

Manuel García
29 Dic 2023

NIVEL: EXPERTO

INTELIGENCIA EMOCIONAL

PRUEBA DE QUINCE FACTORES DE LA PERSONALIDAD





ESTRUCTURA DE ESTE INFORME

Este informe presenta los resultados de Inteligencia Emocional de Manuel García, y está dividido en las siguientes secciones:

1. Guía para el uso de este Informe

- Introducción
- Dimensiones
- Escala de resultados
- Grupos utilizados como referencia
- Estilo de respuesta

2. Perfil de Inteligencia Emocional

- Dominio Intra-Personal Gráficos Perfil
- Dominio Interpersonal Gráficos Perfil

3. Resumen General

- Fortalezas potenciales
- Oportunidades de desarrollo

4. Grupo de Competencias de Auto Conciencia

- Auto Conciencia Emocional
- Auto Confianza
- Auto Evaluación

5. Grupo de Competencias de Auto Gestión

- Auto control Emocional
- Orientación al Logro
- Capacidad de Planificación y Esmero
- Adaptabilidad e Integridad

6. Grupo de Competencias de Conciencia Social

- Empatía
- Apertura Interpersonal
- Conciencia Organizacional y Orientación al Servicio

7. Grupo de Competencias de Manejo de Relaciones Interpersonales

- Capacidad Persuasiva y Manejo de Conflictos
- Liderazgo Inspiracional y Catalizador de Cambios
- Trabaja en Equipo y Comunicación Abierta

8. Planificación del Desarrollo

- Retroalimentación y Reacciones
- Seleccionando Áreas a Desarrollar
- Plan de Desarrollo



ACLARACIÓN

Este informe recopila información sobre Manuel García que es estrictamente confidencial y debe ser interpretado bajo la guía de un profesional capacitado. Su contenido solo debe darse a conocer como parte de un proceso para ampliar nuestra comprensión de Manuel García. El perfil de inteligencia emocional surge de un autoinforme y debe ser interpretado a la luz de todas las evidencias que se puedan obtener del participante, como: evaluaciones de desempeño, sus intereses, sus valores, sus habilidades y sus capacidades profesionales. Además, debe ser entendido a la luz del rol para el cual el participante está aplicando. Por estas razones, los autores y distribuidores de esta herramienta no asumen responsabilidad por las decisiones que se tomen usando la información que contiene este informe y no podrán ser tomadas como responsables directos o indirectos por las consecuencias de estas decisiones acarrear.



GUÍA PARA EL USO DE ESTE INFORME

INTRODUCCIÓN

Estudios científicos han mostrado que la Inteligencia Emocional (IE) contribuye a varios factores que determinan la efectividad interpersonal y la capacidad de liderazgo. Empleados quienes demuestran altos niveles de IE son mejores entendiéndose a sí mismos y a los demás, tienen más confianza cuando toman decisiones y expresan sus puntos de vista. También se ha encontrado que poseen la capacidad de manejar y controlar sus emociones, poseen energía y son optimistas en cuanto al éxito. Por otro lado, son más capaces de ser sensible a las dinámicas interpersonales y organizacionales, y de mantener un trato cortés y diplomático con los demás.

Este informe describe la Inteligencia Emocional (IE) de Manuel García en los términos del marco conceptual propuesto por Daniel Goleman y sus colegas. Este marco define la IE como un grupo de competencias personales e interpersonales que pueden ser mejoradas y desarrolladas a través de un proceso de tutoría, entrenamiento y/o de coaching. Estas competencias se describen a continuación.

Este informe resalta las fortalezas y las oportunidades de desarrollo de Manuel García en cada uno de los dominios de competencia de IE. Este informe debe ser tratado como una hipótesis para ser explorado más detalladamente por medio de otras evaluaciones y entrevistas. Por ejemplo, el nivel específico del trabajo de Manuel García puede ser evaluado por medio de una revisión detallada de su historia laboral y calificaciones previas. También por medio del uso de pruebas específicas y de entrevistas estructuradas. Sus habilidades también pueden ser evaluadas más detalladamente a través de observación conductual, "role play" y ejercicios de simulación y "assessment center".

Este informe puede ser usado para evaluación y selección o como una herramienta para facilitar el desarrollo personal de Manuel García. Puede también ser usado como punto de partida para explorar posibles necesidades de desarrollo y para producir estrategias de desarrollo profesional del colaborador o candidato en la empresa.

Por favor tome nota:

- Como este informe contiene información relacionada con un número de competencias, es importante, que cuando se use se mantenga el foco en aquellas competencias específicas requeridas para el rol que se está considerando.
- Los resultados de las competencias son calculados por las respuestas obtenidas en el cuestionario de personalidad de 15FQ+. Por lo tanto, si este informe va a ser usado para comparar las competencias en IE entre diferentes candidatos, es esencial que todos los informes se realicen usando las mismas normas.
- Este informe describe las competencias en IE de Manuel García en términos de conductas típicas y no debe ser tomado como una evaluación de su máximo desempeño. Por el contrario, describe la esencia de sus competencias de IE con su desempeño actual en un ambiente determinado siendo influenciado por factores adicionales. Estos incluyen: habilidades específicas que haya desarrollado, el impacto producido por el ambiente ya sea facilitando o inhibiendo su desempeño, motivación, actual nivel de bienestar emocional, etc.



DIMENSIONES

Siguiendo el trabajo sistematizado por Goleman, este informe define a la inteligencia emocional como una habilidad compuesta por competencias en el dominio INTRA-PERSONAL y el dominio INTERPERSONAL. Dentro de estos dominios, las competencias de IE se dividen en dos grandes conjuntos. Todas las definiciones de los dominios asociados a la IE se presentan adelante.

DOMINIO INTRAPERSONAL

El Grupo de Competencias de Auto Conciencia incluye: Auto Conciencia Emocional; Auto Confianza; Auto Evaluación. Estas competencias permiten a la persona entenderse correctamente a sí misma, entender sus emociones, sus metas y objetivos; confiar en su propio juicio; tomar decisiones con seguridad. De igual manera la puntuación representa un estimado de su capacidad para expresar sus puntos de vista con confianza y seguridad en sí misma; apreciar sus propias aptitudes y habilidades y ser capaz de aprovechar la retroalimentación que se le diera para mejorar su rendimiento.

El Grupo de Competencias de Auto Gestión incluye: Auto control Emocional; Optimismo; Orientación al Logro; Planeamiento y previsión; Diligencia y acuciosidad; Capacidad de Adaptación e integridad personal. Estas competencias le permiten a la persona manejar efectivamente sus emociones y tener el impulso, la energía y el optimismo para alcanzar el éxito; así como para producir trabajos con altos estándares de calidad; planificar para el futuro; atender diligentemente los detalles de las tareas; mostrarse adaptable y abierto al cambio; y mantener altos niveles de integridad personal.

DOMINIO INTERPERSONAL

El Grupo de Competencias de inteligencia Social incluye: Empatía; Apertura emocional; Conciencia Organizacional y Orientación al servicio. Estas competencias le permiten a la persona tener capacidad de comprender a los demás, entender las motivaciones de las personas, sus emociones y su conducta; así como el estar abiertas a las experiencias que presenta la vida. La puntuación en este grupo de competencias también se asocia a la relativa capacidad de los candidatos de mostrar apertura a los puntos de vista y perspectivas de los demás, ser sensibles a las dinámicas interpersonales y organizacionales.

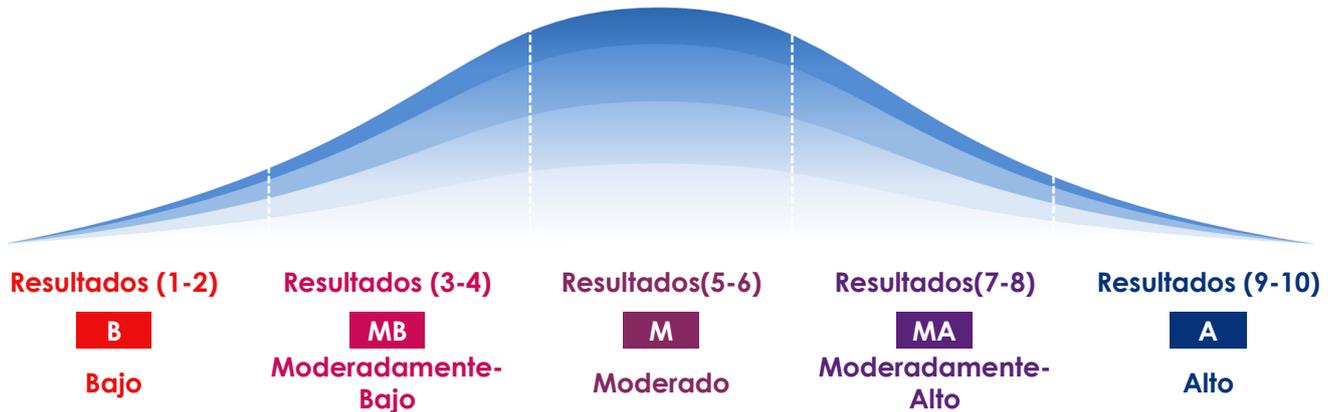
El Grupo de Competencias de Gestión de Relaciones Interpersonales incluye: Capacidad de Persuasión; Manejo de Conflictos; Liderazgo inspiracional. Además, estas competencias permiten a la persona manejar el cambio o ser una persona que cataliza el cambio; así como trabajar en equipo y mantener una comunicación abierta con los demás. Estas competencias permiten que la persona tenga más capacidad de: comunicarse efectivamente; relacionarse con los demás con diplomacia y tacto; formar redes sociales; negociar con éxito; trabajar colaborativamente; compartir información abiertamente; participar activamente en proyectos en equipo; motivar a otros; promover el cambio en forma activa y desarrollar el potencial de sus colegas a través del entrenamiento, la tutoría y la enseñanza.



ESCALA DE RESULTADOS

Se utiliza un grupo de referencia para evaluar los resultados de Manuel García y determinar su tendencia a presentar comportamientos de venta eficaces en el lugar de trabajo en comparación con los otros. Sus resultados son presentados como resultados estandarizados en la escala de 1 a 10.

La tabla siguiente representa una distribución de puntuaciones de individuos en una escala particular, donde las puntuaciones altas representan una mayor tendencia a comportarse de una determinada manera y puntuaciones bajas representan una menor probabilidad de comportarse de una determinada manera. Un nivel global que va desde una "Baja" a una "Alta" tendencia se ofrece para ayudar a resaltar las áreas de interés.



GRUPOS UTILIZADOS COMO REFERENCIA

Los siguientes grupos de referencia fueron utilizados para generar este informe:

Prueba	Grupo de Referencia	Tamaño de la Muestra
Prueba de Quince Factores de la Personalidad (15FQ+)	SA Aggregate Population updated 2016	20374

ESTILO DE RESPUESTA

La prueba 15FQ+ tiene una serie de escalas de conducta que miden la actitud que la persona tuvo al momento de completar la prueba o cómo de comprometida estaba con mostrarse de una manera objetiva y realista. Esas medidas les permiten a los especialistas que revisan estos informes tener una idea del grado en el cual pueden confiar que la interpretación de estos perfiles será una fiel imagen del perfil del candidato que está siendo evaluado.

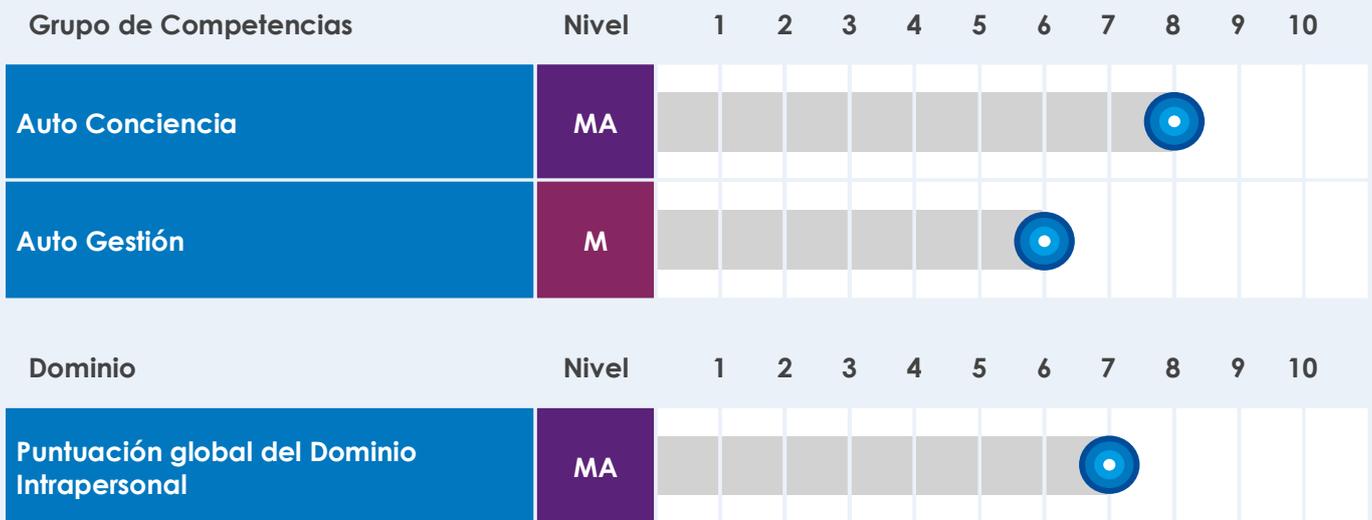
Los resultados indican que Manuel García ha respondido el cuestionario de una manera abierta y franca.



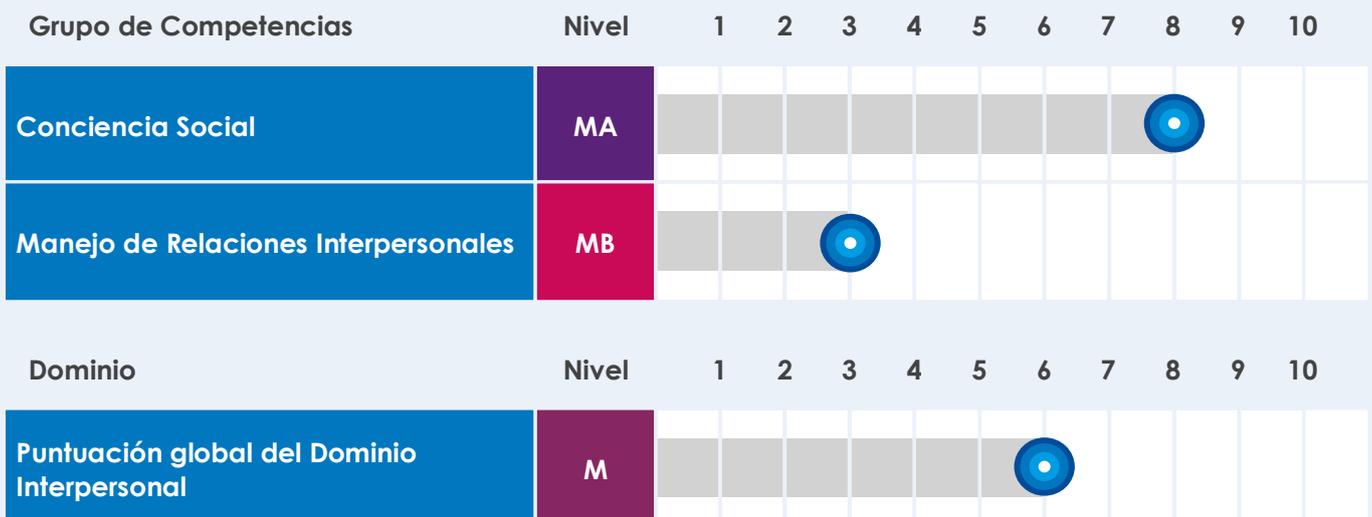
PERFIL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Las puntuaciones de Inteligencia Emocional son generadas a partir de calibrar y combinar diferentes factores de personalidad que contribuyen a cada uno de los dominios de la IE. La puntuación que cualquier persona obtiene en las dimensiones y escalas de IE depende tanto de las respuestas que dio a cada una de las preguntas de la prueba 15FQ+ (que miden los factores de personalidad), y también a la relativa importancia con la que cada comportamiento medido contribuye a cada una de las dimensiones.

DOMINIO INTERA-PERSONAL GRÁFICOS PERFIL



DOMINIO INTER-PERSONAL GRÁFICOS PERFIL





RESUMEN GENERAL

Los cuadros que siguen identifican las mayores fortalezas y áreas de oportunidad o preocupación que se pueden inferir de las respuestas de Manuel García al cuestionario. Más adelante se presentan más detalles para profundizar la discusión.

FORTALEZAS POTENCIALES

Las respuestas de Manuel García a la evaluación sugieren la presencia de las siguientes características básicas en su perfil de Inteligencia Emocional:

- Se esperaría que Manuel García sea una persona que tiende a valorar en su justa medida su propio nivel de conocimientos y destrezas.
- Es probable que sea bastante intuitiva y que tenga buena capacidad para detectar las emociones de otros.
- Se esperaría que Manuel García tenga relativamente altos niveles de energía y motivación para hacer las cosas.
- Es probable que esté motivada a tratar de lograr un equilibrio entre ocuparse de los detalles y estar al mismo tiempo abierta a ver el panorama completo de la situación.
- Es probable que sea una persona confiada y se muestre anuente a aceptar de buena gana a los demás.

OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

Las respuestas de Manuel García a la evaluación permiten postular las siguientes recomendaciones de desarrollo:

- Procure mostrar más confianza en sus propias habilidades y capacidades.
- Intente mostrarse más abierta a los puntos de vista y las opiniones de otras personas.
- Ponga más atención y las posibles agendas ocultas que puedan estar en juego en las interacciones en el trabajo.
- Esté preparado para explorar ceder un poco de terreno en aquellas situaciones donde esté negociando, para así avanzar en las negociaciones.
- Evite proyectarse como "centro de la atención" o dominar en las reuniones y discusiones.



GRUPO DE COMPETENCIAS DE AUTO CONCIENCIA

Este grupo de competencias detalla estilos de conductas caracterizados por:

- Auto Conciencia Emocional
- Auto Confianza
- Auto Evaluación

Este grupo de competencias se asocian con la capacidad de la persona de entenderse a sí misma: sus emociones, sus metas y sus objetivos personales, etc. Se espera que mientras más alto sea el nivel de Conciencia de Sí, más confianza tengan las personas en su propio juicio y se sientan más seguras para tomar decisiones y expresar sus puntos de vista. Así mismo, se espera que mientras más alto sea el nivel de Conciencia de Sí, la persona sea más capaz de apreciar sus propias aptitudes y habilidades, y sea más capaz de usar la retroalimentación para mejorar su propio rendimiento.

PERFIL DE AUTO CONCIENCIA



AUTO CONCIENCIA EMOCIONAL

El perfil de Manuel García indica que es probable que se encuentre en contacto y sintonizado con sus propias emociones. Además de eso, típicamente estará inclinado a ser bastante sensible e intuitivo en su enfoque al trabajo y a las relaciones con los demás. Como producto de esto, se espera tenga capacidad de introspección hacia sus propias respuestas emocionales típicas ante diferentes situaciones, así como hacia las formas en que sus emociones afectan su comportamiento e influyen en aquellos de su alrededor.

AUTO CONFIANZA

Las respuestas de Manuel García al cuestionario indican es una persona ligeramente menos confiada y segura en sí misma que la mayoría. Es probable que a veces tenga dudas sobre sus propias capacidades, se muestre aprehensivo frente a tomar decisiones importantes y se preocupe por las posibles consecuencias negativas de cualquier curso de acción que vaya a tomar. Su perfil indica que tiende a ser tan flexible como la mayoría en su enfoque hacia el trabajo. Por lo tanto, tiende a manejarse por lo menos tan bien como la mayoría de las personas ante la incertidumbre. Ante esto se esperaría que se manejase tan cómodamente como la persona promedio en situaciones en que los resultados son inciertos y la información pertinente es limitada. Sin embargo, debido a su tendencia a preocuparse bastante por el futuro, Manuel García probablemente se sentirá un poco incómodo cuando tenga que tomar decisiones en las que hay mucho en juego. Como quiera que él tiende a ser una persona con un poco más de entusiasmo y espontaneidad social que la mayoría, no debería experimentar ninguna dificultad al hablar frente a un grupo grande de personas. Sin embargo, al sentirse aprehensivo en algunas circunstancias, puede sentirse un poco incómodo si no se ha preparado bien para el evento/reunión, y puede ser propenso a quedarse –una vez terminada la actividad– preocupado por cómo lo ha hecho; cuestionando el impacto que ha tenido su conducta en las otras personas. Es muy probable que se muestre renuente a expresar opiniones y puntos de vista radicales o impopulares, si teme que no sean bien recibidos. Aun cuando tiende a ser una persona bastante asertiva, su perfil sugiere que tiene una falta de confianza en sí misma. Como resultado de esto, se podría esperar que Manuel García experimentara algunas dificultades cuando tuviera que exigir "ponerse manos a la obra" a algunos compañeros de trabajo, reacios o poco cooperadores. Sus respuestas al cuestionario indican además que es una persona con niveles relativamente bajos de autoestima y que típicamente es propensa a dudar de sus propias opiniones. Sin embargo, a pesar de esto, es probable que tenga poca necesidad de



buscar el apoyo y guía de otras personas. Esto puede ocasionalmente resultar en que Manuel García se preocupe excesivamente, por un lado, anticipando peligros a los cuáles teme y, por otro, cavilando acerca de dificultades o problemas que anticipe puedan ocurrir.

AUTO EVALUACIÓN

Como el perfil de Manuel García sugiere que es una persona con poca seguridad en sí misma y que tiende a dudar de sí, se esperaría que subestime su nivel de conocimiento y destrezas. De hecho, estará inclinada a ser auto crítica. Por estas razones, ocasionalmente puede necesitar el aliento y apoyo de otras personas para que le brinden la seguridad y la confianza que necesita para sentirse capaz de alcanzar su potencial. Tal y como sus puntuaciones en el cuestionario lo sugieren es una persona moderadamente confiada y benevolente, y debería ser receptiva a la hora de recibir retroalimentación, siempre que ésta sea presentada de forma constructiva. Con una inclinación a mostrar niveles de confianza y seguridad en sí misma medio-bajos y a ser un poco aprehensiva, Manuel García puede necesitar apoyo y aliento que le permitan utilizar la retroalimentación que ha recibido para mejorar su desempeño. Podría ser un poco propenso a anticipar censura por parte de los demás, y por tanto es posible que en ocasiones se muestre renuente a admitir sus errores.



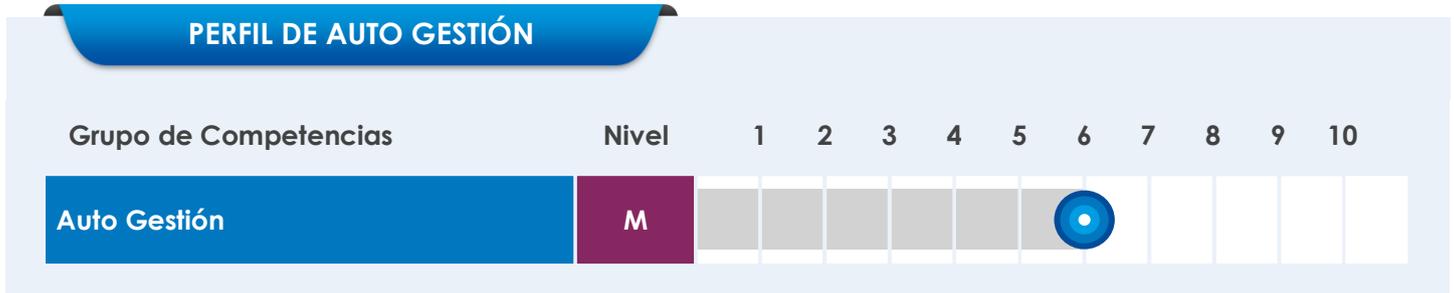
GRUPO DE COMPETENCIAS DE AUTO GESTIÓN

Este grupo de competencias detalla estilos de conductas caracterizados por:

- Auto control Emocional
- Orientación al Logro
- Capacidad de Planificación y Esmero
- Adaptabilidad e Integridad

Estas competencias les permiten a las personas manejar eficientemente sus emociones y tener el optimismo y la energía para ser exitosos; producir un trabajo de alta calidad, planear el futuro y prestar atención a los detalles; ser adaptable, estar abierto al cambio; mantener un alto nivel de integridad personal.

PERFIL DE AUTO GESTIÓN



AUTO CONTROL EMOCIONAL

Dado que tiende a experimentar niveles bajos de confianza en sí mismo y en ocasiones tiende a preocuparse mucho con dudas sobre sí mismo, su perfil sugiere que casi siempre tiende a ser una persona que mantiene un estado emocional estable la mayor parte del tiempo. Siendo así se diría que muy pocas veces experimenta cambios de humor que afecten su desempeño en el trabajo o que impacten negativamente a aquellos alrededor suyo. De esta forma, los demás casi siempre sienten que saben "a dónde están ubicados" con relación a él. Además, es probable que, en comparación con otras personas, Manuel García sea una persona que casi siempre mantiene su compostura cuando está sometida a presión; y probablemente es capaz de mantener la concentración aun estando en ambientes llenos de distracciones. Por otro lado, tiende a ser una persona moderadamente más flexible en comparación con la mayoría, y por tanto no se espera que experimente mayor dificultad para manejar situaciones emocionales retadoras en el ambiente de trabajo. Tal y como sus puntuaciones sugieren, Manuel García es una persona que tiene niveles promedio de tolerancia a la frustración. Sin embargo, es posible que en alguna ocasión pierda los estribos o que se torne irritable cuando las cosas no vayan bien. Más aún, es de esperar que experimente algunas dificultades o alguna vez pierda la calma cuando esté lidiando con personas lentas o indecisas.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Tal y como sus resultados lo sugieren, Manuel García es una persona entusiasta y despreocupada; por tanto, se esperaría que tenga niveles medios de energía y empuje. Manuel García debería estar normalmente libre de sentimientos de preocupación o desánimo y generalmente debería tener suficiente energía para cumplir los horarios de trabajo exigentes.



CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN Y ESMERO

Los resultados de la evaluación indican que Manuel García muestra bajos niveles de auto control y auto dominio. Como consecuencia de esto, se esperaría que Manuel García fuese una persona con un sentido del deber por debajo del de la mayoría, y que estuviera menos comprometido que la mayoría de las personas a completar y terminar las tareas. Sin embargo, sus puntuaciones también indican que aparece como una persona tan meticulosa y atenta al detalle como la mayoría y se esperaría que esté razonablemente comprometido a mantener los estándares. Mientras que es una persona que reconoce el valor de la planificación por anticipado y tiene motivación para mirar al futuro para anticipar posibles dificultades, puede ser que desee mantener sus planes suficientemente abiertos de manera que pueda adaptarse a medida que los eventos y las circunstancias aparecen.

ADAPTABILIDAD E INTEGRIDAD

Como su perfil indica, es probable que tenga una preferencia hacia usar métodos y procedimientos probados en el trabajo, por lo que se esperaría que no esté muy inclinada a aceptar ideas nuevas, a menos que sus beneficios sean bastante claros para él. Sin embargo, tal y como sus puntuaciones sugieren, Manuel García es un poco más flexible y menos apegado a las reglas en comparación con la mayoría, y por tanto es probable que sea tan adaptable y abierto al cambio como la gran mayoría de las personas. A pesar de que sus puntuaciones sugieren que es una persona conservadora y tradicional por naturaleza, por otro lado, se muestra naturalmente inclinado a valorar mucho el pensamiento libre y cuestionar la autoridad. Por estas razones, se esperaría que se sintiera menos obligado que muchos a seguir estándares morales y los códigos de conducta tradicionales.

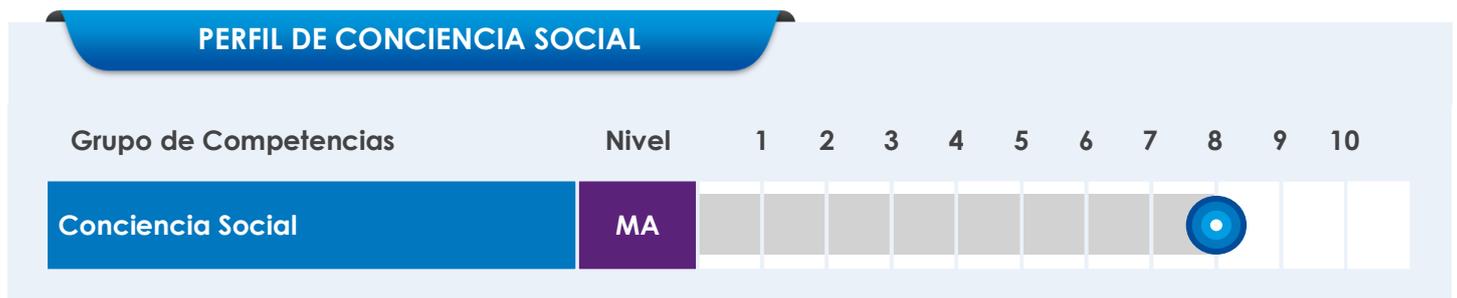


GRUPO DE COMPETENCIAS DE CONCIENCIA SOCIAL

Este grupo de competencias detalla estilos de conductas caracterizados por:

- Empatía
- Apertura Interpersonal
- Conciencia Organizacional y Orientación al Servicio

Estas competencias le permiten a la persona entender las motivaciones, emociones y conductas de otros; ser sensible a los puntos de vista y perspectivas interpersonales y organizacionales y estar abierto a los puntos de vista y perspectivas de los demás.



EMPATÍA

El perfil de Manuel García sugiere que es una persona cálida y empática, y tiende a estar tan preocupado como la mayoría para atender a los matices y particularidades psicológicas de las situaciones que están en su entorno. Como producto de esto, se esperaría que tenga una capacidad media de discernimiento hacia los pensamientos y sentimientos de los otros. Con un perfil que sugiere un genuino interés en las personas, es de esperarse que Manuel García sea una persona empática y comprensiva. Más allá, se esperaría que promoviera las relaciones armoniosas con los compañeros de trabajo. Sin embargo, aun cuando muestra preocupación por el bienestar de los demás, Sus puntuaciones sugieren que es bastante asertiva. Por tanto, se esperaría que no le fuera fácil equilibrar las necesidades personales de sus colegas con las necesidades del trabajo.

APERTURA INTERPERSONAL

Las respuestas de Manuel García al cuestionario sugieren que, a pesar de ser un poco menos complaciente o deferente que la mayoría, es a la vez una persona bastante cálida y compasiva. Como consecuencia de ello, su capacidad de "escuchar activamente" debe ser por lo menos tan buena como la de la mayoría de las personas. Sin embargo, su perfil sugiere que es una persona conservadora y tradicional por naturaleza, y que puede no ser muy abierto a los pareceres, puntos de vista y opiniones de los demás, particularmente si son radicales o poco convencionales.

CONCIENCIA ORGANIZACIONAL Y ORIENTACIÓN AL SERVICIO

Mostrando un patrón que sugiere que es tan hábil para detectar las sutilezas, complejidades y matices de las situaciones sociales como la mayoría, puede ser que a veces esté interesada en los trasfondos emocionales y las relaciones de poder entre los compañeros de trabajo o entre los miembros de una organización. Dado que sus puntuaciones sugieren que es una persona confiada y que generalmente cree en las primeras impresiones que dan las otras personas; que es posible que tienda a confiar en los motivos de los demás y a pensar que no existen agendas escondidas en las acciones de las personas. El perfil de Manuel García sugiere que típicamente tendrá gran interés en comprender las necesidades y metas de los demás, y a ser bastante intuitiva por naturaleza. Como resultado de esto, se esperaría que Manuel García se muestre como una persona bastante interesada en tratar de entender las necesidades de las personas o los requerimientos de sus clientes y en tratar de buscar las mejores maneras de satisfacerlas.



GRUPO DE COMPETENCIAS DE MANEJO DE RELACIONES INTERPERSONALES

Este grupo de competencias detalla estilos de conductas caracterizados por:

- Capacidad Persuasiva y Manejo de Conflictos
- Liderazgo Inspiracional y Catalizador de Cambios
- Trabaja en Equipo y Comunicación Abierta

Estas competencias le permiten a las personas comunicarse efectivamente, relacionarse con otros con tacto y diplomacia, negociar exitosamente, motivar a otros y activamente promover cambios, compartir información fácilmente y participar activamente en proyectos de equipo, desarrollar el potencial de los colegas a través de tutoría y coaching.

PERFIL DE RELACIONES INTERPERSONALES



CAPACIDAD PERSUASIVA Y MANEJO DE CONFLICTOS

Como los resultados de las evaluaciones sugieren Manuel García es una persona que se siente tan confiada socialmente como la mayoría, y generalmente se siente cómoda cuando tiene que hablar frente a grandes grupos de personas. Por tanto, se espera que sea una persona que se proyecta con razonable efectividad haciendo presentaciones. El perfil indica que es una persona asertiva y puede estar a veces inclinada a tomar el control y ser el centro de atención en reuniones y discusiones sociales y de trabajo. Como consecuencia de esto, existe un riesgo que sus colegas más callados o reservados puedan en ocasiones sentir que Manuel García es una persona muy fuerte y se sientan disminuidos y tengan dificultad para que sus opiniones sean escuchadas cabalmente. Dado que su perfil la muestra como una persona con tendencia a ser bastante dominante a la hora de negociar, típicamente se le verá intentando –a través de la diplomacia y el tacto– que las personas con las que está negociando cedan en sus puntos. De igual modo se esperaría que sea una persona muy asertiva a la hora de solicitar que sus puntos sean concedidos, pero sin hacer suficientes concesiones por su propia parte. Por tanto, aun cuando es una persona diestra usando la diplomacia y el tacto para conseguir lo que desea, puede no ser tan hábil en conseguir lo que es mejor para ambos participantes en la negociación. Como resultado de esto, pudiera no ser muy efectiva en trabajos que requieran del uso de habilidades de negociación efectiva. Dado que sus puntuaciones indican que es una persona tan motivada como la mayoría a prestar atención al contenido emocional subyacente al entorno social donde se encuentra, debería ser capaz, la mayor parte de las veces, de mostrarse diplomática y con tacto en las situaciones de trabajo y sociales.

LIDERAZGO INSPIRACIONAL Y CATALIZADOR DE CAMBIOS

Su perfil sugiere que es una persona relativamente vivaz y participativa, que generalmente se siente cómoda cuando tiene que energizar o motivar a otros y movilizarlos a la acción. Tal y como sus respuestas lo indican, Manuel García es una persona tradicional en su aproximación general a las cosas, y es poco probable que muestre entusiasmo a la hora de promover nuevos métodos, prácticas y procedimientos de trabajo.



TRABAJA EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN ABIERTA

Tal y como su perfil indica, es una persona independiente y más bien autónoma, y por tanto no se esperaría que disfrute demasiado de trabajar en un equipo. Más allá, dado que probablemente piensa que logra su mejor aporte laboral lejos de las distracciones de otras personas, puede no haber cultivado una red de contactos de colegas y amigos que la ayuden en momentos donde necesita guía o apoyo. Sus resultados sugieren que casi siempre confía en las buenas intenciones de las personas y se muestra generalmente abierta y directa en sus relaciones con los demás. Dado esto, es probable que sea una persona cándida en sus relaciones, tanto en el trabajo como en lo social. Más allá, es una persona que generalmente se sentirá bien de compartir información y conocimientos con sus compañeros de trabajo, sin que sienta que hubiera ninguna razón para temer que las otras personas podrían usar esa información para sacarle ventaja en el futuro. Como resultado de esto, es poco probable que se preocupe por cosas como que sus colegas pudieran querer desmeritar su posición laboral en el futuro. Su perfil sugiere que cuando está entrenando o desarrollando las capacidades de sus colaboradores, Manuel García tiende a preferir el "coaching" o la "tutoría" al estilo de enseñanza tradicional. Dado que sus puntuaciones indican que es una persona que, por algún motivo, pareciera no tener mucha confianza en sus propias habilidades académicas, puede ser que necesite apoyo y estímulo para asumir tareas que incluyan un componente fuerte de aprendizaje intelectual.



PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO

Esta sección del informe provee de un espacio para estimular la autoreflexión y el desarrollo personal. El especialista que esté dando retroalimentación a Manuel García podría trabajar en identificar metas de desarrollo sobre la base de los resultados expuestos en este perfil.

Pasos del proceso de retroalimentación para el desarrollo:

1. Retroalimentación y reacciones
2. Seleccionando áreas de desarrollo
3. Plan de desarrollo

A continuación, se presenta una descripción detallada de las conductas típicas o más representativas que podrían esperarse de Manuel García, según cada una de las dimensiones de IE. De igual manera, se presenta una sección que aporta recomendaciones de desarrollo. Por favor revíselas detalladamente antes de desarrollar su plan de acción.



1. RETROALIMENTACIÓN Y REACCIONES

La Medida de las reacciones de Manuel García en el perfil es esencial para la interpretación de los resultados y es útil en la determinación de un plan de desarrollo. Utilice las siguientes preguntas para medir su reacción general a la retroalimentación.

¿Qué aprendió de los resultados?

¿Cómo es la percepción de su inteligencia emocional en comparación con los del perfil?

¿En qué áreas estuvo de acuerdo?

¿En qué áreas estuvo es desacuerdo?



2. SELECCIONANDO ÁREAS A DESARROLLAR

Discuta con Manuel García, en cuáles áreas debería enfocarse después de revisar los resultados del informe. Utilice esta página como base para los acuerdos del plan de desarrollo.

Este plan de desarrollo es para:

Este plan de desarrollo es supervisado por:

Nombre	Manuel García	
Cargo		
Firma		
Fecha		

La siguiente tabla resume las dimensiones utilizadas en el marco del perfil de Inteligencia Emocional (EI). Las áreas que se han determinado como "necesidad" de desarrollo del perfil, han sido marcadas con un símbolo de verificación en la columna de "necesidad", aunque los usuarios también pueden seleccionar otras áreas que consideren en necesidad de desarrollo.

Dominio	Grupo de Competencias	Necesidad	Prioridad
Dominio Intra-Personal	Auto Conciencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dominio Intra-Personal	Auto Gestión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dominio Interpersonal	Conciencia Social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dominio Interpersonal	Manejo de Relaciones Interpersonales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Las dimensiones seleccionadas en "necesidad" de desarrollo y que también se encuentren en "prioridad", deben ser consideradas como parte del plan de desarrollo de Manuel García.



3. PLAN DE DESARROLLO

Por favor, considere los siguientes puntos con el fin de obtener el mayor beneficio del plan de desarrollo:

- Céntrese en las dimensiones identificadas para el desarrollo en la página anterior.
- Las guías de desarrollo ofrecen recomendaciones generales para el desarrollo. Utilizar las recomendaciones de desarrollo para ayudar a determinar qué actividades de desarrollo debe seguir.
- Mantener los objetivos simples y medibles.
- Utilizar el formulario para poner los planes por escrito.
- Monitorear el progreso de Manuel García con reuniones periódicas.

¿Qué áreas desea desarrollar?

¿Por qué es importante y necesario el desarrollo en esas áreas?

¿Cómo seguiría el desarrollo en tales áreas?

¿De quién necesita apoyo con el fin de alcanzar sus objetivos de desarrollo?

¿Cuándo espera alcanzar el desarrollo deseado?