



Reporte de resultados para:

Sample Report

El instrumento EqSight desarrollada por HDS, es un instrumento que permite el desarrollo humano desde la perspectiva de auto conocimiento y conciencia. Abre espacios de comunicación y fortalece el feedback. Esta herramienta no debe ser usada como fuente de información para procesos de selección, promoción o reubicación de personal.

Se prohíbe la copia total o parcial de esta documentación sin el previo permiso de HDS.

© Todos los derechos reservados. 2009.

Contenido



I.Introducción

II.Modelo

III.Red de evaluadores

IV.Resultados generales

V.Altos y bajos comportamientos

VI.Tablas de precisión de percepción

VII.Comentarios de participantes

VIII.Sugerencias de desarrollo

"Cualquiera puede ponerse furioso... eso es fácil. pero, ponerse furioso con la persona correcta, en la intensidad correcta, en el momento correcto, por el motivo correcto, y de la forma correcta...eso no es fácil"

Aristóteles

No es ninguna novedad mencionar que el ser humano debe hacer frente a las emociones como parte de su condición humana. Goleman (2001) ha sugerido que la esencia de la Inteligencia Emocional es la integración de los centros emocionales del cerebro (sistema límbico) y de los centros cognitivos (corteza pre frontal). Es decir, en el cerebro se encuentran un centro emocional y un centro racional, cuya comunicación deriva en nuestro desarrollo de Inteligencia Emocional. Pero, ¿por qué es importante esto?



El *Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations*, realizó una investigación a nivel mundial sobre el Cociente de Éxito, y obtuvo que se debe en un 23% a nuestras capacidades intelectuales y en un 77% a nuestras aptitudes emocionales. Por lo tanto, entre mayor Inteligencia Emocional logremos desarrollar, mayor será el éxito obtenido.

La Inteligencia Emocional es "la capacidad de percibir y expresar emociones, de asimilar las emociones en el pensamiento, de comprender y razonar con las emociones y de regular las emociones en uno mismo y en los demás."

<http://www.inteligencia-emocional.org/>

Mayer, Salovey y Caruso, 2000, p. 396

El desarrollo de las capacidades de la Inteligencia Emocional permite, entre otras, el manejar y regular la manifestación de las emociones de acuerdo a cada situación, mantener un equilibrio emocional, transmitir estados de ánimo que generen actitudes y respuestas positivas, una adecuada evaluación del costo emocional de situaciones y acciones, el desarrollo de destrezas sociales.



Hay diferentes tipos de evaluaciones que, al medir la personalidad, pueden generar hipótesis claras acerca de cuál es la tendencia de una persona para manejar su inteligencia emocional. sin embargo estas pruebas siempre son autoevaluaciones. de esta manera surge eqsight™ que se refiere a una evaluación de percepciones de las personas que me rodean acerca de qué tan efectivo soy en el uso de mi inteligencia emocional.

Si los más afectados, para bien o para mal, de mi inteligencia emocional son los demás (incluyéndome), pues qué mejor que contar con este input tan valioso en procesos de desarrollo de Inteligencia Emocional.

En EqSight™ se miden cuatro competencias integradas de la Inteligencia Emocional, que se desarrollan en el marco de dos dimensiones principales:

- **La dimensión personal**
- **La dimensión social**

La dimensión personal se compone de las competencias: **conciencia de uno mismo y manejo de uno mismo**, que se centran más en lo individual que en las interacciones con otras personas. La dimensión personal es la capacidad de mantenerse al tanto de las propias emociones y controlar su comportamiento y tendencias.



La dimensión social está compuesta por: **la conciencia de los demás y el manejo de relaciones** esta dimensión implica la capacidad de comprender los estados de ánimo de los demás, el comportamiento y motivaciones a fin de mejorar la calidad de sus relaciones.

Conciencia de sí mismo

También conocida como autoconocimiento, es la capacidad de una persona para percibir con precisión y en el momento, sus propias emociones y el efecto que éstas producen. Un alto grado de conciencia en uno mismo requiere una disposición a tolerar la incomodidad de centrarse en los sentimientos que pueden ser negativos. El autoconocimiento busca desarrollar una comprensión clara y honesta de las emociones. Las personas con alta conciencia de sí mismos conocen el modo en el que su estado de ánimo influye en su comportamiento, y han logrado entender lo que hacen bien, lo que los motiva, los satisface, así como reconocer sus puntos débiles.

Manejo de uno mismo

Esta competencia es conocida también como autorregulación o autocontrol. Es el manejo de nuestros estados, recursos e impulsos. Es lo que permite a una persona no dejarse llevar por los sentimientos del momento. Es saber lo que sucede cuando se actúa o no se actúa. Incluye la capacidad de usar la conciencia de sus emociones para mantenerse flexible y dirigir su conducta positiva. Esto significa la gestión de sus reacciones emocionales a las situaciones y a las personas. Depende de la conciencia de sí mismo y con ésta se completa la dimensión personal.

Conciencia de los demás

Es el primer componente de la dimensión social y es una competencia fundamental. La conciencia de los demás es la capacidad para captar con precisión las emociones, capacidades y sentimientos de otras personas y entender lo que realmente está pasando con ellas. Esto a menudo significa percibir lo que otros piensan y sienten, incluso si no se siente de la misma manera.

Manejo de las relaciones

Aunque la gestión de relaciones es el segundo componente de la dimensión social, esta competencia se apoya en las tres primeras competencias de Inteligencia Emocional: conciencia de sí mismo, manejo de uno mismo, y conciencia de los demás. El manejo de las relaciones sociales es la capacidad para utilizar el conocimiento de sus propias emociones y las de los demás, para tratar las interacciones con éxito. Esto asegura una comunicación clara y eficaz en la conducción de los conflictos. Este manejo de las relaciones, es también el vínculo que se construye con los demás y que sólo se logra con el tiempo.

Red de Evaluadores



La lista siguiente muestra sólo el número de las personas que fueron invitadas para responder esta evaluación, en algunos casos se conoce el nombre de algunos, sin embargo, la importancia de esta retroalimentación no radica en quién opinó, sino en la **información obtenida** que permita mejorar la efectividad.

Evaluadores	Participaron
Usted Mismo	SI
Participante 1	SI
Participante 2	SI
Participante 3	SI
Participante 4	SI
Participante 5	SI
% de respuesta	100.0%

En este reporte se presentan los resultados para cada una de las 4 competencias de la Inteligencia Emocional en sus dos dimensiones. Estos resultados son las percepciones de diferentes personas englobadas la red de evaluadores incluyendo sus propias percepciones.

Los resultados se muestran de manera global por competencia, de manera integrada, es decir, incluye el promedio combinado de usted mismo y todos los participantes. La escala de calificación se encuentra en un rango del 1 al 5, siendo 5 siempre, 4 frecuentemente, 3 algunas veces, 2 rara vez y 1 nunca. Donde los evaluadores marcaron la respuesta a qué tan seguido aprecian los comportamientos en usted.



Altos y bajos comportamientos



A continuación, se presentan los comportamientos con mejor calificación que se presentaron, así como los comportamientos de menor calificación para que pueda entender algunas de sus fortalezas y áreas de oportunidad.

Sus comportamientos más altos

Comportamiento	Competencia	Calificación
Se siente cómodo consigo mismo	Conciencia de sí mismo	4.8
Demuestra que tiene claro sus valores y creencias	Conciencia de sí mismo	4.6
Confía en sus habilidades	Conciencia de sí mismo	4.6
Puede establecer rapport con otras personas cuando es necesario	Conciencia de los demás	4.6
Se siente cómodo en situaciones sociales	Conciencia de los demás	4.6
Considera que llevar buena relación con los demás es importante	Manejo de las relaciones	4.6
Reflexiona y aprende de la experiencia	Conciencia de sí mismo	4.5
Es capaz de reconocer el estado de ánimo de un grupo cuando lo ve	Conciencia de los demás	4.5

Sus comportamientos más bajos

Comportamiento	Competencia	Calificación
Maneja bien el estrés	Manejo de uno mismo	3.5
Maneja los cambios con los demás de manera efectiva	Manejo de las relaciones	3.3
Está consciente del impacto que su comportamiento tiene en los demás	Conciencia de sí mismo	3.3
Reconoce los sentimientos de los demás de una manera precisa	Conciencia de los demás	3.1
Controla sus impulsos y es prudente al manifestar sus emociones	Manejo de uno mismo	3.1
Tolera la frustración sin alterarse y/o molestar	Manejo de uno mismo	3.1
Considera los sentimientos de los demás antes de expresar sus ideas	Manejo de las relaciones	3.0
Sabe ponerse en el lugar de los demás siendo empático en todo momento	Conciencia de los demás	2.8

Tablas de Precisión de Percepción



Las tablas de precisión de percepción sirven para comparar las diferentes percepciones de los diferentes grupos y poder entender qué tan cerca o lejos está de cómo se ve usted mismo y cómo lo ven los demás. A veces las diferencias pueden ser importantes, el detectar estos gaps le permitirán tomar decisiones importantes de acción.

COMPETENCIA:				
Conciencia de los demás	1	2	3	5
	usted mismo			
	los demás			
Manejo de las relaciones	1	2	3	5
	usted mismo			
	los demás			
Conciencia de sí mismo	1	2	3	5
	usted mismo			
	los demás			
Manejo de uno mismo	1	2	3	5
	usted mismo			
	los demás			

Algunos evaluadores comentaron y recomendaron lo siguiente:

Para Conciencia de los demás

Para desarrollar la conciencia de los demás, qué cree usted que esta persona debería dejar de hacer

- Una vez que haya reconocido los sentimientos de los demás, profundizar en el valor de los mismos
- Sin comentarios
- Ser tan poco tolerable con los tiempos del otro
- Asumir que sabe lo que está pasando y preguntar más
- Dejar de pensar en si mismo
- Posiblemente saturar su agenda, así tendría tiempo para sesiones de retroalimentación sobre los procesos donde él participa.

Igualmente, qué le recomendaría que debería empezar a hacer

- Enfocarse en la persona e indagar en su significado, es decir en que le afecta y por que
- Compartir más sus emociones, sentimientos para abrir más la confianza hacia los demás y conocerlas mejor.
- Ver más allá de lo aparente
- Tener más empatía y reconocer el impacto que provoca en el entorno.
- Es muy receptivo al feedback y establece acciones pero no muy eficiente en la ejecución de las acciones. Debe ser más planeado y cumplir sus compromisos
- Utilizar más la información que ya conoce de otros para impulsarlos al cambio.

Para Manejo de las relaciones

Para desarrollar el manejo de las relaciones, qué cree usted que esta persona deba dejar de hacer

- Confrontar sin escuchar
- Sin comentarios, demuestra un buen nivel de relación con las personas.

- Asumir que el otro ya lo entendió y que puede hacer lo que el hace
- Trabajar solo y buscar más hacerlo en equipo.
- Una de las fortalezas de el es el manejo de las relaciones, sin embargo su impulsividad puede disminuir esta capacidad de relacionamiento con ,os demás
- Debe dejar de omitir tiempo para dar lectura a las emociones de otros.

Igualmente, qué le recomendaría que debería empezar a hacer

- Escuchar para entender y despues exponer su punto de vista
- No temer a las relaciones que pudieran ser competitivas para él.
- Mostrar mas interés en el otro
- Identificar los sentimientos y necesidades de los demás y tomarlos en cuenta.
- Interesarse más por los demás y lo que sucede alrededor de el y los que lo rodean.
- Podría con sus buenas maneras de conducirse provocar la participación y sacar lo mejor de las personas. Esto también enriquece a todos los que con él participan.

Para Conciencia de sí mismo

Para desarrollar la conciencia de sí mismo que cree usted que esta persona debería dejar de hacer

- Tomar decisiones rápidas sin incluir a los demás
- Conoce sus miedos/temores
- De asumir que el impacto es uno, cuando en realidad es diferente
- no hablar tanto y escuchar más.
- No moverse por niveles de autoridad
- Yo creo que el podría considerar un poco más no solo las emociones de otros, sino el grado en que estas van afectar los resultados.

Igualmente, qué le recomendaría que debería empezar a hacer

- Involucrar mas a los demas, con el fin de confirmar como se puede interpretar algunas acciones
- Reconoce lo que le motivapensar en el otro , como el otro
- Pedir más feedback a personas con las que no se lleva tan bien. identiifcar áreas de poco concimiento propio a través de la observación y y trabajar en mejorarlas. Identificar disparadores para controlarlos.

- Modificar algunos comportamientos que lo hacen ver altivo o arrogante. Darle su lugar. Reflexionar más como sus comportamientos pueden afectar positiva o negativamente a los demás.
- A veces aunque sabes el impacto que causas en otros, por la presión del día a día puedes correr el riesgo de dejar de verlo y en consecuencia dejar de tomarlo en cuenta.

Para Manejo de uno mismo

Para desarrollar el manejo de si mismo que cree usted que esta persona debería dejar de hacer

- Que no reaccione, que no deje que la emoción le gane
- Considera varias opciones antes de tomar una decisión
- Dejar de aconsejar cuando el otro simplemente es diferente
- Dejarse llevar por la impaciencia, sobre todo en situaciones de filas o tráfico pesado.
- Reaccionar impulsivamente ante presiones o situaciones desconocidas, No alterarse ante situaciones que lo incomoden
- No tengo un comentario específico al respecto.

Igualmente, qué le recomendaría que debería empezar a hacer

- Tomar en cuenta la afectación de sus comentarios a otros, en ocasiones no es lo que dice sino cómo lo dice
- Cuidar el no interrumpir a las personas cuando estén a puerta cerrada, hablando con otras personas o en llamada. Me parece que lo hace sin estar consciente de ello.
- Aceptar que la diferencia es importante
- Llevar su ipad siempre a todos lados para leer en situaciones de impaciencia.
- Entender el impacto de sus reacciones violentas a otros aunque sean desconocidos
- Podría apoyar a otros a autorregularse.

Los comentarios aparecen tal y como fueron capturados por los evaluadores. Ninguna corrección ortográfica o de redacción fue realizada.

Sugerencias de Desarrollo



Estos resultados buscan generar conciencia y una nueva forma de ver las cosas. Dar recursos para ser más empáticos y entender la realidad propia y la de los demás.

Independientemente que tengas una sesión o conversación con un consultor, coach o especialista, HDS te da algunos tips para que puedas trabajar desde ya en ser más efectivo en tu Inteligencia Emocional:

- **Reconoce tus emociones y tus defectos, así como tus fortalezas y debilidades. Lleva un diario con los acontecimientos que se saquen de control y trata de ver si existe un patrón.**
- **Revisa los comentarios que más sentido te hacen y ejecuta un plan de acción con un calendario. Nombra a alguien de tu confianza que sea tu auditor.**
- **Revisa mecanismos para el manejo de tu estrés. En tu caso te sugerimos tener un lugar o una imagen que te tranquilice y que puedas acceder a éste cuando necesites un espacio.**

