

INTELIGENCIA EMOCIONAL

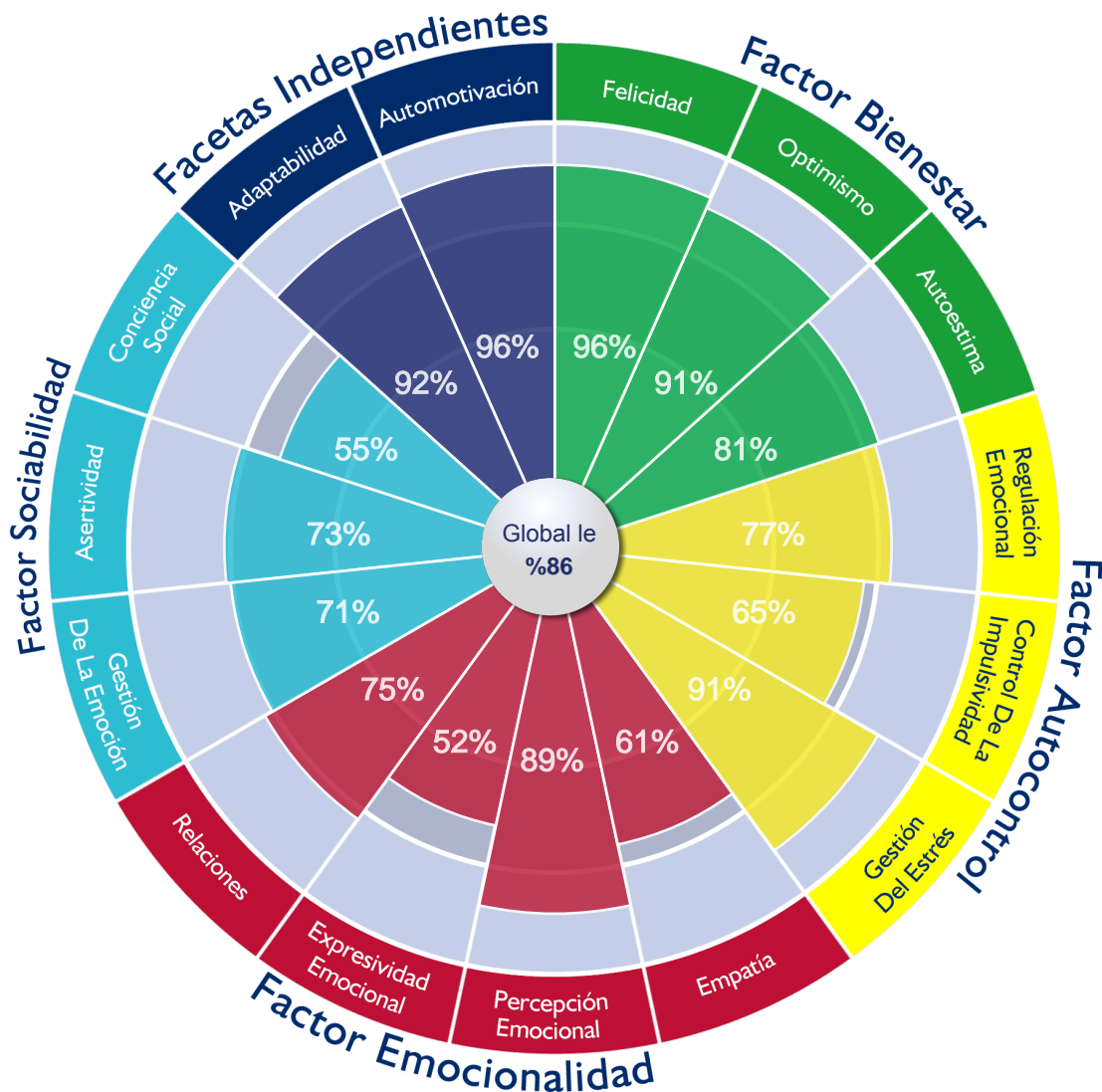
Norms: 2010

16/03/2011



Sr. Thomas

Privado y confidencial



INTRODUCCIÓN

Este informe le proporciona información y orientación que puede ayudarle a llegar a ser más consciente de su inteligencia emocional. Le proporciona una base para actividades de desarrollo y formación.

Antes de continuar, por favor lea esta introducción. Le proporcionará la información necesaria para comprender su informe y actuar sobre él.

¿Qué es la inteligencia emocional y por qué es importante?

¿Cómo nos entendemos a nosotros mismos y a los demás? ¿Cómo afrontamos relaciones cruciales? Estos son asuntos presentes en cualquier aspecto de nuestra vida familiar, social y laboral.

Gran parte de nuestro éxito en el trabajo está basado en nuestras habilidades, nuestro conocimiento y nuestras experiencias, pero otra parte depende de cómo nos relacionamos con nuestros compañeros, superiores, subordinados, proveedores y clientes. Necesitamos entendernos a nosotros mismos y la impresión que causamos a los demás, así como comprender la forma de ser de otras personas. Podemos usar este conocimiento para alcanzar nuestras metas. La inteligencia emocional no trata sobre ser amable o blando, sino que implica interactuar eficazmente con otras personas para realizar un trabajo o para alcanzar el tipo de vida que queremos.

La inteligencia emocional es importante en áreas de trabajo tan variables como liderazgo y gestión, equipos y proyectos y todo tipo de relaciones con clientes. También afecta a nuestra vida familiar y social.

El Cuestionario de Inteligencia Emocional de Thomas International mide nuestra comprensión de nosotros mismos y de los demás y nuestra capacidad para usar este conocimiento para alcanzar nuestras metas.

Antecedentes

Este informe está basado en sus respuestas al cuestionario, por lo que refleja lo que piensa sobre sí mismo. Sus puntuaciones han sido comparadas con las respuestas de una muestra representativa de población y se presenta en forma de cuatro Factores, compuestos por un total de quince Facetas.

También hay dos Facetas independientes que no pertenecen a ningún Factor:

Adaptabilidad Automotivación

Puntuaciones

Sus puntuaciones se clasifican en tres categorías:

Por encima de la media: incluye las puntuaciones comprendidas entre 70%-99%, En la media: 31%-69%, Por debajo de la media: 1%-30%.

El uso de la palabra 'media' no implica que usted pueda alcanzar o no buenas o malas puntuaciones en este cuestionario. Los porcentajes indican cómo ha respondido en comparación con las personas que completaron el cuestionario durante su desarrollo.

No hay un modo correcto o incorrecto de usar la inteligencia emocional. Hay implicaciones positivas y negativas para todas las diferentes puntuaciones de este cuestionario y se explican en el informe.

Cómo pensar en su informe

Cuando piense en las puntuaciones y en los comentarios, póngalos en el contexto de su vida y su trabajo. Hágase preguntas como: ¿qué estoy intentado conseguir?; ¿dónde tengo problemas en las relaciones con otras personas?; ¿qué aspectos de mi inteligencia emocional son particularmente importantes en mi vida personal y laboral?

Las puntuaciones del Cuestionario de Inteligencia Emocional de Thomas tienden a ser estables en el tiempo, tan estables como su personalidad básica. Pero, al igual que su personalidad básica, los diferentes acontecimientos en el trabajo y en la vida pueden hacer que ciertos aspectos de su inteligencia emocional fluctúen, por tanto las puntuaciones de este informe no son

algo inalterable. Estas puntuaciones le ayudarán en su propia evaluación de la eficacia con la que interactúa con los demás. Se debería ver este informe como el inicio de una investigación que puede dar como resultado una comprensión mejorada de cómo interactuar con otras personas, lo que tendrá beneficios tanto en su vida social como en su rendimiento profesional.

Usos

El Cuestionario de Inteligencia Emocional de Thomas se usa para diferentes propósitos, como pueden ser coaching laboral y personal, desarrollo del talento, evaluaciones, medición del compromiso organizacional y de la moral del empleado o construcción de equipos.

Es importante que entienda por qué se le ha pedido que rellene el Cuestionario de Inteligencia Emocional de Thomas y cómo se usarán las puntuaciones para su propio beneficio.

Este informe ha sido producido por el sitio web de Thomas International. Para más información visite <http://www.thomasinternational.es>

El Cuestionario Emocional de Thomas fue desarrollado por K.V. Petrides (Institute of Education, University of London) y Adrian Furnham (University College London). Está basado en la teoría del rasgo inteligencia emocional descrita por Petrides (2001), Petrides, Furnham y Frederickson (2004) y Petrides, Furnham y Mavroveli (2007).

Puntuaciones de los factores

A continuación verá sus puntuaciones en los cuatro factores del cuestionario Thomas de Inteligencia Emocional. El rasgo inteligencia emocional (rasgo IE) comprende cuatro categorías ('bienestar', 'autocontrol', 'emocionalidad' y 'sociabilidad') que ayudan a resumir las puntuaciones de la persona en las 15 facetas diferentes. Representan un nivel de medida más general que el de las facetas, pero más detallado que el del rasgo global IE. El equilibrio entre los diferentes niveles de medida (faceta - factor - global) abarca tanto la superficialidad como la profundidad. En el nivel faceta las descripciones son detalladas, mientras que en el nivel global son más generales. El nivel factor proporciona un nivel útil de medida y descripción intermedias.

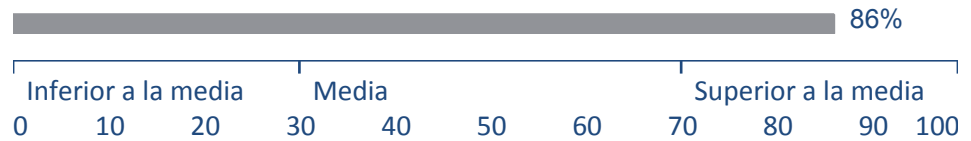
FACTOR GLOBAL IE

La puntuación del factor global le proporciona una imagen de su función emocional general. Esto significa que le dará una visión de su propia capacidad para comprender, procesar y usar la información sobre sus emociones y sobre las de los demás en su día a día. Es importante hacer notar que la puntuación global es muy general. Está compuesta de las puntuaciones más específicas de los factores y por las puntuaciones mucho más detalladas de las facetas. Estas puntuaciones están incluidas en una parte posterior de este informe, con comentarios resaltando las fortalezas y las áreas de desarrollo así como las estrategias que puede adoptar. Por favor, remítase a las escalas de factores y facetas para información más detallada sobre ciertos aspectos de su función emocional general.

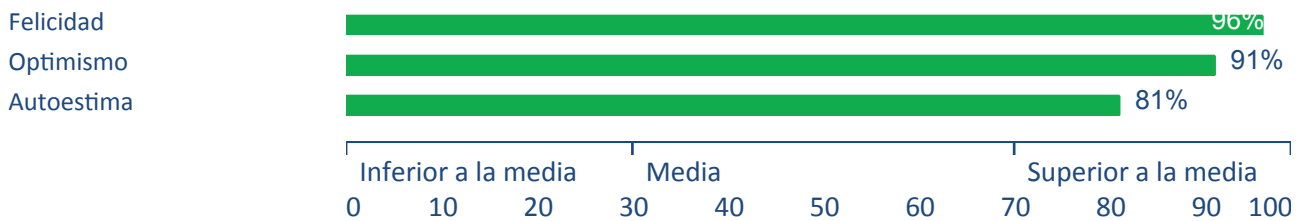
Puntuaciones por encima de la media

Su puntuación global sugiere que se ve a sí mismo más desarrollado emocionalmente que el resto de personas. Sugiere que en la mayoría de contextos está seguro de que tiene una buena capacidad para comprender, procesar y usar la información emocional. Con el fin de conocer más detalles sobre su función emocional subyacente, por favor remítase a las puntuaciones de los factores y de las facetas. Éstas le ayudarán a explorar las fortalezas y las áreas de desarrollo que componen esta puntuación general.

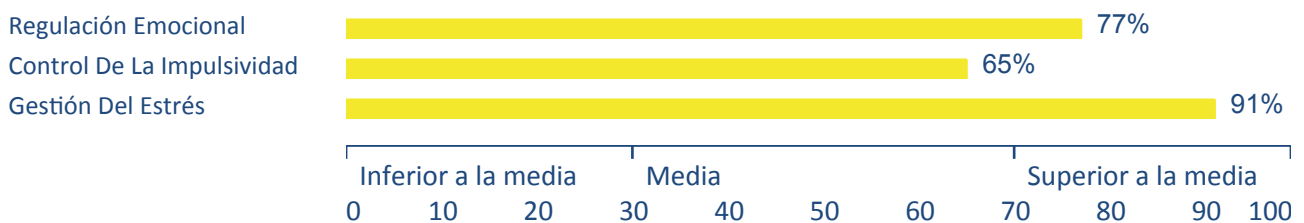
Factor Global Ie



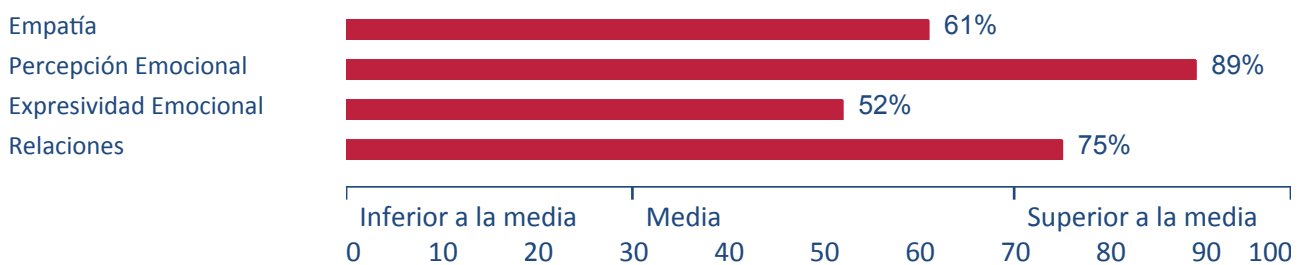
Factor Bienestar



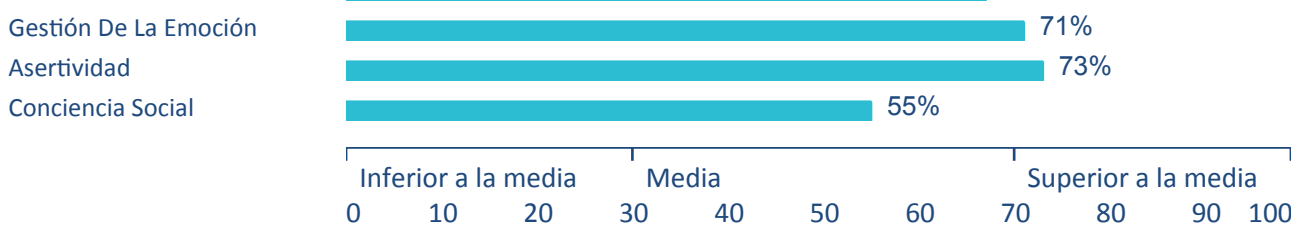
Factor Autocontrol



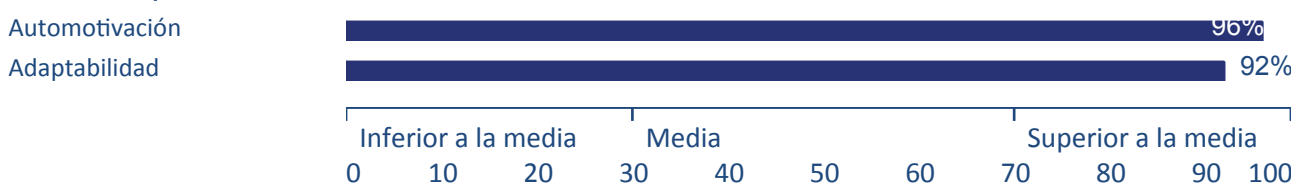
Factor Emocionalidad



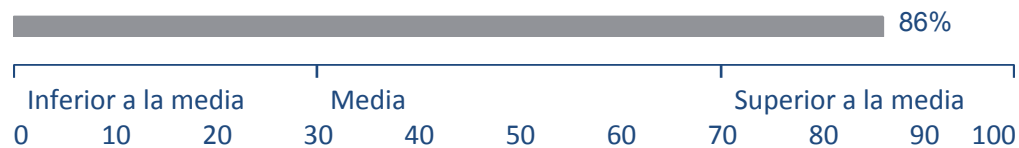
Factor Sociabilidad



Facetas independientes

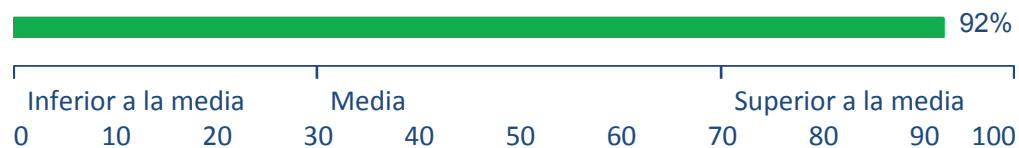


FACTOR GLOBAL IE



Su puntuación global sugiere que se ve a sí mismo más desarrollado emocionalmente que el resto de personas. Sugiere que en la mayoría de contextos está seguro de que tiene una buena capacidad para comprender, procesar y usar la información emocional. Con el fin de conocer más detalles sobre su función emocional subyacente, por favor remítase a las puntuaciones de los factores y de las facetas. Éstas le ayudarán a explorar las fortalezas y las áreas de desarrollo que componen esta puntuación general.

FACTOR BIENESTAR

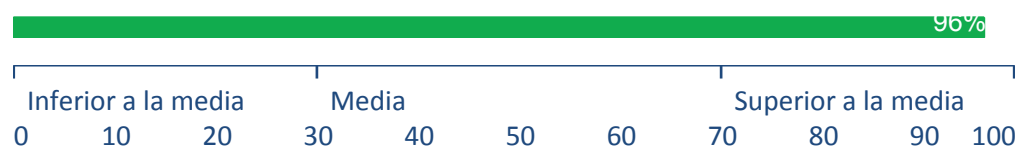


Este factor describe su bienestar general. Se compone de tres facetas:

- Felicidad: en qué grado se siente bien y contento con el presente;
- Optimismo: en qué grado es positivo sobre el futuro;
- Autoestima: en qué grado es seguro de sí mismo y sus niveles de amor propio.

Con el fin de aprender más sobre aspectos específicos de su perfil global, por favor consulte las facetas individuales mencionadas. Esto le permitirá localizar fortalezas y áreas de desarrollo determinadas.

FACETA: FELICIDAD



La felicidad es un término usado frecuentemente. Este informe usa una definición específica:

La felicidad mide estados emocionales agradables en el presente.

Es diferente a la faceta optimismo, que mide cómo ve el futuro. Cómo ve su pasado puede indicarse con un término como

satisfacción con su vida.

Por tanto, la faceta felicidad mide cuál es su estado natural en este aspecto. Obviamente los acontecimientos específicos pueden afectar momentáneamente a su felicidad pero, en un momento dado, ¿está usted normalmente alegre y contento o está insatisfecho e infeliz?.

Puntuaciones por encima de la media

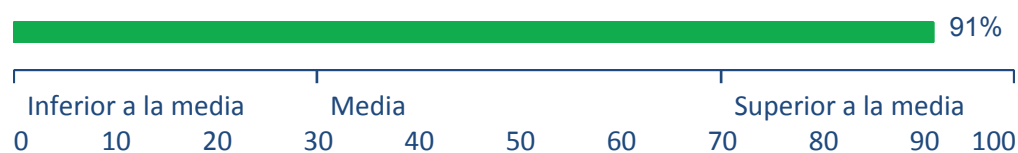
Su respuesta sugiere que se siente más alegre y contento consigo mismo que la mayoría de personas. Este sentimiento afecta a su vida personal y laboral.

La felicidad es buena para usted, le ayuda a sentirse bien y puede influir en su salud física. La felicidad es contagiosa, los clientes y los amigos prefieren hablar con gente alegre.

A continuación le proponemos algunos temas sobre los que puede reflexionar y trabajar.

- Intente tener paciencia y escuchar a las personas que no están tan naturalmente felices como usted. Esto es particularmente importante si trabaja en un equipo.
- Algunas personas ven la alegría en cualquier circunstancia como un signo de que se están tomando las cosas demasiado a la ligera. Sus acciones podrían parecerle a otras personas como ingenuas y sugerir que no ha entendido lo que realmente está pasando.
- No deje que su felicidad natural le impida ver los problemas o las señales de peligro.

FACETA: OPTIMISMO



Mientras que la felicidad se centra en los estados emocionales placenteros en el presente, el optimismo mide hasta qué punto vemos el futuro positivamente.

Este tipo de medida es aplicada todo el tiempo cuando hablamos sobre un tipo de persona que ve el vaso medio lleno o que ve el vaso medio vacío.

Puntuaciones por encima de la media

Su puntuación indica que es más positivo sobre el futuro que la mayoría de personas y bien puede ser conocido por su punto de vista positivo. En situaciones confusas tenderá a ver el lado positivo y las oportunidades en vez de ver las amenazas.

Afronta las dificultades con la firme creencia de que va a solucionarlas. Está en posición de proporcionar la energía positiva a un grupo de personas cuando se enfrenten a un proyecto difícil. Puede motivar a otros a través de su optimismo.

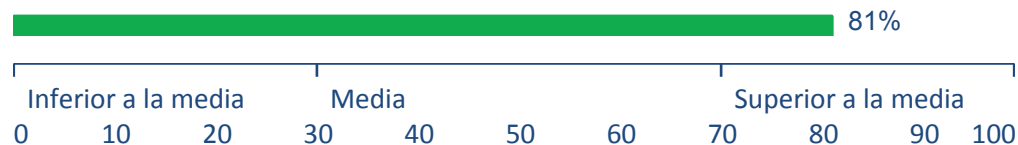
A continuación le proponemos algunos temas sobre los que puede reflexionar y trabajar.

- Su puntuación sugiere que puede ser poco realista y demasiado positivo. Puede dejar a un lado las dificultades y asumir que se tienen que alcanzar los objetivos, incluso si la evidencia refleja problemas reales. En el trabajo esto significa que

puede dar una idea equivocada a los demás al minimizar los posibles problemas. A los managers no les gustan las sorpresas desagradables, especialmente si se les ha asegurado que todo va bien. En casa, puede no prestar atención a los miedos reales de su familia y amigos sobre el futuro.

- Su optimismo puede desdeñar a personas que están experimentando dificultades. Simplemente decir: "Las cosas se van a arreglar por sí solas" puede hacer ver que no les está tomando en serio. Puede perder información importante: el pesimismo de estas personas podría estar causado por problemas laborales o personales reales que podrían mejorar, pero que también pueden llegar a ser más serios si no se arreglan.
- Trate de tener personas menos optimistas en su equipo en el trabajo, o hable con este tipo de personas cuando vaya a tomar una decisión personal. Ellos equilibrarán el enfoque natural que usted tiene. Ocasionalmente pueden irritarle, pero pueden prevenirle de cometer errores graves.

FACETA: AUTOESTIMA



La autoestima mide cómo se valora a sí mismo: sus capacidades, sus logros y otros aspectos de su vida.

La baja autoestima a menudo se usa como una excusa para los errores o para los comportamientos socialmente inaceptables. Hay cierto grado de verdad en esta interpretación: la autoestima es un importante conductor de logros y bienestar.

Los buenos niveles de autoestima son importantes en todos los aspectos de nuestra vida y los niveles muy bajos pueden causar problemas en su bienestar. No obstante, incluso aquí la situación no es absoluta. Las personas con bajos niveles de autoestima pueden realizar bien trabajos exigentes, crear relaciones satisfactorias y disfrutar sus vidas. Un nivel demasiado alto de autoestima puede causar tantos problemas como un nivel muy bajo.

Puntuaciones por encima de la media

Tiene una visión muy positiva de sí mismo y de sus logros. Parece ser más feliz que la mayoría de personas con lo que le ha dado la vida, con lo que ha conseguido en el trabajo y con quién es. Esto sugiere que tiene una visión sana de la vida y que no es propenso a preocupaciones contraproducentes o a falta de confianza.

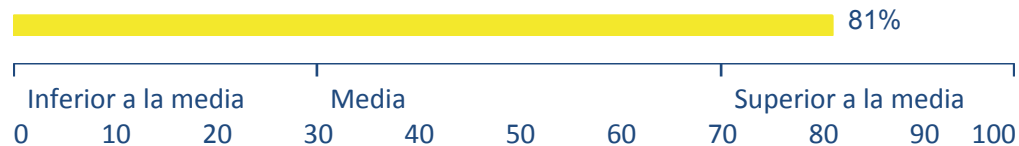
Será bueno en trabajos en los que tenga que defender sus opiniones y tomar decisiones rápidas, y tendrá un efecto positivo en los que le rodean. Se ha argumentado que la alta autoestima es uno de los aspectos que contribuyen a un liderazgo eficaz, aunque debe estar unido a otras habilidades y cualidades personales.

La alta autoestima generalmente en una cualidad humana positiva.

A continuación le proponemos algunos temas sobre los que puede reflexionar y trabajar.

- Su confianza en sí mismo puede hacer que parezca arrogante y esto puede causar que sus compañeros desconfíen de usted.
- Puede no ser consciente de las debilidades que indudablemente tiene. Puede pensar que no tiene necesidad de perfeccionar sus habilidades o de consultar a otras personas que complementen su conjunto de habilidades.
- Asegúrese de escuchar las opiniones de los demás, especialmente en asuntos que les afecten personalmente. Le pueden proporcionar información e ideas útiles que no tenía. Si ignora a otras personas, éstas pueden dejar de contar con usted.

FACTOR AUTOCONTROL



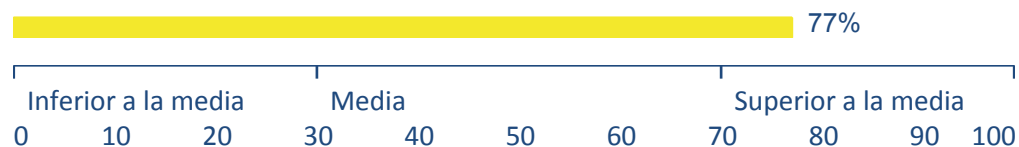
Este factor describe cómo regula la presión externa, el estrés y los impulsos.

Se compone de:

- Regulación emocional: su capacidad para regular sus emociones, permanecer centrado y mantenerse calmado en situaciones irritantes;
- Control de la impulsividad: si piensa antes de actuar, si se rinde a sus impulsos, o si toma decisiones precipitadas;
- Gestión del estrés: cómo gestiona la presión y el estrés.

Con el fin de aprender más sobre aspectos específicos de su perfil global, por favor consulte las facetas individuales mencionadas. Esto le permitirá localizar fortalezas y áreas de desarrollo determinadas.

FACETA: REGULACIÓN EMOCIONAL



La regulación emocional mide cómo controla sus sentimientos y sus estados internos a corto, medio y largo plazo. La expresividad emocional, otra faceta de este informe, mide cómo comunica sus sentimientos y emociones a los demás. Estas dos áreas se afectarán mutuamente; qué siente y piensa puede afectar a su forma de actuar. Pero la regulación emocional se centra en sus estados internos en lugar de en su expresión externa.

La regulación emocional se enfoca hacia asuntos tales como su capacidad para permanecer calmado y centrado incluso en situaciones desagradables. Los pensamientos negativos y las emociones perjudiciales bloquean nuestra concentración y afectan a nuestro rendimiento. Las que se ven cómo emociones positivas pueden ser tan perjudiciales como las negativas. Por ejemplo, usted puede llegar a estar demasiado contento o excitado para pensar claramente: estos sentimientos pueden hacerle llegar a conclusiones precipitadas en vez de considerar todos los factores de un problema. Pensar demasiado en la forma en la que las emociones nos han afectado puede hacer que un problema empeore, en lugar de mejorar.

Puntuaciones por encima de la media

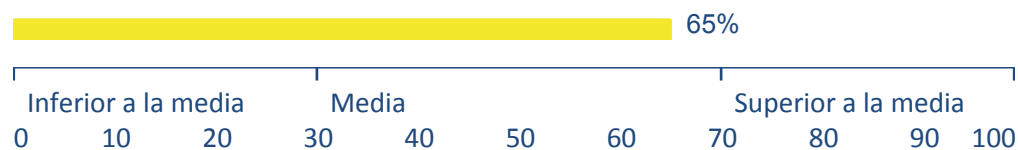
Sus puntuaciones sugieren que entiende y controla sus emociones. Es probable que tenga emociones fuertes, pero es capaz de controlarlas para conseguir lo que quiere, en vez de dejar que le dominen.

Usted será particularmente bueno en roles en los que haya un contacto frecuente con personas que pueden ser exigentes o estar disgustadas, como por ejemplo en atención al cliente o en áreas de asesoría. Su puntuación sugiere que puede ser un buen negociador y que puede controlar sentimientos tales como la ira o la irritación a la hora de procesar la información que necesita.

A continuación le proponemos algunos temas sobre los que puede reflexionar y trabajar.

- La emoción es importante en las relaciones, y no menos al dar pie a los demás para que puedan juzgar su actitud hacia ellos. Tenga cuidado en no controlar demasiado sus emociones internas para no parecer ensimismado.
- La emoción también es importante en la toma de decisiones. Permitir que los sentimientos viscerales influyan en su pensamiento puede ayudar a acortar el tiempo empleado para tomar una decisión importante.
- Controlar sus emociones puede suponerle un esfuerzo. Esto puede causarle una presión emocional interna. Si necesita mantener un control firme de sus emociones en algún apartado de su vida, busque métodos inocuos - como un deporte competitivo - para liberarlas en otras áreas.

FACETA: CONTROL DE LA IMPULSIVIDAD



Esta faceta mide la forma característica en que actuamos: con previsión y planificación o rápidamente y sin pensar.

Nos enseñan a pensar antes de tomar decisiones o actuar. Se supone que sopesamos las evidencias y los argumentos, aunque el trabajo y la vida cambian tan rápido que no siempre hay tiempo para considerar detenidamente las cosas, por lo que las decisiones deben tomarse basadas en información incompleta. En ocasiones es más importante actuar que valorar las opciones. Muchas personas admitirán, cuando se sienten presionadas, que a veces actúan instintivamente, por creencias preexistentes, por impulso o por razones que les resultan difíciles de explicar.

Muchos líderes dicen que una de sus funciones más importantes es tomar decisiones rápidamente, basadas en evidencias mínimas. Alegan que tomar una decisión y actuar es normalmente mejor que quedarse sentado y analizar demasiado una situación.

Tanto considerar las cosas como actuar por impulsos tienen sus aspectos positivos y negativos.

Puntuaciones en la media

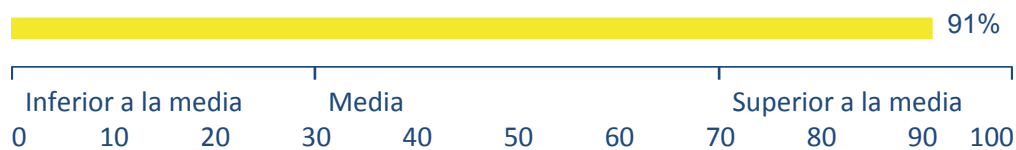
Puede planificar con antelación, tomarse su tiempo para recopilar evidencias y evaluar argumentos antes de decidir un curso de acción tanto como la mayoría de personas. Pero también puede actuar rápida e impulsivamente cuando la situación lo demande.

Disfrutará en los puestos en los que existan diferentes tipos de decisiones que tomar: estrategias a largo plazo en las que tenga tiempo para recopilar evidencias y tácticas a corto plazo en las que necesite actuar rápidamente.

A continuación le proponemos algunos temas sobre los que puede reflexionar o trabajar.

- Ambos extremos de esta faceta son importantes en los negocios y debería valorar tener personas en su equipo con estos estilos diferentes.
- Trate de identificar cuándo es correcto ser impulsivo y cuándo es mejor ser más considerado. Es mejor no decidir cambiar su trabajo improvisadamente o tardar meses en planificar dónde se va a cortar el pelo.
- Trate de distinguir entre los impulsos que provienen de su experiencia y de creencias mantenidas sinceramente, de aquéllos que provienen de cómo se siente ese día: aburrido, cansado, irritado, impaciente. Los primeros pueden ayudarle a aprovechar oportunidades; de los últimos puede arrepentirse.

FACETA: GESTIÓN DEL ESTRÉS



La gestión del estrés mide cómo maneja la presión y el estrés. Estos son aspectos ineludibles del trabajo y de la vida familiar. Una cierta cantidad de presión es esencial para alcanzar lo que queremos y disfrutar de muchas actividades. Pasar de cierto punto de presión y estrés tiene efectos psicológicos y físicos que nos impiden trabajar a nuestro mejor nivel, encontrar placer en nuestra vida o, en casos extremos, mantenernos sanos.

Muchas personas intentan desarrollar formas de hacer frente a la presión y esta faceta examina si usted siente que puede afrontarla.

El estrés ha recibido mucha atención en los últimos años. Existen muchos libros y cursos de formación que describen métodos para llevar la presión de una forma más saludable, incluyendo métodos para priorizar en el trabajo y técnicas de relajación.

Puntuaciones por encima de la media

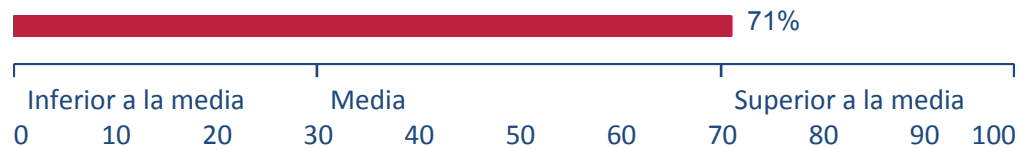
Su puntuación indica que ha desarrollado mecanismos que le permiten manejar la presión de manera calmada y efectiva. En comparación con los demás, es menos probable que usted se queje de su carga de trabajo y de su programación.

Está particularmente ajustado a trabajar en proyectos con fechas límite ajustadas, con conflictos de prioridades, con un amplio número de personas reclamando su atención y con decisiones urgentes. También será capaz de hacer frente a muchas demandas en su vida privada.

A continuación le proponemos algunos temas sobre los que puede reflexionar y trabajar.

- Asegúrese de distinguir entre gestionar eficazmente el estrés e ignorarlo. Ignorar el estrés le creará problemas en el futuro.
- Puede verse a sí mismo como poco comprensivo con las personas que gestionan mal el estrés. Si usted dirige, conoce o vive con personas así, esté atento a los signos de estrés. Cuando alguna persona muestre esos signos, hable sobre este tema con ella y ayúdela a planear acciones.

FACTOR EMOCIONALIDAD

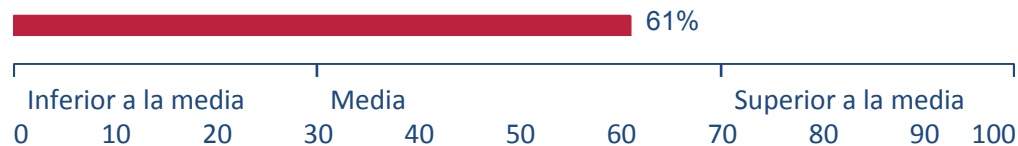


Este factor describe su capacidad para percibir y expresar emociones y cómo las usa para desarrollar y mantener relaciones con los demás. Se compone de:

- Empatía: su capacidad para comprender los puntos de vista de otras personas y para tener en cuenta sus sentimientos;
- Percepción emocional: su capacidad para comprender sus propias emociones y las de los demás;
- Expresividad emocional: su capacidad para expresar sus emociones;
- Relaciones: su capacidad para crear y mantener relaciones plenas tanto dentro como fuera del trabajo.

Con el fin de aprender más sobre aspectos específicos de su perfil global, por favor consulte las facetas individuales mencionadas. Esto le permitirá localizar fortalezas y áreas de desarrollo determinadas.

FACETA: EMPATÍA



Esta faceta mide si comprende los puntos de vista de otras personas y sus razones para sentirse y actuar de la manera en que lo hacen. También examina en qué medida tiene en cuenta los motivos y sentimientos de los demás cuando considera cómo responderles.

Si comprende por qué alguien actúa o siente algo, usted está en una mejor posición para comunicarse eficazmente con esta persona.

Por lo tanto, la empatía es un elemento clave en los roles de trabajo, desde mando y supervisión hasta venta y atención al cliente. También ayuda en las relaciones personales.

La empatía es importante con los compañeros de trabajo. Comprender las razones que tiene una persona para hacer algo puede evitar malentendidos y discusiones en el trabajo. Las personas a menudo se atribuyen las causas negativas unas a otras.

La empatía no implica acuerdo o simpatía. Puede llevarle a juzgar a alguien más severamente porque usted se ha puesto en su lugar y ve que él no piensa rigurosamente, que sus motivos son discutibles o que sus razones para actuar son en cierto modo inadecuadas.

La empatía tiene inconvenientes: puede llevarle a centrarse en individuos y en sus asuntos, en vez de en el objetivo que tiene en mente o en tener una visión más global.

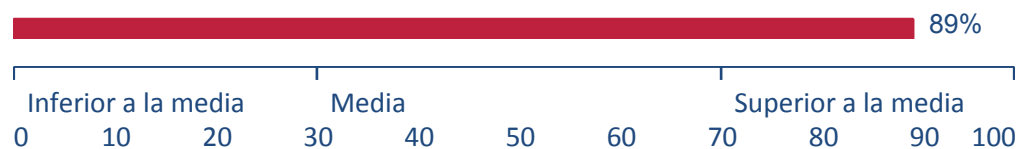
Puntuaciones en la media

Sus puntuaciones sugieren que tiene en cuenta los puntos de vista y los sentimientos de los demás tanto como la mayoría de la gente.

A continuación le proponemos algunos temas sobre los que puede reflexionar y trabajar.

- Procure no ser incoherente: mostrar empatía y a continuación dejar de hacerlo. La coherencia es importante en las buenas relaciones y en la buena gestión.
- Las personas difieren en su grado de empatía. Trate de no juzgar a la gente muy empática como débiles o a las personas que puntúen bajo en esta faceta como incomprensivas.

FACETA: PERCEPCIÓN EMOCIONAL



La percepción emocional mide su 'alfabetismo' emocional: capacidad para comprender tanto sus sentimientos emocionales como los de otras personas. La empatía mide la facilidad que tiene para ponerse en el lugar de otra persona, la expresividad emocional es su capacidad para hacer que sus emociones se entiendan claramente; sin embargo, la percepción emocional examina su capacidad para reconocer las emociones en cualquier situación.

Las investigaciones reflejan que la incapacidad para reconocer emociones, junto a la falta de sensibilidad hacia situaciones sociales (que se mide en la faceta conciencia social), puede causar un comportamiento antisocial y discusiones evitables. Esto puede dificultar la eficacia organizacional y la felicidad en las relaciones, entre otras cosas. La percepción emocional contribuye al buen funcionamiento de cualquier grupo de personas.

Puntuaciones por encima de la media

Su puntuación indica que es mejor que la mayoría comprendiendo sus propios sentimientos y expresiones y los de los demás. Raramente se sentirá confuso emocionalmente y le resultará fácil descifrar las señales emocionales, así como lo que usted está sintiendo.

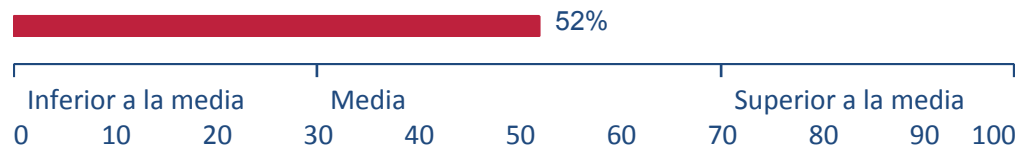
Puede que no le resulte fácil darse cuenta de que otras personas encuentran difícil este área.

Está idealmente ajustado a puestos o situaciones que requieran mucho contacto con personas, donde trabajar eficazmente con otros - compañeros, proveedores y managers - sea la forma principal de alcanzar sus objetivos.

A continuación le proponemos un tema sobre el que puede reflexionar y trabajar.

- La percepción emocional puede fascinar tanto que puede llegar a ser un fin en sí mismo. Esto puede apartarle de otras tareas importantes o dar la impresión de que está siendo impertinente.

FACETA: EXPRESIVIDAD EMOCIONAL



La faceta regulación emocional concierne al control de sus estados internos. En cambio esta faceta, expresividad emocional, mide cómo de elocuente es al comunicar sus emociones a los demás.

Expresamos las emociones de muchas maneras diferentes: mediante nuestras expresiones faciales, mediante nuestras posturas y acciones corporales; mediante palabras escritas y habladas. Podemos expresar nuestras emociones a propósito para crear un efecto deseado, o de manera natural sin deliberación.

La emoción no es una cuestión secundaria en el trabajo o fuera de él. Contribuye a la cultura de trabajo, a la resolución de problemas, a la motivación, a la confianza y a la construcción de equipos eficaces. Ser capaz de expresar cómo nos sentimos puede evitar malentendidos en las relaciones.

Puntuaciones en la media

Es tan bueno comunicando sus sentimientos como la mayoría de personas y se encuentra cómodo encontrando las palabras y acciones correctas para hacer entender sus sentimientos.

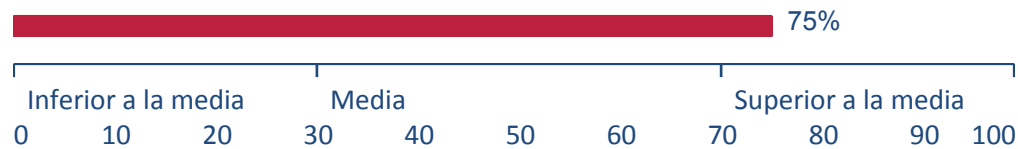
Sus respuestas sugieren que, a veces, se resistirá a mostrar sus emociones; y en otras ocasiones, no será capaz de encontrar la forma correcta de comunicar lo que está sintiendo. Esto puede variar según las diferentes emociones y depender de su fuerza.

La capacidad para alternar entre la honestidad emocional y un enfoque más controlado en el que el comportamiento y el lenguaje parecen menos emocionales, es útil tanto en la vida laboral como en la social.

A continuación le proponemos algunos temas sobre los que puede reflexionar y trabajar.

- Si las personas le encuentran frío en un momento y emocionalmente expresivo en el siguiente, esto puede hacer que empiecen a desconfiar de usted.
- Asegúrese de expresar tanto emociones positivas (orgullo en el trabajo de otra persona, admiración) como negativas (enfado cuando se produce un error). A menudo se ha censurado la estrategia empresarial por estar basada en la crítica, en vez de en el elogio. El aprecio hacia los demás produce beneficios organizacionales reales. Esto es tan cierto en las relaciones como en el trabajo. Las personas se pueden sentir heridas cuando un amigo cercano continuamente les reprende por sus errores, pero nunca les agradece o les elogia.

FACETA: RELACIONES



Esta faceta mide la eficacia con la que comienza y mantiene relaciones con otras personas.

Las actitudes hacia las relaciones pueden manifestarse de muy diferentes maneras. Para algunas personas las relaciones son una prioridad. Para otras sus propios pensamientos y los trabajos que tienen que hacer son más importantes. Las personas pueden ser más o menos hábiles para comenzar relaciones y continuarlas. El número de relaciones difiere de una persona a otra, así como su profundidad.

Usamos el lenguaje de la gestión de las relaciones en el trabajo todo el tiempo sin darnos cuenta. Nos ayuda a explicar por qué las personas trabajan de la forma en que lo hacen y a qué proyectos o roles se ajustan mejor. Se pueden encontrar personas con las siguientes características:

- buenas haciendo contactos - personas con un amplio número de relaciones aunque no especialmente profundas;
- buenas trabajando en equipo - que tienen relaciones profundas con un pequeño grupo de personas; o
- solitarias - personas que no parecen necesitar relacionarse con otros y pueden estar concentrados en tareas específicas.

Esta forma de describir a las personas también se aplica a cómo actuamos fuera del trabajo: algunas personas tienen muchos amigos y mantienen el contacto con ellos; en cambio otras tienen un número pequeño de amigos íntimos.

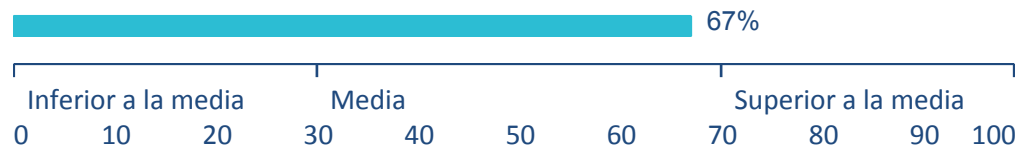
Puntuaciones por encima de la media

Su puntuación sugiere que cree que tiene más relaciones personales satisfactorias (dentro y fuera del trabajo) que los demás. Estas relaciones aseguran que tenga un círculo de personas con las que puede contar por diferentes motivos: información, disfrute social o apoyo emocional en circunstancias difíciles, por ejemplo.

A continuación le proponemos algunos temas sobre los que puede reflexionar y trabajar.

- Tenga cuidado para no anteponer siempre las relaciones al trabajo. Las organizaciones entienden que las relaciones cercanas - particularmente con familiares - pueden tener prioridad sobre el trabajo en ciertas circunstancias, pero si esto ocurre demasiado a menudo pueden cuestionar su compromiso.
- Dirigir a través de las relaciones personales puede funcionar bien, pero tiene sus peligros. Por ejemplo, disciplinar o despedir a una persona que usted considera una buena amiga puede causarle problemas reales.
- No caiga en la trampa de querer gustarle a todo el mundo. En el peor de los casos puede llevarle a exigir atención. A menudo necesita trabajar o relacionarse con personas con las que no tiene nada en común o a las que puede que usted no les guste especialmente. Incluso si no tiene una relación cercana con determinadas personas, pueden respetarse el uno al otro.

FACTOR SOCIABILIDAD

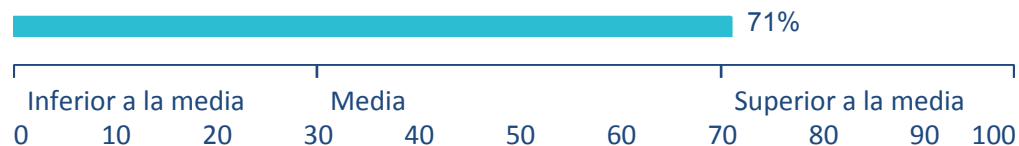


Este factor describe su capacidad para socializar, gestionar y comunicarse con los demás. Se compone de:

- Gestión de la emoción: su capacidad para gestionar los estados emocionales de otras personas;
- Asertividad: cómo es de comunicativo y el grado en el que defiende sus propios derechos;
- Conciencia social: su capacidad para sentirse a gusto en contextos sociales y cómo se comporta en presencia de personas que no conoce bien.

Con el fin de aprender más sobre aspectos específicos de su perfil global, por favor consulte las facetas individuales mencionadas. Esto le permitirá localizar fortalezas y áreas de desarrollo determinadas.

FACETA: GESTIÓN DE LA EMOCIÓN



A diferencia de la regulación emocional, que aborda su capacidad para controlar sus propias emociones, la gestión de la emoción mide su capacidad para gestionar los estados emocionales de otras personas. Examina en qué medida cree que es eficaz a la hora de influir en cómo se sienten otras personas. Puede hacer esto compadeciéndolas, tranquilizándolas y motivándolas. En ocasiones querrá hacer que las personas se sientan mejor, pero la gestión emocional no se limita sólo a infundir emociones positivas en los demás, sino que también abarca conseguir que otras personas actúen de determinada manera para conseguir una meta. Puede querer infundir una variedad de emociones en sus empleados si siente que les ayudará, por ejemplo, a mejorar el bajo rendimiento. En algunas situaciones personales, las emociones de las personas se pueden descontrolar e impedir que un problema se solucione: desearemos que las cosas se tranquilicen.

Puntuaciones por encima de la media

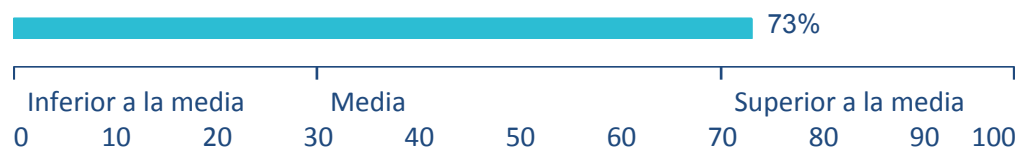
Su puntuación indica que cree que es mejor que la mayoría a la hora de influir en cómo se sienten otras personas. Será particularmente bueno en trabajos que impliquen mucho contacto con personas, tanto de manera formal (evaluaciones o negociaciones), como de manera informal (estar en una gran oficina con muchas personas trabajando con o para usted).

Ésta es una habilidad importante en las organizaciones y es más y más importante cuanto más alto sea el cargo. También contribuye al éxito de ventas, si puede hacer que el cliente se sienta entusiasta, motivado, feliz o incluso seguro, es más probable que consiga la venta.

A continuación le proponemos algunos temas sobre los que puede reflexionar y trabajar.

- Puede llegar a crearse una reputación de manipulador o controlador. El uso demasiado visible de técnicas de gestión de la emoción le puede resultar desagradable a otras personas.
- Tenga cuidado de no inmiscuirse en las emociones de los demás. La forma más segura de causar una mala impresión es sobrepasar las barreras que las personas establecen en torno a su vida emocional.
- No deje que le absorba la gestión de la emoción, tendrá otras muchas cosas que hacer.

FACETA: ASERTIVIDAD



La asertividad mide cómo es de directo y franco al transmitir sus puntos de vista. También examina si sus opiniones están basadas en sus creencias, en un análisis de datos objetivo o si simplemente son reacciones emocionales. Sugiere hasta dónde defenderá lo que usted percibe como sus derechos.

La asertividad es diferente a la agresividad, aunque estas dos cualidades a veces se confunden. La agresividad implica actos o sentimientos hostiles; la asertividad es una tendencia a defender y a sostener sus opiniones.

Puntuaciones por encima de la media

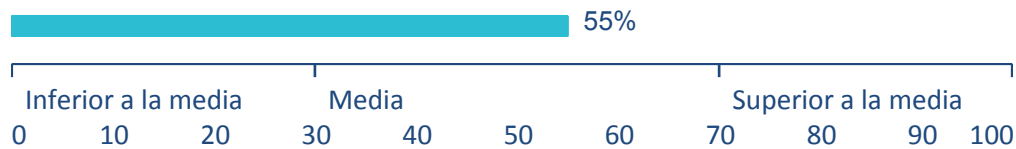
Es más directo y franco que la mayoría de personas. Se sentirá cómodo defendiendo su postura incluso cuando los demás estén directamente en desacuerdo con usted. No vacilará a la hora de pedir cosas que quiera o necesite, ni al criticar o halagar a otras personas.

La franqueza es una importante cualidad de liderazgo. A las personas les gusta tener una visión clara de su situación en el trabajo y esperan de los managers que afronten y resuelvan las situaciones difíciles. Esto también se puede aplicar a las situaciones sociales y personales en las que manejar un problema honestamente y con celeridad evite que éste crezca. Usted está bien dotado para ello.

A continuación le proponemos algunos temas sobre los que puede reflexionar y trabajar.

- No continúe defendiendo sus puntos de vista una vez que las personas han decidido una posición o un curso de acción diferentes. Esto le puede hacer parecer inflexible. Necesita ser consciente de cuándo un argumento se vuelve en su contra.
- Las personas que puntúen bajo en asertividad pueden interpretar su franqueza natural como agresividad o grosería. Pueden tomarse sus comentarios de manera más personal de la que usted los hizo. Asegúrese que después de una discusión, revisa qué ha ocurrido y comprueba que su actitud no ha sido malinterpretada.
- No pelee cada decisión. Aprenda a elegir sus batallas. Si convierte cada decisión en una discusión seria la gente empezará a verle como una persona agresiva. Pueden dejar de plantearle cuestiones.
- Evite concentrarse demasiado en sus propios argumentos porque puede dejar de escuchar lo que otra gente dice. La comunicación es un proceso de doble sentido y escuchar es tan importante como expresar.

FACETA: CONCIENCIA SOCIAL



Las situaciones sociales conllevan sus propias presiones y las personas son más o menos buenas reconociéndolas y adaptándose a ellas. Existen reglas no escritas y a veces formales sobre cómo vestimos, actuamos o incluso cómo hablamos de manera diferente en el trabajo, en casa y en ciertos tipos de restaurantes. Algunas personas se esfuerzan por adaptarse; otras se aseguran de ser ellas mismas.

La conciencia social mide su percepción de cómo es de consciente de las diferentes situaciones y cómo adapta su comportamiento basándose en este conocimiento.

Puntuaciones en la media

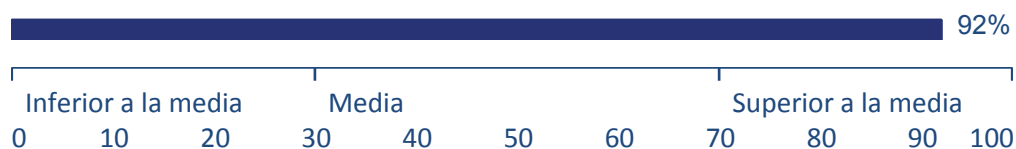
Su puntuación indica que normalmente reconoce y se adapta a diferentes contextos sociales tanto como la mayoría de personas, pero existen ocasiones en las que está inseguro de cómo comportarse en presencia de personas que no conoce bien.

Puede ser más consciente de su comportamiento en ciertos contextos sociales y necesita planificar más el comportamiento adecuado en ciertas situaciones que otra persona que se perciba a sí misma con una puntuación más alta en esta escala.

A continuación le proponemos algunos temas sobre los que puede reflexionar y trabajar.

- Puede disgustarse si siente que ha juzgado mal y no se ha adaptado correctamente a una situación social. A menudo las personas piensan sobre esto y se sienten avergonzados. De hecho, los demás se dan menos cuenta de lo que nosotros pensamos.
- Si quiere mejorar sus habilidades sociales existen numerosas técnicas para este área como la escucha activa, pedir y dar ayuda. Esto puede mejorar tanto sus relaciones personales como sus relaciones en el trabajo.

FACETA: ADAPTABILIDAD



La adaptabilidad mide cómo es de flexible en su estilo de vida. Refleja cómo se adapta a nuevos ambientes, condiciones y personas y cómo sobrelleva el cambio. Su puntuación indica si aceptará de buen grado, e incluso buscará, nuevas experiencias o si preferirá un ambiente y un trabajo más estables.

Comprender su puntuación en esta faceta le ayudará a enfrentarse a diferentes situaciones de trabajo como una reorganización, un nuevo puesto o un proyecto trivial de larga duración. También le ayudará a dirigir cambios personales, como un cambio de

casa o la ruptura con una pareja.

Puntuaciones por encima de la media

Sus respuestas sugieren que es más flexible en su forma de afrontar la vida que la mayoría de la gente. Está dispuesto a adaptarse a nuevos ambientes y condiciones y le gusta intentar nuevas cosas. Encuentra agradable la novedad y el cambio. Puede necesitar variedad para mantener el interés en una situación y puede impulsar nuevas iniciativas si éstas no suceden de manera natural.

Esto significa que preferirá trabajos y situaciones que sean relativamente desestructuradas o donde no exista un sistema preestablecido que aplicar. Prefiere despertarse cada día creyendo que va a enfrentarse a nuevos retos. Tenderá a ser entusiasta y puede abogar por nuevas ideas.

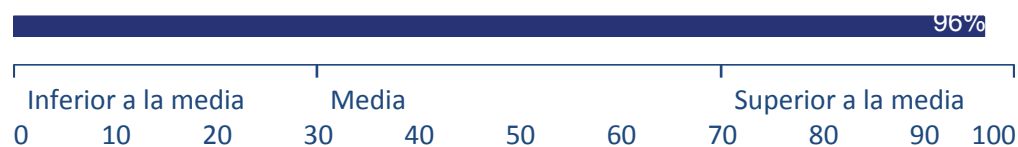
Ser adaptable es importante en la mayoría de organizaciones que afrontan condiciones y entornos cambiantes de formar regular.

En ocasiones tendrá que enfrentarse a tareas o situaciones rutinarias. Pero si la situación permanece igual durante demasiado tiempo, no le entusiasmará y probablemente se aburra.

A continuación le proponemos algunos temas sobre los que puede reflexionar y trabajar.

- Puede buscar el cambio por el cambio. Esto puede ser profundamente perjudicial para aquéllos que no comparten sus posturas. Pregúntese a sí mismo "¿el cambio realmente nos ayuda a alcanzar lo que queremos?".
- Recuerde que aquéllos que le rodean puede que no se adapten tan bien al cambio como usted lo hace.
- Su entusiasmo por el cambio puede anular la prudencia. Asegúrese de escuchar las advertencias, incluso cuando esté entusiasmado por nuevas posibilidades.

FACETA: AUTOMOTIVACIÓN



Las investigaciones muestran que las personas están motivadas en sus trabajos de muchas formas diferentes, como pueden ser las recompensas económicas, el estatus, el elogio o la interacción social.

La automotivación mide hasta qué punto una persona está intrínsecamente motivada. Las personas motivadas de este modo tienen sus propios estándares internos que aplican a cualquier tarea, su motivación proviene de lograr alcanzarlos.

Puntuaciones por encima de la media

Más que la mayoría de personas, usted está conducido por una necesidad de realizar las tareas a un nivel óptimo. No necesita estar externamente motivado para hacer bien un trabajo; su motivación le viene de dentro. Su propio juicio sobre si ha realizado bien un trabajo le importa más que las opiniones de otras personas.

Será capaz de mantenerse motivado a sí mismo cuando trabaje en proyectos largos en los que haya pocos resultados intermedios y poca supervisión. De hecho, este es un tipo de trabajo para el que usted está particularmente dotado. También se

desempeñará bien en trabajos en los que tenga que controlar los estándares: por ejemplo, completar datos con los niveles más altos de precisión. Cuando cumplir estos estándares suponga un inconveniente, los defenderá frente a métodos abreviados o a trabajos mediocres.

A continuación le proponemos algunos temas sobre los que puede reflexionar y trabajar.

- Habrá conflictos entre cumplir sus estándares y las presiones por hacer el trabajo rápidamente. Existe el peligro de que sea visto como obstructor, demasiado perfeccionista, poco comercial o poco realista, si insiste incluso cuando el trabajo más insignificante ya ha sido comprobado y verificado nuevamente.
- No se vuelva crítico con las personas que aplican diferentes estándares al realizar diferentes tipos de trabajo.
- Si deja que su búsqueda por la perfección se apodere de su vida, puede llevarle a un desequilibrio entre su vida personal y su vida profesional.