



**EQ-i** 2.0<sup>®</sup>

# AMBIENTE DE TRABAJO

INFORME

ID de usuario: 1234

29 de febrero de 2020



 **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.

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

**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 Evaluación 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 de los Impulsos** 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.

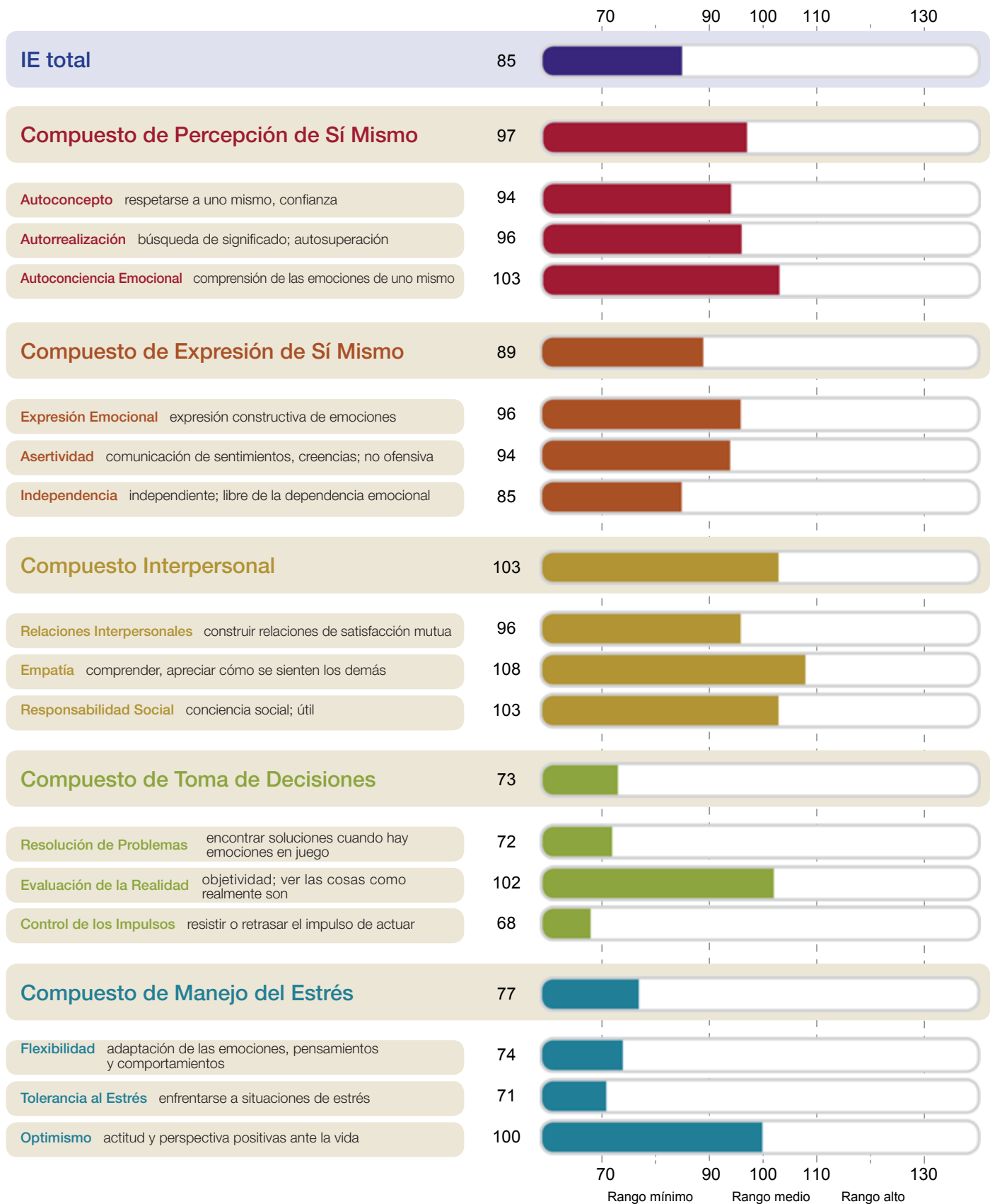
## INTERPERSONAL

**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.

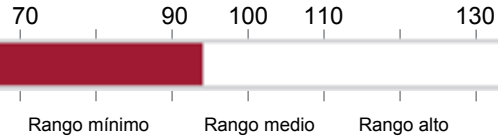
# Visión General de sus Resultados



# Autoconcepto

**Autoconcepto** respetarse a uno mismo, confianza

94



## 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. Su resultado indica que tiene una buena percepción de sus propias fortalezas y debilidades sin ser demasiado confiado. Por momentos puede tener una menor confianza en sí mismo; no obstante, afronta la mayoría de los retos con confianza en sí mismo y la actitud de que puede hacerlo. Posiblemente:

- tenga un nivel razonable de respeto por sí mismo, por su talento y por sus debilidades.
- tenga buena disposición a admitir abiertamente sus errores o su falta de familiaridad con una situación.
- tenga un sentido de su identidad bien desarrollado, sabe en qué es bueno.

## Impacto en el trabajo

**Implicaciones emocionales.** Las implicaciones emocionales del Autoconcepto van más allá de lo que muchos se imaginan. Las implicaciones de su resultado indican que está orientado a lograr su máximo potencial, muestra una actitud más positiva acerca de sus capacidades, y posiblemente se sienta más seguro a la hora de expresarse que las personas con un Autoconcepto bajo.

**Implicaciones sociales y comportamentales.** Los demás suelen percibir su respeto por sí mismo y su comprensión de sus fortalezas y debilidades como confianza a la hora de abordar el trabajo. Sus sentimientos de fortaleza interna y confianza en sí mismo son evidentes por la forma en la que se comporta e interactúa con los demás. Probablemente mantiene contacto visual, hace uso de un lenguaje corporal que llama la atención de los demás y utiliza un tono de voz cordial pero también pausado y resuelto cuando es necesario. Igual que la mayoría de la gente, aún tiene momentos en los que su Autoconcepto le abandona y debe tener cuidado de seguir sacando provecho de las oportunidades de mostrar su talento y vencer sus debilidades.

## Estrategias de acción

**Perfil de Autoconcepto.** Buscar el feedback de los demás sobre sus fortalezas y debilidades demuestra su buena disposición para aprender y le proporciona la comprensión necesaria para revelar sus talentos ocultos.

- Identifique a las personas del trabajo (compañero, encargado) que le conocen lo suficientemente bien como para hacer comentarios sobre sus fortalezas y debilidades.
- Pídale que hagan una lista de sus fortalezas y debilidades con observaciones específicas o ejemplos.
- Sin mirar la lista que han hecho, escriba cuáles cree que son sus fortalezas y debilidades. A continuación compare ambas listas. Busque las desconexiones y las similitudes entre ambas listas. Identifique las oportunidades de repetir los ejemplos positivos proporcionados en su feedback.

**Falta de confianza en sí mismo sana.** Para reforzar el Autoconcepto es importante reconocer la diferencia entre la falta de confianza en sí mismo sana y malsana.

- Una falta de confianza en sí mismo sana surge de conocer y aceptar un área de debilidad. Por ejemplo, se pone nervioso al realizar una presentación y sabe que es necesario mejorar esto.
- La falta de confianza en sí mismo malsana evita que tenga un Autoconcepto más fuerte. Reflexione sobre lo que desencadena un diálogo interno negativo (por ejemplo, estrés, sentimientos de intimidación) y demuestre que está equivocado con sus actos.

## Compensación de la IE

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

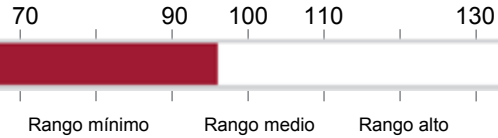
**Autoconcepto(94)** ➔ **Resolución de Problemas(72)**

Su Autoconcepto es mayor que su Resolución de Problemas. Estos componentes funcionan de manera eficaz juntos cuando la confianza en sí mismo fomenta el sentimiento de que puede lograr algo y de que lo logrará. Por tanto, cultive una sensación de resistencia y perseverancia para comprometerse a encontrar las soluciones necesarias.

# 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. 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 Evaluación de la Realidad. Lograr el equilibrio entre estas subescalas puede mejorar el funcionamiento emocional.

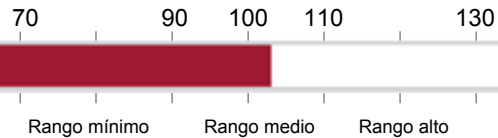
### Autorrealización(96)

Su Autorrealización está bien equilibrada con estas tres subescalas relacionadas. Para mantener este equilibrio con estas subescalas, observe si hay un aumento significativo en una subescala con respecto a las demás y considere las formas en las que puede desarrollar las subescalas conjuntamente. Trate con su coach si comparar la Autorrealización con otras subescalas puede dar lugar a un mayor desarrollo de la IE y a un funcionamiento social y emocional mejorado.

# Autoconciencia Emocional

**Autoconciencia Emocional** comprensión de las emociones de uno mismo

103



## 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. Su resultado indica que está en contacto con sus emociones y que las gestiona de forma saludable para usted y para sus relaciones en el trabajo. Posiblemente:

- tenga una lectura sólida de su propio interior, y que pueda describir y gestionar las emociones que está experimentando.
- sea conscientes de cómo influyen las emociones en la moral del equipo, las relaciones de colaboración y el desempeño individual.
- siga teniendo unas cuantas emociones que le hagan sentirse incómodo o que sean difíciles de entender del todo.

### Impacto en el trabajo

**Implicaciones emocionales.** Una de las implicaciones de reconocer sus emociones y sus desencadenantes es que, para usted, experimentar una emoción es el resultado de una relación causa-efecto. Sabe cuándo y por qué surgirá una emoción y sabe cómo utilizarla en su propio beneficio. Generalmente está en sintonía con las sensaciones fisiológicas de la emoción, pero puede haber algunas emociones que se le siguen escapando por no reconocerlas.

**Implicaciones sociales y comportamentales.** Su nivel de Autoconciencia Emocional indica que habitualmente se siente cómodo expresando su comprensión de sus pensamientos e ideas a sus compañeros y, además, sabe cómo pueden aumentar su moral individual y de equipo sus emociones. Sus compañeros posiblemente entienden su postura y valoran su apertura cuando tiene que ver con cómo se siente. A pesar de todo puede haber algunas circunstancias en el trabajo que hacen que se sienta inseguro de sus emociones. Podría beneficiarse de un poco más de investigación sobre lo que desencadena sus sentimientos en esos casos y las acciones que tendrá que llevar a cabo después.

### Estrategias de acción

**Causa y efecto.** Su fortaleza a la hora de identificar una relación de causa y efecto en sus propias emociones puede aprovecharse para predecir las reacciones emocionales de los demás.

- La próxima vez que esté en una reunión pregúntele a los demás, “¿Cómo os sentís en relación a esta indicación?” o “¿Qué os dice vuestro instinto acerca de esta decisión?”
- Identifique las causas de las emociones de sus compañeros y cómo influyen sus emociones en su convencimiento respecto a una decisión. Esto no solo le ayudará a demostrar que se preocupa por los sentimientos de los demás (Empatía), sino que le proporcionará la información necesaria para predecir cómo reaccionarán sus compañeros en el futuro.

**Aprovechar las emociones.** Aunque entiende las emociones bastante bien, siempre puede seguir esforzándose en refinar su capacidad de adoptar la emoción correcta en el momento justo. Las personas con una Autoconciencia Emocional fuerte son capaces de provocar emociones en ellos mismos que les ayuden con la tarea que les ocupa.

- Experimente con distintas técnicas y medios que le hagan sentir un amplio rango de emociones (por ejemplo, pesimista, feliz, enfadado, creativo o tranquilo). Adoptar un estado de ánimo ligeramente pesimista puede ayudarle a centrarse en las tareas analíticas, al tiempo que estar feliz le ayudará en sus tareas de generación de ideas o creativas.

## Compensación de la IE

Esta sección compara la Autoconciencia Emocional con la Evaluación 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.

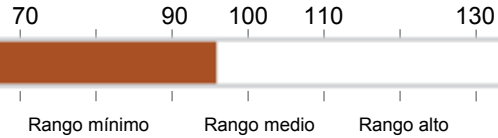
**Autoconciencia Emocional(103)** ➔ **Tolerancia al Estrés(71)**

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

96



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

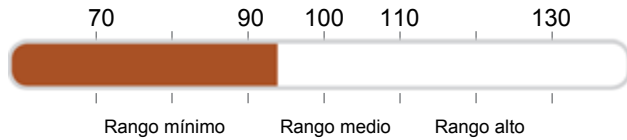
Expresión Emocional(96)  Empatía(108)

Su Expresión Emocional es menor que su Empatía. Lo ideal sería que las relaciones eficaces implicaran reciprocidad emocional. Equilibrando la medida en que empatiza con los demás y expresa sus propias emociones, puede crear un canal bidireccional mejor para comunicar pensamientos y sentimientos.

# Asertividad

**Asertividad** comunicación de sentimientos, creencias; no ofensiva

94



## 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. Su resultados indican que está actuando en la mitad de esta línea, ya que es capaz de expresar claramente sus emociones y necesidades al tiempo que respeta las relaciones que tiene con los demás. Algunas de las siguientes características pueden atribuirse a usted:

- es firme y directo cuando es necesario.
- se encuentra en posición de lograr sus objetivos expresando sus necesidades.
- tiene presentes los sentimientos de los demás y los tiene en cuenta cuando expresa su opinión o sus pensamientos.
- en momentos de tensión creciente se echa atrás o se vuelve ligeramente agresivo.

### Impacto en el trabajo

**Implicaciones emocionales.** En su mayor parte, es capaz de mantenerse firme y asegurarse de que se escucha su voz. La implicación de hacer esto al igual que la mayoría es que habrá momentos en los que retroceda de su posición habitualmente confiada. Algo está desencadenando un nivel emocional que hace que “se derrumbe”; utilizar su conciencia de sí mismo para identificar por qué ocurre esto le ayudará.

**Implicaciones sociales y comportamentales.** Su nivel de Asertividad indica que tiene pericia para encontrar las palabras precisas en el momento justo para hacerse entender sin dominar ni manipular su entorno laboral. Esto incluye comunicar sentimientos, creencias y pensamientos abiertamente, de forma que su equipo pueda ver cuál es su postura ante una decisión. Aunque existen todavía algunos casos en los que podría ser más asertivo (por ejemplo, cuando está sometido a presión o examen), probablemente tiene muy buenas ideas que en su mayor parte comparte y contribuyen a dirigir su organización.

### Estrategias de acción

**Identificar puntos de quiebre.** ¿Qué pasa con algunas situaciones que hacen que sea menos asertivo de lo que desearía? ¿Falta de experiencia en la materia en cuestión? ¿La presencia de un superior? ¿Inseguro de sus convicciones?

- Identifique los motivos por los que se derrumba cuando lo hace.
- Utilice esta información para eliminar de manera proactiva sus puntos de quiebre. Por ejemplo, la próxima vez que tenga una reunión sobre un tema con el que no esté familiarizado, recopile información con antelación de forma que pueda expresar sus pensamientos sobre el tema con confianza.

**Lenguaje corporal asertivo.** Para asegurarse de que su comportamiento asertivo sea socialmente aceptable, tenga plena conciencia de su lenguaje corporal, de su tono de voz y del lenguaje emocional a la hora de emitir su mensaje (en particular si tiene una Expresión Emocional y una Autoconciencia Emocional bajas); se puede trancar el mensaje que está intentando presentar, incluso si intenta ser asertivo con el contenido que está tratando.

## 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(94) ↔ Empatía(108)

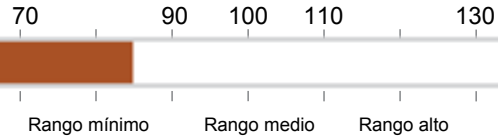
Debido a que su Asertividad es menor que su Empatía, es posible que le otorgue mayor importancia a preocuparse por los demás que a ser asertivo. Es importante reconocer que se puede ser empático y asertivo al mismo tiempo. Ser sensible a los sentimientos de los demás le permite expresar su Asertividad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



# Independencia

**Independencia** independiente; libre de la dependencia emocional

85



## Lo que significa su calificación

Ser 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.

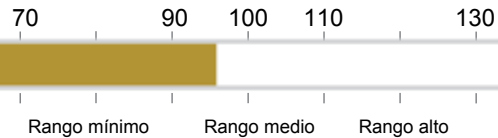
**Independencia(85)** ↔ **Autoconciencia Emocional(103)**

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

96



## Lo que significa su calificación

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 inconmensurable.

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

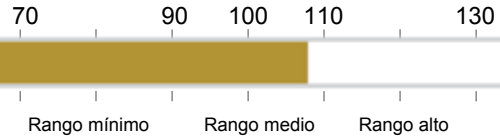
**Relaciones Interpersonales(96)** ➔ **Resolución de Problemas(72)**

Su resultado de Relaciones Interpersonales es mayor que su resultado de Resolución de Problemas. Estos componentes están bien equilibrados cuando puede sacar provecho de las relaciones con los demás para conseguir resolver sus problemas y reconocer en qué pueden influir los demás en sus decisiones. Es importante tener en cuenta las opiniones de los demás sin verse excesivamente influenciado por ellas.

# Empatía

**Empatía** comprender, apreciar cómo se sienten los demás

108



## 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. 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 Evaluación de la Realidad y la Expresión Emocional. La subescala que más difiere de la Empatía es Expresión Emocional. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

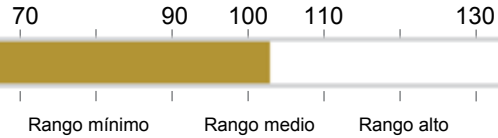
Empatía(108) ➔ Expresión Emocional(96)

Su Empatía es mayor que su Expresión Emocional. La coordinación de estos componentes de la IE implica tener en cuenta los sentimientos de los demás al expresar nuestras propias emociones. El objetivo es expresar sus sentimientos de forma eficaz al tiempo que se mantiene en sintonía con los demás, de forma que sus expresiones sean más que un simple reflejo de los sentimientos de los demás.

# Responsabilidad Social

**Responsabilidad Social** conciencia social; útil

103



## 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. 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. Lograr el equilibrio entre estas subescalas puede mejorar el funcionamiento emocional.

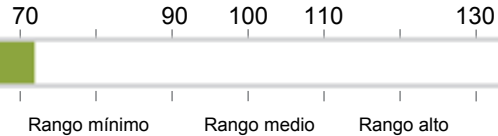
### Responsabilidad Social(103)

Su Responsabilidad Social está bien equilibrada con estas tres subescalas relacionadas. Para mantener este equilibrio con estas subescalas, observe si hay un aumento significativo en una subescala con respecto a las demás y considere las formas en las que puede desarrollar las subescalas conjuntamente. Trate con su coach si comparar la Responsabilidad Social con otras subescalas puede dar lugar a un mayor desarrollo de la IE y a un funcionamiento social y emocional mejorado.

# Resolución de Problemas

**Resolución de Problemas** encontrar soluciones cuando hay emociones en juego

72



## 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. Esta 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 Evaluación 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.

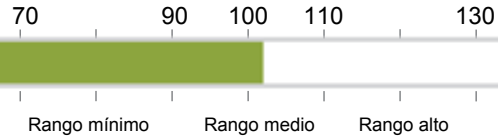
**Resolución de Problemas(72)** ↔ **Autoconciencia Emocional(103)**

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.

## Evaluación de la Realidad

**Evaluación de la Realidad** objetividad; ver las cosas como realmente son

102



### Lo que significa su calificación

Tanto si lo llama “estar centrado” como “estar en sintonía con la situación”, la Evaluación 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. 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 Evaluación 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 Evaluación 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 Evaluación de la Realidad con la Autoconciencia Emocional, el Autoconcepto y la Resolución de Problemas. La subescala que más difiere de la Evaluación 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.

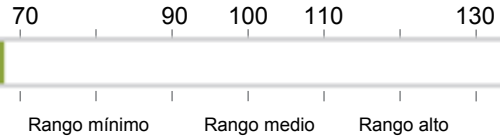
Evaluación de la Realidad(102) [Resolución de Problemas\(72\)](#)

Su Evaluación 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 Evaluación 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 de los Impulsos

**Control de los Impulsos** resistir o retrasar el impulso de actuar

68



## Lo que significa su calificación

El Control de los Impulsos implica entender las formas y los momentos adecuados para actuar sobre las emociones e impulsos, y la importancia de pensar antes de actuar. 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 de los Impulsos 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 de los Impulsos 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 de los Impulsos con la Flexibilidad, la Tolerancia al Estrés y la Asertividad. La subescala que más difiere del Control de los Impulsos es Asertividad. Es probable que al mejorar la interacción entre estas subescalas se vea afectada de forma significativa su inteligencia emocional total.

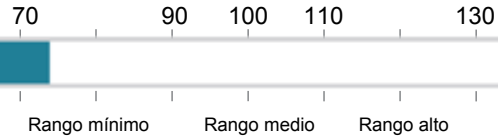
**Control de los Impulsos(68)** ↔ **Asertividad(94)**

Su Control de los Impulsos es menor que su Asertividad. La Asertividad actúa eficazmente junto al Control de los Impulsos 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

74



## Lo que significa su calificación

La Flexibilidad requiere que sea capaz de modificar sus pensamientos, emociones y comportamientos en respuesta a los cambios. Más en la mayoría de las ocasiones, usted parece afrontar el trabajo y la vida en general de una forma rígida. Probablemente se desenvolverá mejor en ambientes con directrices estrictas y prioridades estables. No obstante, hoy en día la mayoría de los espacios de trabajo se encuentran en una etapa de cambios dinámica y rápida. Esta puede ser un área de mejora, dado que su resultado indica:

- una falta de disposición para cambiar la forma en la que trabaja (por ejemplo, cómo guarda sus correos electrónicos, cómo gestiona las cuentas de clientes, a quién informa, cómo pasa de un proyecto a otro).
- que se siente incómodo o nervioso ante los cambios.
- su visión del cambio es: "Si no está roto no lo arregles."
- se enfrenta a los cambios organizativos con inquietud.

### Impacto en el trabajo

**Implicaciones emocionales.** Cuando la gente es menos flexible, generalmente permite que sus emociones se sobrepongan a su razonamiento objetivo. Ser flexible tiene que ver con hacer una elección, ¿debo seguir haciendo lo mismo o debo cambiar? Sea consciente de cuándo sus emociones orientan esta decisión, por ejemplo, cuando el enfado o la frustración le convencen de que su antigua manera de hacer las cosas es correcta y no es necesario cambiar.

**Implicaciones sociales y comportamentales.** Tal vez tenga dificultades para adaptar sus emociones, pensamientos y comportamientos a las condiciones cambiantes en su lugar de trabajo. Como consecuencia, sus compañeros pueden percibirle como una persona rígida y poco dispuesta a cambiar, con lo que tal vez se le escapen oportunidades de estar al frente y se quede anticuado en su área de especialización. Mientras los demás tal vez emprenden una nueva idea, producto o estrategia con ganas, usted puede verse abrumado, asustado o preocupado por adaptarse al cambio, y por eso se queda atrás, en relación a todos los que apoyan el cambio.

### Estrategias de acción

**Análisis emocional.** Si encuentra que es reticente a los cambios, anote las emociones que acompañan a su indecisión.

- Con cada emoción, utilice su conciencia de sí mismo para identificar los motivos por los que se siente de esa forma (por ejemplo, su miedo a los cambios proviene de la posibilidad de cometer errores).
- Trabaje con su lista de emociones y sus causas para encontrar una prueba tangible que apoye o invalide esa emoción. Por ejemplo, si tiene miedo de cometer un error, empiece por recopilar todos los recursos posibles y los consejos de expertos de forma que pueda mantener su miedo a raya al afrontar este nuevo reto.

**Generación de ideas.** Las generaciones de ideas, especialmente cuando se llevan a cabo en un contexto de grupo, le permitirán asumir nuevas perspectivas y recopilar estas opciones para futuros contextos. Antes de comenzar con las opciones de generación de ideas, genere un estado de ánimo positivo en usted o en el grupo. Las emociones positivas ayudan a facilitar la creatividad y le permitirán estar abierto a cualquier idea que surja.

## Compensación de la IE

Esta sección compara la Flexibilidad con la Resolución de Problemas, la Independencia y el Control de los Impulsos. 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(74) ↔ Independencia(85)

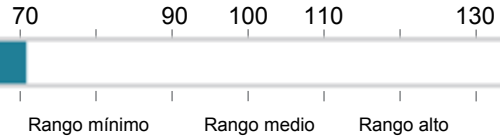
Su Flexibilidad es menor que su Independencia. Equilibrar estos componentes de la IE puede ser difícil dado que el objetivo es estar abierto a los cambios y ser receptivo a estos, pero desea mantener la capacidad de actuar y pensar de forma independiente. La clave está en estar dispuesto a cambiar y 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

71



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

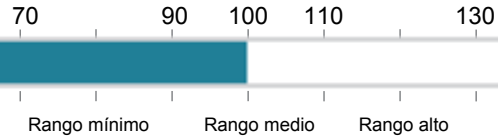
Tolerancia al Estrés(71)  Relaciones Interpersonales(96)

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

100



## 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. 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 Evaluación de la Realidad. Lograr el equilibrio entre estas subescalas puede mejorar el funcionamiento emocional.

### Optimismo(100)

Su Optimismo está bien equilibrado con estas tres subescalas relacionadas. Para mantener este equilibrio con estas subescalas, observe si hay un aumento significativo en una subescala con respecto a las demás y considere las formas en las que puede desarrollar las subescalas conjuntamente. Trate con su coach si comparar el Optimismo con otras subescalas puede dar lugar a un mayor desarrollo de la IE y a un funcionamiento social y emocional mejorado.

# Indicador de Bienestar

**Felicidad** satisfecho con la vida; alegre

103

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

El resultado de Su en la Felicidad indica que habitualmente se siente satisfecho con su vida y que, generalmente, disfruta de la compañía de los demás y del trabajo que hace. Puede:

- divertirse tanto en el trabajo como en la diversión al participar en actividades que le divierten.
- ser visto por los demás colegas como una persona simpática y agradable a la que tener cerca.
- no tener que gestionar, casi nunca, su descontento con ciertos aspectos de la vida.

Aunque no tiene calificaciones bajas en las cuatro subescalas habitualmente relacionadas con la Felicidad, debería examinar más a fondo otras subescalas de calificación baja (Independencia, Resolución de Problemas, Control de los Impulsos, Flexibilidad y Tolerancia al Estrés) que pueden contenerle para no experimentar una mayor felicidad. ¿Existen objetivos que usted pueda fijar que estén relacionados con estas áreas?

#### Autoconcepto (94)

La felicidad es una consecuencia de creer en uno mismo y vivir de acuerdo con sus propios valores. Aunque tiene un buen Autoconcepto, hay momentos en los que duda de sí mismo, creando sentimientos de infelicidad. Reforzar el Autoconcepto le puede ayudar a mejorar la satisfacción y el bienestar de su vida.

- Reflexione sobre los logros pasados identificando las habilidades que le han permitido tener éxito.
- Si pudiera mejorar una faceta de su vida, ¿cuál sería? ¿Por qué?

#### Optimismo (100)

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 (96)

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 (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.

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.

**S**PECIFIC (ESPECÍFICO)  
**M**EASURABLE (MEDIBLE)  
**A**CTION-ORIENTED (ORIENTADO A LA ACCIÓN)  
**R**EALISTIC (REALISTA)  
**T**IMELY (OPORTUNO)

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 \_\_\_\_\_