



## **Ficha técnica**

**Prueba de Habilidades Emocionales (HE)**

## I. Información general

a) Esta prueba está dirigida a:

- Ámbito laboral, todos los niveles organizacionales.
- Ámbito educativo, todos los grados académicos a excepción de los tres primeros grados de primaria.

b) Esta prueba fue desarrollada por:

- Dr. Darwin B. Nelson y Dr. Gary Low en su versión original (2004)
- Lic. Laura Elizondo W. en los desarrollos posteriores (rediseños, actualizaciones, tropicalización y baremación <sup>1</sup>).

## II. Información detallada

La “Prueba Habilidades Emocionales” es una prueba psicométrica diseñada para evaluar 3 conjuntos de habilidades integrados por 14 subpruebas <sup>2</sup> independientes.

Habilidades Intrapersonales (3 subpruebas), Habilidades Interpersonales/ Estilo de comunicación (5 subpruebas), Habilidades para la vida/ Propensión al cambio (6 subpruebas), todo agrupado bajo un mismo nombre.

Algunas características importantes de esta prueba son las siguientes:

- **Subjetiva:** Se basa en la percepción y autoevaluación del individuo.
- **Autoadministrable:** Los evaluados pueden realizar la prueba por sí mismos sin la necesidad de supervisión constante.
- **Sin límite de tiempo:** Se responde de manera reflexiva.
- **Formato electrónico:** La prueba se presenta en un formato digital, lo que facilita su administración y permite un procesamiento más eficiente de los resultados.

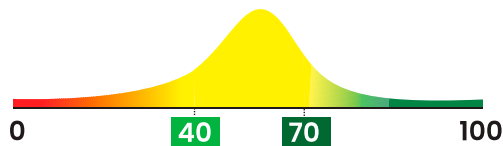
**1. Baremación:** los criterios de baremación son una herramienta que permite entender y comparar los resultados de una prueba con relación a un grupo de referencia adecuado. Los baremos ayudan a tener una evaluación más precisa y equitativa, teniendo en cuenta las características individuales y el contexto en el que se encuentra cada persona evaluada.

**2. Subprueba:** Componente específico de una prueba de evaluación psicométrica diseñada para evaluar una habilidad específica. Se administra de manera independiente.

Estas subpruebas cuentan con normas referenciales que comparan el desempeño del individuo con los resultados obtenidos por personas de su mismo nivel escolar.

La posición relativa del evaluado dentro del grupo de referencia <sup>3</sup> se indica utilizando percentiles <sup>4</sup>.

**CURVA DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS.**



La presentación de los resultados se realiza a través de una curva de distribución de frecuencias de Gauss <sup>5</sup> en percentiles y se divide en tres rangos: por desarrollar, por fortalecer y por enriquecer.

Estos rangos representan la distribución de los puntajes en un gráfico que tiene forma acampanada y simétrica.

Tanto en el ámbito educativo como en el empresarial cada subprueba es baremada de acuerdo con el grado académico en el que se encuentra la persona.

Los grados escolares que están baremados incluyen:

- **Primaria** (tres grados superiores)
- **Secundaria** (tres grados)
- **Preparatoria** (tres grados)
- **Adulto** (aquellas personas que han terminado estudios a nivel de educación media y no tienen una educación formal a nivel superior)
- **Profesional** (aquellas personas que cuentan con estudios de nivel superior tales como carrera profesional, especialización, postgrado, maestría o doctorado)

**3. Grupo de referencia:** Conjunto de individuos que se utiliza como base de comparación para evaluar el rendimiento, comportamiento o características de un individuo en particular.

**4. Percentiles:** Se basa en la idea de dividir una muestra de datos en 100 partes iguales, donde cada parte representa un percentil. Cada percentil indica el porcentaje de personas en el grupo de referencia que obtiene un resultado igual o inferior al de un individuo en particular.

**5. Curva de distribución de frecuencias de Gauss:** Modelo matemático utilizado para describir la variación de los datos en una distribución normal, con una forma de campana simétrica alrededor de un valor medio.

Estos criterios de baremación, permiten comparar el desempeño del evaluado con individuos de un mismo grado académico facilitando la interpretación de los resultados con relación a su grupo de referencia correspondiente.

Además, cada subprueba de la Prueba Habilidades Emocionales tiene las siguientes características:

- **Cantidad de ítems <sup>6</sup> pertinente:** La subprueba contiene la cantidad de ítems necesarios para realizar una evaluación relevante de la habilidad específica que se está midiendo. La cantidad de ítems se determina de acuerdo con criterios establecidos para garantizar una evaluación precisa y confiable.
- **Mismos ítems:** Presenta el mismo conjunto de ítems para todos los niveles académicos. Esto significa que los ítems son iguales para todos los evaluados, independientemente de su nivel educativo. La diferencia en los resultados se debe a la posterior baremación, que permite realizar un diagnóstico por grado según el grupo de referencia correspondiente.
- **Ítems de elección múltiple:** Los ítems dentro de cada subprueba están contruidos en base a una propuesta de rendimiento óptimo <sup>7</sup> utilizando una escala Likert de frecuencia <sup>8</sup> a tres puntos (frecuentemente, algunas veces, rara vez).

La construcción del conjunto global conocido como Prueba Habilidades Emocionales se basa en el análisis de diferentes teorías y modelos en concordancia con el conjunto al que pertenece y a las subpruebas que lo integran, se mencionan a continuación las principales referencias.

Para sustentar los **3 conjuntos de habilidades** que conforman la prueba y la inclusión de los estilos de comunicación:

**6. Ítems:** Preguntas, enunciados o estímulos presentados al individuo para que responda.

**7. Rendimiento óptimo:** Evaluar el desempeño de un individuo en relación con un nivel de rendimiento considerado ideal o deseable de acuerdo con estándares o criterios predefinidos que reflejan un nivel de competencia o habilidad deseado en la variable que se está evaluando.

**8. Escala Likert de frecuencia:** Técnica utilizada en la investigación social y de opinión para medir el grado de acuerdo o desacuerdo de una persona con respecto a una afirmación o pregunta específica y centra en la frecuencia con la que ocurre un comportamiento o evento.

## Habilidades Intrapersonales/ Habilidades Interpersonales

Modelo de Inteligencias Múltiples	Howard Gardner
Teoría de la Autorregulación Emocional	Daniel Goleman
Modelo de Competencias Emocionales	Reuven Bar-On
Modelo de Inteligencia Emocional	Jhon D. Mayer, Peter Salovey
Teoría del Modelo de Inteligencia Emocional Mixta	K. V. Petrides

## Habilidades para la vida

Modelo de Competencias Emocionales	Reuven Bar-On
Teoría de la Autorregulación Emocional	Daniel Goleman
Modelo de Liderazgo Transformacional	Bernard Bass, Bruce J. Avolio
Teoría del Modelo de Inteligencia Emocional Mixta	K. V. Petrides
Modelo de Toma de Decisiones	Herbert A Simon
Modelo de Manejo del Estrés	Richard Lazarus, Susan Folkman
Modelo de Administración del Tiempo	Stephen R Covey
Teoría del aprendizaje social	Albert Bandura

## Estilos de comunicación

Modelo de Espacios Personales	Irwin Altman, Dalmas Taylor
Teoría de la Agresión	Albert Bandura
Modelo de la Timidez	Philip Zimbardo

Para cada una de las subpruebas:

- **Autoestima:** Rosenberg, M (1965), Branden, N (1994).
- **Manejo de la tensión:** Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983), Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984).
- **Bienestar físico:** Ryan, R. M., & Frederick, C. M. (1997).
- **Asertividad:** Rathus, S (1973), Alberti, R.E(2008).
- **Conciencia de los demás:** Davis, M.H (1980)
- **Empatía:** Baron-Cohen, S / Wheelwright, S (2004), Davis, M.H (1983).
- **Comunicación interpersonal (Timidez- Agresión):** Paul Watzlawick, P (1967), Altman, I /Taylor, D (1973).
- **Motivación:** Deci, E / Ryan, R.M (1985), Locke, E. A., / Latham, G. P. (2002), Pink, D. H. (2009).
- **Compromiso:** Frederick Meyer y John Allen; William Kahn
- **Administración del tiempo:** Lakein, A. (1973), Covey, S. R. (1989); Mackenzie, A., & Ballinger, G. A. (1986).
- **Toma de decisiones:** Damasio, A (1994), Salovey, P (1990); Mayer, J (1990) Kahneman, D (1970 a 1990).
- **Liderazgo:** Bernard Bass / Bruce Avolio, James MacGregor Burns
- **Propensión al cambio:** Bandura, A.

\*Las teorías/modelos mencionados son influenciados por diferentes autores y contribuciones a través del tiempo, se menciona la aportación más importante para el interés de esta prueba.

Es importante mencionar que, a través de los años, cada subprueba se ha sometido a un proceso de rediseño que toma en cuenta tanto los resultados de múltiples análisis e investigaciones, así como el testeo en campo sobre el instrumento.

### III. Subpruebas

Subpruebas	Cantidad de ítems	Total por conjunto
Autoestima	46	
Manejo de la tensión	25	
Bienestar físico	20	
<b>Habilidades Intrapersonales</b>		<b>91</b>
Asertividad	18	
Conciencia de los demás	12	
Empatía	12	
Agresión	18	
Timidez	18	
<b>Habilidades Interpersonales/ Estilo de Comunicación</b>		<b>78</b>
Motivación	24	
Compromiso	12	
Administración del tiempo	12	
Toma de decisiones	10	
Liderazgo	12	
Propensión al cambio	14	
<b>Habilidades para la vida/ Propensión al cambio</b>		<b>84</b>

## IV. Características psicométricas del instrumento

### 1. Confiabilidad <sup>9</sup>

El coeficiente de consistencia interna es una medida comúnmente utilizada para evaluar la confiabilidad de una prueba psicométrica compuesta por múltiples ítems o preguntas.

Para determinar la consistencia interna de cada una de las subpruebas se utilizó el Coeficiente Alpha de Cronbach <sup>10</sup>.

El coeficiente Alpha de Cronbach varía entre 0 y 1. Cuanto más cercano esté a 1, mayor será la consistencia interna de los ítems del cuestionario.

Los coeficientes calculados para las subpruebas contenidas en la Prueba Habilidades Emocionales son de magnitud alta a muy alta. El coeficiente promedio de todas las subpruebas es de 0.77, sugiriendo que:

- Se está midiendo de manera coherente el mismo constructo ya que los ítems de la prueba están correlacionados entre sí de manera positiva y consistente.
- Un nivel adecuado de fiabilidad de la prueba por lo que tiene una buena capacidad para producir resultados consistentes y estables a lo largo del tiempo y en diferentes situaciones, lo que aumenta la confianza en los resultados obtenidos.
- Homogeneidad satisfactoria de los ítems de la prueba, lo que implica que los ítems están midiendo aspectos similares del constructo que se pretende evaluar, lo que aumenta la validez interna de la prueba.
- Se cuentan con una adecuada consistencia, lo cual confirma su confiabilidad y proporciona una base sólida para su utilización en contextos de evaluación psicométrica y toma de decisiones informada.

**9. Confiabilidad:** Capacidad de una prueba para proporcionar resultados consistentes y reproducibles en diferentes momentos o en diferentes muestras.

**10. Coeficiente Alpha de Cronbach:** Medida que indica la confiabilidad y consistencia interna de un cuestionario, asegurando que las preguntas o ítems de un cuestionario están midiendo de manera coherente el mismo constructo y brindando información sobre la calidad del instrumento de medición.



## 2. Validez <sup>11</sup>

Tomando en cuenta las características específicas de las subpruebas, se utilizó la validez relacionada con el criterio que se refiere a la capacidad de una medida para predecir o estar relacionada con un resultado o criterio establecido. Esta puede ser de dos tipos: concurrente o predictiva.

Para este caso se utilizó la validez concurrente, que se basa en correlacionar los resultados obtenidos en cada subprueba con un criterio externo relevante. En este caso se utilizó el coeficiente de correlación “r” de Pearson.

Para cada subprueba se correlacionaron los resultados de una muestra representativa de evaluados obteniendo una correlación de entre 0.73 a 0.78, estos puntajes son indicativos de correlaciones altas y sugieren que las subpruebas:

- Tienen la capacidad de predecir o explicar de manera significativa el desempeño en los criterios establecidos.
- Tienen una base sólida para utilizar los resultados en la predicción de comportamientos, desempeño o resultados futuros relacionados con el constructo evaluado.
- Ofrecen una perspectiva única y valiosa para comprender y evaluar el constructo en cuestión.

En conclusión, los resultados del análisis indican correlaciones de un instrumento de medición válido.

**11. Validez:** Determinación precisa de lo que se mide. Que la prueba mida lo que pretende medir.

## V. Aplicación

### 1. Formato de aplicación

La aplicación de la Prueba Habilidades Emocionales se realiza en formato electrónico, lo que brinda flexibilidad y accesibilidad, ofreciendo ventajas adicionales como:

- **Configuración personalizada.** Es posible elegir entre dos opciones:
  - a) El conjunto que desea evaluarse de entre los tres que conforman el total de la prueba: Habilidades Intrapersonales, Habilidades Interpersonales/ Estilo de comunicación, Habilidades para la vida/ Propensión al cambio.
  - b) Un mínimo de tres habilidades de entre el total que forman la prueba.
- **Generación de diagnóstico:** Un diagnóstico para cada conjunto seleccionado.

### 2. Requisitos técnicos

- Dispositivo smartphone, tableta, laptop o computadora de escritorio con pantalla mínima de 6.1 pulgadas.
- Sistema operativo actualizado y compatible con tecnologías web modernas (iOS, Android, Windows, macOS, Linux, u otros sistemas operativos populares)
- Navegador web actualizado.  
Se recomienda utilizar Google Chrome, Mozilla Firefox, Safari o Microsoft Edge.
- Internet estable y de buena velocidad, se recomienda una conexión de banda ancha o al menos una conexión de 2 MB usada de forma exclusiva al momento de realizar las evaluaciones.
- Procesador adecuado, suficiente memoria RAM y espacio de almacenamiento disponible.

### 3. Campos de aplicación

La Prueba Habilidades Emocionales tiene una amplia gama de campos de aplicación tanto en el área académica como empresarial, algunos de ellos son:

- **Mapeo de habilidades emocionales:** Proporcionando un panorama muy útil de las áreas por desarrollar, mejorar o enriquecer de cada evaluado.
- **Capacitación:** Identificando las áreas de mejora, guiando el diseño de programas y optimizando el aprendizaje y las propuestas para utilizar mejor las habilidades emocionales de los evaluados.
- **Desarrollo organizacional:** Utilizando los resultados de la prueba para identificar áreas de mejora y establecer metas realistas, diseñar intervenciones y programas de desarrollo.
- **Selección y promoción:** Identificando las habilidades de los evaluados y, posteriormente, determinando roles o posiciones idóneas para cada uno.

## VI. Interpretación

El diagnóstico se genera inmediatamente finalizada la aplicación del conjunto de subpruebas seleccionado, el diagnóstico incluye:

- La puntuación en percentiles obtenida por la persona, de acuerdo con una escala estandarizada basada en la comparación de los resultados del evaluado contra una muestra normativa.
- La definición específica de cada habilidad evaluada.
- Un video explicativo que brinda información sobre la habilidad evaluada, su importancia y cómo puede impactar en diferentes áreas de la vida.

***Nota:*** El documento de interpretación de esta Prueba de Habilidades Emocionales es un documento anexo.

## VII. Bibliografía

La bibliografía relacionada con la Prueba Habilidades Emocionales se encuentra en su correspondiente [manual del instrumento](#) <sup>12</sup>.

## VIII. Glosario

**1. Baremación:** Los criterios de baremación son una herramienta que permite entender y comparar los resultados de una prueba con relación a un grupo de referencia adecuado. Los baremos ayudan a tener una evaluación más precisa y equitativa, teniendo en cuenta las características individuales y el contexto en el que se encuentra cada persona evaluada.

**2. Subprueba:** Componente específico de una prueba de evaluación psicométrica diseñada para evaluar una habilidad específica. Se administra de manera independiente.

**3. Grupo de referencia:** Conjunto de individuos que se utiliza como base de comparación para evaluar el rendimiento, comportamiento o características de un individuo en particular.

**4. Percentiles:** Se basa en la idea de dividir una muestra de datos en 100 partes iguales, donde cada parte representa un percentil. Cada percentil indica el porcentaje de personas en el grupo de referencia que obtiene un resultado igual o inferior al de un individuo en particular.

**5. Curva de distribución de frecuencias de Gauss:** Modelo matemático utilizado para describir la variación de los datos en una distribución normal, con una forma de campana simétrica alrededor de un valor medio.

**6. Ítems:** Preguntas, enunciados o estímulos presentados al individuo para que responda.

**7. Rendimiento óptimo:** Evaluar el desempeño de un individuo en relación con un nivel de rendimiento considerado ideal o deseable de acuerdo con estándares o criterios predefinidos que reflejan un nivel de competencia o habilidad deseado en la variable que se está evaluando.

**8. Escala Likert de frecuencia:** Técnica utilizada en la investigación social y de opinión para medir el grado de acuerdo o desacuerdo de una persona con respecto a una afirmación o pregunta específica y centra en la frecuencia con la que ocurre un comportamiento o evento.

**9. Confiabilidad:** Capacidad de una prueba para proporcionar resultados consistentes y reproducibles en diferentes momentos o en diferentes muestras.

**10. Coeficiente Alpha de Cronbach:** Medida que indica la confiabilidad y consistencia interna de un cuestionario, asegurando que las preguntas o ítems de un cuestionario están midiendo de manera coherente el mismo constructo y brindando información sobre la calidad del instrumento de medición.

**11. Validez:** Determinación precisa de lo que se mide. Que la prueba mida lo que pretende medir.

**12. Manual del instrumento:** Fuente de referencia clave que proporciona información detallada sobre el desarrollo, la validación y la aplicación de la prueba.

# TalentCo<sup>®</sup>

**Better people, better companies.**

<https://www.talentco.com.mx>