

GUÍA PARA ASESORES DE SEI YV

Anabel Jensen, Carina Fiedeldey-Van Dijk, Joshua Freedman

Versión: 1/23/12 Traducción: 11/30/17

Spanish

©2012 Six Seconds, All Rights Reserved

Anabel Jensen, Carina Fiedeldey -Van Dijk, Joshua Freedman

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS No se puede reproducir ni distribuir ninguna parte de esta publicación de ninguna forma ni por ningún medio, ni se puede almacenar en una base de datos o en un sistema de recuperación, sin la autorización previa por escrito del editor.

ISBN : 978-1-935667-13-1

Impreso y paginado en los Estados Unidos

Gracias a la Dr. Susan Stillman, Deborah Havert, Alex Russell, Barbara Fatum, and Amy Franklin por sus contribuciones a este Manual y al equipo SEI en Italia: Massimiliano Ghini, Lorenzo Fariselli, and Federica Valentini.

Six Seconds Emotional Intelligence Press San Francisco, California www.6seconds.org/tools

Aviso de Información Patentada

Este manual incluye información protegida por derechos de autor, propiedad y / o confidencial. Está únicamente destinado a los Asesores de SEI Certificados para ser aplicado de acuerdo con los términos del Acuerdo de Licencia de Certificación de SEI.



Tabla de Contenidos

TABLA DE CONTENIDOS	3
1. INTRODUCCIÓN.....	5
Antecedentes.....	5
Características	6
Propósito	6
2. INTERPRETACIÓN	7
Introducción	7
El Modelo de Inteligencia Emocional de Six Seconds	8
Guía de Interpretación	10
Barómetros de Vida	10
C-E-E.....	11
Explorando los Ocho Componentes del Modelo EQ.....	12
Componentes de las Combinaciones de EQ.....	15
EQ Yardstick.....	18
3. CONTENIDO PSICOMÉTRICO	20
Descripción de la Norma de Muestra.....	20
Estandarización	22
Validez	24
Indicadores de Validez	24
Validez de la Construcción de la Encuesta.....	26
Validez Concurrente	28
Confiabilidad	31
Asociaciones Entre Escalas.....	31
Consistencia Interna	32



En Resumen	33
4. ADMINISTRACIÓN	34
Configuración de Proyectos	34
Para Crear un Proyecto SEI YV	34
5. PLANEANDO UN PROYECTO SEI YV	35
Uso Ético de SEI YV	35
Usando SEI YV en Investigaciones	37
1. Solamente para Investigación	37
2. Grupos Seleccionados	37
3. Grupos Seleccionados y Reportes Individuales	38
4. Reporte Completo.....	38
Usando SEI YV con una Escuela/ Grupo	39
Recomendaciones Adicionales para Escuelas/Grupos	44
Usando SEI YV con Jóvenes: Individual/ Familias	45
6. DEVOLUCIÓN DE SEI YV	48
1. Establecer el Contexto.....	48
2. Haciendo un Balance	50
3. Revisando el Perfil de EQ	51
4. Énfasis en las Fortalezas	54
5. Fomentar la Acción.....	54
6. Cierre	55
Buenas Practicas para una Devolución Exitosa	56
7. APÉNDICES	59



1. Introducción

Antecedentes

El SEI-YV es una herramienta de evaluación psicométrica validada para jóvenes de 7-18 años. La herramienta, disponible en línea o en papel se usa para medir los niveles actuales de competencia en el Modelo de los Six Seconds de Inteligencia Emocional, que se establece en el contexto de importantes resultados de vida (llamados Barómetros de Vida).

El SEI-YV se usa con jóvenes con fines educativos o de asesoramiento / entrenamiento. Se puede usar de manera individual, con clases o grupos en las escuelas, así como también en programas después de la escuela, en deportes y en otros entornos educativos o terapéuticos. Cuando se usa adecuadamente, el informe puede ayudar a los jóvenes a desarrollar una mayor auto comprensión y puede convertirse en un punto de partida para ayudar a los jóvenes a tomar decisiones efectivas y establecer objetivos.

El SEI-YV fue desarrollado por Anabel Jensen, Ph.D., y Carina Fiedeldey-Van Dijk, Ph.D. La doctora Jensen es Presidente Fundador, y el doctor Fiedeldey-Van Dijk es el principal científico investigador de Six Seconds y presidente de ePsy Consultancy. El SEI-YV está basado en el Modelo de Six Seconds de Inteligencia Emocional, que fue desarrollado por Anabel Jensen y Joshua Freedman.

El SEI-YV es parte del conjunto de herramientas SEI cuyos desarrolladores incluyen también a Massimiliano Ghini, Lorenzo Fariselli y Federica Valentini. Aportes clave para el crecimiento y la aplicación del SEI-YV también se deben a Marsha Rideout, Karen McCown, Deborah Havert, Amy McConnell Franklin, Barbara Fatum, Alex Russell y Susan Stillman.

Six Seconds, el editor de las herramientas de SEI, es una organización sin fines de lucro 501 (c) 3 fundado con el propósito de ayudar a las personas a crear cambios positivos. Fundada en California, EE. UU., En 1997, la organización está dirigida por agentes de cambio en 10 países. La organización publica herramientas científicas y desarrollo

programas, y lleva a cabo capacitación y consultoría para mejorar los resultados en las escuelas, empresas, familias y comunidades en todo el mundo.



Características

El Cuestionario contiene 99 ítems divididos en dos secciones, escalas "EQ" y "Barómetros":

- EQ total.
- Tres actividades de EQ: auto conciencia, autogestión, auto dirección.
- Las ocho competencias del Modelo Six Seconds EQ.
- Los cinco importantes impulsores de éxito llamados *Barómetros de Vida*

Disponibilidad: en línea, o en papel a pedido y aprobación.

Idiomas:

- En línea: solo en inglés.
- Papel: inglés, afrikaans, urdu, español

Informes:

- Informe individual en línea.
- Informe grupal a pedido.
- Informes personalizados y de comparación a pedido.

Propósito

- Aula, escuela y organizaciones educativas (por ejemplo, para la evaluación del aprendizaje social emocional en toda la escuela)
- Investigación (por ejemplo, para la validación de un programa o la correlación de EQ y otros atributos)
- Coaching y asesoramiento (por ejemplo, para desarrollar objetivos holísticos y procesables con jóvenes y familias individuales)



2. Interpretación

Introducción

La inteligencia emocional (EQ) es la capacidad de combinar el pensamiento y el sentimiento para crear resultados óptimos para uno mismo y para los demás. El modelo de EQ de Six Seconds se desarrolló como un marco para poner en práctica la inteligencia emocional. El objetivo es utilizar la energía y la información contenida en las emociones junto con un pensamiento cuidadoso para resolver los desafíos y aprovechar las oportunidades de la vida.

A partir de 1997, el modelo fue desarrollado originalmente por Anabel Jensen y Joshua Freedman, quienes recurrieron a numerosas fuentes para su creación:

- El proceso de Auto ciencia de Self-Science: The Emotional Intelligence Curriculum, Karen McCown et al. (Fundadora de Six Seconds, publicado por primera vez en 1978).
- El modelo de inteligencia emocional Mayer-Salovey-Caruso (Peter Salovey es miembro de la Junta Asesora de Six Seconds).
- Los escritos de Daniel Goleman sobre inteligencia emocional (en su libro de 1995, Inteligencia emocional. Goleman describió Self-Science como un plan de estudios modelo para el desarrollo de EQ).
- Otra investigación destacada sobre emoción y cognición de científicos como Candace Pert (miembro de la Junta Asesora de Six Seconds), Antonio Damasio (El Error de Descartes) y Joseph LeDoux (The Emotional Brain).



El Modelo de Inteligencia Emocional de Six Seconds

Este modelo de EQ para poner la inteligencia emocional en acción de Six Seconds comienza con tres pilares importantes: tomar más conciencia (estar al tanto de lo que se hace), ser más intencional (actuar de la manera que desea), y tener un propósito (hacer las cosas por una razón).

Conócete

Ver claramente lo que siente y hace.

Las emociones son información, y estas competencias te permiten recolectar esa información de manera coherente.

Elígete

Hacer lo que desea hacer.

En lugar de reaccionar en modo automático, estas competencias te permiten responder con pro actividad.

Entrégate

Hacerlo por una razón.

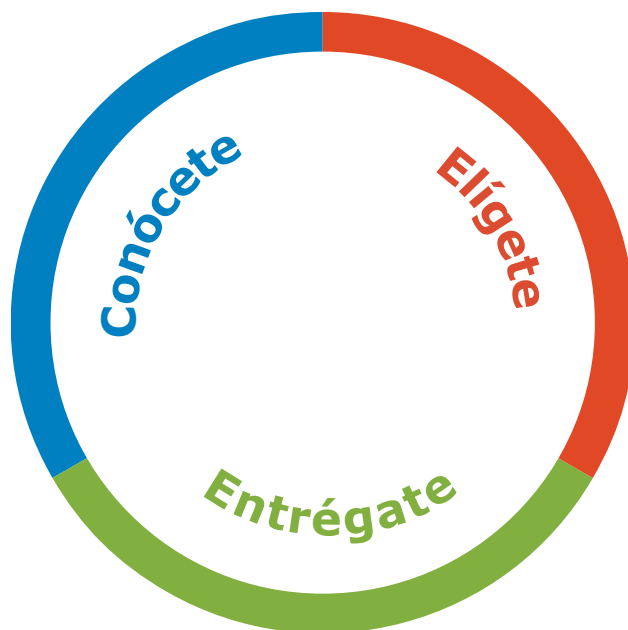
Estas competencias te ayudan a poner tu misión y visión en acción así puedes actuar con propósito e integridad.

Conócete te brinda el **qué**, cuando te conoces a ti mismo, conoces tus retos y fortalezas, estás consciente de lo que estás haciendo, de lo que quieres y de que debes cambiar.

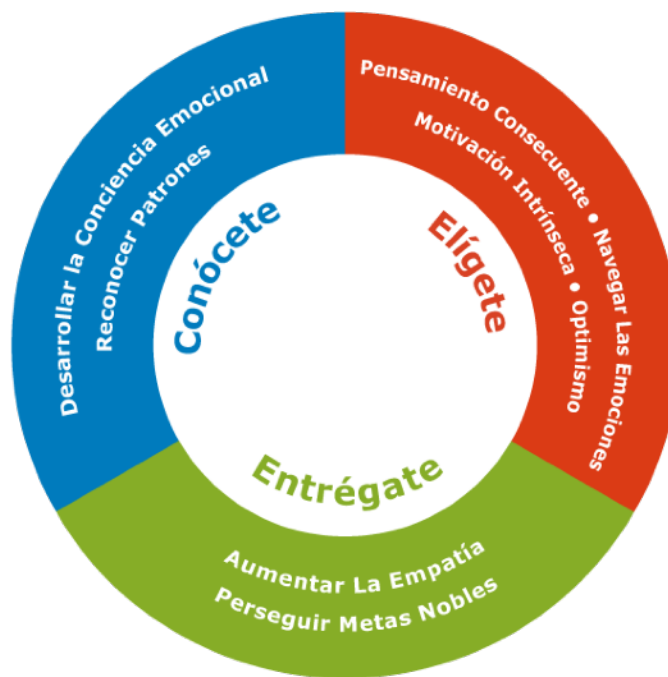
Elígete te brinda el **cómo**, te muestra como tomar acción, como motivarte a ti y también a los demás y cómo operar estos conceptos.

Entrégate te proporciona el **porqué**. Cuando te entregas, posees la mente clara y estás lleno de energía para mantener el enfoque de porqué responder de cierta forma, porqué moverse en una nueva dirección y porqué otros deberían ir en esa dirección contigo.

Cada una de estas áreas contiene competencias de EQ que son conceptos que se pueden medir y asimilar. Aprende más acerca de las competencias en la página siguiente.



(Azul=reflexión. Rojo=pausa. Verde= ¡ve por ello!)



Actividad	Competencia	Definición
Conócete	Conciencia Emocional	Aprender a identificar y expresar adecuadamente los sentimientos.
	Reconocer Patrones	Identificar conscientemente nuestros patrones y reacciones habituales.
Elígete	Aplicar Pensamiento Consecuente	Evaluar los costos y beneficios a largo y corto plazo de nuestras decisiones.
	Navegar Emociones	Evaluación y gerencia de sentimientos para acceder a la sabiduría y a la energía que ofrecen las emociones.
	Activar Motivación Intrínseca	Generar energía de los valores personales y compromisos en vez de ser manipulados por factores externos.
	Ejercitar Optimismo	Tomar una perspectiva de elección y oportunidad.
Entrégate	Incrementar Empatía	Reconocer y responder apropiadamente a las emociones de los demás.
	Perseguir Metas Nobles	Relacionar las elecciones diarias con un profundo sentimiento de propósito.



Guía de Interpretación

Barómetros de Vida

En las primeras cinco páginas del Informe SEI-YV, los asesores encontrarán los *Barómetros de Vida*, una medida actual del nivel de funcionamiento del joven en cinco áreas críticas. Six Seconds utiliza los Barómetros de Vida como indicadores de elementos necesarios para una vida exitosa; nuestra investigación y la experiencia muestran que componentes del modelo Six Seconds EQ son impulsores clave de estos resultados.



Por lo tanto, cuando la inteligencia emocional se pone en acción, viene a ser compatible con estos ingredientes críticos. Al interpretar el SEI-YV, uno puede usar los Barómetros de Vida como un contexto para determinar qué tan bien está funcionando el joven en estas cinco áreas críticas. Como dice el informe SEI-YV:

"Es útil medir cómo te va ahora para que puedas establecer metas para el futuro. En particular, estamos viendo cinco Barómetros de Vida diferentes que te dicen cómo te está yendo en la vida en este momento. Un Barómetro de Vida es un indicador o una medida que puede usar de forma independiente o en combinación al hacer un balance de tu vida".

Barómetro de Vida	Definición
BS- Buena Salud	Valorar la nutrición, sentirse con energía; poder participar física y mentalmente
CS- Calidad de Relaciones	Participar activamente en una red social en una variedad de formas; ser capaz de fomentar relaciones constructivas y mutuamente respetuosas
SV- Satisfacción con la Vida	Sentirse contenido y equilibrado; ser capaz de ver eventos y experiencias en perspectiva, ya sea desafiante o exitoso
LP - Logros Personales	Ser diligente y conciente; alcanzar éxitos; cumplir compromisos; ser capaz de lograr consecuentemente objetivos
AE- Auto eficacia	Tener confianza y conocimiento de la capacidad propia para realizar tareas, incluida la gestión de las expectativas y los estados de ánimo para establecer y alcanzar objetivos desafiantes.

C-E-E

Dentro de este marco, el Asesor considera los puntajes del joven en las tres actividades: Conócete a ti mismo, elígete a ti mismo y entrégate a ti mismo. Si bien los puntajes más altos a menudo son deseables, el equilibrio es crucial. Del mismo modo que los puntajes muy bajos pueden representar un área de desafío, también se pueden obtener puntajes muy altos; estas son áreas donde la juventud es significativamente diferente de la mayoría de sus compañeros. Particularmente cuando las tres actividades están desequilibradas (es decir, variación de una desviación estándar o más), se debe tener en cuenta el riesgo potencial. Con esto en mente, la siguiente tabla proporciona un punto de partida para desarrollar una hipótesis para explorar fortalezas y posibles áreas de preocupación:



Area	Bajo	Alto
C Conócete	Riesgo: puede ser inconsciente de las emociones y las elecciones Beneficio: puede ser pragmático	Riesgo: puede ser excesivamente auto analítico Beneficio: puede estar ganando una visión clave de la auto conciencia
E Elígete	Riesgo: puede ser impulsivo o reactivo Beneficio: puede ser espontáneo	Riesgo: puede ser agresivo o rígido Beneficio: puede ser cuidadoso y responsable
E Entrégate	Riesgo: puede perderse o aislarse. Beneficio: puede ser desapasionado.	Riesgo: puede ser poco práctico Ventaja: puede tener una fuerte compasión y brújula moral.

Explorando los Ocho Componentes del Modelo EQ

Lo que sigue es una guía de los ocho componentes de EQ. Para cada componente EQ, se incluye una definición, seguida de una explicación de su importancia y el significado potencial de los puntajes bajos y altos.

Conócete

CE: Desarrollo de la Conciencia Emocional se trata de aprender a identificar con exactitud las emociones y expresarlas adecuadamente.

Los sentimientos representan aspectos muy complejos de cada persona. Esta habilidad nos ayuda a clasificar todos esos sentimientos, nombrarlos y comenzar a entender sus causas y efectos. El desarrollo de la conciencia emocional es el elemento básico de EQ. Requiere tanto de la comprensión cognitiva como embarcarse en el desafío de reconocer los sentimientos a un nivel no analítico.

Extremadamente Bajo: Concreto	Extremadamente Alto: Emocional
Es poco probable que note y nombre sus propios sentimientos. Puede encontrar los sentimientos abrumadores e irracionales.	Puede tener un fuerte vocabulario emocional, que crea un sentido de visión. Probablemente sea capaz de expresar ideas emocionales.



RP: Reconocer Patrones es identificar tus reacciones y patrones conscientemente.

El cerebro establece y sigue las vías neuronales para crear eficiencia; estos patrones son un vínculo entre pensamientos, sentimientos y acciones. Sin saberlo, los patrones pueden hacer que reaccionemos de manera negativa.

Extremadamente Bajo: Inconsciente	Extremadamente Alto: Analítico
Es poco probable que note sus propios comportamientos y reacciones. Puede quedar atrapado repitiendo los mismos errores.	Probablemente es perspicaz con su propio comportamiento. Puede notar de forma rápida y precisa (pero no necesariamente cambiar) las reacciones recurrentes. Puede sobre analizar.

Elígete

APC: Aplicar Pensamiento Consecuente es evaluar los costos y beneficios a corto y largo plazo de nuestras elecciones (tanto de manera emocional como tácticamente).

Esta habilidad nos permite examinar las consecuencias de nuestras elecciones y la relación causa y efecto de nuestras elecciones. Es clave para manejar nuestros impulsos y actuar intencionalmente (en lugar de reaccionar). Al igual que el pensamiento estratégico con una conciencia emocional, Aplicar Pensamiento Consecuente (APC) permite a las personas evaluar y planificar el impacto emocional de sus elecciones.

Extremadamente Bajo: Reactivo	Extremadamente Alto: Paralizado
Es poco probable que se detenga y considere el impacto de las elecciones (puede que ni siquiera reconozca que está tomando decisiones). Probablemente ser impulsivo.	Probablemente considere las implicaciones con cuidado (a corto y largo plazo, para si y los demás). Puede volverse excesivamente adverso al riesgo o evidenciar "parálisis en el análisis".

NE: Navegar Emociones transformando y generando sentimientos para avanzar de forma productiva.

Este componente EQ nos permite cambiar entre las emociones y generar sentimientos de una manera productiva. La palabra "navegar" implica un proceso para avanzar a través de desafíos.

Extremadamente Bajo: Volátil	Extremadamente Alto: Complaciente
Puede evitar los sentimientos (suprimir, minimizar, corregir, ignorar) o complacerse excesivamente en ellos. Improbable que cree hábilmente emociones productivas para uno mismo o para los demás.	Es probable que experimente sentimientos sin estar "atrapado" en uno u otro. Probablemente obtiene una percepción y energía positiva de las emociones y genera sentimientos útiles. Puede ser incapaz de elegir un estado de sentimiento, moviéndose continuamente de uno a otro.



AMI: Activar Motivación Intrínseca Recibir energía de los valores personales y compromisos en vez de ser manipulados por factores externos.

Las personas que requieren un refuerzo externo para estar motivadas están siempre a merced de los demás. Esta habilidad nos ayuda a descubrir y captar una poderosa motivación interna que nos impulsa a cambiar y crecer. Esta habilidad permite la elección, lo que crea una sensación interna de eficacia.

Extremadamente Bajo: Pasivo	Extremadamente Alto: Motivado
Puede no estar muy motivado o motivado por fuerzas externas (como sobornos / elogios o miedo / castigo). Probablemente ser influenciado fácilmente por otros.	Es probable que sea seguro de sí mismo, autosuficiente y auto motivado. Puede ser impaciente con cosas que él / ella no considera tan importantes. Puede necesitar escuchar más a los pensamientos y sentimientos de los demás.

EO: Ejercitar Optimismo es tomar una perspectiva de elección y oportunidad.

El optimismo nos permite ver más allá del presente y sentir que podemos tener injerencia en el futuro. Esta habilidad combina pensamiento y sentimiento para cambiar creencias y actitudes a una postura más pro activa. Un enfoque optimista crea opciones y oportunidades y nos ayuda a superar los reveses y las adversidades

Extremadamente Bajo: Víctima	Extremadamente Alto: Demasiado seguro
Cuando se enfrenta al desafío, es probable que culpe a los demás o las circunstancias en lugar de tomar la propiedad. Puede enfatizar demasiado los problemas y verse a sí mismo como impotente.	Es probable que asuma la responsabilidad y encuentre múltiples soluciones a los desafíos. Tiende a perseverar y gana energía para arreglar lo que está mal. Ve oportunidades pero no puede considerar las consecuencias para sí mismo o para los demás.

Entrégate

IE: Incrementar Empatía se trata de reconocer y responder apropiadamente a las emociones de los demás.

La empatía incluye un componente cognitivo de EQ (comprensión), un componente EQ emocional (conexión) y un componente EQ activo (respuesta). La empatía es clave para comprender a los demás, formar relaciones duraderas y de confianza, y garantizar que consideremos y cuidemos a otras personas.



Extremadamente Bajo: Distante	Extremadamente Alto: Envuelto
Es probable que minimice o ignore los sentimientos de los demás o los malinterprete. Puede crear relaciones desconfiadas o distantes. Puede sentir que los demás no los entienden.	Probablemente se conectará profundamente con otros para comprenderlos, ayudarlos a sentirse respaldados y generar confianza. Puede quedar demasiado atrapado en las emociones y necesidades de otras personas.

PMN: Perseguir Metas Nobles se trata de relacionar las elecciones diarias con un profundo sentimiento de propósito.

Este componente de EQ proporciona un sentido de dirección, una "estrella del norte", que se puede utilizar en el día a día para tener claridad sobre lo que es más importante. Nos ayuda a reconocer que tenemos eficacia y un papel en el mundo. Este claro sentido de propósito crea coraje y convicción para manejar situaciones difíciles

Extremadamente Bajo: Sin rumbo	Extremadamente Alto: Con dirección
Probablemente centrado en corto plazo y en sí mismo. Puede llevar a que se distraiga fácilmente o se deje influenciar por intereses momentáneos o buscando consuelo.	Puede crear un fuerte sentido de poder personal y liderazgo. Puede ser capaz de usar el propósito como un catalizador para transformar los sentimientos (propios y ajenos) y ponerlos al servicio de esta visión. Puede "atropellar" a los demás si no se combina con empatía.

Componentes de las Combinaciones de EQ

El próximo paso para la interpretación es explorar las inter relaciones entre varias escalas. El arte de interpretar un perfil SEI-YV es analizar no solo los puntajes individuales, sino también el equilibrio dentro de las secciones y la combinación dentro de las competencias.

Con esta combinación...	Esta persona podría ...
Bajo Conócete y alto Entrégate	Tendencia al auto-sacrificio, carece de confianza, fácilmente persuadido.
Alto Elígete y Bajo Entrégate	Le faltan objetivos a largo plazo; buena autogestión, pero se centra más en sí mismo que los demás.
Bajo Conócete y Alto Elígete	Toma medidas sin datos suficientes; no resuelve los problemas importantes para ella / él mismo.



El equilibrio entre las tres “Actividades”: Conócete a ti mismo, elígete a ti mismo, y entrégate a ti mismo es importante para un funcionamiento óptimo. Aquí hay algunas implicaciones posibles de los desequilibrios:

Combinación...	Jóvenes con esta combinación...
Bajo RP, Bajo APC	Podría luchar con la impulsividad; puede ser percibido como hiperactivo o un problema de conducta; puede no ser capaz de mirar hacia adelante o anticipar.
Alto CE, Bajo IE	Puede tomar un enfoque analítico de las emociones; puede ser muy elocuente, pero le faltan comportamientos de resolución de problemas sociales; puede ser percibido como distante.
Alto AMI, Bajo PMN	Puede estar motivado sólo en el corto plazo
Bajo NE, Alto IE	Puede sentirse abrumado por los sentimientos de los demás; podría depender de otros para tomar decisiones emocionales o tener dificultades para guiar a otros.

Estas combinaciones son útiles para que el Asesor haga una hipótesis; *no deben usarse para diagnosticar problemas clínicos*. Todos los resultados posibles de estas combinaciones de competencias deben ser explorados cuidadosa y respetuosamente, según sea apropiado para un joven y contexto dados. A continuación, observe algunos ejemplos de combinaciones de las ocho competencias:



Combinación...	Jóvenes con esta combinación...
Alto CE y APC, Bajo IE	Puede tomar un enfoque analítico a las personas; puede ser demasiado cauteloso y parecer demasiado distante; puede necesitar encontrar una forma más suave de expresar preocupaciones.
Alto NE, Alto IE, Alto PMN	Puede ser líder, y estar orientando al servicio
Bajo EO, Alto APC	Puede sobrevalorar los riesgos. Puede tomar una orientación pesimista; puede ver los problemas antes que las oportunidades. Puede ser más rígido / menos flexible.
Alto EO, Bajo APC	Podría no evaluar los riesgos o subestimarlos. Puede tener una orientación lúdica; siempre puede pensar que hay una salida. Puede ser alguien que resuelve problemas muy flexible pero puede no evaluar de manera realista.
Alto APC, Bajo CE/IE	Podría sobre analizar siempre buscando más y más datos; puede preocuparse demasiado por elementos / personas. Podría congelarse en una situación emocionalmente cargada; puede ser incapaz de avanzar de manera rápida y eficiente.
Alto RP, Bajo APC/AMI	Puede reconocer hábitos, pero puede tener dificultades para cambiar y / o ser consciente de por qué cambiar.
Alto PMN, Bajo IE	Puede reconocer hábitos, pero puede tener dificultades para cambiar y / o ser consciente de por qué cambiar.
Bajo AMI, Bajo EO	Puede ser pasivo, desconectado, fatalista. Puede actuar cómo víctima.



Bajo IE, Alto AMI/APC	Puede querer tener siempre la razón sobre las decisiones. Puede ser muy determinado en su curso, pero ser inflexiblemente ético; puede tener dificultad para ver múltiples perspectivas.
Alto AMI, Alto EO	A menudo puede tener iniciativa. Puede ser visto como alguien con iniciativa que resuelve problemas, a menudo con soluciones creativas.

Una vez más, estas combinaciones pretenden ser un punto de partida para la exploración del Asesor y no deben tratarse como un “diagnóstico” del joven.

También es útil considerar los Barómetros de Vida, discutidos anteriormente, junto con las competencias seleccionadas. El Asesor puede preguntarse a sí mismo cómo una competencia en particular podría afectar un barómetro alto o bajo. Por ejemplo, si el barómetro de salud de un joven es bajo, y su puntaje en el pensamiento consecuente es bajo, es lógico que él o ella pueda usar la ayuda para hacer una evaluación más cuidadosa de las opciones de salud. Examine los barómetros altos y bajos del joven y las competencias altas o bajas relacionadas para explorar patrones complejos. Las combinaciones de los marcadores de los barómetros de vida y EQ también se pueden explorar a través del EQ Yardstick.

EQ Yardstick

El Informe SEI-YV incluye la tabla EQ Yardstick, que muestra qué componentes EQ son predictores significativos de los diferentes Barómetros de Vida. Este cuadro puede ayudar al Asesor a interpretar el perfil del joven e identificar áreas importantes para celebrar el éxito y centrar la atención en el desarrollo.

Aquí hay un ejemplo de una sección:

Barometer	Most Significant EQ Contributors	Effect								
<p>Good Health</p> <p>102</p>	<p>EIM – Engage Intrinsic Motivation 100</p> <p>PNG – Pursue Noble Goals 100</p> <p>EOP – Exercise Optimism 113</p>	<table border="1"> <caption>Effect of EQ Contributors on Good Health</caption> <thead> <tr> <th>Contributor</th> <th>Effect</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EIM</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>PNG</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>EOP</td> <td>113</td> </tr> </tbody> </table>	Contributor	Effect	EIM	100	PNG	100	EOP	113
Contributor	Effect									
EIM	100									
PNG	100									
EOP	113									



Cada Barómetro de Vida y su puntaje aparecen en la columna izquierda (Buena Salud se muestra en el ejemplo); el puntaje promedio de cada Barómetro es 100 con una desviación estándar cada 15 puntos de 100. En la columna central están los tres componentes EQ que el análisis estadístico sugiere son los impulsores más potentes de ese barómetro (nuevamente, el puntaje promedio en estas escalas es 100, con 15 puntos como desviación estándar.)

A la derecha hay un gráfico con los tres componentes de EQ en columnas y una línea que muestra el puntaje del barómetro de vida. En esta muestra, los componentes EQ están debajo del barómetro, lo que indica que este resultado podría no impulsar el EQ de este joven de forma adecuada. Esto se puede interpretar para mostrar que el resultado proviene de otros recursos (como IQ, apoyo familiar, suerte, etc.). También puede significar que es improbable que el resultado se mantenga sin desarrollar algunos de los otros factores de EQ que respaldarán el resultado.

Otro posible escenario es que los vectores de EQ sean más altos que la línea del barómetro. En este caso, hay fortalezas EQ que se pueden utilizar para mostrar el resultado.

Con atención a un barómetro particular, el estudiante puede ser entrenado para usar sus competencias de EQ y desarrollar pasos de acción para mejorar el resultado. Si es bajo, entonces la competencia EQ podría ser un área de desarrollo importante. Si es alto, podría ser una fortaleza sostenible.

Finalmente, la línea del barómetro de vida puede estar bastante cerca de los componentes EQ. Esto significa que hay una coincidencia entre el nivel de EQ y el resultado. Hasta donde sabemos, el análisis provisto en Yardstick no está disponible en ningún otro informe y esto es especialmente importante dado el enfoque de SEI-YV en la aplicación de EQ para crear un cambio positivo.



3. Contenido Psicométrico

Descripción de la Norma de Muestra

La validación estadística más reciente de SEI-YV, versión V2.1, se basa en una muestra de $n = 5.715$, que data desde el año 2007 hasta principios del año 2011. Para la validación estadística, la base de la norma se limpió de respuestas falsas y atípicas para dar una credibilidad óptima, ya que conforma la línea de base contra la cual se estandarizan y se comparan las respuestas individuales y grupales, lo que da como resultado una base de norma efectiva de tamaño $n = 5.693$.

Idealmente, queremos que la distribución de género y edad sea muy parecida en todas las categorías y en diferentes países, lo que se puede lograr con el crecimiento de una base de normas aún mayor en el tiempo y mediante la gestión o el fomento de proyectos específicos. Actualmente, la distribución hombre-mujer en la base de la norma muestra una proporción de 1: 2. Además, la porción femenina tiende a ser de menor edad (con un promedio de 12 a 13 años) que los hombres (con un máximo de 13 a 15 años). La edad promedio de la población de la norma es de 13 años y cuatro meses. Hay varios cientos de jóvenes en cada una de las ocho categorías combinadas por edad y género en la norma de base, lo que permite realizar comparaciones estadísticas confiables entre ellas. La distribución combinada de categorías de edad y sexo en la base de la norma es la siguiente:

Categoría por edad	Porcentaje	División de género
7-10 años	9.05%	51.41% es femenina
11-13 años	49.08%	76.60% es femenina
14-15 años	27.57%	58.73% es femenina
16- 18 años	17.30%	61.55% es femenina

En total, 67.12% de la norma de base es femenina.

El género se encuentra distribuido de forma bastante uniforme entre los países donde se utilizó el SEI-YV en múltiples proyectos, con una excepción notable en donde predominan las mujeres, a saber, Singapur. Todavía necesitamos más datos para llegar a conclusiones más sólidas para las categorías de edad en diferentes países. Hasta ahora, los intentos de hacerlo dependen en gran medida de que los diferentes profesionales certificados del mismo país encuentren oportunidades locales para usar el SEI-YV, lo cual es parte de los



desafíos de hacer crecer cualquier evaluación joven. Dado el progreso que hemos logrado desde 2007, nos alienta enormemente.

La representación nacional y étnica se ha expandido considerablemente en los últimos cuatro años: 14 países diferentes (de los cuales nueve son considerables) utilizaron el SEI-YV en más de 204 grupos de proyectos de distintos tamaños. Un tercio de estos proyectos contenía grupos de 30 o, a veces, un número considerablemente mayor de estudiantes. Dentro de los países, los estudiantes conformaron variadas combinaciones de origen étnico. A pesar que los estudiantes completaron la encuesta en inglés, en algunos países otro idioma puede ser el medio para la instrucción y el hablado en el hogar.

Pais	Frecuencia	Porcentaje (cont.)
Singapur	1,723	31.0%
Estados Unidos	1,462	26.3%
Canada	512	9.2%
Australia	142	2.6%
Reino Unido	375	6.8%
Paquistán	590	10.6%
Filipinas	511	9.2%
Sudafrica	115	2.1%
Méjico	88	1.6%
Otros	34	0.6%

Las mujeres superaron significativamente a los hombres en todas las escalas (componentes EQ y barómetros de vida) a pesar de la distribución por edad, incluidos los indicadores de validez. Es importante destacar que las diferencias encontradas radican en la solidez de los puntajes de los componentes de EQ individuales, pero no necesariamente entre los puntajes de los componentes de EQ cuando se ven como perfiles de EQ. A diferencia del factor de género, el rendimiento de EQ no sigue un patrón de intensidad de puntaje establecido en las diferentes categorías de edad, con una excepción. Los jóvenes de más edad tienden a responder de manera menos positiva, por lo que sus puntajes son ligeramente más bajos que los de los niños más pequeños. Dado que los hombres, que tuvieron un desempeño inferior en comparación con las mujeres, también tienden a ser un poco mayores; la diferencia encontrada en el



desempeño de género con respecto a la fuerza del puntaje del componente EQ se amplifica parcialmente. Tenga en cuenta también que los puntajes de EQ son ligeramente menor entre los grupos de jóvenes de más edad, lo que amplifica un poco el resultado. Pudiera ser que a medida que los niños maduran, se vuelven más discriminatorios.

El rendimiento de EQ entre los países con una representación considerable y compuesta dentro de la población de la norma no es significativamente diferente unos de otros en general. En algunos países, jóvenes de múltiples etnias fueron evaluados. Estas características juntas respaldan la afirmación de que el SEI-YV se encuentra en gran parte libre de influencias culturales, comenzando con el cuidado extremo que tomamos al formular y traducir las preguntas de la encuesta. Los datos en la base de la norma abarcan una gama de sectores socioeconómicos, tipos de escuelas, necesidades académicas y niveles de logros.

Estandarización

Las características demográficas y el rendimiento de EQ de la población de la norma llevan a la recomendación de que la estandarización de las puntuaciones se base en la población de la norma en general, en lugar de ser específica para el género y / o la edad categoría, hasta una fecha futura cuando exista más data disponible de las investigaciones.

Para los informes grupales y las comparaciones de informes individuales donde los grupos están formados por jóvenes de ambos sexos se requiere el uso de normas de población general.

En este momento, los datos no se promedian con fines normativos como se hizo en la Versión 2.0. La razón principal de esta decisión es que dada la complejidad de múltiples características demográficas en la población de la norma, cualquier cálculo de promedio basado en las frecuencias existentes amplifica en lugar de neutralizar los sesgos que existen. Por ahora, nos contentamos con la naturaleza compuesta de la distribución demográfica actual mientras seguimos recopilando datos y ampliando la base normativa de la forma más natural posible. Mientras que en general, las normas anteriores pueden haber sido ligeramente más indulgentes, las nuevas normas son ligeramente más estrictas. Creemos que el péndulo normativo se estabilizará en el futuro cercano, mientras que estamos satisfechos con el progreso realizado durante la vida útil de esta joven evaluación.



Las características psicométricas de todos los ítems de la encuesta se mantuvieron notablemente estables durante varias iteraciones de validación estadística. Ningún elemento requirió cambios importantes, mientras que tanto el número como el orden de los elementos parecen funcionar de manera efectiva.

Las estadísticas descriptivas para los componentes EQ, barómetros de vida y los dos indicadores de validez se muestran a continuación. Estos forman la base para estandarizar los puntajes individuales y grupales. Tenga en cuenta que hay una tendencia hacia las estadísticas de sesgo negativo (es decir, distribuciones sesgadas positivamente). Esto es normal en medidas de autoevaluación donde se usan escalas de respuesta de tipo Likert. En general, el sesgo es bajo y cercano a cero. La curtosis (es decir, el pico) de las distribuciones también varía cerca de cero en las escalas, lo que es deseable.

Escala (20-100)	Promedio	DS	Asimetría	Curtosis
TOTEQ bruto	73.75	8.99		
CONÓCETE bruto	75.22	10.05		
ELÍGETE bruto	71.83	9.12		
ENTRÉGATE bruto	74.20	10.91		
CE bruto	75.09	11.06		
RP bruto	75.68	10.86		
APC bruto	71.00	11.14		
NE bruto	68.35	11.38		
AMI bruto	75.78	11.59		
EO bruto	72.31	12.06		
IE bruto	77.10	11.29		
PMN bruto	71.3	12.5		
TOTAL BARÓMETROS VIDA				
BARÓMETROS bruto	73.9	9.52		
BSALUD bruto	67.96	15.83		
CRELACIONES bruto	80.65	11.8		
SVIDA bruto	74.63	12.61		



Escala (20-100)	Promedio	DS	Asimetría	Curtosis
LPERSONALES bruto	75.44	13.45		
AEFICACIA bruto	70.07	10.85		
PIN bruto	74.57	12.6		
IC bruto (rango en puntuación)	0.76	0.48		

En la escala de inconsistencia de respuesta (IC), es deseable una Curtosis mayor. El valor IC sin procesar está sesgado de manera positiva (lo que significa, en general, y para la población de la norma en su conjunto, que los puntajes están en el lado bajo) y que exhibe un pico máximo (en otras palabras, consistentemente). Esto significa que si un joven individuo muestra un puntaje IC alto, esto puede interpretarse como excepcional y significativo. Más acerca en la siguiente sección.

Tenga en cuenta que los valores presentados en la tabla anterior son valores en bruto, que no se deben confundir con los puntajes estandarizados que usamos en los informes SEI-YV. El uso de puntajes estandarizados nos permite hacer comparaciones directas entre los componentes de EQ y los barómetros de vida relacionados con individuos o grupos de jóvenes, ya que estos se establecen con la misma línea de base proporcionada por la población de la norma. Por ejemplo, en el caso de dos estudiantes, uno que obtuvo 24 y otro que obtuvo 30 en la prueba. El segundo estudiante se desempeñó mejor, ¿verdad? Incorrecto. A menos que se sepa que la prueba del primer alumno fue 24 de 30 y la segunda prueba fue 30 de 50, no se puede concluir sino convertimos las puntuaciones en bruto en puntajes porcentuales de 80% y 60% respectivamente (una versión simplista de la estandarización), para poder realizar una comparación directa y precisa entre los dos estudiantes.

Validez

Indicadores de Validez

Cuatro indicadores de validez son tomados en cuenta

Estado de Ánimo General

Tres ítems son calificados al inicio de la encuesta usando la misma escala de respuesta tipo Likert que los otros ítems de la encuesta:



me siento genial
pienso positivamente
estoy de buen humor

Esperamos que los estudiantes proporcionen un puntaje positivo en los tres elementos; los puntajes que van de 1 a 3 deben explorarse más durante el informe requerido del reporte SEI-YV. También es una buena idea considerar las respuestas a estos tres elementos junto con el siguiente indicador de validez, y / o el componente EQ EO (Ejercitar el Optimismo).

Impresión Positiva

El rendimiento promedio y la distribución de los puntajes para la impresión positiva están estrechamente alineados con los de otras escalas de EQ. Esta es una puntuación estandarizada con una media de 100 y una desviación estándar de 15, similar a la de los componentes EQ y Barómetros de Vida. Esto significa que una puntuación de impresión positiva estandarizada alta, identificada por los puntos de desviación estándar, sigue siendo un indicador válido para un seguimiento posterior como se indica en los informes de SEI-YV en las diferentes versiones de la encuesta. Los puntajes superiores a 1 DS están etiquetados como "posiblemente inválidos"; los puntajes superiores a 2 DS están etiquetados como "probablemente inválidos". Las razones de una puntuación de impresión positiva alta (PIN) se deben explorar más a fondo con el joven, los padres, el consejero y / o el maestro.

Número de Items Faltantes

Requerimos que un mínimo de 94% de los ítems de la encuesta se respondan para validar el perfil de EQ del joven. Esto significa que se permite un máximo de seis elementos faltantes en toda la encuesta. Cuando se alcanza el máximo, no se asigna ningún punto cero o punto medio en la escala de respuesta, ya que creemos que dicho método puede poner al joven en desventaja y puede llevar a resultados engañosos. Por el contrario, los puntajes de escala se calculan con el resto de los elementos que contribuyen a cada escala. Si bien perdemos un poco de la fuerza psicométrica en la (s) escala (s) donde ocurre la respuesta faltante, el cálculo del puntaje de la escala es el reflejo más preciso de ese joven que tenemos en ese momento.

Inconsistencia de las Respuestas

Dispersos a lo largo de la encuesta, cinco pares de preguntas tienen una redacción similar. Estos pares de elementos están destinados a evaluar la



consistencia con la que los jóvenes respondieron a la encuesta. Los jóvenes que no leen cuidadosamente los ítems de la encuesta, o que responden al azar o de alguna otra manera sistemática, pueden no calificar en estos pares, lo que puede causar que tengan puntuaciones muy diferentes entre sí. Siguiendo las diferencias en estos pares de calificaciones, los investigadores esperan que las calificaciones fueran en general muy cercanas en circunstancias normales de evaluación. La diferencia media entre estos cinco pares de elementos juntos es 0.76 (menos de un punto de calificación) con una desviación estándar de 0.48. Los puntajes promedio en los cinco pares de inconsistencia individual se encuentran por debajo de una diferencia de un punto.

Cuando IC es mayor que cinco, cuestionamos la validez del perfil de EQ del joven. Este número se mantuvo estable en diferentes encuestas y versiones de informes. Hay una sensibilidad levemente perceptible en el puntaje de IC relacionado con la edad: como se puede esperar, los niños más pequeños (que tienen menos experiencia de vida) son menos consistentes en sus clasificaciones de ítems.

En general, las niñas tienden a exhibir puntajes ligeramente más alto que los niños. La mayor diferencia entre los dos géneros se encuentra en IE (aumentar la empatía). La diferencia de puntaje es de aproximadamente siete puntos brutos (d de Cohen $<0,40$). Cuando esto se traduce en un puntaje estandarizado, la diferencia se convierte en menos de un punto estándar y, por lo tanto, es insignificante.

Validez de la Construcción de la Encuesta

El objetivo de la validez de construcción de la encuesta es encontrar la confirmación empírica del concepto de EQ consistentemente en las tres actividades y segmentada aún más en los ocho componentes de EQ. Al igual que con la mayoría de las medidas de auto evaluación (auto informe) de inteligencia emocional, encontramos que la estructura factorial del SEI-YV es uni-factorial. Este es también un elemento de crítica con respecto a las medidas de EQ en general, que es debatido en la literatura académica. Sin embargo, a través del análisis estadístico de factores con rotación varimax, también encontramos un soporte leve para un alcance bi dimensional, como lo muestra la gráfica de los valores propios a continuación.

Un total de 13 factores tenían un valor 'eigen' mayor a 1 y representaban el 47.91% de la diferencia común. Sin embargo, en este caso, el criterio de Kaiser puede no ser la mejor guía para extraer tantos factores significativos con la cantidad de elementos disponibles. Un factor muestra un valor eigen positivo



alto que representa el 20.33% de la diferencia común por si solo. Los siguientes tres factores tienen un valor propio mayor que 2; la diferencia común que estos cuatro factores representan es 31.59%. Además, el gráfico muestra una curva razonable en cinco factores (con una diferencia común del 34,03%). Ocho factores en conjunto representan el 39.92% de la diferencia común en la estructura del factor del SEI-YV.

Necesitamos reconocer que en la población objetiva del SEI-YV, la capacidad de atención es típicamente más corta que en el caso de encuestas para adultos, estamos intentando confirmar la estructura teórica dentro de las limitaciones de solo 68 elementos de escala EQ. (Otros ítems se usan específicamente para calcular los indicadores de validez.) La estructura de factores revelada a continuación también ayuda a explicar las estadísticas de consistencia interna (coeficiente de Cronbach alfa) que se informan más adelante.

En un intento de confirmar las búsquedas de C-E-E, la interpretación de tres factores extraídos revela una agrupación de las ocho escalas EQ de la siguiente manera:

Número de Factor	Componente Dominante EQ	Actividad de EQ
Factor 1	EO CE (conocimiento básico) AMI NE (compatir abiertamente)	Elígete Conócete
Factor 2	IE CE (conocimiento interactivo) PMN NE (resolución de conflictos) RP	Entrégate Eligete
Factor 3	APC	Elígete

Empíricamente, la asignación de componentes de EQ específicos a una de las tres búsquedas pudiera parecer algo forzada. Existe un creciente argumento de que los elementos de las tres actividades se pueden encontrar en cada una de las ocho escalas. Usando los datos normativos, planeamos explorar esto empíricamente en mayor detalle. Por ejemplo, queremos investigar la posibilidad de tratar y medir las tres actividades como una dimensión horizontal y complementaria a los ocho componentes de EQ existentes, en lugar de hacerlo de forma jerárquica como es la práctica actual. Esto nos ayudará a entender las tres actividades con una visión renovada.



Esta estructura de ocho factores confirma en gran medida las siguientes escalas EQ en este orden de fortaleza:

Número de Factor	Componente Dominante EQ	Explicación Diferencia
Factor 1	AMI	5.3775
Factor 2	IE	5.1616
Factor 3	EO	3.1336
Factor 4	RP	2.8836
Factor 5	NE (open sharing)	2.8474
Factor 6	CE (complejo)	2.7905
Factor 7	PMN	2.7420
Factor 8	APC	2.2084

Todas las cargas de factores de elementos están por encima de 0,30, lo que indica una buena ubicación dentro del factor al que contribuye. Una vez que los datos normativos hayan crecido para estar razonablemente libres de sesgos demográficos, investigaremos más a fondo la estructura multifactorial para mejorar el ajuste y el refinamiento teóricos. La diferencia común que los factores actualmente explican también necesita ser observada.

Validez Concurrente

En la encuesta SEI-YV, la evaluación mide los Barómetros de Vida en una sección separada, que pregunta a los jóvenes sobre el desempeño actual en áreas específicas que impactan sus vidas diariamente. El puntaje general del Barómetros de Vida se divide en cinco barómetros diferentes. Los jóvenes tienden a calificarse a sí mismos levemente más bajos en los ítems del Barómetro de vida que en los ítems del componente EQ.

Es importante destacar que los barómetros de vida nos brindan una oportunidad incorporada para medir la validez concurrente a través del análisis de regresión múltiple. Se dice que la validez es concurrente en lugar de predictiva debido al hecho de que los jóvenes completan la segunda sección de la encuesta inmediatamente después de la primera sección. Las ideas obtenidas



de este análisis también se presentan en un poderoso EQ Yardstick que es extremadamente útil para propósitos de desarrollo futuro.

Muchos profesionales consideran el EQ Yardstick como la parte más poderosa del informe SEI-YV.

La variación en los puntajes dentro de cada uno de los Barómetros de Vida se explica de la siguiente manera por los componentes de EQ:

Barómetro de Vida	% de Variación Explicada
<i>Total</i>	%R2 = 59.14%
Buena salud	%R2 = 17.84%
Calidad de relaciones	%R2 = 40.34%
Satisfacción con la vida	%R2 = 50.16%
Logros personales	%R2 = 45.37%
Auto eficacia	%R2 = 20.61%

En general, los resultados de la regresión, y por lo tanto la validez concurrente del SEI-YV, parecen favorables. Los resultados de los dos barómetros de vida externos son sólo moderados debido a una ligera bi modalidad en las respuestas: los jóvenes tienden a tener buenos hábitos de salud o no tanto, y son moderadamente auto eficaces o un poco más. Este último aspecto se aborda mediante refinamientos en la redacción de las preguntas de la edición actual de SEI-YV, V2.11. Si bien incluimos la buena salud como un Barómetro de Vida en el SEI-YV en reconocimiento de que este es un problema creciente entre los jóvenes en muchas partes del mundo, aún estamos trabajando para comprender la relación entre la salud física (la alimentación y el ejercicio) y emocional inteligencia.

Las escalas EQ más importantes que contribuyen a cada barómetro de vida están determinadas por una técnica de estadística llamada análisis de regresión gradual (procedimiento directo). Los tres primeros elementos con el mayor valor de contribución a cada uno de los cinco barómetros de vida se muestran a continuación. Tenga en cuenta que algunos componentes de EQ se repiten en los barómetros, aunque el orden de importancia puede diferir. También es útil tener en cuenta que los componentes de EQ aportan valor a medida que trabajan en conjunto para explicar la variedad en los puntajes del Barómetro de vida de la base de la norma. Por lo tanto, todos los componentes de EQ indicados se deben considerar juntos cuando se comparan con el Barómetro de vida correspondiente.



Barómetro de Vida	Mayor contribución de EQ
Buena Salud	AMI Aplicar Motivación Intrínseca PMN Perseguir Metas Nobles EO Ejercitar Optimismo
Calidad de relaciones	EO Ejercitar Optimismo IE Incrementar Empatía NE Navegar Emociones
Satisfacción con la vida	EO Ejercitar Optimismo PMN Perseguir Metas Nobles AMI Aplicar Motivación Intrínseca
Logros personales	AMI Aplicar Motivación Intrínseca APC Aplicar Pensamiento Consecuente EO Ejercitar Optimismo
Auto eficacia	EO Ejercitar Optimismo CE Conciencia Emocional AMI Aplicar Motivación Intrínseca

En última instancia, los ocho componentes de EQ son importantes para un mayor desarrollo de los barómetros de vida. Se seleccionaron los principales componentes de EQ que más contribuyeron estadísticamente al modelo de regresión para cada barómetro de vida, por lo tanto, el orden en que se presentan es significativo. Tenga en cuenta que el mismo componente EQ puede contribuir a diferentes barómetros, pero en un orden diferente de importancia, y acompañado de diferente combinación de componentes EQ cada vez. Desde la perspectiva de desarrollar aún más los barómetros de vida, los asesores necesitan prestar especial atención a estas combinaciones de los componentes de EQ.

Dado que los valores beta en las respectivas ecuaciones de regresión de todos los componentes EQ identificados son positivos, se debe interpretar la relación que las puntuaciones altas en estos componentes EQ generalmente se asocian con puntuaciones altas en los barómetros de vida. Las selecciones estadísticas anteriores ayudan a los usuarios a enfocarse en su desarrollo con mayores posibilidades de éxito. Idealmente, el barómetro de vida y los tres puntajes del componente EQ agrupados deberían estar en equilibrio entre sí.



Confiabilidad

Asociaciones Entre Escalas

El coeficiente de correlación Pearson de producto-momento se usó para determinar la asociación entre las escalas:

Tres búsquedas de EQ (C-E-E)

0.69 - 0.72

Ocho componentes EQ

En promedio 0.53

Rango desde 0.40 hasta 0.68

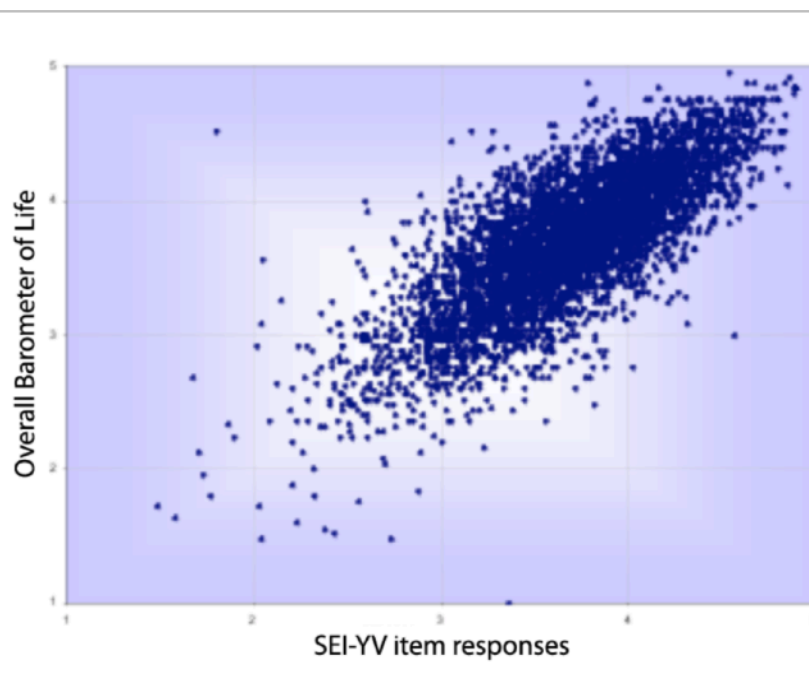
Cinco Barómetros de Vida

En promedio 0.42

Rango desde 0.23 hasta 0.63

Las tres búsquedas, ocho atributos y cinco barómetros de vida se realizaron de forma consistente en diferentes grupos demográficos.

La correlación entre los elementos del componente EQ y los elementos del Barómetro de vida es de 0,77 en promedio. El siguiente gráfico muestra la relación entre los dos, y es compatible con el desarrollo posterior de EQ y SEL a través del EQ Yardstick que se ofrece en los informes SEI-YV grupales e individuales:



La relación lineal directa entre los componentes EQ y los barómetros de vida es evidente a partir del gráfico, a pesar de las excepciones individuales. También sirve como una buena muestra visual del efecto de las medidas auto evaluativas, donde las respuestas tienden a estar ligeramente por encima del punto medio teórico de 3 en la escala de calificación tipo Likert, promediando entre 3 y 4. Los jóvenes, en general, tienden a calificarse más positivamente; esto cambia con la edad y la experiencia de vida.

Consistencia Interna

La lista muestra la estadística alfa del coeficiente de Cronbach para cada componente de EQ a continuación. Debido a que es algo dependiente del número de elementos por escala EQ, con mayores valores alfa reportados cuando el número de elementos aumenta sustancialmente e introduce cierta redundancia, esto también se muestra. El puntaje de respuesta promedio por escala también se muestra en la tabla.

Escala	Alfa	Número de Items	Puntuación Promedio (de 5)
CE	0.74	11	3.75
RP	0.63	7	3.77
APC	0.64	8	3.55
NE	0.63	9	3.42
AMI	0.78	9	3.78
EO	0.74	8	3.62
IE	0.74	9	3.86
PMN	0.71	7	3.57
<i>PIN</i>	0.70	6	3.73
Barómetros de Vida	0.84	25	3.69

A pesar de la variación en la redacción de los ítems dentro de cada escala EQ, todas las medidas de consistencia interna son satisfactorias. Ninguno de los puntajes de escala promedio es excesivamente positivo, con una aproximación razonable de las características de distribución normal, como lo indica la tabla en la sección sobre estandarización en mayor detalle.



En Resumen

En general, la validación estadística del SEI-YV está superando la prueba del tiempo, aumentando en fuerza y apoyando las prácticas relacionadas con la inteligencia emocional (EQ), así como el aprendizaje social y emocional (SEL). Nos comprometemos a seguir aumentando la composición heterogénea de la base de la norma y a mantener al día la investigación de validación y estandarización de SEI-YV.

Aunque el SEI-YV comparte la misma estructura teórica que la versión SEI para adultos, tal como una encuesta separada con sus propios elementos únicos, se mantiene y se desempeña independientemente. No se puede transferir la validez de la versión para jóvenes a la de la versión para adultos, y viceversa. Dado que es erróneo inferir informes de validación de una versión a la siguiente (como a veces se hace con otras evaluaciones que pertenecen al mismo paquete de productos), es importante saber que tenemos la validación de cada evaluación por separado como se refleja en estudios de investigación separados, poblaciones de normas y manuales.



4. Administración

Configuración de Proyectos

El SEI-YV se administra a través de la Intranet de herramientas de Six Seconds. Los usuarios certificados reciben una cuenta para administrar las evaluaciones. Existen videos de capacitación en la Intranet y a los usuarios se les muestra el uso de la intranet durante el entrenamiento de certificación.

Para Crear un Proyecto SEI YV

Entrar a la Intranet

2. Clic en la pestaña de “SEI”
3. Seleccionar “Add Project” del menú de SEI-YV
4. Completar la forma del proyecto:

SIXSECONDS
THE EMOTIONAL INTELLIGENCE NETWORK

Home SEI VS

Credits: 324
Support

SEI AV SEI YV SEI 360

SEI YOUTH - Project: [Back to List](#)

Project Data

Name: Proyecto de Prueba

Description: [Empty text area]

Questionnaire settings

Items language: Spanish

Items per page: One item per page

Block unreliable assessments:

Block duplicate assessments:

Report

Report norm: English (USA)

Report language: English

Report type	Activate	Send to test taker	Send to coach	Send to others (specify addresses, separated by , or ;)
Youth (Credits: 5)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Brain Talent Profile-Youth (Credits: 4)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Brain Brief Profile-Youth (Credits: 2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

Total credits for a compiled test: 5

Email text sent to test takers together with the report (if you enter text that will replace the standard message)

Aquí puede escribir un mensaje para acompañar el enlace del cuestionario. Puede indicar cómo tomar la evaluación, tiempo estimado de duración, etc.

No olvide seleccionar Spanish-LAC



Nota: **No** seleccione “Send to test taker.” El Reporte deberá ser entregado personalmente al joven en el marco del proceso de devolución.

Click Save – luego clic “Back to list”

5. Seleccione el icono del enlace: luego seleccione el URL que aparece.

6. Este es el URL que abrirá el joven para tomar el cuestionario.

5. Planeando un Proyecto SEI YV

Uso Ético de SEI YV

La Evaluación de Inteligencia Emocional de Sis Seconds - Versión para Jóvenes, o SEI-YV para abreviar, es una evaluación psicométrica de Nivel B, lo que significa que el uso indebido puede ser dañino. Lea y cumpla con los estándares de la Asociación Americana de Psicología para el uso ético de las evaluaciones: <http://www.apa.org/ethics/code2002.html#9>

Los usuarios certificados de SEI-YV utilizarán la evaluación para ayudar a los jóvenes a ser más efectivos y saludables. Para hacerlo, él o ella necesitan el conocimiento, las actitudes y las habilidades para hacerlo de manera efectiva.

Éstas incluyen:

Conocimiento:

Psicometría -

- Fortalezas y limitaciones de una herramienta de auto reporte.
- Estructura del factor SEI-YV (alfa de Cronbach e inter-escala correlaciones).
- Validez predictiva.

Uso ético -

- En el caso de que se genere un informe individual, los tutores del joven que tomará la prueba deberán dar su consentimiento informado antes del



uso de la herramienta; este debe incluir el propósito de tomar el SEI-YV y la forma en que se usarán los datos.

- No se les pedirá a los examinados que reciben informes individuales ni se les presionará para que revelen o discutan sus puntajes con nadie más que el Asesor certificado de SEI-YV que está administrando la evaluación.
- Los reportes, informes y datos SEI-YV se mantendrán confidenciales o de acuerdo con el acuerdo con el joven tomando la evaluación y / o tutor.
- El informe de retroalimentación solo se proporcionará a los jóvenes, maestros o padres en el contexto de una sesión informativa por parte de un Asesor de SEI-YV calificado.

Actitudes:

- Respeto por las personas
- Compasión con los sentimientos
- Demostrar curiosidad y actitud de dar aliento

Habilidades:

- Configurar y administrar los perfiles SEI-YV Interpret SEI-YV
- Generar un diálogo individual proporcionando preguntas útiles y sugerencias
- Presentar el modelo y el propósito de SEI-YV a grupos.

Certificación:

No utilice el SEI YV a menos que haya sido capacitado en el conocimiento, uso ético, actitudes y habilidades descritas en estas páginas. El uso de SEI YV indica que acepta estos estándares.



Usando SEI YV en Investigaciones

El SEI-YV es muy adecuado para usar con fines de investigación. Los ejemplos incluyen la validación de la efectividad del programa, la determinación de la importancia de la inteligencia emocional o la correlación de la inteligencia emocional con otros factores.

Solo los *Asesores* de SEI certificados pueden tener acceso al informe de una persona, y las personas que reciben informes necesitan algún tipo de informe por parte de un Asesor Certificado.

El SEI-YV a menudo se administra en un entorno de escuela / aula en el que se necesitan certificación y experiencia para manejar el informe grupal y la retroalimentación. Por lo tanto, hay cuatro opciones disponibles para facilitar el SEI-YV:

1. Solamente para Investigación

- Los datos se recogen de la administración de SEI-YV. Cada grupo o aula se configura como un proyecto único para facilitar las comparaciones (por ejemplo, grupos de intervención y control, o grupos de pre y post intervención).
- Se proporciona un conjunto de datos puntuados para cada proyecto.
- En este caso, no se generan informes individuales o de clase, por lo que es innecesario que el investigador esté certificado.
- Esta opción requiere la menor inversión financiera y tiempo.

2. Grupos Seleccionados

- Los datos se recopilan de la administración de los SEI-YV. Cada grupo o aula está configurado como un proyecto único para facilitar las comparaciones.
- Se proporciona un conjunto de datos puntuados para cada proyecto.



- Se generan informes de aula para algunas o todas las aulas / grupos.
- Los docentes de las clases seleccionadas son informados en la devolución grupal por un Asesor Certificado de Sis Seconds. Esta retroalimentación guía la instrucción, ayudando al maestro a comprender las necesidades de EQ de su clase.

3. Grupos Seleccionados y Reportes Individuales

- Los datos se recopilan de la administración de SEI-YV. Cada grupo o aula está configurado como un proyecto único para facilitar las comparaciones.
- Se proporciona un conjunto de datos puntuados para cada proyecto.
- Como se indicó anteriormente, se crean algunos o todos los informes grupales, y se realiza la devolución un asesor certificado.
- Se crean informes juveniles individuales seleccionados. Estos pueden ser utilizados por un Asesor Certificado en consejería, conferencias de padres, IEP, etc.

4. Reporte Completo

- Los datos se recopilan de la administración de SEI-YV. Cada grupo o aula está configurado como un proyecto único para facilitar las comparaciones.
- Se proporciona un conjunto de datos puntuados para cada proyecto.
- Se crean informes grupales para cada aula y asesores certificados facilitar un informe con cada maestro.
- Los examinados individuales (cada niño / estudiante) reciben un informe individual, cuya devolución realiza un Asesor Certificado. Esto también se puede compartir 1: 1 con los padres.

—La facilitación se puede gestionar en un entorno grupal utilizando el plan de estudios "Feeling Smart". En este caso, se les



informa a los estudiantes que si tienen preguntas, pueden tener una discusión 1: 1 acerca de sus comentarios.

- Las sesiones de información individuales se pueden llevar a cabo en conferencias individuales, tales como conferencias de estudiantes, padres y maestros.
- Esta opción requiere la certificación de un gran número de personas para gestionar el proceso de principio a fin.
- Por lo general, los maestros están capacitados para convertirse en asesores certificados con el fin de utilizar la herramienta en sus propias aulas, después de haber atendido a la certificación de Six Seconds.

Usando SEI YY con una Escuela/ Grupo

Para usar el SEI-YV, considere estas tres etapas:

1. Pre-administración: prepárese para el proceso
2. Administración SEI-YV - haga que los estudiantes tomen el cuestionario
3. Informe - Utilice los datos

Los detalles de cada etapa están a continuación, seguidos por varias recomendaciones adicionales.

1. Pre Administración

- Determine qué clases o grupos participarán y cómo se utilizarán los informes. Consulte la sección "Uso de SEI-YV para investigación" en este Manual para obtener sugerencias sobre diversas formas en que se pueden administrar los informes.
 - Idealmente, todos los estudiantes de más de 7 años participarán anualmente.
 - Para reducir el tiempo y los costos, algunas escuelas usan el SEI-YV en grados alternativos (por ejemplo, grados 3 y 5).



o Nota: Para los estudiantes más jóvenes, un adulto puede completar el SEI de perspectiva de la versión para jóvenes (pYV) que brinda la perspectiva del adulto sobre el niño (puede ser un padre, maestro, consejero, etc.). En este caso, se sigue un proceso similar al siguiente, pero el adulto responde en función de su perspectiva sobre el niño.

- Verificar si el permiso de la escuela o el distrito es necesario para la evaluación grupal. Enviar a casa y recibir hojas de permiso.
- Considere quién administrará la administración de la evaluación. Es esencial que el administrador sea alguien que no influya demasiado en las respuestas de los estudiantes. Él / ella debe ser capaz de responder preguntas de manera neutral. Con frecuencia, los estudiantes mirarán al adulto en busca de pistas sobre la respuesta "correcta".
- Tener una discusión en el aula con los estudiantes con respecto a:
 - o El número de preguntas en la evaluación
 - o La idea de que los resultados son una "instantánea en el tiempo" y que pueden cambiar según las circunstancias
 - o El concepto de que no hay respuestas erróneas o correctas.
 - o En que no hay que pasar demasiado tiempo en una sola pregunta, simplemente responder con la intuición.
 - o Algunas preguntas podrían verse similares en el cuestionario.
 - o Aclarar cómo usar una escala "tipo Likert" donde 1 representa el nivel más bajo de acuerdo, y 5 el más alto
 - o Aliéntelos a hacer preguntas si algo es confuso, como palabras que no reconocen, etc.
- Cree un proyecto SEI-YV para cada aula o grupo usando la Intranet de Herramientas. Es útil para rastrear, informes de grupo y comparaciones futuras, utilizar un formato estandarizado para sus proyectos. Por ejemplo, para la administración en el otoño de 2012 para el segundo grado del Sr. Johnson: "2012 Otoño - Grado 2 - Johnson"



- Al prepararse para administrar SEI YV para una escuela completa, cree una lista de cada clase que se incluirá y luego copie / pegue el código de "Enlace público" para cada proyecto en la lista para tener una organización clara de la URL de acceso para cada proyecto .

2. Administración

En línea. Una vez que el Asesor certificado crea el proyecto, el participante (s) puede responder al cuestionario desde de su computadora preparada con el URL del la evaluación. Una clase entera normalmente puede tomar de 20-30 minutos en tomar la evaluación, los jóvenes de menor edad pueden necesitar de un descanso.

3. Devolución

Dependiendo de las necesidades y los recursos, el SEI-YV se puede utilizar de muchas maneras. Idealmente, la retroalimentación se usará con toda la escuela, para cada aula y para estudiantes individuales:

Toda la escuela: solicite un informe grupal para el total de la escuela (envíe un correo electrónico a sei@6seconds.org con la lista de todos los proyectos (grupos) en la escuela que desea incluir). O use los informes de grupos de aula individuales si hay un número manejable.

- Discutir el informe del grupo con el liderazgo / administración de la escuela.
- ¿Qué desafíos y oportunidades se revelan?
- ¿Qué comportamientos actuales entre los estudiantes se pueden vincular a áreas de relativa fortaleza y debilidad?
- ¿Cómo refleja el perfil del grupo actual los objetivos y la visión de la escuela? ¿Qué fortalezas se pueden utilizar, qué debilidades son importantes abordar?
- Crear un resumen de los objetivos de EQ para toda la escuela y comunicarse con todos los profesores, así como con padres y alumnos.



Aula completa: Solicite un informe grupal de sei@6seconds.org que identifique el nombre y nombre (s) del proyecto del Asesor certificado.

- Reunirse con el maestro para discutir los resultados. Permita que el docente guíe la conversación sobre las necesidades de los alumnos. Ayude a la maestra a entender su clase y el rango de puntajes en cada una de las ocho competencias.
- Entrenar al maestro sobre formas efectivas de usar los datos:
- Comparar áreas de fortaleza relativa y debilidad.
- Identificar ejemplos de la manera en que el comportamiento de los estudiantes está vinculado a las competencias de EQ.
- Explicar que usar fortalezas es una herramienta cuando trabajas en áreas más débiles.
- Planificar lecciones y discusiones de SEL empezando por las áreas en que el grupo, en promedio, obtuvo una calificación más alta. Luego continúe en las áreas donde el grupo obtuvo una puntuación más baja. Contamos con una variedad de currículos disponibles en la tienda de EQ en línea y en la biblioteca de lecciones Six Seconds (www.6seconds.org) que puede consultar.
- Como se menciona más adelante en Recomendaciones adicionales, este proceso es aún más efectivo si el maestro también ha tomado la Evaluación de Inteligencia Emocional (SEI) de Six Seconds.

Individual: Descargue los informes según sea necesario desde la Intranet de Herramientas (Haga clic en SEI, y bajo SEI-YV, seleccione Informes y búsqueda. O elija Proyectos, seleccione el proyecto y luego haga clic en el enlace que muestra el número de encuestados en el proyecto. abra una lista de todos los individuos en el proyecto. Haga clic en el icono de PDF para abrir cada informe).

- **Todos los estudiantes:** lo ideal es que todos los maestros, consejeros escolares, trabajadores sociales o psicólogos escolares cuenten con certificación SEI-YV y puedan contribuir con sesiones informativas en el



salón de clases e instrucción curricular, así como trabajar con estudiantes en grupos pequeños e individualmente.

- o El SEI-YV puede formar parte del plan de estudios. El plan de estudios "Feeling Smart" está diseñado para apoyar este proceso. Materiales de curriculum adicionales como Self-Science están disponibles en el sitio web. Los estudiantes individuales pueden solicitar una conversación privada con el maestro si tienen preguntas adicionales.
- o La devolución de SEI-YV puede ser realizada en conversaciones de 1-1; del mismo modo que algunos maestros se reúnen individualmente con niños para evaluaciones de lectura, pueden tener discusiones breves con cada alumno sobre el informe SEI-YV y sus objetivos de EQ para el año.
- o Es efectivo usar el informe SEI-YV en una conferencia entre estudiantes, padres y maestros. El modelo "Barómetros de Vida" en el SEI-YV proporciona una estructura para enfocar la conversación en muchos aspectos del desarrollo del niño. El estudiante, padre (s) y maestro (s) pueden considerar metas para este estudiante a la luz de estos ingredientes críticos para el éxito. Si los padres también tomaron el SEI, esa información también se puede usar en esta sesión.
- **Estudiantes seleccionados:** se pueden generar informes individuales según sea necesario.
 - o Si hay personas específicas en un grupo con el que un maestro necesita diálogo adicional, o donde los comentarios específicos serán valiosos, el Asesor Certificado puede descargar el informe y revisarlo con el maestro o el maestro y el niño (o maestro, niño, padres , etc.)
 - o Para los niños que se encuentran trabajando con un especialista en aprendizaje, consejero o donde se está desarrollando un Plan Educativo Individual, el Asesor Certificado puede ayudar colaborando con estos procesos con datos importantes del SEI-YV.



Recomendaciones Adicionales para Escuelas/Grupos

Cuando use el SEI-YV con una escuela o grupo, considere de que manera puede apoyar a otros educadores y estudiantes con sus SEI-YV en su calidad de Asesor Certificado.

Tres formas de seguimiento basadas en el nivel de comodidad del maestro, los recursos disponibles y el tiempo:

1. Ir al aula para modelar ejercicios como 'experto'
2. Proporcionar ejercicios y capacitar al maestro sobre cómo hacerlos.
3. Permitir que el maestro haga toda la planificación e intervención.

Presente "Feeling Smart" y otros planes de estudios como un proceso para dar seguimiento al SEI-YV. Discuta con los docentes maneras creativas de emparejar o agrupar a los niños durante los ejercicios de presentación e implementación.

Ejemplos:

- Asociar estudiantes que tienen fortalezas en una competencia con aquellos que son débiles en esa área.
- Invitar a los estudiantes que exhiben fortalezas en una competencia a que modelen para los demás como practicar esas fortalezas.
- Agrupar a los estudiantes que tienen fortaleza en una competencia para enseñar esa competencia a la clase.
- Discutir el proceso de Self-Science e incluir intervenciones basadas en el currículo.
- Ofrecer "talleres" especializados teniendo en cuenta el horario de los docentes (a la hora del almuerzo, educación física, etc.) para demostrar algunos ejercicios en el aula que podrían ayudar a fortalecer una competencia para el grupo.
- Planificar la administración de SEI-YV en intervalos regulares (anual, comienzo y fin del año escolar, después de la finalización de los elementos clave del programa, etc.) Recomendamos al menos 30 días entre evaluaciones.



- Pídale al maestro que tome el SEI para poder comparar fortalezas y áreas de desarrollo con los de su clase. Esto proporcionará una discusión mucho más profunda del informe de grupo en el aula, porque le permite al maestro darse cuenta que pueden haber algunas áreas de sus fortalezas que pueden ser particularmente valiosas para este grupo y áreas potenciales de debilidad que podrían minar el desarrollo del grupo.

Usando SEI YV con Jóvenes: Individual/ Familias

Por favor revise las recomendaciones para investigación y uso de la escuela. Muchas de las mismas pautas se aplican. Nuevamente, hay tres etapas para la implementación:

1. Pre administración: prepare al niño y / o a la familia
2. Administrar el SEI-YV: haga que el niño y / o la familia completen la evaluación
3. Informe: utilice los datos

Los detalles para cada etapa a seguir:

1. Pre Administración

- Explicar el proceso de administración a la familia.
- De ser necesario, tenga el formulario de consentimiento firmado por los padres y el formulario de consentimiento firmado por el joven.
- Discutir la evaluación con el joven, poniendo énfasis en lo siguiente;
 - El número de preguntas en la evaluación
 - La idea de que los resultados son una "instantánea en el tiempo" y que pueden cambiar según las circunstancias
 - El concepto de que no hay respuestas erróneas o correctas.
 - En que no hay que pasar demasiado tiempo en una sola pregunta, simplemente responder con la intuición.
 - Algunas preguntas podrían verse similares en el cuestionario.



- Aclarar cómo usar una escala "tipo Likert" donde 1 representa el nivel más bajo de acuerdo, y 5 el más alto
 - La importancia de preguntar, por ejemplo palabras que los jóvenes no puedan reconocer, etc.
- Crear un proyecto SEI-YV usando la Intranet de Herramientas. Puede ser útil crear un proyecto para coaching / entrenamiento individual, y poner a todos los clientes dentro de este proyecto en la Intranet.
- Si uno de los padres / cuidador permanecerá en la sala cuando el joven realice la evaluación, discuta su rol. Especialmente con los niños más pequeños, los adultos a menudo se verán tentados a "ayudar" al proporcionar su perspectiva sobre las preguntas cuando el niño no está seguro. Es importante que los adultos respondan a las preguntas con tono neutral y eviten activamente que el niño responda de una forma en particular.

2. Administración

En línea. Una vez que el Asesor certificado crea el proyecto, el participante (s) puede responder al cuestionario desde de su computadora preparada con el URL del la evaluación. Una clase entera normalmente puede tomar de 20-30 minutos en tomar la evaluación, los jóvenes de menor edad pueden necesitar de un descanso.

3. Devolución

Revise el proceso de informe individual a continuación. Dependiendo del alcance de la tarea, el informe tomará varias formas:

- Se puede realizar una sesión informativa con el joven individualmente.
- Se puede llevar a cabo un informe con el joven y los padres juntos o una combinación de los mismos
- El informe se puede llevar a cabo en una serie de reuniones.

A menudo, cuando se usa el SEI-YV con una familia, será útil que el padre (s) o cuidador (es) tome la versión para adultos de SEI. Esto crea una oportunidad



para discutir la dinámica de la familia y la forma en que los miembros de la familia pueden apoyarse mutuamente para alcanzar sus objetivos.

Consideraciones:

- Este proceso puede realizarse en persona o por teléfono (o Skype).
- En algunos casos, cuando se trabaja con jóvenes mayores, el Asesor puede sugerirles a los padres que el joven converse primero con el Asesor y luego hacer que los padres participen en el informe para permitir que los jóvenes compartan lo que aprendieron sobre ellos mismos.
- Los padres tienen la opción de ver la evaluación antes del informe, si está interesado.
- Se recomienda que las primeras veces que realice devoluciones con SEI, se prepare cuidadosamente con antelación para revisar las escalas y los significados.
- Es útil tener el informe del joven frente a usted como referencia el momento de la devolución.
- La preparación de un análisis de las combinaciones de competencias permite que la devolución sea enriquecida con ideas y sugerencias para el crecimiento.



6. Devolución de SEI YV

Ya sea que esté utilizando el SEI-YV en un salón de clases, un programa o con jóvenes de forma individual, este proceso de seis pasos para asesores de SEI-YV ayudará a los jóvenes y maestros / padres a comprender la evaluación y pasar a la acción.

Este proceso está destinado para ser una guía. La devolución debe ser una conversación natural que fluya con las necesidades del joven y la percepción del Asesor.

Los pasos de un informe típico incluirán:

1. Establecer el contexto
2. Haciendo un balance
3. Revisando el perfil de EQ
4. Hacer énfasis en las fortalezas
5. Fomentar la acción
6. Cerrar

Los detalles de cada paso a continuación:

1. Establecer el Contexto

a) Explicar con claridad

Asegúrese de que todas las personas involucradas tengan una comprensión compartida del proceso:

- ¿Cuál es el propósito del niño/joven para tomar el SEI-YV y cuál es el objetivo de esta discusión?
- ¿Quién escuchará sobre los resultados de la evaluación?
- ¿Cuál es el alcance de la conversación?



b) Despertar interés de parte del joven

Comience con algunas preguntas generales abiertas para invitar a los jóvenes a comenzar a compartir. El objetivo es tranquilizar y darle confianza al joven y también tener una idea de su nivel actual de comprensión. Ejemplos incluyen:

- ¿Qué significa la inteligencia emocional para ti?
- ¿Qué crees que haces bien? ¿Cuál crees que son tus puntos fuertes?
- Si pudieras hacer un cambio en tu vida, ¿cuál sería? ¿Por qué? ¿Sientes que tienes el poder para hacer eso?

c) Presentar el SEI YV

- El SEI-YV mide ocho competencias de inteligencia emocional en un contexto de cinco barómetros de vida.
- Es una herramienta de auto reporte, por lo que los resultados dependen de la forma cómo el individuo entendió y respondió las preguntas.
- El SEI-YV proporciona una “ foto instantánea” para comprender las competencias y necesidades del alumno. No se trata de toda la historia, sino una parte de la historia; es parte del proceso de creación de significado que ayuda al desarrollo del joven. El propósito de esta retroalimentación es ayudar a los jóvenes a lograr el éxito a largo plazo.
- Todas las áreas medidas por el SEI-YV se pueden desarrollar y mejorar, y llevarlas a un mayor equilibrio, si es necesario.

d) Aclarar puntos claves/ recordatorios

- Está bien hacer preguntas sobre cualquier cosa que no entiendas.
- Las habilidades de EQ son aprendidas.
- Centrarse en las fortalezas individuales es importante porque esas fortalezas son los recursos que más rápidamente facilitarán cualquier acción elegida por el individuo.



2. Haciendo un Balance

En la página tres del informe SEI-YV, aparece el gráfico de Barómetros de Vida (que se muestra a la derecha). Pase a esta página y analice los cinco Barómetros.



a) Defina los barómetros

Dependiendo de la edad del joven, puede ser útil dar una definición de una línea de cada Barómetro y / o para proporcionar la página cuatro del informe como referencia. Tenga en cuenta que en la página cuatro hay una descripción simple y concisa de cada barómetro en cursiva; los Barómetros son:

Barómetro	Descripción Concisa
Buena Salud	Alimentación saludable, estar activo y en forma
Calidad de Relaciones	Tener amigos en quien hablar y apoyarse todo el tiempo.
Satisfacción con la Vida	Sentirse feliz en general, encontrar alegría dentro de uno y los demás, y en la vida.
Logros Personales	Le va bien en la escuela y en la vida.
Auto eficacia	Sentirse a cargo de uno mismo, creer que puede hacer lo que se propone

b) Revisar las puntuaciones de los barómetros

Vaya a la página cinco del informe y el gráfico titulado, "Sus Barómetros de Vida". Señale que el gráfico muestra los cinco barómetros que se ha estado discutiendo. Muestre al joven la escala en la parte inferior, comenzando por el medio, "como la mayoría de jóvenes". La puntuación promedio de los jóvenes en este rango. Si los puntajes son mucho menores, o mucho mayores, los jóvenes podrían estar experimentando desafíos en esta área.

Dependiendo de la edad del niño y de la cantidad de experiencia que el niño haya tenido con los gráficos de barras, señale los puntajes en cada Barómetro usando terminología neutral. Simplemente haga observaciones, como: "Se calificó a usted mismo como 'la mayoría de los jóvenes' en Buena Salud" o "Sus puntajes en Calidad de Relaciones aterrizan en el área de 'desafío'".



Luego, pregúntele al joven acerca de estos Barómetros:

- Preguntar si la percepción del joven coincide con los puntajes.
- Pregúntele al joven lo que él / ella nota que son sus fortalezas.
- Mantenga un enfoque en la curiosidad y el descubrimiento:
 - "¿Esto coincide con tu visión de ti mismo?"
 - "¿Por qué podría ser eso?"
- Luego, concéntrese en las áreas para mejorar:
 - "¿Hay alguno de estos que quieras aumentar?"
 - "¿Qué podría pasar si hicieras eso?"
 - "¿Qué pasaría si no cambiaras esto?"

c) Gire hacia EQ

Explique que sabemos por investigación y experiencia que uno de los principales impulsores de estos Barómetros es la inteligencia emocional. En otras palabras, si desea mantener o mejorar cualquier Barómetro, las habilidades de inteligencia emocional pueden ayudar con eso.

Explique que, dado que las habilidades de inteligencia emocional se pueden aprender, proporcionan una herramienta poderosa para que los jóvenes cambien los Barómetros seleccionados y / o mantengan los que son fuertes.

3. Revisando el Perfil de EQ

a) CEE

Brevemente presente las áreas de "Conócete", "Elígete" y "Entrégate". Use las definiciones en la página seis del informe.

Señale la razón de los colores de las tres actividades (azul, rojo, verde).

Pase a la página siete (manteniendo la página seis al lado como referencia).

Señale que el gráfico sigue la misma estructura que los Barómetros de Vida.



Discuta las preguntas al pie de la página siete, con declaraciones y preguntas tales como:

"Las barras que se encuentran en el área de 'Arriba' son deseables, junto con un equilibrio entre las tres actividades diferentes. Un puntaje extremadamente alto o bajo puede ser visto como un desafío para ti".

1. Observe su EQ total. ¿Esto es alto? ¿Esto es bajo? ¿Es esto demasiado alto o demasiado bajo?

2. ¿Es el puntaje de Conócete superior a los puntajes de Elígete?
¿Qué pasa con Entrégate? ¿Cuál es el equilibrio entre C-E-E?

3. ¿Es tu perfil lo que esperabas? ¿Por qué o por qué no?

b) Las Ocho Competencias

En la página ocho, señale muy brevemente el gráfico, y asegúrese de que el joven entienda que dentro de cada parte del modelo de CEE, hay varias competencias (o habilidades). Puede ser útil establecer las páginas ocho y nueve como referencia; luego, ir al gráfico en la página diez.

Preguntarle al joven por sus primeras impresiones: "¿Qué notas mientras miras el gráfico?"

Comparta algunas de sus impresiones, por ejemplo:

- "Noto que su puntaje de Aplicar pensamiento consecuente es más alto que su puntaje de Ejercitar el optimismo".
- "Noté que muchos de los puntajes se encuentran en el área de 'Desafío', y muchos se encuentran en el área 'Como la mayoría de los jóvenes'".
- "De acuerdo con este gráfico, su puntaje más alto es Incrementar la Empatía".



c) Más Detalles

Ya sea:

- Proporcionar una definición de una línea de cada competencia, o
- Pídale al joven que expliquen lo que cada uno piensa que significa, o
- Pregúntele al joven qué competencia les gustaría discutir primero y defina brevemente esa competencia en conjunto.

Explorar las escalas

- Pregunte en dónde está de acuerdo el joven o en desacuerdo con los puntajes informados en este perfil de SEI-YV.
- Preguntas que hacer:
 - ¿Cuáles son uno o dos puntos fuertes?
 - o "¿Cuáles son uno o dos desafíos?"
 - o "¿Es su perfil lo que esperaba?"
 - Para cada escala discutida, solicite a los jóvenes que consideren el impacto de esta competencia. Por ejemplo: "¿Cómo puede ayudarte un optimismo más elevado en tu vida?"

d) Considere Combinaciones

Señale las diferencias más saltantes: áreas donde un puntaje es notablemente más alto o más bajo que otro. Usando sus puntos de vista (y este manual como guía), discuta cualquier combinación que se destaque.



4. Énfasis en las Fortalezas

Six Seconds considera que las personas pueden realmente hacer cambios cuando se involucran en su proceso y utilizan sus puntos de fortaleza. Si bien las personas a menudo se enfocan primero en las debilidades, aliente a los jóvenes a reflexionar sobre las fortalezas individuales y debatan cómo usarlas para abordar áreas de desarrollo.

- Pregunte al joven cuál de los cinco barómetros es su punto fuerte. o comparta lo que conoce acerca de una fortaleza en EQ que le interese.
- Las competencias ayudan a desarrollar los resultados o barómetros de vida. Preguntar al joven cuáles de las 8 competencias pueden ayudar a mejorar sus resultados.
- Aliente al joven a considerar cómo usar las fortalezas individuales de manera aún más efectiva. "¿De qué formas puedes usar esta fortaleza?"
- ¿Cómo se sentiría usar esa fortaleza con más frecuencia? ¿Qué se vería diferente de lo que haces normalmente?

5. Fomentar la Acción

Uno de los objetivos del SEI-YV es ayudar a los jóvenes a mejorar sus vidas. Tomar conciencia no es suficiente: ¡el cambio proviene de la acción! Las acciones simples pueden ser muy poderosas. Solo un pequeño cambio puede desbloquear un gran crecimiento.

Consulte las páginas 13, 14 y 15 del informe SEI-YV para obtener orientación. Tenga en cuenta la pequeña hoja de trabajo en la página 13 para establecer objetivos. El EQ Yardstick puede ser especialmente efectivo si el joven ha identificado (en el paso 2 de este proceso) los Barómetros donde quiere hacer cambios.

- Centrarse en los detalles. Dirigirse a lo siguiente:
 - ¿Hay algún área que le gustaría desarrollar?



- ¿Hay algún barómetro de vida que te gustaría desarrollar?
 - ¿Existe alguna competencia EQ que le gustaría mejorar?
- Identificar el siguiente paso (s). Preguntar:
 - ¿Cómo podría alguien lograrlo?
- Clarificar la visión. Considerar:
 - ¿Cómo sabrá que tuvo éxito?
- Verificar el compromiso
 - ¿Cómo controlarás tu progreso?
- La teoría de las expectativas (de Victor Vroom), puede ser útil para evaluar la motivación mediante el uso de estas tres preguntas:
 - ¿Qué tan importante es el objetivo?
 - ¿Cuán claro es el camino que conducirá al logro de la meta?
 - ¿Cuánto crees que puedes seguir este camino?
- Ofrecer apoyo
 - ¿Te gustaría que te haga un seguimiento? o
 - Asegurar que el joven no solo se centre en sus áreas bajas.

6. Cierre

- Pida al joven que resuma los próximos pasos o compromisos que se hayan realizado.
- Expresa su aprecio por los jóvenes y adultos en la vida del joven y su disposición a discutir esto con usted.



Buenas Practicas para una Devolución Exitosa

Tenga en cuenta estas prácticas mientras realiza la devolución de SEI-YV.

Configuración de contexto (<5 min)

- A. Seguridad: los sentimientos de seguridad y confianza son primordiales. Bienvenido al cliente a la conversación, diga algo para expresar su agradecimiento y apoyo.
- B. Privacidad: Sea claro sobre quién va a obtener esta información y de qué manera. Por ejemplo, el Asesor podría decir que la conversación que se está teniendo "será solo entre Asesor y el joven", pero que compartirá un resumen con sus padres. Siempre aliente la comunicación con los padres para compartir los aspectos más destacados del resumen y enfatice que la discusión no es un "secreto". En algunos casos, puede ser beneficioso informar primero al joven solo, y luego hacer que el mismo joven traiga a los padres y explicarles los resultados en sus propias palabras.
- C. Propósito: Pregunte al joven qué desea de este proceso.
- D. Alcance: identifique la cantidad de tiempo que estará hablando, y si esto es parte de una serie de reuniones, el alcance general.
- E. Foto Instantánea: Recuérdele al joven que este SEI-YV proporciona una especie de foto instantánea basada en la forma en que respondió los elementos SEI-YV. El SEI-YV proporciona datos para discusión.
- F. Finalidad: los puntajes no son lo mismo que las competencias. Los puntajes son objetivos y externos, están en el gráfico; las competencias viven dentro del niño. El objetivo no es aumentar los puntajes, sino aumentar la competencia.



Lineamientos Generales

- A. Relacione las competencias con la vida real: Pídale al joven que le explique con sus palabras cómo se desarrollan los componentes del EQ en su vida. ¿Cuáles son sus desafíos y éxitos? ¿Cómo es EQ parte de eso?
- B. Dos Oídos, Una Boca: el joven debe hablar aproximadamente 2/3 del tiempo, su tarea principal es hacer buenas preguntas y escuchar.
- C. Haga buenas preguntas: mezclar pensamiento y sentimiento, invitando a la reflexión y al joven hacia una nueva visión y profundidad. A menudo, las preguntas de los jóvenes pueden regresarse a ellos. Manténgase curioso y atraiga su curiosidad también.
- D. Pregunte primero antes de dar consejos o contar su ejemplo / historia, pregúnteles si desean escucharlo.
- E. Las fortalezas son importantes: Si bien muchos estudiantes ponen la mayor parte de su atención en las áreas de menor puntaje, asegúrese de concentrarse en las fortalezas. ¿Cómo están usando las fortalezas? ¿Cómo pueden aplicar estas fortalezas aún más (quizás para ayudar con los desafíos que enfrentan)?
- F. Ofrecer información a través de Inteligencias Múltiples: Use actividades y herramientas que involucren inteligencias múltiples para trabajar con jóvenes y desarrollar conciencia de las diversas competencias. Por ejemplo, los jóvenes pueden querer crear una "Meta de EQ" usando arcilla, dibujo, etc., para hacer la meta más concreta.



Cierre

- A. *Recapitular:* Pídale al joven que resuma la conversación (tal vez que lo escriba)
- B. *1-2-3 Pasta!:* Pídale a los jóvenes que identifiquen 2-3 pasos de acciones específicas. ¿Qué estrategia intentarán él o ella? Pida al joven que piense en una línea de tiempo (por ejemplo, 2 veces por semana durante 2 semanas)
- C. *No Hilos Sueltos:* crear un plan para responder cualquier pregunta que haya quedado en duda o sin respuesta.
- D. *Reiterar el Propósito:* Reiterar el propósito identificado, asegurar que la conversación ha satisfecho las necesidades del joven.



7. Apéndices

Los apéndices para este manual se encuentran en la sección de Recursos en la Intranet de Herramientas. (<http://quest.6seconds.it/>, haga clic en SEI, luego en el menú SEI-YV, seleccione "Recursos" y luego elija "Internacional" o su idioma preferido). Los recursos incluyen:

- Informe de muestra
- Ejemplo de carta para padres con formulario de permiso
- Ejemplo de sección IRB para investigaciones con SEI-YV (en los Estados Unidos)
- Ejemplo de cronograma para la implementación.

NOTA DEL EDITOR:

EL MANUAL DEL ASESOR DE SEI-YV PROPORCIONA INFORMACIÓN DE ANTECEDENTES, DATOS PSICOMÉTRICOS, CONSIDERACIONES ÉTICAS Y RECOMENDACIONES PARA UTILIZAR LA EVALUACIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE SIX SECONDS.

@2012 SIX SECONDS, QUEDA PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL CON FINES COMERCIALES. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS.



www.esp.6seconds.org
www.6seconds.org

Six Seconds es una comunidad global que ayuda a las personas a crear un cambio positivo - en todas partes, todo el tiempo. Enseñamos las habilidades de la inteligencia emocional representando algo así como el "eslabón perdido" necesario para que las personas se vuelvan más conscientes, intencionales y con propósito, de modo que nuestra visión es que:

Mil millones de personas estén practicando las habilidades de la inteligencia emocional en el año 2039.