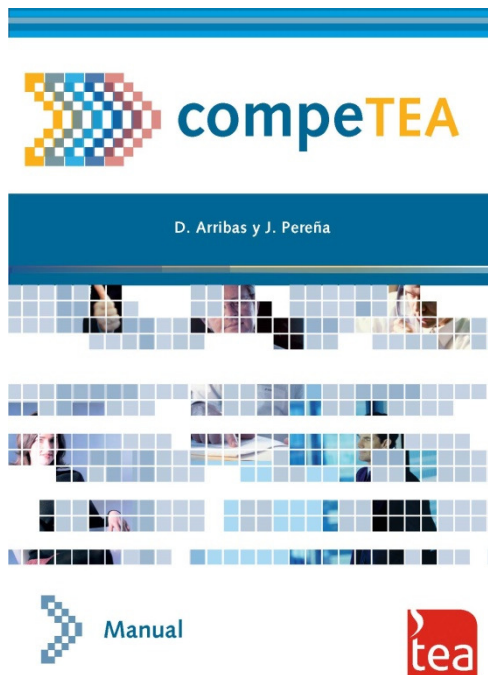


Madrid, 2 de marzo de 2015

compeTEA: desarrollo de competencias profesionales



David Arribas

Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones

david.arribas@teaediciones.com

 [@david_imasd](https://twitter.com/david_imasd)



I Foro de herramientas en *coaching*





Ficha técnica

- **Nombre:** compeTEA
- **Autores:** David Arribas y Jaime Pereña
- **Procedencia:** TEA Ediciones (2009, 2015)
- **Aplicación:** Individual y colectiva
- **Ámbito de aplicación:** Adultos
- **Duración:** Variable, entre 25 y 35 minutos (170 ítems)
- **Finalidad:** Evaluación de 20 competencias profesionales, 5 áreas competenciales, una escala de sinceridad y 2 índices cualitativos
- **Baremación:** Puntuaciones S y niveles competenciales para varios grupos de referencia: población general, directivos, desarrollo personal, etc.



Modelo de competencias

Intrapersonal

Estabilidad emocional
Confianza en sí mismo
Resistencia a la adversidad

Interpersonal

Comunicación
Establecimiento de relaciones
Negociación
Influencia
Trabajo en equipo

Entorno

Conocimiento de la empresa
Visión y anticipación
Orientación al cliente
Apertura
Identificación con la empresa

Desarrollo de tareas

Iniciativa
Orientación a resultados
Capacidad de análisis
Toma de decisiones

Gerencia

Dirección
Liderazgo
Planificación y organización

Innovación y creatividad

Delegación

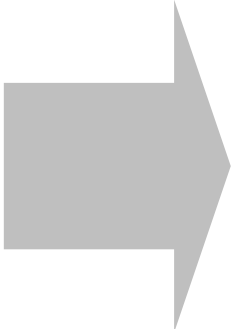
Sinceridad



Aplicación y corrección

APLICACIÓN

CORRECCIÓN





Baremos

España

- Baremo general
- Directivos
- Cuerpos de seguridad
- Ámbito hospitalario
- Desarrollo personal
- Universitarios

Hispanoamérica

- Argentina
- Chile
- Colombia
- Costa Rica
- Ecuador
- El Salvador
- Guatemala
- Honduras
- México
- Nicaragua
- Panamá
- Paraguay
- Perú
- República dominicana

Baremo continental



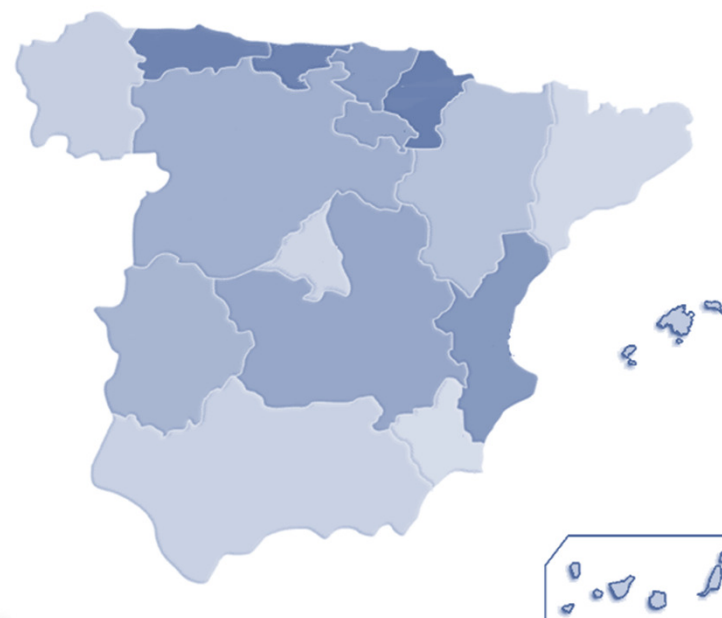
Características diferenciales

- Específicamente diseñada para la evaluación de competencias
- Basada en un sólido modelo de competencias
- Cubre gran parte de las competencias más demandadas
- Referente nacional e internacional en lengua hispana
- Solvencia psicométrica y apoyo empírico



Referente nacional e internacional

- 17 países
- N: 162.866 personas evaluadas
- 27 mil evaluaciones al año





Baremos

País / baremo	N	País / baremo	N
ESPAÑA		ECUADOR (Baremo general)	1.596
<i>Baremo general</i>	18.036	EL SALVADOR (Baremo general)	378
<i>Directivos</i>	1.100	GUATEMALA	
<i>Cuerpos de seguridad</i>	1.975	<i>Baremo general</i>	1.772
<i>Ámbito hospitalario</i>	4.170	<i>Directivos</i>	404
<i>Desarrollo personal</i>	748	HONDURAS (Baremo general)	846
<i>Universitarios</i>	500	MÉXICO (Baremo general)	3.238
ARGENTINA (Baremo general)	658	NICARAGUA (Baremo general)	700
CHILE (Baremo general)	1.476	PANAMÁ (Baremo general)	700
COLOMBIA		PARAGUAY (Baremo general)	800
<i>Baremo general</i>	14.322	PERÚ (Baremo general)	2.190
<i>Directivos</i>	856	REPÚBLICA DOMINICANA (Baremo general)	366
COSTA RICA		URUGUAY (Baremo general)	440
<i>Baremo general</i>	5.192	LATINOAMÉRICA (Baremo general)	10.102
<i>Directivos</i>	732		



Fiabilidad (N=22.359)

	General	Directivos	Seguridad	Coaching	Universidad
EST	,70	,72	,76	,68	,68
CONFI	,75	,74	,79	,74	,75
RES	,76	,78	,83	,71	,73
COM	,82	,83	,84	,80	,82
REL	,75	,76	,80	,73	,70
NEG	,73	,73	,79	,65	,70
INF	,75	,76	,79	,71	,75
EQUI	,70	,70	,78	,61	,68
INI	,69	,73	,73	,66	,66
ORRES	,82	,82	,85	,81	,83
ANAL	,77	,77	,82	,74	,79
DECI	,77	,78	,77	,75	,78
CONO	,83	,83	,87	,76	,77
VIS	,84	,82	,84	,78	,80
ORCLI	,69	,69	,76	,63	,63
APER	,66	,66	,68	,61	,70
IDEN	,78	,77	,83	,75	,75
DIR	,79	,80	,82	,76	,81
LID	,80	,81	,83	,78	,81
ORG	,74	,75	,74	,66	,73
SIN	,75	,74	,81	,80	,72



Evidencias de validez

- Sobre la estructura interna

{ Intercorrelaciones escalares
Análisis Factorial Confirmatorio

- Convergentes y discriminantes

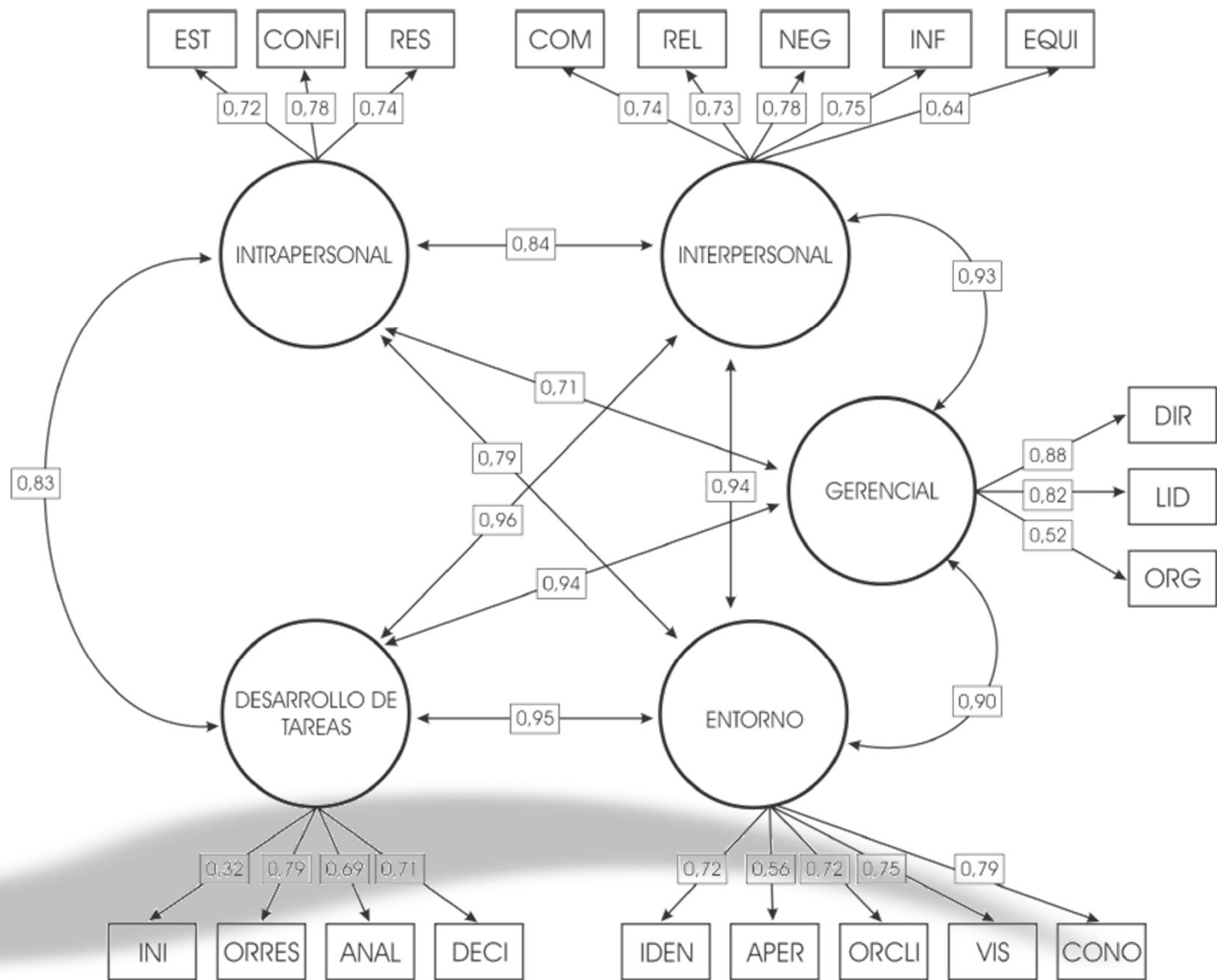
{ Motivación laboral
Variables clínicas

- Sobre la relación con un criterio

{ País de procedencia
Formato de aplicación



Análisis Factorial Confirmatorio (N=22.359)



RMSEA: ,034
SRMR: ,044
NFI: ,919
CFI: ,921





Interpretación

Doble interpretación



PERSONAS DEL BAREMO (TRN)

CONTENIDOS DEL TEST (TRC)

Contenidos	Actividades	Pág.
Creación de base de datos. Campos. Parámetros de los campos.	1. Base de datos Libros	2
Completamiento de tablas. Corrección ortográfica. Formatos.	2. Tablas	3
Formato de tablas. Ordenamiento. Configuración de página. Impresión.	3. Formato de tablas	5
Relaciones entre tablas	4. Relaciones	6
Creación de consultas sencillas. Criterios de búsqueda.	5. Consultas sencillas	7
Consultas entre tablas. Criterios de selección. Consultas con nuevos campos de operación.	6. Consultas entre tablas	8
Creación de formularios. Formatos de formularios.	7. Formulario sencillo	9
Diseño de formularios. Formatos y cuadro de herramientas.	8. Diseño de formulario	10
Formularios tabular y justificado. Formatos y diseño.	9. Formularios tabular y justificado	11
Creación de informes a través de asistentes. Propiedades.	10. Informes	12
Creación y diseño de informes.	11. Diseño de informes	13
Creación de informes con diferentes diseños.	12. Informes en columna y tabular	14
Consultas en base de datos.	13. Países de América	15
Creación de base de datos, registros de gráficos, relaciones.	14. Planetas	17
Creación de diferentes consultas	15. Consultas en Planetas	19
Creación de formularios y diseño	16. Formularios en Planetas	20
Creación de informes y diseño	17. Informe de Planetas	21
Crear un formulario de inicio	18. Inicio en Planetas	22



Interpretación normativa



SELECCIÓN DE PERSONAL





Interpretación normativa

Nivel del examinando	Puntuación S
Muy alto	90 – 99
Alto	70 – 89
Medio	31 – 69
Bajo	11 – 30
Muy bajo	1 – 10



Interpretación criterial



**DESARROLLO
PERSONAL**



Interpretación criterial

Confianza y seguridad en sí mismo (CONFI)

- Nivel 1** Se muestra seguro de sí en situaciones habituales o conocidas. Puede necesitar apoyo ante las decisiones que deba tomar al margen de sus responsabilidades.
- Nivel 2** Emite su opinión con cierto aplomo y actúa con independencia en ausencia de apoyo o supervisión.
- Nivel 3** Confía en sus competencias y manifiesta de forma abierta sus opiniones, decisiones o juicios, a favor o en contra, en contextos muy diferentes.
- Nivel 4** Busca activamente nuevas responsabilidades que le hagan enfrentarse a retos o desafíos en los que poner a prueba sus capacidades, incluso en situaciones adversas.

Orientación al cliente (ORCLI)

- Nivel 1** Responde a las demandas o problemas del cliente utilizando de forma adecuada las guías y cauces establecidos.
- Nivel 2** Se muestra disponible y preocupado por ofrecer un servicio adecuado a las necesidades del cliente y se esfuerza por dar una respuesta ágil y eficiente.
- Nivel 3** Detecta y comprende las necesidades de los clientes e identifica y persuade de las ventajas de una mutua colaboración.
- Nivel 4** Fideliza la relación y se involucra en el negocio y en las necesidades del cliente, ofreciéndole soluciones más allá de lo previsto para satisfacer las expectativas creadas.



Puntos débiles y fuertes

	Nivel competencial			
		Nivel 1	Niveles 2 y 3	Nivel 4
Puntuación S	1 a 30	PUNTO DÉBIL	Punto débil normativo	Punto fuerte criterial
	31 a 69	Punto débil criterial	Promedio	Punto fuerte criterial
	70 a 99	Punto débil criterial	Punto fuerte normativo	PUNTO FUERTE



Caso práctico

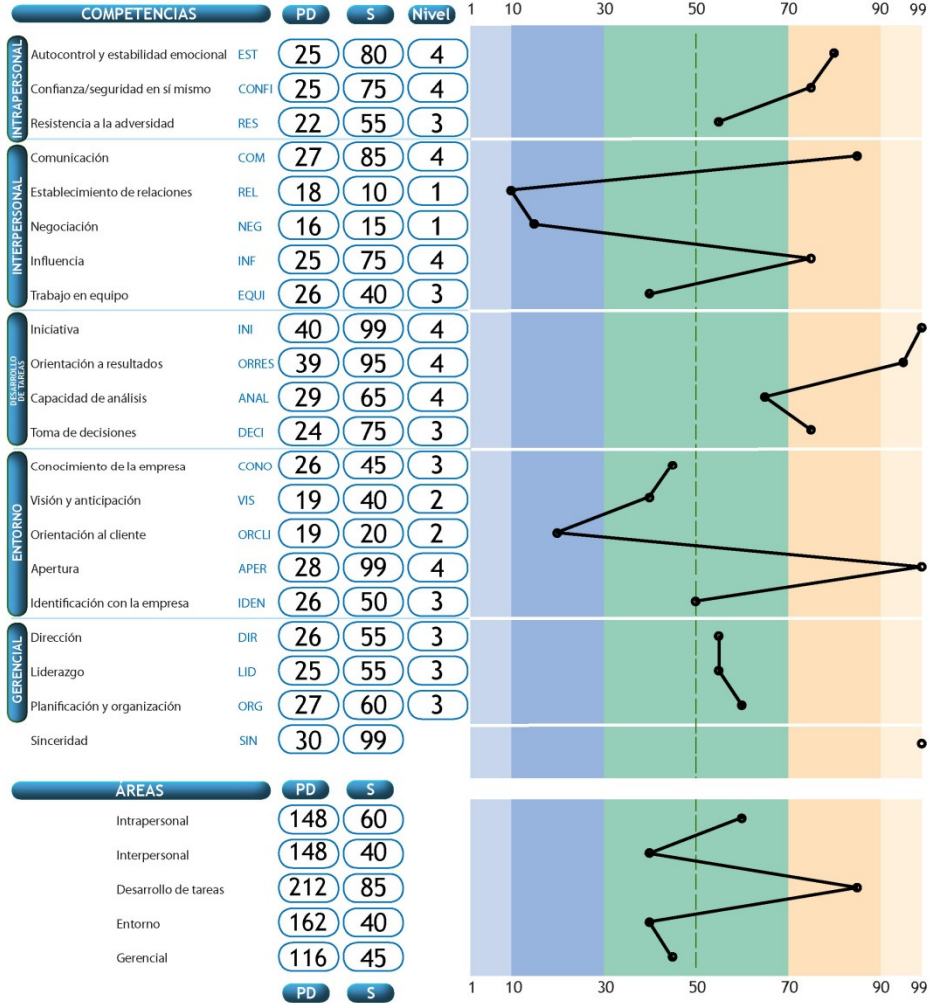




PERFIL



Id: Caso Ilustrativo
Edad: 40 años **Sexo:** Varón **Fecha de aplicación:** 02/10/2014
Baremo: España, baremo general
Responsable de la aplicación: David Arribas



Nota: S, escala típica con media=50 y Dt=20.

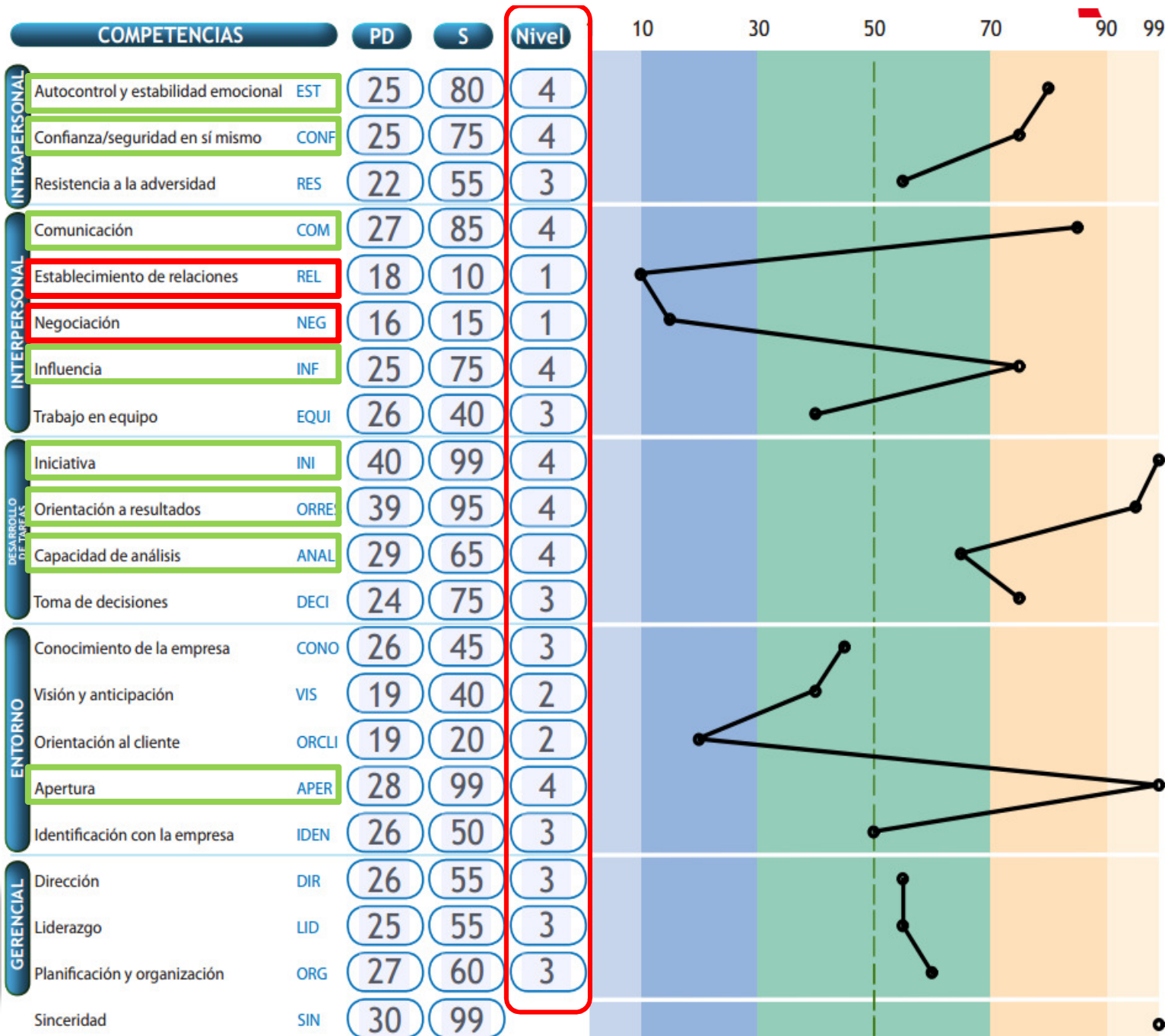


Copyright © 2009, 2013 by TEA Ediciones, S.A.U.
 perfil generado desde www.teaediciones.com
 Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados.

@david_imasd

...diciones.com





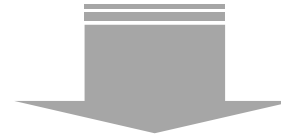


Establecimiento de relaciones



NIVEL 1

Me relaciono con los contactos habituales en el ámbito de mis funciones y actividades.



NIVEL 2

Me intereso por establecer contactos en mi trabajo y mostrar una actitud receptiva hacia las relaciones interpersonales.

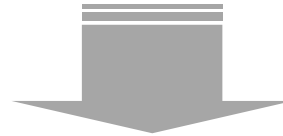


Negociación



NIVEL 1

Me muestro colaborador y capaz de aceptar y asimilar razonamientos diferentes o contrarios.



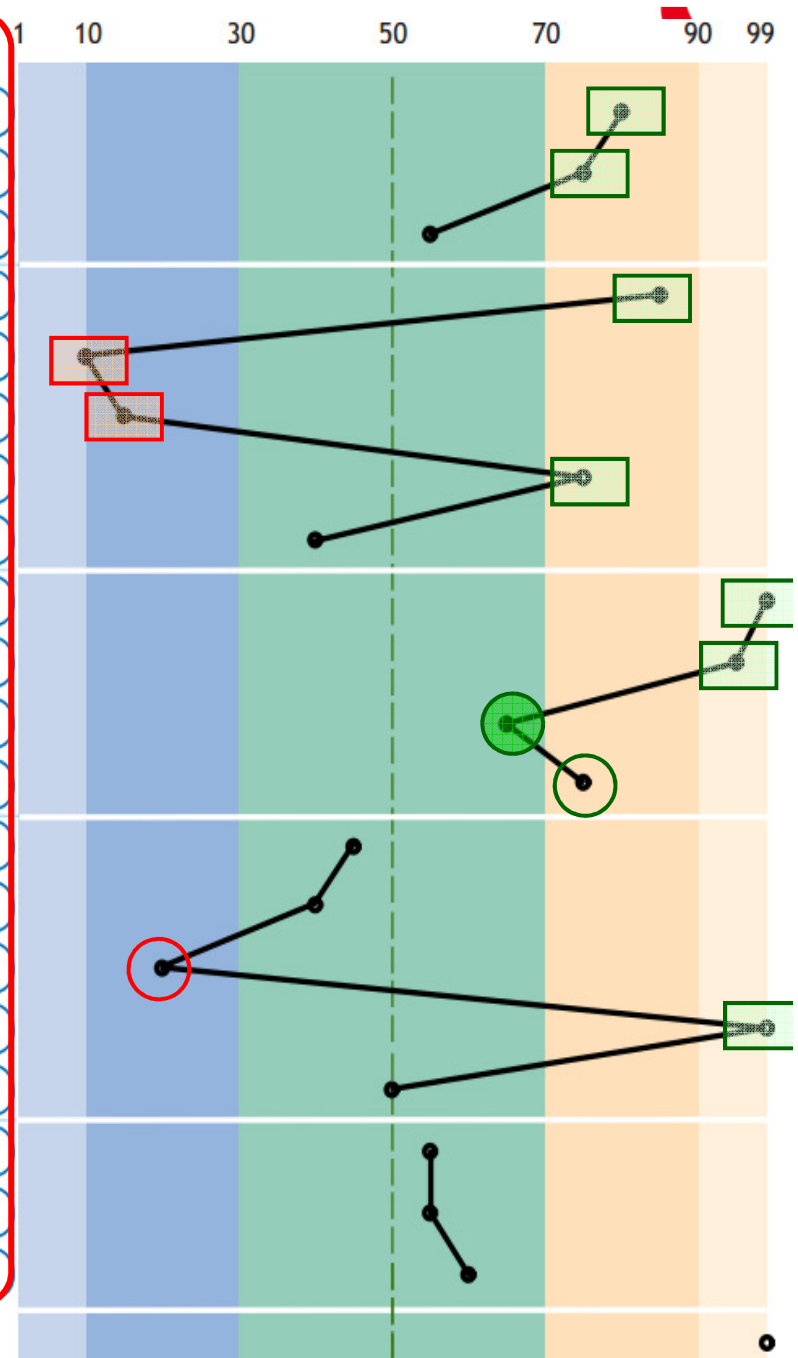
NIVEL 2

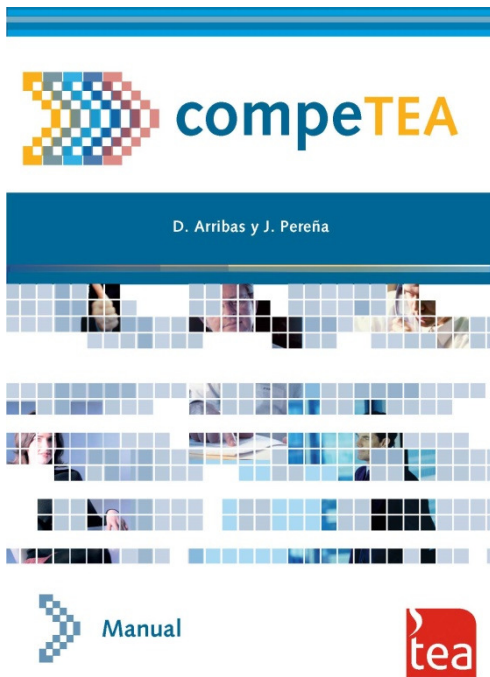
Analizo la situación de ambas partes y establezco límites valorando la propia posición y la contraria en sus aspectos fundamentales.



- PF**
- PD**
- PFn**
- PFc**
- PDn**
- PDc**

COMPETENCIAS		PD	S	Nivel	
INTRAPERSONAL	Autocontrol y estabilidad emocional	EST	25	80	4
	Confianza/seguridad en sí mismo	CONFI	25	75	4
	Resistencia a la adversidad	RES	22	55	3
INTERPERSONAL	Comunicación	COM	27	85	4
	Establecimiento de relaciones	REL	18	10	1
	Negociación	NEG	16	15	1
	Influencia	INF	25	75	4
DESARROLLO DE TAREAS	Trabajo en equipo	EQUI	26	40	3
	Iniciativa	INI	40	99	4
	Orientación a resultados	ORRES	39	95	4
	Capacidad de análisis	ANAL	29	65	4
ENTORNO	Toma de decisiones	DECI	24	75	3
	Conocimiento de la empresa	CONO	26	45	3
	Visión y anticipación	VIS	19	40	2
	Orientación al cliente	ORCLI	19	20	2
GERENCIAL	Apertura	APER	28	99	4
	Identificación con la empresa	IDEN	26	50	3
	Dirección	DIR	26	55	3
	Liderazgo	LID	25	55	3
	Planificación y organización	ORG	27	60	3
	Sinceridad	SIN	30	99	





David Arribas

Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones

david.arribas@teaediciones.com

 [@david_imasd](https://twitter.com/david_imasd)



I Foro de herramientas en *coaching*





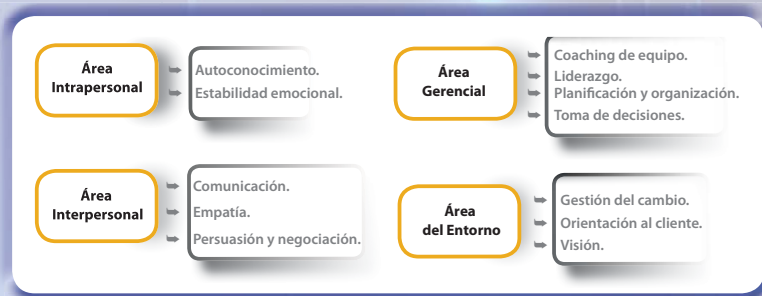
FB 360°

Evaluación 360° de las competencias de mandos y directivos

P. Mamolar, C. Bustillo, D. Arribas y X. Minguijón

Evaluación **on line** **multifFuente** basada en la valoración que hacen los jefes, iguales y colaboradores de las competencias clave de un directivo, junto con su autoevaluación.

Ofrece un **completo informe** que incluye puntos fuertes y débiles, comportamientos mejor y peor valorados, las discrepancias significativas entre los diversos grupos, gráficas comparativas, etc.



Poker de la personalidad

S. Hugentobler, B. Oettli y D. Ruckstuhl

Original y atractivo juego de cartas que permite:

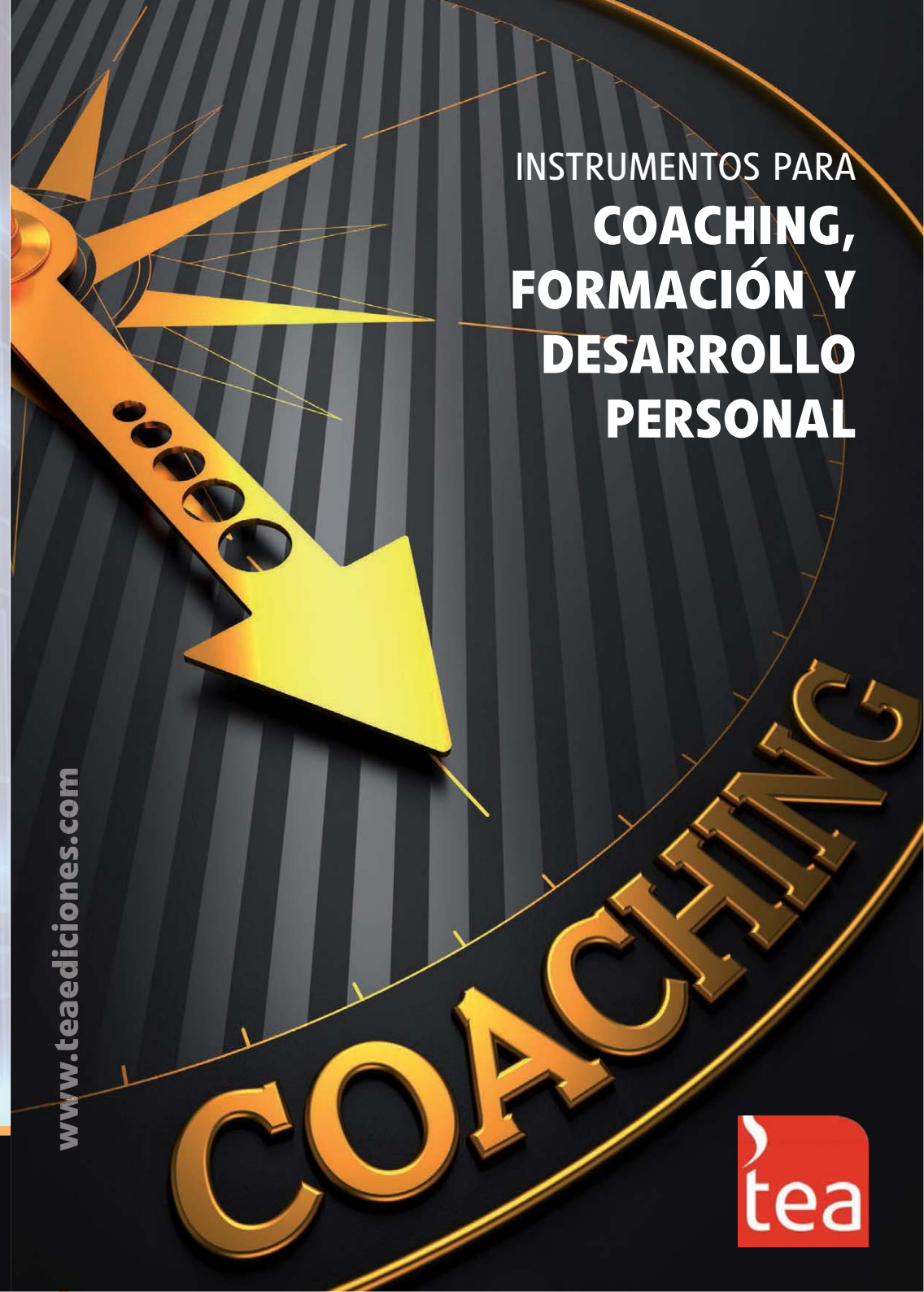
- ▶ Resaltar los **puntos fuertes** personales.
- ▶ Detectar las **posibilidades de desarrollo** de cada individuo.
- ▶ Ayudar a las personas a comprender **cómo son percibidas** por los demás.
- ▶ Mejorar el **conocimiento entre los miembros** del equipo.
- ▶ Fomentar la **comunicación** y la práctica del **feedback**.



Descargue aquí



el nuevo catálogo 2015 para **RECURSOS HUMANOS**



INSTRUMENTOS PARA COACHING, FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL

www.teaediciones.com



compeTEA

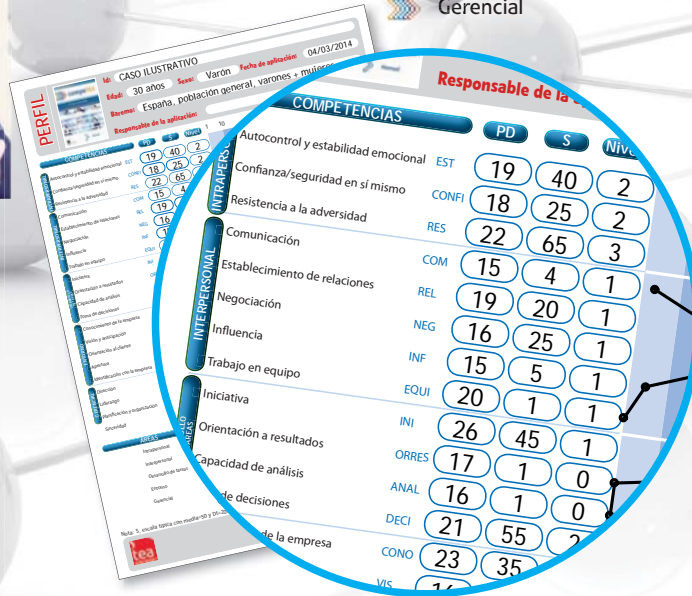
Evaluación de **20 competencias** clave en el ámbito profesional agrupadas en **5 grandes áreas**:

- Intrapersonal
- Interpersonal
- Desarrollo de tareas
- Entorno
- Gerencial

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



Baremo específico para **Desarrollo Personal y Coaching**



MOLDES

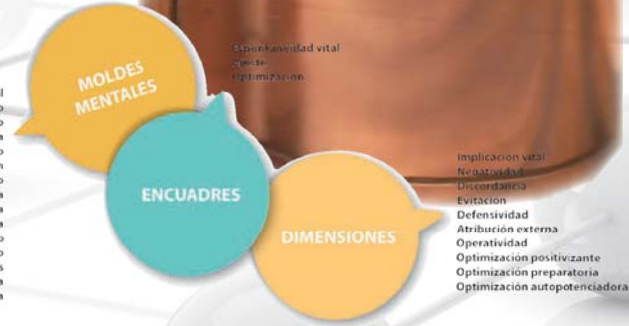
Test de estrategias cognitivo-emocionales

P. Hernández- Guanir

En los procesos de coaching es imprescindible conocer las estrategias cognitivo emocionales o **Moldes mentales** que las personas utilizan para anticipar, interpretar, reaccionar, evaluar y explicar la realidad, ya que son determinantes en su adaptación al puesto y al entorno laboral.

Ofrece información en **más de 30 moldes mentales**

- Implicación directa
- Hiperanálisis
- Hipercontrol anticipatorio
- Anticipación aversiva
- Evaluación selectiva negativa
- Hostilidad
- Afrontamiento borroso
- Inflación/Despección
- Focalización en la carencia
- Imantación por lo imposible
- Anticipación devaluativa
- Disociación emocional
- Reclusión
- Obliviscencia cognitiva
- Justificación de los fallos
- Desplazamiento emocional
- Atribución al temperamento
- Atribución social del éxito
- Atribución mágica
- Anticipación esfuerzo y costo
- Precisión y supervisión
- Atribución falta de esfuerzo
- Evaluación positiva
- Transformación rentabilizadora
- Autoconvicción volitiva
- Control emocional anticipatorio
- Atribución internalista éxito
- Atribución a las estrategias
- Automotivación proactiva
- Anticipación constructiva previsora



MSCEIT

Test de Inteligencia Emocional Mayer-Salovey-Caruso

John D. Mayer, Peter Salovey y David R. Caruso
Adaptación española: Natalio Extremera y Pablo Fernández-Berrocal

Útil en formación y coaching para mejorar las habilidades emocionales relacionadas con el modelo de las 4 ramas de la Inteligencia Emocional: **Percepción emocional, Facilitación, Comprensión y Manejo emocional.**

En procesos de desarrollo de **grupos o equipos** permite potenciar el autoconocimiento, armonizar y fortalecer el grupo.

PUNTAJES DE TAREA

- Caras: 86
- Dibujos: 125
- Facilitación: 89
- Sensaciones: 102
- Cambios: 123
- Combinaciones: 117
- Manejo emocional: 131
- Relaciones emocionales: 113

SITUACIONES ADICIONALES

1. Imagine que se siente culpable porque olvidó visitar a un buen amigo que tiene una enfermedad grave. Al mediodía se da cuenta de que ha olvidado por completo ir a verlo al hospital. ¿En qué grado ese sentimiento de culpabilidad se parece a cada uno de los siguientes términos?

1. Frío
2. Azul
3. Dulce

APM

Análisis del Perfil Motivacional

B. Valderrama, S. Escorial y L. Luceño

Valioso instrumento para procesos de *coaching* que permite profundizar en el autoconocimiento de la persona y elaborar un plan de desarrollo.

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 y Conservación-Contribución.**

