

INTELIGENCIA EMOCIONAL

EQ

LA HABILIDAD PARA
IDENTIFICAR Y MANEJAR LAS
EMOCIONES PROPIAS Y LAS DE
LOS DEMÁS







Reporte Para: Sam Poole

Identificación: HC560419

Fecha: Febrero 23, 2017

Introducción

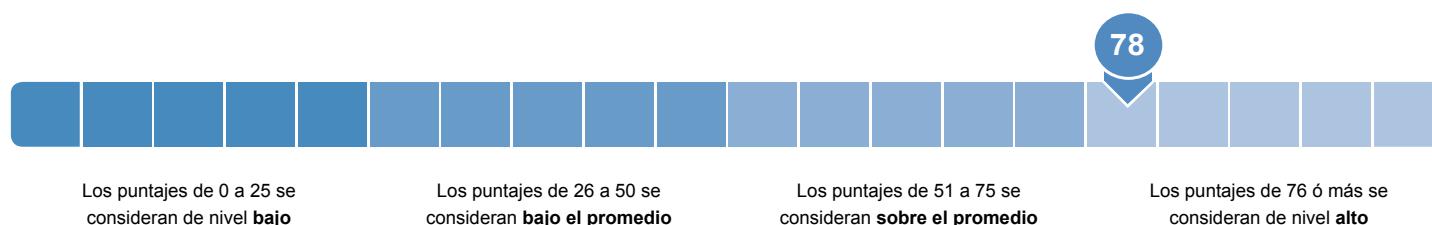
La prueba EQ de Hogan evalúa la Inteligencia Emocional o la habilidad para percibir, controlar y compartir las emociones propias y de otros. Las personas con puntajes altos parecen calmadas, tranquilas, compuestas y optimistas; las personas con puntajes bajos parecen intensas, apasionadas, atrevidas y locuaces. Este informe provee puntajes y retroalimentación para las siguientes seis escalas EQ:

| | |
|---|--|
|  <p>Conciencia El grado en que uno parece conectado con sus propias emociones</p> |  <p>Detección El grado en que uno parece consciente de las emociones de otros</p> |
|  <p>Regulación El grado en que uno parece mantener estados emocionales positivos</p> |  <p>Influencia El grado en que uno parece afectar intencionalmente los estados de ánimo, pensamientos y comportamientos de otros</p> |
|  <p>Expresión El grado en que uno parece comunicar estados emocionales deseados a otros</p> |  <p>Empatía El grado en que uno parece sentir lo que otros están sintiendo</p> |

| EQ en el trabajo | Cómo usar este reporte |
|--|--|
| <p>Las personas que obtienen mayores puntajes de EQ tienen cuatro ventajas en el trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Rápidamente entienden lo que otros sienten y por qué se comportan de determinadas maneras. 2 Son agradables en la interacción y difíciles de provocar. 3 Se mantienen calmadas en situaciones estresantes y manejan bien la presión. 4 Son entusiastas y optimistas acerca del trabajo. | <p>Este reporte provee un puntaje total que refleja el nivel de inteligencia emocional del participante. Mientras mayor es el puntaje, mayor es su nivel de inteligencia emocional.</p> <p>También provee retroalimentación por cada escala sobre aspectos a indagar, interpretación, resúmenes de conductas probables e información de pros y contras de cada puntaje, en relación con el liderazgo, trabajo en equipo y empleabilidad.</p> <p>La inteligencia emocional impacta el éxito profesional en trabajos que requieren interacción social. Mucha gente con puntajes bajos tiene éxito, pero tendrían incluso más si atendieran a los aspectos identificados en este informe. Esto es especialmente verdadero para quienes aspiran a (o ya están en) posiciones de liderazgo. Asimismo, factores como la ambición, experiencia y creatividad contribuyen sustancialmente al éxito profesional y son, en gran medida, independientes de la inteligencia emocional.</p> |

Puntaje Total de Inteligencia Emocional (EQ Total)

El puntaje EQ total de la persona evaluada de 78 indica un nivel **alto** de inteligencia emocional.



El puntaje EQ Total es el promedio de los puntajes de las seis escalas de inteligencia emocional resumidas abajo. Los puntajes indican la proporción de la población que estará en el mismo nivel o por debajo de Sam Poole. Por ejemplo, un puntaje de 75 en una determinada escala indica que Sam Poole tiene un puntaje superior a, aproximadamente, el 75% de la población.

| Escala | Puntaje | Clasificación |
|------------|---------|-------------------|
| Conciencia | 64 | Sobre el promedio |
| Detección | 93 | Alto |
| Regulación | 70 | Sobre el promedio |
| Influencia | 93 | Alto |
| Expresión | 99 | Alto |
| Empatía | 50 | Bajo el promedio |

Conciencia

El grado en que uno parece conectado con sus propias emociones

| | | | |
|---|--|---|---|
|  | <p>Quienes obtienen puntajes bajos tienden a ser: Poco interesados en el autoanálisis Indiferentes a sus propias emociones Poco reflexivos</p> |  | <p>Quienes obtienen puntajes altos tienden a ser: Autoconscientes Conectados con sus propias emociones Introspectivos</p> |
|---|--|---|---|



El puntaje de la persona evaluada en la escala Conciencia está en un nivel **sobre el promedio**. Ella debería parecer:

- Inusualmente consciente de sus estados de ánimo
- Dispuesta a dejar que otros que tienen más experiencia en el área tomen las decisiones
- Interesada en la retroalimentación acerca de su propio desempeño
- Compuesta, controlada y, en general, paciente
- Introspectiva y consciente de sus propios estados de ánimo

Potenciales pros y contras del puntaje de la persona evaluada en relación con el liderazgo, el trabajo en equipo y la empleabilidad:

| | Liderazgo | Trabajo en Equipo | Empleabilidad |
|---------|--|---|--|
| Pros | Preocupada por mantener las emociones negativas bajo control | Interesada en la retroalimentación de los miembros de su equipo | Otros apreciarán sus estados de ánimo estables |
| Contras | A veces, es indecisa sin razón alguna | Puede ser reticente a ofrecer consejos | Puede parecer no tener una orientación clara en su carrera profesional |

Aspectos a indagar con Sam Poole:

- ¿Qué tan a menudo evalúa usted sus estados de ánimo, pensamientos y comportamientos?
- ¿Qué tanto le importa saber lo que otros piensan de usted?
- ¿Ajusta su comportamiento para acomodarse a las expectativas que otros tienen de usted?
- ¿De qué forma podría mejorar su entendimiento de cómo los demás le ven?

Detección

El grado en que uno parece consciente de las emociones de otros

| | | | |
|---|--|---|---|
|  | <p>Quienes obtienen puntajes bajos tienden a ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> Poco perceptivos Distraídos Excesivamente lógicos |  | <p>Quienes obtienen puntajes altos tienden a ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> Perceptivos Socialmente perspicaces Intuitivos |
|---|--|---|---|



El puntaje de la persona evaluada en la escala Detección está en un nivel **alto**. Ella debería parecer:

- Genuinamente interesada en otras personas
- Naturalmente inclinada a ver a los demás en términos positivos
- Reticente a apoyar las posiciones poco populares
- Evitar confrontar el mal desempeño
- Sintonzada con las señales sociales importantes

Potenciales pros y contras del puntaje de la persona evaluada en relación con el liderazgo, el trabajo en equipo y la empleabilidad:

| | Liderazgo | Trabajo en Equipo | Empleabilidad |
|---------|--|--|--|
| Pros | Expresa un interés real en los problemas de los subordinados | Agudamente consciente de su impacto en el equipo | Entiende lo que los jefes quieren, incluso cuando no sean claros para comunicarlo |
| Contras | Evita confrontar el mal desempeño | Puede distraerse al sobreanalizar los motivos y emociones de los miembros del equipo | Puede ser considerada como excesivamente personal y curiosa por quienes prefieren mantener una distancia profesional |

Aspectos a indagar con Sam Poole:

- ¿Cómo trata usted de entender mejor las emociones y comportamientos de otras personas?
- ¿Cuánto tiempo pasa usted tratando de evaluar los pensamientos y emociones de otras personas?
- ¿Puede pensar en una situación laboral donde le haya beneficiado interpretar con exactitud los comportamientos de sus jefes o colegas?
- ¿Cuáles son los aspectos más desafiantes de tratar de entender lo que otras personas piensan o sienten?

Regulación

El grado en que uno parece mantener estados emocionales positivos

| | | | |
|---|--|---|--|
|  | <p>Quienes obtienen puntajes bajos tienden a ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> Pesimistas Defensivos Temperamentales |  | <p>Quienes obtienen puntajes altos tienden a ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> Optimistas Fríos de mente Ecuánimes |
|---|--|---|--|



El puntaje de la persona evaluada en la escala Regulación está en un nivel **sobre el promedio**. Ella debería parecer:

- Controlar sus emociones
- Rara vez malhumorada o temperamental
- Preferir evitar el conflicto cuando es razonablemente posible
- Usualmente paciente con los colegas, subordinados y jefes
- Refrenada y, a veces, enigmática

Potenciales pros y contras del puntaje de la persona evaluada en relación con el liderazgo, el trabajo en equipo y la empleabilidad:

| | Liderazgo | Trabajo en Equipo | Empleabilidad |
|---------|--|---|---|
| Pros | Enfrenta bien las circunstancias ambiguas y poco estructuradas | Su regularidad puede ser el pegamento que mantiene unido al equipo | Otros apreciarán sus esfuerzos por mantener relaciones cordiales |
| Contras | Parece querer evitar generar problemas, incluso cuando sería apropiado | Los demás miembros del equipo pueden no conocer su posición en los temas relevantes | Los demás pueden frustrarse con su reticencia a expresar opiniones directas |

Aspectos a indagar con Sam Poole:

- ¿Qué tan a menudo toma usted decisiones emocionales?
- ¿Sus colegas y jefes le encuentran poco predecible?
- ¿De qué formas podría usted mejorar sus respuestas emocionales a otros?
- ¿Usted ajusta su comportamiento o emociones a las personas que le rodean?

Influencia

El grado en que uno parece afectar intencionalmente los estados de ánimo, pensamientos y comportamientos de otros

| | | | |
|---|--|---|--|
|  | <p>Quienes obtienen puntajes bajos tienden a ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> Poco carismáticos Incapaces de influir Reservados |  | <p>Quienes obtienen puntajes altos tienden a ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> Encantadores Persuasivos Constructores entusiastas de redes |
|---|--|---|--|



El puntaje de la persona evaluada en la escala Influencia está en un nivel **alto**. Ella debería parecer:

- Decidida a crear buenas primeras impresiones en otros
- Desear innovar y generar cambios positivos
- Capaz de identificar los problemas en las políticas y procedimientos
- Ser una buena colega y jugadora de equipo
- Una vendedora y constructora de redes natural

Potenciales pros y contras del puntaje de la persona evaluada en relación con el liderazgo, el trabajo en equipo y la empleabilidad:

| | Liderazgo | Trabajo en Equipo | Empleabilidad |
|---------|---|---|--|
| Pros | Parece ser una comunicadora efectiva y persuasiva | Probablemente será una fuerza de innovación y progreso | Sus habilidades interpersonales deberían ser un estímulo potente para su carrera |
| Contras | Puede perder de vista el objetivo cuando está tratando de obtener el apoyo de otros | Puede persuadir a otros miembros del equipo a que sigan su agenda | Puede parecer más preocupada por construir redes que por trabajar |

Aspectos a indagar con Sam Poole:

- ¿Qué tan fácil es para usted convencer a otros de sus ideas y opiniones?
- ¿Qué tan a menudo domina usted las discusiones grupales cuando está trabajando en equipo?
- ¿Qué tan importante es para usted alterar los comportamientos y opiniones de otros?
- ¿De qué formas podría usted mejorar su habilidad para influir sobre otros?



Expresión

El grado en que uno parece comunicar estados emocionales deseados a otros

| | | | |
|---|---|---|--|
|  | <p>Quienes obtienen puntajes bajos tienden a ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> Emocionalmente volátiles Comunicadores indiferentes Emocionalmente controlados |  | <p>Quienes obtienen puntajes altos tienden a ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> Capaces de desplegar apropiadamente las emociones Comunicadores entusiastas Emocionalmente expresivos |
|---|---|---|--|



El puntaje de la persona evaluada en la escala Expresión está en un nivel **alto**. Ella debería parecer:

- Tener fuertes habilidades comunicacionales, incluso fuera de su área de especialización
- Sincera y transparente
- Una pensadora disciplinada
- Cuidadosa y eficiente en su trabajo
- Amistosa, cordial, considerada y encantadora

Potenciales pros y contras del puntaje de la persona evaluada en relación con el liderazgo, el trabajo en equipo y la empleabilidad:

| | Liderazgo | Trabajo en Equipo | Empleabilidad |
|---------|--|--|--|
| Pros | Utiliza despliegues emocionales para inspirar a sus seguidores | Seguramente hará una contribución positiva a la moral y cohesión del equipo | Parece tener talento para los trabajos de ventas y servicio al cliente |
| Contras | Puede, en ocasiones, compartir demasiada información | Puede esperar que sus compañeros de equipo estén más interesados en sus emociones de lo que realmente lo están | Puede no calzar bien con trabajos que requieran un ajuste rápido al cambio constante |

Aspectos a indagar con Sam Poole:

- ¿Qué tan fácil es que otros entiendan lo que usted siente?
- ¿Qué tan a menudo permite usted que sus emociones sean visibles para otros?
- ¿Usted ajusta sus emociones dependiendo de con quién está?
- ¿De qué formas podría usted transmitir mejor sus emociones a otros?

Empatía

El grado en que uno parece sentir lo que otros están sintiendo

| | | | |
|---|---|---|---|
|  | <p>Quienes obtienen puntajes bajos tienden a ser: Poco preocupados por las emociones de otros Francos y directos Indiferentes a los estados de ánimo de otros</p> |  | <p>Quienes obtienen puntajes altos tienden a ser: Sintonzados con los estados de ánimo de otros Discretos Sensibles a los estados de ánimo de otros</p> |
|---|---|---|---|



El puntaje de la persona evaluada en la escala Empatía está en un nivel **bajo el promedio**. Ella debería parecer:

- Poner poca atención a las emociones de otros
- No ser buena para escuchar
- Independiente, autovalente y posiblemente indiferente a los problemas de otros
- Tensa, inquieta e irritable
- A veces, rápida para juzgar y encontrar fallas en el desempeño de otros

Potenciales pros y contras del puntaje de la persona evaluada en relación con el liderazgo, el trabajo en equipo y la empleabilidad:

| | Liderazgo | Trabajo en Equipo | Empleabilidad |
|---------|--|---|---|
| Pros | Temerosa de tomar decisiones poco populares | Confortable pensando, eligiendo y actuando en forma independiente | Tiene buen calce con trabajos donde el conflicto y la confrontación son inevitables |
| Contras | Puede ser insensible a los problemas, desafíos y necesidades de sus subordinados | Puede preferir trabajar sola y no como parte de un equipo | Puede ser vista como una disidente independiente o disruptiva |

Aspectos a indagar con Sam Poole:

- ¿Cuándo estuvo usted profundamente afectada por la tristeza de otra persona?
- ¿Qué tan a menudo le afectan los sentimientos o estados de ánimo de otra persona?
- ¿Qué tan importante es para usted ponerse en los zapatos de otras personas?
- ¿Otras personas le ven como considerada y altruista?