



## Behavioral EQ<sup>®</sup>

### PERFIL DEL MULTICALIFICADOR

**Preparado para:**

Madeline Bertrand

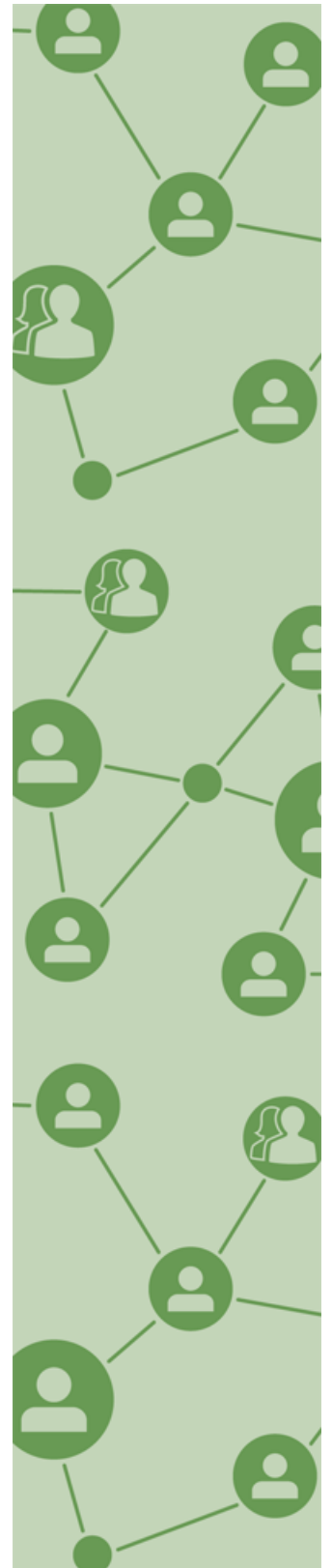
**Por:**

Sample Organization

**Sesión:**

Improving Interpersonal Effectiveness

14 mar 2019





## Visión de Conjunto

Este informe presenta los resultados del cuestionario de Behavioral EQ que usted y su grupo evaluador respondieron. Contiene una visión general del Modelo Behavioral EQ, seguida de sus resultados en cada una de las cuatro dimensiones del modelo. Tenga presente las siguientes sugerencias al leer el informe.

Sus resultados se compararon con una población de adultos que trabajan para generar las opiniones que sean más exactas y más pertinentes para usted.

Las opiniones están organizadas dentro de cuatro áreas generales del modelo. Dentro de cada área, lea la definición de cada habilidad antes de leer sus resultados. Esto le dará contexto para comprender sus resultados.

Las opiniones se basan en las respuestas del grupo de personas que usted solicitó que respondieran el cuestionario. Con frecuencia, la percepción propia de las personas es diferente de la manera en que los demás las ven, por lo tanto, esté preparado para observar algunas diferencias entre la forma en que usted se ve a sí mismo y la forma en que los demás lo ven.

Las opiniones que recibe son una instantánea en el tiempo. Se pueden desarrollar las habilidades de Behavioral EQ y pueden fluctuar según las circunstancias y la gente con quien usted interactúe.

Debe ver este informe como un punto de partida para pensar sobre su Behavioral EQ y crear un plan para su desarrollo personal.



## MODELO Behavioral EQ™

Behavioral EQ reconoce la importancia de dos tipos de inteligencia: emocional y del comportamiento.

*La **inteligencia emocional** es la capacidad de percibir y comprender las emociones propias y las emociones de otros. Incluye tener conocimiento de uno mismo y tener conciencia y empatía por los demás.*

*La **inteligencia del comportamiento** es la capacidad de reconocer el efecto que las emociones tienen en el comportamiento propio y el comportamiento de otros, y usar esta conciencia para manejar el comportamiento personal y las relaciones.*

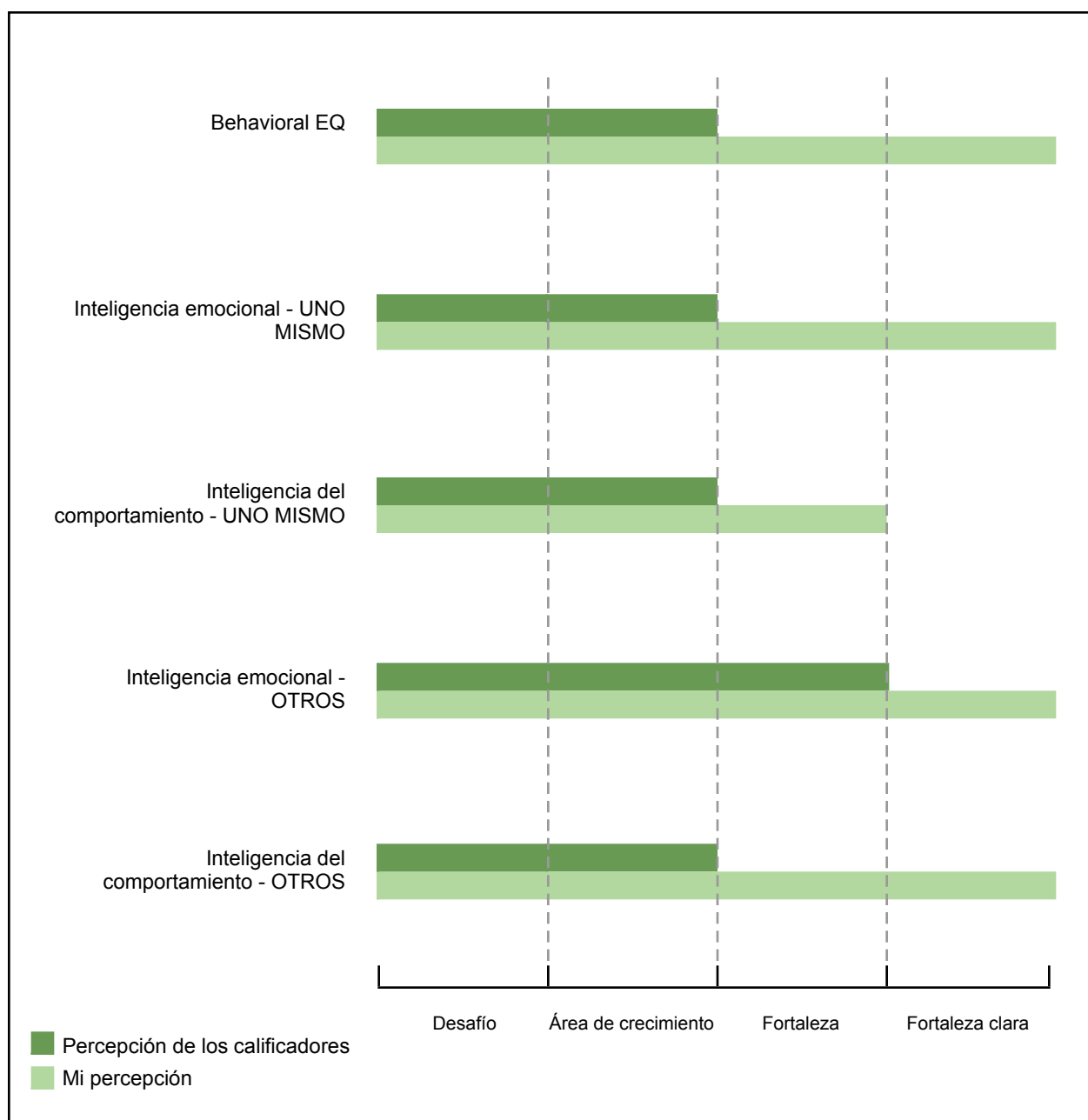


Tanto la Inteligencia emocional como la Inteligencia del comportamiento miden qué tan eficaz es usted en dos áreas: sus capacidades con respecto a "Uno Mismo" y sus capacidades con respecto a "Otros". Dentro de cada una de estas áreas, existen varias habilidades y las opiniones que recibe describen estas habilidades.



## RESUMEN DE RESULTADOS

A continuación se indica una visión general de sus resultados en cada dimensión del Modelo Behavioral EQ.

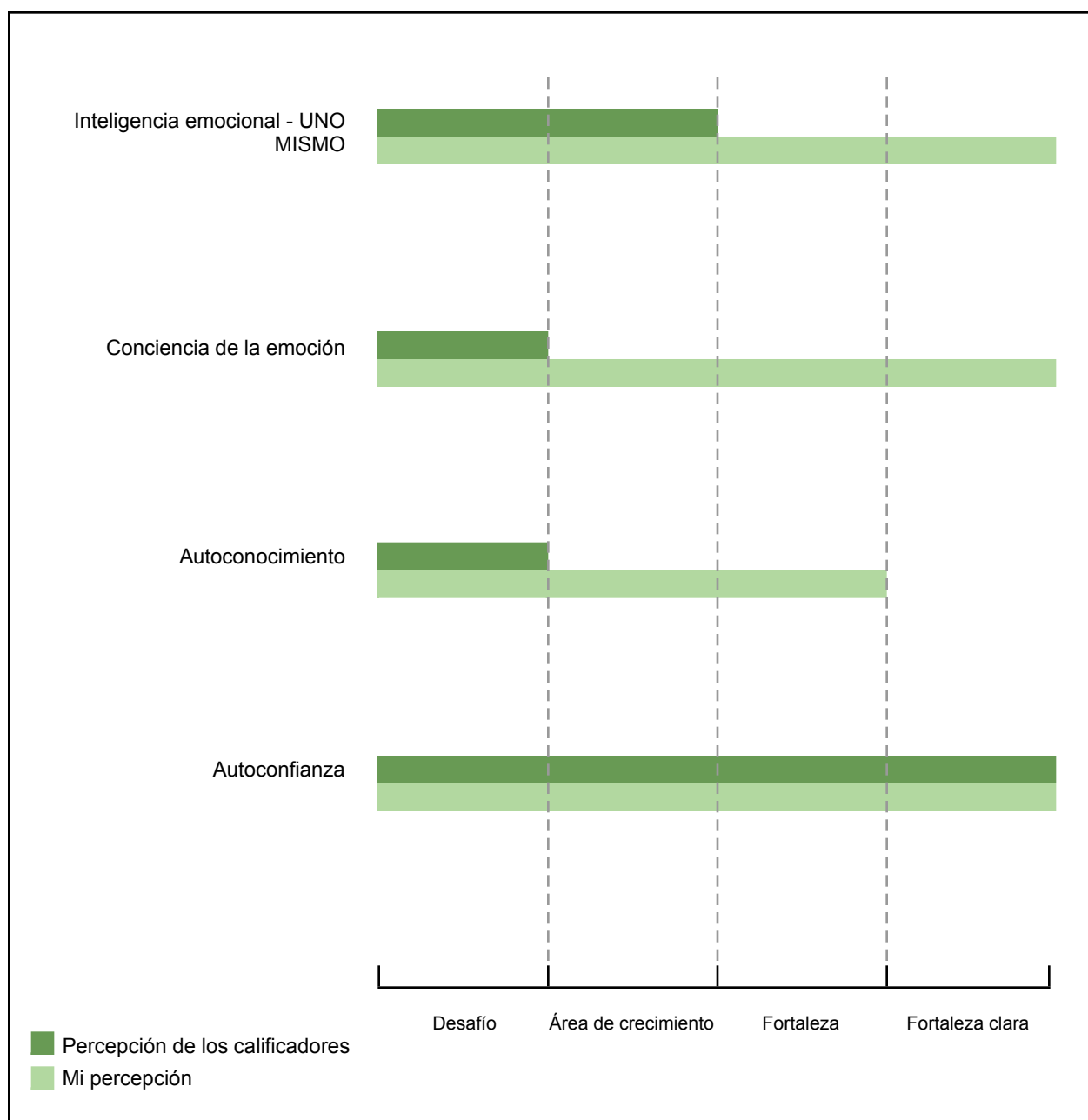


Las siguientes secciones del informe describen sus resultados con más detalle.



## INTELIGENCIA EMOCIONAL - UNO MISMO

*La inteligencia emocional - UNO MISMO es la capacidad de identificar conscientemente y mantener conciencia de las emociones propias y cómo estas ejercen influencia en el comportamiento. Esto incluye conocimiento de las fortalezas y debilidades y el nivel de autoconfianza.*





***La conciencia de la emoción*** es la conciencia de las emociones propias y el efecto que estas tienen en el comportamiento externo. Esto incluye comprender qué causó las emociones y la capacidad de vincular emociones al comportamiento propio.

Sus resultados indican que, al igual que muchas personas, puede haber experimentado problemas al expresar sus emociones y podría limitar la expresión de sus emociones a un número reducido de personas que le son cercanas y en las cuales confía. Esto es especialmente cierto en el trabajo y puede limitar qué tan bien las personas comprenden lo que está experimentando. Esto puede originar que los otros lo perciban como distante y carente de transparencia y sentimientos. Otros consideran que usted tiene conciencia limitada de cómo sus emociones afectan su comportamiento. Del mismo modo, le podría resultar difícil vincular sus sentimientos con los acontecimientos que los causan.

***El autoconocimiento*** es la exactitud de la conciencia propia de las fortalezas y limitaciones personales. Es un indicador de la capacidad de reflexión y la capacidad de evaluarse a sí mismo de manera objetiva, al igual que la apertura ante las opiniones y el autodesarrollo.

Usted podría vacilar en considerar la forma en que los demás podrían percibirlo, o evaluar con exactitud sus fortalezas y debilidades. Por lo tanto, cuando otros le dan su opinión, esto podría sorprenderlo, lo que podría causar que evite pedir la opinión de otros o que asuma el desafío de desarrollar nuevas capacidades. Podría estar ignorando oportunidades en las que puede desarrollar sus habilidades o simplemente tener reticencia a aprovecharlas. Esto puede causarle dificultades para crear relaciones de trabajo eficaces, y la falta de conocimiento sobre sus reales fortalezas y debilidades puede dar lugar a que aborde situaciones y relaciones de una manera inapropiada.

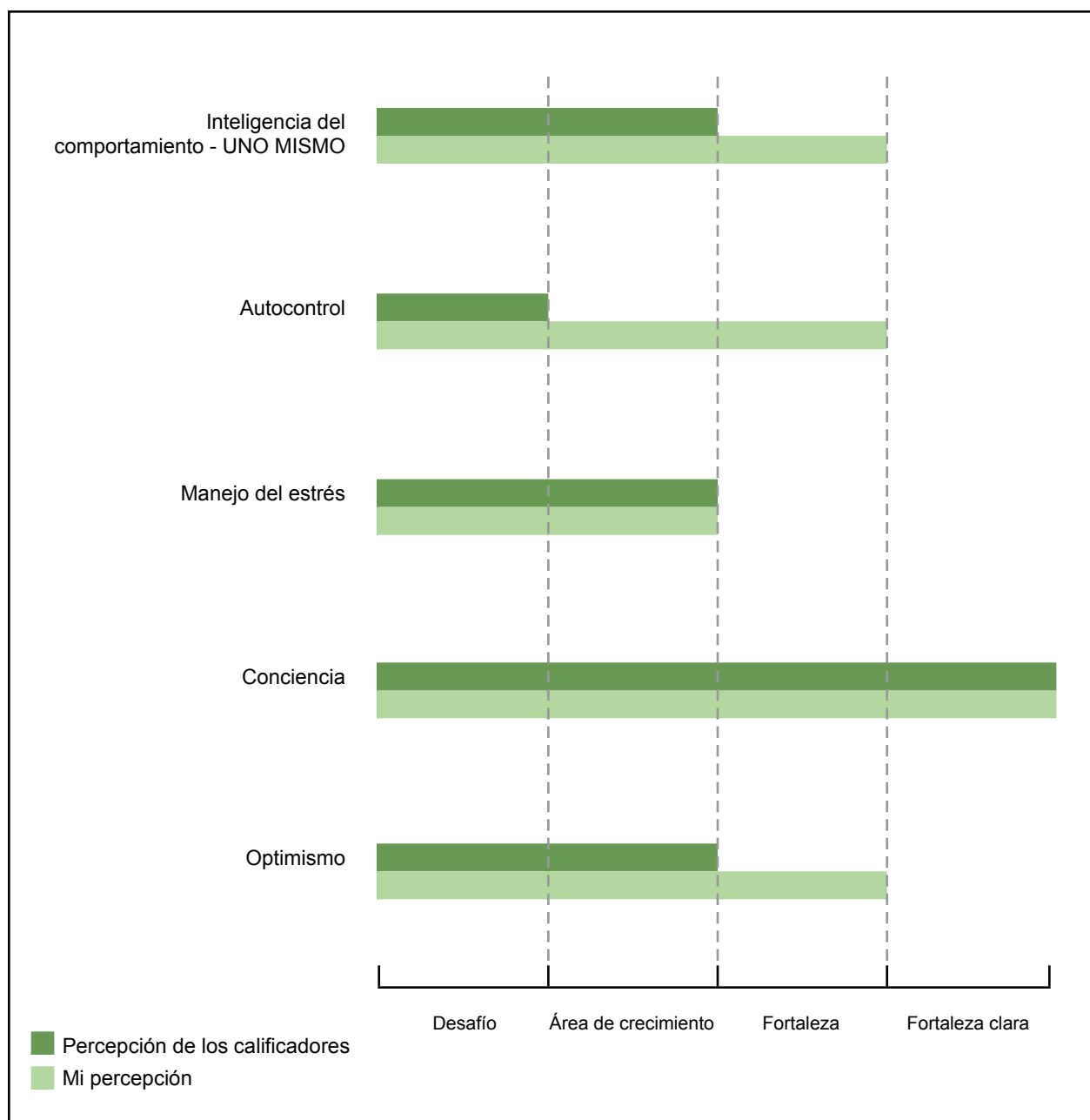
***La autoconfianza*** es una sensación de autoestima y competencia personal. Es un indicador de la confianza que siente una persona en sus conocimientos y capacidades, y su capacidad de transmitir esta confianza a los demás.

Otros señalan que demuestra un alto nivel de autoconfianza y las personas posiblemente perciben su seguridad en sí mismo. Asume el desafío de nuevas responsabilidades y bien podría salirse de su zona de comodidad para satisfacer su deseo de nuevos desafíos.



## INTELIGENCIA DEL COMPORTAMIENTO - UNO MISMO

La conciencia y la comprensión de nuestras emociones es importante. La inteligencia emocional constituye un elemento fundamental para conducir nuestro comportamiento. **La inteligencia del comportamiento - UNO MISMO** es la capacidad de controlar impulsos y manejar comportamiento automotivado. Esto incluye enfrentar situaciones estresantes, conciencia y optimismo.





***El autocontrol*** es la capacidad de controlar las emociones y los deseos impulsivos. Es un indicador de la capacidad de mantener la compostura y la concentración durante los momentos estresantes y de controlar las emociones intensas como la furia y la euforia.

Otros consideran que usted encuentra difícil controlar sus impulsos, en especial durante momentos de estrés. En lugar de mantener la compostura, podría decir o hacer cosas basadas en cómo se siente en el momento, sin considerar las consecuencias de sus acciones. Esto puede ser cierto incluso cuando se siente eufórico; su entusiasmo puede ser tan intenso que los demás lo perciben como fuera de control.

***El manejo del estrés*** es la capacidad de resistir la presión y regular las reacciones frente al estrés.

Otros consideran que, en la mayoría de las oportunidades, usted comúnmente puede manejar el estrés que experimenta. Podrían existir ocasiones en que los demás se han percatado de sus reacciones al estrés y los efectos que ha tenido en usted y en las relaciones con otros. Manejar el estrés de una forma saludable puede ser un desafío permanente, y esta es un área en la que debería controlar constantemente su eficacia.

***La conciencia*** es la capacidad de asumir responsabilidad personal por el desempeño. Es un indicador de confiabilidad, la capacidad de cumplir los compromisos y objetivos y de asumir la responsabilidad. Además, mide la calidad del desempeño en términos de atención y cumplimiento de los estándares y de ser un buen representante de la organización.

Se considera que usted es una persona altamente confiable y un buen representante de su equipo y organización. Otros señalan que asume la responsabilidad de su trabajo y que se rige por altos estándares. Este grado de conciencia tendrá un significativo efecto en las percepciones de los demás de usted y de su capacidad para ayudarlos a satisfacer sus propias necesidades.

***Optimismo*** es la capacidad de mantener una perspectiva positiva y de mantenerse persistente con respecto al logro de metas, incluso en circunstancias difíciles.

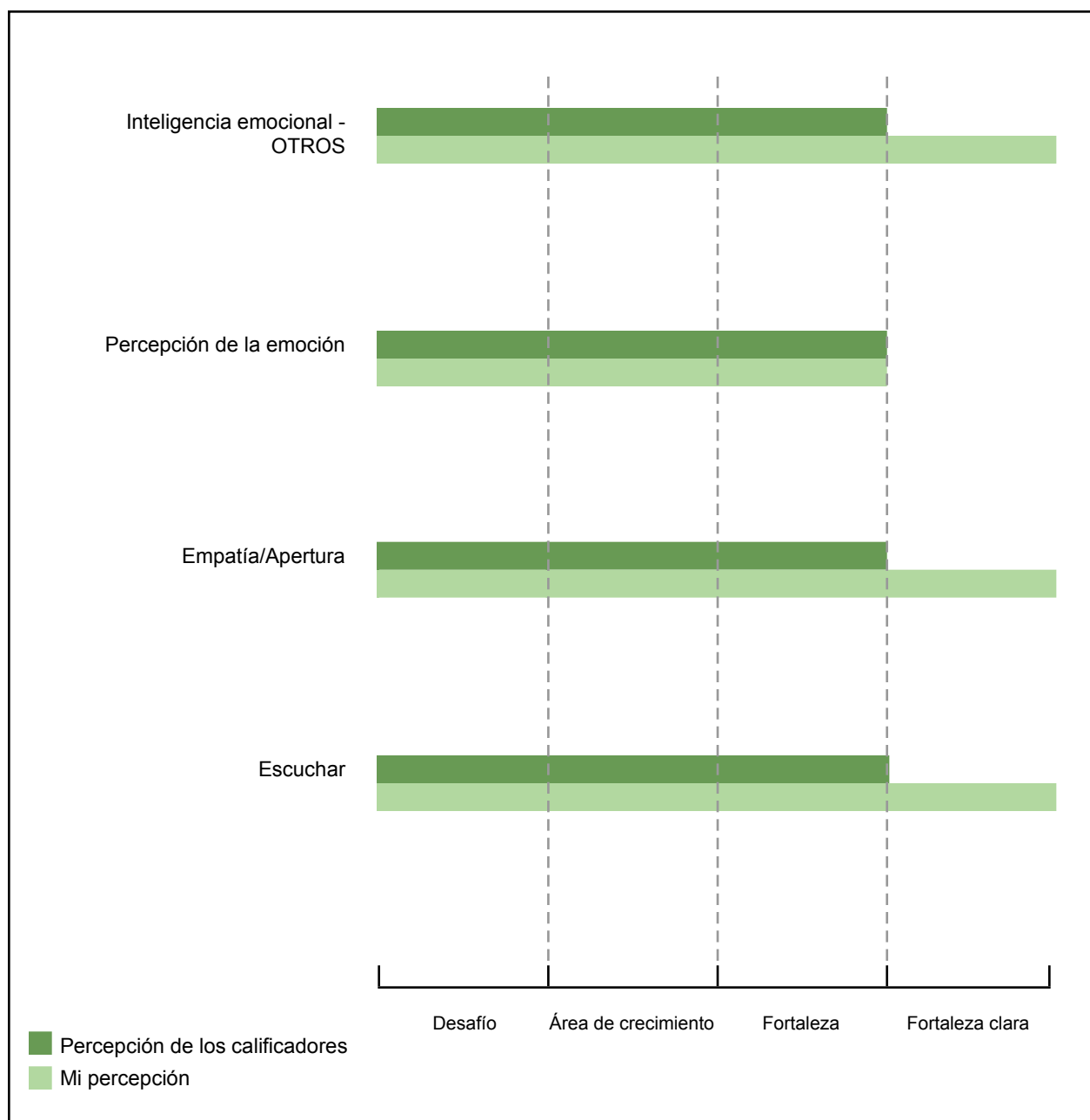
Los demás lo consideran como entusiasta y optimista en la mayoría de las situaciones, aunque este no es un aspecto constante de su comportamiento. Podría parecer poco optimista cuando se siente abrumado, o podría ser naturalmente poco animado incluso cuando se siente entusiasta. Tenga en consideración que demostrar su optimismo a través de su comportamiento y conducta ayuda a los demás al demostrarles que está seguro de que alcanzará sus objetivos.





## INTELIGENCIA EMOCIONAL - OTROS

Exactamente como percibimos nuestras propias emociones, también estamos conscientes de lo que los demás sienten y experimentan, aunque esto es más difícil y requiere más esfuerzo. **La inteligencia emocional - OTROS** es la capacidad de reconocer las emociones expresadas por los demás, empatizar y tener apertura con ellos, y escucharlos en forma activa.





**La percepción de la emoción** es la capacidad de percibir y comprender las emociones que los otros expresan a través de mensajes verbales y no verbales.

Gran parte de lo que comunican los demás proviene de señales no verbales, como expresiones faciales y lenguaje corporal. Frecuentemente presta atención a las señales que emiten los demás, lo que le permite comprender sus emociones, motivos e inquietudes. A veces, usted intenta activamente prever cómo se sentirán los demás en diferentes situaciones o problemas, y esto podría ayudarle a prepararse para las reacciones de las personas. Continúe aprovechando esta fortaleza al prestar atención de cerca a los demás y sus señales no verbales.

**Empatía/Apertura** es la capacidad de considerar la perspectiva de los demás. Es un indicador de la voluntad de asumir un interés activo en los puntos de vista de los demás y de demostrar apertura con respecto a sus perspectivas.

Otros señalan que la mayor parte de las veces usted está consciente de los puntos de vista e inquietudes de los demás. Usted busca la opinión de las personas sobre asuntos de importancia. Debido a esto, los demás generalmente estiman que está interesado en sus puntos de vista y que comprende sus inquietudes. Estar consciente de las perspectivas de los demás es importante por diversas razones, entre ellas, comprender las intenciones, motivaciones y sentimientos de las personas.

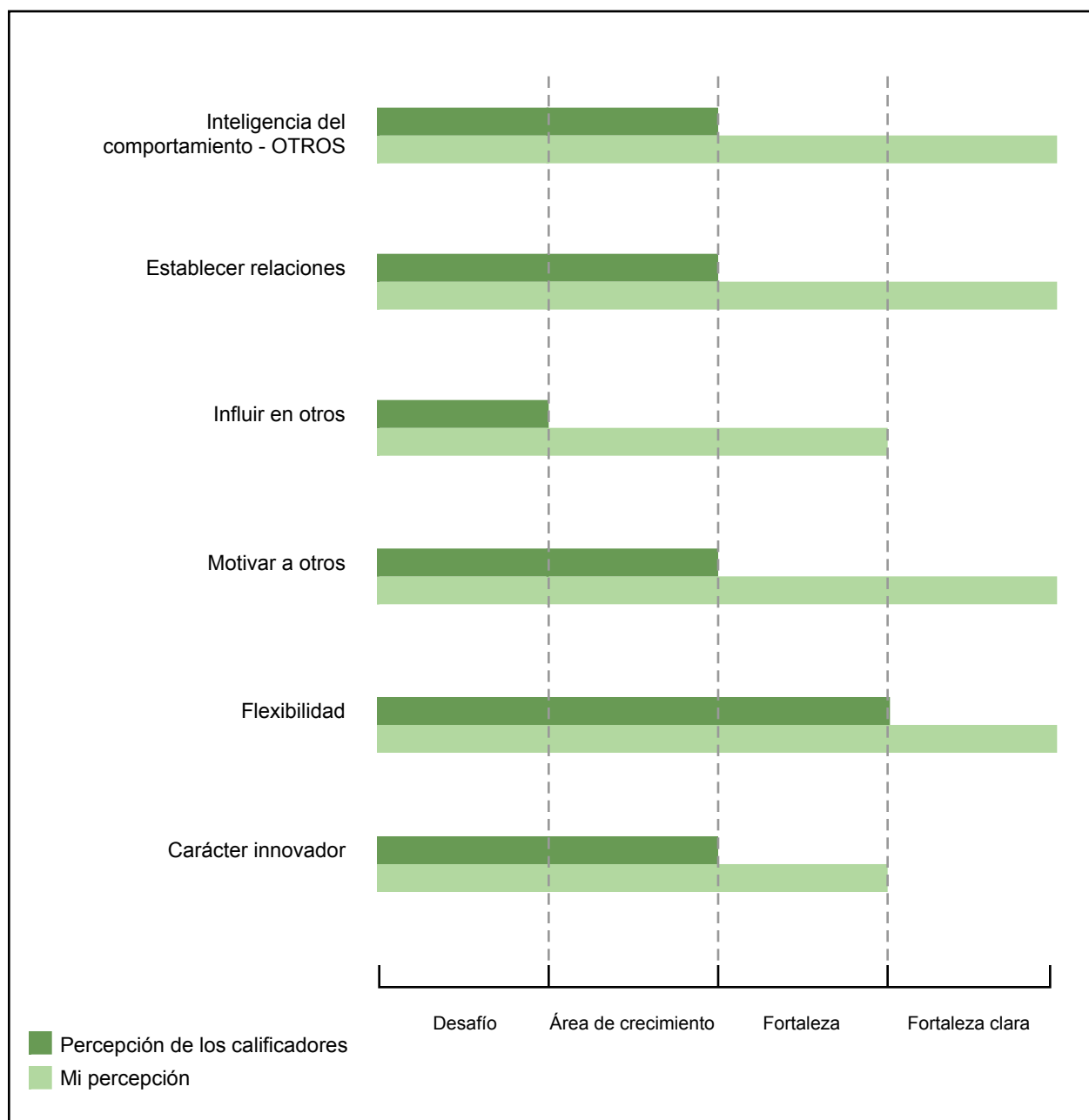
**Escuchar** es la capacidad de escuchar en forma activa y de demostrar comprensión de lo que se está comunicando.

Las opiniones de los demás indican que la mayoría de las veces usted escucha cuidadosamente lo que dicen otras personas, aunque podría ser selectivo en qué tan frecuentemente opta por hacer esto. Podrían existir oportunidades en las que no está completamente consciente de las intenciones o sentimientos subyacentes de los demás, aunque esto es raro.



## INTELIGENCIA DEL COMPORTAMIENTO - OTROS

Exactamente como adoptamos comportamientos personales relacionados con nuestras propias emociones, también nos comportamos de maneras que afectan a otros. **La inteligencia del comportamiento -OTROS** es la capacidad de manejar el comportamiento al interactuar con otros. Incluye la capacidad de dirigir las emociones hacia el comportamiento positivo y abarca la habilidad de establecer buenas relaciones, influir en otros, motivar a otros, flexibilidad y carácter innovador.





***Establecer relaciones*** es la capacidad de desarrollar y mantener relaciones importantes y positivas con otros. Es un indicador de la habilidad de establecer redes formales e informales y relaciones mutuamente beneficiosas, establecer buenas relaciones con los demás y de infundir una sensación de confianza.

Otros perciben que usted tiene relaciones limitadas con los compañeros de trabajo. Es posible que simplemente no invierta tiempo en desarrollar relaciones, tenga limitadas oportunidades para establecer redes de trabajo, o podría limitar sus relaciones personales a un conjunto específico de personas. Cualesquiera que sean las razones, el desarrollo de relaciones profesionales positivas tiene muchos beneficios. Podría encontrar provechoso poner un poco más de esfuerzo en desarrollar y mantener relaciones con los demás.

***Influir en otros*** es la capacidad de persuadir eficazmente a otros. Indica la capacidad de presentar información de manera influyente y usar métodos indirectos de influencia para establecer relaciones.

Otros no lo perciben como particularmente persuasivo, aunque, en ocasiones, podría demostrar la capacidad para ejercer influencia eficazmente en los demás. Posiblemente es incómodo para usted tratar de ejercer influencia en los demás, o simplemente podría encontrarse en una posición en las que cuenta con limitadas oportunidades para ejercer influencia. Tenga presente que no necesita ser agresivo para ejercer influencia; existen formas menos firmes, aunque eficaces, de compartir su opinión.

***Motivar a otros*** es la capacidad de motivar y guiar a otros hacia una visión u objetivo. Indica la capacidad de asumir un papel de liderazgo cuando es necesario, sin importar que sea un cargo formal, y guiar el desempeño de otros.

En algunas situaciones es capaz de inspirar a los demás a emprender acciones y apoyar sus objetivos y planes. Esto podría suceder en circunstancias específicas, en lugar de ser un comportamiento constante. De manera similar, existen oportunidades en las cuales asume un papel de liderazgo o entrega directrices a los demás, incluso si no es un líder formal. Podría involucrarse en estas actividades dentro de sus áreas específicas de conocimiento o autoridad. Considere si es importante para usted continuar aumentando su capacidad de motivar a los demás.



***Flexibilidad*** es la capacidad de adaptarse a nuevas circunstancias. Indica la capacidad de manejar múltiples exigencias y prioridades cambiantes, y flexibilidad en la forma en que una persona ve los eventos y la capacidad de cambiar el pensamiento y el comportamiento a medida que las circunstancias cambian.

Otros consideran que la mayoría de las veces puede adaptarse a situaciones nuevas o difíciles y es comúnmente flexible en su enfoque y forma de pensar. Posiblemente existen algunas situaciones donde encuentra más difícil alterar su enfoque, aunque parece tener éxito en esta área la mayoría de las veces. En la medida que es adaptable, esto tendrá una influencia extraordinaria en la forma que los demás lo perciben.

***El carácter innovador*** es la capacidad de generar nuevas ideas y de mostrarse abierto ante la información nueva. Es un indicador de la capacidad de adoptar nuevas perspectivas en el pensamiento propio, buscar ideas de diversas fuentes, generar nuevas ideas y estimular a los otros para que sean creativos.

Existen oportunidades en las que piensa creativamente o desarrolla ideas únicas, sin embargo, no se le percibe como constantemente creativo. Otros consideran que de cierta manera está abierto a nuevas ideas y perspectivas en la forma que razona o resuelve problemas. Al igual que muchas personas, siempre existe espacio para mejorar en esta área. Si se encuentra en una posición de liderazgo, considere las formas en que puede ayudar a los otros a que demuestren su propia creatividad.



## RESULTADOS: ALTO A BAJO

**Fortalezas claras** Sus puntuaciones en estas áreas son significativamente más altas que el promedio. Es posible que estas capacidades surjan de manera natural en usted o que se haya esforzado por desarrollarlas durante su vida y su carrera. Continúe utilizando estas habilidades puesto que contribuyen de manera significativa a su Behavioral EQ.



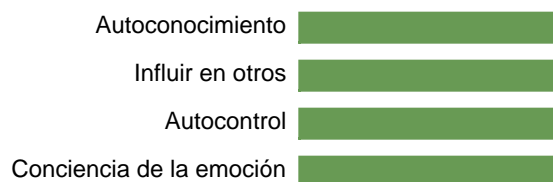
**Fortalezas** Sus puntuaciones son superiores al promedio en estas áreas. La mayor parte del tiempo usted demuestra habilidades en estas capacidades, aunque no en todas las circunstancias ni con todas las personas. Con un poco más de conciencia y esfuerzo, usted puede mejorar su eficacia en cada una de estas áreas.



**Área de crecimiento** En estas áreas, usted se encuentra ligeramente inferior al promedio, lo que significa que a veces demuestra habilidades en estas capacidades, pero no con frecuencia. Estas pueden ser habilidades que no surgen en forma natural en usted o a las cuales simplemente no les ha prestado atención. Es posible que necesite comenzar con estas habilidades en un punto de partida; es probable que observe importantes beneficios al practicar estas capacidades.



**Desafíos** Estas áreas le resultan problemáticas. Puede que no tenga conciencia de su desempeño en estas áreas o no las haya valorado. Aunque nunca es fácil recibir este tipo de opinión, tenga presente que todas estas habilidades se pueden mejorar mediante la conciencia y el esfuerzo.





Madeline Bertrand

---

This page intentionally blank to ensure confidentiality of results.