



MAYO 2015

EVALUACIÓN EN...

Coaching



www.teaediciones.com



MAYO 2015

CompeTEA

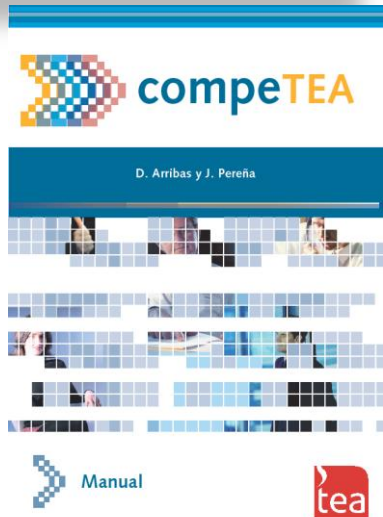
Autor: D. Arribas y J. Pereña (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones).

Aplicación: Individual y colectiva, en papel u *online*.

Tiempo: En torno a 30 minutos.

Edad: Adultos.

Evaluación en el contexto laboral de 20 competencias, 5 áreas competenciales, una escala de sinceridad y 2 índices cualitativos.



Pinche sobre la imagen para obtener más información o realizar su compra.

CompeTEA es un cuestionario de autoinforme dirigido específicamente a la evaluación de las competencias tal como se entienden actualmente en el contexto laboral.

Consta de **170 elementos** y en apenas 30 minutos se le presentan al sujeto enunciados relacionados con aspectos laborales, de diferente temática y representativos de una gran variedad de comportamientos, a los que debe contestar en función de la frecuencia con la que se producen en él o el grado de acuerdo sobre su contenido.

Se evalúan las **20 competencias** más frecuentemente recogidas en los diccionarios de competencias de las empresas, agrupadas en cinco áreas:

Intrapersonal, Interpersonal, Desarrollo de tareas, Entorno y Gerencial.

Descárguese un ejemplo de resultados obtenido con el sistema de corrección *on line*.



Combina dos posibles formas de interpretación, referida a **baremo** y referida a **criterio**, que aportan un mayor nivel de precisión y más cantidad de información al profesional.

Este **doble enfoque interpretativo** hace que el **CompeTEA** sea especialmente adecuado para **labores de desarrollo personal y profesional**, bien sea mediante acciones de formación y consultoría, de **coaching** o asesoramiento individual o para el establecimiento de planes de carrera.



MAYO 2015

SOSIA. Gestión por competencias

Autor: I.V. Gordon y ECPA.

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

Aplicación: Individual y colectiva, en papel u *online*.

Tiempo: 45 minutos aproximadamente.

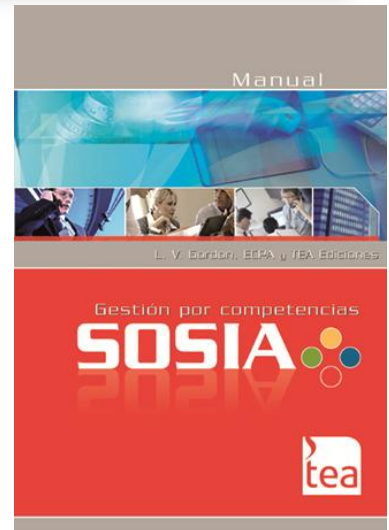
Edad: Adultos.

Evaluación de 9 dimensiones de la personalidad, 6 valores personales, 6 valores interpersonales y 4 estilos de comportamiento laboral, desde un enfoque de gestión por competencias.

SOSIA es una herramienta que integra la evaluación de la personalidad con valores, personales e interpersonales, es decir, actitudes, intereses y preferencias del sujeto que conforman sus actitudes ante su actividad laboral.

Está formada por **98 elementos ipsativos** y evalúa **21 competencias genéricas** relacionadas con las características de la persona que determinan su éxito en el puesto de trabajo y permite determinar el **estilo de comportamiento laboral** del sujeto.

Descárguese un ejemplo de resultados obtenido con el sistema de corrección *on line*.



Pinche sobre la imagen para obtener más información o realizar su compra.

LA FORMA DE TRABAJAR CON SOSIA

Los sujetos contestan a la prueba directamente *online*, aunque también es posible contestar en hojas de respuestas en papel.

El sistema corrige la prueba en el acto y suministra un **perfil gráfico**, un **informe interpretativo** para el profesional y un **informe personal** para dar un feedback al sujeto evaluado.

La plataforma permite la definición de **perfiles ideales** y la búsqueda de los sujetos que se ajustan a cada perfil así como la actualización permanente de los baremos de la prueba.

SOSIA es la herramienta adecuada para el desarrollo de las propias competencias, la planificación de carreras y promoción interna o la evaluación del desempeño.



MAYO 2015

Feedback 360°

Autor: P. Mamolar, C. Bustillo, D. Arribas y J. Minguijón.

Aplicación: Individual y colectiva, en formato *online*.

Tiempo: Aproximadamente 15 minutos por cada evaluador.

Ámbito de aplicación: Mandos y directivos en las organizaciones.

Evaluación multifuente (feedback 360°) de 12 competencias de mandos y directivos para la identificación de los puntos fuertes y las áreas de mejora en su gestión.



Pinche sobre la imagen para obtener más información o realizar su compra.

La evaluación feedback 360° es practicada por muchas entidades como medio para fomentar el **desarrollo de los directivos** y mejorar la calidad de la gestión de las organizaciones.

La expresión 360° surge de la idea de recoger información proveniente de diversas fuentes: **superiores, iguales y colaboradores o clientes**.

FB 360° es un cuestionario elaborado a partir de un diccionario de competencias largamente experimentado y consta de **60 ítems** que permiten evaluar **12 competencias** generales importantes, agrupadas en **cuatro grandes áreas**:



Permite que cada directivo sea evaluado **anónimamente** por varias personas de diferentes procedencias. El cuestionario se contesta por **Internet** y el sistema produce automáticamente un **completo informe** de cada sujeto evaluado.

El informe refleja las puntuaciones atribuidas por cada grupo de evaluadores al sujeto evaluado, incluyendo **gráficos** para facilitar la comprensión de las informaciones. Se relacionan también los comportamientos del sujeto **mejor y peor valorados** y las **discrepancias significativas** entre los diversos grupos de evaluadores: Jefes, iguales, colaboradores y el propio sujeto.

Descárguese un ejemplo de resultados obtenido con el sistema de corrección *on line*.



www.teaediciones.com

MAYO 2015

MOLDES. Test de Estrategias Cognitivo-emocionales

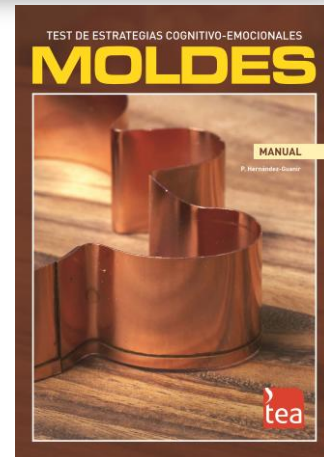
Autor: P. Hernández-Guanir

Aplicación: Individual y colectiva.

Tiempo: Entre 30 y 45 minutos aproximadamente.

Edad: Adolescentes a partir de los 14 años y adultos.

Evaluación de las estrategias o «moldes mentales» con los que una persona interpreta, evalúa y reacciona ante la realidad. Su conocimiento facilita la comprensión, manejo y modificación de las emociones y los comportamientos.



Pinche sobre la imagen para obtener más información o realizar su compra.

Los **moldes mentales** son los modos habituales con los que una persona se enfrenta cognoscitiva y afectivamente a la realidad y con los que interpreta y valora su relación con ella. **Su conocimiento facilita** la comprensión, manejo y **modificación de nuestras emociones y comportamientos**.

El cuestionario **MOLDES** consta de 87 ítems que describen comportamientos y modos de pensar ante diferentes situaciones; el sujeto debe indicar su grado de acuerdo entre estas descripciones y su forma de ser.

Los resultados del test se articulan de acuerdo a una estructura jerárquica formada por tres niveles:

- 1º - **Tres encuadres focales o factores de tercer orden** que engloban las competencias de cada persona para relacionarse con la realidad.
- 2º - **Diez dimensiones focales o factores de segundo orden** que permiten un análisis más detallado pero lo suficientemente sencillo como para comprender fácilmente cómo se maneja la persona cognitiva y emocionalmente.
- 3º - **Treinta moldes o factores de primer orden** que responden a treinta estrategias cognitivo-emocionales relacionadas con las funciones de anticipar, reaccionar, encauzar, evaluar, explicar o resolver situaciones que afectan a la identidad o a los intereses personales.

Con esta prueba se podrán **evaluar aquellos moldes** que favorecen o dificultan diversos criterios externos como la realización personal, el ajuste personal, el bienestar, el ajuste social, el rendimiento y la eficacia o la disposición al cambio, todos ellos aspectos **clave en acciones de coaching**.

Descárguese un ejemplo de resultados obtenido con el sistema de corrección on line.





MAYO 2015

MSCEIT. Test de Inteligencia Emocional Mayer-Salovey-Caruso

Autor: J. D. Mayer, P. Salovey y D. R. Caruso

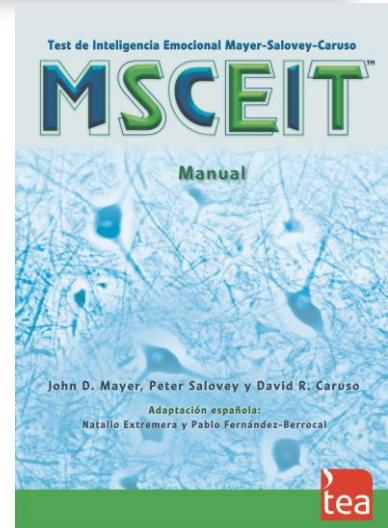
Adaptadores: N. Extremera y P. Fernández-Berrocal.

Aplicación: Individual y colectiva.

Tiempo: Entre 30 y 45 minutos, aproximadamente.

Edad: A partir de 17 años.

Evaluación de la inteligencia emocional y sus componentes (Percepción, Facilitación, Comprensión y Manejo) mediante pruebas de rendimiento o capacidad.



Pinche sobre la imagen para obtener más información o realizar su compra.

El MSCEIT es un test diseñado para evaluar la **inteligencia emocional entendida como una capacidad**. No se trata de una medida de autoinforme sino de una prueba de habilidad cuyas respuestas representan aptitudes reales para resolver problemas emocionales. Esto significa que esas puntuaciones apenas se ven afectadas por el autoconcepto o el estado emocional.

Es la primera medida que proporciona puntuaciones válidas y fiables en cada una de las cuatro áreas principales de la inteligencia emocional según el modelo de Mayer y Salovey:

- 1) **Percepción emocional**, entendida como la capacidad de percibir las emociones con precisión.
- 2) **Facilitación emocional**, entendida como la capacidad para utilizar las emociones para facilitar el pensamiento, resolución de problemas y la creatividad.
- 3) **Comprensión emocional**, entendida como la capacidad para comprender las emociones
- 4) **Manejo emocional**, entendida como la capacidad para manejar las emociones para el crecimiento personal.

Además proporciona una puntuación total de inteligencia emocional así como puntuaciones en dos áreas, experiencial y estratégica, y en cada una de las tareas específicas que incluye el test.

El **MSCEIT es un instrumento de gran prestigio** en todo el mundo, que resulta **útil con fines de desarrollo personal**, gestión de equipos o formación.

Descárguese un ejemplo de resultados obtenido con el sistema de corrección on line.





MAYO 2015

CRI-A. Inventario de Respuestas de Afrontamiento

Autor: R. H. Moos

Adaptadores: T. Kirchner y M. Forns.

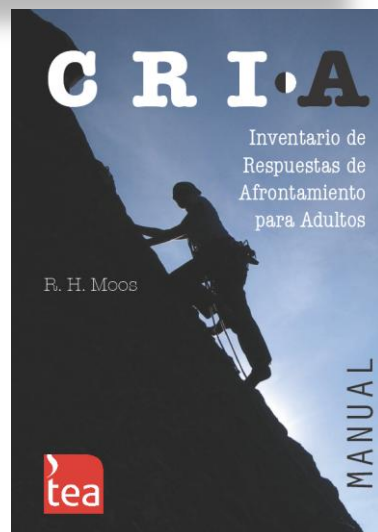
Aplicación: Individual y colectiva.

Tiempo: Variable, entre 10 y 30 minutos.

Edad: Adultos.

El CRI-A permite evaluar las respuestas de afrontamiento que una persona emplea ante un problema o una situación estresante. Sus ocho escalas incluyen estrategias de aproximación al problema (**Análisis lógico, Reevaluación positiva, Búsqueda de guía y soporte, Solución de problemas**) y de evitación del mismo (**Evitación cognitiva, Aceptación o resignación, Búsqueda de recompensas alternativas, Descarga emocional**).

Su uso es muy útil en contextos clínicos, educativos o sociales para facilitar la orientación y desarrollo de la persona evaluada y mejorar su manera de superar los problemas a los que se enfrenta.



Pinche sobre la imagen para obtener más información o realizar su compra.

EBP. Escala de Bienestar Psicológico

Autor: J. Sánchez Cánovas.

Aplicación: Individual y colectiva.

Tiempo: Variable, en torno a 20 minutos.

Edad: A partir de los 17 años.

La Escala de Bienestar Psicológico permite valorar el grado de bienestar general de una persona a partir de la información subjetiva acerca de su nivel de satisfacción en distintos ámbitos de su vida. Consta de **65 ítems** e incluye cuatro subescalas: **Bienestar Psicológico Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones con la Pareja**.

El EBP permite obtener de una forma rápida y breve una valoración específica del **nivel de felicidad** general de la persona y del nivel de satisfacción con sus ingresos económicos y bienes materiales, con su trabajo y con la relación con la pareja, **aspectos** todos ellos íntimamente **relacionados con el bienestar psicológico general de una persona**.



Pinche sobre la imagen para obtener más información o realizar su compra.



MAYO 2015

MATERIAL DE INTERVENCIÓN

POKER DE LA PERSONALIDAD

Autor: S. Hugentobler, B. Oettli y D. Ruckstuhl

Adaptadores: S. Corral (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones).

Aplicación: Colectiva.

Tiempo: Entre 2 y 3 horas.

Edad: Adultos.

Juego de cartas sencillo y entretenido de gran utilidad para fomentar el progreso de grupos y equipos de trabajo a partir del desarrollo de la personalidad individual.



Pinche sobre la imagen para obtener más información o realizar su compra.

Este original y atractivo juego para adultos brinda la oportunidad de conocer diferentes perspectivas mediante la **autopercepción** y las **percepciones de otras personas** y fomenta el desarrollo personal a partir de un conocimiento más amplio de uno mismo.

El juego se basa en el uso de un conjunto de **200 cartas con adjetivos diferentes**. Mediante un sistema de robo y descarte, al estilo de las partidas reales de poker, cada participante debe seleccionar a lo largo de la sesión los adjetivos que mejor describen su forma de ser y asignar a sus compañeros los que consideran que mejor les describen a ellos.

Los objetivos del juego son:

- Resaltar los **puntos fuertes** personales.
- Ayudar a comprender la **imagen exterior** de cada uno.
- Mejorar el **conocimiento** entre los miembros del grupo.
- Fomentar la **comunicación** y la práctica del **feedback**.

Es una herramienta de gran utilidad para jefes de equipo, directores de departamento, consultores, entrenadores, educadores y expertos en recursos humanos que trabajen con **grupos** de personas.





MAYO 2015

BIBLIOGRAFÍA RELACIONADA

- [Ángel, P. y Amar, P. \(2007\). *Guía práctica del coaching*. Barcelona: Paidós.](#)
- [Bayón, F. \(2014\). *Coaching hoy. Teoría general del coaching*. Madrid: Ramón Areces.](#)
- [Dilts, R. \(2004\). *Coaching. Herramientas para el cambio*. Barcelona: Urano.](#)
- [García, M.A., Calles, A.M. y Gioya, P. \(2010\). *Coaching ejecutivo*. Madrid: Síntesis.](#)
- [García-Naviera, A. y Ruiz, R. \(2014\). *Liderazgo y coaching deportivo*. Madrid: Síntesis.](#)
- [Gómez, G. \(2014\). *Esto es coaching*. Barcelona: Ediciones Obelisco.](#)
- [Kourilsky, F. \(2011\). *Coaching. Cambio en las organizaciones*. Madrid: Pirámide.](#)
- [Launer, V. \(2014\). *Coaching. Un camino hacia nuestros éxitos*. Madrid: Pirámide.](#)
- [Milanese, R. \(2012\). *Coaching estratégico. Cómo transformar los límites en recursos*. Barcelona: Herder.](#)
- [Valderrama, B. \(2015\). *Fundamentos psicológicos del coaching*. Madrid: EOS.](#)
- [Whitmore, J. \(2010\). *Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona: Paidós.](#)
- [Wolk, L. \(2003\). *Coaching. El arte de soplar brasas*. Buenos Aires: Gran Aldea Editores.](#)
- [Wolk, L. \(2013\). *Coaching. El arte de soplar brasas en acción*. Buenos Aires: Gran Aldea Editores.](#)
- [Wolk, L. \(2013\). *Coaching para coaches*. Buenos Aires: Gran Aldea Editores.](#)
- [Yuste, F. \(2014\). *Herramientas de coaching ejecutivo*. Bilbao: DDB.](#)
- [Yuste, F. \(2014\). *Herramientas de coaching personal*. Bilbao: DDB.](#)