



EQ-i 2.0[®]

AMBIENTE DE TRABAJO

INFORME

Sample Report

21 de mayo de 2014



Modelo de Inteligencia Emocional EQ-i 2.0

PERCEPCIÓN DE SÍ MISMO

El Autoconcepto consiste en respetarse a uno mismo al tiempo que se comprenden y aceptan las fortalezas y debilidades. El autoconcepto suele asociarse a sentimientos de fortaleza interior y confianza en sí mismo.

La autorrealización es la disposición para intentar mejorar voluntariamente y perseguir objetivos significativos y relevantes personalmente que conduzcan a una vida rica y agradable.

La autoconciencia emocional incluye el reconocimiento y la comprensión de las emociones de uno mismo. Incluye la aptitud de diferenciar entre las sutilezas de las emociones propias, al tiempo que se alcanza a comprender los motivos de dichas emociones y el impacto que tendrán sobre los pensamientos y acciones de uno mismo y de otros.

MANEJO DEL ESTRÉS

La flexibilidad es la adaptación de las emociones, pensamientos y comportamientos ante circunstancias o ideas desconocidas, impredecibles y dinámicas.

La tolerancia al estrés implica enfrentarse a situaciones de estrés o difíciles y creer que es posible manejar e influir en dichas situaciones de manera positiva.

El optimismo es un indicador de actitud y perspectiva positivas ante la vida. Implica la conservación de la esperanza y la resistencia a pesar de dificultades ocasionales.



EXPRESIÓN DE SÍ MISMO

La expresión emocional consiste en expresar abiertamente los sentimientos verbal y no verbalmente.

La asertividad implica la comunicación de sentimientos, creencias y pensamientos abiertamente, así como defender los derechos y valores personales de modo socialmente aceptable, no ofensivo ni destructivo.

La independencia es la aptitud de ser independiente y libre de la dependencia emocional de otros. La toma de decisiones, la planificación y las tareas diarias se completan de manera autónoma.

TOMA DE DECISIONES

La resolución de problemas también es la aptitud de encontrar soluciones a problemas en situaciones que implican emociones. La resolución de problemas incluye la capacidad de comprender el modo en que las emociones afectan a la toma de decisiones.

La prueba de la realidad es la capacidad de conservar la objetividad viendo las cosas como realmente son. Dicha capacidad implica reconocer cuándo las emociones o los sesgos pueden causar una disminución de la objetividad.

El control del impulso es la aptitud de resistir o retrasar un impulso o la tentación de actuar e implica evitar comportamientos y tomas de decisiones que sean apresurados.

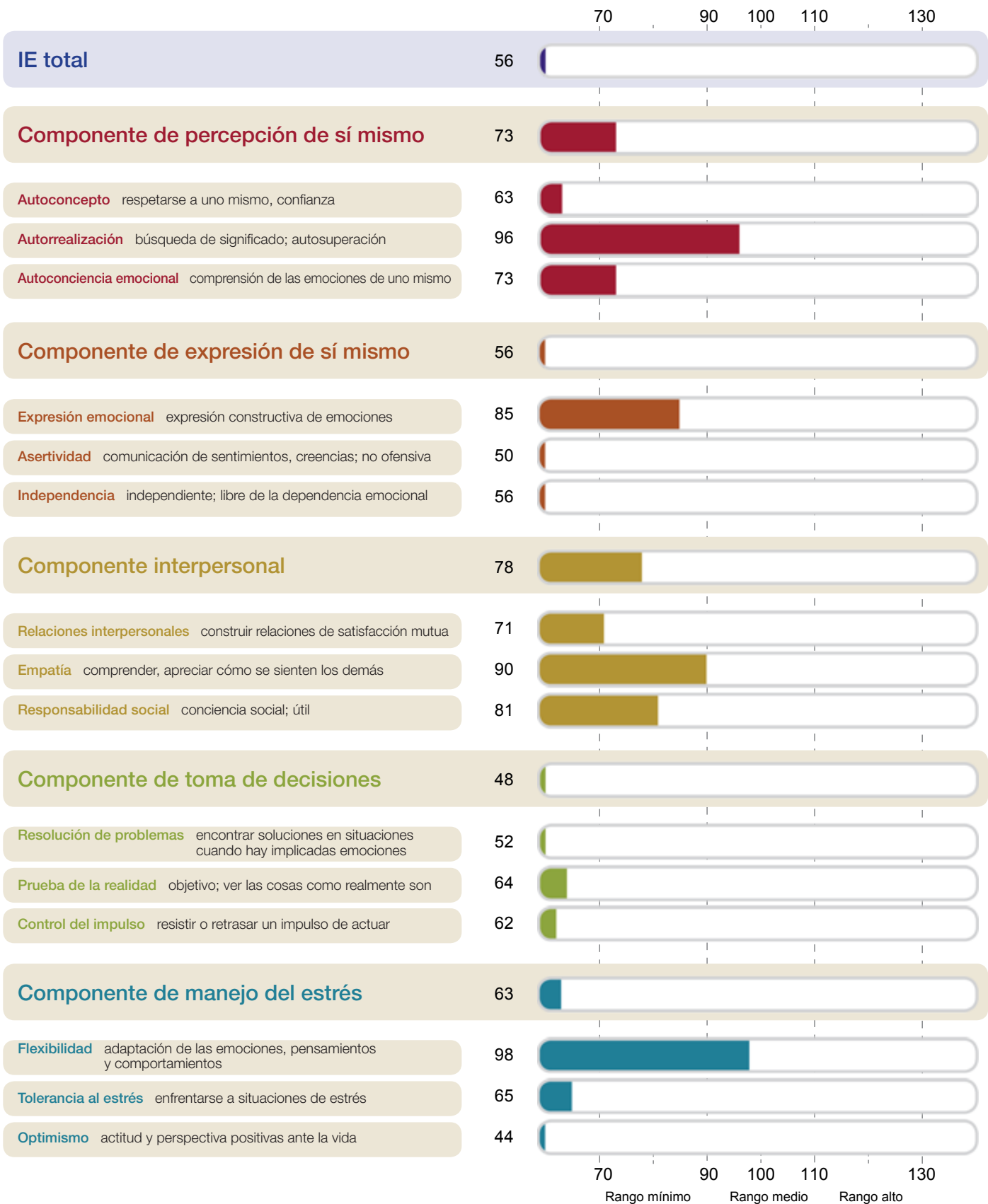
INTERPERSONAL

Las relaciones interpersonales hacen referencia a la competencia de desarrollo y conservación de relaciones de satisfacción mutua caracterizadas por la confianza y la compasión.

La empatía consiste en reconocer, comprender y apreciar cómo se sienten los demás. La empatía implica la capacidad de comprender la perspectiva de los demás y comportarse de modo respetuoso con sus sentimientos.

La responsabilidad social consiste en la disposición a contribuir con la sociedad, los grupos sociales de cada uno y, en general, el bienestar de los demás. La responsabilidad social implica actuar responsablemente, tener conciencia social y mostrar interés por la comunidad.

Visión general de sus resultados



Autoconcepto

Autoconcepto respetarse a uno mismo, confianza

63

70 90 100 110 130

Rango mínimo Rango medio Rango alto

Lo que significa su calificación

Las personas con autoconcepto se respetan a sí mismas y aceptan tanto las fortalezas como las limitaciones personales al tiempo que están satisfechas y seguras de sí mismas. Sample, su resultado indica que el autoconcepto puede ser un área en la que podrían convenirle mejoras. Dudar sobre sus propias capacidades puede traducirse en un desempeño reducido y en una resistencia a asumir desafíos mayores en el trabajo. Posiblemente:

- sea por lo general más prudente en su estimación de sus capacidades.
- sea incapaz de reconocer sus fortalezas o perdonarse por sus debilidades.
- tenga escasa confianza en sí mismo y poca sensación de autosuficiencia.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Las implicaciones emocionales de un autoconcepto bajo van más allá de lo que muchos se imaginan. Su resultado indica que puede sentirse inferior, menos dotado o menos capacitado que sus compañeros. También puede tener una menor motivación para alcanzar su máximo potencial, una actitud menos positiva sobre sus fortalezas y debilidades, o tal vez le cueste expresarse con confianza cuando trabaja con los demás.

Implicaciones sociales y comportamentales. Sus compañeros suelen percibir su lucha interna entre quién es y quién desea ser como una falta de confianza. Tiende a evitar las interacciones en las que se siente menos seguro o utiliza el correo electrónico para evitar las conversaciones cara a cara en el trabajo. Al presentarse, puede que utilice un lenguaje inseguro o soso, que adopte una postura tímida o menos firme o que evite el contacto visual. Puede que no le tengan en cuenta para las oportunidades de dirección porque, con frecuencia, oculta sus habilidades y su talento.

Estrategias de acción

Inventario de Autoconcepto. Realice un Inventario de Autoconcepto sobre su desempeño laboral.

- Enumere sus fortalezas y las áreas de mejora. Para cada fortaleza enumerada, asegúrese de que esté utilizando cada una de ellas en su rol. Cuanto más practique el uso de sus fortalezas, más consciente será de su verdadero potencial y de la confianza resultante en estas áreas.
- A cada área de mejora, asígnele una fortaleza de la que se pueda sacar provecho. Por ejemplo, aprovéchese de su sólida experiencia técnica para dar su opinión con confianza en las reuniones.

Véalo, Piénselo, Ejecútelo. Un autoconcepto bajo puede ser visible para sus compañeros, por tanto, además de desarrollar el autoconcepto a nivel interno, también necesita tener en cuenta la forma en la que se presenta ante los demás. Cuando empiece a notar falta de confianza en sí mismo:

- VISUALICE cómo sería el éxito para usted (por ejemplo, cerraré esta venta con solo un 5% de descuento).
- PIENSE en la forma de lograr el éxito; dígame a sí mismo (y a los demás) que es posible alcanzarlo.
- EJECUTE su plan para el éxito y preséntese con vistas a ello (por ejemplo, mantenga el contacto visual y tenga una postura segura, aunque esté al teléfono, emplee un ritmo de voz constante, pídale a los demás que le rindan cuentas).

Compensación de la IE

Esta sección compara el Autoconcepto con la Autorrealización, la Resolución de problemas y la Prueba de la realidad. La subescala que más difiere del Autoconcepto es Autorrealización. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

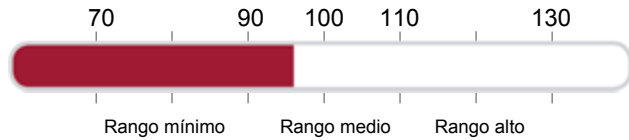
Autoconcepto(63) ↔ **Autorrealización(96)**

Su Autoconcepto es menor que su Autorrealización. Estos componentes se pueden hacer concordar evaluando la autoestima en lo que se refiere a logros concretos. Cuando convenga, tómese su tiempo para reconocer los logros y cómo se reflejan en sus habilidades. Para terminar, asegúrese de que está teniendo en cuenta sus fortalezas y sus oportunidades de crecimiento a la hora de determinar por qué actividades debe luchar.

Autorrealización

Autorrealización búsqueda de significado; autosuperación

96



Lo que significa su calificación

La Autorrealización se puede resumir en tres palabras: búsqueda de significado. Aunque esto suena bastante filosófico, en el mundo de los negocios significa encontrar el propósito y el placer en su trabajo y desarrollar todo su potencial. Sample, su resultado indica que tiene pasión por su trabajo y su vida fuera del trabajo y que está orgulloso de fijar y lograr metas que suponen un desafío. Aunque pueda creer que puede lograr más, su resultado puede significar que:

- le concede valor a la capacitación y a mantener su pericia a punto.
- parece estar trabajando o actuando con un plan en mente.
- por lo general cree que lleva una vida plena y satisfactoria.
- en algunos momentos enciende el modo de “piloto automático”, y pasa por su trabajo sin esforzarse en sobresalir de verdad.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Probablemente se pueda determinar el origen de su éxito, su felicidad y su satisfacción en la vida en el hecho de que la mayoría del tiempo hace lo que le gusta. Como ha encontrado formas de aplicar sus talentos y fortalezas, es posible que experimente la armonía de saber que sus talentos se están utilizando bien.

Implicaciones sociales y comportamentales. Su constante impulso por mejorar así como su esfuerzo en perseguir objetivos relevantes a nivel personal, le ayuda a dar lugar a una vida satisfactoria y variada. Sus compañeros perciben este empuje constante, con frecuencia, como si fuera organizado, directivo, reflexivo y decidido. Además, las personas con autorrealización valoran el proceso real de lograr sus metas tanto como el resultado final. Por tanto, puede encontrar que tanto las actividades de planificación a corto plazo como a largo plazo, de proyección y de estudio sean probablemente procesos naturales para usted.

Estrategias de acción

Las pequeñas cosas que disfrutamos. A veces solo necesita ver su trabajo al microscopio para desarrollar una pasión aún más profunda por lo que hace.

- Escriba algunas de las cosas que hace en su trabajo y que le motivan. No importa lo pequeñas que sean, todo cuenta. Revise esta lista una vez a la semana; generalmente el lunes es un buen día. Recuerde que incluso las pequeñas cosas (como recibir un cumplido de un cliente sobre su presentación) pueden animarle a hacer aún mejor.

Proteger su tiempo. Dado que ya sabe que es lo que le apasiona, necesita proteger el tiempo que tiene programado para esas actividades de forma que no queden muy abajo en su lista de prioridades.

- Reserve tiempo en su calendario, con suficiente antelación, para esas actividades que le divierten, especialmente si son las más vulnerables, por ejemplo, no relacionadas con el trabajo. Ver una cita en su calendario, aunque sea para el yoga de la hora de comer, le ayudará a mantener sus compromisos temporales.

Compensación de la IE

Esta sección compara la Autorrealización con el Autoconcepto, el Optimismo y la Prueba de la realidad. La subescala que más difiere de la Autorrealización es Optimismo. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

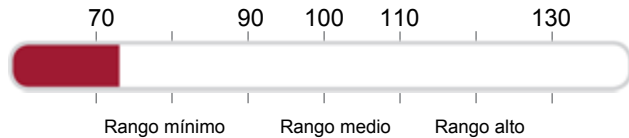
Autorrealización(96) ➔ **Optimismo(44)**

Su resultado de Autorrealización es mayor que su resultado de Optimismo. Estos componentes se pueden equilibrar mejor tomándose su tiempo para reconocer y celebrar los éxitos. Esta táctica es una buena forma de permanecer centrado en los resultados positivos y ser más optimista de cara a los intentos futuros.

Autoconciencia emocional

Autoconciencia emocional comprensión de las emociones de uno mismo

73



Lo que significa su calificación

Si tiene un conocimiento sólido de lo que provoca sus emociones, es mucho más fácil que regule su comportamiento y controle el impacto que tienen sus emociones sobre los que trabajan con usted. Sample, su resultado indica que puede resultarle difícil entender completamente sus emociones y sus causas. Posiblemente:

- se encuentre cómodo al experimentar algunas emociones, pero otras le hacen sentirse incómodo.
- experimente las emociones superficialmente, de forma que se den sin una evaluación atenta.
- mantenga las emociones separadas del trabajo o fracase al utilizarlas para mejorar su efectividad.
- pueda no darse cuenta del impacto que sus emociones tienen en los demás.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Su experiencia sobre las emociones pueden ser blanco y negro: o está enojado o no lo está. No puede reconocer la complejidad de sus emociones o sus desencadenantes, así que para los demás, sus emociones parezcan aumentadas o exageradas. Puede que no capte las emociones o sus desencadenantes completamente, o es ligeramente conciente de su existencia, lo cual hace difícil predecir de forma precisa sus reacciones emocionales.

Implicaciones sociales y comportamentales. En situaciones sociales, su baja Autoconciencia emocional puede ser visible por la forma en la que expresa sus emociones, ya que tal vez no entienda completamente la emoción antes de expresarla. En momentos de estrés su humor puede influir en su desempeño. Como se le escapan las respuestas emocionales, el pasar por alto el estado emocional de alguien puede dar lugar a encuentros profesionales incómodos.

Estrategias de acción

Diagnóstico emocional. Lo que no reconoce, no lo puede manejar. Prestar atención a cómo se siente podría tener que empezar como un proceso manual de diagnóstico de cómo se siente una emoción.

- Registre las emociones más fuertes que experimente. Tenga en cuenta los pensamientos y las sensaciones físicas que los acompañan.
- A continuación, reconozca que cada emoción intensificada tiene “niveles más ligeros”, preste gran atención a los pequeños cambios en esta emoción la próxima vez que surja. Cuando se intensifique o se debilite, escriba su descripción de este nuevo nivel de emoción y sus desencadenantes. ¿Qué provocó el cambio y qué le dice esto?

Correo electrónico emocional. Leer su correo electrónico es una forma sencilla y nada evidente de practicar su Autoconciencia emocional. Los correos electrónicos generalmente provocan algún tipo de emoción como frustración, sorpresa o felicidad.

- Durante los próximos días registre en dos palabras cómo se siente (por ejemplo, “desanimado y cansado”) después de leer un correo electrónico destacado. Al lado de cada emoción, escriba un sensación física o un cambio en su cuerpo que haya experimentado con la emoción (por ejemplo, “postura distendida, grandes suspiros”).
- Tenga en cuenta qué sensaciones acompañan ciertas emociones. Estudie las emociones que ha experimentado con más frecuencia para ver si existen otras sensaciones de las que debiera ser conciente.

Compensación de la IE

Esta sección compara la Autoconciencia emocional con la Prueba de la realidad, la Expresión emocional y la Tolerancia al estrés. La subescala que más difiere de la Autoconciencia emocional es Expresión emocional. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

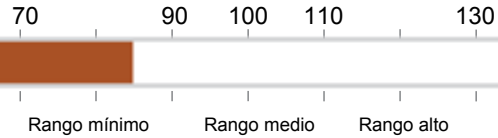
Autoconciencia emocional(73) ↔ **Expresión emocional(85)**

Su Autoconciencia emocional es menor que su Expresión emocional. Intente explicar por qué expresa una determinada emoción. Por ejemplo, indique los motivos por los que está preocupado por una futura reunión de negocios, no se limite a estar preocupado. Si se hacen concordar estos componentes, podrá gestionar sus propias emociones de manera más eficaz; esto también ayuda a los demás a tratar de forma más eficaz la causa subyacente.

Expresión emocional

Expresión emocional expresión constructiva de emociones

85



Lo que significa su calificación

Las personas que expresan sus emociones de manera eficaz utilizan palabras y expresiones físicas para transmitir sus sentimientos de forma que no hieran a los demás. Sample, su resultado indica que tiene dificultades para sacar las emociones a la luz y compartir sus verdaderos sentimientos con los colegas. Puede parecer que es emocionalmente independiente de sus compañeros, ya que probablemente tan pocas variaciones en su comportamiento como sea posible. Considere las siguientes características de su resultado:

- para usted resulta incómodo expresar ciertas emociones, si no la mayoría, mediante las palabras, las expresiones faciales o el lenguaje corporal.
- utiliza un vocabulario emocional limitado para describir sus sentimientos (por ejemplo, contento y triste frente a eufórico y pesimista).
- supone que la gente sabe cómo se siente de forma que no lo muestra mediante sus palabras o sus actos.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Piense en la Expresión emocional como el componente de acción de la experiencia emocional. Tiende a reprimir sus emociones y no compartirlas con los demás. Esto puede dar pie a la ilusión de que carece de emociones o que no comprende el significado de la situación.

Implicaciones sociales y comportamentales. Expresar los propios sentimientos verbalmente o no verbalmente es fundamental para crear relaciones eficaces. Que su estilo sea menos expresivo puede significar que en los nuevos entornos le cueste involucrar a los demás de forma significativa. Resulta fácil que la gente tenga una percepción errónea de usted como una persona apartada, y como consecuencia puede resultarle difícil inspirar a los demás o lograr el apoyo que necesita. Aunque se puede sentir cómodo permaneciendo en un estado predecible e impasible, en realidad, esto resulta estresante para los demás cuando necesitan compartir información con usted. Si no refleja sus emociones, puede perderse información crucial, porque los demás se sienten incómodos siendo abiertos y honestos con usted.

Estrategias de acción

No al abrazo colectivo. En el trabajo, compartir sus emociones no debe ser un evento organizado como el triste y célebre abrazo colectivo. Piense en las emociones como en conductores del desempeño, como cualquier otro recurso para lograr hacer su trabajo.

- Comience por lo pequeño, intentando expresar lo que siente en un correo electrónico. Tómese tiempo para encontrar las palabras que realmente describen cómo se siente. Elogie a un miembro del equipo por su trabajo, exprese su gratitud por la ayuda de alguien o comente su preocupación por las fechas límite.
- Cuando se sienta cómodo, comience a expresarse cuando sea adecuado en pequeñas conversaciones. Aproveche el mismo vocabulario emocional que ha utilizado en sus correos electrónicos.

Decirlo por escrito. Si se estanca en un sentimiento en particular y no es capaz de expresarlo, empiece por escribir un correo electrónico a un amigo. No enviará este correo electrónico, así que no se preocupe por el receptor.

- Simplemente comience a escribir; esto en sí mismo puede ser un proceso curativo. Describa los detalles de lo sucedido, qué siente exactamente y por qué.
- Aunque sea por escrito, habrá completado el proceso de expresión emocional. Elija una pequeña parte de su correo electrónico y hable de ello con las personas implicadas. Lleve el correo electrónico con usted para consultar sus notas y su lenguaje emocional.

Compensación de la IE

Esta sección compara la Expresión emocional con las Relaciones interpersonales, la Asertividad y la Empatía. La subescala que más difiere de la Expresión emocional es Asertividad. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

Expresión emocional(85) ➔ Asertividad(50)

Su Expresión emocional es mayor que su Asertividad. ¿Se encuentra más cómodo expresando sus opiniones y sentimientos que dando instrucciones? El equilibrio entre la Expresión emocional y la Asertividad requiere no solo expresar sus pensamientos, sino también hacer saber a los demás, de la forma correcta, qué actuaciones espera ver.

Asertividad

Asertividad comunicación de sentimientos, creencias; no ofensiva

50

70 90 100 110 130

Rango mínimo Rango medio Rango alto

Lo que significa su calificación

Trace una línea entre las palabras *pasivo* y *agresivo*. En el punto medio de esta línea se encuentra la asertividad, un lugar en el que colabora con los demás al encontrar las palabras precisas en el momento justo para expresar sus sentimientos y sus pensamientos. Sample, usted tiende a estar más cerca del lado pasivo de esta línea, guardándose para usted las opiniones y los pensamientos en lugar de compartirlos abiertamente. Algunas de las siguientes características pueden atribuirse a usted:

- se le ve como una persona que brinda apoyo (en todo) y que se desenvuelve bien en equipo, pero a costa de defender lo que cree.
- tiene el rol de “observador” en las reuniones o en las discusiones.
- tiene mucho con lo que contribuir, pero se siente derrotado cuando nadie escucha sus buenas ideas.
- trabaja más duro que la mayoría porque se esfuerza en expresar con claridad ante los demás lo que necesita.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Su tendencia a guardarse lo que piensa puede llevarle a sentirse exhausto, frustrado o incluso enfadado por estar solo enfrentándose a sus opciones no expresadas. Puede cavilar sobre las malas decisiones tomadas, los planes “locos” que alguien ha ideado o aquel colega que se atribuye el mérito de su trabajo. Es como si todo esto sucediera sin su aprobación o sin su aportación, y sin embargo se queda decir muchas cosas.

Implicaciones sociales y comportamentales. Su nivel de asertividad indica que tiene tendencia a actuar de forma pasiva y dificultades para comunicar abiertamente sentimientos, creencias y pensamientos. Su falta de asertividad tal vez impida que motive a los demás a alcanzar sus objetivos individuales y de equipo, que aborde de manera eficaz los conflictos y que obtenga los recursos adecuados para un desempeño laboral eficaz. También puede que se le vea como una persona carente de iniciativa, en particular si tiene poca independencia. Sus grandes ideas pueden permanecer ocultas para su equipo y como resultado no será tan entusiasta ni estará tan comprometido con las ideas/orientaciones de los demás (porque tiene algo mejor en mente).

Estrategias de acción

Superar el miedo. Se suele ser demasiado pasivo por el miedo a perder algo por hablar.

- Identifique las tres últimas veces que fue pasivo (las reuniones son buenos puntos de partida). Después, genere ideas sobre todos los posibles resultados positivos y negativos que pudo haber si hubiera sido más asertivo.
- Piense en casos en los que las consecuencias positivas pesaran más que las negativas. Identifique cuándo habrá situaciones así en adelante. Serán oportunidades seguras para que practique una mayor asertividad.

Tenga un objetivo en mente. Cuando sepa qué quiere conseguir, antes de adentrarse en una situación asertiva, es más fácil ser asertivo contigo mismo.

- Aproveche las habilidades como la determinación o las técnicas para conseguir un objetivo pequeño para la conversación. Relacione este pequeño objetivo con un objetivo de desempeño mayor, de forma que tenga claro que está en juego algo mayor. Por ejemplo, “Hoy le diré a mi encargado que los errores del servicio de atención al cliente están haciendo que se enfaden mis clientes principales. A ella no le gustará, pero si no lo digo podemos perder esas cuentas clave”.

Compensación de la IE

Esta sección compara la Asertividad con las Relaciones interpersonales, la Autoconciencia emocional y la Empatía. La subescala que más difiere de la Asertividad es Empatía. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

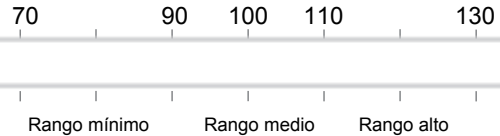
Asertividad(50) ↔ Empatía(90)

Debido a que su Asertividad es menor que su Empatía, es posible que le otorgue mayor importancia a preocuparse por los demás que a ser asertivo. Es importante reconocer que se puede ser empático y asertivo al mismo tiempo. Ser sensible a los sentimientos de los demás le permite expresar su asertividad de forma que esta se reciba de la mejor manera posible.

Independencia

Independencia independiente; libre de la dependencia emocional

56



Lo que significa su calificación

Sample, son independiente implica que es capaz de sentir, pensar y trabajar por su cuenta. Sus resultados indican que no muestra su independencia con regularidad; en lugar de ello, suele buscar el consejo de los demás, su reafirmación y su guía. En su ambiente de trabajo, esto puede ser particularmente visible cuando necesita tomar una decisión. Aunque no hay nada malo en consultar con los demás, delegar habitualmente el rol de responsable principal puede verse como una dependencia emocional. Considere la siguiente interpretación de sus resultados:

- le gusta que los demás le orienten y le guíen sobre cómo hacer su trabajo.
- prefiere aplazar la toma de decisiones para que lo haga otro.
- se ve como un apoyo fiel, “trabaja a favor de la corriente”.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Piense en la independencia como un escenario en el que puede mostrar sus otras habilidades de IE. Si no es capaz de pensar o actuar libremente, probablemente sea menos capaz de demostrarles a sus compañeros que tiene otras fortalezas en la IE. Puede que tenga muchas cualidades excelentes, pero los demás no son capaces de verlas.

Implicaciones sociales y comportamentales. Su calificación de Independencia indica que es susceptible de dejarse influenciar por sus compañeros y superiores. Aunque tiene una preferencia marcada por trabajar con los demás y tomar decisiones en colaboración con los colegas, su dependencia de estas personas indica que podría ser reticente o sentirse incómodo si se le pidiera que trabajara de forma autónoma. En conversaciones o reuniones, puede verse adoptando las mismas emociones que las demás personas que se encuentran en la sala o conformándose fácilmente con las decisiones de los demás. Aunque esto puede dar la impresión de que se desenvuelve bien en los equipos, lo consigue a costa de proponer sus propias ideas generadas de forma independiente.

Estrategias de acción

Pare el diálogo interno. El diálogo interno (esa voz que escucha en su cabeza) puede tanto motivarle como disuadirle de ser independiente. Si su diálogo interno está lleno de miedo a cometer errores o de pensamientos de falta de confianza en sí mismo, no será capaz de emprender actuaciones independientes. La próxima vez que se vea buscando excusas para no actuar/decidir por su cuenta, anote argumentos contra cada una de las excusas de su diálogo interior. Por ejemplo: “¿Qué pasa si tomo una decisión errónea?” “Bueno, he consultado el tema con expertos en la materia y he completado mi propia investigación, así que estoy bien informado. Y si es una mala decisión, lo peor que puede pasar es _____”.

Asuma su responsabilidad. Cuando necesite tomar una decisión, asuma su responsabilidad personal indicándoles a los demás que será el responsable principal y que está recogiendo opiniones para estar bien informado antes de tomar una decisión.

- Con solo establecer por adelantado que es el responsable final, será menos probable que le pase la pelota a otra persona para tomar la decisión final.
- Aún puede recopilar información y feedback antes de tomar la decisión; tan solo debe tener conciencia de que nadie va a darle la solución, de que necesita hacerlo por sí mismo.

Compensación de la IE

Esta sección compara la Independencia con la Resolución de problemas, la Autoconciencia emocional y las Relaciones interpersonales. La subescala que más difiere de la Independencia es Autoconciencia emocional. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

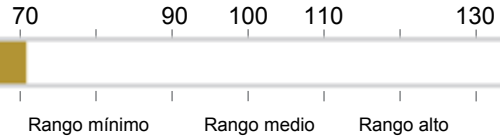
Independencia(56) ↔ **Autoconciencia emocional(73)**

Su Independencia es menor que su Autoconciencia emocional. Cuando estos componentes funcionan en armonía, su autocomprensión le transmite sentimientos de confianza en sí mismo y le permite un comportamiento independiente. Como resultado, su autocomprensión y sus acciones no estarán indebidamente influenciadas por lo que creen o piensan de usted los demás.

Relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales construir relaciones de satisfacción mutua

71



Lo que significa su calificación

Sample, esto subescala tiene que ver con desarrollar y mantener relaciones mutuamente satisfactorias y su resultado indica que esto podría ser un problema para usted. Su visión de las relaciones puede ser transaccional, cuando ve las relaciones en términos de en qué pueden ayudarle los demás, en lugar de crear vínculos que incluyan un toma y daca mutuo. A menos que trabaje solo, las relaciones cercanas son fundamentales para que obtenga buenos resultados, y puede estar perdiéndose oportunidades de compartir su experiencia y sus recursos con los miembros de su equipo. Algunas características de su resultado son:

- que puede tener muchos conocidos pero pocos amigos/compañeros a los que aprecie y que le ayuden.
- que probablemente entiende en qué pueden ayudarle los demás, pero conoce pocos detalles personales de ellos.
- que seguramente se fíe de sus propios recursos para hacer el trabajo, en lugar de pedirle ayuda a alguien.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Si habitualmente no aprovecha sus habilidades interpersonales, le costará mostrar sus otras capacidades de IE. Por ej. Sus compañeros no verán sus habilidades de IE, si habitualmente no entabla con ellos interacciones auténticas. Además, cuanto más profundas y activas sean sus relaciones, con mayor facilidad reconocerá las emociones de los demás y más hábiles se volverán ellos a la hora de reconocer las suyas.

Implicaciones sociales y comportamentales. Si tiene dificultades a la hora de desarrollar relaciones o si generalmente no está satisfecho con la calidad de las relaciones que tiene, podría estar limitando su potencial personal y profesional. La mayor parte del tiempo necesita que otros completen ciertas tareas, y si no es fácil de acercarse a usted, es posible que los demás eviten compartir información con usted o que se sientan poco comprometidos a cumplir su parte de sus objetivos compartidos. Puede que le vean como a una persona demasiado preocupada por el trabajo como para implicarse en un conversación personal, con lo que perdería la oportunidad de llegar a conocer a los demás y su experiencia y talentos.

Estrategias de acción

Sea personal. Las cuestiones personales no siempre tienen que ser intrusivas por naturaleza; puede reformular fácilmente una pregunta relacionada con el trabajo de forma que permita que los demás se abran.

- Intente alternar entre preguntas cerradas (por ejemplo, “¿Está terminada tu parte del informe?” o “¿Has tenido un buen fin de semana?”) y preguntas abiertas (por ejemplo, “¿Qué te ha parecido tu parte del informe?” o “¿Qué planes tienes para el fin de semana?”)
- Genere una lista de preguntas que susciten una conversación y téngala a mano de forma que pueda mostrar su interés por las personas y no solo por el trabajo que hacen.

Conozca su zona de confort. Intente identificar las situaciones sociales en las que se encuentra más cómodo y repita su comportamiento cuando se encuentre cómodo en otras situaciones menos cómodas.

- Escriba cómo interactúa con los demás cuando se encuentra en un ambiente cómodo. Por ejemplo, ¿habla más con sus amigos cercanos? ¿Puede bromear con su familia?
- Intente aplicar algunas de estas estrategias a otras situaciones menos cómodas. Por ejemplo, si bromea con su familia intente utilizar un humor desenfadado cuando se sienta incómodo al conocer a gente nueva.

Compensación de la IE

Esta sección compara las Relaciones interpersonales con la Autorrealización, la Resolución de problemas y la Independencia. La subescala que más difiere de las Relaciones interpersonales es Autorrealización. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

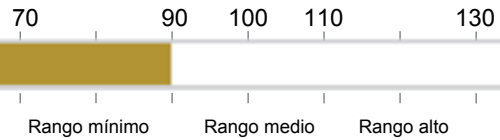
Relaciones interpersonales(71)  Autorrealización(96)

Su resultado de Relaciones interpersonales es menor que su resultado de Autorrealización. Cuando estos componentes están en equilibrio, invierte tiempo y esfuerzo en lograr sus propios objetivos personales, al tiempo que fomenta unas relaciones significativas con los demás. Desarrollar sus relaciones interpersonales tiene muchos beneficios. De hecho, las personas importantes de su vida suelen desempeñar un papel fundamental a la hora de ayudarle a alcanzar los objetivos que no podría haber logrado por usted mismo.

Empatía

Empatía comprender, apreciar cómo se sienten los demás

90



Lo que significa su calificación

La empatía, la capacidad de reconocer, entender y darse cuenta de la forma en la que sienten los demás es una habilidad crucial de la IE, esencial para que todas las relaciones laborales sean eficaces. Sample, su resultado indica que generalmente es una persona empática, capaz de comprender los que sienten los demás, aunque sea muy distinto de lo que siente usted. Su naturaleza empática le convierte en un miembro del equipo abierto y accesible con el que los colegas se sienten seguros compartiendo pensamientos e ideas. Con un resultado como el suyo, tal vez descubra que:

- se encuentra “en sintonía” con la forma en la que se sienten los demás.
- se preocupa de los pensamientos y los sentimientos de los demás tanto como de los suyos propios.
- en momentos de estrés o de actitud defensiva, es probable que adopte un enfoque menos empático, con lo que es posible que exponga su postura sin considerar las necesidades de los demás.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Su resultado en Empatía proporciona una base sólida para todas las demás áreas de las habilidades interpersonales. Aun así, algunas emociones pueden hacer que deje de mostrarse empático, cuando normalmente lo es. El enfado, por ejemplo, puede arrebatárle lo mejor de usted, haciendo que se vuelva crítico en lugar de adoptar su actitud habitual, bondadosa y respetuosa.

Implicaciones sociales y comportamentales. Hablando en términos generales, su capacidad de percibir y entender las emociones de los demás indica que la preocupación por los demás está integrada en el proceso de realizar sus actividades diarias. Para usted, la empatía es un proceso activo que es inherente a la forma en la que toma las decisiones, resuelve los conflictos, gestiona los cambios y se dedica a aportar cosas al equipo. Con frecuencia, esto da lugar a la reciprocidad de los pensamientos y emociones de los demás. Su capacidad de demostrar empatía cuando conviene será de gran ayuda para fomentar sus relaciones interpersonales.

Estrategias de acción

Prepárese. Antes de su próxima reunión prepárese:

- Haga una lista de los participantes y lo que necesita y espera que cada uno aporte a la reunión.
- Prediga cómo actuarán durante la reunión. ¿De cara a qué aspectos debe ser sensible? Plantee preguntas para entender mejor las necesidades de sus compañeros durante la reunión.
- Tal vez no pueda resolver necesidades conflictivas, pero estas preguntas atractivas le ayudarán a mostrar su interés y compasión por las situaciones y necesidades ajenas.

Conectar a nivel personal. Si conoce a sus compañeros a nivel personal entenderá mejor qué afecta sus emociones y se encontrará mejor ubicado para ver las situaciones desde su punto de vista.

- Con los compañeros que conozca menos, tómese el tiempo de conectarse en temas ajenos a su ámbito laboral (p. ej., los hijos, los deportes, los acontecimientos actuales, los viajes).
- En la próxima ocasión en que una situación reclame su empatía, aproveche esta información para mostrar su sensibilidad a sus necesidades (p.ej., “Seguro que te sientes estresado teniendo a dos niños enfermos en casa y sabiendo que tu mujer se encuentra fuera en una conferencia. ¿En qué puedo ayudarte?”).

Compensación de la IE

Esta sección compara la Empatía con la Autoconciencia emocional, la Prueba de la realidad y la Expresión emocional. La subescala que más difiere de la Empatía es Prueba de la realidad. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

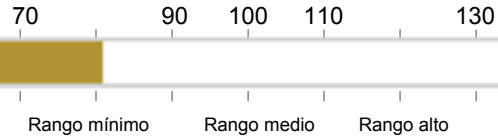
Empatía(90) ➔ Prueba de la realidad(64)

Su Empatía es mayor que su Prueba de la realidad. Cuando estos componentes se encuentran perfectamente equilibrados es capaz de explicar tanto el “factor personas” como los factores empresariales adecuados, lo cual implica un análisis objetivo de la situación (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas). Al considerar ambos ángulos, incluida la dinámica de las personas, generalmente se toman las mejores decisiones.

Responsabilidad social

Responsabilidad social conciencia social; útil

81



Lo que significa su calificación

La responsabilidad social es la brújula moral que guía su comportamiento de cara a fomentar el bien mayor y a contribuir a la sociedad y a los grupos sociales a los que se pertenezca. Sample, su resultado indica que, con frecuencia, tiene una mayor inclinación por seguir sus propias aspiraciones que por ser verdaderamente altruista, poniendo sus intereses, con frecuencia, por delante de los de los demás. Si bien algunas situaciones requieren que esté pendiente del número uno, al ser constantemente solícito con sus propias necesidades da la impresión de que tiende a conseguir las cosas por sí mismo más que en equipo. En base a su resultado, puede:

- albergar puntos de vista más individualistas que colectivos.
- ser más competitivo que colaborativo al trabajar como parte de un equipo.
- verse como alguien apartado de la mayor parte de cuestiones sociales y organizativas (por ejemplo, el calentamiento global o la moral de los empleados).

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Su baja Responsabilidad social implicaría que no se ve obligado a responsabilizarse y puede dañar sus relaciones al expresar emociones que de otra forma controlaría. Además, si a menudo no ayuda a los demás, reaccionará de forma desproporcionada ante sus propias luchas al no saber las dificultades que tienen otros.

Implicaciones sociales y comportamentales. La escasa frecuencia de actuaciones sociales que emprende podría significar que pone sus necesidades y objetivos individuales por delante de las metas de su equipo. Aunque existe un momento y un lugar para hacer de "usted" la prioridad, es importante que reconozca que sus compañeros no le pueden ver como alguien que se desenvuelve bien en equipo o, al menos, como alguien que está preocupado por lograr las metas comunes. Perder de vista las metas de su organización y una visión más amplia puede comprometer su capacidad de contribuir de forma eficaz al bien mayor.

Estrategias de acción

Contribuir al equipo. Aunque con frecuencia necesitamos trabajar en equipo para lograr las metas de la organización, cuando no estamos de acuerdo con las filosofías o los procedimientos necesarios para alcanzar estas metas podemos encontrarnos con que contribuimos menos de los que deberíamos.

- Si le falta compromiso con su equipo, identifique las necesidades/metás que son comunes para todos los compañeros de equipo. Sea creativo; plantee metas que puedan ser de ayuda, pero no las mismas, que las del objetivo del equipo global.
- Determine en qué necesidades/metás cree, en cuáles se inspira y a cuáles puede contribuir. Hable con el equipo o con un encargado sobre las barreras que ve, pero muestre también su disposición a contribuir dando soluciones.

Consiga una perspectiva más amplia. ¿Qué ha hecho recientemente para ayudar a la gente que necesita que le echen una mano?

- Estudie dos formas en las que pueda contribuir a una causa que le preocupe (por ejemplo, salud y bienestar en el lugar de trabajo, pobreza infantil, un partido político, la moral de los empleados).
- Escriba lo que desea aprender de cada experiencia. ¿Cómo conseguirá una nueva perspectiva de su vida? Por ejemplo, si tiene dificultades financieras, done su tiempo a un refugio para gente sin hogar, a fin de adquirir perspectiva sobre lo que significa no tener nada.

Compensación de la IE

Esta sección compara la Responsabilidad social con la Autorrealización, las Relaciones interpersonales y la Empatía. La subescala que más difiere de la Responsabilidad social es Autorrealización. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

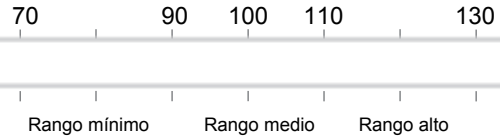
Responsabilidad social(81) ↔ Autorrealización(96)

Su Responsabilidad social es menor que su resultado de Relaciones interpersonales. Estos componentes se pueden equilibrar encontrando formas de socializar que proporcionen beneficios a través de la simple diversión, mostrando disposición para arremangarse para ayudar a compañeros, grupos o equipos.

Resolución de problemas

Resolución de problemas encontrar soluciones en situaciones cuando hay implicadas emociones

52



Lo que significa su calificación

La Resolución de problemas no solo tiene que ver con la calidad de sus soluciones, sino con la forma en la que ha utilizado sus emociones en el proceso de resolución de un problema. Sample, esto es un área de la inteligencia emocional que actualmente está infrautilizada, a veces es víctima de sus emociones en momentos en los que es necesario tomar una decisión. Puede verse abrumado por la responsabilidad de tomar una decisión; por eso retarda el proceso de llegar a una conclusión a tiempo. Su resultado indica que:

- tal vez prefiera que otros tomen las decisiones por usted.
- tal vez se esfuerce en mantener un enfoque claro del problema que le ocupa.
- la mayor parte de su tiempo y de su energía la consume en preocuparse por las decisiones en lugar de intentar resolverlas.
- puede sentirse como si tuviera poco control sobre el resultado del proceso.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Posiblemente se ve desviado por sus emociones a la hora de tomar de decisiones. En lugar de que aprovechar el impacto que puede tener una emoción sobre su capacidad de resolver un problema, cae víctima de sus propias emociones, tales como preocupación, ansiedad y miedo. Puede terminar por sentirse paralizado, centrando todo su esfuerzo en preocuparse por un problema en lugar de generar la emoción más efectiva que le ayude a resolverlo.

Implicaciones sociales y comportamentales. Para los demás, puede parecer que es indeciso, incapaz o inseguro de sí mismo a la hora de enfrentarse a un problema para resolverlo. En lugar de pasar a la acción para resolver un problema lo más rápido posible, sus emociones tal vez nublen su pensamiento, haciendo que se preocupe, que se sienta abrumado o que evite del todo resolver el problema. Aunque finalmente pueda alcanzar soluciones sólidas, es difícil para la gente ver en usted una capacidad de liderazgo cuando son primordiales la firmeza y la ejecución.

Estrategias de acción

Definir un problema. Al estar completamente centrado en la definición del problema, puede eliminar la tendencia a preocuparse por todo lo ajeno a la cuestión (por ejemplo, la historia del problema).

- Escriba una definición precisa y objetiva para un problema que tenga que resolver (es decir, tal y como aparecería en un diccionario sin incluir sus pensamientos ni lenguaje de carácter subjetivo).
- Guarde esta definición en un lugar en el que pueda recordarla a diario. Sin ningún término emocional, ahora este problema es simplemente una tarea como cualquier otra de su lista de cosas que hacer y se debe abordar en pequeños pasos.

¡Tenga en cuenta sus límites! Nuestros cerebros generalmente manejan siete fragmentos de información, tanto si estamos memorizando como si decidimos entre varias opciones; siete parece ser la cantidad máxima de información que podemos manejar de forma eficaz.

- La próxima vez que esté atascado a la hora de resolver un problema, asegúrese de no estar manejando más de siete fragmentos de información (o decidiendo entre menos de siete fragmentos). Demasiada información le paraliza, mientras que si tiene muy poca estará desinformado.
- También, si su decisión es estresante, sus recursos mentales y emocionales serán aún menores, de forma que es posible que desee limitarse a tres opciones.

Compensación de la IE

Esta sección compara la Resolución de problemas con la Flexibilidad, la Prueba de la realidad y la Autoconciencia emocional. La subescala que más difiere de la Resolución de problemas es Flexibilidad. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

Resolución de problemas(52) ↔ Flexibilidad(98)

Su Resolución de problemas es menor que su Flexibilidad. Para equilibrar estas áreas, se debe prestar atención a las soluciones alternativas, pero una vez elegido un procedimiento de actuación se debe aplicar con compromiso. Lo ideal sería que quisiera permanecer abierto a cambiar su plan cuando fuera necesario, pero hacerlo con demasiada frecuencia sin una causa pertinente podría ser ineficaz a largo plazo y podría crear confusión en los que le rodean.

Prueba de la realidad

Prueba de la realidad objetivo; ver las cosas como realmente son

64

70 90 100 110 130

Rango mínimo Rango medio Rango alto

Lo que significa su calificación

Tanto si lo llama “estar centrado” como “estar en sintonía con la situación”, la Prueba de la realidad significa que ve las cosas como lo que realmente son. En los negocios, esto implica evaluar de forma precisa el entorno, los recursos y las tendencias futuras con el fin de establecer planes/metas realistas. Sample, su resultado indica que, con frecuencia, pierde su objetividad para ver las cosas como quiere que sean. Las decisiones que toma y las interacciones con los demás podrían basarse totalmente en información no realista a la que han afectado sus prejuicios. Su resultado indica que:

- tiende a ver una situación desde una sola perspectiva.
- fija metas y objetivos que quienes trabajan con usted no ven realistas.
- las emociones excesivamente positivas (felicidad extrema) y negativas (gran ansiedad) pueden influir en la forma en que ve una situación o dificultarle que se centre.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Su capacidad para calcular de forma precisa el estado emocional o la situación de otra persona puede verse alterado por unas habilidades de Prueba de la realidad subdesarrolladas. Puede acabar siendo víctima de la práctica de recopilar información que se ajuste a sus suposiciones preexistentes, de forma que encuentre pruebas que sustente lo que desea ver en vez de lo que realmente hay.

Implicaciones sociales y comportamentales. Cuando sus emociones o sus prejuicios personales evitan que siga siendo objetivo, quizá comprometa su credibilidad a la vista de sus compañeros. En los negocios actuales, debe caminar por la delgada línea que separa la fijación de metas elásticas, elevadas y realistas de la consecución de metas que todo el mundo puede conseguir. Usted tiende al lado no realista de la línea, y a consecuencia de esto lucha por metas que los demás podrían considerar poco probables y no conformes con el entorno en el que se mueve. En casos extremos, su percepción de la realidad puede afectar a su desempeño del trabajo, ya que tiende a ver las situaciones como desea, en lugar de como realmente son.

Estrategias de acción

Pare el diálogo interno. Reducir el diálogo interno irracional que nubla su juicio le ayudará a reforzar la Prueba de la realidad.

- Cuando es necesario que tome una decisión, evalúe una situación o pida consejo a alguien, lleve a cabo un análisis tipo SWOT (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, por sus siglas en inglés) mentalmente tan pronto como vea que se fía de las suposiciones preexistentes (por ejemplo, “He tenido malas experiencias con los consultores, por lo que creo que este nuevo consultor será aún peor”).
- Busque pruebas para las fortalezas, las debilidades, las amenazas y las oportunidades. Después, pídale a un compañero de confianza que lleve a cabo el mismo proceso tipo SWOT para asegurarse de que lo que usted ha detectado lo confirma una fuente externa.

Acciones prácticas. Dividir un problema o una decisión en pasos pequeños y prácticos puede ayudarle a permanecer más centrado en la realidad de la situación y no en lo que desearía que pasara.

- Las acciones prácticas son pasos específicos que es necesario dar, recursos que es necesario recopilar o apoyo que es necesario afianzar con el fin de tomar una decisión.
- Atender a las acciones prácticas le ayuda a mantener los pies en la tierra al estar bajo presión, ya que se mantendría centrado en las tareas específicas necesarias para tomar una decisión libre de prejuicios.

Compensación de la IE

Esta sección compara la Prueba de la realidad con la Autoconciencia emocional, el Autoconcepto y la Resolución de problemas. La subescala que más difiere de la Prueba de la realidad es Resolución de problemas. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

Prueba de la realidad(64) ➔ Resolución de problemas(52)

Su Prueba de la realidad es mayor que su Resolución de problemas. Equilibrar estos componentes requiere prestar atención a la información emocional, lo cual puede llevar a la toma de decisiones oportunas. La Prueba de la realidad tiene que ver con tener los pies en la tierra y ser práctico; no obstante, las mejores soluciones implican integrar la información objetiva con el factor personas, negociar y gestionar las respuestas emocionales y actuar con rapidez cuando sea necesario.

Control del impulso

Control del impulso resistir o retrasar un impulso de actuar

62

70 90 100 110 130

Rango mínimo Rango medio Rango alto

Lo que significa su calificación

El control del impulso implica entender las formas y los momentos adecuados para actuar sobre las emociones e impulsos, y la importancia de pensar antes de actuar. Sample, su resultado muestran a alguien que es más impulsivo e impaciente que sereno y controlado. Puede responder de forma impredecible a sus emociones, haciendo que sus colegas se sientan inseguros sobre cómo reaccionará. Su resultado puede indicar una tendencia a:

- estar muy implicado y ser muy hablador durante las reuniones o conversaciones.
- estar impaciente por pasar a la acción, ansioso por pasar a las etapas de ejecución de los proyectos.
- estar muy excitado o susceptible.
- adoptar una actitud del tipo “actúa ahora, piensa después” para resolver problemas y tomar decisiones.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Su bajo control del impulso puede hacer que pase por alto información presente en las emociones. Su experiencia de las emociones es espontánea; aparecen y desaparecen sin previo aviso y generalmente no puede enfocar correctamente su comportamiento. Por ejemplo, ve su enfado simplemente como un enfado. Puede que no perciba la causa de su enfado, su expresión corporal de enfado o cómo reaccionan los demás ante su enfado.

Implicaciones sociales y comportamentales. A largo plazo, su incapacidad de postergar la tentación y evitar tomar decisiones precipitadas abruma a sus compañeros. Al perseguir siempre la próxima gran idea pueden creer que no está centrado, que le falta disciplina y el compromiso de seguir una dirección establecida. En el día a día, su impulsividad puede manifestarse en interrupciones a los demás, cambios erráticos en las prioridades o la cronología, “improvisación” de presentaciones o desvío de las conversaciones con temas no relacionados. Si su equipo se opone a sus ideas o si se arrepiente de las cosas que ha dicho o hecho, necesita encontrar formas de centrarse más y de moverse de forma más pausada en su trabajo para evitar su aislamiento de los demás.

Estrategias de acción

Respirar profundamente cinco veces. Su mejor arma contra un comportamiento impulsivo consiste en forzarse a hacer una pausa antes de ponerse en marcha.

- Respire profundamente cinco veces la próxima vez que note que está siendo impulsivo o interrumpiendo a alguien.
- Concédase esa pausa. Durante esos breves 30 segundos más o menos, pregúntese qué otras actuaciones puede emprender.

La voz de la razón. Las personas con bajo control del impulso generalmente tienen una voz interna que les dice “¡adelante!”. Usted (y sus compañeros) se pueden beneficiar de “acallar” esa voz y de tomarse tiempo para analizar los motivos para mantener el rumbo.

- Observe su carga de trabajo actual y busque una tarea o proyecto que sea imprescindible llevar a cabo hasta el final.
- Anticipe los puntos del plan del proyecto en los que puede dejar de estar centrado o bien sentirse tentado a cambiar las prioridades/procesos.
- Con cada uno de estos casos, prepárese contra la posible impulsividad con algún argumento que la rebata: recopile los argumentos por los que sea importante mantener el rumbo. Estos argumentos que rebaten las decisiones precipitadas se convierten en la voz de la razón; llévelos a las reuniones en las que necesite un recordatorio para evaluar primero una nueva dirección antes de seguir “adelante”.

Compensación de la IE

Esta sección compara el Control del impulso con la Flexibilidad, la Tolerancia al estrés y la Asertividad. La subescala que más difiere del Control del impulso es Flexibilidad. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

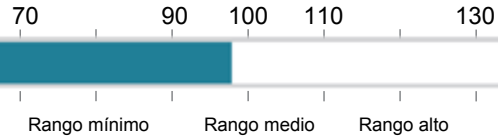
Control del impulso(62)  **Flexibilidad(98)**

Su Control del impulso es menor que su Flexibilidad. Es importante permanecer abierto a las nuevas ideas y cambios, mientras los cambios no se lleven a cabo de forma caprichosa y sin pensar lo suficiente en las implicaciones de estos. Crear un equilibrio entre el Control del impulso y la Flexibilidad puede dar lugar a actuaciones más eficaces y efectivas.

Flexibilidad

Flexibilidad adaptación de las emociones, pensamientos y comportamientos

98



Lo que significa su calificación

La flexibilidad requiere que sea capaz de modificar sus pensamientos, emociones y comportamientos en respuesta a los cambios. Sample, usted parece que acepta los cambios y cambia las prioridades en su lugar de trabajo. Acepta aprender cosas nuevas y se muestra abierto a las opiniones de los demás y a nuevas formas de pensar y hacer las cosas. Aunque posiblemente valora el progreso y la innovación, hay algunas situaciones en las que se aferra a sus métodos probados y seguros, prefiriendo la previsibilidad a la espontaneidad. Algunos indicadores de su resultado representan:

- la disposición para responder a los cambios en el lugar de trabajo (por ejemplo, cambios estructurales, nueva tecnología, evolución de las necesidades del mercado).
- una inclinación a disfrutar de los cambios y a encontrarlos refrescantes.
- indecisión ante los cambios en algunos momentos, muy probablemente cuando se encuentra bajo presión o se siente preocupado.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Su Flexibilidad indica, que aunque habitualmente adapta sus pensamientos, emociones y acciones, hay ocasiones en las que sus emociones evitan que acepte los cambios. Para muchos empresarios, ser un especialista en su profesión es el objetivo de sus vidas, pero tenga en mente que eso también provoca una rigidez inherente. Su apego emocional a “sus costumbres” puede evitar que se adapte a los cambios en el negocio.

Implicaciones sociales y comportamentales. Su resultado indica que puede tolerar los cambios y que tal vez se desenvuelva mejor cuando es necesario cambiar. Probablemente su tolerancia a los cambios se vea bien acogida en su organización y sea una habilidad deseable en la cultura actual de ritmo acelerado y progresivo. Es posible que le vean como un defensor de los cambios, pues promueve las ventajas de los ajustes y consigue convencer a sus compañeros. Aunque hay momentos en los que prefiere aferrarse al statu quo, esto es algo que podría mejorarse fácilmente en su caso.

Estrategias de acción

La plasticidad del cerebro. Diversas investigaciones indican que nuestros cerebros conservan plasticidad durante toda la vida, y que incluso durante la edad adulta podemos aprender cosas complejas. Entonces, ¿por qué ha pasado tanto tiempo desde la última vez que intentamos aprender algo completamente nuevo?

- La clave consiste en salir fuera de su área de especialización y empezar a aprender algo totalmente nuevo (por ejemplo, aprender un nuevo idioma, tomar clases de esgrima o de cocina, aprender a cultivar un jardín orgánico) y aceptar la ardua práctica y los errores que implica el hecho de afrontar una nueva habilidad. (¿Se acuerda de cómo aprendió a montar en bicicleta?)
- Una vez que empiece a asociar emociones positivas a los pequeños triunfos que experimenta en esta nueva área, verá que se convierte en alguien que acepta mejor los cambios en otras áreas de su vida.

Pida ayuda. Cuando vea que es reticente a los cambios, tómese algún tiempo para pedir la opinión de los colegas de confianza y adopte su punto de vista sobre un problema particular y sobre cómo lo afrontarían ellos. Especialmente cuando está sometido a estrés, puede verse siguiendo el mismo camino por el que siempre ha ido, pero si se toma su tiempo para probar siquiera una nueva estrategia o técnica ampliará su base de habilidades y mejorará su capacidad de enfrentarse a los cambios.

Compensación de la IE

Esta sección compara la Flexibilidad con la Resolución de problemas, la Independencia y el Control del impulso. La subescala que más difiere de la Flexibilidad es Resolución de problemas. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

Flexibilidad(98) ➔ Resolución de problemas(52)

Su Flexibilidad es mayor que su Resolución de problemas. Es bueno estar abierto a cambiar y a considerar opciones, mientras esto no le haga detenerse demasiado tiempo en tomar una decisión o posponiendo una acción. Generalmente, las mejores decisiones implican la debida consideración de las alternativas y la capacidad de actuar cuando sea necesario.

Tolerancia al estrés

Tolerancia al estrés enfrentarse a situaciones de estrés

65

70 90 100 110 130

Rango mínimo Rango medio Rango alto

Lo que significa su calificación

La Tolerancia al estrés es la capacidad de enfrentarse y responder de manera eficaz al estrés y a una presión creciente. Sample, su resultado indica que, con frecuencia, intenta enfrentarse al estrés asociado a las sensaciones de ansiedad y nerviosismo. Su repertorio de estrategias de adaptación puede ser limitado y, probablemente, tiene dificultades a la hora de elegir la estrategia adecuada para la situación. Algunas características de su resultado son:

- las emociones pueden interponerse en su capacidad de enfrentarse al estrés.
- las áreas de debilidades de la IE suelen aparecer durante momentos de estrés.
- la presión o la competencia en el trabajo probablemente dificulten su desempeño.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Una baja Tolerancia al estrés deja a sus emociones controlarle. Esto puede poner en riesgo su capacidad de pensar y elegir una estrategia de adaptación. Quizá no pueda manejar sus emociones y usarlas a su favor. Reconozca que una emoción positiva puede ayudarle a ver soluciones que alivien su situación de estrés.

Implicaciones sociales y comportamentales. Las estrategias de adaptación varían entre personas. En momentos difíciles, quizá se irrite o altere o sea muy emocional. Los demás le creerán incapaz de asumir malas noticias. ¿Cuántas veces cree que le ocultan la verdad por su baja tolerancia al estrés? También puede responder al estrés retrayéndose, mostrando poca energía o emoción. En todo caso, corre el riesgo de aislarse, lo cual será más estresante. Fíjese en la tendencia a desarrollar hábitos nerviosos, comer o dormir mucho, descuidar sus obligaciones o usar drogas o alcohol.

Estrategias de acción

Encontrar el control. Percibir que tiene el control sobre la situación es uno de los mayores alivios del estrés y de sus dañinos efectos secundarios (por ejemplo, presión sanguínea alta).

- Las estrategias de adaptación le ayudarán a armarse con el control personal y a reforzarse contra el estrés. Estudie las estrategias de adaptación que ve que utilizan sus pares y mantenga un registro de todas las estrategias que puede utilizar para combatir su próxima situación estresante.
- Tener un punto de referencia físico, como esta lista de estrategias le ayudará a tomar el control, proporcionándole un surtido de opciones de adaptación.

El amortiguador social. Los amigos, la familia y los pares cercanos del trabajo pueden proporcionarle un amortiguador de los efectos del estrés sobre su bienestar. Acordándose de los recursos sociales a su disposición, puede armarse con estrategias de adaptación para recurrir a ellas cuando aparezca el estrés.

- Haga un inventario de los recursos (por ejemplo, amigos, compañeros) que tiene a su disposición y las fortalezas que cada uno de ellos le proporciona a su relación.
- Identifique cómo puede ayudarle cada persona a enfrentarse mejor al estrés. Por ejemplo, mientras un amigo puede ir a correr con usted para que su mente se despeje después de un día estresante, un compañero cercano podría ser capaz de proporcionarle una solución dado que ella conoce mejor su carga de trabajo.

Compensación de la IE

Esta sección compara la Tolerancia al estrés con la Resolución de problemas, la Flexibilidad y las Relaciones interpersonales. La subescala que más difiere de la Tolerancia al estrés es Flexibilidad. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

Tolerancia al estrés(65) ↔ Flexibilidad(98)

Su Tolerancia al estrés es menor que su Flexibilidad. Hacer concordar su tolerancia al estrés con la flexibilidad le permitirá reconocer si cambiar o mantener el status quo es el procedimiento de actuación más eficaz. A veces, cambiar es lo más eficaz, mientras que otras veces conservar el rumbo y afrontar la situación es la estrategia ideal. En las situaciones en las que se sienta estresado, asegúrese de haber tenido en cuenta diversos métodos de abordarlas.

Optimismo

Optimismo actitud y perspectiva positivas ante la vida

44

70 90 100 110 130

Rango mínimo Rango medio Rango alto

Lo que significa su calificación

El optimismo, la capacidad para mantener una actitud positiva a pesar de los contratiempos, suele marcar la diferencia entre los "actores estrella" y el resto de la gente en el lugar de trabajo. Se pone de manifiesto en casi todas las aplicaciones de la IE, desde ayudarlo a perseverar hasta permitirle ver el cambio como algo bueno. Sample, su resultado indica que es menos optimista que la mayoría, tal vez con una actitud más pesimista de cara al trabajo y al resto de la gente. Algunas características de su resultado son:

- que tiende a ver el mundo como un "vaso medio vacío".
- que espera y planea lo peor, y se siente mejor cuando se han implantado planes de contingencia.
- que sus metas y sus objetivos de desempeño son posiblemente muy cautos.
- que no tiene tanta esperanza en el futuro como la mayoría.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. La gente menos optimista como usted tal vez enfatice más las emociones negativas que las positivas. Esto significa que no presta atención a todo el espectro de emociones que pudiera experimentar cuando algo va mal. La implicación de esto es que se encuentra más cómodo al estar molesto o enfadado por sus propios fallos de lo que se encuentra al estar entusiasmado por el reto de vencer un obstáculo.

Implicaciones sociales y comportamentales. Su disposición menos optimista puede desanimar a sus compañeros, especialmente en los momentos de generación de ideas, de creatividad y de seguir la estrategia de "pensar en un océano azul". Tal vez se centre en los aspectos negativos de una idea, en lugar de dejar que el equipo la considere por sus propios méritos. Aunque su equipo se puede beneficiar de los momentos en los que tiene el rol de "abogado del diablo", hacerlo con demasiada frecuencia perjudica a la innovación y al establecimiento de metas. El optimismo le permite mirar hacia el futuro, en particular cuando las cosas se ponen difíciles. Tenga cuidado de no estar arrastrando a su equipo y a sí mismo a lo más hondo de la situación actual, al no expresar una visión convincente de lo que podría traer el futuro.

Estrategias de acción

Optimismo realista. Esta a medio camino de convertirse en un optimista; por ahora ya tiene buen ojo para lo peor que pueda pasar, ¡ahora solo necesita definir lo mejor que pueda pasar!

- Tal vez le lleve bastante tiempo cambiar esto, pero hay posibilidades de conseguirlo.
- Cada vez que se vea preparándose o temiendo que suceda lo peor, escríbalo y déjelo a un lado.
- A continuación, escriba el mejor resultado realista. Haga planes con vistas a este resultado. Hable de él como si fuera el futuro. Busque el feedback de sus compañeros sobre lo realista que es esta situación.
- Solamente cuando haya elaborado todo el plan con vistas al mejor resultado deberá considerar el peor resultado posible y prepararse por si ocurriera (si aún piensa que es posible).

Optimismo indirecto. A la hora de la verdad y cuando las cosas no van bien, con frecuencia ayuda reflexionar sobre un momento en el que tuvo que vencer un reto similar en el pasado. No obstante, hay momentos en los que nuestras experiencias personales no bastan. Una estrategia alternativa consiste en identificarse con alguien, un amigo, un compañero o incluso alguien de los medios de comunicación que haya afrontado un problema similar y lo haya superado con éxito. ¡Si ellos han podido, usted también puede!

Compensación de la IE

Esta sección compara el Optimismo con el Autoconcepto, las Relaciones interpersonales y la Prueba de la realidad. La subescala que más difiere del Optimismo es Relaciones interpersonales. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

Optimismo(44)  Relaciones interpersonales(71)

Su Optimismo es menor que su resultado de Relaciones interpersonales. Aprovechar sus relaciones puede ayudarlo a fomentar sentimientos positivos y una actitud positiva. Esto es especialmente cierto cuando se rodea de personas que son positivas y que le hacen sentirse bien consigo mismo. No obstante, asegúrese de que su actitud no esté excesivamente supeditada a lo que creen los demás, de forma que su optimismo no sea meramente un producto de su red social.

Indicador de bienestar

Felicidad satisfecho con la vida; alegre

57

70 90 100 110 130

Rango mínimo Rango medio Rango alto

Cómo utilizar esta página

La felicidad incluye sentimientos de satisfacción y la aptitud de disfrutar de los numerosos aspectos de la vida. Se diferencia del resto de habilidades de la IE en que la Felicidad no solo contribuye sino que también es un producto de la inteligencia emocional. Por ello, su resultado en Felicidad es como un indicador de su salud emocional y bienestar.

Su resultado en Felicidad se muestra a continuación, enlazado a sus resultados en las cuatro subescalas relacionadas más frecuentemente con la Felicidad.

Dado que la Felicidad se encuentra tan interconectada con todas las habilidades de la IE, puede descubrir nuevas oportunidades de desarrollo si explora de qué manera contribuyen las subescalas restantes a su nivel de Felicidad, y viceversa.

Felicidad

Sample, su resultado en Felicidad indica que puede resultarle difícil mostrar entusiasmo y alegría de cara a la vida en general. Además, su baja Felicidad puede hacerle perder cualquier fortaleza brillante que tenga en las demás áreas de habilidades de la IE, lo cual haría difícil para los demás ver más allá de su descontento. Su bajo resultado de Felicidad está posiblemente relacionado con sus bajos resultados de Autoconcepto, Optimismo y Relaciones interpersonales, que son de particular importancia a la hora de fomentar sentimientos de felicidad. Posiblemente:

- experimente períodos de apatía o descontento.
- vea la vida como si todo fuera trabajo y no diversión.
- se aparte de las situaciones sociales, de los amigos y de los compañeros.

Autoconcepto (63)

La felicidad es una consecuencia de creer en uno mismo y vivir de acuerdo con sus propios valores. Su bajo Autoconcepto puede llevarle a cuestionarse sus valores, su desempeño y sus decisiones, disminuyendo a la larga su felicidad.

- Reflexione sobre los logros pasados identificando las habilidades que le han permitido tener éxito.
- ¿Qué es lo que más admira de sí mismo? ¿Por qué? ¿Qué es lo que menos le gusta?

Optimismo (44)

Ante los contratiempos y las decepciones, la capacidad de recuperarse y reivindicar un estado feliz depende del nivel de optimismo que uno tenga. Debido a que su Optimismo es bajo, no es capaz de adoptar una actitud positiva o ver las cosas buenas de su vida como algo personal, permanente y justificable.

- Haga un inventario de las cosas buenas de su vida. Haga una lista de todas las cosas positivas, personales y permanentes, en la que celebre incluso los aspectos más pequeños.
- Identifique dos estrategias que puedan ayudarle a enfrentarse mejor a los contratiempos.

Relaciones interpersonales (71)

Las relaciones bien desarrolladas sirven como un amortiguador ante los efectos negativos de las exigencias de la vida diaria. Su bajo resultado en las Relaciones interpersonales indica que puede que no tenga una red fuerte y de apoyo que pueda ayudarle a recuperar su felicidad cuando más lo necesita.

- ¿Quiénes son sus amigos y miembros de su familia más cercanos? ¿Qué posibilidad tiene de confiar en ellos? ¿Por qué o por qué no?
- ¿Con qué frecuencia interactúa con otros para completar una 'transacción', en lugar de tener una interacción significativa?

Autorrealización (96)

La felicidad surge de la disposición de aprender y crecer en un camino en línea con sus valores. Su resultado indica un buen nivel de autorrealización, pero un mayor desarrollo en este área le ayudará a promover sentimientos de logro y felicidad global.

- Identifique lo que más valora en la vida. ¿Emplea suficiente tiempo en las actividades que son más importantes para usted?
- ¿Qué legado dejará detrás?

Plan de acción

Los pasos que dé para alcanzar sus objetivos de IE determinarán si consigue el éxito o no. Utilice este plan de actividades paso a paso para que le ayude a acercarse a sus objetivos. No olvide utilizar los criterios de establecimiento de objetivos **SMART** para cada uno de ellos.

SPECIFIC (ESPECÍFICO)
MEASURABLE (MEDIBLE)
ACTION-ORIENTED (ORIENTADO A LA ACCIÓN)
REALISTIC (REALISTA)
TIMELY (OPORTUNO)

Anote un máximo de tres habilidades o comportamientos de la IE que desearía desarrollar más a fondo (p. ej., “escucha reflexiva” para generar empatía, o “reconocer cómo mi cuerpo reacciona al estrés” para elevar la autoconciencia emocional). Los objetivos SMART que describa en la plantilla deberían ayudarle a fortalecer estas habilidades o comportamientos de IE.

- 1.
- 2.
- 3.

Anote un máximo de tres cualidades globales que desearía tener (p. ej., integridad, liderazgo, trabajador en equipo, buen comunicador). De algún modo, los objetivos que describa en este plan de acción deberían ayudarle a conseguir las cualidades globales que ha identificado.

- 1.
- 2.
- 3.

Copie sus objetivos SMART en la plantilla del plan de acción que se muestra a continuación.

SMART Objetivo	Plazo	Beneficios	Medida del éxito	Apoyo y recursos necesarios	Barreras posibles
<i>Escuchar a los demás</i>	<i>En reuniones de equipo A partir de hoy</i>	<i>El resto de la gente me escuchará Escucharé las opiniones de todos</i>	<i>Feedback del equipo que diga que los escucho más Llevar a cabo actuaciones que hayan propuesto otros</i>	<i>Del equipo, que me den feedback de buena fe</i>	<i>Tiempo: a menudo, no dispongo de tiempo para escuchar las opiniones sino que simplemente necesito dar instrucciones. Si este es el caso, necesito decírselo a la gente al comienzo de la reunión.</i>

Me comprometo a este plan de acción _____
(firma)

Compromiso de desarrollo de la IE

Un Compromiso de desarrollo es una herramienta que le ayuda a hacerse responsable de lograr los objetivos descritos en su plan de acción. Como todos sabemos demasiado bien, a menudo ocurre que nuestros planes de crecimiento y desarrollo personal se quedan en nada cuando nos vemos

saturados de trabajo y las necesidades de la empresa consiguen ocupar todo nuestro tiempo y atención. Al describir sus objetivos aquí y dejar una copia a su coach, se le puede exigir cada vez más responsabilidad para lograr sus objetivos personales.

Mis objetivos de desarrollo personal

Mi plan de acción incluye los objetivos siguientes:

Fecha límite

1.	
2.	
3.	
4.	

Su firma _____ Firma de su coach _____