



FB 360°

Evaluación 360° de las competencias de mandos y directivos

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

Evaluación **on line** **multifuente** 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

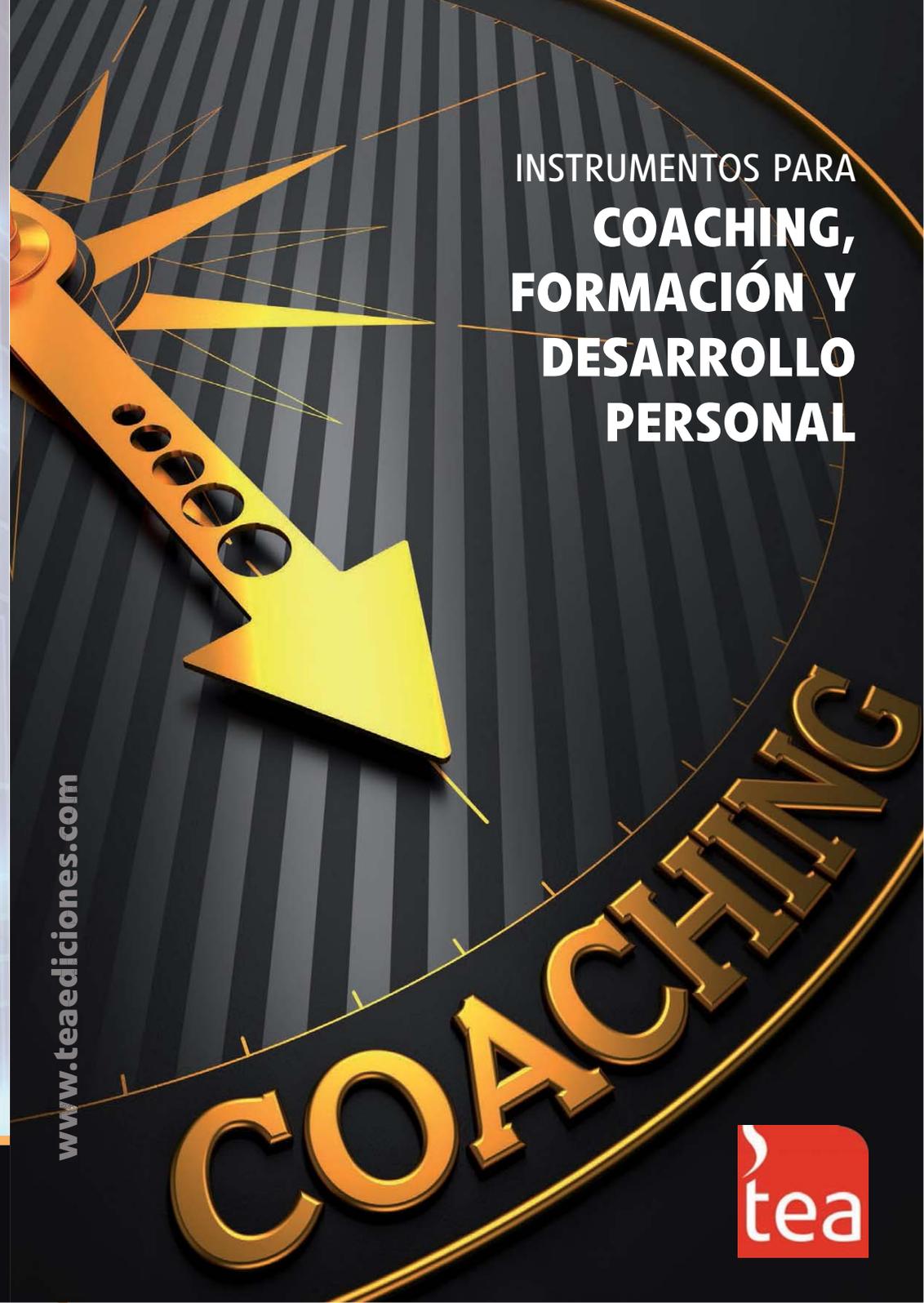
S. Hugentobler, B. Oettli y D. Ruckstuhl

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**.



www.teadediciones.com



INSTRUMENTOS PARA COACHING, FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL

www.teadediciones.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**

COMPETENCIAS		PD	S	Nivel
Autocontrol y estabilidad emocional	EST	19	40	2
Confianza/seguridad en sí mismo	CONFI	18	25	2
Resistencia a la adversidad	RES	22	65	3
Comunicación	COM	15	4	1
Establecimiento de relaciones	REL	19	20	1
Negociación	NEG	16	25	1
Influencia	INF	15	5	1
Trabajo en equipo	EQUI	20	1	1
Iniciativa	INI	26	45	1
Orientación a resultados	ORRES	17	1	0
Capacidad de análisis	ANAL	16	1	0
Capacidad de decisiones	DECI	21	55	2
Capacidad de gestión	CONO	23	35	2
Capacidad de liderazgo	VIS	17	1	0

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/Desepción
- Focalización en la carencia
- Imantación por lo imposible
- Anticipación devaluativa
- Disociación emocional
- Reclusión
- Obscuridad 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.

Informe interpretativo

PUNTUACIONES DE TAREA

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

SITUACIONES ADICIONALES

Nada parecido: 1 2 3 4 5 Muy parecido

- Imagínese que se siente culpable porque olvidó visitar a un buen amigo que tiene una enfermedad grave. Al medirlo 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?
 - Frío
 - Azul
 - 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.**

