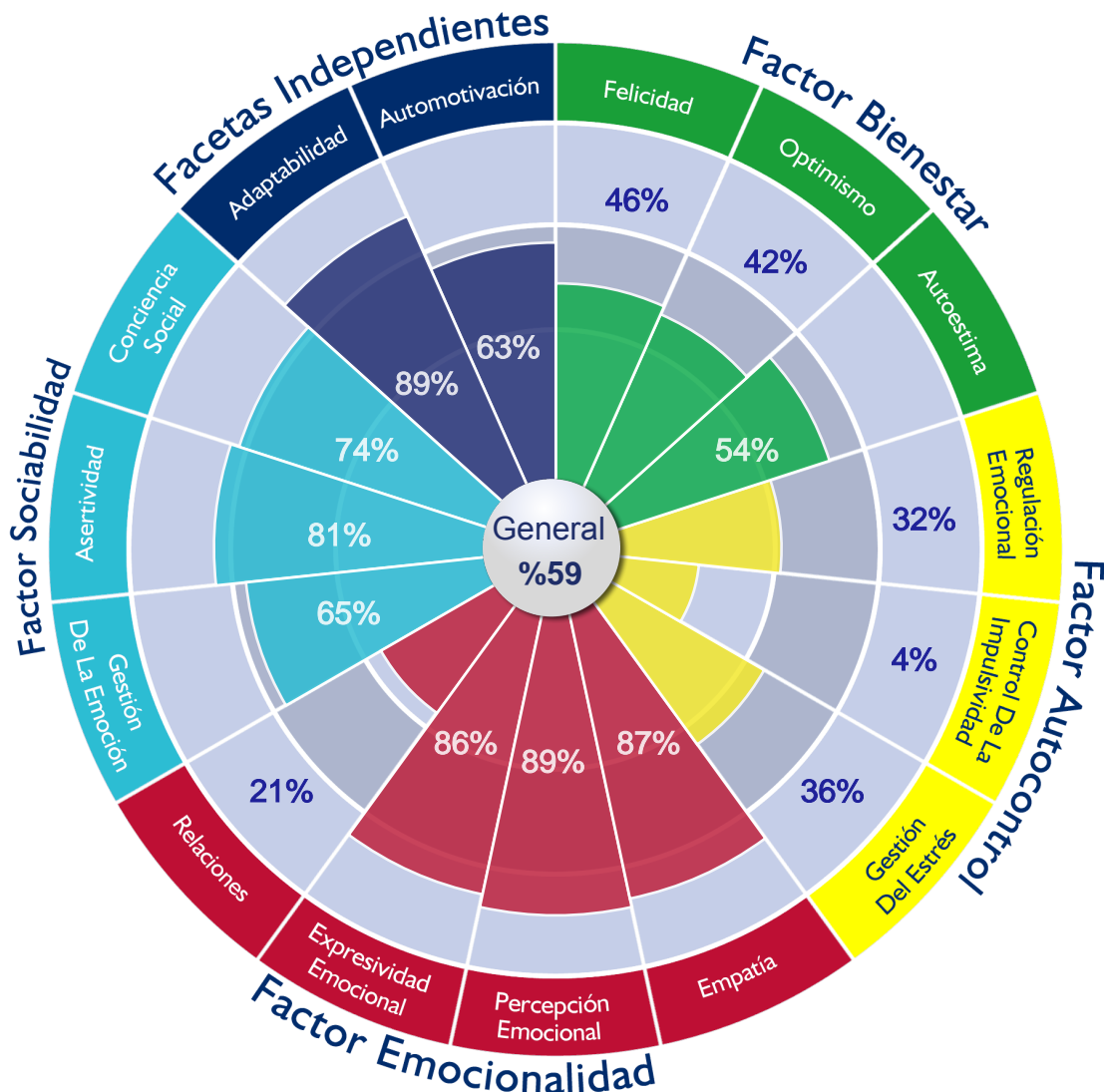


# INTELIGENCIA EMOCIONAL: Thomas

Sample

13/07/2012

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.

---

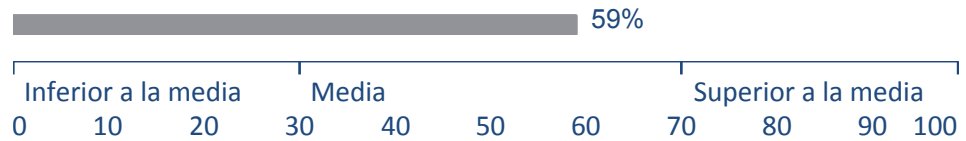
## FACTOR GLOBAL

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 en la media

Su puntuación general sugiere que está en la franja media: algunas personas se ven a sí mismas más preparadas emocionalmente que usted, mientras que otras se ven menos preparadas. Su puntuación está basada en su propia visión de sí mismo y sugiere que ciertos acontecimientos y ambientes pueden desafiar su capacidad para comprender, procesar y usar la información emocional. En otras ocasiones lo conseguirá fácilmente. Es importante hacer notar que la puntuación global es muy general en comparación con las puntuaciones de los factores y de las facetas y los comentarios asociados incluidos en este informe. Por favor, remítase a las escalas de los factores y de las facetas para obtener más detalles sobre ciertos aspectos de su función emocional general.

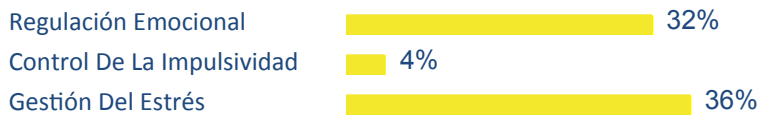
### Factor Global



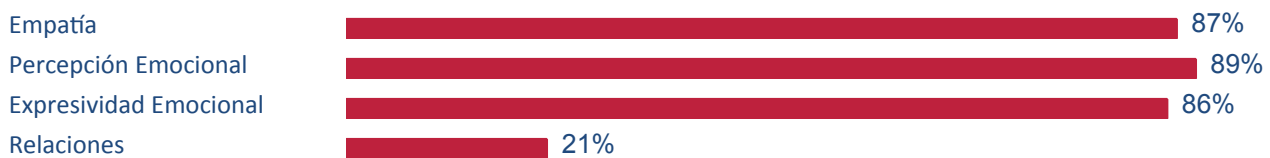
### Factor Bienestar



### Factor Autocontrol



### Factor Emocionalidad



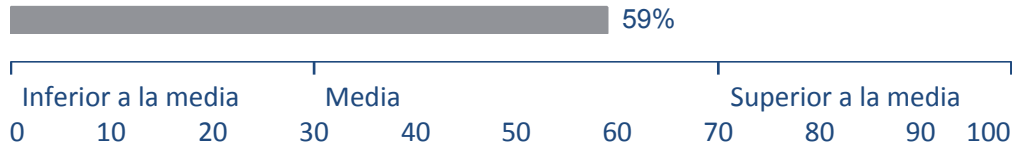
### Factor Sociabilidad



### Facetas Independientes

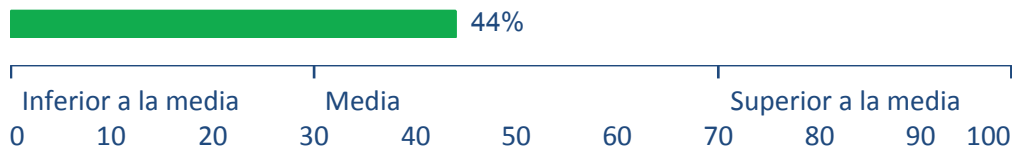


## FACTOR GLOBAL



Su puntuación general sugiere que está en la franja media: algunas personas se ven a sí mismas más preparadas emocionalmente que usted, mientras que otras se ven menos preparadas. Su puntuación está basada en su propia visión de sí mismo y sugiere que ciertos acontecimientos y ambientes pueden desafiar su capacidad para comprender, procesar y usar la información emocional. En otras ocasiones lo conseguirá fácilmente. Es importante hacer notar que la puntuación global es muy general en comparación con las puntuaciones de los factores y de las facetas y los comentarios asociados incluidos en este informe. Por favor, remítase a las escalas de los factores y de las facetas para obtener más detalles sobre ciertos aspectos de su función emocional general.

## FACTOR BIENESTAR

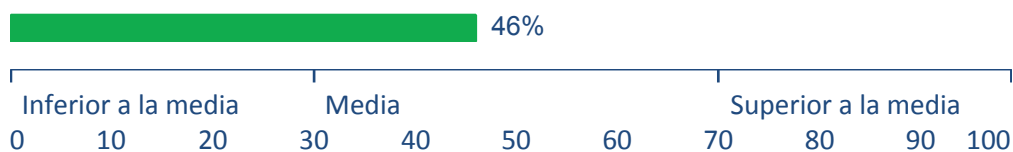


Este factor describe su bienestar general. Se compone de tres facetas:

- 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 en la media

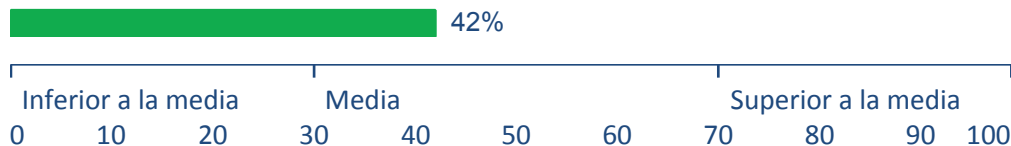
Sus respuestas sugieren que está tan alegre y contento consigo mismo como la mayoría de la personas, aunque a veces se siente negativo. Esto refleja cómo vemos la vida la mayoría de nosotros: hay momentos que nos hacen felices pero hay otras ocasiones en las que es natural y correcto sentirse triste.

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

- Puede tener poca paciencia con las personas tanto naturalmente felices como con las naturalmente tristes. Puede pensar que las primeras no se toman las cosas lo suficientemente en serio y a las últimas verlas como difíciles, cuando ambas actitudes tienen aspectos positivos.
- En ocasiones particularmente estresantes puede encontrarse a sí mismo triste por largo períodos. Igualmente, la excitación y el éxito continuos podrían hacerle históricamente feliz. Si siente un cambio prolongado en su humor, tómese tiempo para sentarse y pensar por qué es. Las causas pueden ser obvias o no, pero identificarlas le ayudará a dirigir las.

---

## 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.

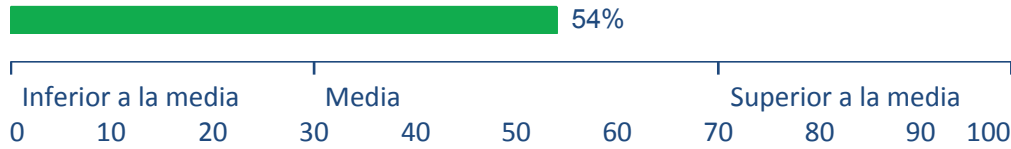
### Puntuaciones en la media

Su puntuación indica que es tan optimista como la mayoría de personas. Alterna entre sentimientos positivos sobre el futuro y verlo con inquietud. Adopta una visión equilibrada y bastante realista.

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

- Puede considerarse a sí mismo (y los demás pueden verle del mismo modo) como una persona realista. Pero su forma de verse no quiere decir que siempre sea realista: puede equivocar las señales en algunos casos y ser pesimista cuando el optimismo es la respuesta correcta o viceversa.
- Cuando se sienta muy positivo o muy negativo, trate de buscar el punto de vista de otra persona para verificar la perspectiva que usted tiene.

## 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 en la media

Tiene un nivel medio de autoestima. Es tan positivo como la mayoría de la gente con sí mismo, con sus logros, con lo que le ha dado la vida, con lo que ha conseguido con el trabajo y con quién es.

Esta puntuación sugiere que no se verá tentado por los siguientes dos extremos. Uno es ser demasiado seguro de sí mismo y arrogante. El otro es dudar tanto de sus ideas que no le permita realizar un trabajo eficazmente o participar plenamente de la vida social y familiar.

Naturalmente, dudará de sí mismo en ciertas ocasiones y en circunstancias específicas, pero esto puede ser útil para aprender experiencias.

Prosperará en roles que estén bien definidos, pero donde también necesite defender sus propias opiniones.

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

- Intente identificar y observar desencadenantes tales como un comentario imprudente o una confrontación personal, que pueden causar descensos o aumentos repentinos en la autoestima. Pensando en este tipo de casos puede desarrollar métodos para sobrellevar los efectos perjudiciales y añadir otros positivos.

## 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 en la media

Es capaz de controlar sus emociones y permitirles desarrollarse internamente tan bien como la mayoría de la gente.

Esto le permite permanecer centrado y calmado. Puede evitar los efectos negativos en su estado interior que se producen cuando las emociones se descontrolan en situaciones estresantes y de confrontación.

Sus respuestas indican que ocasionalmente experimentará emociones descontroladas. Éstas pueden manifestarse en su comportamiento, pero no en una manera extrema. Éste es un buen balance: ser controlado, pero permitiendo que la emoción afecte adecuadamente a su pensamiento.

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

- Puede ser crítico con aquellas personas a quienes les afectan las emociones y lo demuestran. Este tipo de personas puede expresar los aspectos emocionales de un problema más rápidamente que alguien que es muy controlado.
- La emoción es importante en nuestro proceso individual de toma de decisiones. Permitir que los sentimientos viscerales influyan en su pensamiento puede ayudar a acortar el tiempo empleado para tomar una decisión importante.



## 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.

### Puntuaciones en la media

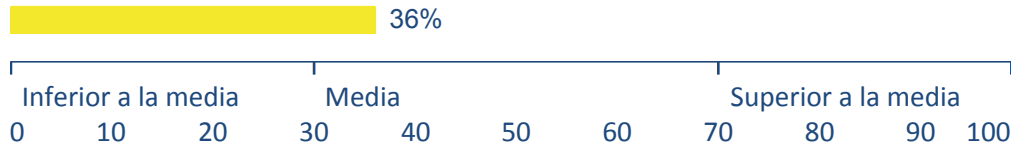
Actúa más rápido e improvisadamente que la mayoría de personas. No siempre considera las consecuencias. Disfruta viendo pasar cosas y puede aburrirse si alguien le ralentiza con demasiadas evidencias, datos y opiniones, especialmente si las conclusiones derivadas no están inmediatamente claras.

Su impulsividad le permite actuar rápidamente. A los líderes, a los managers y a los supervisores se les pide que tomen decisiones cuando las personas situadas en un nivel inferior de la organización, a menudo con un conocimiento más detallado de la situación, no han conseguido llegar a un acuerdo. Usted será capaz de hacerlo.

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

- Si le encanta actuar improvisadamente, entonces asegúrese de tener cerca una o más personas que puedan pensar de una forma más meditada. Reconozca que la forma de pensar de estas personas no es lenta o errónea, es una manera diferente y complementaria de afrontar el mismo reto.
- Las decisiones impulsivas aprovechan las oportunidades, pero multiplican los riesgos. Intente contenerse en decisiones que tienen riesgos para su negocio o para su vida personal. Considere consultar a alguien más orientado a la planificación para preparar los argumentos.
- 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.

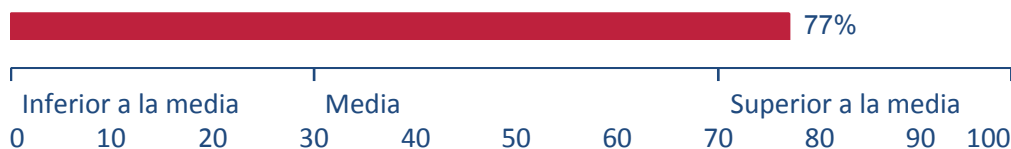
### Puntuaciones en la media

Como la mayoría de personas, es capaz de manejar la presión la mayor parte del tiempo, aunque hay ocasiones en las que se estresa e inquieta. Tenga cuidado en estas ocasiones. Algo de estrés o presión puede ayudar a optimizar su desempeño, pero pasado cierto punto su rendimiento sufrirá.

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

- Tenga cuidado con la falta de consistencia: en ocasiones se siente bastante relajado pero de repente se siente presionado. Considere usar relajación y otras técnicas para reducir los niveles de estrés.
- Intente identificar las situaciones, personas y tareas que aumentan y reducen su estrés. Anótelas cuando ocurran, le ayudará a evitar las que aumentan el estrés y a buscar las que lo reducen.

## FACTOR EMOCIONALIDAD



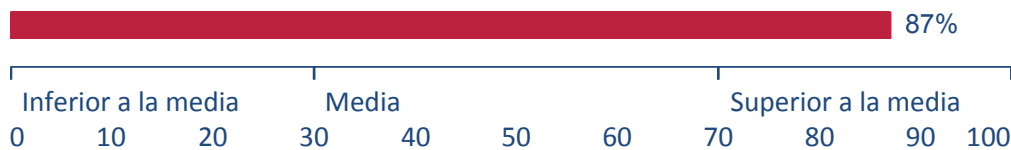
Este factor describe su capacidad para percibir y expresar emociones y cómo las usa para desarrollar y mantener relaciones con los demás. Se compone de:

- 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 por encima de la media

Tiene más empatía que la mayoría de personas: es consciente de los sentimientos de los demás y los aprecia, y es capaz de tener en cuenta sus puntos de vista. Tomarse tiempo para escuchar a otros y hacer un esfuerzo por entender sus motivos, sentimientos y necesidades es algo que usted hace más que la mayoría de la gente.

Esta puntuación sugiere que usted se consideraría ajustado a los puestos que impliquen orientación, escucha, negociación y mediación y se tomará tiempo para escuchar las preocupaciones de otras personas. De hecho, la empatía es un atributo crucial en la mayoría de puestos en los que el trabajo implica cooperación con otras personas.

Puede ser visto como una persona que sabe escuchar y que es comprensiva y la gente tenderá a buscarle para hablar con usted.

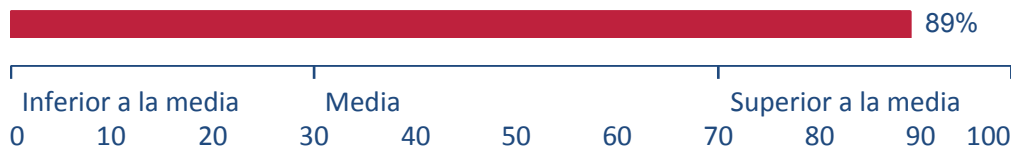
A continuación le proponemos algunos temas sobre los que puede reflexionar o trabajar.

- Puede perder de vista objetivos más amplios. En ocasiones comprender a la persona que tiene delante llega a ser

un final en sí mismo. Comprender a las personas debería ser una etapa con vistas a un objetivo mayor, como puede ser mejorar un rendimiento pobre, aconsejar a alguien para ayudarle a cambiar su vida o mejorar la eficacia organizacional.

- Puede crearse la reputación de que es una persona fácilmente influenciable. Evite verse arrastrado a discusiones que estén fuera de su área de responsabilidad.
- Puede encontrar que las personas le ocupan todo su tiempo, alejándole de otras prioridades.

## 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.

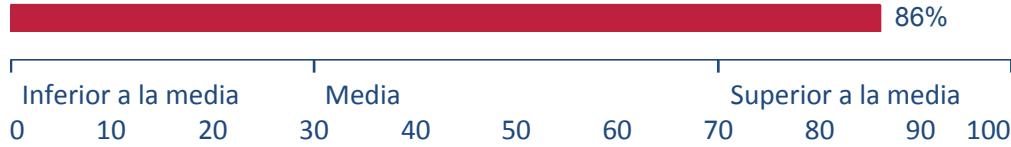
Puede que no le resulte fácil darse cuenta de que otras personas encuentran difícil este área.

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 por encima de la media

Es más feliz que la mayoría de personas al comunicar sus sentimientos a los demás. Parece ser capaz de encontrar las palabras y acciones correctas para hacer entender sus sentimientos de una forma con la que se sentirá satisfecho.

Es una habilidad muy importante en diversas posiciones de liderazgo. El compromiso emocional por parte de los líderes crea seguidismo y un sentimiento entre la plantilla de que el líder es auténtico. En ocasiones se expresa así: 'es lo que parece'. En las relaciones, la comunicación emocional clara puede ayudar a poner fin a asuntos menores que se están descontrolando - aunque la percepción emocional también juega un papel aquí.

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

- Asegúrese de no estar todo el tiempo hablando de sus emociones. Esto puede llegar a resultar pesado para otras personas y puede hacer que dejen de escucharle.
- Puede ver como personas frías a aquéllas que no se sienten tan cómodas como usted expresando sus emociones. La falta de expresión, no obstante, no significa falta de emoción.
- Existen reglas no escritas sociales, organizacionales e incluso de género, sobre sentir, admitir y mostrar emociones. Sin embargo, la emoción ayuda a las personas a conseguir lo que quieren en el trabajo y en la vida. Comprender las reglas emocionales en casa, en el trabajo y en cualquier situación social es muy importante.
- En tiempos difíciles - su organización está en una mala época de ventas, o una relación está atravesando una fase de dificultad - hablar constantemente sobre sus propias emociones puede parecer egocéntrico e indulgente.
- Revelamos mucho sobre nosotros mismos cuando somos emocionalmente expresivos. En situaciones muy políticas o competitivas, esto puede ser aprovechado por otras personas.

## 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.

En el trabajo usamos todo el tiempo el lenguaje de la gestión de las relaciones 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 concentrarse 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 debajo de la media

Su puntuación sugiere que cree que tiene dificultades para establecer y mantener relaciones personales satisfactorias. Esto puede ser porque no está interesado en relaciones de este tipo o que cree que no es especialmente hábil en la construcción de relaciones. Puede comportarse de determinadas maneras que disgustan a personas cercanas a usted y alargar discusiones con ellas debido a malentendidos o a su tendencia al conflicto. Es posible que su intención no sea ser descortés, pero es lo que puede parecer.

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

- Las personas pueden ver su necesidad de centrarse en el trabajo, en sus propios pensamientos o en un proyecto personal como descortesía y otras personas, a pesar de ello, necesitarán interactuar con usted. Establezca un tiempo para hablar con los demás.
- Puede no tener una red de contactos cercanos para hablar de problemas y la mayoría de nosotros necesitamos algún tipo de validación externa o puntos de vista alternativos. Vea si alguno de sus amigos puede ocupar ese rol.
- La mayoría de personas con puntuaciones bajas en esta faceta no son completamente solitarias, aunque las relaciones personales problemáticas es poco probable que afecten directamente a su vida laboral. No obstante, es posible que desvíen su energía y afecten a su capacidad para concentrarse en su trabajo. Hacer un esfuerzo para mejorar sus relaciones personales le acercará a las personas que quiere. También le ayudará a desarrollar habilidades sociales y a mejorar las relaciones laborales.
- Preste atención a su conciliación entre la vida personal y la vida laboral. Existe el peligro de que trabaje demasiado duramente, demasiado tiempo o demasiado intensamente sin una vida privada enriquecedora que le aporte un contraste.

## FACTOR SOCIABILIDAD

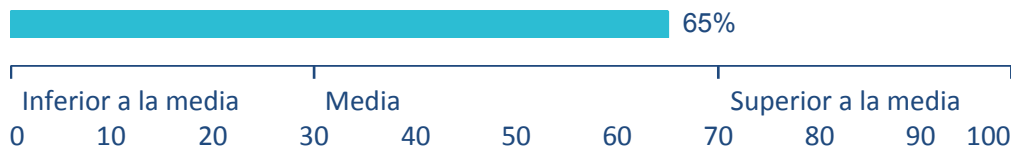


Este factor describe su capacidad para socializar, gestionar y comunicarse con los demás. Se compone de:

- 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 en la media

Puede gestionar las emociones de otras personas tan bien como la mayoría. Es probable que sea más eficaz con personas que conoce bien, con la que trabaja día a día o que son cercanas a usted. Será menos capaz de gestionar las emociones de las personas que no ve frecuentemente o con las que sólo tiene una relación pasajera.

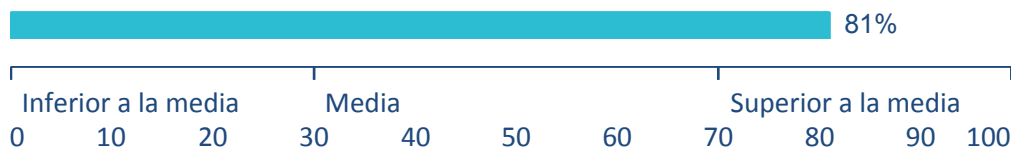
Esta puntuación equilibrada significa que no estará tentado por el deseo de manipular, intentando gestionar las emociones de otro para su propio interés. Igualmente no estará a merced de las emociones de los demás - cuando están enfadados o disgustados - sin recursos para hacerlas frente.

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

- Tenga cuidado en cómo trata a las personas que pueden ser importantes para usted, pero con las que no tiene

realmente mucho contacto. Puede pensar que es capaz de gestionar las emociones de estas personas y fallar, lo que puede ser problemático. La forma más segura de causar una mala impresión es sobrepasar las barreras que las personas establecen en torno a su vida emocional. Esto es más fácil que ocurra con alguien que sólo conoce a medias.

## 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.

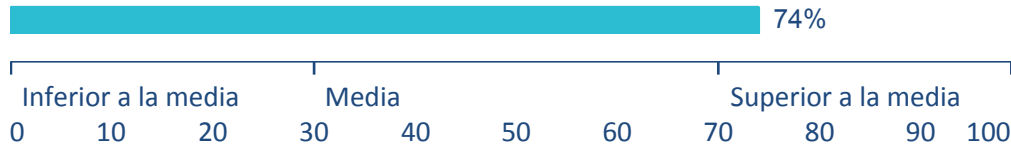
La franqueza es una importante cualidad de liderazgo. A las personas les gusta tener una visión clara de su situación en el trabajo y esperan de los managers que afronten y resuelvan las situaciones difíciles. Esto también se puede aplicar a las situaciones sociales y personales en las que manejar un 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 por encima de la media

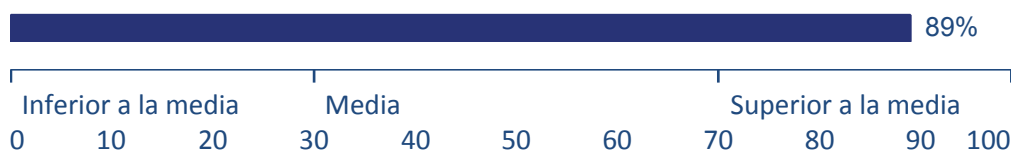
Su puntuación indica que cree que disfruta socializando y que tiene don de gentes. Se siente cómodo estando con otras personas y se puede considerar que es sociable y extrovertido. En general, es socialmente sensible y se adaptará a las circunstancias. Debido a esto, puede ajustarse a roles de relaciones públicas, ventas y servicios de cara al cliente.

Ser sensible socialmente es muy importante si su rol o sus intereses implican conocer muchas personas diferentes en distintos ámbitos. Será más importante cuanto más alto sea su rol en una organización.

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

- Utilice sus habilidades interpersonales al servicio de la organización y asegúrese de que no antepone al trabajo el hacer vida social.

## 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.

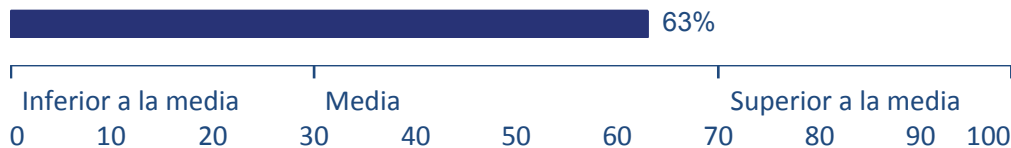
Ser adaptable es importante en la mayoría de organizaciones que afrontan condiciones y entornos cambiantes de formar regular.

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 en la media

Está tan dirigido por sus motivaciones internas como la mayoría de personas. En ocasiones encontrará satisfacción simplemente por hacer algo bien, en cambio, en otras ocasiones necesitará incentivos adicionales para comenzar y llevar a cabo un proyecto hasta su conclusión. Será razonablemente flexible al juzgar su trabajo: a veces lo más importante será su propio juicio; otras veces lo será la opinión de sus superiores o de sus compañeros.

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

- Puede llegar a ser crítico con las personas que están totalmente dirigidas por sus propias motivaciones o con las personas que necesitan muchas motivaciones externas. Puede ver a las primeras como obsesionadas consigo mismas y poco realistas; y a las últimas como perezosas o indisciplinadas. Ambas actitudes tienen puntos fuertes y débiles.

