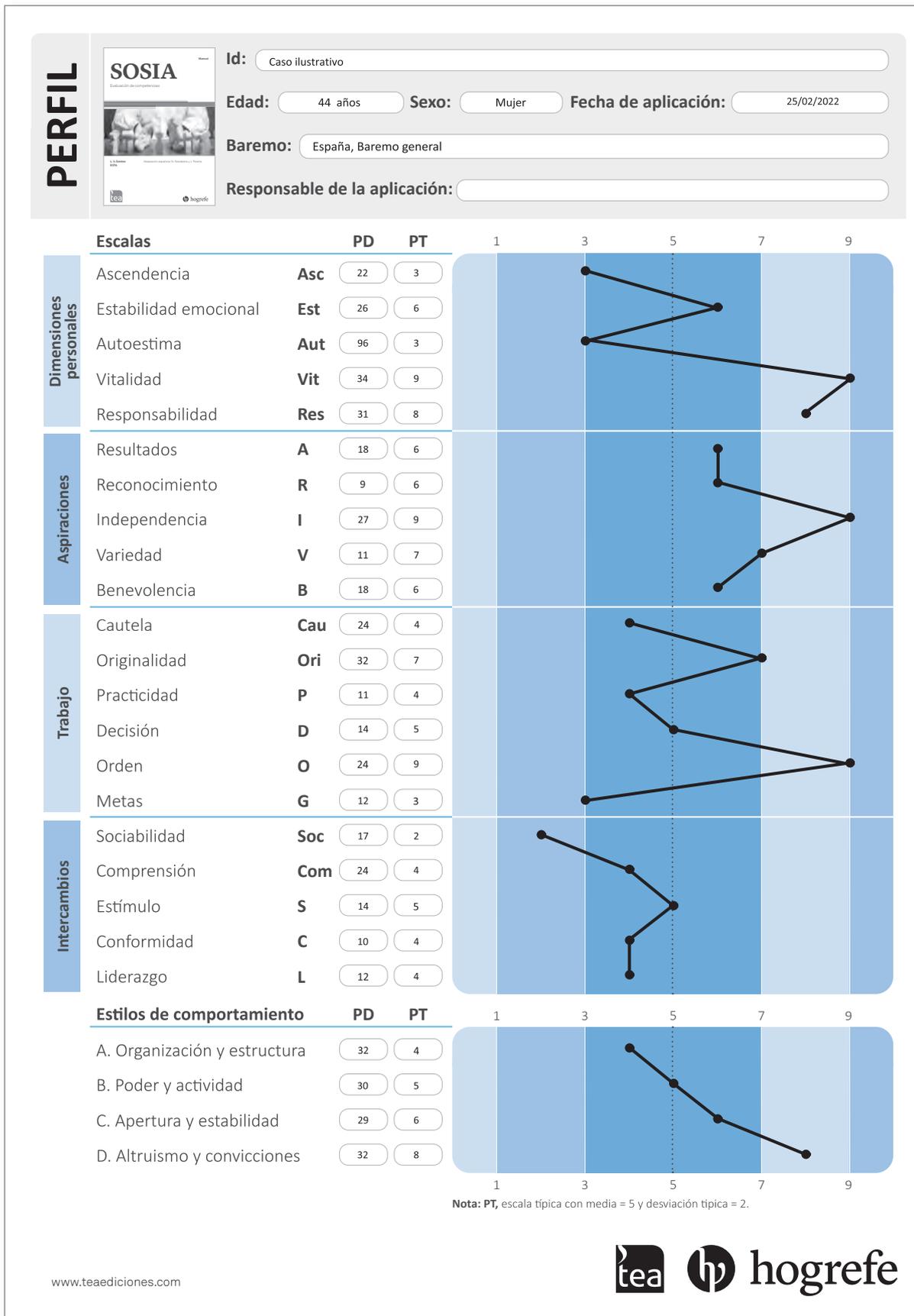


Figura 1.1. Ejemplo de perfil de resultados en el SOSIA

1.5. MATERIALES

- **Cuadernillo:** material que contiene las instrucciones para la persona evaluada y los ítems de que consta el cuestionario. Se trata de un material reutilizable, por lo que se debe evitar que la persona realice cualquier anotación en él, siendo la hoja de respuestas el material destinado a anotar las contestaciones.
- **Hoja de respuestas:** hoja habilitada para anotar todas las contestaciones, así como los datos identificativos requeridos. Una vez finalizada la sesión, la persona a cargo de la evaluación deberá revisar que se hayan rellenado correctamente los campos identificativos que se necesiten, que se hayan anotado adecuadamente las respuestas a los ítems y que no existan conjuntos de elementos omitidos.
- **Claves de acceso (PIN) para la corrección por www.teacorrige.com:** hoja que contiene el código necesario para realizar la corrección por Internet. Incluye también unas breves instrucciones sobre el uso de este sistema.

Adicionalmente, existe un servicio que puede adquirirse por separado y que permite la aplicación *online* mediante la plataforma www.e-teaediciones.com, en la que además se puede consultar el manual *online*. Esta opción está concebida especialmente para las labores propias del ámbito de los recursos humanos y permite aplicar, corregir y obtener de forma inmediata un perfil de puntuaciones junto con un informe interpretativo automatizado. Para hacer uso de este sistema por primera vez, debe contactar antes con Hogrefe TEA Ediciones.

La visualización de estas páginas no está disponible.

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

www.teaediciones.com

SOSIA es un instrumento muy completo para la evaluación de la personalidad y el sistema de valores. Permite evaluar 21 competencias genéricas que determinan el éxito en el puesto de trabajo, utilizando para ello un procedimiento libre de la influencia de la discapacidad social.

Las 21 competencias evaluadas se componen de 9 dimensiones de la personalidad, 6 valores personales, 6 valores interpersonales y 4 estilos de comportamiento laboral, agrupadas en 4 ejes: dimensiones personales, aspiraciones, trabajo e intercambios.

SOSIA proporciona, por tanto, informaciones útiles en el campo de la selección de personal, la formación empresarial, la gestión de carrera, la orientación profesional, el balance de competencias y los estilos de dirección.

Grupo Editorial Hogrefe

Göttingen · Berna · Viena · Oxford · París
Boston · Ámsterdam · Praga · Florencia
Copenhague · Estocolmo · Helsinki · Oslo
Madrid · Barcelona · Sevilla · Bilbao
Zaragoza · São Paulo · Lisboa

www.hogrefe.es

ISBN 978-84-18745-22-5

