



# BIP

## Inventário de Personalidade e Competências para as Organizações

O objetivo do BIP é obter uma autoimagem tipificada do sujeito relativamente a aspetos relevantes do ponto de vista profissional. Os resultados da prova são uma fonte adicional de informação que podera ser útil, quer na área da consultoria, quer em contexto de recrutamento e seleção. As diferentes facetas do comportamento profissional podem ser analisadas e comentadas com o sujeito avaliado para analisar de que modo e que os resultados elevados ou baixos numa dimensão podem refletir-se em situações profissionais específicas ou afetar o comportamento que seria expectável nesses casos.



Rüdiger Hossiep, Michael Paschen

# BIP

## Inventário de Personalidade e Competências para as Organizações

Este instrumento proporciona informações importantes acerca de aspetos relacionados com a eficácia em contexto profissional. A combinação de fatores motivacionais, de personalidade e de estilos de trabalho, fazem do BIP um instrumento muito útil nas mais diversas áreas da Gestão de Recursos Humanos: seleção de pessoas, gestão e desenvolvimento de carreiras, coaching, etc.

### Ano do Copyright

2024

### População

Adultos

### Idades

A partir dos 20 anos

### Administração

Individual ou coletiva

### Tempo de aplicação

Aproximadamente 40 minutos

### Versões

Papel-e-lápis e Online

### Correção

Plataforma TPbyHogrefe

### Outras línguas disponíveis

Alemão, Espanhol, Francês, Inglês e Italiano

### Qualificação dos Utilizadores

B

### O BIP é composto por 14 Escalas organizadas em 4 domínios conceptuais:

- **Motivação Profissional:** Motivação para o Sucesso, Motivação para Liderar, Motivação para Empreender;
- **Competências Centradas na Tarefa:** Meticulosidade, Flexibilidade, Orientação para a Ação;
- **Competências Sociais:** Inteligência Social, Desenvolvimento de Relações, Sociabilidade, Orientação para a Equipa, Poder de Influência;
- **Estrutura Psicológica Individual:** Estabilidade Emocional, Resiliência, Autoconfiança.

O BIP permite ainda calcular 4 índices suplementares que, mais do que preditivos do comportamento, podem servir para abordar determinados temas numa entrevista: Sensação de Controlo (sobre a vida), Mobilidade (em termos da disponibilidade para deslocações e viagens como parte integrante das responsabilidades profissionais), Competitividade e Orientação para o Tempo Livre (em termos da importância relativa dada ao trabalho e ao lazer).

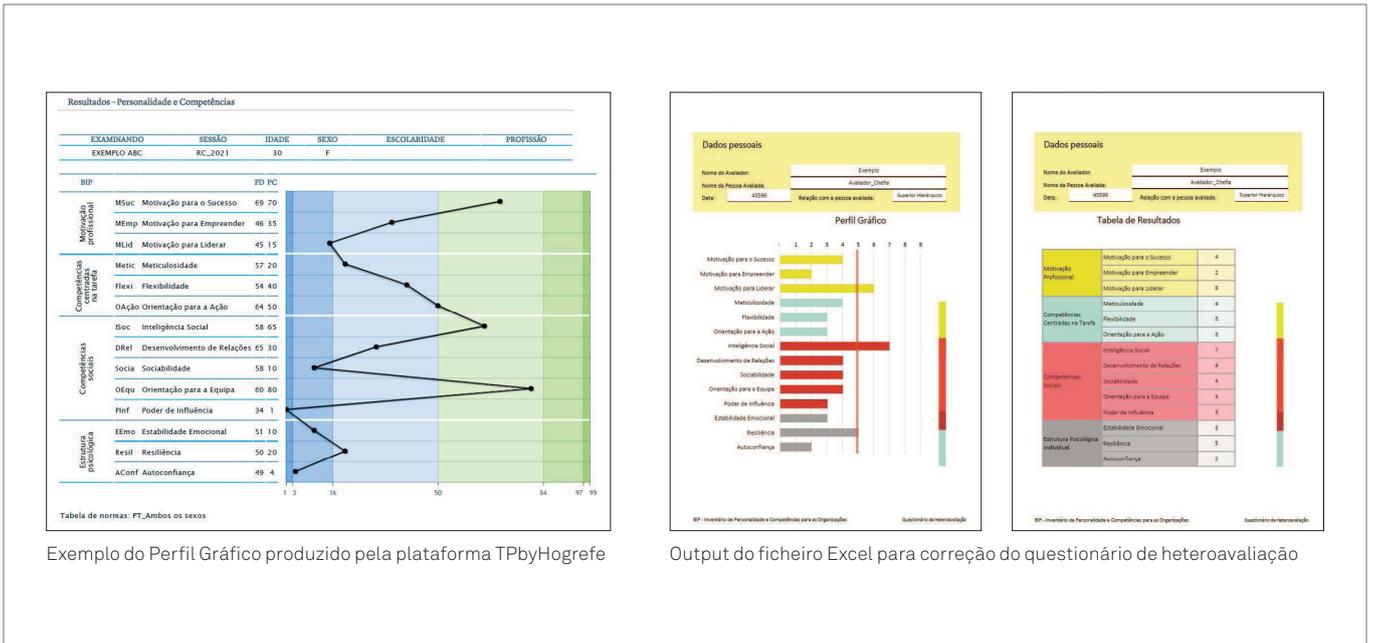
O questionário de autorrelato do BIP, pode ser complementado com o questionário de heteroavaliação. A utilização conjunta dos dois questionários fornece uma visão do impacto do comportamento nas outras pessoas e, como tal, constitui uma importante fonte de informação que pode ser utilizada em contexto de desenvolvimento.

Para a correção e interpretação do questionário de heteroavaliação o cliente deverá solicitar, no momento da aquisição do BIP, o ficheiro excel que lhe permitirá obter os resultados, bem como converter os resultados da autorrelato numa escala equivalente à da heteroavaliação.

O BIP pode revelar-se muito útil em situações de entrevista, se for utilizado como base para uma exploração aprofundada de aspetos específicos. Por exemplo, é possível comparar a estrutura motivacional do sujeito com as características da função. As diferentes facetas do comportamento profissional podem ser analisadas e comentadas com o sujeito avaliado, para analisar de que modo é que os resultados elevados ou baixos numa dimensão podem refletir-se em situações profissionais específicas ou afetar o comportamento que seria expectável nesses casos.

A nova edição do BIP inclui novos estudos estatísticos e atualização das tabelas de normas para a população portuguesa, e disponibiliza pela primeira vez estudos estatísticos e tabelas de normas para as populações moçambicana e angolana.

Adaptação portuguesa de Magda Machado, Inês Nunes, António Menezes Rocha e Carla Ferreira.



## Contextos de Aplicação

Gestão de Recursos Humanos



O BIP pode revelar-se muito útil em situações de entrevista, se for utilizado como base para uma exploração aprofundada de aspetos específicos. Por exemplo, é possível comparar a estrutura motivacional do sujeito com as características da função. As diferentes facetas do comportamento profissional podem ser analisadas e comentadas com o sujeito avaliado, para analisar de que modo é que os resultados elevados ou baixos numa dimensão podem refletir-se em situações profissionais específicas ou afetar o comportamento que seria expectável nesses casos.

## Material

BIP\_ Kit Inicial (inclui Manual, 20 Cadernos, 100 Folhas de resposta de autorrelato, 100 Créditos para correção e 25 Folhas de resposta de heteroavaliação)

BIP\_ Kit Inicial (inclui Manual, 20 Cadernos, 25 Folhas de resposta de autorrelato, 25 Créditos para correção e 25 Folhas de resposta de heteroavaliação)

BIP\_ Folhas de resposta de autorrelato (Pacote de 100 Folhas e 100 Créditos para correção)

BIP\_ Folhas de resposta de autorrelato (Pacote de 25 Folhas e 25 Créditos para correção)

BIP\_ Folhas de resposta de heteroavaliação (pacote de 25)

BIP\_ Relatório interpretativo (pacote de 10)

B2SB\_ Correção Online\_Licença de Utilização da plataforma TPbyHogrefe \*

\* Para os clientes que ainda não adquiriram testes com correção online, através da plataforma TPbyHogrefe. Esta Licença é paga uma única vez.

## Normas

As normas são expressas em percentis, eneatis e decatipos.

A segunda edição do BIP inclui as seguintes tabelas de normas:

- PT, Adultos de ambos os sexos - Contexto competitivo
- PT, Adultos de ambos os sexos - Contexto não competitivo
- MZ, Adultos de ambos os sexos - Contexto competitivo
- AO, Adultos de ambos os sexos - Contexto competitivo
- AO, Adultos de ambos os sexos - Contexto não competitivo

## Domínios e dimensões (escalas) do BIP



## Dimensões (Escala)

<b>Motivação profissional</b>	Motivação para o sucesso	Reflete o desejo de resolver os problemas de forma a alcançar resultados excelentes. Motivação para se destacar, para apresentar um desempenho caracterizado por elevados critérios de exigência; desejo de assumir tarefas que envolvam um esforço persistente: motivação para melhorar continuamente o desempenho.
	Motivação para empreender	Está relacionada com a motivação para melhorar o que se considera estar mal e com o desejo de transformar os métodos e as estruturas de acordo com os pontos de vista próprios. Trata-se da especial prontidão e do desejo de influenciar os acontecimentos em função das próprias ideias.
	Motivação para liderar	É própria de pessoas com motivação e interesse por exercer influência em contexto social, que dão preferência a tarefas de liderança e de gestão, que têm gosto ou desejo de exercer autoridade e serem líderes ou modelos para os outros.
<b>Competências centradas na tarefa</b>	Meticulosidade	Avalia a existência de métodos de trabalho cuidadosos, o rigor e a atenção ao detalhe na realização das tarefas. Esta escala refere-se ainda a grande valorização do trabalho de conceção e à tendência para o perfeccionismo. As pessoas com pontuações elevadas nesta escala são dignas de confiança.
	Flexibilidade	Avalia o gosto e a capacidade para aceitar situações novas ou imprevistas e para tolerar a incerteza. Refere-se também a abertura a novas perspetivas e métodos e à fácil aceitação da mudança.
	Orientação para a ação	Avalia a especial prontidão e vontade de passar diretamente à ação e de transformar as decisões em ações que possibilitem a consecução dos objetivos definidos. Esta escala refere-se à capacidade para resistir a desvios ao curso de ação escolhido, mesmo perante distrações ou interrupções.
<b>Competências sociais</b>	Inteligência social	Expressa a habilidade para detetar sinais, mesmo que subtis, nas situações sociais e a capacidade de empatia (de se colocar no lugar do outro). É indicativa também de confiança na própria interpretação do comportamento dos outros e de segurança no relacionamento com os demais.
	Desenvolvimento de relações	Realça o gosto e a preferência por fomentar os contactos interpessoais, quer com pessoas conhecidas, quer com desconhecidos. Reflete também o interesse pela construção e manutenção das relações sociais e o esforço pelo desenvolvimento de redes de contactos pessoais e profissionais.
	Sociabilidade	Avalia a preferência pelas relações sociais que se caracterizam pela amabilidade e pelo respeito. Esta escala refere-se também ao desejo de harmonia com os outros e à vontade de ajudar as pessoas mais frágeis ou passivas.
	Orientação para a equipa	Avalia a importância que é dada ao trabalho de equipa e à cooperação. Trata-se da prontidão para apoiar ativamente a equipa e da disponibilidade para abdicar das vantagens pessoais em benefício do objetivo do grupo de trabalho.
	Poder de influência	As pessoas com pontuações elevadas tem tendência para adotar uma postura dominante nas situações sociais, para agir com persistência na consecução dos objetivos, mesmo perante os obstáculos e para evitar as perturbações ou interferências.
<b>Estrutura psicológica individual</b>	Estabilidade emocional	Refere-se a pessoas com reações emocionais equilibradas, que são estáveis e que recuperam rapidamente das derrotas ou fracassos. Trata-se da capacidade de controlar as próprias reações emocionais.
	Resiliência	Expressa energia, resistência e robustez física. Esta escala refere-se ainda a clara disponibilidade para assumir tarefas muito exigentes e para enfrentar as situações difíceis.
	Autoconfiança	Avalia a capacidade de uma pessoa para se manter emocionalmente independente face às opiniões dos outros. As pontuações elevadas revelam capacidade de automotivação, confiança nas próprias capacidades e tendência para fixação de expectativas elevadas.



Exemplo da informação disponibilizada no Relatório Interpretativo

### Relatório Interpretativo

Os clientes que utilizem a versão em papel-e-lápis do BIP têm a possibilidade de adquirir, em separado, relatórios interpretativos dos resultados. Os relatórios interpretativos explicam qual o significado dos resultados e o seu potencial impacto no desempenho das pessoas.

O formato do relatório interpretativo permite que este possa ser entregue ao sujeito avaliado e/ou os resultados analisados em conjunto com este. Este aspeto poderá ser particularmente útil, por exemplo, em contexto de *coaching* ou de definição de planos de desenvolvimento pessoal.