



## **Guía de la Prueba de Habilidades Intrapersonales e Interpersonales**

## ANTECEDENTES

El escenario de gobernabilidad democrática hacia la que se dirige el país requiere de una administración pública profesional y eficaz, que esté más allá de todo cambio político o alternancia partidista. Ante la necesidad de contar con servidores públicos profesionales, surge la Ley del Servicio Profesional de Carrera (SPC), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 2003.

El SPC es un sistema que sirve para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito. De igual forma, el SPC es un ordenamiento jurídico administrativo, en el que los principios de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad y competencia por mérito, regirán el ingreso, el desarrollo y la permanencia de los servidores públicos al SPC.

El Reglamento de la Ley del SPC, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de abril de 2004, implica la puesta en marcha del SPC. Es decir, a partir de su publicación, ninguna persona deberá ingresar a la Administración Pública Federal (APF) en los puestos de Enlace a Director General, si no es mediante su participación en un concurso por convocatoria pública y abierta, y en la que los interesados acrediten que tienen el perfil y las capacidades que el puesto en concurso requiere.

Las capacidades que deben observar las dependencias sujetas al Sistema del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada para fines de ingreso, capacitación, certificación, permanencia y desarrollo profesional de los servidores públicos, se clasifican en:

- a) **Visión del Servicio Público:** Consiste en los valores éticos que poseen y deben practicar los servidores públicos de carrera.
- b) **Gerenciales:** Consisten en los conocimientos, habilidades o actitudes que de manera general y por el nivel de responsabilidad, deben tener los servidores públicos de carrera para el desempeño de sus funciones.
- c) **Técnicas Transversales:** Consisten en los conocimientos y habilidades que son útiles para la generalidad de los puestos del Sistema, en aspectos o materias tales como nociones generales de la administración pública federal, informática, idiomas u otras.
- d) **Técnicas Específicas:** Consisten en conocimientos y habilidades de carácter técnico-especializado que son requeridos para el desempeño de un puesto en el Sistema.

Con el fin de garantizar la objetividad, la transparencia y la confiabilidad en el proceso de evaluación del SPC, la Secretaría de la Función Pública solicitó la asesoría del Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A. C. (CENEVAL)

El CENEVAL es una institución especializada y con probada experiencia en la elaboración de instrumentos de evaluación del ámbito educativo y laboral; realiza investigaciones en torno al proceso de medición y evaluación del aprendizaje, así como de las competencias y habilidades profesionales y laborales.

La presente guía está diseñada para los sustentantes que presentarán la Prueba de Habilidades Intrapersonales e Interpersonales.

## PRESENTACIÓN

La presente guía ofrece información y orientación pertinente a quienes sustentarán la Prueba de Habilidades Intrapersonales e Interpersonales. Permite conocer las principales características de la prueba, los contenidos que se evalúan, el tipo de reactivos que lo integran y otros aspectos de interés.

La guía fue diseñada para orientar y asesorar al sustentante en todo aquello que contribuya a lograr su óptimo desempeño en la prueba y está compuesta por tres capítulos:

En el primero se presenta **información general sobre la Prueba de Habilidades Intrapersonales e Interpersonales** y se describen sus principales características con el objeto de que los sustentantes conozcan su fundamentación, naturaleza, estructura y organización e identifiquen los contenidos que en ella se evalúan.

En el segundo capítulo se presenta **la aplicación y calificación de la prueba**, en donde se presentan las normas y procedimientos que se pondrán en práctica para la sustentación y calificación de la prueba.

Por último, en el tercer capítulo se dan a conocer **las características esenciales del formato de reactivos que se usan en la prueba**, así como un ejemplo resuelto de ellos, con el propósito de familiarizar a los funcionarios con la tarea evaluativa en la que participarán.

## INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA PRUEBA DE HABILIDADES INTRAPERSONALES E INTERPERSONALES

### ¿Qué se mide en la prueba?

La Prueba tiene como finalidad estimar hasta qué punto una persona posee una percepción precisa de sí misma, a partir de la cual pueda organizar y dirigir su propia vida, así como su entendimiento de las motivaciones, sentimientos y percepciones de otras personas, el cual le permite relacionarse en forma armónica con los demás.

### ¿En qué consisten las Habilidades Intrapersonales e Interpersonales?

Estas habilidades se definen de la siguiente manera:

- **Habilidad Intrapersonal:** es la capacidad para construir una percepción precisa respecto a uno mismo y utilizar dicho conocimiento para organizar y dirigir la propia vida.
- **Habilidad Interpersonal:** la capacidad para entender a otras personas, qué les motiva, y utilizar dicho conocimiento para relacionarse con los demás.

De tal forma que, cada una de estas habilidades se conforma a su vez por diferentes habilidades específicas, las cuales permiten a las personas desempeñarse de manera efectiva en su vida cotidiana, así como ser competente social, emocional y laboralmente.

### ¿Cuáles son las Habilidades Intrapersonales e Interpersonales que serán evaluadas?

Las habilidades son:

Intrapersonales	Interpersonales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auto-conocimiento emocional</li> <li>• Auto-respeto</li> <li>• Auto-realización</li> <li>• Auto-control de impulsos</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Optimismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asertividad</li> <li>• Empatía</li> <li>• Colaboración</li> <li>• Manejo de relaciones sociales</li> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Comunicación</li> </ul>

## **¿Cómo se elaboró la prueba?**

Primeramente el CENEVAL realizó una revisión teórica exhaustiva de los constructos que se pretenden evaluar, a fin de contar con el mayor sustento teórico y con base en este, poder elaborar un Perfil Referencial de Validez (PRV), el cual contiene la descripción clara y precisa de los elementos que se pretenden medir.

Simultáneamente y para poder enriquecer el PRV de la Prueba de Habilidades Intrapersonales e Interpersonales, fue necesario recurrir a los Consejos Técnicos de las capacidades gerenciales, conformados por expertos en las áreas de visión estratégica, liderazgo, orientación a resultados, trabajo en equipo y negociación; a fin de que identificarán las Habilidades Intrapersonales e Interpersonales que se relacionaban con dichas capacidades.

Con la propuesta obtenida por los Consejos Técnicos de las capacidades gerenciales, así como con la información teórica obtenida, el CENEVAL procedió a elaborar el PRV de las Habilidades Intrapersonales e Interpersonales.

Con el afán de obtener una prueba objetiva y confiable; el CENEVAL se apoyo en un comité de expertos independientes denominado Comité de Validación, el cual validó el PRV elaborado por el CENEVAL. Este comité se encarga de ofrecer elementos para asegurar la validez de contenido de la prueba, la cual se refiere a que tan representativo y suficiente es el contenido de lo que se va a evaluar.

Posteriormente se realizó un pilotaje que permitió establecer la forma idónea de medir estas habilidades.

## **¿A quién va dirigida la prueba?**

La prueba está diseñada para evaluar a funcionarios en activo y aspirantes a los siguientes puestos:

- Director General
- Director General Adjunto
- Director de Área
- Subdirector de Área
- Jefe de Departamento
- Enlace

Estos rangos, comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente a los anteriores sin importar la denominación que se le dé.

## ¿Cuáles son las principales características de la prueba?

- Es una prueba en línea, la cual se califica automáticamente por medio de un programa computarizado. Así mismo, es una prueba objetiva, con criterios de calificación unívocos y precisos que evalúa los niveles de ejecución y de competencia de los sustentantes.
- Es una prueba que cuenta con reglas fijas de diseño, elaboración, aplicación y calificación; la cual, esta conformada por una **escala Likert**, en la cual se presentan una serie de frases u oraciones que expresan una actitud, un sentimiento o punto de vista, respecto de sí mismo u otras personas, hacia las cuales usted tendrá que indicar el grado de coincidencia que existe entre lo que cada una de ellas se expresa y su propio punto de vista.

La elección de este tipo de escala para conformar la prueba obedece a que:

- En el ámbito de la medición de la personalidad o de las actitudes, se ha encontrado que cuando se pretende evaluar ciertas habilidades o comportamientos de las personas, una de las escalas más adecuadas son las escalas Likert debido a que son de fácil aplicación, y a que han mostrado tener una gran confiabilidad y validez como instrumentos de medición.

## ¿Qué estructura y extensión tiene la prueba?

La Prueba de Habilidades Intrapersonales e Interpersonales se divide en dos áreas:

**Área de habilidades intrapersonales:** Esta área contiene siete sub-escalas tipo Likert, que sirven para evaluar las siete habilidades específicas que conforman esta área. Cada sub-escala cuenta con seis reactivos, con lo cual el área intrapersonal quedó conformada por 42 reactivos.

**Área de habilidades interpersonales:** Esta área esta conformada por seis sub-escalas tipo Likert, a través de las cuales se evaluarán las seis habilidades específicas que subyacen a esta área. Cada sub-escala cuenta con seis reactivos, por lo que el área interpersonal está conformada por 36 reactivos.

A partir de las consideraciones anteriores, la estructura del examen queda representada de la siguiente forma:

**ESTRUCTURA DE LA PRUEBA DE HABILIDADES INTRAPERSONALES E INTERPERSONALES**

<b>Área</b>	<b>Habilidades</b>	<b>No. de Reactivos</b>	<b>%</b>
<b>Habilidades Intrapersonales</b>	Auto-conocimiento emocional	6	7.7
	Auto-respeto	6	7.7
	Auto-realización	6	7.7
	Auto-control de impulsos	6	7.7
	Autonomía	6	7.7
	Flexibilidad	6	7.7
	Optimismo	6	7.7
<b>Habilidades Interpersonales</b>	Asertividad	6	7.7
	Empatía	6	7.7
	Colaboración	6	7.7
	Manejo de relaciones sociales	6	7.7
	Solución de problemas	6	7.7
	Comunicación	6	7.7
	<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

## II

### APLICACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LA PRUEBA EN LINEA

#### ¿Cómo se aplica la prueba?

Es una prueba que se aplica en línea, es decir, en computadora y puede efectuarse a través de internet.

#### ¿Cuáles son las ventajas de las pruebas en línea?

- Superan barreras de índole geográfica
- Disminuyen la inversión de tiempo
- Se pueden aplicar a una gran cantidad de personas de manera rápida, simultánea y sencilla.

#### ¿Es más difícil presentar una prueba en línea que una prueba convencional (lápiz y papel)?

No, lo único que cambia es el formato en que se le presenta la prueba y por lo tanto el resultado de la prueba depende únicamente de los conocimientos y habilidades del sustentante.

#### ¿Qué conocimientos se necesitan para presentar una prueba en línea?

Únicamente tener conocimientos elementales de computación.

#### ¿Cómo se responde la prueba?

El sustentante selecciona la respuesta que considere correcta y elige el círculo que corresponda a la opción elegida, presionando el botón izquierdo del mouse.

#### Ejemplo

<b>Instrucciones:</b> Seleccione la respuesta que considere correcta y de un click con el botón izquierdo del mouse.
--

Tipo de líder que se caracteriza por tener relaciones sociales mínimas y alta orientación a la productividad:

- A) Participativo
- B) Delegador
- C) Ordenador
- D) Vendedor

#### ¿Con cuánto tiempo se cuenta para contestar la prueba?

La Prueba de Habilidades Intrapersonales e Interpersonales esta calculada para resolverse en un tiempo máximo de tres horas.

## **¿Qué pasa si el sustentante no termina la prueba en el tiempo establecido?**

Ya no puede seguir contestando, el tiempo es finito para cada examen.

## **¿Cómo se califica el examen?**

La evaluación de los funcionarios públicos para el SPC se realiza con fines de ingreso, capacitación, certificación, permanencia y desarrollo profesional de los servidores públicos. Las pruebas elaboradas para el SPC están dirigidas a seis puestos o grupos de referencia: enlace, jefe de departamento, subdirector de área, director de área, director general adjunto y director general.

La puntuación total de la Prueba de Habilidades Intrapersonales e Interpersonales se integra con la puntuación total (suma de aciertos) de una de las cinco pruebas de las Capacidades Gerenciales (Para todo lo referente a estas pruebas ver su guía correspondiente). A partir de esta integración se emite un dictamen con respecto a las habilidades intrapersonales e interpersonales. En esta integración el peso de la Prueba de Habilidades Intrapersonales e Interpersonales es de un 60% y de un 40% para cualquiera de las Pruebas de las Capacidades Gerenciales. Una vez integrados los resultados de estas pruebas, el resultado global de cada sustentante se compara con los valores preestablecidos para su grupo laboral de referencia. Es decir el resultado de un sustentante con el puesto laboral de enlace se compara con los valores establecidos para enlaces y así para cada puesto o nivel jerárquico.

Es importante mencionar que para poder calificar la Prueba de Habilidades Intrapersonales e Interpersonales, el sustentante se debe asegurar de no dejar ningún reactivo sin contestar. Así mismo, a lo largo de toda la prueba se han incluido algunos reactivos de control de veracidad, los cuales permiten identificar aquellos casos en los que el sustentante, por no comprender el sentido de las preguntas, o bien, por querer dar una buena imagen, contesta de manera inconsistente.

Por ello, es de suma importancia que el sustentante conteste todos y cada uno de los reactivos de la prueba en forma veraz, para poder calificar y emitir un dictamen. En caso contrario la prueba puede ser invalidada por información insuficiente o inconsistente y no se emitirá un dictamen.

## **¿Qué aspectos se deben considerar antes de la presentación de la prueba?**

1. Localizar con anticipación el lugar donde se realizará la prueba.
2. Llegar por lo menos 30 minutos antes de la hora fijada para iniciar la prueba.
3. Llevar una identificación oficial con fotografía.

### III

## FORMATOS DE REACTIVOS DE LA PRUEBA

En este capítulo se presenta el formato de los reactivos que se usan en la prueba, así como un ejemplo, para que el sustentante se familiarice con ellos y con la organización que les caracteriza, y así evitar que su desconocimiento afecte su desempeño en la prueba.

Como se menciona anteriormente, los reactivos que se utilizan para la Prueba de Habilidades Intrapersonales e Interpersonales son de tipo Likert, en los cuales el sustentante tendrá que indicar el grado en el cual esta de acuerdo o no con una frase.

A continuación se muestra un ejemplo del formato de estos reactivos, en el que se señala sus características.

### Reactivos tipo Likert

En este tipo de reactivo, se presenta un enunciado declarativo, sobre el cual el sustentante tiene que indicar su grado de acuerdo o desacuerdo.

#### Ejemplo

#### 1. Enunciado Declarativo

#### Opciones de respuesta

- a) Muy en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni en desacuerdo, ni de acuerdo
- d) De acuerdo
- e) Muy de acuerdo