



EQ-i^{2.0}®

AMBIENTE DE TRABAJO

INFORME

Andres Mijares

Reporte de Inteligencia Emocional
Estandar Profesional

11 de septiembre de 2013



 **MHS**

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 puedan 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.

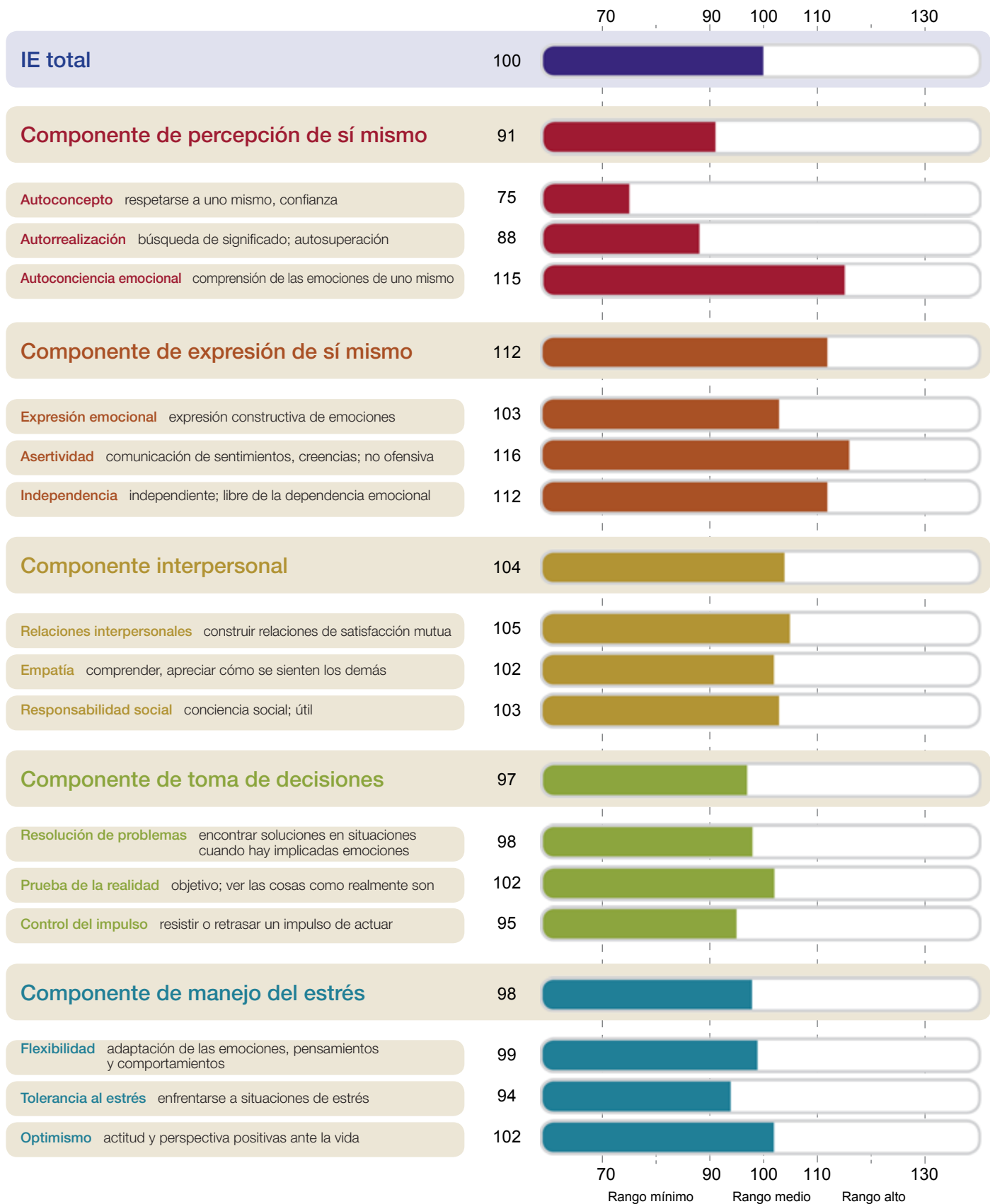
INTERPERSONAL

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.

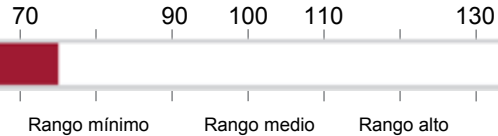
Visión general de sus resultados



Autoconcepto

Autoconcepto respetarse a uno mismo, confianza

75



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. Andres, 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, aprovechése 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 Prueba de la realidad. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

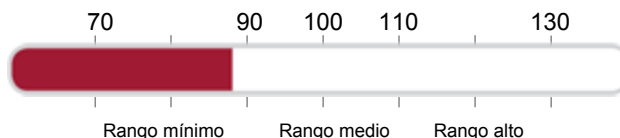
Autoconcepto(75) ➡ **Prueba de la realidad(102)**

Su Autoconcepto es menor que su Prueba de la realidad. Para equilibrar estas dos áreas, recuerde que, aunque es importante la información de fuentes externas, el autoconcepto tiene que ver con su propia evaluación de la autoestima y no debe estar excesivamente influenciado por fuentes externas. Busque información objetiva sobre su desempeño, pero dele importancia en primer lugar a sus propios objetivos personales y a su propia sensación de éxito personal.

Autorrealización

Autorrealización búsqueda de significado; autosuperación

88



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. Andres, su resultado indica que tal vez no encuentre su trabajo satisfactorio o no aproveche sus fortalezas. Aunque es probable que cumpla sus objetivos de desempeño, su calificación podría significar que pasa por su trabajo sin el esfuerzo extra de enriquecer sus habilidades ni su experiencia. Su resultado puede significar que:

- tiene fortalezas sin explotar que desearía tener la oportunidad de utilizar.
- las metas que fija pueden ser alcanzables pero es imposible que sean metas elásticas y reales para usted.
- se centra más en las tareas del día a día que en planes estratégicos y de visión global.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Si no le satisface su trabajo, posiblemente tenga que “fingir” que se divierte en el día a día. Este esfuerzo emocional (sentir una emoción por dentro pero mostrar otra emoción distinta) es una de las causas principales del estrés laboral y del agotamiento emocional. Tiene que identificar las actividades que realmente le interesan y las que le convierten en mejor persona, e integrarlas en el trabajo y en su vida personal.

Implicaciones sociales y comportamentales. La gente con calificaciones bajas en la Autorrealización fracasa a la hora de sacar provecho de sus fortalezas personales y, con frecuencia, parece que está desconectada y que actúa sin un plan. Aun cuando cumpla sus objetivos de desempeño, raramente pone su vista en algo por encima del mínimo necesario para que su desempeño dé fruto. Esto contribuye a que le vean como falto de empuje o de visión para lograr algo mayor de lo que tiene en el estado actual, y puede dar lugar a que tenga menos responsabilidades u oportunidades de liderazgo.

Estrategias de acción

Descubrir su pasión. Si identifica los intereses y las causas por las que está realmente apasionada, encontrará el camino y el propósito de su vida, que tal vez este en falta.

- ¿Qué le gusta hacer en su trabajo? ¿Con la familia y los amigos? ¿En la comunidad? ¿Por su cuenta? Si no está seguro de las respuestas, le podría ayudar verse con un orientador laboral o personal.
- Determine el tiempo que pasó con cosas que le divierten; mire sus planes de las últimas semanas.
- Haga algunos cambios para pasar más tiempo haciendo lo que le gusta. Sea creativo; empiece con cosas pequeñas, cambiando su horario en incrementos de 15 minutos para integrar las actividades enriquecedoras.

Busque nuevas responsabilidades. La gente con autorrealización emplea bien sus fortalezas, tanto a nivel personal como profesional.

- ¿Cuándo fue la última vez que dijo “Soy bueno haciendo esto, debo seguir haciéndolo”? Tome una fortaleza y busque una oportunidad de aprovecharla. Esta responsabilidad podría ser formal (por ejemplo, un rol de liderazgo en un proyecto) o informal (por ejemplo, organizar un evento para recaudar fondos).
- Fíjese en su horario de manera objetiva; ¡recuerde que la gente con autorrealización tiene el mismo número de horas al día que usted!

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(88)  **Optimismo(102)**

Su Autorrealización es menor que su Optimismo. Equilibrar estos componentes implica la mentalidad de “predicar con el ejemplo”. El optimismo debe conectar con las actividades concretas que realmente le ayuden a lograr lo que cree que es posible. El optimismo por sí mismo no sustituye al trabajo duro ni a la toma de buenas decisiones para obtener buenos resultados.

Autoconciencia emocional

Autoconciencia emocional comprensión de las emociones de uno mismo

115

70 90 100 110 130

Rango mínimo

Rango medio

Rango alto

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. Andres, su resultado indica que es más consciente de sus emociones y del impacto que tienen en su desempeño que la mayoría de la gente. Posiblemente:

- vea tanto las emociones positivas como las negativas como un valioso feedback del que aprender.
- se mantenga en sintonía con los ligeros matices de las emociones (por ejemplo, desprecio y enfado).
- tenga una lectura sólida de su propio interior, de modo que pueda diferenciar y gestionar todo un espectro de emociones.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Una implicación emocional de su resultado es que tiene un monólogo interno muy activo en el que procesa y evalúa sus emociones constantemente. Aunque este sea un proceso natural para usted, para los demás puede ser difícil y es posible que no capten las mismas indicaciones emocionales que usted. Tiene un conocimiento emocional sólido; ahora aplíquelo al trabajo con los demás, tomando decisiones y gestionando el estrés.

Implicaciones sociales y comportamentales. Aquellos con los que interactúa, con frecuencia, se beneficiarán de su comprensión y capacidad emocional para comunicar cómo se siente. Este nivel de comunicación puede ser de ayuda a la hora de crear relaciones significativas, productivas e incluso personales. Puede que se le vea como un mediador natural en los conflictos entre personas y equipos, dado que no solo percibe los estados emocionales, sino que puede reconocer y predecir cuáles serán los desencadenantes emocionales de sus compañeros. Si la autoconciencia emocional se convierte en una fortaleza sobreutilizada, puede que sea hipersensible a las emociones y que las situaciones le parezcan emocionalmente evocadoras cuando los demás no perciben el mismo nivel de intensidad.

Estrategias de acción

Ver las cosas buenas de la vida. A pesar de su rol en el trabajo, una buena práctica consiste en observar bien las reacciones de sus compañeros durante las interacciones intensas.

- ¿Qué dicen sus expresiones faciales, su tono de voz, la elección de sus palabras y el lenguaje corporal sobre su estado de ánimo? Como ya reconoce fácilmente estas señales en su propio cuerpo, intente captar las más pequeñas indicaciones por parte de los demás.
- Su próxima actuación debe tener en cuenta sus emociones. Por ejemplo, haga coincidir su tono de voz con el de ellos, o, si ha reconocido preocupación en su expresión facial, intente responder a sus dudas antes de que las planteen; esto demostrará de verdad que ha captado las más pequeñas señales emocionales durante su interacción.

Gestionar su radar emocional. Usted capta las emociones más rápido que la mayoría de la gente: por eso, cuando experimente una situación emocionalmente cargada en el trabajo, asegúrese de que no siempre sea el primero en comentar la emoción que siente.

- Aprenda a preguntarles a los demás qué sensaciones han percibido (por ejemplo, “¿Cómo crees que ha ido la reunión?”) y observe si esto difiere de su propia evaluación. Esto le ayudará a evitar que su “radar emocional” sea demasiado dominante e influya en las emociones que los demás ven.

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 Tolerancia al estrés. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

Autoconciencia emocional(115) ➔ **Tolerancia al estrés(94)**

Su Autoconciencia emocional es mayor que su Tolerancia al estrés. Cuando estas escalas funcionan bien juntas, será capaz de reconocer cómo le afectan a nivel emocional las situaciones de estrés. Es decir, es más capaz de manejar la situación y controlar las emociones creadas por la situación. No se deben pasar por alto las emociones, pero estas tampoco deben fijar por completo su comportamiento en condiciones de estrés.

Expresión emocional

Expresión emocional expresión constructiva de emociones

103

70 90 100 110 130

Rango mínimo Rango medio Rango alto

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. Andres, su resultado describe a alguien que es emocionalmente expresivo, que saca a la luz sus verdaderos sentimientos con relativa facilidad. Compartir sus emociones con los demás, tal y como lo hace usted, le ayuda a alcanzar sus objetivos y a crear relaciones más fuertes con sus compañeros. Considere las siguientes características de su resultado:

- se siente cómodo expresando muchas emociones mediante palabras y/o expresiones faciales.
- encuentra maneras beneficiosas de expresar sus emociones, tanto positivas (por ejemplo, agradecimiento) como negativas (por ejemplo, enfado).
- en contadas ocasiones, puede que tenga dificultades para expresar o compartir ciertas emociones; puede que se le escapen las palabras o expresiones precisas.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Existen alguna emociones o circunstancias en las que no se siente cómodo siendo abierto. Debe esforzarse por lograr una expresión más equilibrada de sus emociones; de esta forma no parece estar más cómodo expresando una emoción extrema (por ejemplo, felicidad) sobre otra (por ejemplo, tristeza).

Implicaciones sociales y comportamentales. Las relaciones prósperas fluyen gracias a la buena disposición para intercambiar abiertamente pensamientos y sentimientos. Su resultado indica que no solo es capaz de expresar sus emociones de forma elocuente, sino que habitualmente también está ansioso por compartir estos pensamientos y sentimientos. Sus relaciones con sus compañeros y clientes tienen canales de comunicación abiertos; usted expresa sus sentimientos con claridad, con lo que genera un entorno en el que los demás se sienten cómodos haciendo lo mismo con usted. Puede que haya algunas relaciones o circunstancias en las que se sienta menos cómodo expresándose; es importante determinar dónde y por qué retiene sus verdaderos sentimientos.

Estrategias de acción

Preguntar a un experto. Anote unas cuantas emociones que tenga problemas para expresar en el trabajo.

- Estúdielas primero. Busque lo que dispara estas emociones en usted y qué evita que las comparta abiertamente (por ejemplo, "Me siento ofendido y rechazado cuando mis ideas no son aceptadas por el equipo. No he dicho nada, porque no quiero romper la armonía del equipo").
- Encuentre a alguien que conozca que sea bastante hábil a la hora de expresar estas emociones. Pídale consejo sobre cómo expresar claramente una emoción y superar el miedo de la expresión emocional.

Comprobación de la expresión. Utilice sus habilidades de empatía, relaciones interpersonales y autoconciencia emocional para observar la respuesta de los demás cuando expresa sus emociones.

- La próxima vez que exprese lo que siente, preste más atención a cómo reacciona la otra persona. Tenga en cuenta sus indicaciones faciales, el tono de su voz y su lenguaje corporal; ¿coincide con lo que esperaba? Por ejemplo, ¿están tan contentos como usted por su ascenso o parecen amenazados por el cambio?
- Esta comprobación le ayudará a recordar que expresar sus emociones no solo tiene que ver con usted, ¡también tiene que ver con tener en cuenta a los demás al mostrarles lo que siente!

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.

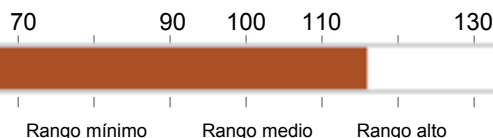
Expresión emocional(103) Asertividad(116)

Su Expresión emocional es menor que su Asertividad. La gente tiende a ser más cooperativa cuando son conscientes de sus motivos y preocupaciones subyacentes. Cuando estas dos facetas se encuentran en equilibrio y se usa de forma eficaz la Expresión Emocional, existe un mejor entendimiento de las cuestiones y los sentimientos implicados, y las soluciones tienden a ser más eficaces en general.

Asertividad

Asertividad comunicación de sentimientos, creencias; no ofensiva

116



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. Andres, su resultados indican que actúa en el punto medio de asertividad de este línea casi todo el tiempo, ya que expresa sus pensamientos de forma clara y con confianza. Algunas de las siguientes características pueden atribuirse a usted:

- es firme y directo cuando es necesario.
- logra sus objetivos expresando sus necesidades y protegiendo sus recursos.
- ve sus derechos y los de los demás como algo sagrado; se defiende a usted mismo y a los demás.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Sabe lo que se debe defender y tal vez aproveche las emociones y convicciones fuertes para definir su postura. Esto es fundamental. Al defender su postura, procure que no le falten datos que puedan alterar su visión. Algunas situaciones reclaman una postura definitiva (como una violación de seguridad), y otras piden flexibilidad.

Implicaciones sociales y comportamentales. Su nivel de asertividad indica que tiene pericia para encontrar las palabras precisas en el momento justo para hacerse entender de forma clara y con confianza. Como resultado de ello su equipo puede verle afrontar los conflictos de manera proactiva, aprovechando los recursos organizativos y expresando abiertamente su opinión o su feedback sobre las cuestiones que le ocupan. Debe seguir teniendo conciencia de la distinción entre asertividad y agresividad y de la forma en la que el contexto laboral determina el tipo de persona que ven en usted los demás. Ser presumido sobre su capacidad o ser demasiado rígido a la hora de defender su postura puede resultar ser un comportamiento improductivo, insistente o agresivo.

Estrategias de acción

Identificar puntos de quiebre. Determinar sus puntos de quiebre le permite poner de manifiesto su flexibilidad, ya que con ello se establece un punto en el que tiene suficiente información para cambiar su postura sobre un tema.

- Antes de comenzar una discusión o una reunión, determine qué necesita oír de los demás para que reconozcan su postura. Por ejemplo, usted desea con fuerza que la fecha de lanzamiento de un nuevo producto sea en primavera, pero los demás insisten en que sería mejor en invierno. ¿Qué pruebas o datos deben presentarle para que se convenza y desista de su postura?
- La gente muy asertiva necesita conocer este punto de quiebre por adelantado para que el equipo pueda avanzar de cara a una decisión y no se quede estancado en un debate rígido.

Superación de la línea de agresión. Dado su alto resultado de asertividad, necesita ser especialmente precavido para que su comportamiento no dañe sus relaciones.

- Establezca unas cuantas reglas para usted mismo (o para todo el equipo) que siga cuando su comportamiento comience a cruzar la línea y se convierta en una agresión. Por ejemplo, interrumpir a los demás en una reunión es una señal de que no está siendo respetuoso. Si esto sucede, una regla podría ser "Disculparse abiertamente con la persona a la que ha interrumpido y permanecer en silencio hasta que llegue su turno de habla".

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.

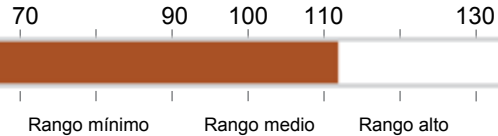
Asertividad(116) ➔ **Empatía(102)**

Su Asertividad es mayor que su Empatía. Siempre que sea posible, céntrese en colaborar en las reuniones. Debe esforzarse en reivindicar adecuadamente sus puntos de vista, pero debe mostrar la misma disposición de escuchar a los demás y a estar de acuerdo siempre que sea posible.

Independencia

Independencia independiente; libre de la dependencia emocional

112



Lo que significa su calificación

Andres, ser independiente implica que es capaz de sentir, pensar y trabajar por su cuenta. Sus resultados muestran que esta es una habilidad bien desarrollada, pues está más que dispuesto y es más que capaz de reivindicar sus propias ideas y su curso de acción. Es más capaz que la mayoría de ser una persona resuelta y directiva y asume la responsabilidad asociada a la toma de decisiones. Considere la siguiente interpretación de sus resultados:

- se encuentra cómodo tomando sus propias decisiones.
- puede trabajar sin la orientación ni la reafirmación de los demás.
- acepta la responsabilidad de sus decisiones sabiendo que en algunas ocasiones la gente no estará de acuerdo con usted.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Su tendencia a actuar y pensar solo le coloca en una posición adecuada para mostrar sus fortalezas en otras áreas de la IE. Su fuerte Independencia también significa que sus emociones se expresan libremente; no necesita reafirmación ni consenso del grupo para decir lo que siente. Recuerde que es bueno buscar ayuda cuando lo necesite; trabajar siempre solo puede parecer arrogante y provocar la antipatía de los demás.

Implicaciones sociales y comportamentales. Su nivel de Independencia indica que raramente depende de los demás para tomar decisiones importantes. Como es independiente, puede analizar una situación por su propia cuenta, formular una respuesta y pasar al modo de implementación sin dudar de sus decisiones ni buscar aprobación. Esta forma independiente de abordar las cosas muestra iniciativa y en roles autónomos le permite responsabilizarse de sus acciones cuando recibe pocas indicaciones. Dado su alto nivel de independencia, debe tener cuidado de no descuidar las emociones y las opiniones de sus compañeros. Siga de cerca con qué frecuencia va en su propia dirección, en lugar de crear coaliciones.

Estrategias de acción

Comprobación de la independencia. No todas las situaciones requieren que actúe de forma autónoma, aunque esta pueda ser la vía por la que se incline para lograr sus metas. Aquí tiene tres preguntas que se puede plantear antes de tomar una decisión de forma independiente:

- ¿Estoy perdiéndome la experiencia en la materia para tomar una decisión informada?
- ¿Estoy dañando las relaciones de colaboración tomando esta decisión por mi cuenta?
- ¿Tiene mi decisión implicaciones para los que trabajan conmigo? ¿Me ayudará su aportación a predecir estas implicaciones?

Asegurar el apoyo. Los profesionales eficaces e independientes no avanzan en su propia dirección esperando que los demás les sigan; equilibran el pensamiento independiente con la capacidad de afianzar el convencimiento y el apoyo de sus relaciones clave.

- Examine las decisiones pasadas que sus compañeros no recibieron bien. ¿Cómo es su proceso de toma de decisiones? ¿Dónde podría haber fracasado el afianzamiento del convencimiento?
- Piense en formas de implicar a los demás en su proceso de toma de decisiones. La decisión o el plan final puede recaer sobre usted, pero será más fácil conseguir apoyo cuando los demás se sienten autorizados durante el proceso de toma de decisiones.

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 Resolución de problemas. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

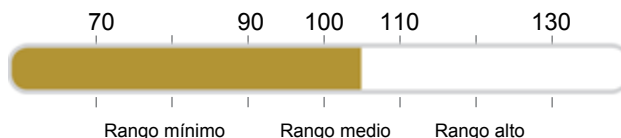
Independencia(112) ➔ Resolución de problemas(98)

Su Independencia es mayor que su Resolución de problemas. Estos componentes se pueden equilibrar colaborando con los demás a la hora de resolver problemas. Aprovechar las habilidades en relaciones interpersonales cuando sea necesario e implicar a los demás en los procesos de toma de decisiones puede ser útil para mejorar su proceso de resolución de problemas.

Relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales construir relaciones de satisfacción mutua

105



Lo que significa su calificación

Andres, esta subescala tiene que ver con desarrollar y mantener relaciones mutuamente satisfactorias y su resultado indica que generalmente maneja bien y con confianza la mayoría de las interacciones sociales. Contribuir a los equipos es algo que valora y generalmente trabaja de cara a crear relaciones que apoyen sus metas mutuas. No obstante, cuando las relaciones requieren mantenimiento, tal vez evite llevar a cabo el esfuerzo requerido y prefiera trabajar por su cuenta. Algunas características de su resultado son:

- que generalmente busca nuevas relaciones, aunque sigue cuidando las que ya tiene.
- que entiende en qué pueden ayudarle los otros, igual que usted puede ayudarles a ellos.
- que en situaciones no familiares o incómodas, puede ser más reacio a socializar.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Aunque valora sus relaciones, podría utilizar sus habilidades para entablar relaciones a fin de conectar con un grupo más diverso (p. ej., distintos trabajos, niveles de jerarquía). Si sólo forja relaciones con aquellas personas con las que se siente cómodo, es posible que no reciba un apoyo bien equilibrado, especialmente si sus compañeros más próximos son parecidos a usted y posiblemente no le ofrezcan un punto de vista distinto.

Implicaciones sociales y comportamentales. Su resultado indica que aunque sus relaciones no son siempre perfectas, generalmente está dispuesto a ser abierto, digno de confianza y compasivo. Posiblemente tiene los recursos de las demás personas a su disposición cuando los necesita, como en momentos de estrés o cuando tiene poco tiempo. Aunque aprecia las relaciones que tiene, es consciente de que mantenerlas requiere un trabajo duro y que, generalmente, esto no está indicado en la descripción de su puesto. Siga equilibrando los requisitos de su trabajo con el mantenimiento de las relaciones, reconociendo que salirse de la descripción de su trabajo para ayudar a alguien puede tener un recompensa incommensurable.

Estrategias de acción

Salga de su zona de confort. Para obtener buenos resultados es fundamental que cree relaciones resistentes y confiables con todo tipo de personas, tanto si le “gustan” como si no.

- Identificar a alguien (compañero, encargado o cliente) cuya relación con usted sea ineficaz. Elija a alguien con quien si tuviera una relación más fuerte sería más fácil para usted lograr sus objetivos.
- ¿Qué ha hecho para ganarse la confianza de esta persona y su buena disposición a ayudarle? Aproveche su empatía para ver las cosas desde su punto de vista. Haga una lista de lo que cree que necesita esta persona de usted.
- Reúnase para confirmar su punto de vista. Haga hincapié en la importancia de entender las necesidades mutuas y de llegar a un plan de acción para apoyarse mutuamente.

El reconocimiento es de gran ayuda. Recuerde celebrar los eventos importantes para sus colegas, pero exprese también su reconocimiento de forma habitual. Estos eventos pueden ser cumpleaños, ascensos o el reconocimiento por un trabajo bien hecho.

- ¿Sabe qué tipo de reconocimiento prefieren sus colegas? No a todos les gusta que le canten “Cumpleaños feliz”, ni que le den una recompensa delante de sus compañeros.
- Aproveche sus habilidades de empatía para determinar qué tipo de reconocimiento motiva a sus colegas y cuál es el que más aprecia cada uno de ellos.

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(105) ➔ **Autorrealización(88)**

Su resultado de Relaciones interpersonales es mayor que su resultado de Autorrealización. El equilibrio entre estos componentes supone estar atento a las relaciones importantes de su vida, pero no hasta el punto de anteponer las necesidades de los demás a sus propios objetivos personales. Tenga en cuenta las formas en las que puede sacar provecho de sus redes sociales con el fin de conseguir objetivos personales significativos.

Empatía

Empatía comprender, apreciar cómo se sienten los demás

102

70 90 100 110 130

Rango mínimo

Rango medio

Rango alto

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. Andres, 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 arrebatarle 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 Autoconciencia emocional. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

Empatía(102)  **Autoconciencia emocional(115)**

Su Empatía es menor que su Autoconciencia emocional. Para equilibrar estos componentes, asegúrese de que no se centra demasiado en sus propios sentimientos y que no asume que los demás sienten lo mismo que usted. Póngase en contacto con los miembros de su equipo siempre que pueda para preguntarles cómo van las cosas o cómo se sienten acerca de una decisión.

Responsabilidad social

Responsabilidad social conciencia social; útil

103

70 90 100 110 130

Rango mínimo

Rango medio

Rango alto

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. Andres, su resultado indica que generalmente es más altruista en sus resultados y que contribuye a los grupos a los que pertenece (por ejemplo, el equipo, la empresa, los grupos de voluntarios, la comunidad). No obstante, siempre hay espacio para mejorar, ya que hay momentos en los que no reconoce las necesidades del grupo mayor. En base a su resultado:

- tiene conciencia social y, por lo general, se preocupa por el bienestar de los demás.
- se identifica y se ve como parte de su equipo, su organización y su comunidad.
- se siente realizado al ayudar a los demás.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Su nivel de responsabilidad social indica que se equilibra centrándose en usted aunque también se centra en los demás. Esto significa que puede poner sus propias frustraciones y las emociones resultantes en perspectiva, dado que ha logrado apreciar las dificultades que afrontan los demás. Sin embargo, aún hay espacio para crecer en su experiencia emocional ayudando a los demás de una forma que no ha probado antes.

Implicaciones sociales y comportamentales. Es probable que mantenga la brújula ética y moral dentro de su organización y que habitualmente ponga las metas del equipo por delante de sus propios planes personales. Actúa de forma responsable, con cuidado de que cualquier consecuencia negativa de sus acciones sea reducida. Aunque puede mostrar una responsabilidad social aún mayor, en conjunto parece que coopera y contribuye a su lugar de trabajo y de su comunidad.

Estrategias de acción

Sus roles activos. Haga una lista de todos los roles activos que asume. Intente representar papeles que vayan más allá de su familia tradicional y de sus títulos profesionales (por ejemplo, voluntario político, entrenador de fútbol, devoto religioso, abogado medioambiental, donante de sangre).

- Busque áreas en las que tenga lagunas en sus roles activos. Por ejemplo, ¿tiene mayor “responsabilidad social” en el trabajo que en su comunidad, o viceversa?
- Créese un nuevo rol con un grupo de gente o para una causa en la que no se haya implicado con antelación.

Tomar la iniciativa. Identifique dos o tres instituciones de caridad, organizaciones sin ánimo de lucro o causas con las que se sienta identificado.

- Durante la generación de ideas, anote las distintas actividades en las que se puede implicar para ayudar, al menos, a una de esas organizaciones. Anote qué resultados espera ver al implicarse en cada actividad. Asegúrese de que estos resultados incrementan su responsabilidad con las organizaciones o la gente y que no se trata simplemente de hacerle sentirse bien.
- Establezca un plan y un plazo si es posible, comparta estos detalles con alguien que pueda hacer que sea responsable para cumplirlo.

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.

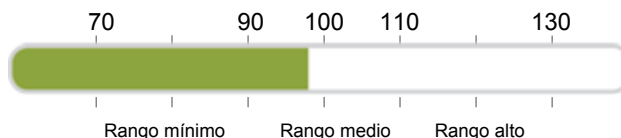
Responsabilidad social(103) ➡ **Autorrealización(88)**

Su Responsabilidad social es mayor que su Autorrealización. Equilibrar estos componentes requiere equilibrar la importancia de contribuir a la sociedad y de lograr sus propios objetivos personales. Ayudar a los demás a lograr sus propios objetivos es importante, pero lo ideal sería que esto funcionara de forma recíproca, de manera que la relación ayude también a lograr su potencial y sus aspiraciones.

Resolución de problemas

Resolución de problemas encontrar soluciones en situaciones cuando hay implicadas emociones

98



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. Andres, su resultado en Resolución de problemas le describe como alguien que puede utilizar sus emociones de manera eficaz para centrarse en el problema que le ocupa. En la mayoría de las situaciones mantiene la cabeza despejada en las cuestiones pertinentes, sin frustrarse por un exceso de información o de opciones. Su resultado indica que:

- tiene información suficiente para llegar a conclusiones fundamentadas, pero no tantos detalles como para sentirse abrumado.
- afronta los problemas de frente, en lugar de evitarlos.
- aún existen algunos tipos de problemas en los que sus emociones se interponen en el camino para alcanzar una conclusión.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Suele afrontar las decisiones, pero hay casos en que tiende a evitarlo. Es importante que siempre sea resuelto al tratar los temas interpersonales y de gestión del desempeño. Las decisiones sobre lo interpersonal no se deben evitar por ser incómodas: pueden ser tan dañinas como los problemas técnicos.

Implicaciones sociales y comportamentales. Habitualmente se inclina por estrategias claras de resolución de problemas, incluso cuando las emociones entran en juego. Aunque hay algunos momentos en los que sus emociones le desvían de su decisión (por ejemplo, en momentos de estrés), en la mayoría de los casos utiliza la información que contienen sus emociones en lugar de dejar que esas emociones nublen su juicio. Dada su capacidad de encontrar soluciones cuando las emociones se disparan, posiblemente le perciben como una persona que puede asumir responsabilidades de liderazgo en las que son primordiales la firmeza y la ejecución.

Estrategias de acción

Identificar su límite. 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 implicado en resolver un problema, asegúrese de no estar tratando más de siete fragmentos de información (o decidiendo entre menos de siete opciones). 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.

Toma de decisiones. Para cuestiones complejas, incluidos los conflictos interpersonales, fije una fecha límite para la que debe estar resuelto el problema.

Esta fecha límite le ayudará a adherirse a un proceso eficaz de resolución de problemas en el que es menos probable que aplaze la gestión de una decisión difícil. Idee múltiples opciones para un problema y evalúelas según el impacto, los costes, los recursos y el ritmo de ejecución. Fije una fecha límite para seleccionar la mejor solución. Trate esto como si fuera cualquier otro componente importante y tenga el seguimiento de un compañero para asegurarse de que ha cumplido la fecha límite.

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 Autoconciencia emocional. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

Resolución de problemas(98)  **Autoconciencia emocional(115)**

Su Resolución de problemas es menor que su Autoconciencia emocional. Para equilibrar estos aspectos de la IE, las emociones se deben tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones, pero no se deben analizar en exceso. La información emocional se debe integrar en el proceso de toma de decisiones, pero no debe impedir actuar. Puede ayudarle discutir sus emociones con los demás mientras llega a una decisión.

Prueba de la realidad

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

102

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/metras realistas. Andres, su resultados indican que la mayor parte del tiempo puede ver más allá de sus prejuicios emocionales y observar las situaciones de forma objetiva. Está en sintonía con la tarea que le ocupa y su entorno, y como resultado de esto fija metas perfectamente razonables. Su resultado indica que:

- no es probable que malinterprete la información clave ni que permita que las emociones influyan en la realidad.
- sus decisiones y objetivos se basan en información realista.
- en algunas situaciones de emociones excesivamente positivas (felicidad extrema) o negativas (gran ansiedad) tal vez sea menos objetivo.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Su capacidad para evaluar la situación inmediata implica que sus respuestas emocionales a los eventos generalmente están dentro de lo razonable y aceptable. Por ej. si ocurre algo poco importante, no es probable que aumente sus proporciones. Sin embargo, hay momentos, en particular cuando está estresado, en los que podría desconectar su prueba de la realidad, de forma que sus emociones nublen su objetividad.

Implicaciones sociales y comportamentales. Entender sus propias limitaciones y sus prejuicios personales ayuda a establecer la credibilidad con sus compañeros. Las grandes posibilidades inspiran, pero si ajusta las posibilidades con las capacidades conseguirá el convencimiento que necesita. Posiblemente otros busquen su evaluación de una situación, dado que es capaz de mantener su objetividad incluso cuando las emociones están acentuadas. En el trabajo, sus acciones posiblemente sean exactamente lo que pide la situación, y únicamente en ciertas circunstancias sobre-reacciona o sub-reacciona. Es importante comprender cuándo no entiende su entorno (por ejemplo, ¿en situaciones de estrés?) y cómo puede dejar a un lado sus prejuicios en estas circunstancias.

Estrategias de acción

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.

¿Temer lo peor, o edulcorar la realidad? En momentos de estrés puede fiarse menos de sus habilidades de prueba de la realidad y puede caer presa del miedo al peor de los resultados, o bien tender a edulcorar la realidad.

- ¿Cuál de estos dos extremos le describe mejor cuando no ve las cosas de forma realista?
- Si se preocupa por una catástrofe, encuentre pruebas que indiquen que no es posible esa catástrofe. O bien, intente que un tercero pruebe su hipótesis de catástrofe para ver si es plausible.
- Si edulcora la realidad, interprete el rol de “abogado del diablo”; busque datos que contradigan su evaluación excesivamente positiva. Observe también las reacciones de los demás ante su actitud positiva; si hay duda en su voz o en su lenguaje corporal, posiblemente vean su actitud positiva como poco realista.

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 Autoconcepto. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

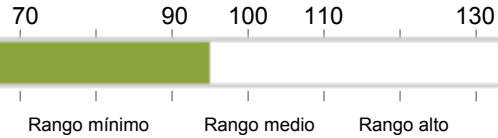
Prueba de la realidad(102) ➔ Autoconcepto(75)

Su Prueba de la realidad es mayor que su Autoconcepto. Para coordinar estos componentes, fije objetivos significativos pero alcanzables y base su autoevaluación en la consecución de estos objetivos. Puede ser útil el uso de información objetiva que le brinde apoyo.

Control del impulso

Control del impulso resistir o retrasar un impulso de actuar

95



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. Andres, su su resultado muestra a alguien que generalmente es capaz de resistir o retardar los impulsos de actuar. Su naturaleza estable le ayuda a que la gente se sienta mejor; los colegas sentirán que puede predecir su comportamiento y abrirán canales de comunicación con usted. Su resultado puede indicar una tendencia a:

- ser reflexivo y oportuno a la hora de analizar una situación antes de responder.
- controlar sus emociones e impulsos de actuar.
- ser considerado a la hora de compartir el “espacio aéreo”, de forma que todo el mundo tenga oportunidad de hablar.
- ser algo impulsivo en momentos de estrés o presión.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Sus emociones son generalmente previsibles: las experimenta, aprende de ellas y, a continuación, actúa en base a este conocimiento emocional. Esta forma deliberada de experimentar las emociones evita que actúe de forma errática cuando se presenta una emoción por sí misma.

Implicaciones sociales y comportamentales. Su capacidad de permanecer centrado, postergar la tentación y evitar, generalmente, tomar decisiones precipitadas tiene enormes implicaciones interpersonales y profesionales. El liderazgo requiere flexibilidad, pero solamente si se adopta una actitud astuta y se planifica de forma pausada se consigue el convencimiento de la empresa. Posiblemente le respeten por su capacidad de mantener el rumbo y de pensar antes de actuar. Todavía hay margen para mejorar su impulsividad, en particular en momentos de estrés o de extrema tentación. En esos casos puede resultarle difícil resistir impulsos de actuar que le llevarían a tomar decisiones precipitadas o a comportarse de un modo del que más tarde se arrepentirá.

Estrategias de acción

Inventario de impulso. Todavía hay margen para aumentar su comprensión de los tipos de situaciones que hacen que sea impulsivo.

- Realice un inventario de lo que le hace ser impaciente o impulsivo. Piense en las dos últimas semanas de trabajo, ¿qué reacciones ha tenido que preferiría poder eliminar?
- Escriba una lista de lo que ha desencadenado esos momentos lamentables (por ejemplo, el estrés, estar desprevenido, un conflicto del equipo). Ser consciente de los desencadenantes específicos le ayudará a planificar la forma de evitarlos o a practicar su respuesta emocional antes de que sucedan.

Aprender del arrepentimiento. Reescribir una situación en la que haya actuado de forma impulsiva puede ayudarle a ver los efectos positivos de una acción pausada o contemplativa.

- Ante una situación o decisión en la que haya actuado de forma precipitada, intente identificar la emoción que experimentó en ese momento. ¿Fue frustración, enfado, desesperanza?
- Si pudiera reescribir la situación, ¿qué haría de forma diferente? ¿Cómo podría ejercer un mayor control?
- Utilice este ejemplo de cómo desearía haberse comportado como objetivo. Intente poner en práctica este comportamiento en las dos próximas semanas y tome nota de cualquier efecto positivo que tenga su comportamiento más controlado tanto en usted mismo como en los que le rodean.

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 Asertividad. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

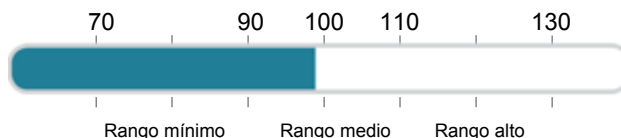
Control del impulso(95)  **Asertividad(116)**

Su Control del impulso es menor que su Asertividad. La asertividad actúa eficazmente junto al control del impulso cuando sus acciones se llevan a cabo con confianza después de tener en cuenta a los demás y las circunstancias. Esta relación se puede establecer tomándose tiempo para considerar la adecuación de lo que desea dadas las circunstancias, sacando así provecho de su asertividad para actuar de forma más eficaz.

Flexibilidad

Flexibilidad adaptación de las emociones, pensamientos y comportamientos

99



Lo que significa su calificación

La flexibilidad requiere que sea capaz de modificar sus pensamientos, emociones y comportamientos en respuesta a los cambios. Andres, 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 Independencia. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

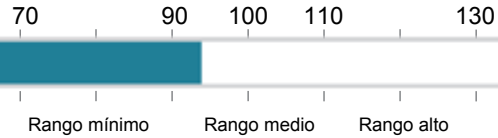
Flexibilidad(99) < Independencia(112)

Su Flexibilidad es menor que su Independencia. Equilibrar estos componentes de la IE puede ser difícil dado que el objetivo es estar abierto a los cambios y ser receptivo a estos, pero desea mantener la capacidad de actuar y pensar de forma independiente. La clave está en estar dispuesto a cambiar y permanecer firme al mismo tiempo cuando es importante para usted hacerlo. Con frecuencia puede sacar provecho de su independencia aplicando estrategias que ayuden a llevar a cabo los cambios provocados por otros.

Tolerancia al estrés

Tolerancia al estrés enfrentarse a situaciones de estrés

94



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. Andres, su resultado indica que tiene recursos para soportar el estrés con toda una gama de estrategias de adaptación eficaces. Es capaz de manejar sus emociones, seguir tranquilo y mantener su desempeño, incluso en momentos difíciles. Aunque es posible que no sea capaz de manejar bien todas las situaciones estresantes, tiene la creencia esencial de que puede controlar su reacción ante el estrés. Algunas características de su resultado son:

- que puede mantener un nivel de desempeño laboral incluso en condiciones de presión o competencia crecientes.
- que puede enfrentarse al estrés de forma activa sin dejar que le dominen sus emociones.
- que sus debilidades en otras áreas de la IE pueden ser más aparentes en momentos de estrés.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. Aunque puede mantener el control de sus emociones en momentos de estrés, existe la posibilidad de que no pueda sacar provecho ni utilizar sus emociones. En lugar de dominar sus emociones, acuérdesese de utilizarlas. La emoción de la felicidad puede ayudarle a hacer surgir soluciones creativas para la situación de estrés.

Implicaciones sociales y comportamentales. Su capacidad para tolerar el estrés y ejercer alguna influencia sobre la situación, probablemente parece calmarle e incluso inspirar a sus compañeros. Su capacidad para enfrentarse abiertamente a los retos e incluso atraer a los demás, es un signo de liderazgo tenaz, una cualidad que es fundamental dado el apretado horario con el que todos trabajamos. Aunque la presión creciente puede hacer que pierda la compostura, la mayor parte del tiempo los demás pueden prever su calma y su comportamiento centrado y como resultado de ello, posiblemente son capaces de compartir abiertamente la información con usted.

Estrategias de acción

Crear su banco de estrategias de adaptación. Existen varias estrategias comportamentales eficaces que pueden ayudarle a enfrentarse mejor el estrés diario y a mejorar su tolerancia al estrés general. Algunas de estas estrategias son tan discretas que puede utilizarlas en la oficina para controlar el estrés en cuanto empieza:

- respiración profunda, respiración con la barrilla, ejercicios de visualización
- relajación muscular progresiva, acupresión
- yoga, tai chi, meditación

Área sin preocupaciones. Declare un área libre de preocupaciones en alguna parte de su lugar de trabajo.

- Salga de su mesa y pase cinco minutos en un lugar diferente (por ejemplo, la cafetería, el exterior) donde la única regla es: No pensar en la cuestión que provoca el estrés.
- Dejar que su mente se enfríe y vuelva a aclararse. Solo entonces se encuentra en la mejor posición para aprovechar sus emociones con el fin de responder adecuadamente al estrés.

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 Relaciones interpersonales. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

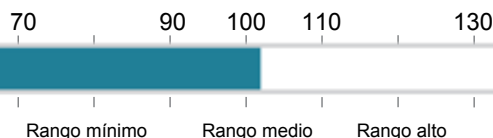
Tolerancia al estrés(94)  **Relaciones interpersonales(105)**

Su Tolerancia al estrés es menor que su resultado de Relaciones interpersonales. Equilibrar estos componentes supone utilizar el apoyo social para ayudar en los momentos de estrés, mientras, al mismo tiempo, se trata directamente la causa del problema. De hecho, uno de los mejores usos de las redes de apoyo sociales es identificar las actuaciones específicas que se pueden emprender.

Optimismo

Optimismo actitud y perspectiva positivas ante la vida

102



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. Andres, su resultado muestra a una persona que generalmente es optimista y que prefiere ver el mundo desde un punto de vista positivo. Un resultado en el rango medio también indica que no es tan excesivamente optimista como para estar ciego o ser ingenuo a la realidad de la vida. Algunas características de su resultado son:

- que tiende a ver el mundo como un “vaso medio lleno”.
- que tiene esperanza en el futuro.
- que se siente reforzado por los contratiempos y los obstáculos, animado para superar los retos de la vida.

Impacto en el trabajo

Implicaciones emocionales. La gente optimista experimenta toda una gama de emociones. Usted no es tan optimista como para pasar del miedo, ni tan pesimista como para pasar de la felicidad. Para su equipo, este optimismo justificado es posiblemente contagioso; los demás verán su visión esperanzada del futuro, y con planes realistas entenderán que esta visión es alcanzable.

Implicaciones sociales y comportamentales. La esperanza y la resistencia son atributos de los líderes eficaces. Posiblemente sea capaz de ver oportunidades y posibilidades que los demás tal vez pasen por alto o simplemente rechacen por ser demasiado difíciles, requerir demasiado tiempo o estar fuera del nivel de comodidad actual de la organización. Sus metas (y si procediera, las metas que fija para los demás) son probablemente el reflejo de su enfoque optimista del trabajo; ve las posibilidades y fija objetivos elásticos que pueden ayudarlo a esforzarse por lograr lo mejor. Sigue habiendo margen para incrementar su nivel de optimismo, dado que algunas cuestiones del trabajo hacen que, posiblemente, sea más negativo de lo que desearía.

Estrategias de acción

Momentos pesimistas. Si hay momentos en los que se siente menos optimista, anote cuándo se producen.

- Identifique el desencadenante de su pesimismo. ¿Se produce cuando los plazos son más apretados? ¿Se encuentra en un rol de liderazgo y es escéptico sobre las capacidades de los demás?
- Discuta la validez de este pesimismo. Mire al pasado para comprobar si ha habido situaciones de éxito o fracaso similares.
- Si su pesimismo está justificado, tal vez se deberían considerar planes de contingencia en vista de este riesgo.

Reevaluación. Cuando está afrontando un reto y su actitud optimista habitual flaquea, es posible que necesite reevaluar sus metas con el fin de visualizar un resultado exitoso.

- Ajuste sus tareas y metas a sectores más razonables y alcanzables. Cuando se trate de proyectos de enormes proporciones, intente dividirlos en cinco o siete pasos más pequeños.
- Esto no significa que deba simplificarlos excesivamente ni trivializar lo que sea necesario, pero esto ayuda a centrarse más en la solución a intervalos cortos que si se está agobiado por un único reto abrumador.
- De cada paso más pequeño, describa cómo ve que será que funcione. Manténgase centrado en estos resultados menores para recuperar su optimismo.

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 Autoconcepto. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

Optimismo(102) ➔ Autoconcepto(75)

Su Optimismo es mayor que su Autoconcepto. Cuando estos dos componentes funcionan de forma más eficaz en conjunto, la confianza en sí mismo le ayuda a impulsar y fomentar expectativas positivas acerca del futuro. Es bueno ser optimista, pero también es importante conocer las habilidades y los conocimientos que se le exigirán mientras planifica y prepara el futuro.

Indicador de bienestar

Felicidad satisfecho con la vida; alegre

77

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

Andres, 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 y Autorrealización, 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 (75)

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 (102)

Ante los contratiempos y las decepciones, la capacidad de recuperarse y reivindicar un estado feliz depende del nivel de optimismo que uno tenga. Sus resultados indican que es optimista y tiene esperanza la mayor parte del tiempo, pero tal vez podría emplear esta actitud con más frecuencia de forma que su felicidad se haga aún más personal, permanente y justificable.

- ¿Cuándo es el menos optimista? ¿Cómo podría mejorar en estas situaciones su actitud?
- ¿Cómo se siente habitualmente cuando se enfrenta a un nuevo reto? Enumere sus emociones y piense por qué se siente de esta forma.

Relaciones interpersonales (105)

Las relaciones bien desarrolladas sirven como un amortiguador ante los efectos negativos de las exigencias de la vida diaria. Su resultado indica que sus relaciones son satisfactorias en su mayoría, pero que puede haber momentos en los que necesita mayor aliento y apoyo por parte de los que le rodean.

- ¿Qué provoca luchas en sus relaciones y qué podría hacer las cosas mejores?
- ¿Cuáles son los atributos más deseables de la gente con la que pasa su tiempo?

Autorrealización (88)

La felicidad surge de la disposición de aprender y crecer en un camino en línea con sus valores. Su baja Autorrealización indica que puede no darse cuenta de todo el potencial o de que su situación actual no satisface sus necesidades ni sus valores. Esto puede hacer perder los sentimientos de logro y felicidad general.

- Si pudiera escribir la historia de su vida, ¿qué querría decir? ¿Cuentan sus acciones diarias esta historia?
- ¿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.

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.

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

SMART Objetivo	Plazo	Beneficios	Medida del éxito	Apoyo y recursos necesarios	Barreras posibles
Escuchar a los demás	En reuniones de equipo A partir de hoy	El resto de la gente me escuchará Escucharé las opiniones de todos	Feedback del equipo que diga que los escucho más Llevar a cabo actuaciones que hayan propuesto otros	Del equipo, que me den feedback de buena fe	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.

Me comprometo a este plan de acción _____
 (firma)

Compromiso de desarrollo de la IE

Un Compromiso de desarrollo en 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 _____