

SEI LEADERSHIP REPORT

International Edition

Relatório preparado para Sample Report

En 03/ 17/ 2021

Sumário Executivo

Um resumo de seu Perfil

Na maioria das vezes, a sua competência emocional é suficiente para navegar na complexidade de seu trabalho e vida diária. No entanto, em tempos de desafio, complexidade, ou stress, uma Inteligência Emocional maior irá reforçar a sua liderança. Você tem uma base sólida; utilize este relatório para ajudar você a aumentar a sua competência e melhorar a sua liderança.

O que é Inteligência Emocional ?

Inteligência emocional (IE), como definida pelo Six Seconds, é um conjunto de competências que permite a você aplicar pensamentos e sentimentos para tomar decisões melhores. Enquanto muitas pessoas são ensinadas a "deixar as emoções de lado," a premissa do "Six Seconds" é que elas são essenciais para um processo decisório e motivação eficazes. Se você usar a Inteligência Emocional de forma eficaz, será mais capaz de influenciar os outros, de se comunicar e de manter-se concentrado durante momentos críticos. É por isso que a Harvard Business Review diz que a inteligência emocional é a "chave para o sucesso profissional."

Porque a inteligência emocional é importante para você como um líder ?

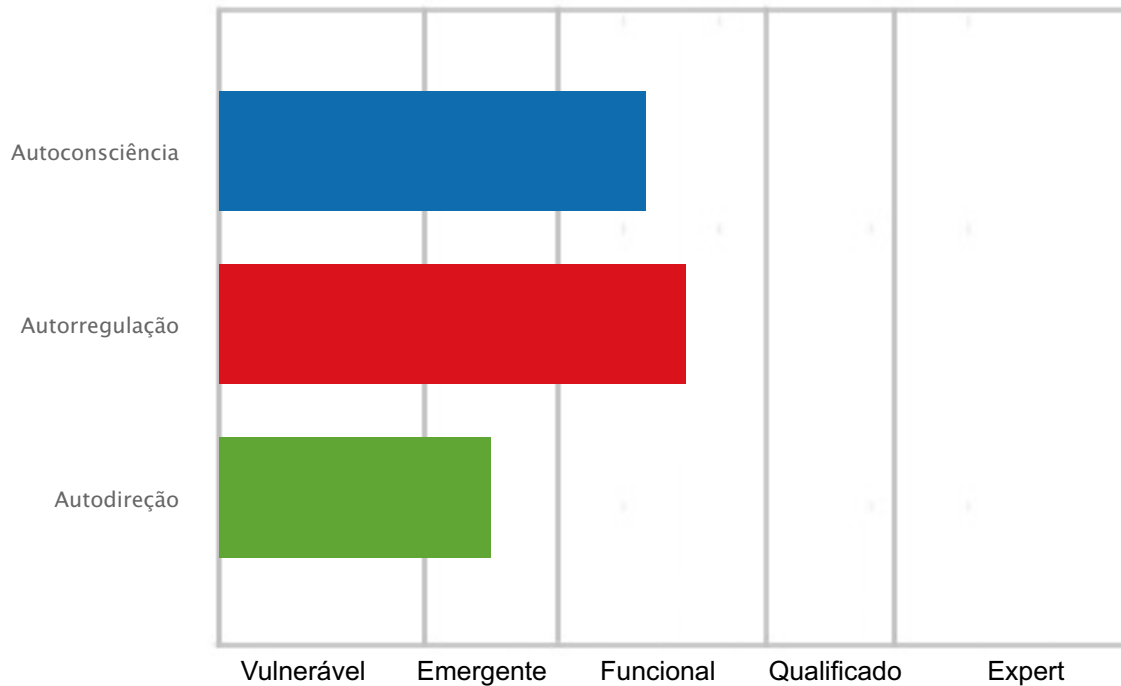
A função de um líder é envolver uma equipe em um trabalho além da capacidade de cada indivíduo. Trata-se de impulsionar as pessoas a usar o seu potencial pleno. Quando um líder é consciente, autêntico, apaixonante, e age com integridade, ele constrói confiança, compromisso e alinhamento para promover um ambiente onde as pessoas podem dar o seu melhor.

Não há fórmula ou caminho mágico a seguir para uma grande liderança. Um grande líder faz seu próprio caminho - que é unicamente baseado em suas próprias habilidades e atributos. Você não pode imitar o estilo de outro ou usar um conjunto de comportamentos prescritos. Ao invés, você precisa se avaliar cuidadosamente para conhecer seus pontos fortes e vulnerabilidades e seguir em frente. Este relatório fornecerá discernimento para construir e aplicar sua Inteligência Emocional para melhorar sua liderança.



Inteligência Emocional em Ação

O SEI é baseado em um modelo simples com três áreas. O resumo do seu perfil é mostrado aqui:



Busca	Valor	Interpretação
Autoconsciência	Reconhecer seus padrões e sentimentos permite que você entenda “como você sente e age”.	Você desenvolveu um nível de autoconsciência que lhe ajuda na maioria das vezes. Você pode obter informações de sentimentos e sabe como você costuma reagir. Aumentar o seu domínio nesta área dará mais informações sobre o lado humano do desempenho.
Autorregulação	Responder conscientemente vs reagir inconscientemente torna você responsável por seus resultados.	Você controla suas reações. Porém, quando está sobrecarregado ou quando surgem problemas, você reage de forma exagerada. Reforçar suas virtudes nesta área, irá ajudá-lo a responder melhor nestas ocasiões. Isso também o ajudará a tomar decisões e inovar.
Autodireção	Alinhar escolha diária com seu senso de Autodireção maior libera todo seu poder e potencial.	Você começou a desenvolver um senso de propósito e as habilidades necessárias para se conectar com outras pessoas. O reforço destas competências irá ajudá-lo a elaborar melhores ligações com outros e a alcançar seu pleno potencial como um líder.



À Frente:

O restante deste relatório te conduz através do Modelo Six Seconds de Inteligência Emocional e descreve seus resultados em detalhes. Você encontrará a explicação de cada competência e seu valor para você enquanto líder, além de orientação para desenvolver sua competência e impulsionar seus pontos fortes. Seu Guia de Desenvolvimento do Líder personalizado também está disponível para ajudá-lo a por esses conceitos

Enquanto você lê, lembre-se destes três pontos chaves:

1. **Isto é uma ferramenta.** Estes resultados se destinam a fornecer a você estímulo para auto-reflexão e discussão, não são uma verdade absoluta.
2. **A Inteligência Emocional é aprendida.** A SEI mede oito competências que se pode aprender. Seja qual for seu nível atual de expertise, você pode aumentá-la se quiser.
3. **Jogue com seus pontos fortes.** Seus pontos fortes são um trunfo. Eles são o mecanismo para fazer a mudança. Você é forte em encontrar novas soluções, energizando-se, e gerindo suas próprias emoções. Como você está usando essas competências a cada dia como um líder?

Se você tem perguntas a respeito de nosso relatório, por favor, contate seu coach SEI

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

Para mais informações sobre Inteligência Emocional, por favor, visite o Website Six Seconds:
www.6seconds.org

Em nome do time do SEI, obrigado pelo seu interesse em desenvolver e aplicar a Inteligência Emocional.



- Joshua Freedman, Massimiliano Ghini MBA, & Anabel Jensen, Ph.D.

Autores do SEI Relatório de Liderança

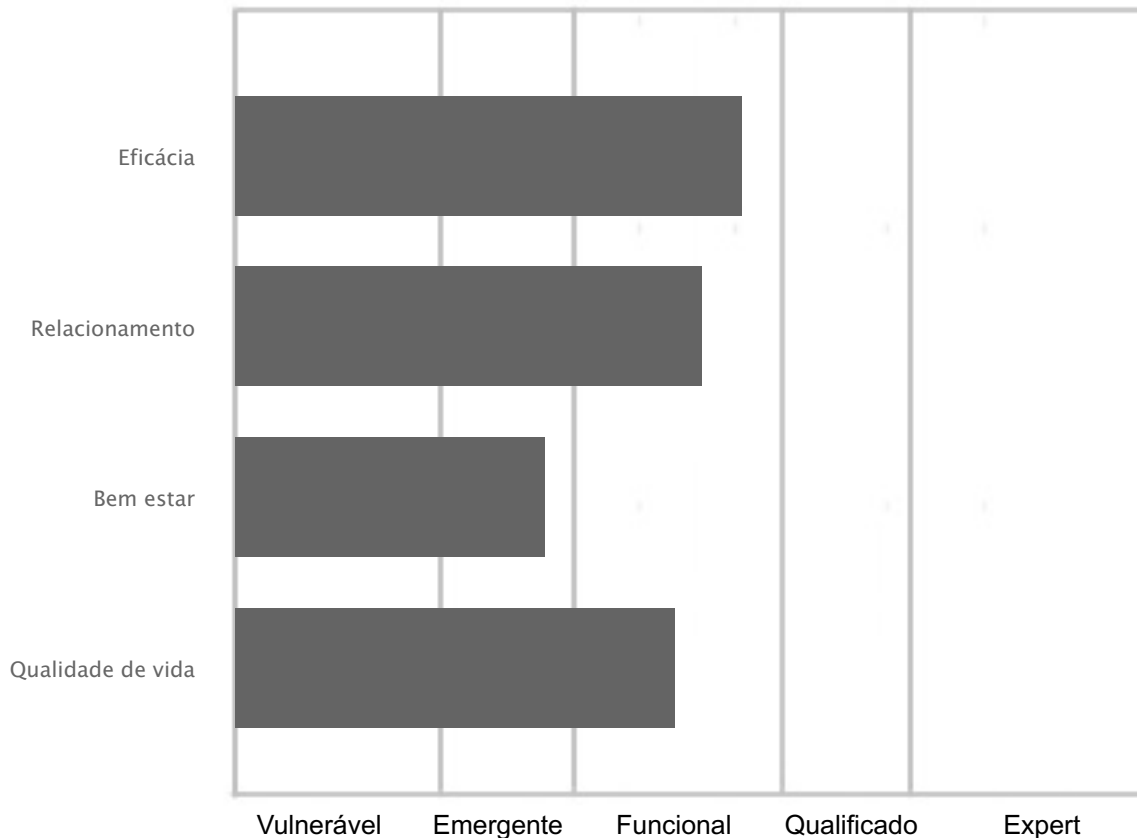
Table of Contents

Sumário Executivo	2
Seção 1: Fatores de Sucesso	6
Seção 2: O Modelo IE Six Seconds	7
Seção 3: Seu Perfil SEI	9
Seção 4: Seus Resultados em Detalhe	
Autoconhecimento	11
Autorregulação	13
Autodireção	17
Seção 5: Conclusão	19
Plano de Ação	20



Seção 1: Fatores de Sucesso

Quando você completou o SEI, você respondeu questões sobre suas percepções a respeito do seu trabalho atual e dos seus resultados na vida. Seu resultado é mostrado aqui:



A pesquisa mostra que esses resultados são conduzidos por suas competências de Inteligência Emocional (6sec.org/success). Então, ao ler o resto deste relatório, pondere sua satisfação com eles e saiba que você pode usar suas habilidades de Inteligência Emocional para aperfeiçoar estes fatores de sucesso.

Habilidades em Inteligência Emocional Ajudam a Influenciar:

Fator de Sucesso	Definição
Eficácia	Capacidade de gerar resultados
Relacionamentos	Capacidade de construir e manter relacionamentos
Bem estar	Capacidade para manter níveis excelentes de energia e funcionamento
Qualidade de Vida	Capacidade para manter o equilíbrio e satisfação



Seção 2: O Modelo IE Six Seconds

O modelo de Inteligência Emocional em Ação começa com **três áreas importantes**: tornar-se mais consciente (perceber o que você faz), mais intencional (fazer o que pretende), e ter mais Autodireção P (fazer isso por uma razão).

Autoconsciência

*Ver com clareza o que você sente e faz.
Emoções são dadas, e estas competências permitem que você colete essa informação com precisão.*

Autorregulação

Fazendo o que você pretende. Ao invés de reagir “no piloto automático”, essas competências permitem que você responda pró-ativamente.

Autodireção

*Fazendo por um motivo.
Estas competências ajudam você a colocar sua visão e missão em ação de modo que você lidere com Autodireção e total integridade.*

A Autoconsciência dá a você o **"o que"** – quando você se conhece, sabem seus pontos fortes e os fracos, você sabe o que faz o que quer, e o que mudar.

A Autorregulação fornece o **"como"** – mostra a você como agir, como influenciar a si mesmo e outros, como "operacionalizar" esses conceitos.

A Autodireção proporciona o **"porquê"** - Quando você se empenha, você se esclarece e se energiza. Então você pode se concentrar no porquê de responder de certa maneira, porquê se mover em uma nova direção, e por que motivo os outros deverão vir com você.

Dentro de cada uma destas três áreas estão competências específicas medidas pelo SEI. As competências são mostradas na próxima página.



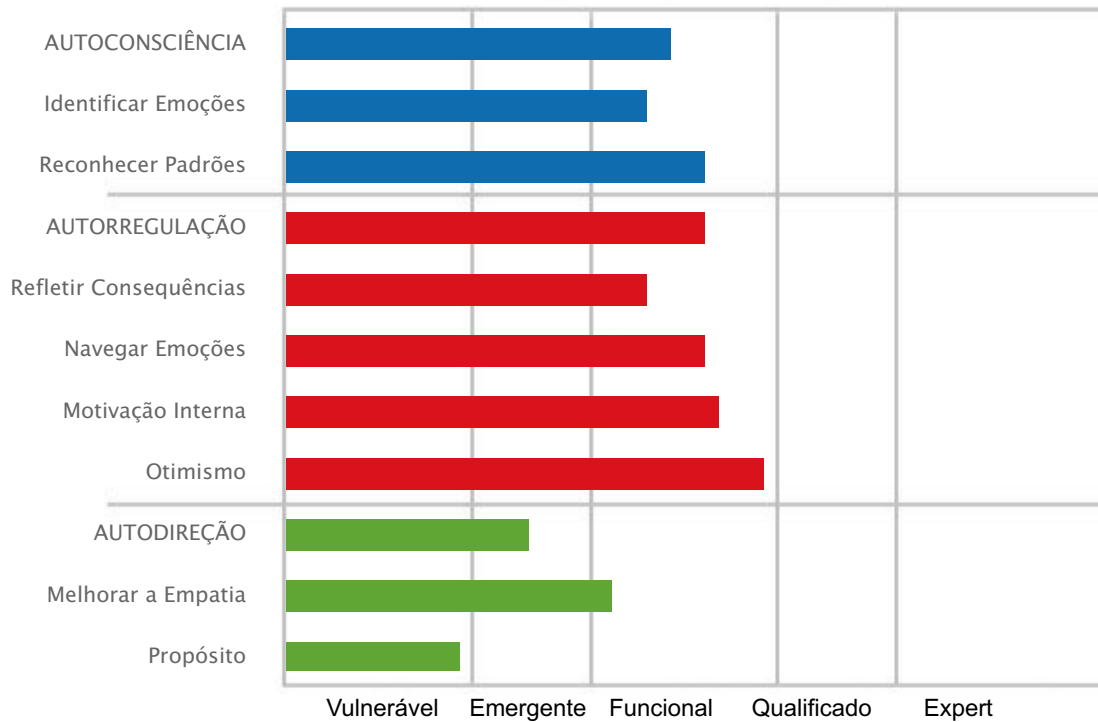


Modelo de Inteligência Emocional Six Seconds:

área	Competência	Definição
Autoconsciência	Melhorar o Aprendizado Emocional	Identificar e interpretar com precisão sentimentos simples e complexos.
	Reconhecer Padrões	Reconhecer reações e comportamentos frequentemente recorrentes.
Autorregulação	Refletir Consequências	Avaliar os custos e benefícios de suas escolhas.
	Navegar Emoções	Avaliar, aproveitar e transformar emoções como um recurso estratégico.
	Motivação Interna	Obter energia de valores pessoais e compromissos ao invés de ser conduzido por forças externas.
	Otimismo	Ter uma perspectiva pró-ativa de esperança e possibilidades.
Autodireção	Melhorar a Empatia	Reconhecer e responder apropriadamente às emoções dos outros.
	Propósito	Conectar suas escolhas diárias com o seu senso de Autodireção geral.



Section 3: Your SEI Profile



A pontuação SEI estabelece seis faixas de desempenho:

Zona	Resultado	Definição
Vulnerável	(65-81)	Esta área pode ser um obstáculo para você como líder. Pode estar criando desafios pessoais e profissionais.
Emergente	(82-91)	Esta é uma área em que você está desenvolvendo habilidades e conhecimento. É essencial continuar a prática.
Funcional	(92-107)	Esta competência é adequada para situações típicas. Ela será valiosa para continuar a evolução e atender às demandas de liderança.
Qualificado	(108-117)	Este é um ponto forte e potencial para você melhorar.
Expert	(118-135)	Você tem uma capacidade única nessa competência, o que o distingue como um líder.



Oportunidades e Desafios

Pontos Fortes Potenciais:

Seus maiores resultados são em...	Isso provavelmente ajudará você em...
Otimismo	encontrar novas soluções
Motivação Interna	energizando-se
Navegar Emoções	gerindo suas próprias emoções

Pontos a melhorar:

Seus menores resultados são em...	Isso pode apresentar desafios a você em torno de...
Melhorar a Empatia	se conectar com os outros
Propósito	alinhá-las com a sua visão e valores

A Six Seconds, a organização que publica esta avaliação, possui a perspectiva de que a mudança real vem da utilização dos pontos fortes.

Considere:

- Quão bem você usa seus pontos fortes?
- Seria possível se aprimorar em um ponto vulnerável utilizando um forte?
- Há algum ponto forte utilizado em demasia?
- De que maneira você poderia utilizar um ponto forte mais efetivamente desde já?

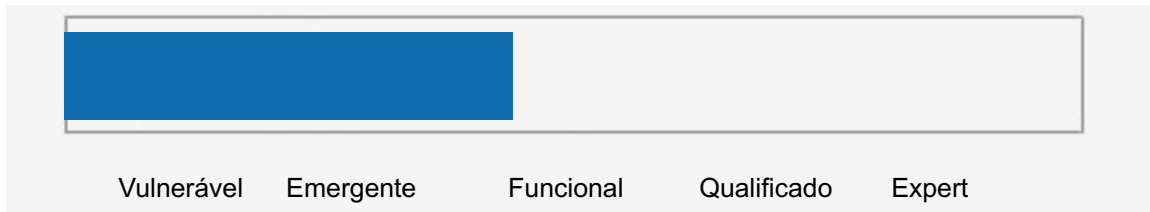


Seção 4: Seus Resultados em Detalhe

Autoconsciência

1. Melhorar o Aprendizado Emocional: Identificando e interpretando sentimentos simples e complexos com precisão.

As emoções são produtos químicos, um tipo de neurotransmissor, que fornecem dados sobre si mesmo e outros; emoções são um sistema de feedback, fornecendo informação que conduz o comportamento e as decisões. O aprendizado emocional permite identificar e interpretar os dados pela percepção dos sentimentos, a nomeação e a análise de suas causas e efeitos. Esta competência fornece informações importantes sobre você e sobre os membros de sua equipe e pode prover discernimento e clareza sobre os condutores centrais do comportamento.



Resumo

Líderes que são funcionais nesta competência podem trazer informações emocionais para suas decisões de forma adequada, mas eles podem se esquecer de fazê-lo quando estiverem ocupados ou estressados. Eles possuem consciência de sentimentos múltiplos e complexos e das informações que esses sentimentos nos fornecem. Este é o primeiro passo para o autoconsciência. Eles compreendem os efeitos de muitas emoções, então têm o potencial para serem estratégicos na utilização dos sentimentos (adequando emoções à tarefa em mãos). Eles podem não poder usar esta habilidade quando estão agindo com pressa, mas quando prestam atenção aos sentimentos, podem ver as "mensagens emocionais" que estão enviando e como os outros estão respondendo em um nível emocional.

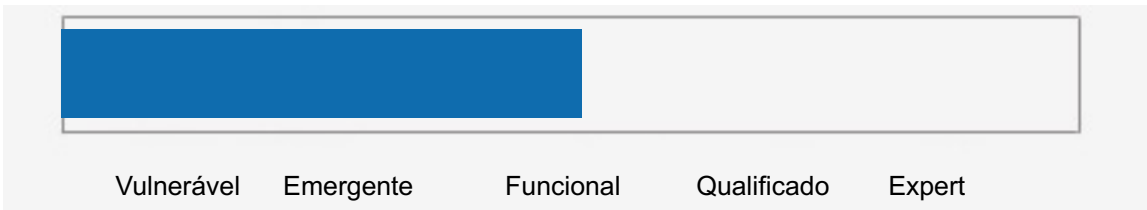
Desenvolvimento

Seu Aprendizado Emocional é uma vantagem que você pode aproveitar para ter alta performance. Elabore seu vocabulário existente e continue a explorar o modo como as emoções afetam seu modo de pensar e vice-versa. Torne-se mais consciente de como você use esta habilidade em momentos de estresse ou pressão. Você tem a competência, mas por em uso esta habilidade de forma consistente é fundamental. Assim como uma câmera digital ajusta o foco e a exposição instantaneamente à situação atual, você tem a oportunidade de fazer os mesmos ajustes apropriados, baseados nos sentimentos, à medida que você desenvolve o Aprendizado Emocional.



2. Reconhecer Padrões: Reconhecendo reações e comportamentos frequentemente recorrentes.

Às vezes as pessoas avaliam novas situações e respondem com cuidado e ponderação, mas frequentemente elas funcionam no piloto automático, reagindo sem pensar, baseadas no hábito. Isso em parte porque o cérebro humano configura-se de forma a seguir caminhos neurais. A ignorância desses padrões pode inibir um desempenho melhor, pois eles são uma resposta generalizada e não uma cuidadosamente adaptada à situação atual. O Reconhecimento de Padrões ajuda você a monitorar e controlar suas reações - que é um passo essencial para gerenciá-las. Reconhecer seus próprios padrões também o ajudará a ver os outros – o que será inestimável para treinar sua equipe para ela também sair do piloto automático.



Resumo

Líderes que são funcionais neste domínio são geralmente capazes de compreender o que está impulsionando seus próprios comportamentos e percepções. Eles usam esse conhecimento como base para autogestão, evitando drama desnecessário. No entanto, ainda existem muitos padrões que eles não reconheceram. Como resultado, eles podem não captar informações importantes, particularmente em situações desafiadoras. Sua consciência de seus próprios padrões os ajuda a ler as respostas dos outros e a compreender melhor os influenciadores emocionais de comportamento dos membros da equipe. Isto leva a uma equipe mais funcional.

Desenvolvimento

Aumente a sua atenção nos momentos de stress e desafio. Permita um tempo de reflexão no seu dia - poucos minutos, de 2 a 3 vezes por dia (por exemplo, enquanto você bebe seu café ou volta do almoço). Mantenha uma perspectiva curiosa, observando os seus padrões sem julgar. Identifique os seus pensamentos, sentimentos e ações. Como você está reagindo? É uma reação típica para você? Os desafios diários oferecem grandes oportunidades para a prática. Por exemplo, quando você está atrasado e preso no trânsito, ou quando um colega faz uma afirmação absurda, preste muita atenção a suas próprias reações.



Autorregulação

3. Refletir Consequências: Avaliando os custos e benefícios de suas escolhas.

Esta habilidade o ajuda a avaliar as suas decisões e seus efeitos. É essencial para a gestão de seus impulsos e das ações intencionais (ao invés das reações). É um processo de análise e reflexão, que usa pensamentos e sentimentos para identificar uma resposta ideal para si e para os outros.

Esta competência é essencial para a elaboração de um plano estratégico que dê conta da dinâmica humana - e para gerir o seu próprio comportamento à medida que você executa esse plano.



Resumo

Líderes que possuem um nível funcional em Refletir Consequências são capazes pesar as suas decisões de forma apropriada. Quando estão sob pressão, cansados, com fome, com raiva ou chateados, eles pulam esta etapa. Eles podem até se dar conta disso mais tarde caso alguém mostre a eles, embora tendam a ficar na defensiva, em vez de aceitar seu erro. Quando usam essa habilidade, os líderes são mais capazes de planejar e considerar tanto as suas decisões individuais quanto as da equipe. Isto leva a eficiência e eficácia, bem como a um clima de respeito.

Desenvolvimento

Uma chave para usar a Reflexão sobre Consequências é perceber quando é hora de avaliar e quando é hora de ir com a maré. "Ler" uma situação a fim de avaliar rapidamente a prós / contras dará a você uma noção se é hora de aplicar cuidadosamente suas habilidades em Refletir Consequências. Outro segredo é prestar atenção às mensagens subconscientes de seus sentimentos. Emoções dão pistas sobre o que é importante para você, sobre seus valores, e sobre a direção a tomar. Reconheça os sentimentos e adicione-os à reflexão.

4. Navegar as Emoções: Avaliando, aproveitando e transformando emoções em um recurso estratégico.

As pessoas são muitas vezes ensinadas a controlar suas emoções, a suprimir sentimentos como raiva, alegria ou medo, e eliminá-los do processo decisório. No entanto, os sentimentos fornecem visão e energia; conduzem a tomada de decisão e o comportamento - sem emoção as pessoas não podem tomar decisões, literalmente. Então, ao invés de ignorar as emoções, esta competência permite que você as use de forma eficaz para gerenciar a si mesmo e ter o seu efeito pretendido sobre os outros.



Resumo

Líderes que são funcionais em Navegar Emoções lidam bem com seus próprios sentimentos - exceto quando estão muito estressados, com pressa, ou enfrentando desafios emocionais particularmente difíceis. Como resultado, quando esses líderes são confrontados com níveis de complexidade elevados, eles começam a lutar contra as emoções. Assim, eles ou passam a estourar com os outros ou a desligar os seus sentimentos. Isto tem um efeito negativo sobre a equipe. Ao mesmo tempo em que eles costumam ter problemas em ajudar os membros da equipe a controlar suas emoções complexas, normalmente esses líderes são capazes de gerir as suas próprias reações. Isso os ajuda a manter bons relacionamentos com colegas e clientes.

Desenvolvimento

Para crescer nessa competência, se esforce para valorizar e apreciar as emoções. As emoções estão presentes para ajudá-lo - você é capaz vê-las como aliadas? Isso é especialmente difícil com sentimentos desagradáveis ou desafiadores. Pergunte a si mesmo: "Como essa sensação incômoda está tentando me ajudar?". Você pode descobrir que há alguns sentimentos que você tenta evitar, encobrir ou ignorar. Em algum nível, você os percebe como opressivos e assustadores. À medida que você se torna mais confortável na leitura das mensagens por trás deles, você pode vir a vê-los como aliados. Aceitar, mesmo honrar, seus próprios sentimentos é um passo fundamental para o crescimento pessoal.



5. Motivação Interna Obtendo energia de valores pessoais e compromissos ao invés de ser conduzido por forças externas.

Pessoas que necessitam de reforço externo para serem motivadas estão sempre à mercê da aprovação externa ou de um sistema de recompensa. Engajar a Motivação Interna significa desenvolver e utilizar condutores internos duradouros. Isto permite a você se impor, desafiar o status quo, assumir riscos, e perseverar quando for difícil - e ajuda você a inspirar isso nos outros.



Resumo

Líderes funcionais na Motivação Interna oscilam entre os motivadores externos (dinheiro, status, aprovação) e internos (valores, crenças, compromissos consigo mesmo), dependendo do contexto. Quando são confrontados com avaliações externas podem tornar-se muito preocupados com tais métricas. Eles geralmente são capazes de encontrar a energia e a orientação para a excelência, mas há momentos em que podem sentir-se apáticos. Os membros de suas equipes respeitam suas decisões e as veem como realistas para definição de uma compensação adequada e status pelo trabalho realizado. Esses líderes são capazes de influenciar os outros através de seus valores. Às vezes, podem esquecer a importância deste tipo de liderança baseada em valores e, quando isso acontece, eles podem perder um pouco do compromisso que poderiam angariar dos membros da equipe.

Desenvolvimento

Manter o foco em seus próprios valores, em seu trabalho diário, vai ajudá-lo a melhorar sua motivação interna. Há provavelmente alguns aspectos do seu trabalho que se alinham estreitamente com os seus próprios valores, e outros que são sentidos como menos significativos. Ser internamente motivado não significa que você tem que trabalhar sem remuneração (não é preciso começar a dizer "não" para os aumentos), mas significa avaliar com cuidado os prós e os contras das decisões voltadas a recompensas. Observe o peso que você dá a opinião dos outros ou a incentivos materiais, não deixe que fatores externos influenciem muito.



6. Otimismo Tendo uma perspectiva pró-ativa de esperança e possibilidades.



O Otimismo permite às pessoas verem além do presente e tomarem posse do futuro. Esta maneira de pensar + sentir aprendida dá a você a posse de suas decisões e resultados. Todo mundo usa estilos de pensamento e sentimento otimistas e pessimistas, alguns tendem a usar um com mais frequência. Uma perspectiva otimista amplia o leque de escolhas e as oportunidades de sucesso. Isso fornece uma abordagem orientada à solução, ajuda a inovar, e permite a você envolver a energia positiva de outras pessoas.



Resumo

Líderes funcionais no Exercício do Otimismo podem ser positivos, mas ainda superestimam com frequência o lado negativo da questão. Eles fazem uma suposição equivocada de que alcançar uma solução levará muito tempo e esforço. Isso leva à perda de oportunidades. Enquanto eles geralmente assumem a responsabilidade por suas escolhas, sucessos e fracassos, ainda não o fazem todas às vezes. Especialmente em tempos de turbulência ou stress, esses líderes podem deslizar para o papel do crítico ou exagerar o lado negativo. Eles geralmente podem mudar para uma perspectiva otimista com esforço. Quando usam o seu otimismo eles motivam a si mesmo e aos outros a encontrar e implementar soluções.

Desenvolvimento

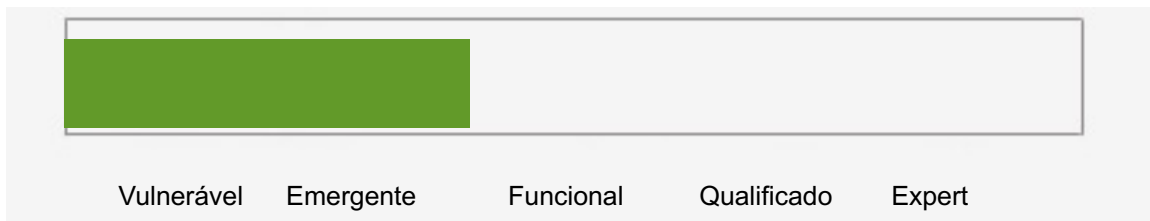
Você já experimentou o otimismo, e você provavelmente já viu os benefícios - mas você não fez disso um hábito em tempo integral. Você tem a capacidade de usar um estilo otimista, mas há situações em que você desiste de seu poder e diz: "Não há nada que eu possa fazer." Um desafio a mais pode ocorrer em seu papel como um líder. Por exemplo, se um funcionário precisa de formação ou orientação e você não sabe como ajudá-lo, você pode cair em uma atitude pessimista. Perceba esses momentos e seja franco com você mesmo. Que suposições você está fazendo? Onde estão as provas convincentes? Qual é o ponto de vista do outro? Porque você possui muitos dos elementos da visão otimista pode então sair mais facilmente da pessimista.



Empenho Próprio

7. Melhorar a Empatia Reconhecendo e respondendo apropriadamente às emoções dos outros.

A empatia é uma receptividade não crítica aos sentimentos e as experiências dos outros que cria conexão e consciência. Ela começa pela percepção de sentimentos agradáveis e desagradáveis e pelo cuidado genuíno pelo que a outra pessoa está passando. Os próximos passos incluem a escuta, partilha, e resposta de uma forma que mostre a sua preocupação. Melhorar a Empatia é a chave para compreender os outros e formar relações duradouras e de confiança. Ela garante que você considere outras pessoas em suas decisões e dá a elas uma garantia sólida de que você está na mesma equipe.



Resumo

Líderes que são Funcionais em Melhorar a Empatia tendem a respeitar e cuidar dos outros, e demonstram isso por meio de seu comportamento. No entanto, podem perder a oportunidade de fazê-lo quando estiverem com pressa ou quando confrontados com uma situação muito difícil. Eles valorizam a empatia, mas não é sua prioridade, por isso quando eles estão envolvidos em projetos ou estão concentrados apenas em objetivos, as pessoas descem para uma prioridade mais baixa. Quando esses líderes realmente se importam, às vezes, o seu pessoal não consegue enxergar tal carinho, isso reduz o compromisso da equipe. Especialmente quando estão em "modo apressado", esses líderes podem não conseguir prestar atenção aos sinais que os outros enviam por meio da comunicação não verbal. Isso pode levar a mal-entendidos e suposições errôneas.

Desenvolvimento

Você está indo bem no seu caminho para tornar a empatia uma ferramenta valiosa para sua liderança. Quando você está preso em uma tarefa ou se sentindo pressionado, você passa por cima dos sentimentos, mas neste momento que, provavelmente, você mais precisa garantir a compreensão mútua. Quando alguém tem um problema ou preocupação, concentre-se em "apenas ouvir", não tente resolver seus problemas, ao invés, coloque 80% de seu tempo e energia para compreender a situação e os sentimentos da pessoa. Você pode reconhecer as emoções da pessoa por meio da escuta atenta, observando as expressões faciais e avaliando a linguagem corporal. Então observe os sentimentos correspondentes em si mesmo, isso vai ajudá-lo a forjar uma resposta adequada. Lembre-se, há dois diálogos que ocorrem - um em palavras, e outro no nível emocional - certifique-se de responder a ambos.

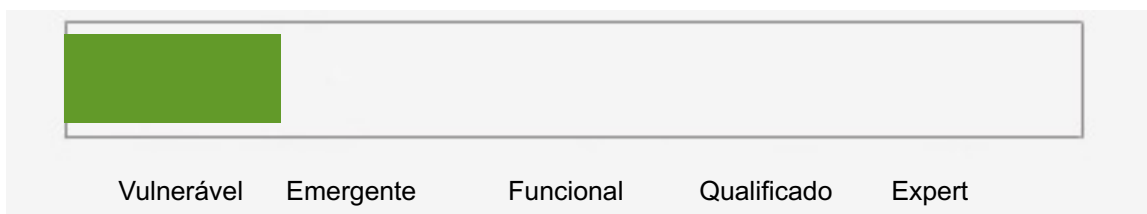


Autodireção

8. Propósito Conectando suas escolhas diárias com o seu senso de Autodireção geral.

Propósito ativa todas as outras competências do Modelo Six Seconds. Quando alguém avalia a sua visão pessoal, missão e legado, e usa essa convicção para definir suas metas e objetivos, a inteligência emocional ganha relevância e poder. Quando você está claro a respeito de sua Meta Nobre, você se sente obrigado a prestar atenção a suas escolhas diárias para garantir que não está prejudicando seu Autodireção de vida.

Perseguir uma meta nobre facilita a integridade e o comportamento ético, que o ajuda a manter o foco, inspirar outros, e acessar todo seu poder e potencial como líder.



Resumo

É muito difícil para os líderes vulneráveis nessa área influenciar os outros, ou mesmo motivarem-se totalmente. Sem um senso claro de propósito, esses líderes podem não sentir um impulso permanente para ser e fazer o seu melhor. Como resultado, eles não transmitem esse compromisso para os outros. Esses líderes podem ter dificuldades para priorizar de fato, o que os desvia do que é mais importante. Eles acabam correndo para apagar pequenos incêndios (que parecem nunca se extinguir), porque têm dificuldade em distinguir uma fogueira do inferno. Eles tomam decisões com base no curto prazo, muitas vezes acomodando-se a uma postura defensiva ou a uma "boa imagem". Isto pode levar as outras pessoas a vê-los como sem integridade - o que pode ou não ser verdade, mas certamente afeta a maneira como elas respondem.

Desenvolvimento

Mesmo que não aspire a uma meta "nobre", reconheça que a busca de um propósito afeta a sua liderança. Comece por tornar claro o seu próprio senso do que é realmente importante sobre o seu trabalho e sua vida. Invista tempo para refletir. Que legado você quer deixar? Como você quer que as pessoas o vejam? Desenvolver um conjunto de princípios irá ajudá-lo a tomar decisões que o conduzirão para essa finalidade. Seus princípios são um conjunto de regras ou orientações com os quais você pode avaliar suas escolhas quando a situação for confusa.

Seção 5: Conclusão

Por favor, reflita sobre estes resultados e considere como eles se colocam em seu cotidiano. Esta é uma ferramenta de auto-relato, assim, seus resultados são um reflexo de como você se vê neste momento. Verifique a exatidão da sua auto-percepção discutindo os resultados com colegas que o conhecem bem, tanto aqueles com quem você trabalha como pessoas fora da organização.

A fim de tirar pleno proveito desta avaliação SEI, considere estas perguntas:

Autoconsciência:

- Estes dados condizem com você?
- Onde você concorda ou discorda?
- Há diferença quando você está em situações de estresse ou ansiedade vs calma e concentração?

Autorregulação:

- Com o seu nível atual de competência em Inteligência Emocional afeta você como líder e pessoa – e aos outros?
- Quais outros comportamentos e atitudes você pode explorar?
- Qual competência de Inteligência Emocional você se sentiria compelido e incentivado para aprimorar?

Autodireção:

- Como você pode envolver e engajar outros a ajudá-lo a crescer como um líder?
- Como colocar mais Inteligência Emocional em sua liderança o ajudaria a cumprir sua missão e Autodireção?
- Como você pode crescer e melhorar a sua liderança de uma forma que possibilite e inspire outros a fazer o mesmo?

Esperamos que este relatório tenha ajudado você a entender seus resultados SEI; que ajude a discutir os resultados com seu coach ou o profissional que administrou o SEI para você. Você também é bem-vindo a entrar em contato com o Six Seconds para saber mais sobre este modelo e nossas soluções para ajudar pessoas e organizações a prosperar: www.6seconds.org

Quando estiver pronto para as próximas etapas, peça a seu coach o seu Guia de Desenvolvimento do Líder personalizado, que inclui estratégias específicas para que você possa desenvolver e aproveitar sua Inteligência Emocional

Parabéns pela sua decisão de explorar a sua Inteligência Emocional - que pode enriquecer sua vida pessoal e profissional.



Plano de Ação

Quais são seus pontos fortes?

Como você vai usar esses pontos fortes para melhorar a sua eficácia como um líder?

Quais são as áreas que você gostaria de melhorar ou desenvolver?

Que estratégias você vai colocar em ação?

Que tipo de assistência que você precisa?

Qual é o seu próximo passo?

