

# SEI LEADERSHIP REPORT

Español Internacional

Informe preparado para **Sample Report**

en **03/ 17/ 2021**

## Resumen Ejecutivo

### Entendiendo este Informe

La mayor parte del tiempo, tienes suficiente competencia emocional para manejar las complejidades de tu vida y trabajo diarios. Mayor EQ fortalecería tu liderazgo, particularmente en momentos de estrés, desafíos o dificultades. Ya cuentas con una base sólida; usa este reporte como ayuda para incrementar tu competencia y mejorar tu liderazgo.

### ¿Qué es la inteligencia emocional?

La Inteligencia Emocional (EQ), según la definición de Six Seconds, es un conjunto de competencias que permiten utilizar los pensamientos y sentimientos para tomar decisiones óptimas. A muchas personas se les ha enseñado a “poner las emociones a un lado”, pero la premisa de Six Seconds es que las emociones son esenciales para tomar decisiones efectivas y tener motivación. Si utilizas EQ adecuadamente, tendrás una mayor capacidad para influir en los demás, para comunicarte y permanecer enfocado en el camino deseado. Esta es la razón por la cual Harvard Business Review afirma que la inteligencia emocional es “la clave del éxito profesional”.

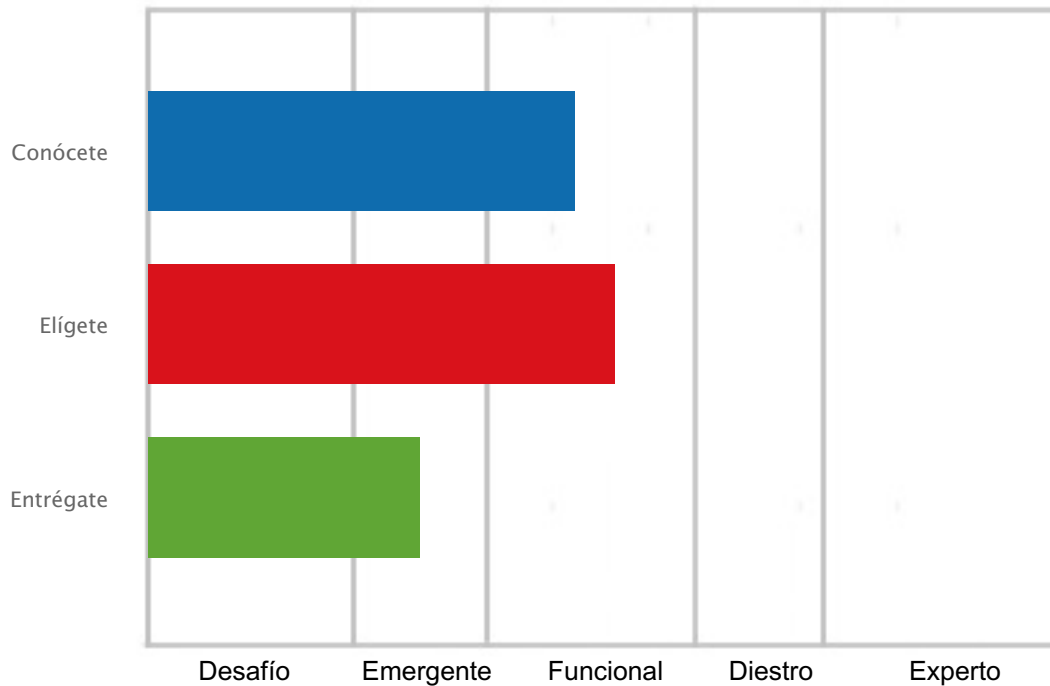
### ¿Por qué la inteligencia emocional es importante para un líder?

El trabajo de un líder es involucrar a un equipo para que se desempeñe más allá de la capacidad de un solo individuo. Se trata de lograr que personas utilicen todo su potencial para lo que vale la pena. Cuando un líder es consciente, cuidadoso y decidido, puede fomentar un contexto en el que las personas entregan lo mejor de sí mismas. No hay una fórmula única para un gran liderazgo, no hay un camino mágico a seguir. Un gran líder hace su propio camino, el mismo que se basa únicamente en sus habilidades y atributos. No se trata de imitar el estilo de otra persona ni usar un conjunto de comportamientos prescritos. En cambio, debe evaluarse cuidadosamente para conocer sus propias fortalezas y vulnerabilidades, y avanzar. Este informe le dará ideas para lograrlo.



## EQ en Acción

El SEI se basa en un modelo sencillo basado en tres pilares, como se puede ver aquí:



Pilar	Valor	Interpretación
<b>Conócete</b> (Auto conciencia)	Reconocer sus patrones y sentimientos le permite entender "lo que lo impulsa".	Has desarrollado un nivel de autoconciencia que probablemente te funciona bien la mayor parte del tiempo. Comprendes tus sentimientos y comprendes cómo típicamente reaccionas. Incrementar tu nivel de maestría en esta área incrementará tu capacidad de análisis sobre las personas.
<b>Elígete</b> (Auto gerencia)	Responder conscientemente vs. Reaccionar inconscientemente te permite ponerte a cargo de tus resultados.	Probablemente es capaz de manejar sus propias reacciones, pero cuando surgen problemas y se acumulan los desafíos, es posible que se debilite ante la presión y reaccione exageradamente. Desarróllese más basándose en sus fortalezas en esta área; esto le ayudará a desarrollar una mayor creatividad mientras sopesa sus decisiones cuidadosamente.
<b>Entrégate</b> (Auto dirección)	Alinear tus elecciones diarias con tu sentido de propósito, te permite aumentar tu poder y potencial.	Has comenzado a desarrollar las habilidades necesarias para relacionarte con los demás y una noción sobre tu propósito en la vida. Para alcanzar todo tu potencial como líder, necesitas seguir fortaleciendo estas competencias.



### **Siguiente:**

El resto de este informe lo lleva a través del modelo de EQ de Six Seconds y describe sus resultados en detalle. Encontrará una explicación de cada competencia y el valor que aporta a su liderazgo, además de recibir orientación para desarrollar sus capacidades y aprovechar sus fortalezas. Su informe de red neuronal (Neural Net) personalizado también está disponible para ayudarlo a poner en práctica estos conceptos.

Al revisar esta Guía recuerda tres puntos importantes:

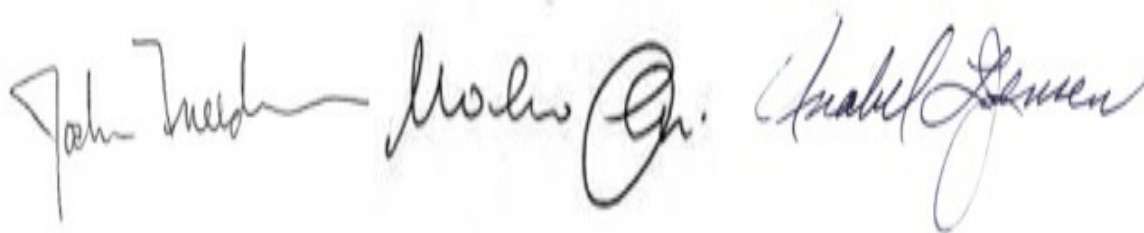
1. **Se trata de una herramienta.** Estos resultados tienen la intención de ser datos importantes para considerar en el proceso profundo de auto reflexión y discusión; no presentan una verdad absoluta.
2. **Es posible aprender EQ.** SEI mide ocho competencias que se pueden aprender. Cualquiera que sea tu nivel actual, puedes mejorarlo si lo deseas.
3. **Aprovecha tus fortalezas,** pues son un buen comienzo para generar cambio. Eres fuerte en estas competencias encontrar nuevas soluciones, energizándote, y manejar tus propias emociones. ¿Cómo estás utilizando esos dones como líder en tu día a día?

Si tienes preguntas con respecto a tu reporte por favor contacta a tu coach:

John Dodds<[john.dodds@6seconds.org](mailto:john.dodds@6seconds.org)>

Para obtener más información, por favor visita la página web de Six Seconds: [www.esp.6seconds.org](http://www.esp.6seconds.org)

En nombre del equipo SEI, gracias por interesarse en desarrollar y aplicar IE.



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

Creadores de SEI-LR

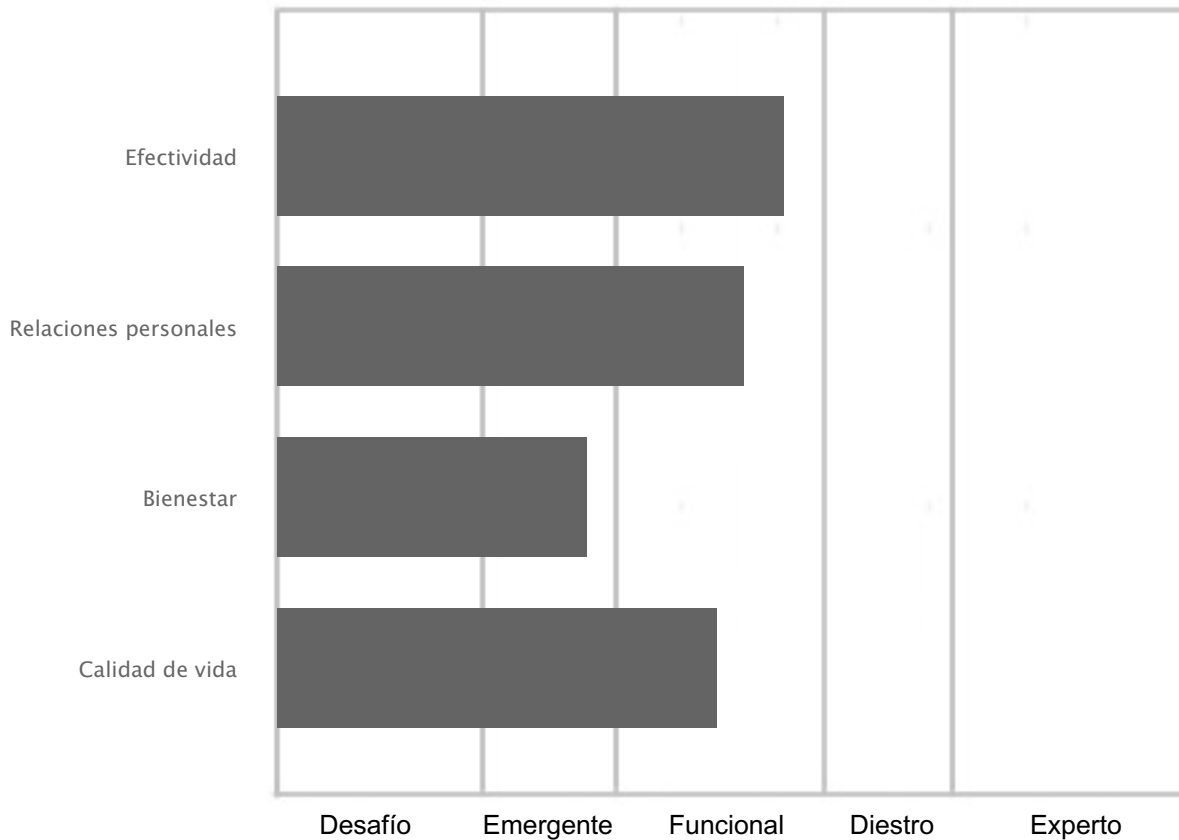
## Contenido

<b>Resumen Ejecutivo</b> .....	2
<b>Sección 1: Factores de Éxito</b> .....	6
<b>Sección 2: El Modelo EQ de Six Seconds</b> .....	7
<b>Sección 3: Perfil SEI</b> .....	9
<b>Sección 4: Resultados detallados</b>	
Conócete .....	11
Elígete .....	13
Entrégate .....	13
<b>Sección 5: Conclusión</b> .....	19
<b>Plan de Acción</b> .....	20



## Sección 1: Factores de éxito

Al completar el SEI, has respondido preguntas relacionadas con la percepción que tienes acerca de tu trabajo actual y tus resultados en la vida. Tus puntajes se muestran a continuación:



Las investigaciones revelan que estos resultados son determinados por tus competencias de EQ - ver [www.esp.6seconds.org/éxito](http://www.esp.6seconds.org/éxito) con respecto a estos resultados y entérate de cómo puedes utilizar tus habilidades de EQ para optimizar estos factores de éxito.

Habilidades EQ que Ayudan a Impulsar:

Factor de Exito	Definición
Efectividad	Capacidad para generar resultados
Relaciones Interpersonales	Capacidad de construir y mantener redes de relaciones
Bienestar	Capacidad de mantener óptima energía y funcionamiento
Calidad de Vida	Capacidad de encontrar la satisfacción de una vida bien llevada



## Sección 2: El Modelo EQ de Six Seconds

Este modelo de EQ en Acción comienza con **tres pilares importantes**: tomar más conciencia (notar lo que haces), ser más intencional (actuar de la manera que deseas) y más decidido (hacer las cosas por una razón).

### Conócete

*Ver claramente lo que siente y hace. Las emociones son información, y estas competencias le permiten recolectar esa información de manera coherente.*

### Elígete

*Hacer lo que deseas hacer. En lugar de reaccionar en "automático", estas competencias te permiten responder con proactividad.*

### Entrégate

*Hacerlo por una razón.*

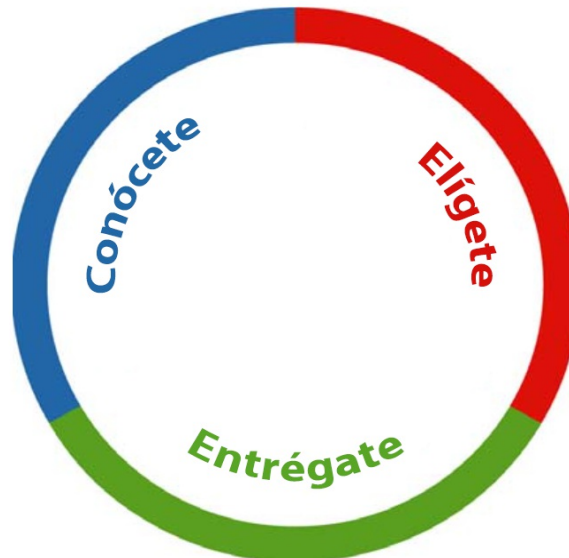
*Estas competencias le ayudan a poner su misión y visión en acción para poder liderar con propósito y completa integridad.*

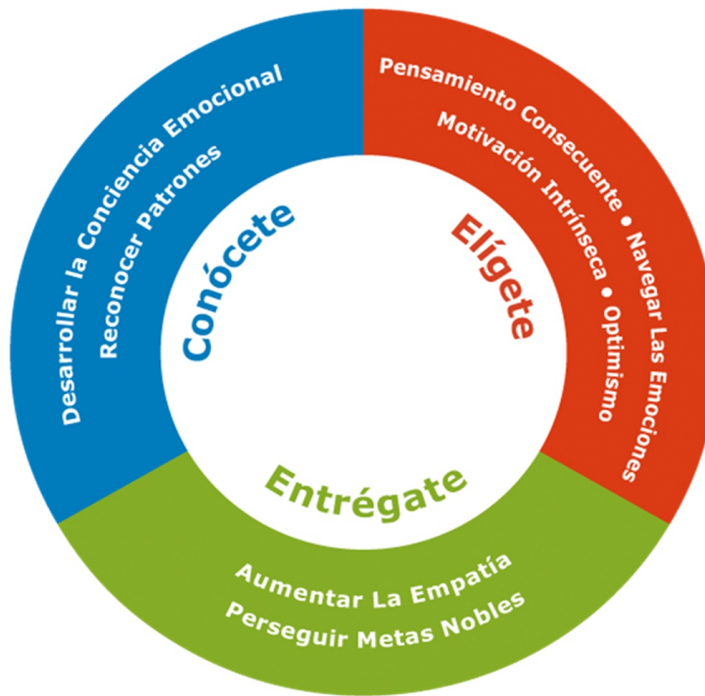
**Conócete** te brinda el “**qué**” – Cuando te conoces a ti mismo, conoces tus retos y fortalezas, eres consciente de lo que estás haciendo, lo que quieres y que debes cambiar.

**Elígete** te brinda el “**cómo**” – Te muestra como tomar acción, como influenciarte a ti mismo y a los demás, y de qué modo operacionalizar estos conceptos.

**Entrégate** te proporciona el “**porqué**” – es decir tu mente está más clara y llena de energía para mantenerse enfocada en responder de cierta forma, para escoger en que dirección irás, y como atraer el apoyo de los demás.

En cada uno de estos alcances hay competencias específicas medidas por el SEI, las mismas que están descritas en la siguiente página.





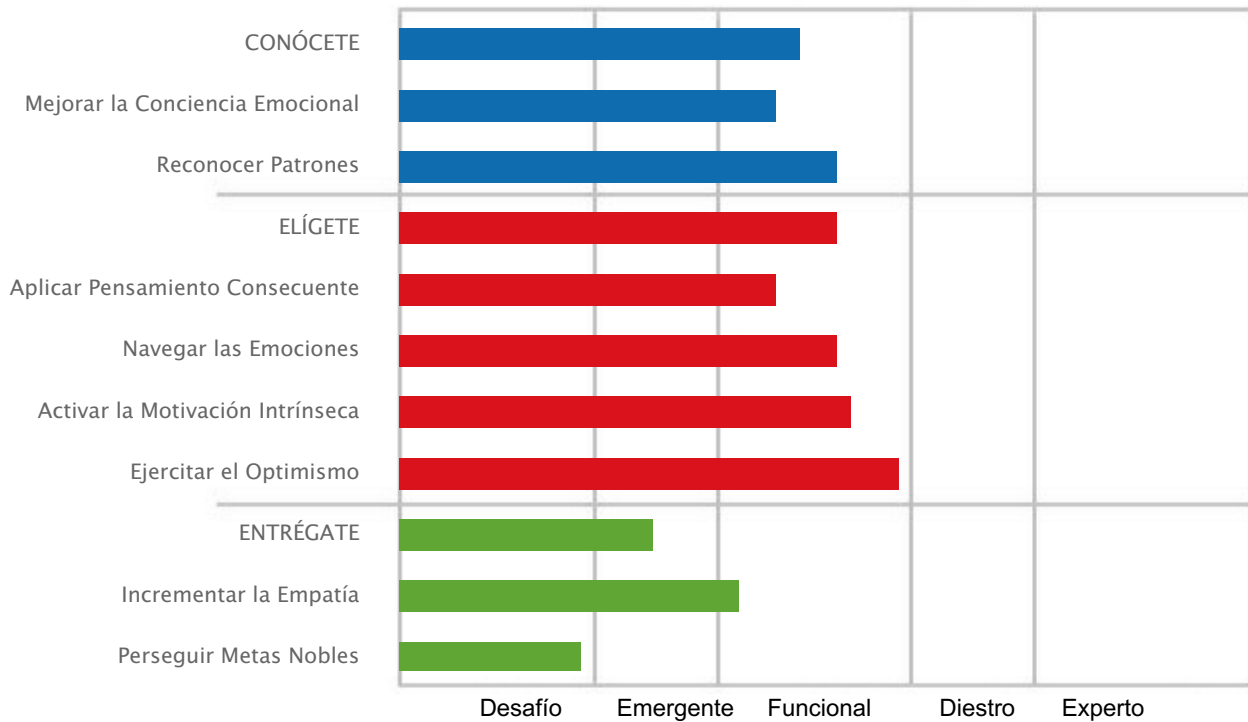
El Modelo de EQ de Six Seconds:

Pilar	Competencias	Definición
<b>Conócete</b>	<b>Desarrollar la Conciencia Emocional</b>	Aprender a identificar y expresar adecuadamente los sentimientos.
	<b>Reconocer Patrones</b>	Identificar conscientemente nuestras reacciones habituales.
<b>Elígete</b>	<b>Aplicar Pensamiento Consecuente</b>	Evaluar costos-beneficios de nuestras decisiones, a largo y corto plazo
	<b>Navegar las Emociones</b>	Evaluar los sentimientos para acceder a la sabiduría y a la energía que ofrecen
	<b>Activar la Motivación Intrínseca</b>	Tomar la energía de los valores personales y compromisos, vs. ser manipulado por fuerzas externas
	<b>Ejercitar el Optimismo</b>	Tomar una perspectiva de elección y oportunidad
<b>Entrégate</b>	<b>Incrementar la Empatía</b>	Reconociendo, conectando y respondiendo apropiadamente a las emociones.
	<b>Perseguir Metas Nobles</b>	Hacer la conexión entre tus elecciones diarias con tu propósito fundamental.





## Sección 3: Tu Perfil SEI



Los puntajes de SEI se reportan dentro de 5 zonas de desempeño:

Zona	Puntuación	Definición
<b>Desafío</b>	(65-81)	Esta área puede ser un obstáculo para ti como líder; es posible que te esté creando retos personales y profesionales.
<b>Emergente</b>	(82-91)	Esta es una área en donde muestras un cierto desarrollo de destrezas y conciencia; es esencial que continúes practicando.
<b>Funcional</b>	(92-107)	Esta competencia es adecuada para situaciones típicas; será muy valioso continuar con un desarrollo adicional para cumplir con las exigencias del liderazgo.
<b>Diestro</b>	(108-117)	Esta es una fortaleza importante para apalancar.
<b>Experto</b>	(118-135)	Tienes una habilidad única en esta área y te diferencia como líder.



## Oportunidades y Desafíos

### Fortalezas Potenciales:

Tu puntaje más alto esta en...	Probablemente estos te ayudan en...
Ejercitar el Optimismo	encontrar nuevas soluciones
Activar la Motivación Intrínseca	energizándote
Navegar las Emociones	manejar tus propias emociones

### Áreas de Posibles Desafíos:

Tus puntajes más bajos están en...	Esto puede presentarte retos relacionados con...
Incrementar la Empatía	conectarte con otros
Perseguir Metas Nobles	alinearte con tu propia visión y valores

Six Seconds, la organización que publica este reporte, afirma que el verdadero cambio se logra utilizando las fortalezas.

Considera:

- ¿Estás usando tus fortalezas totalmente?
- ¿Podrías mejorar alguna área de desafío utilizando tus fortalezas?
- ¿Alguna fortaleza está siendo sobre-utilizada?
- ¿De qué forma podrías emplear una fortaleza más efectivamente, empezando desde ahora?



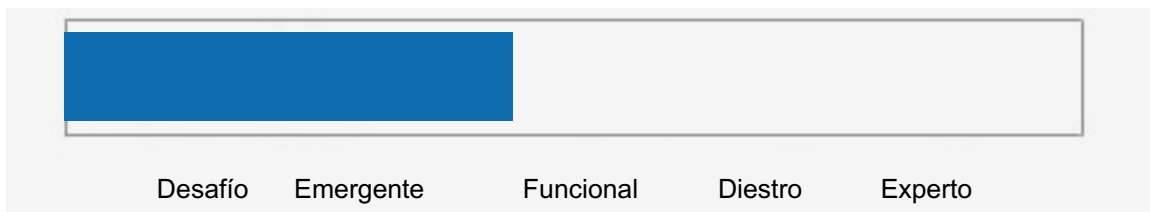
## Sección 4: Tus Resultados en Detalle



### Conócete

**1. Desarrollar la Conciencia Emocional:** Aprender a identificar y expresar fielmente sentimientos simples y compuestos.

Las emociones son químicos, es decir neurotransmisores que proporcionan información y datos sobre ti mismo y los otros. Las emociones son un sistema de retroalimentación que ofrece información y propulsa comportamiento y decisiones. La conciencia emocional permite identificar e interpretar esta información al examinar sentimientos, darles un nombre y empezar a analizar sus causas y efectos. Esta competencia ofrece información crítica acerca de ti y los miembros de tu equipo, y te brinda conocimiento y claridad acerca de las motivaciones del comportamiento.



### Retrato Instantáneo

Los líderes que son funcionales en esta competencia pueden aportar ideas emocionales en su toma de decisiones de una manera apropiada, pero pueden descuidar hacerlo cuando están ocupados o estresados. Son conscientes de los múltiples y complejos sentimientos y de la información que aportan, lo cual constituye un primer paso en el autoconocimiento. Comprenden los efectos que muchas emociones generan, por lo que tienen el potencial de ser estratégicos en su manejo de los sentimientos (ajustando las emociones a la tarea que se debe efectuar). Es posible que no empleen esta habilidad cuando están actuando con rapidez. Cuando prestan atención a los sentimientos, pueden captar los "mensajes emocionales" que están enviando y la manera como otros están respondiendo a nivel emocional.

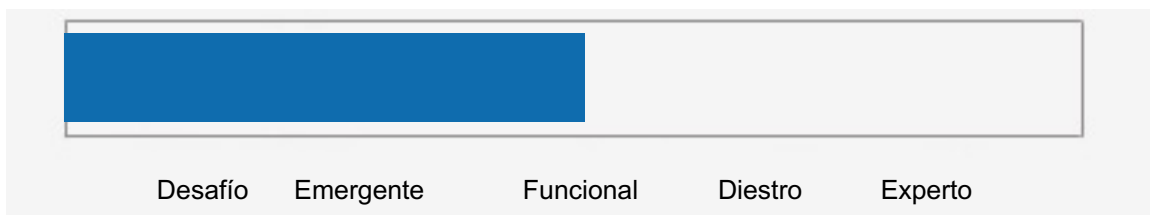
### Desarrollo

Tu nivel de Conciencia Emocional es un recurso valioso que puedes utilizar para tener un alto desempeño. Sigue ampliando tu vocabulario sobre emociones y explorando la manera como las emociones afectan tu forma de pensar y viceversa. Posees esta competencia; recuerda emplearla. Así como una cámara digital ajusta el enfoque y el tiempo de exposición instantáneamente según cada situación, tienes la oportunidad de efectuar los mismos ajustes apropiados basados en los sentimientos a medida que desarrollas más la Conciencia Emocional.



**2. Reconocer Patrones** Identificar conscientemente nuestras reacciones habituales y comportamientos.

Algunas veces las personas enfrentan nuevas situaciones y responden con cuidado y pensando, pero frecuentemente también actúan en "piloto automático", reaccionando de manera inconsciente basados en sus hábitos. En parte, esto se debe a que el cerebro humano está formado para seguir patrones, o vías neuronales. De permanecer inconscientes, estos patrones pueden inhibir el desempeño óptimo, ya que generalizan las respuestas en lugar de adaptar la atención hacia una situación específica. Esta habilidad será de gran ayuda para apoyar a tu equipo y moverlos a salir del modo automático.



### Retrato Instantáneo

Los líderes que son funcionales en esta área generalmente son capaces de entender lo está impulsando sus propios comportamientos y percepciones. Usan esta conciencia como una base para la autogestión evitando el drama innecesario. Sin embargo, hay muchos patrones que no han reconocido y como resultado, pueden perder datos importantes, particularmente en situaciones desafiantes. El conocimiento de sus propios patrones les ayuda a leer las respuestas de los demás y comprender mejor los factores emocionales del comportamiento de los miembros del equipo. Esto lleva a un equipo más funcional.

### Desarrollo

Aumenta tu atención en momentos de estrés y desafío. Separa momentos diarios de reflexión; sólo unos cuantos minutos dos o tres veces al día (por ejemplo, mientras tomas tu café o caminas de regreso del almuerzo). Mantén una actitud curiosa, notando tus patrones sin juzgar. Identifica cuáles son tus pensamientos, sentimientos y acciones. ¿Cómo estás reaccionando? ¿Es una reacción típica en ti? Los desafíos diarios proporcionan magníficas oportunidades para practicar. Ej. cuando vas tarde y estás atascado/a en el tráfico o cuando un colega hace una aseveración absurda, presta especial atención a tus propias reacciones.



## Elígete

**3. Aplicar Pensamiento Consecuente:** Evaluar los costos y beneficios de tus decisiones.



Esta habilidad permite examinar tus decisiones y los efectos de las mismas. Es la clave para controlar los impulsos y actuar intencionalmente (en lugar de reaccionar). Es un proceso de analizar y reflexionar, utilizando tanto pensamientos como sentimientos, e identificar respuestas que sea óptima para uno mismo y los demás. Esta competencia es fundamental para realizar un plan estratégico que represente las dinámicas humanas y para gestionar tu propio comportamiento mientras ejecutas ese plan.



### Retrato Instantáneo

Los líderes que tienen un nivel funcional de Pensamiento Consecuente pueden ser capaces de sopesar sus decisiones apropiadamente. Cuando están bajo grandes presiones, fatigados, con hambre, enfadados o inquietos, se saltan este paso. Es posible que se den cuenta después si alguien les señala su omisión, pero se pueden poner a la defensiva en vez de asumir la responsabilidad por su error. Cuando emplean esta habilidad, los líderes adquieren una mayor capacidad para planear y considerar sus decisiones individuales y las de su equipo. Esto genera eficiencia y efectividad, así como un ambiente de respeto.

### Desarrollo

Una clave para usar esta competencia es notar cuándo es momento de sopesar y cuándo es momento de ir con la corriente. El hecho de "interpretar" una situación para evaluar rápidamente las distintas variables, te dará una pista de si es tiempo de aplicar cuidadosamente tus habilidades de Pensamiento Consecuente. Otra clave es prestarles atención a los mensajes subconscientes de tus sentimientos. Las emociones te dan pistas sobre lo que es importante para ti, sobre tus valores y la dirección a seguir. Reconoce esos sentimientos e intégralos en tu reflexión.



**4. Navegar las Emociones:** Es la validación, exploración y transformación de las emociones para convertirlas en un recurso estratégico.



Generalmente se nos ha dicho que las personas deben controlar sus emociones, eliminándolas del proceso de toma de decisiones y reprimir sentimientos de rabia, felicidad o miedo. Sin embargo, los sentimientos proporcionan introspección y energía. Impulsan la toma de decisiones y el comportamiento. Sin emociones, las personas literalmente no podríamos tomar decisiones. Más bien en lugar de ignorar los sentimientos, esta competencia te permite hacer uso de tus emociones efectivamente para la autogestión y para causar efecto en otros.



### Retrato Instantáneo

Los líderes que son funcionales para Navegar las Emociones lidian bien con sus propios sentimientos, excepto cuando están demasiado estresados, tienen prisa o enfrentan desafíos emocionales particularmente difíciles. Por lo tanto, cuando estos líderes tienen que enfrentar altos niveles de complejidad, comienzan a luchar con las emociones. O bien comienzan a criticar a otros o a silenciar sus sentimientos. Esto tiene un efecto perjudicial en el equipo. Si bien pueden tener problemas para ayudar a los demás miembros del equipo a aprovechar sus emociones, generalmente estos líderes son capaces de manejar sus propias reacciones. Esto les ayuda a mantener un grado de buenas relaciones con sus colegas y clientes.

### Desarrollo

Para desarrollar esta competencia, esfuérate por valorar y apreciar las emociones. Las emociones son un regalo que existe para ayudar. ¿Puedes considerarlas tus aliadas? Esto resulta particularmente difícil con aquellos sentimientos desafiantes o desagradables. Pregúntate, ¿Cómo me está tratando de ayudar este sentimiento molesto? Podrás encontrar que hay algunos sentimientos que tratas de evitar, disimular o ignorar. En cierto grado, los percibes como abrumadores y aterradores. A medida que te sientas más cómodo/a interpretando los mensajes detrás de esos sentimientos, comenzarás a considerarlos tus aliados. El hecho de aceptar, e incluso honrar tus propios sentimientos constituye un paso clave para el crecimiento personal.



**5. Aplicar la Motivación Intrínseca:** Recibir la energía de los valores y compromisos personales vs. dejarse manipular por fuerzas externas.



Las personas que requieren refuerzos externos para estar motivados están siempre a merced de la aprobación o reconocimiento de los demás. Emplear la motivación intrínseca significa desarrollar y utilizar motivadores internos y duraderos. Esto permite recuperarse, desafiar el estatus quo, tomar riesgos y perseverar cuando la situación es complicada, e inspirar ese sentimiento en otros.



### Retrato Instantáneo

Dependiendo del contexto, los líderes funcionales en Motivación Intrínseca vacilan entre los motivadores externos (dinero, estatus, aprobación) y los internos (valores, creencias, compromisos personales). Cuando se enfrentan a evaluaciones externas, pueden preocuparse mucho por estas métricas. Usualmente son capaces de encontrar la energía y el empuje para sobresalir, pero en ocasiones se sienten apáticos. Los miembros de su equipo respetan su empuje y los consideran realistas por querer una compensación y un estatus apropiados por su trabajo. Son capaces de influir en otros mediante sus valores, pero pueden olvidar la importancia que tiene el liderazgo basado en valores, perdiendo así cierto grado del compromiso que podrían obtener de los miembros del equipo.

### Desarrollo

El hecho de continuar poniendo tus propios valores al centro de tu labor diaria ayudará a equilibrar tu Motivación Intrínseca. Probablemente hay aspectos del trabajo que están estrechamente alineados con tus valores, y otros que te resultan menos significativos. Estar intrínsecamente motivado no significa tener que trabajar sin obtener compensaciones, pero sí se deben evaluar cuidadosamente los puntos a favor y en contra de aquellas decisiones relacionadas con compensaciones. Nota el peso que le otorgas a las opiniones de los demás o a los incentivos materiales/físicos; sin permitirs que los factores externos tengan una influencia excesiva.



**6. Ejercitar el Optimismo:** Tomar una perspectiva de esperanza y oportunidad.



El optimismo les permite a las personas ver más allá del presente y tomar responsabilidad por el futuro. Es una manera de pensar y sentir que se aprende y que te concederá seguridad para tomar decisiones y obtener resultados. Todos fluctuamos entre estilo optimista y pesimista, pero algunos utilizan uno más que el otro. Una mirada optimista incrementa la variedad de opciones y oportunidad de éxito. Esto brinda un enfoque orientado resultados, te ayuda a innovar y te permite comprometer a otros con energía positiva.



### Retrato Instantáneo

Los líderes funcionales en Ejercitar el Optimismo pueden ser positivos, pero frecuentemente pueden sobrestimar los inconvenientes. Asumen erróneamente que lograr una solución tomará mucho tiempo y esfuerzo. Esto les hace perder oportunidades. Aunque usualmente se responsabilizan por los éxitos, fracasos y elecciones que efectúan, no siempre lo hacen. Particularmente en momentos de confusión o estrés, pueden adoptar una actitud crítica o sobrestimar los inconvenientes. Usualmente pueden cambiar a una perspectiva optimista con esfuerzo. Cuando emplean su optimismo, se motivan a sí mismos y a los demás para encontrar e implementar soluciones.

### Desarrollo

Has experimentado optimismo y probablemente has visto los beneficios que produce, pero todavía no lo has convertido en un hábito. Tienes la habilidad de adoptar un estilo optimista pero hay situaciones en las que renuncias y dices: "No hay nada que yo pueda hacer". Esto puede constituir un desafío adicional para tu rol como líder. Si un empleado necesita entrenamiento, un mentor o coaching y no sabes cómo ayudar, puedes caer en este pesimismo. Toma nota de estas ocasiones y sé directo/a contigo mismo/a. ¿Qué suposiciones estás haciendo? ¿Qué pruebas hay de eso? ¿Cuál es el otro punto de vista? Si posees muchos recursos del lado del optimismo, serás capaz de dejar el pesimismo de lado más fácilmente.

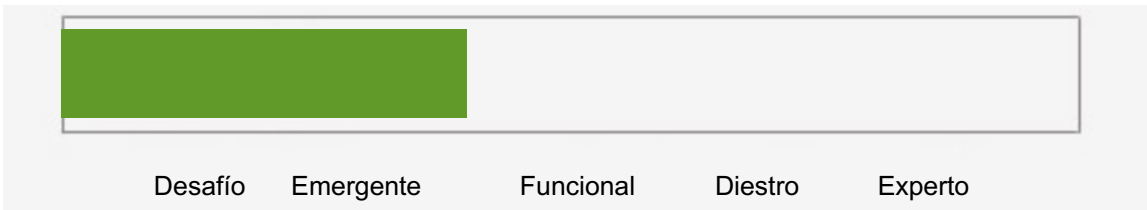




## Entrégate

**7. Incrementar la Empatía:** Reconociendo, conectando y respondiendo apropiadamente a las emociones.

La empatía es una apertura sin prejuicios a los sentimientos que edifican conexión y conciencia. Comience notando sentimientos agradables y desagradables y compasivamente poniendo atención en las personas (incluido usted mismo). Los siguientes pasos incluyen escuchar, compartir y responder de una manera que muestre su preocupación e interés. La empatía es clave para comprender a las personas y formar relaciones duraderas y de confianza. Además le garantiza tener en cuenta a las personas cuando toma de decisiones, brindándole a los demás una garantía sólida de que usted está en el mismo equipo que ellos.



### Retrato Instantáneo

Los líderes que son funcionales en Empatía tienden a preocuparse por los demás, y con frecuencia muestran interés por las personas, aunque pueden perder la oportunidad de hacerlo cuando están de prisa o cuando enfrentan una situación muy difícil. Valoran la empatía pero no es su prioridad; cuando están concentrados en un proyecto o centrados en las metas, las personas pasan a ser una prioridad menos importante. Aunque en verdad sí se preocupan e interesan, a veces su gente no lo ve, lo cual reduce grado de compromiso. Puede que estos líderes no le presten atención a las señales que las personas dejan entrever a través de la comunicación no verbal, especialmente cuando están de prisa. Esto puede generar suposiciones erróneas y tergiversar la comunicación.

### Desarrollo

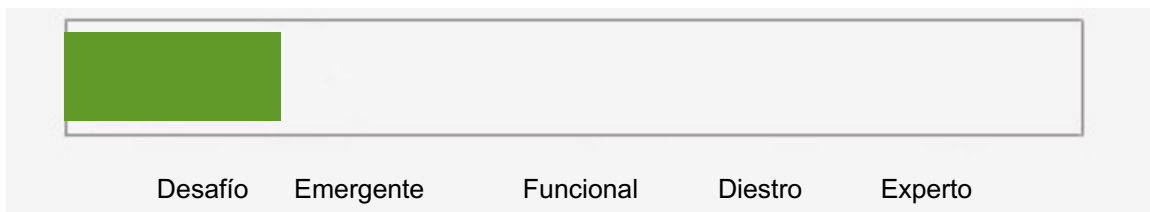
Te encuentras en un buen camino para desarrollar más la empatía y convertirla en una herramienta valiosa para tu liderazgo. Cuando una tarea te absorbe o te sientes presionado/a, tiendes a pasar por alto los sentimientos. Es en estos momentos cuando más necesitas asegurarte de lograr comprensión mutua. Cuando alguien tenga un problema, céntrate sencillamente en escuchar; no intentes resolver problemas. Invierte 80% de tu tiempo y energía en comprender la situación y los sentimientos de la persona. Al escuchar cuidadosamente, notar expresiones faciales e interpretar el lenguaje corporal, podrás identificar las emociones de la persona. Luego busca sentimientos análogos en ti que le ayuden a generar una respuesta apropiada. Recuerda que se están generando diálogos en palabras y a nivel emocional simultáneamente. Asegúrate de responder ante ambos.



## Entrégate

**8. Perseguir Metas Nobles:** Es relacionar tus elecciones diarias con tu profundo sentimiento de propósito.

Las Metas Nobles activan todos los otros elementos de EQ. Las personas examinan su propia visión, misión y legado desde la Inteligencia Emocional utilizan esa convicción para establecer sus propias metas y objetivos de manera potente y substancial. Cuando tienes claridad sobre tu meta noble, te sientes determinado a poner total atención a tus elecciones diarias y asegurarte que no estás sabotando tu propósito de vida. Perseguir metas nobles inspira un comportamiento integral y ético, que ayuda a mantener el enfoque, inspirar a otros y acceder a todo tu poder personal y potencial como líder.



### Retrato Instantáneo

Para los líderes en el área desafío esta competencia les puede resultar muy difícil para influir sobre otros, o incluso motivarse a sí mismos. Al no tener un sentido de propósito tan claro, estos líderes no se ven inducidos a ser y dar lo mejor de sí. Como resultado, tampoco pueden inspirar ese grado de compromiso de los demás. A estos líderes se les dificulta priorizar, y por esto no se centran en lo más importante. Entonces terminan corriendo para apagar pequeños incendios. Toman decisiones basándose en el corto plazo, con frecuencia incurriendo en una actitud defensiva o en un afán por "lucir bien". Esto puede hacer que las personas les consideren faltos de integridad (lo cual puede ser falso), y esto definitivamente afecta la manera como otros responden.

### Desarrollo

Aunque pueda que no aspire tener una meta "noble", reconoce que tu esfuerzo por realizar un propósito incide en la calidad de tu liderazgo. Comienza por aclarar qué es lo que es verdaderamente importante en tu vida y tu trabajo. Invierte tiempo en reflexionar. ¿Qué legado quieres dejar? ¿Cómo quieres verte ante los demás? El hecho de desarrollar una serie de principios te ayudará a tomar decisiones que te permitirán acercarte a ese propósito. Los principios propios son una serie de reglas o directrices con los que puedes sopesar opciones cuando la situación se torna confusa.



## Sección 5: Conclusión

Por favor reflexiona acerca de estos resultados y considera cómo se reflejan en el día a día. Esta es una herramienta de autoreporte, así que las puntuaciones son un reflejo de la propia percepción en este momento particular. Verifica la exactitud de tu auto percepción y discute estos resultados con colegas que te conozcan bien, tanto con aquellos con quienes trabajas, como con personas de fuera de la organización.

Para aprovechar plenamente la evaluación de SEI, considera estas preguntas:

### Conócete:

- ¿Encuentras que esta información es realmente típica?
- ¿Dónde encuentras similitudes o discrepancias?
- ¿Es diferente cuando te encuentras en una situación de estrés o ansiedad vs. de calma y concentración?

### Elígete:

- ¿Cómo te está afectando este nivel actual de EQ como líder y cómo persona - y cómo afecta a los demás?
- ¿Cuáles son los otros comportamientos y actitudes que podrías explorar?
- ¿Cuál es una competencia de EQ que te entusiasma y te gustaría mejorar?

### Entrégate:

- ¿Cómo te puedes comprometer y atraer a otros para que te ayuden a crecer como líder?
- ¿Cómo te beneficia aumentar tu EQ en tus habilidades de liderazgo para cumplir con tus metas y propósitos?
- ¿Cómo puedes aumentar y mejorar tu liderazgo de manera que te empoderes e inspires a los demás a hacer lo mismo?

Esperamos que este informe le haya ayudado a comprender sus resultados de SEI al discutir los resultados con un entrenador o el profesional que le administró el SEI. También puede ponerse en contacto con Six Seconds para obtener más información sobre este modelo y nuestras soluciones para ayudar a las personas y organizaciones a prosperar: [www.esp.6seconds.org](http://www.esp.6seconds.org)

Cuando estés listo para los próximos pasos, por favor comunícate con tu consultor discutir las sugerencias de esta guía en la que encontrarás estrategias específicas para el desarrollo y fortalecimiento de tu EQ. Felicitaciones por tu decisión de explorar tu Inteligencia Emocional, y enriquecer tu vida personal y profesional.



## Plan de Acción

¿Cuáles son tus fortalezas?

¿Cómo vas a utilizar tus fortalezas para alcanzar tu efectividad como líder?

¿Qué áreas te gustaría alcanzar o desarrollar?

¿Qué estrategias llevarás a cabo?

¿Qué asistencia requieres?

¿Cuál es tu próximo paso?

