



EQ Insights for People Management

La Perspectiva de los Grandes Lideres

International Edition

Libro de Trabajo y Reporte con Plan Personalizado

Preparado para Sample Report

Fecha: March, 17 2021

Administrado por Six Seconds

Información de Propiedad Intelectual & Comercial

Este informe contiene información privilegiada y propietaria. El material, las actividades y las herramientas en este curso son propiedad de Six Seconds y no pueden utilizarse sin permiso. Este informe debe ser entregado durante un programa de desarrollo facilitado por miembros certificados y debe ser personalizado y adaptado para cada participante.

Este Reporte solamente puede ser utilizado por Sample Report.

Si este material no incluye su nombre y sus resultados personales, y le gustaría tener una copia propia, o si tiene alguna pregunta, comuníquese con el facilitador que proporcionó este informe:

John Dodds <john.dodds@6seconds.org>

Six Seconds



Las Emociones Impulsan a Las Personas Las Personas Impulsan el Desempeño

Libro de Trabajo Personalizado & Reporte

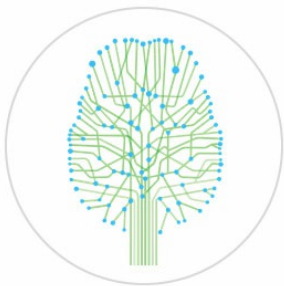
para

Sample Report

March, 17 2021

Contenido

Bienvenida	Página	6
Retos en el Lugar de Trabajo	Página	9
EQ y el Cerebro	Página	15
Fundamentos del Estilo Cerebral	Página	21
Key Tool: Brain Shift o Cambio Cerebral	Página	27
Profundizando en el Cerebro	Página	33
Talentos del Cerebro	Página	39
Key Tool: El Lente del Talento	Página	43
Poniendo Aprendizaje en Acción	Página	45



Bienvenida

Bienvenido a aprender más acerca de "lo que saben los grandes líderes".

Este programa de desarrollo ha sido diseñado para ayudar a personas como usted a aprender lo que saben los grandes gerentes: comenzando con uno mismo. El objetivo es aumentar su autoconciencia y su confianza a la vez que refina sus habilidades de gestión de personas para mejorar el rendimiento. Este programa no tiene objetivo "cambiarlo", sino proporcionarle información y apoyarlo en el desarrollo de las habilidades que le permitan usar sus fortalezas para que se convierta en la mejor versión de usted mismo.

Según su evaluación, actualmente sus habilidades de gestión de personas son efectivas la mayoría de los días; en otras ocasiones, más habilidades le ayudarían. Su evaluación también sugiere que su cerebro es práctico y orientado a la tarea.

Durante el programa, aprenderá más acerca de todo esto. Podrá reconocer su perfil cerebral y sus talentos cerebrales y cómo estos afectan la gestión de su gente. También podrá practicar sus habilidades de inteligencia emocional a medida que adquiere conciencia, aumenta sus opciones y se inspira para actuar. Si bien nuestro enfoque está en usted, en cada paso del camino, consideraremos cómo puede aplicar este aprendizaje en la gestión con EQ para mejorar su rendimiento.

Este cuaderno de ejercicios se ha diseñado específicamente para acompañar este taller y se ha personalizado especialmente para usted. Se basa en las fortalezas y áreas de desarrollo de su inteligencia emocional actual, e incluye información y herramientas que puede utilizar durante el taller y también para el seguimiento posterior.

Agenda del Taller

Objetivos

Para apoyar su crecimiento, durante el taller de hoy:

1. Identificará un desafío actual en el lugar de trabajo y realizará una lluvia de ideas acerca de acciones específicas para apoyar resultados exitosos.
2. Reconocerá su perfil cerebral personal y cómo esto afecta su enfoque, toma de decisiones e impulsa su rol como gerente de personas.
3. Obtendrá información sobre los perfiles cerebrales de los demás y cómo se puede utilizar para mejorar las interacciones.
4. Identificará sus talentos cerebrales y cómo estos pueden aprovecharse para poner en práctica EQ en aumentar su eficacia en liderar, colaborar y trabajar con otros para mejorar el rendimiento.
5. Desarrollará un análisis FODA personal para comprometerse con un plan de acción para aplicar su conocimiento para mejorar la gestión de su personal.

Acuerdos

Para que usted y otras personas aprovechen al máximo este curso, practique las siguientes pautas:

1. **Escuche atentamente.** Escuche atentamente.
2. **Ofrezca amplio respeto.** Encuentre el valor en las perspectivas de otros, y en las suyas propias: comparta, escuche, cree juntos.
3. **Estar presente, plenamente.** Deje a un lado los teléfonos, correos electrónicos, buscapersonas, mensajeros, avisos acústicos ... esté presente aquí para obtener el valor completo de este programa y contribuir a que se presten atención mutua entre los participantes.

Notas



Retos en el Lugar de Trabajo

¿Qué desea lograr
aprovechando su inteligencia emocional?

La siguiente sección se convertirá en su síntesis de este curso.

Retos en el Lugar de Trabajo

Piense en un reto actual relacionado con las personas en su lugar de trabajo. También puede ser un tema técnico o financiero, pero por ahora, enfóquese solamente en el lado de las personas de la situación. Haga algunas anotaciones:

Describa la situación

Reflexionando en esto, imagine esta situación en su lugar de trabajo. ¿Cuáles son algunos de sus sentimientos, pensamientos y acciones?

Pensamientos	Sentimientos	Acciones
--------------	--------------	----------

¿Cuál es su nivel de incomodidad?



Los grandes lideres saben que representan las emociones y cómo tienen impacto en lo personal, con los demás y con el desempeño en el lugar de trabajo.

Elija UN hecho clave que esté resonando con usted. ¿Cómo se aplica esto a su desafío?

Practicando el “giro cerebral” Para obtener una perspectiva diferente. ¿Cambia algo? ¿Cómo impactaría esto nuestro desafío en el lugar de trabajo?

Enfoque	Considere: ¿Qué emociones puede detectar?
	El impacto

Decisión	Considere: ¿Cuáles son los costos y beneficios?
	El impacto

Motivación	Considere: ¿Cómo se conecta esto con mis metas a largo plazo?
	El impacto

Considere sus talentos en relación con su Desafío en el lugar de trabajo y sus objetivos de gestión de personas en la situación. ¿Cómo están apareciendo? ¿Qué puede ayudarle a alcanzar esos objetivos, y qué podría obstaculizarlos?

Fortalezas	Debilidades
<p>Sus principales talentos cerebrales son: Compromiso, Proactividad, Modelado. ¿Cómo estás usando estas fortalezas sin utilizarlas en exceso? ¿Cómo puede usar estos talentos de una manera que le ayude a alcanzar sus metas?</p>	<p>Sus talentos cerebrales de menor puntuación son: Pensamiento Crítico, Visión, Diseño. ¿Representan estas áreas algunas veces una debilidad para usted? ¿Cómo podrían estar obstaculizando sus alcanzar tus metas?</p>
Oportunidades	Amenazas
<p>Según su evaluación, estas son dos áreas en las que está creando éxito: Network, Influencia. ¿Cómo los apoyan sus talentos? ¿Qué posibilidades crean estos talentos para ayudarlo a alcanzar sus metas?</p>	<p>Según su evaluación, estas dos áreas son potencialmente un riesgo para usted: Salud, Comunidad. ¿Cómo podrían los resultados bajos en estas áreas bloquearlo o impedir que alcance sus metas?</p>

En acción... Reflexionando sobre su FODA, ¿qué necesita poner en práctica para ayudarlo a usar sus fortalezas, equilibrar sus debilidades, aprovechar sus oportunidades y protegerse contra las amenazas ... para que pueda alcanzar sus metas personales?

Enumere TRES acciones que está comprometido a tomar, ¡a partir de mañana!

Es importante que diseñe acciones específicas y prácticas que se comprometa a tomar. Este objetivo tiene que ver con implementar lo que ha aprendido en este programa. Asegúrese de que las acciones que defina continúen motivándole.

Reflexión final... piense en la frase que eligió para presentarse al comienzo del día y en el líder que desea ser. Ahora considere su desafío en el lugar de trabajo otra vez. ¿En qué está pensando ahora mientras contempla volver al trabajo? ¿Qué siente al mirar hacia adelante? ¿Qué acciones se siente obligado a tomar?

Pensamientos

Sentimientos

Acciones

When you've completed these actions What will be your pain level ?

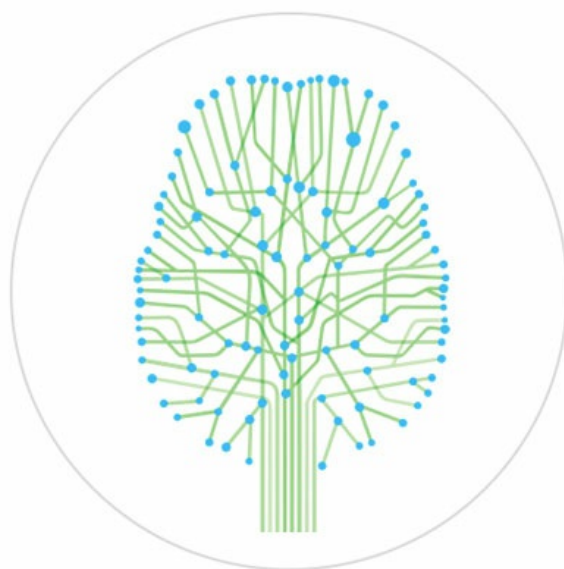


¿Cómo medirá su éxito?

EQ & El Cerebro

Introducción a la Inteligencia Emocional

Los conceptos clave de “ser más inteligente con las emociones”.



Notas

¿Qué es EQ?

En 1990, los psicólogos Peter Salovey y Jack Mayer publicaron la primera definición académica de inteligencia emocional. Ambos han continuado como los principales investigadores en este campo. Con la publicación del libro más vendido de Daniel Goleman, "Inteligencia emocional: por qué puede importar más que el coeficiente intelectual" en 1995, el término se hizo aún más conocido. En este libro, Goleman utilizó el trabajo de Salovey, Mayer y otros científicos y autores destacados para exponer un caso poderoso en el que factores como la autoconciencia, la autodisciplina y la empatía determinan el éxito personal y profesional.

En Six Seconds nuestro enfoque es poner la teoría en práctica. Nuestro objetivo es ayudar a las personas como usted a aprender las habilidades de la inteligencia emocional que pueden ser medidas de forma científica, con el fin de aumentar la comprensión, la conexión y el propósito. Definimos inteligencia emocional simplemente como,

combinar de forma efectiva el pensamiento y el sentimiento para tomar decisiones optimas

Hoy en día, los grandes gerentes y líderes saben cuán importantes son estas habilidades. Reconocen que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades básicas, basadas en la ciencia, que tiene un impacto significativo en el rendimiento.

"Los líderes con EQ más altos tienen más probabilidades de tomar mejores decisiones, participar e influir de manera más efectiva, y crear el estado de ánimo adecuado para el trabajo".

-El Argumento A Favor de la Inteligencia Emocional

¿Por qué es relevante para usted?

A nivel personal, la inteligencia emocional tiene una correlación directa con factores como la efectividad, las relaciones, el bienestar y la calidad de vida en general.

Actualmente, su EQ está sustentando su éxito en **Network y Influencia**. También le brinda la oportunidad de crecer en **Salud**.

EQ & Análisis de Resultados

Luego del curso...

Resultados generados por EQ	Un ejemplo de cómo estoy ejecutando esto en mi vida
Efectividad - Toma de Decisiones - Influencia	
Relaciones - Red - Comunidad	
Bienestar - Salud - Balance	
Calidad de Vida - Logro - Satisfacción	

Preguntas Adicionales para la Reflexión

Luego del curso...

¿Hay uno de los cuatro resultados (efectividad, relaciones, bienestar, calidad de vida) que quiero mejorar?

¿Por qué es esto importante?

¿Cómo voy a saber si voy mejorando en esta área? ¿Qué implicaría "mejorar" esto en un ___ % en ___ meses? (Ej. 15% en 2 meses).

Notas

Fundamentos del Estilo Cerebral

Entendiendo cómo funciona el cerebro de las personas

Aprenda más de su cerebro y de cómo afecta a otras personas.



Tres Escalas

De acuerdo con la investigación de Six Seconds, su Estilo de Cerebro está conformado por tres factores: **Enfoque, Decisiones, y Motivación.**

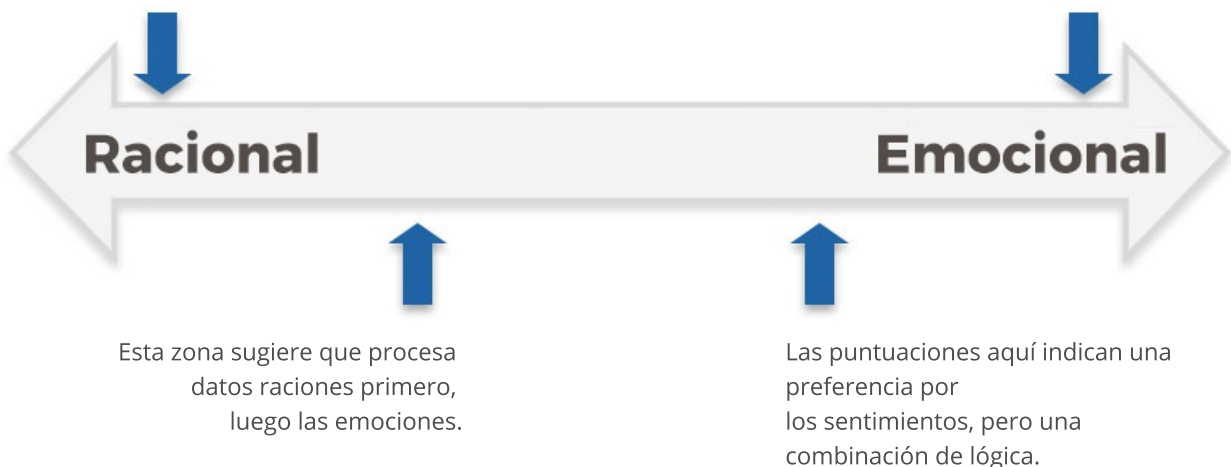
1. Enfoque

Esta escala indica la forma en que integra los datos cognitivos y emocionales. Se trata de lo que normalmente nota, no de cómo actúa.

¿Detecta con mayor facilidad datos analíticos o datos emocionales? ¿O en algún lugar en el medio?

En este extremo, las personas se guían por los datos racionales e ignoran las emociones.

Para las personas en este extremo, los sentimientos tienden a ser mucho más importantes que los datos cognitivos.



¿En dónde se enfoca su cerebro?



Su cerebro usualmente prefiere procesar primero los datos racionales, luego los datos emocionales. Recuerde mirar ambos tipos de datos. (Este resultado no significa que su comportamiento sea racional, solo significa que su ENFOQUE es racional).

Como líder, uno de sus puntos fuertes es la recopilación de datos: ¡su cerebro es bueno en el ENFOQUE! Por lo tanto, es importante que alimente sus datos cerebrales ... tanto los datos racionales como los emocionales son importantes para usted.

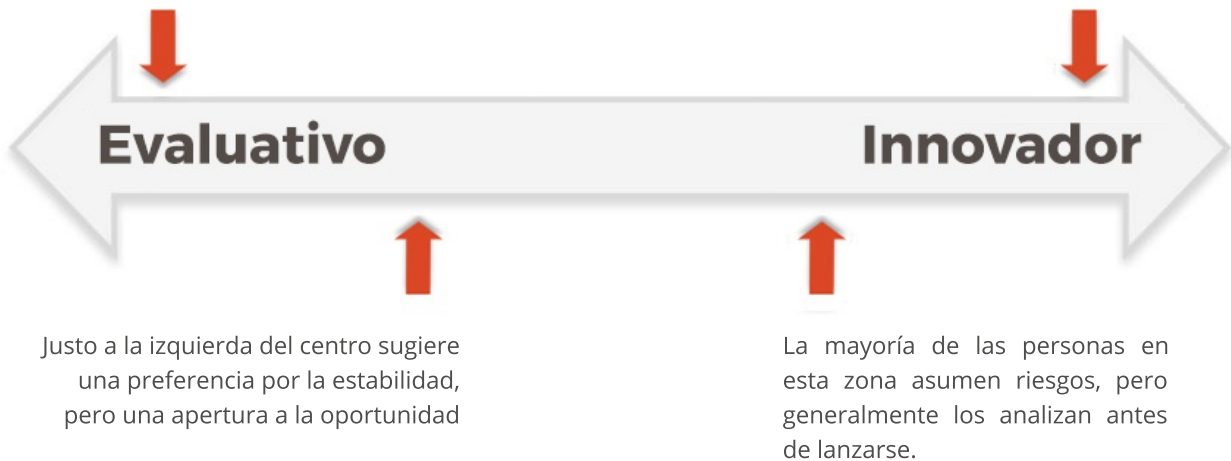
2.Decisiones

Esta escala indica la forma en que se equilibran los riesgos y las oportunidades al tomar decisiones.

¿Cómo aborda las situaciones su cerebro? ¿Tiende a proteger o a innovar, o en algún lugar en el medio?

Muchas personas en este extremo evitan a toda costa tomar riesgos.

En este extremo se disfruta de la novedad y se encuentra atractivo el riesgo.



¿Cómo toma las decisiones su cerebro?



Al tomar decisiones, su cerebro primero mira las oportunidades, luego los riesgos. Esto puede ayudarlo a tomar decisiones equilibradas, especialmente si está haciendo una pausa y piensa antes de lanzarse al riesgo.

Como líder, será útil ser más intencional para comprender cómo toma las decisiones.

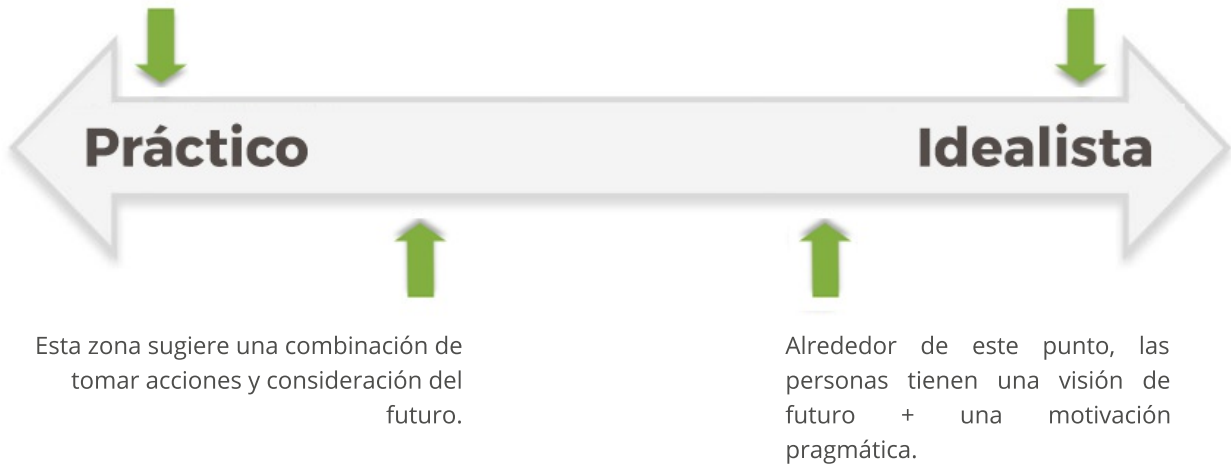
3. Motivación

La escala final tiene que ver con equilibrar la motivación para el presente y el futuro.

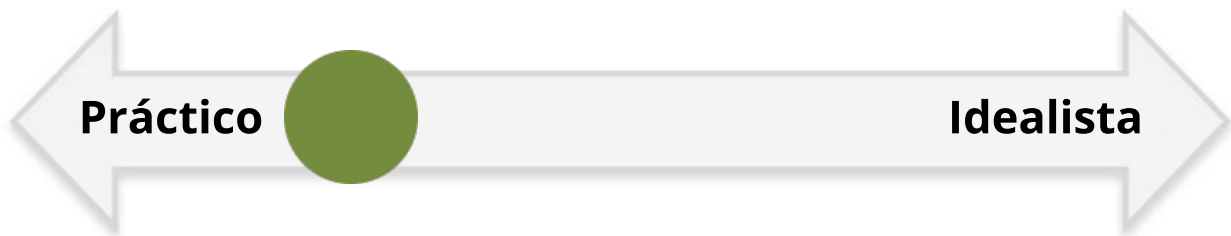
¿Qué le da energía a su cerebro?

En este extremo se disfruta tomar acción y los resultados de concluir tareas, pero solo pueden centrarse en el "ahora".

Estas personas tienden a tener una visión sólida del futuro y prestan menos atención al día a día.



¿Qué energiza a su cerebro a avanzar?



Su cerebro se energiza al tomar acción y alcanzar resultados prácticos. Como líder, usted se enfoca en lo pragmático, en lo que es efectivo. Al mismo tiempo, es importante también prestar atención al largo plazo.

Su impulso puede ayudarlo a motivarse a sí mismo y a los demás para seguir construyendo.

Notas

Key Tool: Brain Shift o Cambio Cerebral

Los grandes gerentes saben que la autoconciencia es clave para su desempeño. Conocer las fortalezas y limitaciones de su estilo cerebral le permite reforzar lo que funciona y adaptar lo que no funciona. Ser capaz de cambiar las perspectivas, eliminar el sesgo, es una habilidad importante que poseen los grandes líderes. Una herramienta clave que nos ayuda a hacer esto es el **CAMBIO CEREBRAL**.

Pruebe esto:

1. Vea en dónde se encuentra su burbuja en cualquiera de las áreas
2. Use la pregunta opuesta para verificar su perspectiva, sus suposiciones y la prueba de sesgo inconsciente causado por su estilo cerebral.



Notas

Los 8 Estilos Cerebrales

Estos ocho estilos describen prototipos, pero las personas no están "completamente" en un solo estilo cerebral. Las investigaciones encuentran que la presenta una combinación de dos o tres, e incluso puede tener diferentes estilos en diferentes circunstancias, de acuerdo al contexto.

Científico:

Preciso, Cuidadoso,
Exacto



Visionario:

Apasionado,
Transformativo,
Largo plazo

Inventor:

Analítico, Creativo,
Abierto



Guardián:

Cariñoso,
Cuidadoso,
Pragmático

Estratega:

Preciso, Cuidadoso,
Orientado al Futuro



Energizador:

Comprometido,
Creativo, Realista

Hacedor:

Productivo,
Generativo, Práctico



Sabio:

Cariñoso, Protector,
Alturado

Recuerde que no hay perfiles "buenos" o "malos"; todos tienen valor. La clave es tener conciencia de las fortalezas y desafíos de su estilo.

Su Estilo de Cerebro

De sus resultados en estas tres escalas podemos aprender sobre su perfil cerebral.

Enfoque:

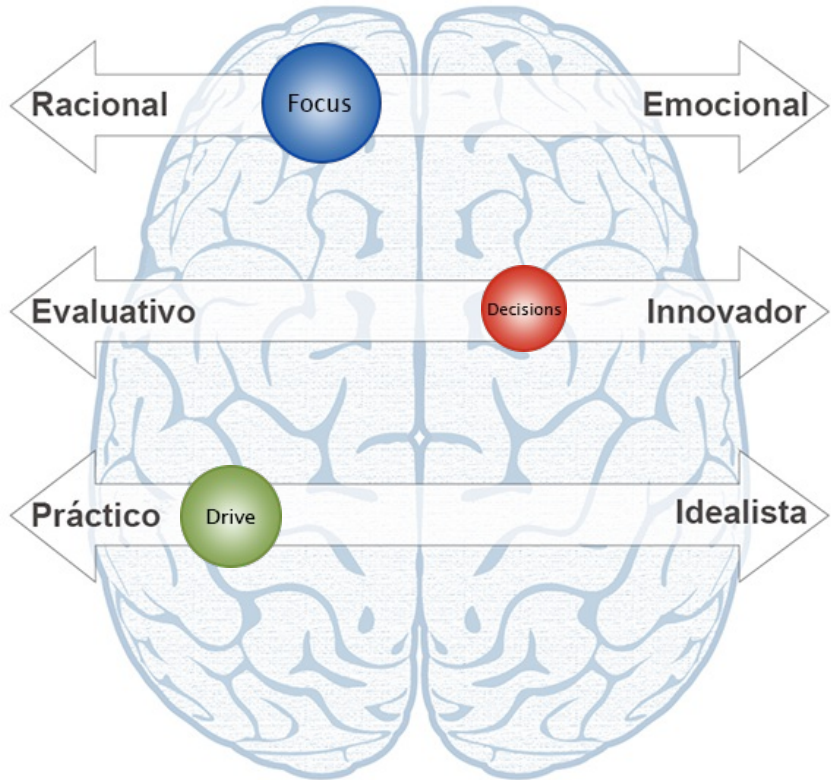
Su cerebro es mejor colectando datos racionales, versus percibiendo emociones.

Decisiones:

Su cerebro prefiere identificar alternativas, versus análisis cuidadosas.

Motivación:

A tu cerebro le gusta seguir acciones prácticas (vs. planear a largo plazo).



Tu estilo cerebral actual es el de "El Hacedor". Este estilo de cerebro está orientado a la acción, es una persona que resuelve problemas. El hacedor valora la eficiencia, la innovación, los resultados, la acción, la puntualidad y la claridad. Un hacedor puede actuar como alguien que se la pasa solucionando los problemas de las personas, un guerrero, un arquitecto, un productor o un ejecutor. El estilo del cerebro del hacedor prefiere ingresar a nuevas situaciones con una lógica sólida, y puede pasar por alto las emociones. ¿Lo hace a veces? ¿Cómo podría afectarle esto al interactuar con otros? Este estilo es capaz de ver el potencial e innovar. Está motivado por lo práctico y le gusta resolver problemas y obtener resultados (incluso si eso significa presionar con fuerza). ¿Le ocurre esto a usted? ¿Cómo podría esto estar afectando su éxito como líder?

Explorando su Estilo Cerebral

Según sus resultados parece que su principal fortaleza es su enfoque en los datos racionales disponibles a su alrededor.

¿Cómo está usando esta fuerza actualmente?

¿Cómo puede esta fuerza crear un "punto ciego"?

Basado en sus resultados, un desafío potencial para usted es tomando decisiones sin estar prestando adecuada atención a los riesgos.

¿Qué tan preciso es esto? ¿Cómo está afectando su gestión de personas?

¿Cómo puedes usar sus fortalezas para ayudarle con el desafío?

Notas

Profundizando en el Cerebro

El Efecto del Estilo Cerebral

¿Cómo puede mejorar la auto gerencia con su Estilo de Cerebro?

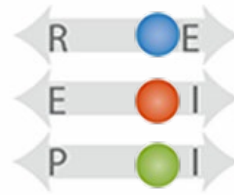


Notas

Trabajando con Otros

¿Cuál es un punto clave que se debe recordar sobre el trabajo con cada uno de los estilos cerebrales para lograr un rendimiento óptimo?

Científico:



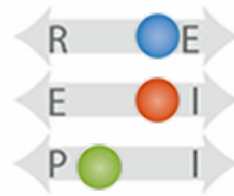
Visionario:

Inventor:



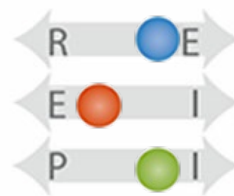
Guardián:

Estratega:



Energizador:

Hacedor:



Sabio:

Notas

Manejando los Estilos del Cerebro

Desde su posición de líder con el estilo Deliverer y un enfoque racional, es fácil para usted "conectar los puntos" para comprender que la forma en que interactúa con los demás y esto determinará la forma en que se desempeña. Recuerde que su comportamiento y sus sentimientos afectan la forma en que otros se desempeñan. Entonces, ¿cuáles son las implicaciones de esto en términos de su visión y los pasos prácticos para lograrlo?

Aquí hay algunos consejos para ayudarlo a trabajar con otros estilos cerebrales

Científico:

Disminuya su velocidad y permita que este estilo evalúe los riesgos, luego su acción puede ser más efectiva.



Visionario:

No se frustre por su falta de practicidad de este estilo, esa es su fuerza, en su lugar, valore la visión general que pueden aportar



Inventor:

Poderosa combinación, este estilo apreciará su realismo y le ayudarán a conectar acciones concretas con el propósito.



Guardián:

Si se resisten, probablemente está yendo demasiado rápido. Permítales que se encarguen de proteger a las personas.



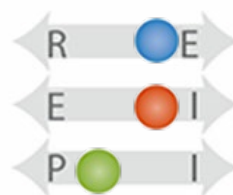
Estratega:

Puede que encuentre a este estilo demasiado cauteloso y poco prácticos, y que ellos le juzgan por lo contrario. Necesita dar un tiempo para que ellos evalúen y planifiquen.



Energizador:

Si usted puede lograr que los proyectos sean divertidos y apoyen a las personas, este estilo colaborará con su energía creativa.



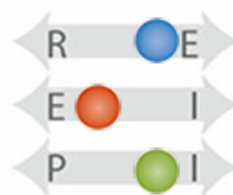
Hacedor:

Cuidado, hacer mucho trabajo por hacer! Asegúrese también de reducir la velocidad y planificar a dónde van con toda esta acción, y cómo se apoyará a las personas en el proceso.



Sabio:

Si encuentra a este estilo lento y poco práctico, ellos lo ven como impulsivo y falta de entendimiento de la visión general. Pero lo pueden ayudar a disminuir su velocidad y notar estos aspectos.



Notas

Perfil de Talentos

¿Qué talentos necesitan los grandes líderes?

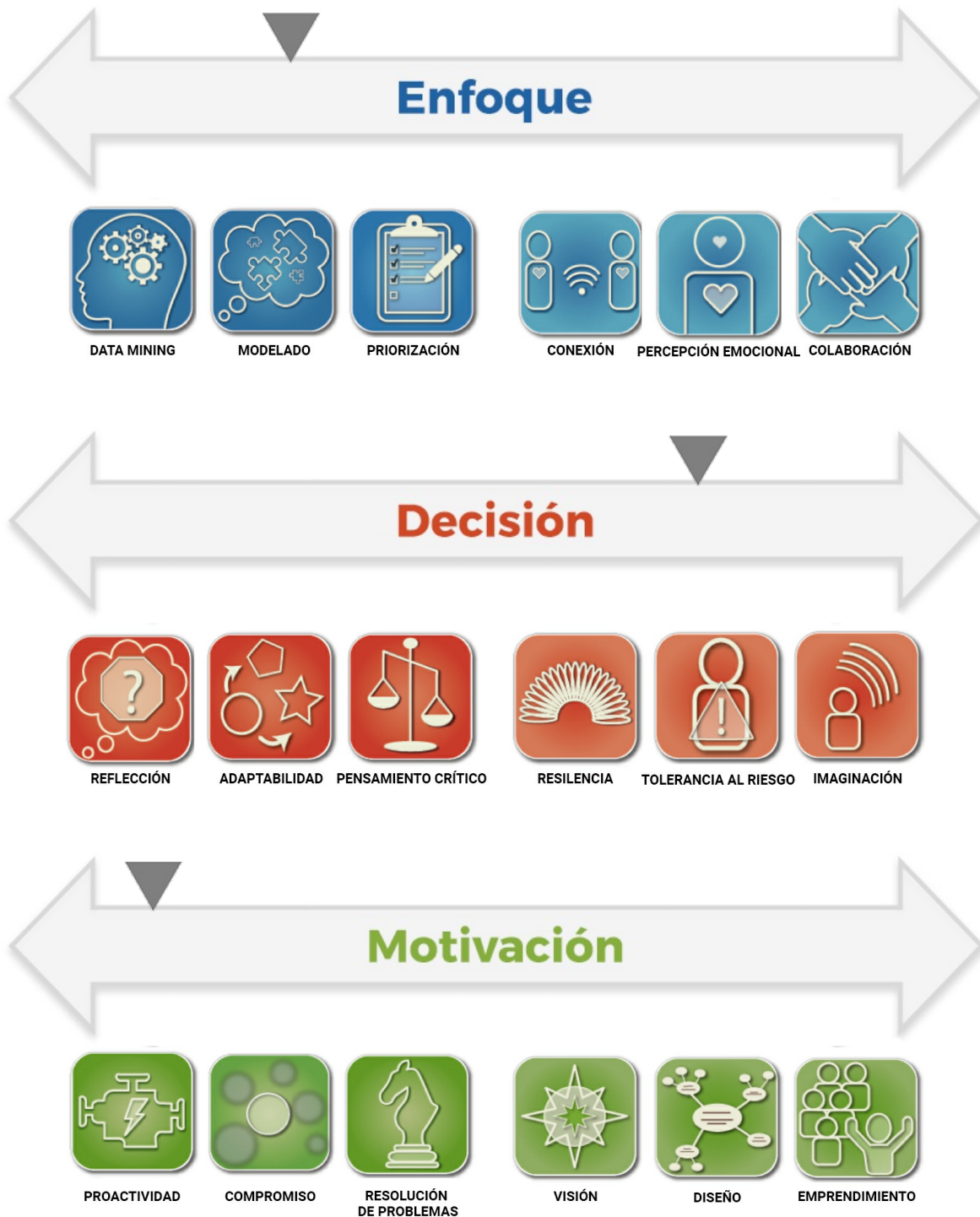
¿Cómo puede usar sus clave talentos con más efectividad para involucrar a su gente?



Notas

Poniendo Su Estilo Cerebral en Acción

Estos 18 “talentos cerebrales” son herramientas para la acción. Están organizados en la misma estructura que los estilos del cerebro: Enfoque, Decisiones, Motivación:



Sus Talentos del Cerebro

Las Puntuaciones más altas	
	<p>Compromiso Mantiene el enfoque y atención en lo que es importante</p>
	<p>Proactividad Se compromete a tomar acción, sin la necesidad de presiones externas. Proactividad.</p>
	<p>Modelado Diseño de diferentes posibilidades e identificar alternativas lógicas.</p>
	<p>Resolución de Problemas Despliega energía para resolver problemas, y la chispa para generar soluciones nuevas.</p>
	<p>Imaginación Permite ver más allá de lo visible, combina pensamiento y sentimientos para ver "potencial."</p>
	<p>Tolerancia al Riesgo Toma en cuenta diferentes grados de complejidad, mientras mantiene un balance.</p>
Las Puntuaciones más bajas	
	<p>Pensamiento Crítico Desarrolla pensamiento crítico en tomar mejores decisiones, evalúa los pros y cons en el presente y futuro.</p>
	<p>Visión Crea y sustenta una visión a largo plazo, que le provee energía y propósito.</p>
	<p>Diseño Ayuda a combinar la visión a largo plazo dentro del contexto de la realidad actual.</p>

Key Tool: El Lente del Talento

Los grandes líderes tienen conciencia de sus talentos. Si bien reconocen sus fortalezas, también saben que es valioso usar y fortalecer los talentos con menos puntajes para apoyarse en acciones concretas.

Desde la página anterior, elija uno de sus talentos con el puntaje más bajo y luego complete esta hoja de trabajo:

Un talento con puntuación baja
¿Por qué es importante para un líder?
Un ejemplo del uso efectivo de este talento como líder:

Reflexionando sobre la actividad, piense en lo que ha aprendido:

Mi aprendizaje en esta actividad

Notas

Aprendizaje en Acción

¿Cuáles son los próximos pasos?

Esta sección le ofrece sugerencias para seguir creciendo como líder



Sugerencias para Generar Acción: 1era Semana

Para que pueda tener más éxito, es posible que deba adaptar la forma en que se está administrando. Durante la primera semana después del taller, considere:

¿En que área necesita poner su ENFOQUE? Sugerencia: ¡No desestime la importancia de las emociones!
¿Qué tipo de DECISIONES tiene que tomar? Sugerencia: Pausa para evaluar los aspectos en contra y las posibles consecuencias.
¿Qué tipo de MOTIVACIÓN le será más útil? Sugerencia: Ser práctico y articular el POR QUÉ y el impacto a largo plazo.

Sugerencias para Generar Acción: 2da Semana

Durante la segunda semana posterior al taller, considere cómo podría usar uno de sus mejores talentos de una manera nueva o desde una nueva perspectiva con el propósito de mejorar la gestión de su personal

Unas cuantas veces al día, haga una breve pausa y evalúe: ¿Cuál es el impacto que quiero tener en los demás en este momento? ¿Cómo puedo usar este talento para ayudarme a lograrlo? Esta no es una pregunta fácil de responder, pero si desea obtener mejores resultados, resuelva la incomodidad tomándose el tiempo para practicar esto.

Compromiso

Proactividad

Modelado

Sugerencias para Generar Acción: 3ra Semana

En la tercera semana siguiente al taller, sintetizar.

Para Usted

Tenga una conversación con su supervisor / superior (si no tiene uno, hable con un entrenador o un aliado). Explique lo que ha aprendido en el programa EQ Manager:

1. ¿Por qué desea fortalecer tus habilidades de gestión de personas?
2. De lograrlo, ¿cómo sería eso? ¿qué cambiaría?
3. ¿Cómo continuará trabajando en esto y qué tipo de ayuda/soporte necesita de esta persona?

Sugerencias útiles: Use sus fortalezas al prepararse para esta reunión. Considere cómo estos talentos Compromiso, Proactividad y Modelado le van a servir en esta reunión?

Para Su Equipo

¿Qué pasa si dialoga con los miembros del equipo acerca de su Estilo Cerebral? Intente mantener una conversación individual con algunos miembros del equipo y muéstreles su gráfica en la página 16.

Sugerencias:

1. Mantenga la conversación ligera y casual. Explique que está aprendiendo más acerca de cómo funciona su cerebro, y que ha aprendido.
2. Después de explicar brevemente las tres escalas, pregúnteles donde observan similitudes o diferencias, si es el caso.
3. Si desea obtener todos los beneficios de esta herramienta, ofrézcales la oportunidad de encontrar su propio Estilo Cerebral. – contact John Dodds <john.dodds@6seconds.org>. Consulte la página de personas en su equipo.

Notas

**Las Emociones Impulsan a las Personas.
Las Personas Conducen el Desempeño.**