

**SEI** EMOTIONAL INTELLIGENCE  
ASSESSMENT

Measure & Develop Human Capacity

## SEI LEADERSHIP REPORT

Edición Internacional

Reporte preparado para: **Sample Report**  
Fecha: 25 Marzo 2008

Elaborado por: **Six Seconds**



## Resumen ejecutivo

### Su perfil en conclusión

La mayor parte del tiempo, usted tiene suficiente competencia emocional para manejar las complejidades de su vida y trabajo diarios. Una mayor IE fortalecería su liderazgo, particularmente en momentos de estrés, desafíos o complejidades. Usted ya tiene una base sólida; use este reporte como ayuda para incrementar su competencia y mejorar su liderazgo.

### ¿Que es inteligencia emocional?

La Inteligencia Emocional (IE), según la definición de *Six Seconds*, es un conjunto de competencias que permite aplicar el pensamiento y el sentimiento para tomar decisiones óptimas. Mientras a muchas personas se les ha enseñado a “dejar las emociones en la puerta”, la premisa de *Six Seconds* es que las emociones son esenciales para la toma de decisiones efectiva y la motivación. Si utiliza la IE adecuadamente, usted tendrá mayor capacidad para influir en los demás, para comunicarse y permanecer concentrado en la ruta crítica. Esta es la razón por la cual Harvard Business Review afirma que la inteligencia emocional es “la clave del éxito profesional”.

### ¿Porque la inteligencia emocional es importante para un líder?

El trabajo de un líder consiste en comprometer un equipo a realizar el trabajo con una capacidad superior a la capacidad individual de cada uno de los integrantes. Se trata de motivar a las personas a que utilicen todo su potencial. Cuando un líder es consciente, auténtico, apasionado y actúa de manera integral, generará confianza, compromiso y alineación para fomentar un ambiente donde la gente pueda aportar lo mejor de sí.

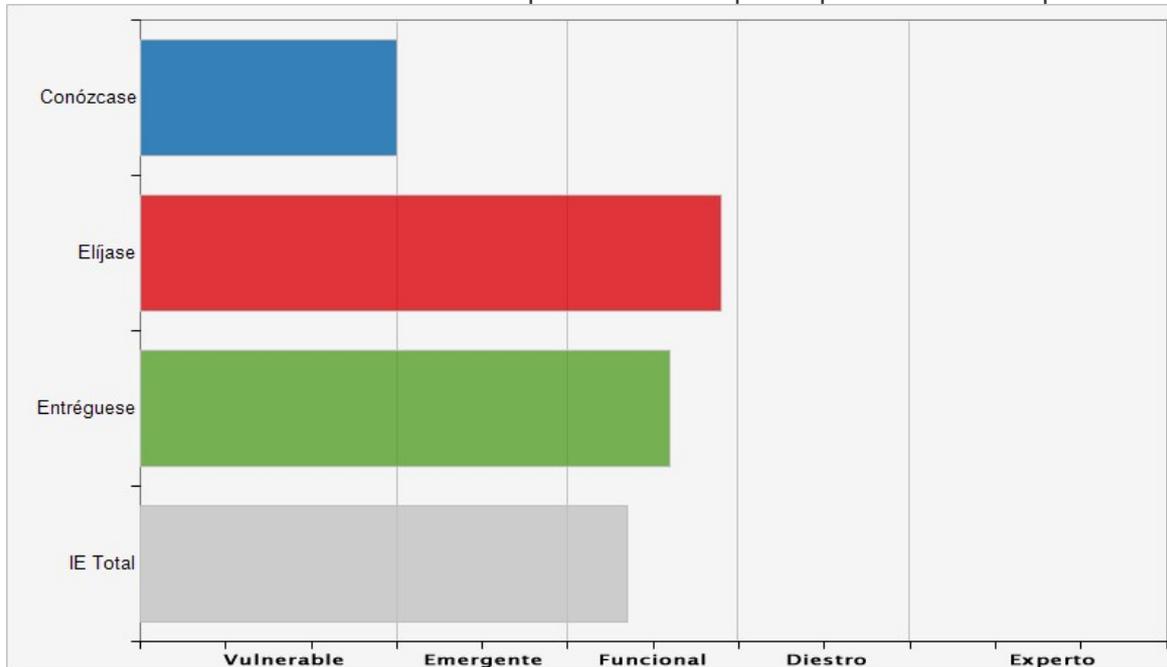
No existe la fórmula para un gran liderazgo, no hay una ruta mágica a seguir. Un gran líder se abre camino basándose únicamente en sus propias habilidades y atributos. Usted no puede imitar el estilo de otro ni utilizar un conjunto de comportamientos prescritos. En lugar de esto, usted necesita evaluarse cuidadosamente para conocer sus propias fortalezas y vulnerabilidades y seguir adelante. Este informe le proporcionará información y numerosos pasos a seguir para aplicar y estructurar su IE.

[www.hrtoolscenter.com](http://www.hrtoolscenter.com)



## IE en acción

SEI se basa en un modelo directo con tres pilares. Su vista previa puede ser vista aquí:



Alcance	Valor	Interpretación
<b>Conózcase</b> (Auto conciencia)	Reconocer sus patrones y sentimientos le permite entender "lo que lo hace actuar".	Es posible que usted no haya desarrollado suficiente autoconciencia para alcanzar su máximo potencial de liderazgo. Tal vez no valora las emociones o prefiere un enfoque más cognitivo. Las emociones pueden proporcionarle datos importantes sobre sí mismo/a y los demás, lo cual le puede ayudar a tomar mejores decisiones y resolver problemas más efectivamente.
<b>Eljase</b> (Auto control)	Responder conscientemente vs. Reaccionar inconscientemente le permite estar a cargo de sus resultados.	Probablemente es capaz de manejar sus propias reacciones, pero cuando surgen problemas y se acumulan los desafíos, es posible que se debilite ante la presión y reaccione exageradamente. Desarróllese más basándose en sus fortalezas en esta área; esto le ayudará a desarrollar una mayor creatividad mientras sopesa sus decisiones cuidadosamente.
<b>Entréguese</b> (Auto dirección)	Alinear sus elecciones diarias con su sentido de propósito, permite aumentar su poder y potencial.	Usted tiene un sentido de propósito y se preocupa por los demás. El hecho de fortalecer estas competencias le permitirá volverse más efectivo/a para influir en los miembros del equipo, cautivarlos y comprometerlos, generar confianza, e inspirar en otros un desempeño óptimo.



## Lo que sigue:

El resto de este reporte lo lleva a través del modelo “*Six seconds*” y describe sus resultados con detalle. Encontrará explicación a cada una de sus competencias y de su valor como líder, adicionalmente lo guiará en el desarrollo y adquisición de sus fortalezas. Su guía personalizada de desarrollo como líder, esta también disponible para asistirlo en el cómo poner estos conceptos en acción.

Al leer esta guía recuerde estos tres puntos clave:

1. **Es una herramienta.** Estos resultados tienen la intención de ser el combustible para el proceso de auto reflexión y discusión; estos no son la verdad absoluta.
2. **Es posible aprender IE.** El modelo SEI mide ocho competencias que se pueden aprender. Cualquiera que sea su nivel actual, usted puede incrementarlo si desea.
3. **Aproveche sus fortalezas.** Sus fortalezas son un activo. Son el mecanismo para generar cambio. Usted es fuerte en estas competencias alinear con su propia visión y valores, llenarse de energía, y encontrar nuevas soluciones. ¿Cómo esta utilizando esos dones como líder en su día a día?

Si tiene alguna duda con respecto a su reporte por favor contacte a su coach: FARISELLI LORENZO  
lfariselli@6seconds.org

Para más información por favor visite la página Web del modelo Six Seconds:  
[www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

En nombre del equipo SEI, gracias por interesarse en desarrollar y aplicar IE.



- Joshua Freedman, Massimiliano Ghini MBA, & Anabel Jensen, Ph.D.  
Creadores del SEI reporte de liderazgo

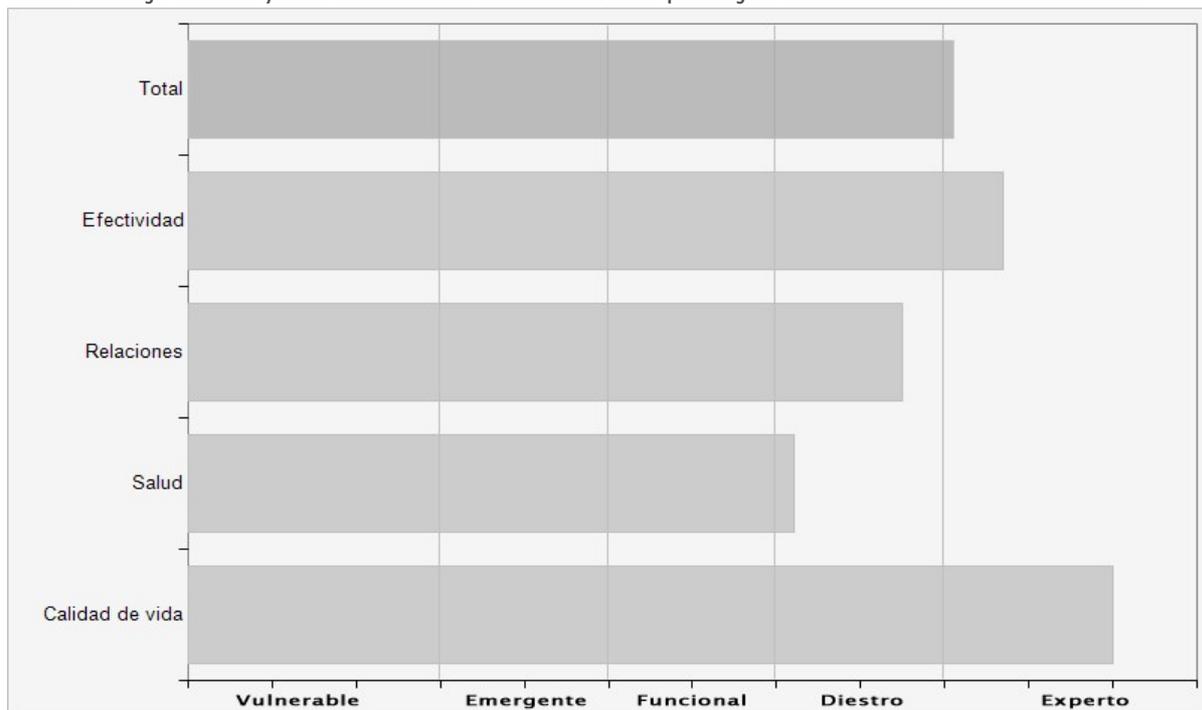
## Contenido

Resumen Ejecutivo .....	2
Sección 1: Factores para el éxito.....	6
Sección 2: El modelo IE Six seconds .....	7
Sección 3: Perfil SEI .....	9
Sección 4: Resultados detallados .....	11
Conózcase .....	11
Elijase .....	13
Entréguese .....	17
Sección 5: Conclusión .....	19
Plan De acción.....	20



## Sección 1: Factores de éxito

Al completar el SEI, usted respondió preguntas relacionadas con la percepción que tiene acerca de su trabajo actual y sus resultados en la vida. Sus puntajes se muestran a continuación:



Investigaciones revelan que estos resultados son manejados por sus competencias de IE (ver [6seconds.org/sei/eq\\_success.php](http://6seconds.org/sei/eq_success.php)). Al leer el resto de este reporte, considere su satisfacción con respecto a estos resultados y entérese que puede utilizar sus habilidades de IE para optimizar estos factores de éxito.

Habilidades de IE ayudan a controlar:

Factor de éxito	Definición
<b>Efectividad</b>	Capacidad para generar resultados
<b>Relaciones Interpersonales</b>	Capacidad de construir y mantener redes de relaciones
<b>Salud</b>	Capacidad de mantener óptima energía y funcionamiento
<b>Calidad de vida</b>	Capacidad de mantener balance y satisfacción
<b>Total</b>	Combinación de todos los factores

## Sección 2: El modelo IE de Six Seconds

Este modelo de IE en acción comienza con **tres pilares importantes**: tomar más conciencia (estar al tanto de lo que hace), más intencional (actuar de la manera que desea), y más decidido (hacer las cosas con una razón).

### Conózcase

*Ver claramente lo que siente y hace.*

Las emociones son información, y estas competencias le permiten recolectar esa información de manera coherente.

### Elíjase

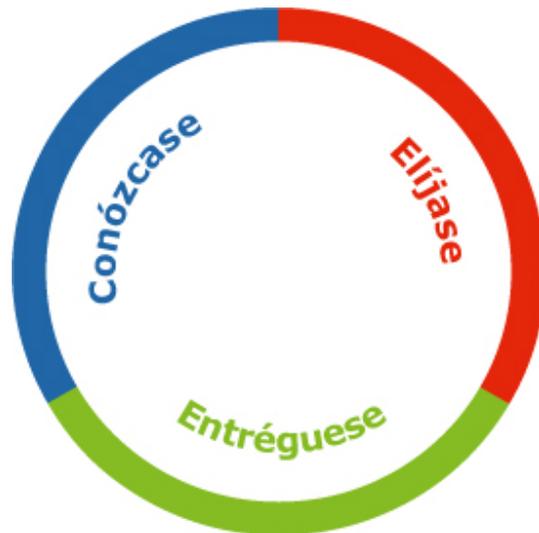
*Hacer lo que desea hacer.*

En lugar de reaccionar con el “piloto automático”, estas competencias le permiten responder proactivamente.

### Entréguese

*Hacerlo por una razón.*

Estas competencias le ayudan a poner su misión y visión en acción así puede actuar con propósito e integridad.

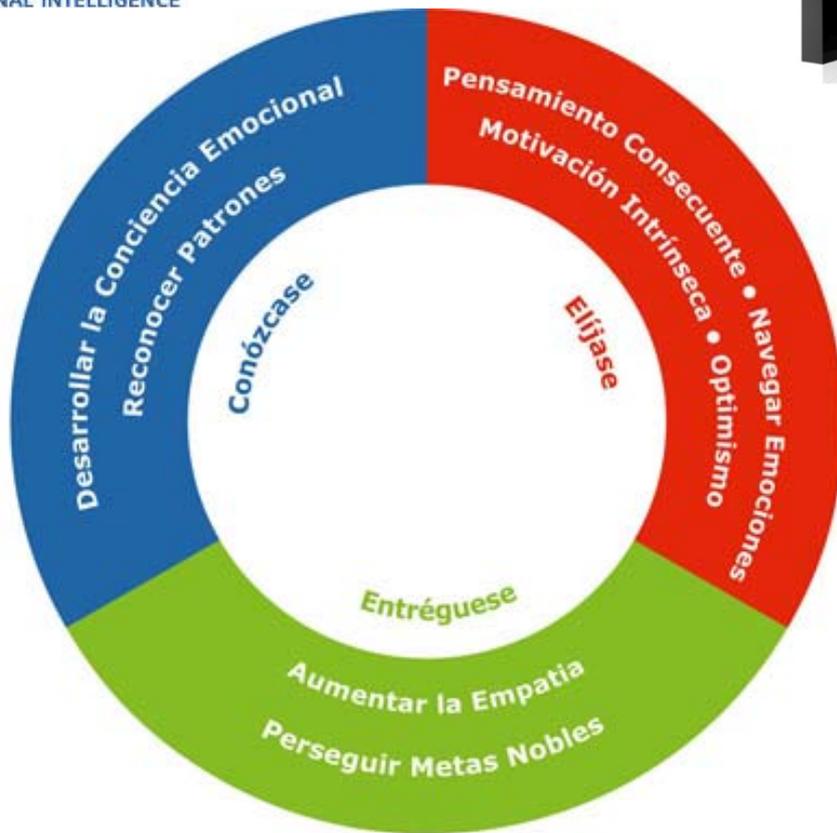


**Conózcase** le brinda el “**qué**” – Cuando se conoce a usted mismo, conoce sus retos y fortalezas, esta conciente de lo que esta haciendo, lo que quiere y que debe cambiar.

**Elíjase** le brinda el “**cómo**” – Le muestra como tomar acción, como influenciarse a usted mismo y a los demás, cómo operacionalizar estos conceptos.

**Entréguese** le proporciona el “**porqué**” – Cuando usted entrega a sí mismo, esta con la mente clara y lleno de energía para mantenerse enfocado en porqué responder de cierta forma, porqué moverse en una nueva dirección y porqué otros deberían ir adelante.

En cada uno de estos alcances hay competencias específicas medidas por el SEI. Las competencias están expuestas en la siguiente página.

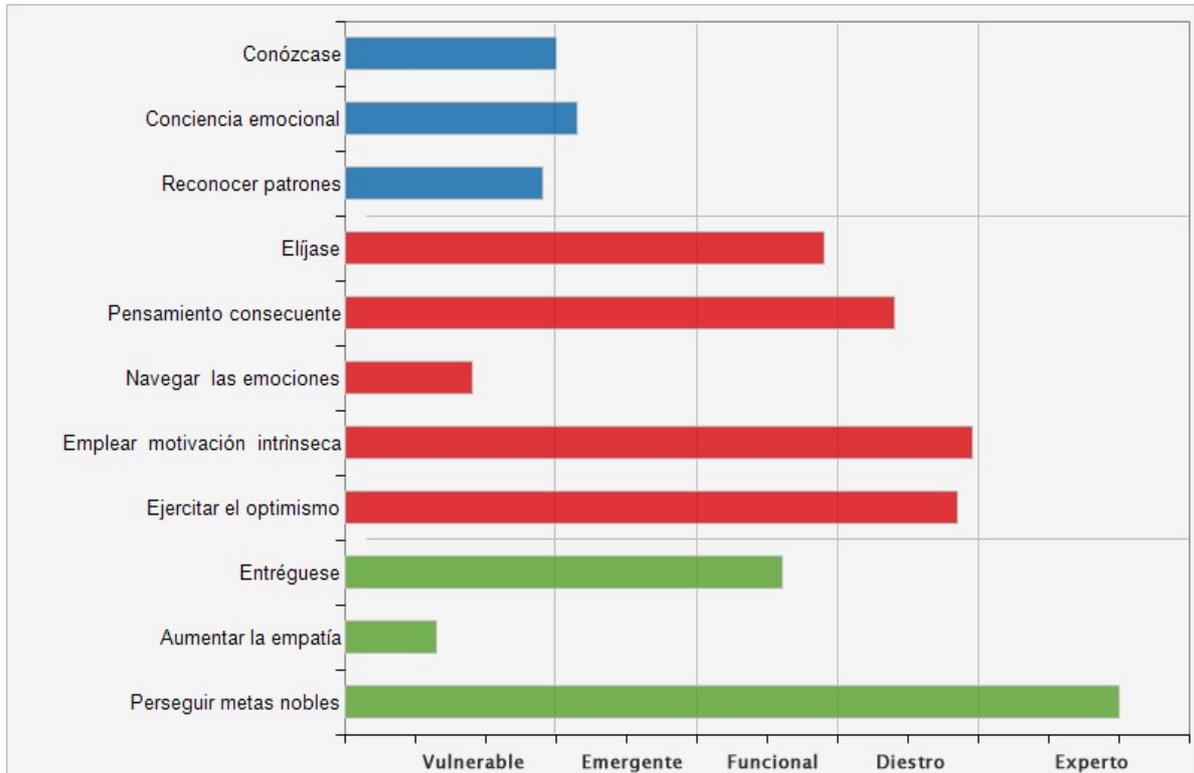


El modelo de IE de Six Seconds:

Alcance	Competencias	Definición
<b>Conózcase</b>	<b>Desarrollar la Conciencia Emocional</b>	Aprender a identificar y expresar adecuadamente los sentimientos.
	<b>Reconocer patrones</b>	Identificar conscientemente nuestras reacciones habituales.
<b>Elijase</b>	<b>Aplicar pensamiento consecuente</b>	Evaluando los costos y beneficios a largo y corto plazo de nuestras decisiones
	<b>Navegar emociones</b>	Manejando sentimientos para acceder a la sabiduría y a la energía que ofrecen
	<b>Emplear motivación intrínseca</b>	Recibiendo energía de los valores personales y compromisos en vez de ser manipulados por otros
	<b>Ejercitar el optimismo</b>	Tomando una perspectiva de elección y oportunidad
<b>Entréguese</b>	<b>Aumentar la empatía</b>	Reconociendo y respondiendo apropiadamente a las emociones de los demás
	<b>Perseguir metas nobles</b>	Relacionando sus elecciones diarias con su profundo sentimiento de propósito



## Sección 3: Perfil SEI



Los puntajes de SEI están reportados en cinco bandas de desempeño.

Zona	Puntaje	Definición
<b>Vulnerable</b>	(0-70)	Esta área puede ser un obstáculo para usted como líder; es posible que esté creando desafíos personales y profesionales para usted.
<b>Emergente</b>	(71-90)	Esta es un área en donde usted está mostrando un cierto desarrollo de destrezas y esta creando conciencia; podría ser útil que continúe practicando.
<b>Funcional</b>	(91-110)	Esta competencia es adecuada para situaciones típicas; será muy valioso continuar con un desarrollo adicional para cumplir con las exigencias de liderazgo.
<b>Diestro</b>	(111-130)	Esta es una fortaleza potencial para su nivelación.
<b>Experto</b>	(131-150)	Usted tiene una habilidad única en esta área que lo diferencia como líder.

## Oportunidades y Desafíos

### Fortalezas potenciales:

Su puntaje mas alto esta en...	Probablemente esto lo ayuda en...
Perseguir metas nobles	alinearse con su propia visión y valores
Emplear motivación intrínseca	llenarse de energía
Ejercitar el optimismo	encontrar nuevas soluciones

### Vulnerabilidades potenciales:

Sus puntajes mas bajos están en...	Esto puede presentarle retos alrededor de...
Aumentar la empatía	conectarse con otros
Navegar emociones	manejar sus propias emociones

Six seconds, la organización que publica este reporte, viene de la perspectiva que el verdadero cambio viene de utilizar las fortalezas.

Considere:

- ¿Que tan verdaderamente esta utilizando sus fortalezas?
- ¿Podría mejorar un área vulnerable utilizando fortalezas?
- ¿Alguna fortaleza esta siendo sobre utilizada?
- ¿Cual sería una forma en la cual usted podría utilizar una fortaleza más efectivamente empezando desde ahora?

## Sección 4: Resultados detallados

### Conózcase



**1. Desarrollar la conciencia emocional:** Aprender a identificar y expresar fielmente sentimientos tanto simples como compuestos.

Las emociones son químicos, una forma de neurotransmisores, que proporcionan información y datos sobre usted mismo y de otros. Las emociones son un sistema de retroalimentación que ofrece información que impulsa el comportamiento y las decisiones. La conciencia emocional le permite identificar e interpretar esta información al examinar esos sentimientos, darles un nombre y empezar a analizar sus causas y efectos. Esta competencia ofrece información crítica sobre usted y los miembros de su equipo y le brinda conocimiento y claridad sobre el núcleo de los impulsores del comportamiento.



### Retrato

Los líderes que son emergentes en esta competencia dependen demasiado de un análisis cognitivo o intelectual para resolver problemas, y por esto no captan algunos discernimientos y matices. Procuran no pensar en emociones porque las consideran confusas. Con frecuencia quedan sorprendidos por sus propias reacciones y las de los demás. Por lo tanto, no son tan efectivos/as influyendo en otros. Las emociones son contagiosas, y estos líderes no están muy conscientes de los sentimientos que están diseminando entre los demás. Con frecuencia no ven la manera tan poderosa como estos sentimientos están impulsando el desempeño hacia arriba o hacia abajo.

### Desarrollo

Usted tiene algunos de los elementos básicos esenciales, y ahora puede aprender las complejidades. Siga ampliando su vocabulario sobre las emociones. Céntrese en aprender las reglas que tienen los sentimientos: las maneras características como las emociones se combinan y cambian. Por ejemplo, observe cómo la aburrición se vuelve desagrado, o cómo el aprecio se torna en confianza. Notar la manera como sus propias emociones cambian, es una de las mejores formas de aprender. Así como una cámara digital ajusta el enfoque y el tiempo de exposición instantáneamente según la situación del momento, usted tiene la oportunidad de efectuar los mismos ajustes apropiados, tomando como base los sentimientos a medida que desarrolla más la Conciencia Emocional.



**2. Reconocer patrones:** Identificar conscientemente nuestras reacciones habituales y comportamientos.

Algunas veces las personas enfrentan nuevas situaciones y responden cuidadosa y pensativamente, pero frecuentemente actúan con el piloto automático, reaccionando de manera inconsciente basados en sus hábitos. En parte lo anterior se debe a que el cerebro humano está formado para seguir patrones, o vías neuronales. Si permanecen inconscientes, estos patrones pueden inhibir el desempeño óptimo, ya que generalizan las respuestas en lugar de adaptar la atención hacia una situación específica. Esta habilidad será de gran ayuda para acompañar a su gente y llevarlos a salir del piloto automático.



### Retrato

Los líderes que son vulnerables en esta área pueden ser percibidos como inconscientes. No son conscientes y a veces actúan como “elefantes en una cristalería”, sin ver su propio comportamiento y los estragos que generan. Como resultado, su gente les puede considerar rígidos y/o insensibles. Su falta de conciencia, incluso desatención, puede hacer que la gente los considere sesgados o con prejuicios. Si no se vuelven más conscientes de sí mismos, resulta improbable que estos líderes puedan cambiar su propio comportamiento.

### Desarrollo

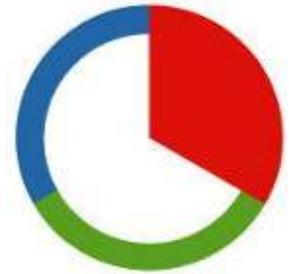
Para volverse más efectivo/a reconociendo patrones, obsérvese deliberadamente y con mayor frecuencia. Observe lo que piensa, siente y hace. Preste mucha atención a los comienzos y los finales; por ejemplo, los comienzos de las reuniones o los finales de las confrontaciones. Sea como un científico observador, neutral y curioso. No adopte una actitud crítica: no juzgue qué está “bien” o “mal” sobre sus reacciones; sencillamente nótelas. Preste especial atención a la manera como usted responde ante distintos pensamientos y sentimientos, y comience a seguirles la pista a aquellas reacciones recurrentes. Lograr un desarrollo en esta área se le puede dificultar, puesto que es difícil reconocer algo que se ha desatendido. Sin embargo, si mantiene la mente abierta, puede comenzar a notar patrones rápidamente. Obtener retroalimentación de un colega de su confianza puede resultar beneficioso.



## Elíjase

**3. Aplicar pensamiento consecuente:** Evaluar los costos y beneficios de sus decisiones.

Esta habilidad permite examinar sus decisiones y los efectos de las mismas. Es la clave para controlar los impulsos y actuar intencionalmente (en lugar de reaccionar). Es un proceso de analizar y reflexionar, utilizando tanto pensamientos como sentimientos, e identificar una respuesta que sea óptima para usted y los demás. Esta competencia es fundamental para realizar un plan estratégico que represente la dinámica humana y para gestionar su propio comportamiento mientras ejecuta ese plan.



### Retrato

Los líderes diestros en Pensamiento Consecuente usualmente saben cuándo ser impulsivos y cuándo evaluar cuidadosamente. Evalúan rápidamente qué tan seria es una situación, teniendo cuidado en aquellas situaciones donde hay mucho en juego y yendo con la corriente cuando los aspectos negativos son escasos. Las emociones les ayudan a notar cuándo están yendo contra un valor. Por lo tanto, prestan atención a esos sentimientos para tomar las mejores decisiones posibles. Usualmente tienen suficiente cuidado como para tomar buenas decisiones, y tienen la suficiente confianza en sí mismos como para buscar asesoría de otros. Cuando cometen un error, lo reconocen rápidamente. A veces analizan demasiado y se les dificulta actuar instintivamente, por lo que otros pueden considerarles demasiado lentos para responder.

### Apalanque esta fortaleza

El Pensamiento Consecuente es clave para tomar decisiones óptimas (sobre sus propias opciones, y para su equipo u organización). Use esta fortaleza suya en toda su planeación (de corto plazo, largo plazo y estratégica) para considerar el aspecto “humano” de las variables. Esto le ayudará, a usted y su organización, a desarrollar una mayor lealtad con los empleados y clientes. Al planear, prevea las situaciones probables y las poco probables. Al contratar personal, por ejemplo, considere cuidadosamente cómo afectará el candidato a los demás. A veces, a los individuos con un alto Pensamiento Consecuente se les dificulta ser impulsivos o “juguetones” y las personas les pueden considerar demasiado cautelosos (y ellos mismos pueden pensar esto también). Confíe en su instinto para interpretar el riesgo y encontrar ocasiones para ser más creativo/a e impulsivo/a.



**4. Navegar las emociones:** Es la validación, exploración y transformación de las emociones para convertirlos en un recurso estratégico.

Generalmente se le ha dicho a las personas que deben controlar sus emociones, reprimir sentimientos de rabia, felicidad o miedo, y eliminarlas del proceso de toma de decisiones. Sin embargo, los sentimientos proporcionan introspección y energía. Estos impulsan la toma de decisiones y el comportamiento. Sin emociones las personas literalmente no podríamos tomar decisiones. Entonces en lugar de ignorar los sentimientos, esta competencia le permite hacer uso de sus emociones efectivamente para autogestionarse y tener un efecto en otros.



### Retrato

Los líderes que son vulnerables en Navegar las Emociones pueden ser duros con su gente. Pueden ser impredecibles y pueden tener un efecto nocivo en el estado de ánimo de los demás. Aunque es posible que traten de ocultar sus emociones, esto les hace parecer fríos e impersonales, y les impide usar sus sentimientos positivos para influir mediante éstos en los estados de ánimo del equipo. El resultado es un sitio de trabajo donde los individuos no se sienten seguros o vinculados emocionalmente. Quienes se les dificulta Navegar las Emociones usualmente se abruman con los sentimientos, por lo que tratan de evitarlos; pero eso no logra que los sentimientos se esfumen.

### Desarrollo

Esta es una habilidad crítica para usted, y debe desarrollarla. Un punto de partida importante sería desarrollar y emplear sus habilidades de Conciencia Emocional, e integrarlas con sus habilidades para Reconocer Patrones. Un puente para salvar la brecha y comenzar a manejar los sentimientos sería empleando su comprensión intelectual sobre la manera como funcionan las emociones. Si usted considera que las emociones son obstáculos o incluso “enemigas”, se le va a dificultar más el hecho de aprender a Navegar Emociones. Empleamos el término “navegar” porque el objetivo no es lograr un “control rígido” ni “dominarse”. ¿Puede usted comenzar a apreciar los sentimientos como si fueran sus aliados o como un sistema de retroalimentación? Imagine que son sus consejeros (los cuales a veces presionan mucho). Escúchelos, incluso si no comprende lo que están diciendo o cómo le están tratando de ayudar.



**5. Emplear la motivación intrínseca:** Recibir la energía de los valores y compromisos personales en lugar de dejarse manipular por fuerzas externas.

Personas que requieren refuerzos externos para estar motivados están siempre a merced de la aprobación o reconocimiento los demás. Emplear motivación intrínseca significa desarrollar y utilizar motivadores internos y duraderos. Esto le permite levantarse, desafiar el estatus quo, tomar riesgos y perseverar cuando la situación es complicada, al igual que lo ayudará a inspirar ese sentimiento en otros.



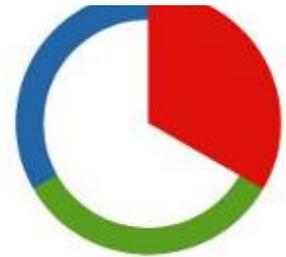
### Retrato

Los líderes diestros en Motivación Intrínseca tienen incentivos internos poderosos (valores, creencias, compromisos consigo mismos). Son capaces de encontrar la energía y el empuje para sobresalir, y los miembros de su equipo respetan su iniciativa. Por otro lado, los miembros del equipo pueden verse abrumados por el nivel de energía y compromiso requerido para mantenerse al ritmo de estos líderes. Además de motivarse a sí mismos, son capaces de influir en otros mediante sus valores. Tienen razones claras que sustentan lo que hacen y otras personas centradas en valores querrán trabajar para estos líderes, al encontrar esas razones convincentes.

### Apalanche esta fortaleza

Quizá la manera más efectiva de apalancar esta fortaleza es ayudándoles a otros a desarrollar su Motivación Intrínseca. ¿Qué apoya o socava la Motivación Intrínseca en su organización? ¿En qué puede influir usted al respecto? ¿Cuando usted da retroalimentación a otros, en qué medida está desarrollando la autonomía de estas personas? Para esto, sería útil usar un modelo de Liderazgo Situacional; comience proporcionando un alto grado de apoyo y luego redúzcalo gradualmente (si no está familiarizado/a con el Liderazgo Situacional, vea el artículo citado abajo). Además, use su Motivación Intrínseca para tomar riesgos y abrir brechas. No olvide que en sus empeños, usted necesita desarrollar e involucrar a otros también (y que las inquietudes y objeciones de estas personas son útiles para mejorar sus planes).





**6. Ejercitar optimismo:** Tomar una perspectiva de esperanza y oportunidad.

El optimismo les permite a las personas ver más allá del presente y adueñarse del futuro. Esta manera aprendida de pensar y sentir, le concede autoridad para tomar decisiones y obtener resultados. Cualquier persona, alguna vez ha utilizado estilos de sentimientos y pensamientos optimistas y pesimistas, algunos utilizan uno más que el otro. Una mirada optimista incrementa la variedad de opciones y oportunidad de éxito. Esto ofrece un enfoque de orientación a resultados, lo ayuda a innovar y le permite comprometer a otros con energía positiva.



### Retrato

Los líderes diestros en Optimismo centran su atención en las soluciones y posibilidades. Se responsabilizan por sus fracasos y aceptan el debido reconocimiento por sus éxitos, generando así un sentido de confiabilidad y responsabilidad para sí mismos y quienes les rodean. Por lo general, buscan primero “lo que es posible” en vez de amilanarse por lo que “es imposible”, inspirando así creatividad y desatando energía. A veces, las personas pesimistas consideran a estos líderes “demasiado positivos”; a las “víctimas” se les dificulta aceptar su propia responsabilidad y esto puede generar resistencia. Los líderes optimistas pueden pasar por alto algunos riesgos o sobrestimar aspectos positivos. Aunque a veces pueden tener una actitud pesimista, estos líderes retornan rápidamente a una actitud optimista. El optimismo del líder es contagioso, generando un equipo con un alto nivel de energía que está abierto al aprendizaje y la innovación.

### Apalanque esta fortaleza

Asegúrese de usar su optimismo. No basta con “ser positivo”; para obtener beneficios de su optimismo usted tiene que apropiarse de las responsabilidades que asume. Usted elige, y el hecho de ganar, perder o empatar se ve afectado por las elecciones que toma. Cuando su equipo padece una adversidad o fracaso, exprese un optimismo realista; por ejemplo, “Perdimos y eso nos va a afectar, a nosotros y a la compañía. Sin embargo, es temporal. Vamos a controlar esto para que no afecte todo nuestro trabajo y vamos a efectuar cambios para que tengamos éxito la próxima vez.” ¡Luego hágalo!

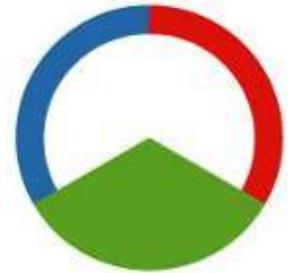


## Entréguese

**7. Aumentar la empatía:** Reconocer y responder apropiadamente a las emociones de los demás

La empatía es una actitud interior hacia los sentimientos y experiencias de los demás, que ayuda a construir conexiones y desarrollar conciencia.

Empieza por reconocer ambos: los sentimientos placenteros y no placenteros que la otra persona está experimentando. El próximo paso incluye escuchar, compartir y responder de manera que exprese su preocupación.



### Retrato

Los líderes que son vulnerables en Empatía se pueden distanciar de su gente. Probablemente prefieren permanecer en el mundo de la lógica. Se pueden sorprender o ser críticos cuando alguien no actúa de manera predecible, y parecen impacientarse o sospechar de la complejidad de las emociones humanas. Se pueden centrar en tareas y ser inflexibles, sin ver el valor que tiene el hecho de individualizar respuestas y ver a los individuos como personas. Aunque una baja empatía pueda llevarlos a tomar algunas decisiones duras que impacten a las personas, también les impide relacionarse y comprenderse de manera significativa con otras personas. Como resultado, los miembros del equipo no creen importarle realmente a este líder, y entonces no confiarán en él totalmente. La comunicación es contenida, y el ambiente se vuelve duro y competitivo.

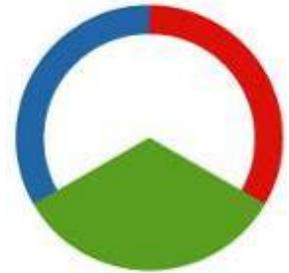
### Desarrollo

Un incremento en la empatía comienza al reconocer que los sentimientos de la gente de verdad importan. Esto requiere que la persona tenga el compromiso por valorar, respetar, escuchar y preocuparse por las personas. Sentirse presionado/a o apurado/a, o estar centrado/a en tareas constituyen obstáculos considerables para poder sentir empatía. Mientras usted esté lleno/a de ímpetu, resulta difícil prestarles una atención significativa a las personas. El siguiente paso consiste en aprender a notar e interpretar los sentimientos de los demás. Uno de los mecanismos más poderosos y efectivos para lograr esto radica en escuchar cuidadosamente. En vez de centrarse en sí mismo/a y en el contenido "táctico", préstele atención a la otra persona, al trasfondo emocional y lo que se percibe entre líneas. Muchas personas que comienzan a esforzarse por mejorar su empatía sienten frustración y luego se vuelven críticas. Uno necesita desarrollar paciencia y tolerancia para poder acrecentar la empatía.



**8. Perseguir metas nobles:** Es relacionar sus elecciones diarias con su profundo sentimiento de propósito.

Las metas nobles activan todos los otros elementos de la IE. Cuando las personas examinan su propia visión, misión y legado, y utiliza esta convicción para establecer sus propias metas y objetivos, la inteligencia emocional gana relevancia y poder. Cuando usted esta claro frente a su meta noble, usted se siente completo para poner total atención a sus elecciones diarias y para asegurarse que no esta subestimando su propósito de vida. Perseguir metas nobles facilita un comportamiento integral y ético, lo que ayuda a mantener el foco, inspirar a otros y acceder a todo su poder y potencial como líder.



### Retrato

Los líderes que son expertos en Perseguir Metas Nobles lideran y viven su vida conforme a su propósito y sus principios. Se preocupan mucho por el legado que están dejando y el impacto que tienen en otras personas. Este compromiso les induce a profundizar y meterse de lleno, y los demás reciben inspiración de esa fuerza interior. Su conexión con su propósito le permite a estos líderes influir con sus principios en las personas, lo cual es esencial para liderar cambios y lograr que los equipos sean y hagan lo mejor que puedan. La gente a veces critica de poco realistas a estos líderes, pero recibe inspiración de la fortaleza de convicción de estos personajes. A menos que tengan cuidado, la convicción tan fuerte de estos líderes les puede inducir a contraer demasiadas obligaciones y correr el riesgo de desgastarse.

### Apalanque esta fortaleza

Usted tiene una oportunidad formidable de crear organizaciones y equipos impulsados por principios y propósitos. ¿Está actuando según su propósito en el trabajo y en su vida? En otras palabras, ¿puede revisar su día e identificar los pasos que tomó hacia su Meta Noble hoy? De no ser así, efectúe cambios para poder poner en primer plano este importante don. Es posible estar demasiado emprendido por la Meta Noble de uno; puede convertirse en mártir (sacrificar demasiado de uno mismo lleva al desgaste). El otro extremo sería caer en una mentalidad donde “los fines justifican los medios”, en la que uno está tan absorto en la visión que no atiende el presente. El hecho de mantener un equilibrio y renovarse será clave para usted. Desarrolle a red de relaciones que le brinde apoyo a su Meta Noble y en la que se ayuden entre sí. Si todavía no ha explicado su sentido de propósito en un enunciado conciso, convincente y de peso, tómese el tiempo de hacerlo.



## Sección 5: Conclusión

Por favor reflexione sobre estos resultados y considere cómo se reflejan en el día a día. Esta es una herramienta de auto reporte, así que sus calificaciones son un reflejo de cómo se ve usted mismo en este momento. Verifique la exactitud de su auto percepción y discuta estos resultados con colegas que lo conozcan bien, tanto con los que trabaja, como con personas por fuera de la organización.

Para aprovechar plenamente la evaluación SEI, considere estas preguntas:

### Conózcase:

- ¿Esta información es realmente típica de usted?
- ¿Dónde está de acuerdo y dónde en desacuerdo?
- ¿Es diferente cuando usted está en una situación de estrés o ansiedad vs. de calma y concentración?

### Elíjase:

- ¿Cómo lo está afectando el nivel actual de competencia emocional como líder y cómo persona - y cómo afecta a los demás?
- ¿Cuáles son los otros comportamientos y actitudes que usted podría explorar?
- ¿Cuál es una competencia de IE en la que usted podría estar entusiasmado y con deseos de mejorar?

### Entréguese:

- ¿Cómo puede estar comprometido e inscribir a los demás para que le ayuden como líder?
- ¿Cómo le ayuda el hecho de poner más IE en sus habilidades de liderazgo a cumplir con sus metas y propósitos?
- ¿Cómo puede aumentar y mejorar su liderazgo de manera que gane poder e inspire a los demás a hacer lo mismo?

Esperamos que este informe le haya ayudado a entender sus resultados de SEI; discutir los resultados con un consultor o con el profesional que le hizo la SEI.

Cuando este listo para los próximos pasos, por favor comuníquese con su consultor para recibir su guía de desarrollo, en la que encontrará estrategias específicas para su desarrollo y fortalecimiento de su IE.

Felicitaciones por su decisión de explorar su Inteligencia Emocional -puede enriquecer su vida personal y profesional.



## Plan de acción

Cuales son sus fortalezas?

¿Como va a utilizar sus fortalezas para alcanzar su efectividad como líder?

¿Que áreas le gustaría alcanzar o desarrollar?

¿Que estrategias llevará a cabo?

¿Que asistencia requiere?

¿Cual es su próximo paso?

