

SEI 360 EMOTIONAL INTELLIGENCE MULTI-RATER ASSESSMENT

Measure & Develop Human Capacity

SEI 360 FEEDBACK

Edición Internacional

Informe preparado para Sample Report
En: 25 Marzo 2021

Resumen Ejecutivo

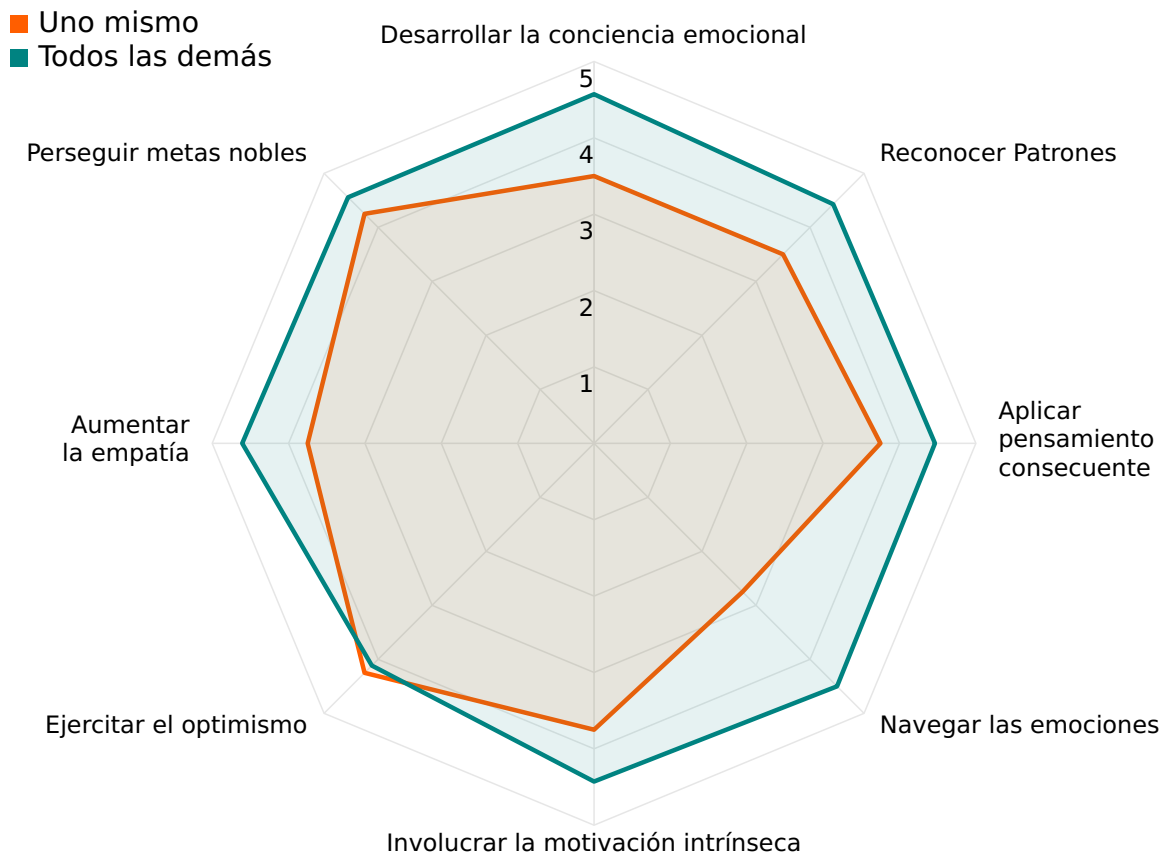
Este informe describirá sus resultados en la evaluación de SEI 360° e ilustrará cómo usted y otros perciben su desempeño emocional (DE) — DE muestra cómo está utilizando sus habilidades de inteligencia emocional para crear relaciones óptimas.

El informe incluye:

- Introducción a la inteligencia emocional y al Modelo EQ de Six Seconds.
- Gráfico de sus puntuaciones SEI 360° (autoevaluación).
- Gráfico de sus puntuaciones SEI 360° (evaluación de otros).
- Observaciones finales.

Su perfil de un vistazo

Este gráfico muestra sus percepciones y las de los demás sobre su desempeño emocional. La línea naranja muestra sus puntajes de autopercepción; el verde muestra las percepciones de los demás. Una línea más cercana al exterior del gráfico representa una puntuación más alta.



CONTENIDO

1. Sección 1: Usando esta herramienta	4
1.1. Interpretando las gráficas	4
2. Sección 2: EQ en acción	5
Conózcase	5
Elíjase	5
Entréguese	5
2.1. Resultados de su desempeño emocional (DE)	6
3. Sección 3: Competencias principales	7
4. Sección 4: Competencias detalladas	9
1. Desarrollar la conciencia emocional	10
2. Reconocer Patrones	11
3. Aplicar pensamiento consecuente	12
4. Navegar las emociones	13
5. Involucrar la motivación intrínseca	14
6. Ejercitar el optimismo	15
7. Aumentar la empatía	16
8. Perseguir metas nobles	17
5. Sección 5: Resultados	18
6. Sección 6: Tablas numéricas	20
6.1. Autoevaluación–otros	20
6.2. Brechas más grandes	21
6.3. Respuestas por pregunta	23
7. Sección 7: Comentarios	25
7.1. Ejemplos	25
7.2. Iniciar, parar, continuar	26
8. Sección 8: Conclusiones	28
8.1. Reflexión	28
8.2. Conclusión	30



1. Sección 1: Usando esta herramienta

La inteligencia emocional es la capacidad de integrar la razón y la emoción para tomar decisiones efectivas. La inteligencia emocional, a veces abreviada “EQ” en español “cociente emocional”, describe una capacidad interna en lugar de un conjunto de comportamientos. Así como alguien que es fuerte en inteligencia matemática puede o no resolver problemas matemáticos, alguien fuerte en EQ puede o no usar las habilidades. Desempeño Emocional (DE) es una forma de describir los comportamientos. Alguien con un alto nivel de desempeño emocional (EP), está poniendo en práctica su inteligencia emocional.

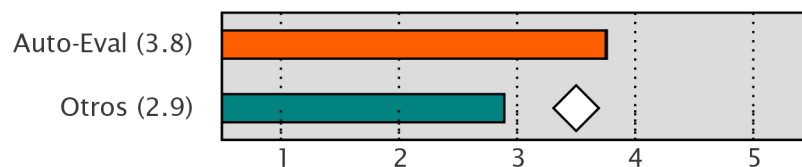
El SEI 360° es una herramienta que le proporciona una retroalimentación acerca de su Desempeño Emocional (DE) desde dos puntos de vista diferentes: su autoevaluación y la evaluación por parte de otras personas. Este reporte le mostrará como usted piensa que esta usando sus competencias EQ y como otros lo perciben.

Los ítems del SEI 360° solicitaron que reflexionara sobre sus propios comportamientos. La herramienta también solicitó a sus colegas sus percepciones. El objetivo es ayudarlo a ver de qué manera está demostrando sus habilidades a los demás y cómo ellos lo perciben.

Su capacidad para usar EQ se refleja en lo que dice y hace a diario. Las personas que interactúan con usted regularmente son una excelente fuente de información sobre su comportamiento. Si confía únicamente en una persona que lo conoce bien para recibir comentarios, la retroalimentación tiende a ser parcial. Cuando se le pregunta a un grupo de personas que observan lo que usted dice y hace, surgen tendencias que revelan evidencia de su verdadero desempeño emocional.

1.1. Interpretando las gráficas

Este es un ejemplo de la gráfica de una competencia:



La primera barra representa su punto de vista; la segunda barra muestra la opinión de las otras personas que lo calificaron. En la barra “otros” verá un diamante: éste muestra el promedio de desempeño calculado desde la base de datos SEI. Si el diamante es blanco quiere decir que es un área de desarrollo; si es verde representa una fortaleza que puede aprovechar.



2. Sección 2: EQ en acción

El SEI 360 ° se basa en el modelo de inteligencia emocional de Six Seconds. Este modelo de EQ en acción comienza con tres objetivos importantes: ser más consciente (darse cuenta de lo que hace), más intencional (hacer lo que quiere hacer) y más decidido (hacerlo por una razón).

Conózcase

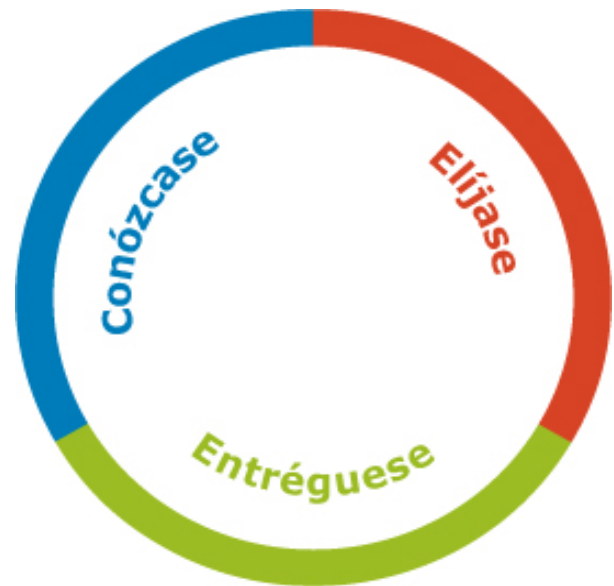
Ser consciente de lo que siente y lo que hace. Las emociones son datos, y estas competencias le permiten recopilar esa información con precisión.

Elíjase

Hacer realmente lo que quiere hacer. En lugar de reaccionar “en piloto automático”, estas competencias le permiten responder de manera proactiva.

Entréguese

Hacerlo por una razón. Estas competencias lo ayudan a poner en práctica su visión y misión para que pueda liderar con un propósito y una integridad total.



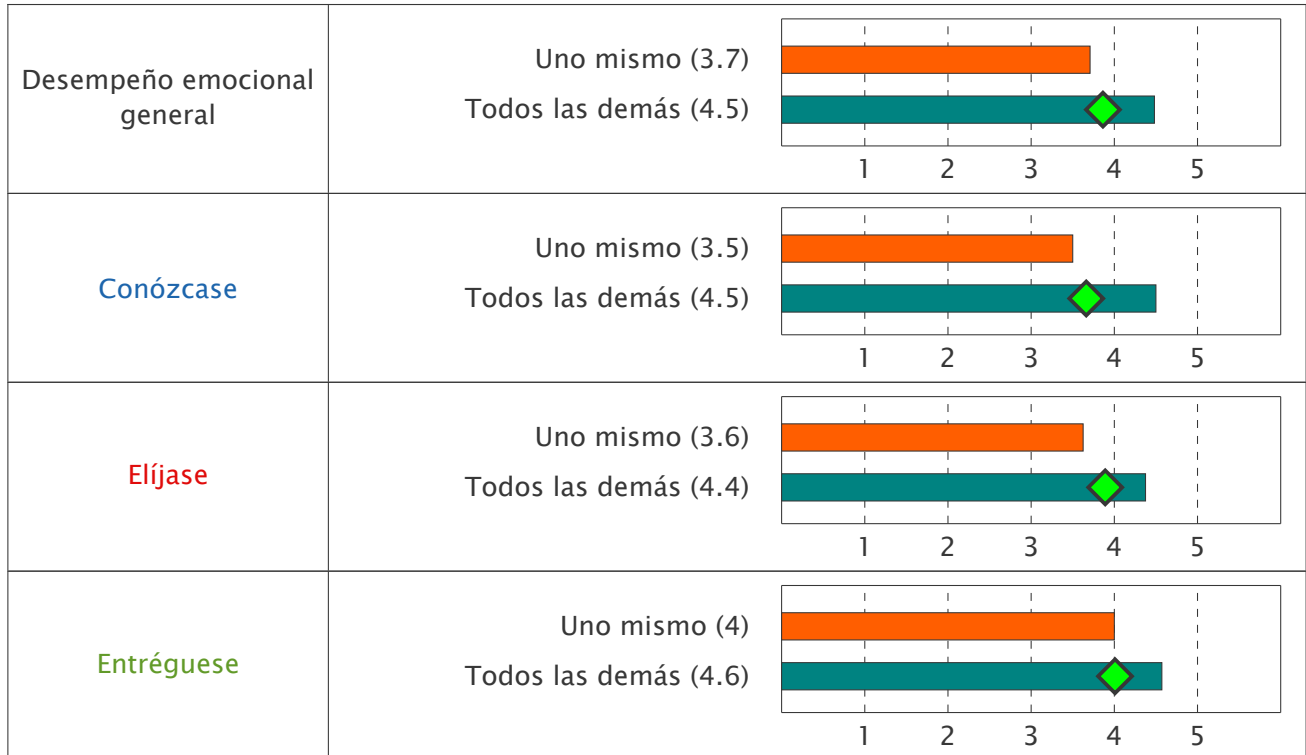
Conózcase Le brinda el “qué” – cuando se conoce a si mismo, conoce sus fortalezas y desafíos, sabe lo que está haciendo, lo que quiere y lo que debe cambiar.

Elíjase Es el “cómo” – le muestra cómo actuar, cómo influir en usted y en los demás, cómo “poner en práctica” estos conceptos.

Entréguese Le dará el “porqué” – cuando se entrega, tiene claridad y mucha energía para mantenerse enfocado y saber por qué responder de cierta manera, por qué moverse en una nueva dirección y por qué los demás deberían participar.

2.1. Resultados de su desempeño emocional (DE)

Sus puntajes de desempeño emocional (DE) se muestran a continuación: un puntaje general y un puntaje en cada una de las tres áreas:

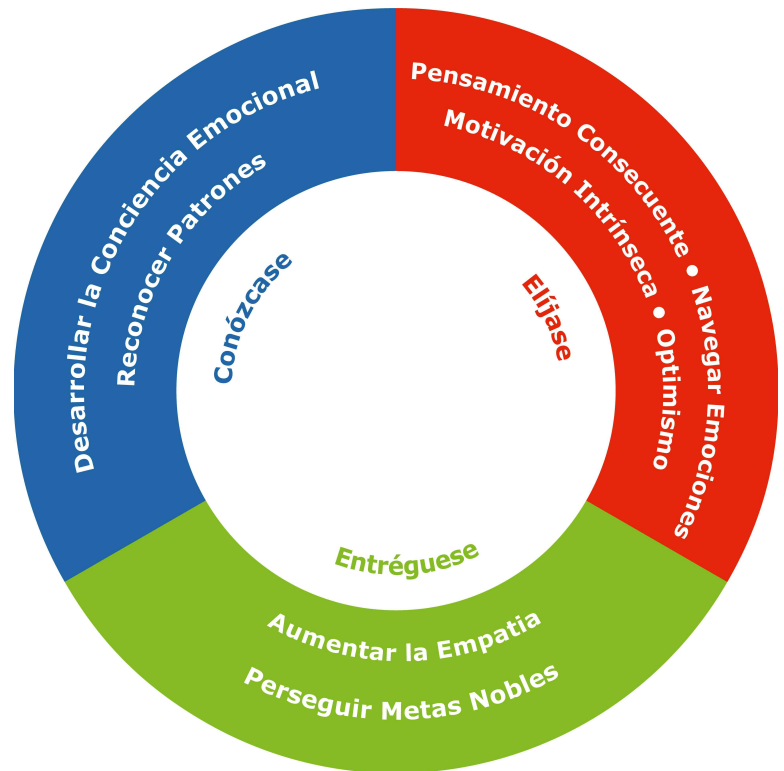


3. Sección 3: Competencias principales

Dentro de cada objetivo, el SEI mide competencias específicas que facilitan cada actividad.

Las ocho competencias se muestran a la derecha y en la tabla a continuación.

En la página siguiente verá sus puntajes para cada competencia.



El modelo EQ de Six Seconds:

Objetivo	Competencia	Definición
Conózcase	Desarrollar la conciencia emocional	Identificar e interpretar con precisión los sentimientos simples y complejos.
	Reconocer patrones	Reconocer reacciones y comportamientos frecuentes.
Elíjase	Aplicar pensamiento consecuente	Evaluar los costos y beneficios de sus elecciones
	Navegar las emociones	Evaluar, aprovechar y transformar las emociones como un recurso estratégico.
	Involucrar la motivación intrínseca	Obtener energía a partir de valores y compromisos personales frente a ser impulsado por fuerzas externas.
	Ejercitar el optimismo	Asumir una perspectiva proactiva de esperanza y posibilidad.
Entréguese	Aumentar la empatía	Reconocer y responder adecuadamente a las emociones de los demás.
	Perseguir metas nobles	Conectar sus elecciones diarias con su sentido general de propósito.



Puntajes de desempeño emocional: competencias principales

<p>Desarrollar la conciencia emocional</p>	<p>Uno mismo (3.5) Todos las demás (4.6)</p>	
<p>Reconocer Patrones</p>	<p>Uno mismo (3.5) Todos las demás (4.4)</p>	
<p>Aplicar pensamiento consecuente</p>	<p>Uno mismo (3.8) Todos las demás (4.5)</p>	
<p>Navegar las emociones</p>	<p>Uno mismo (2.8) Todos las demás (4.5)</p>	
<p>Involucrar la motivación intrínseca</p>	<p>Uno mismo (3.8) Todos las demás (4.4)</p>	
<p>Ejercitar el optimismo</p>	<p>Uno mismo (4.3) Todos las demás (4.1)</p>	
<p>Aumentar la empatía</p>	<p>Uno mismo (3.8) Todos las demás (4.6)</p>	
<p>Perseguir metas nobles</p>	<p>Uno mismo (4.3) Todos las demás (4.6)</p>	



4. Sección 4: Competencias detalladas

En esta sección verá una definición de cada competencia, más su puntaje. Las personas que le brindan retroalimentación se llaman “evaluadores” y, dependiendo de cómo se creó su proyecto, podría tener muchos grupos diferentes de evaluadores.

En los siguientes cuadros verá las respuestas de diferentes grupos de evaluadores. “Todos los demás” es una recopilación de todas las personas que proporcionaron comentarios, excluyendo sus propios comentarios. “Todos los demás” pueden desglosarse en subgrupos. Sin embargo, esto sólo se hará cuando no comprometa el anonimato de alguno de sus evaluadores, por lo tanto, no todas las categorías de evaluadores se mostrarán necesariamente por separado.

Sus grupos de evaluadores:

Categoría	Número de evaluadores
Subordinados	4
Supervisores	3



1. Desarrollar la conciencia emocional

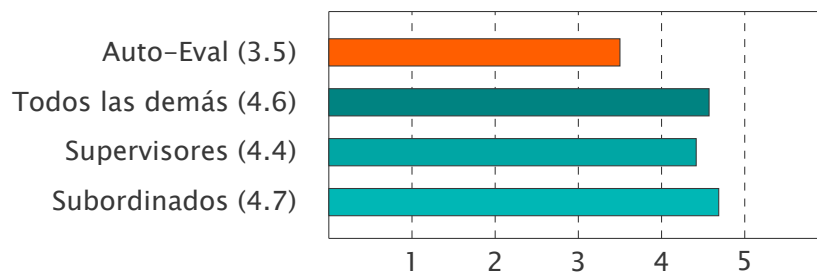
Definición: Identificar e interpretar con precisión los sentimientos simples y complejos.

Importancia: Las emociones son sustancias químicas, una forma de neurotransmisores, que proporcionan datos sobre usted y los demás; Las emociones son un sistema de retroalimentación que entrega información que impulsa el comportamiento y las decisiones. Desarrollar la conciencia emocional es la capacidad de acceder e interpretar esos datos.



Desarrollar la conciencia emocional lo ayuda a notar, nombrar y comprender los sentimientos. Esta información crítica sobre usted (y sobre otros) le brinda información sobre los principales impulsores del comportamiento. Tal comprensión también es clave para manejar sus reacciones.

Calificaciones:



2. Reconocer Patrones

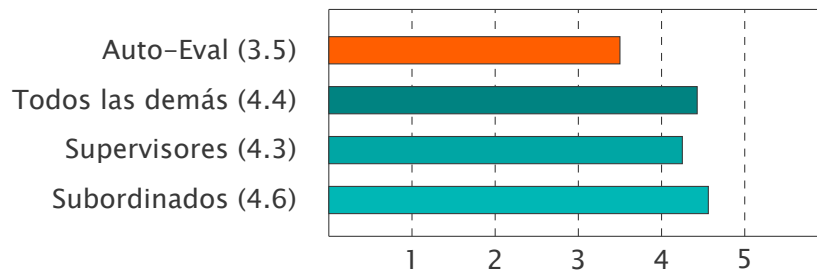
Definición: Reconocer reacciones y comportamientos frecuentes.

Importancia: A veces las personas evalúan nuevas situaciones y responden con cuidado y consideración, pero con frecuencia se ejecutan en piloto automático, reaccionando inconscientemente, según el hábito. En parte es porque el cerebro humano está conectado para formar y seguir vías neuronales. Si se dejan inconscientes, estos patrones de comportamiento pueden inhibir el rendimiento óptimo porque son una respuesta generalizada en lugar de una respuesta cuidadosamente adaptada a la situación actual.



Reconocer patrones lo ayuda a rastrear y monitorear sus reacciones, lo cual es un paso esencial para manejarlas. Reconocer sus propios patrones también le ayudará a ver los patrones de los demás, lo que también será invaluable para entrenar a otros fuera del piloto automático.

Calificaciones:



3. Aplicar pensamiento consecuente

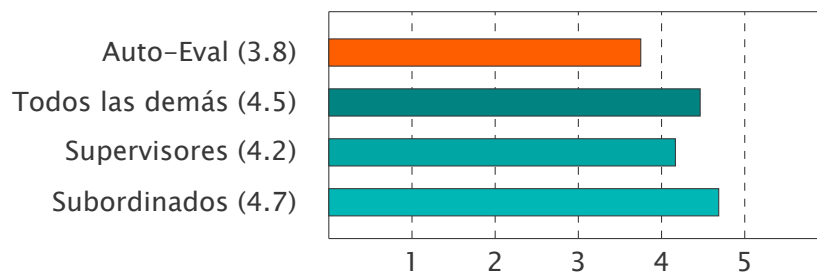
Definición: Evaluar los costos y beneficios de sus elecciones.

Importancia: Esta habilidad le ayuda a evaluar sus decisiones y sus efectos. Es clave para manejar sus impulsos y actuar intencionalmente (en lugar de reaccionar). Es un proceso de análisis y reflexión, usando pensamientos y sentimientos, para identificar una respuesta que sea óptima para usted y para los demás.



Esta competencia es crítica para hacer un plan estratégico que tenga en cuenta la dinámica humana, y para administrar su propio comportamiento a medida que ejecuta ese plan.

Calificaciones:



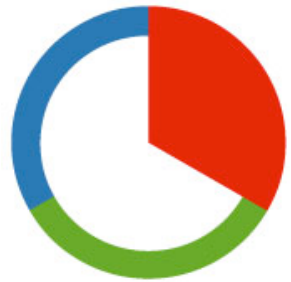
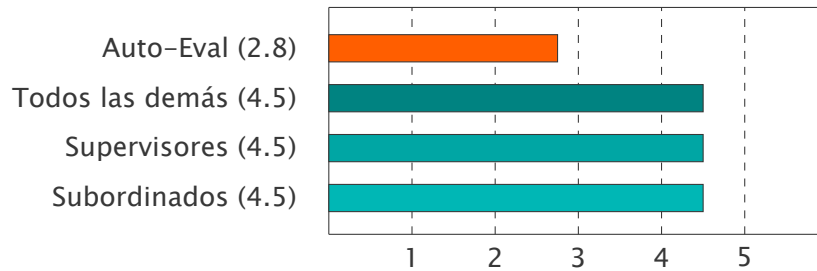
4. Navegar las emociones

Definición: Evaluar, aprovechar y transformar las emociones como un recurso estratégico.

Importancia: A menudo se les dice a las personas que controlen sus emociones, que supriman sentimientos como la ira, la alegría o el miedo, y que los eliminen del proceso de toma de decisiones. Sin embargo, los sentimientos proporcionan una visión y energía; impulsan la toma de decisiones y el comportamiento: sin emoción, las personas literalmente no pueden tomar decisiones.

Entonces, en lugar de ignorar los sentimientos o controlarlos por pura fuerza de voluntad, esta competencia le permite manejar las emociones, obtener una valiosa comprensión de ellas y luego transformarlas para crear sentimientos que sean útiles para usted y para los demás.

Calificaciones:



5. Involucrar la motivación intrínseca

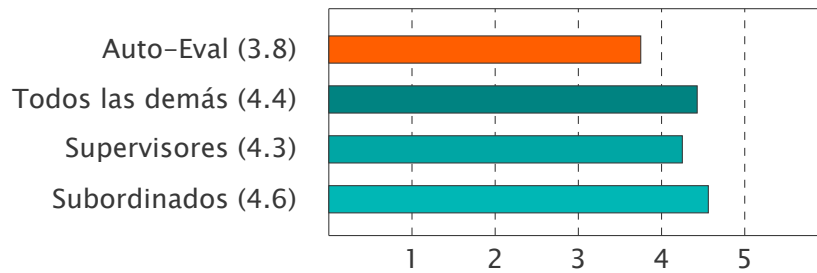
Definición: Obtener energía a partir de valores y compromisos personales frente a ser impulsado por fuerzas externas.

Importancia: Las personas que requieren un refuerzo externo para estar motivadas siempre están a merced del sistema de aprobación o recompensa de los demás. Esto finalmente reduce la autoeficacia.

Involucrar la motivación intrínseca lo ayuda a desarrollar y usar controladores internos duraderos. Esto le permite ponerse de pie, desafiar el status quo, asumir riesgos y perseverar cuando las cosas se ponen difíciles, y le ayuda a inspirar a los demás.



Calificaciones:



6. Ejercitar el optimismo

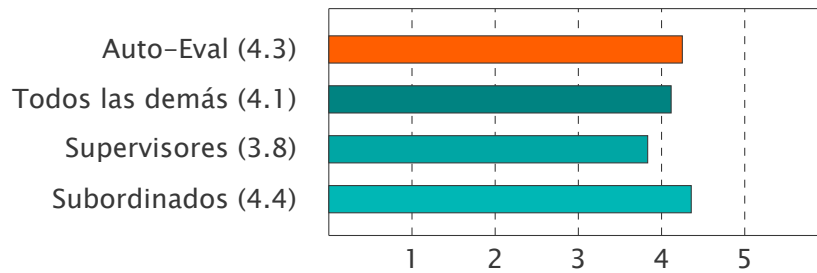
Definición: Asumir una perspectiva proactiva de esperanza y posibilidad.

Importancia: Esta forma aprendida de pensar + sentir le otorga la propiedad de sus decisiones y resultados. Todos usan estilos optimistas y pesimistas de sentimiento + pensamiento, algunos tienden a usar uno más a menudo que otro.



Una perspectiva optimista aumenta el conjunto de opciones y la oportunidad de éxito. Esto proporciona un enfoque orientado a la solución, lo ayuda a innovar y le permite atraer la energía positiva de los demás. El optimismo lo ayuda a ver más allá del presente y tomar posesión del futuro.

Calificaciones:



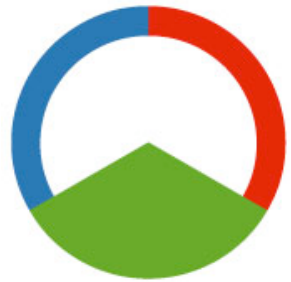
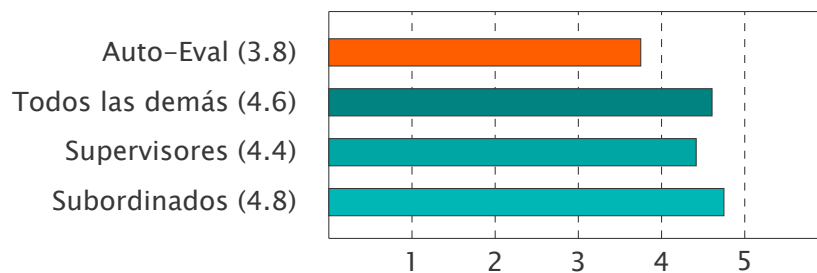
7. Aumentar la empatía

Definición: Reconocer y responder adecuadamente a las emociones de los demás

Importancia: La empatía es una apertura sin prejuicios a los sentimientos y experiencias de los demás que construye la conexión y la conciencia. Comienza notando los sentimientos agradables y desagradables y cuidando genuinamente lo que la otra persona está experimentando. Los siguientes pasos incluyen escuchar, compartir y responder de una manera que muestre su preocupación.

La empatía es clave para comprender a los demás y formar relaciones duraderas y de confianza. Asegura que tenga en cuenta a otras personas en la toma de decisiones y les da una garantía sólida de que está en el mismo equipo.

Calificaciones:



8. Perseguir metas nobles

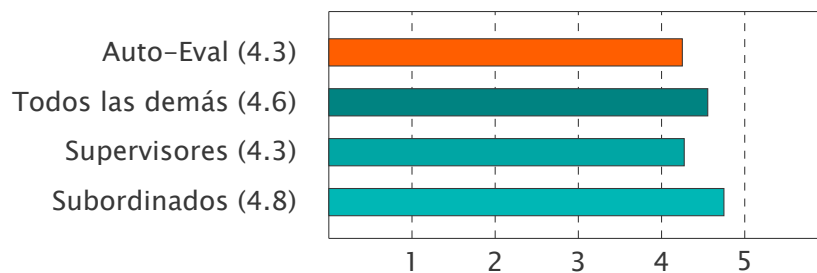
Definición: Conectar sus elecciones diarias con su sentido general de propósito.

Importancia: Las metas nobles activan todas las otras competencias en el modelo de Six Seconds. Cuando las personas examinan su visión personal, misión y legado, y usan esa convicción para establecer sus metas y objetivos, la inteligencia emocional gana relevancia y poder.



Cuando tiene claro cuál es su meta noble, se siente obligado a prestar gran atención a sus elecciones diarias para asegurarse de que no está socavando el propósito de su vida. Perseguir una meta noble facilita la integridad y el comportamiento ético, lo que le ayuda a mantener el enfoque, inspirar a otros y acceder a su pleno poder y potencial.

Calificaciones:

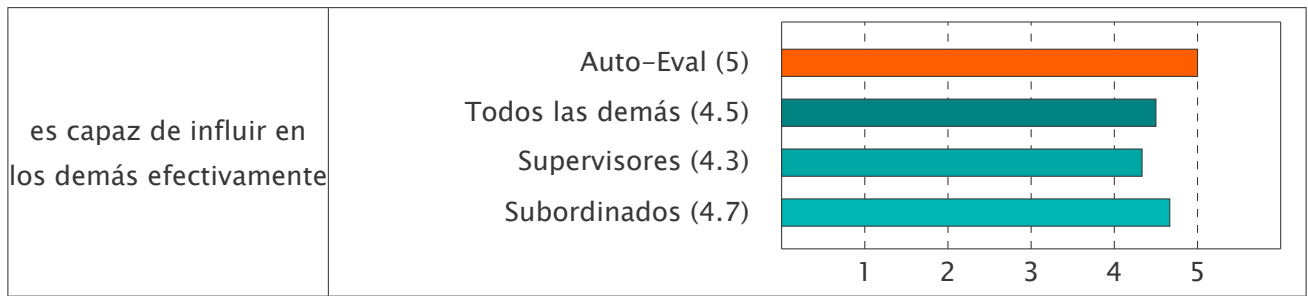


5. Sección 5: Resultados

La siguiente tabla muestra las calificaciones que recibió en varios resultados de inteligencia emocional.

tiene buena salud	Auto-Eval (3) Todos las demás (4.5) Supervisores (4.3) Subordinados (4.7)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Rater</th> <th>Score</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Auto-Eval</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Todos las demás</td> <td>4.5</td> </tr> <tr> <td>Supervisores</td> <td>4.3</td> </tr> <tr> <td>Subordinados</td> <td>4.7</td> </tr> </tbody> </table>	Rater	Score	Auto-Eval	3	Todos las demás	4.5	Supervisores	4.3	Subordinados	4.7
Rater	Score											
Auto-Eval	3											
Todos las demás	4.5											
Supervisores	4.3											
Subordinados	4.7											
parece tener una buena vida	Auto-Eval (4) Todos las demás (4.7) Supervisores (4.7) Subordinados (4.7)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Rater</th> <th>Score</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Auto-Eval</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Todos las demás</td> <td>4.7</td> </tr> <tr> <td>Supervisores</td> <td>4.7</td> </tr> <tr> <td>Subordinados</td> <td>4.7</td> </tr> </tbody> </table>	Rater	Score	Auto-Eval	4	Todos las demás	4.7	Supervisores	4.7	Subordinados	4.7
Rater	Score											
Auto-Eval	4											
Todos las demás	4.7											
Supervisores	4.7											
Subordinados	4.7											
tiene excelentes relaciones interpersonales	Auto-Eval (2) Todos las demás (4.2) Supervisores (4) Subordinados (4.3)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Rater</th> <th>Score</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Auto-Eval</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Todos las demás</td> <td>4.2</td> </tr> <tr> <td>Supervisores</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Subordinados</td> <td>4.3</td> </tr> </tbody> </table>	Rater	Score	Auto-Eval	2	Todos las demás	4.2	Supervisores	4	Subordinados	4.3
Rater	Score											
Auto-Eval	2											
Todos las demás	4.2											
Supervisores	4											
Subordinados	4.3											
está alcanzando sus objetivos	Auto-Eval (4) Todos las demás (4) Supervisores (3.3) Subordinados (4.7)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Rater</th> <th>Score</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Auto-Eval</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Todos las demás</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Supervisores</td> <td>3.3</td> </tr> <tr> <td>Subordinados</td> <td>4.7</td> </tr> </tbody> </table>	Rater	Score	Auto-Eval	4	Todos las demás	4	Supervisores	3.3	Subordinados	4.7
Rater	Score											
Auto-Eval	4											
Todos las demás	4											
Supervisores	3.3											
Subordinados	4.7											
toma decisiones que conducen a resultados positivos	Auto-Eval (4) Todos las demás (4.5) Supervisores (4) Subordinados (5)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Rater</th> <th>Score</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Auto-Eval</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Todos las demás</td> <td>4.5</td> </tr> <tr> <td>Supervisores</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Subordinados</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Rater	Score	Auto-Eval	4	Todos las demás	4.5	Supervisores	4	Subordinados	5
Rater	Score											
Auto-Eval	4											
Todos las demás	4.5											
Supervisores	4											
Subordinados	5											





6. Sección 6: Tablas numéricas

6.1. Autoevaluación–otros

Esta tabla muestra los puntajes de usted y de otros para cada parte del modelo de inteligencia emocional; estos son los mismos datos que vio anteriormente consolidados en una tabla.

Texto de la pregunta	DE	CN	DCE	RP	EL	APC	NE	IMI	EO	EN	AE	PMN
Auto–Eval	3.71	3.50	3.50	3.50	3.63	3.75	2.75	3.75	4.25	4.00	3.75	4.25
Todos las demás	4.48	4.50	4.57	4.43	4.38	4.46	4.50	4.43	4.12	4.57	4.61	4.56
Supervisores	4.28	4.33	4.42	4.25	4.19	4.17	4.50	4.25	3.83	4.33	4.42	4.27
Subordinados	4.63	4.63	4.69	4.56	4.52	4.69	4.50	4.56	4.36	4.75	4.75	4.75

DE: Desempeño Emocional

CN: Conózcase

DCE: Desarrollar la conciencia emocional

RP: Reconocer Patrones

EL: Elíjase

APC: Aplicar pensamiento consecuente

NE: Navegar las emociones

IMI: Involucrar la motivación intrínseca

EO: Ejercitar el optimismo

EN: Entréguese

AE: Aumentar la empatía

PMN: Perseguir metas nobles



6.2. Brechas más grandes

A continuación se muestran los elementos con la mayor brecha entre su percepción (autoevaluación) y la calificación de los demás. Para cada uno hay un espacio para reflexionar sobre ese resultado.

Autoevaluación más alta

Ítem	Uno mismo	Todos las demás
me anima a tener esperanza	5	4.29
¿Qué puede aprender de esto?		
discute el impacto emocional de las decisiones	5	4.43
¿Qué puede aprender de esto?		
habla de objetivos a largo plazo	5	4.43
¿Qué puede aprender de esto?		
es proactivo(a) (toma medidas sin tener que ser presionado por otros)	5	4.57
¿Qué puede aprender de esto?		
toma decisiones basadas en valores importantes	5	4.57
¿Qué puede aprender de esto?		



Evaluación más alta por parte de los demás

Ítem	Uno mismo	Todos las demás
es capaz de explicar sus propios sentimientos	2	4.71
¿Qué puede aprender de esto?		
reflexiona antes de tomar decisiones	2	4.71
¿Qué puede aprender de esto?		
se ajusta fácilmente a nuevas situaciones	2	4.71
¿Qué puede aprender de esto?		
se preocupa realmente por las personas	2	4.57
¿Qué puede aprender de esto?		



6.3. Respuestas por pregunta

La siguiente tabla muestra el número de personas que lo calificaron con 1, 2, 3, 4 o 5 en cada elemento. La última columna a la derecha muestra el puntaje promedio (todos los demás). Sus puntajes de autopercepción están marcados en naranja.

Texto de la pregunta	1	2	3	4	5	Prome- dio
se da cuenta de mis sentimientos	0	0	0	0	7	5.00
utiliza una gran variedad de palabras rela- cionadas con sentimientos	1	0	0	3	3	4.00
discute el impacto emocional de las deci- siones	0	0	0	4	3	4.43
toma decisiones basadas en valores impor- tantes	0	0	1	1	5	4.57
describe con precisión su propio compor- tamiento	1	0	0	2	4	4.14
es proactivo(a) (toma medidas sin tener que ser presionado por otros)	0	0	0	3	4	4.57
asume la responsabilidad de resolver prob- lemas en lugar de culpar a otros	1	0	1	2	2	3.67
ve lo mejor de cada situación	1	0	0	2	3	4.00
maneja sus reacciones hábilmente	1	0	0	2	4	4.14
es consiente de sus reacciones	0	0	0	2	5	4.71
habla de objetivos a largo plazo	0	0	1	2	4	4.43
se propone metas que le motiven	0	0	1	4	2	4.14
expresa sus emociones apropiadamente	0	0	0	2	5	4.71
se preocupa realmente por las personas	0	0	1	1	5	4.57
es independiente	0	0	1	3	3	4.29
me inspira con su pasión y compromiso	0	0	0	3	3	4.50
es capaz de hablar acerca de situaciones que le generan ansiedad	0	0	0	4	3	4.43
puede explicar con precisión por qué al- guien se siente de una forma particular	0	0	0	2	5	4.71



Texto de la pregunta	1	2	3	4	5	Prome- dio
se ajusta fácilmente a nuevas situaciones	0	0	0	2	5	4.71
tiene en cuenta las consecuencias de su comportamiento con los demás	0	0	2	1	4	4.29
es capaz de explicar sus propios sentimientos	0	0	0	2	5	4.71
reconoce los “botones rojos” o situaciones que lo(a) provocan	0	0	0	4	3	4.43
reflexiona antes de tomar decisiones	0	0	0	2	5	4.71
maneja sus emociones de manera efectiva incluso en situaciones difíciles	0	0	0	4	3	4.43
piensa en soluciones incluso en situaciones difíciles	0	0	1	2	4	4.43
se motiva a si mismo	0	0	0	2	5	4.71
tiene en cuenta los sentimientos de los demás al tomar decisiones	0	0	1	2	4	4.43
se comunica adecuadamente al hablar de emociones con los demás	0	0	0	1	6	4.86
es una persona integra	0	0	0	2	5	4.71
tiene una comprensión intuitiva de los demás	0	0	0	5	2	4.29
me anima a tener esperanza	0	0	2	1	4	4.29
se interesa sinceramente en lo que digo	0	0	1	1	5	4.57



7. Sección 7: Comentarios

7.1. Ejemplos

En el SEI 360, usted y sus evaluadores tenían la opción de agregar ejemplos o comentarios para cada pregunta. Estos comentarios aparecen a continuación; Sus propios comentarios se muestran en naranja.

Sin comentarios.



7.2. Iniciar, parar, continuar

Para ayudarlo a integrar estos conceptos y tomar acción, el SEI 360 pidió a sus evaluadores (y a usted) que respondan tres preguntas finales. Aquí están los comentarios; sus propios comentarios aparecen en naranja.

A. INICIAR – ¿Qué le gustaría que Sample comience a hacer o hiciera más frecuentemente?

- Sample text self...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...
- Sample text subordinate...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...

B. PARAR – ¿Qué le gustaría que Sample dejara de hacer o hiciera menos?

- Sample text self...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...

C. CONTINUAR – ¿Qué realiza Sample actualmente (de manera efectiva) que le gustaría continuar viendo?

- Sample text self...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text – Supervisor...



- Sample text subordinate...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...



8. Sección 8: Conclusiones

8.1. Reflexión

Responda estas preguntas para ayudarlo a obtener el mayor valor de este informe:

¿Qué siente ahora sobre lo que acaba de leer?

¿Le sorprende algo? ¿Qué?

¿Hay alguno de los comentarios que recibió que encuentra desafiante?

¿Hay algún comentario que haya recibido del que esté particularmente feliz u orgulloso?

¿Qué áreas del modelo de inteligencia emocional está interesado en desarrollar? ¿Por qué?

¿Qué áreas de EQ son sus puntos fuertes? ¿Podría usarlas más?



Plan de acción

Paso	Objetivo 1	Objetivo 2	Objetivo 3
<p>Conózcase: ¿En qué quiere trabajar?</p>			
<p>Elíjase: ¿Cómo puede hacer eso? ¿Cómo sabrá que tiene éxito? ¿Cuáles son sus pasos claves a seguir?</p>			
<p>Entréguese: ¿Por qué quiere mejorar en esta área? ¿Cómo le ayudará esto a lograr su visión y propósito?</p>			



8.2. Conclusión

Nos gustaría dejarle tres puntos clave sobre este informe:

Son datos

El SEI 360 ° está destinado a proporcionar comentarios y datos para su consideración. Esta información no es “Verdad”, no es usted en todas las situaciones. Muchas personas consideran que estos datos son valiosos, pero su utilidad depende de muchos factores (como qué tan bien lo conocen sus evaluadores y cuán precisos son ellos al proporcionar los comentarios) y qué tan abierto está para aprender de esta experiencia.

Es poderoso

Según la investigación y la experiencia, las competencias en el Modelo de Six Seconds son importantes para el éxito laboral y de la vida; están vinculados a la calidad de la relación, la efectividad personal, la salud y la satisfacción con la vida. Entonces, piense en estos resultados y considere cómo se confirman en su vida cotidiana. Al desarrollar y aprovechar las competencias de EQ, puede hacer un cambio positivo significativo.

Usted decide

Su desempeño emocional actual no es permanente. Una vez más, a partir de la investigación y la experiencia, sabemos que todas las competencias en el modelo Six Seconds se pueden aprender. Entonces, si hay algún aspecto de su desempeño emocional que desea cambiar, ¡puede hacerlo! Hable sobre estos datos con el entrenador que administró el SEI 360 y use las herramientas de planificación de acciones de la página anterior. Lecturas adicionales y herramientas adicionales están disponibles en esp.6seconds.org

Felicitaciones por la decisión de explorar su desempeño emocional — puede enriquecer su vida personal y profesional.

– El equipo de Six Seconds
Joshua Freedman, Massimiliano Ghini, Anabel Jensen

