

# Evaluación de directivos y mandos



www.teaediciones.com

## Feedback 360°

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

**Aplicación:** Individual y colectiva.

**Tiempo:** Aproximadamente 15 minutos por cada evaluador.

**Edad:** 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.



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 del diccionario de competencias largamente experimentado por TEA-CEGOS y consta de **60 ítems** que permiten evaluar **12 competencias** generales importantes, agrupadas en **cuatro grandes áreas**:

- **Intrapersonal:** Autoconocimiento y Estabilidad emocional.
- **Interpersonal:** Comunicación, Empatía, Persuasión y negociación.
- **Gerencial:** Coaching de equipo, Liderazgo, Planificación y organización y Toma de decisiones.
- **Entorno:** Gestión del cambio, Orientación al cliente y Visión.

Cada directivo es evaluado **anónimamente** por varias personas de diferentes procedencias que contestan el cuestionario en formato **online**. El sistema produce automáticamente un **completo informe** de cada sujeto evaluado.

Dicho informe refleja las puntuaciones atribuidas por cada grupo de evaluadores al sujeto evaluado, incluyendo **gráficos** para facilitar la comprensión de las informaciones.

Además, se relacionan también los comportamientos del sujeto **mejor y peor valorados** y las **discrepancias significativas** entre los diversos grupos de evaluadores.

Descárguese un ejemplo de resultados obtenido con el sistema de corrección online.



MAYO 2016

## CompeTEA

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

**Aplicación:** Individual y colectiva.

**Tiempo:** En torno a 30 minutos.

**Edad:** Adultos.

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

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

- **Intrapersonal:** Autocontrol y estabilidad emocional, Confianza en sí mismo y Resistencia a la adversidad.

- **Interpersonal:** Comunicación, Establecimiento de relaciones, Negociación, Influencia y Trabajo en equipo.

- **Desarrollo de tareas:** Iniciativa, Orientación a resultados, Capacidad de análisis y Toma de decisiones.

- **Entorno:** Conocimiento de la empresa, Visión y anticipación, Orientación al cliente, Apertura e Identificación con la empresa.

- **Área gerencial:** Dirección, Liderazgo y Planificación y organización.

Cuenta también con una escala de **Sinceridad** y **dos índices cualitativos:** delegación y creatividad.

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.



Descárguese un ejemplo de resultados obtenido con el sistema de corrección online.



## 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 aproximadamente.

**Edad:** Adultos.

SOSIA es una herramienta formada por **98 elementos ipsativos** que 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.

Las 21 dimensiones evaluadas se agrupan en cuatro ejes:

**Eje 1. DIMENSIONES PERSONALES:** Ascendencia, estabilidad emocional, vitalidad, autoestima y responsabilidad.

**Eje 2. ASPIRACIONES:** Resultados, reconocimiento, independencia, variedad, benevolencia.

**Eje 3. TRABAJO:** Cautela, originalidad, practicidad, decisión, orden, metas.

**Eje 4. INTERCAMBIOS:** Sociabilidad, comprensión, estímulo, conformidad, liderazgo.



Descárguese un ejemplo de resultados obtenido con el sistema de corrección online.



## BIP. Inventario Bochum de Personalidad y Competencias

**Autor:** R. Hossiep y M. Paschen

**Adaptadores:** D. Arribas, S. Corral y J. Pereña (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones).

**Aplicación:** Individual y colectiva.

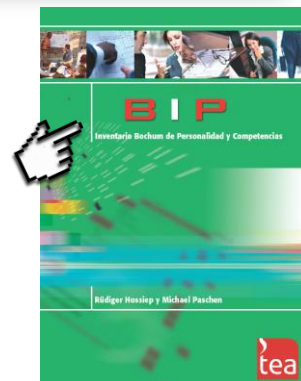
**Tiempo:** Entre 30 y 45 minutos aproximadamente.

**Edad:** Adultos.

El **BIP** evalúa dimensiones que son relevantes en el quehacer empresarial y que tienen un reflejo concreto en la forma en que se comportan los empleados.

La inclusión de **factores motivacionales** y de **personalidad** convierten al BIP en un instrumento ideal para evaluar tanto al personal administrativo como a los ejecutivos de alto nivel.

El BIP está formado por **210 ítems**, evaluando elementos clave de motivación, competencias sociales, aspectos de constitución psicológica y conductas orientadas a la tarea, incluyendo además una escala de distorsión de la imagen para contrastar la validez de los resultados obtenidos.



Descárguese un ejemplo de resultados obtenido con el sistema de corrección online.



## MSCEIT. Test de Inteligencia Emocional Mayer-Salovey-Caruso

**Autores:** J. D. Mayer, P. Salovey y D. R. Caruso

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

**Aplicación:** Individual y colectiva.

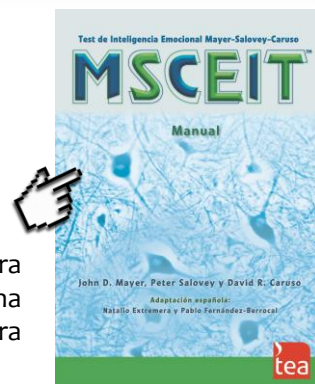
**Tiempo:** Entre 30 y 45 minutos, aproximadamente.

**Edad:** A partir de 17 años.

El MSCEIT es un test de gran prestigio en todo el mundo diseñado para evaluar la **inteligencia emocional entendida como una capacidad**. Es una prueba de habilidad cuyas respuestas representan aptitudes reales para resolver problemas emocionales.

Proporciona puntuaciones en cada una de las cuatro áreas principales de la inteligencia emocional según el modelo de Mayer y Salovey: **Percepción emocional**, **Facilitación emocional**, **Comprensión emocional** y **Manejo emocional**.

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



Descárguese un ejemplo de resultados obtenido con el sistema de corrección online.



## APM. Análisis del Perfil Motivacional

**Autores:** B. Valderrama, S. Escorial y L. Luceño.

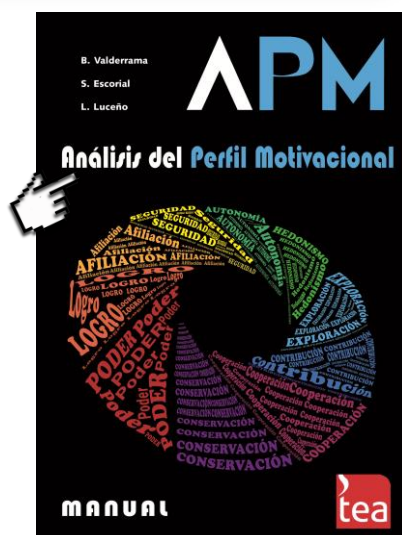
**Aplicación:** Individual y colectiva.

**Tiempo:** 25 minutos, aproximadamente.

**Edad:** A partir de 16 años.

Evaluación del perfil motivacional del evaluado de cara a la selección, la gestión del talento, la orientación vocacional, el coaching o el desarrollo personal y profesional.

Galardonado  
con el **premio** en el año  
2013



La **motivación laboral** es el determinante principal de la conducta laboral junto con la capacidad del trabajador y las condiciones situacionales. Basado en el modelo de "Rueda de Motivos" de Valderrama (2010), el APM tiene el objetivo de evaluar los motivos y los "contramotivos" relacionados con la actividad laboral:

- Afiliación-autonomía.
- Cooperación-poder.
- Hedonismo-logro.
- Seguridad-exploración.
- Conservación-contribución.

La taxonomía de motivos propuesta por este modelo aporta información sobre las motivaciones subyacentes a las conductas de la persona evaluada, así como las alternativas más ajustadas para su gestión en el campo laboral.

El APM es un cuestionario en formato autoinforme que resulta interesante en procesos de selección porque permite identificar el perfil motivacional de los candidatos a un puesto. El perfil motivacional está muy relacionado con el perfil de competencias y por ello puede resultar más predictivo de las conductas laborales en determinados puestos que los cuestionarios de personalidad.

Es, además, un instrumento valioso en procesos de coaching, dado que permite profundizar en el autoconocimiento de la persona y elaborar un plan de desarrollo.

Descárguese un ejemplo de resultados obtenido con el sistema de corrección online.



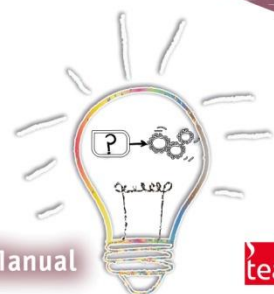
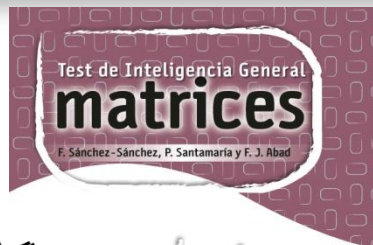
MATRICES. Test de Inteligencia General.

**Autores:** Fernando Sánchez-Sánchez, Pablo Santamaría (Dpto. I+D+i TEA Ediciones) y Francisco J. Abad.

**Aplicación:** Individual y colectiva.

**Tiempo:** 45 minutos aproximadamente.

**Edad:** De 6 a 74.



Manual



**MATRICES** es una prueba de razonamiento inductivo basada en estímulos no verbales (Matrices), que es uno de los mejores y más potentes estimadores de la **inteligencia fluida (Gf)** y de la **capacidad general o factor g**.



En el ámbito de los recursos humanos, los tests de inteligencia han demostrado ser sistemáticamente el **mejor predictor del rendimiento laboral** en múltiples estudios internacionales, además de ser el más eficiente, tal como refieren el listado de estudios mencionados en el manual técnico de la prueba.

**MATRICES** dispone de **diferentes niveles graduados en dificultad** que permiten evaluar con precisión y eficacia a personas desde los 6 años hasta los 74, adaptándose al nivel de aptitud y las características propias de los diferentes grupos a los que cada uno está dirigido.

Se han construido **distintos tipos de baremos** a partir de una **muestra actual y representativa de más de 12.000 personas**.

El **baremo** adecuado para usar en el **ámbito de los recursos humanos** será el **baremo para población general adulta** que permitirá conocer el nivel de aptitud de la persona evaluada en comparación con una muestra de población general.

Descárguese un ejemplo de resultados obtenido con el sistema de corrección online.



## BAT-7. Batería de Aptitudes de TEA

**Autores:** D. Arribas, P. Santamaría, F. Sánchez-Sánchez e I. Fernández-Pinto (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones)

**Aplicación:** Individual y colectiva.

**Tiempo:** Variable, 2 horas aprox. la batería completa.

**Edad:** Adultos con formación de grado básico, medio y superior.

El BAT-7 es una nueva batería para la evaluación de las aptitudes que han demostrado ser más relevantes en el ámbito profesional:

**Aptitud verbal, Espacial, Numérica, Mecánica Atención, Concentración, Razonamiento y Ortografía.**

Ofrece también una puntuación sobre el **estilo atencional** y sobre los principales factores intelectuales del sistema cognitivo: **Factor g, Inteligencia fluida e Inteligencia cristalizada.**

La batería se compone de **3 niveles de dificultad** creciente adecuados para diferentes tipos de población.

Características como la **novedad de las tareas**, la **eficiencia de la evaluación**, la **flexibilidad** de la aplicación, el **amplio abanico de puntuaciones**, el **desarrollo psicométrico** basado en la TRI o la representatividad y **actualidad de las muestras** hacen del **BAT-7** una de las baterías más completas existentes en el mercado.



Descárguese un ejemplo de resultados obtenido con el sistema de corrección online.

## GMA. Evaluación de Grado Medio y Alto

**Autor:** S. F. Blinkhorn

**Adaptadores:** Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones

**Aplicación:** Individual y colectiva.

**Tiempo:** 30 minutos cada prueba.

**Edad:** Adultos de grado medio y alto.

Consiste en un conjunto de **tres tests diferentes** para evaluar aptitudes básicas con un elevado grado de exigencia:

**Razonamiento numérico, verbal y abstracto.**

Las tres capacidades de razonamiento no evalúan una mera aptitud de cálculo numérico o de conocimiento verbal, sino una **capacidad superior de pensar** a partir de unas informaciones básicas suministradas y de extraer conclusiones que requieren la aplicación de un razonamiento complejo.

Así mismo, las pruebas poseen una elevada **validez aparente**, ya que emplean estímulos referidos a situaciones laborales o profesionales reales, lo que hace que los sujetos evaluados se sientan cómodos ante problemas similares a los que pueden encontrar en su entorno laboral. Todas las pruebas demuestran una **gran capacidad de discriminación a todos los niveles** y disponen de sistemas especiales para anular el efecto del azar.





## BIBLIOGRAFÍA RELACIONADA

- [Breakwell, G. \(2002\). \*Cómo realizar entrevistas con éxito\*. Barcelona: Gestión 2000.](#)
- [Chopra, D. \(2012\). \*El alma del liderazgo. Descubre tu potencial de grandeza\*. Madrid: Aguilar.](#)
- [Costa, M. y López, E. \(2009\). \*Los secretos de la dirección. Liderar y fortalecer personas y equipos\*. Madrid: Pirámide.](#)
- [García, J. y Brás-Dos-Santos, J.M. \(2016\). \*Habilidades directivas\*. Madrid: Pirámide.](#)
- [Goodale, J. \(2008\). \*La entrevista. Técnicas y aplicaciones para la empresa\*. Madrid: Pirámide.](#)
- [Marquet, L.D. \(2015\). \*¿Cambia el barco de rumbo. Una historia real sobre cómo transformar a seguidores en líderes\*. Barcelona: Conecta.](#)
- [Pereda, S. y Berrocal, F. \(2011\). \*Dirección y gestión de recursos humanos por competencias\*. Madrid: Ramón Areces.](#)
- [Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M.A. \(2011\). \*Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias\*. Madrid: Ramón Areces.](#)
- [Salgado, J.F. y Moscoso, S. \(2014\). \*Entrevista conductual estructurada de selección de personal\*. Madrid: Pirámide.](#)
- [Vera, M., Lorente, L. y Martínez, I.M. \(2012\). \*Técnicas cualitativas en recursos humanos\*. Madrid: Síntesis.](#)