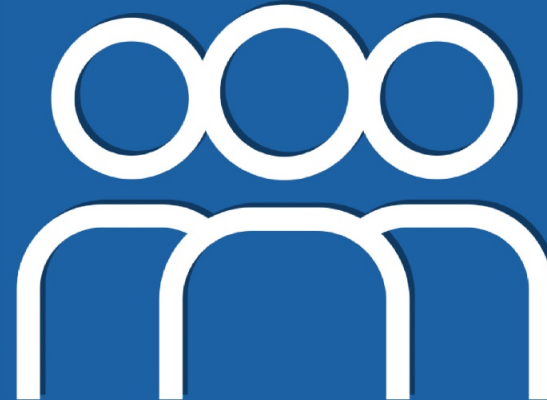


# Reporte Grupal de Desarrollo

Sample

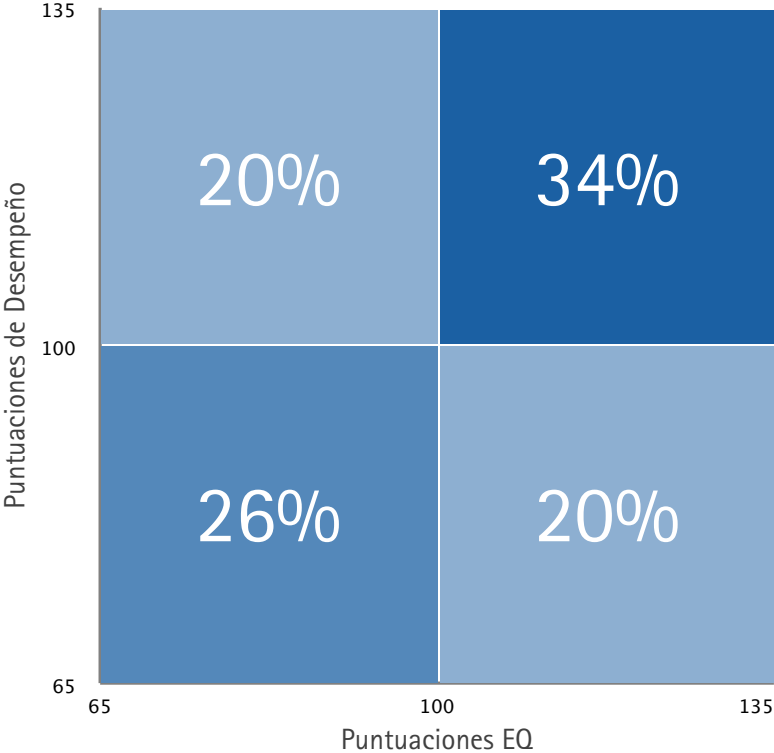
15 participantes

05/22/20

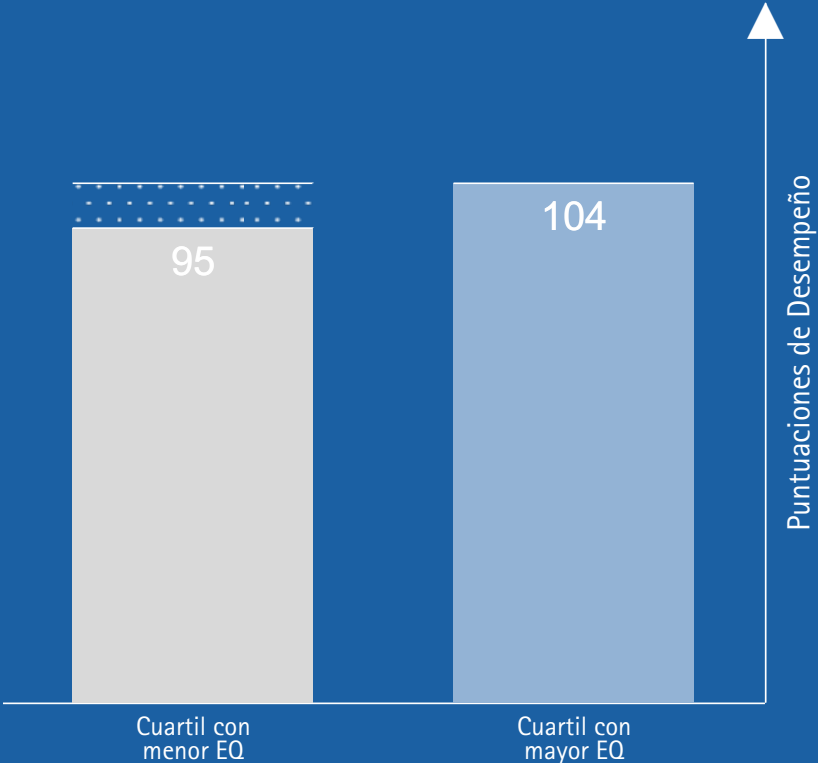


# Oportunidades Generadas con EQ

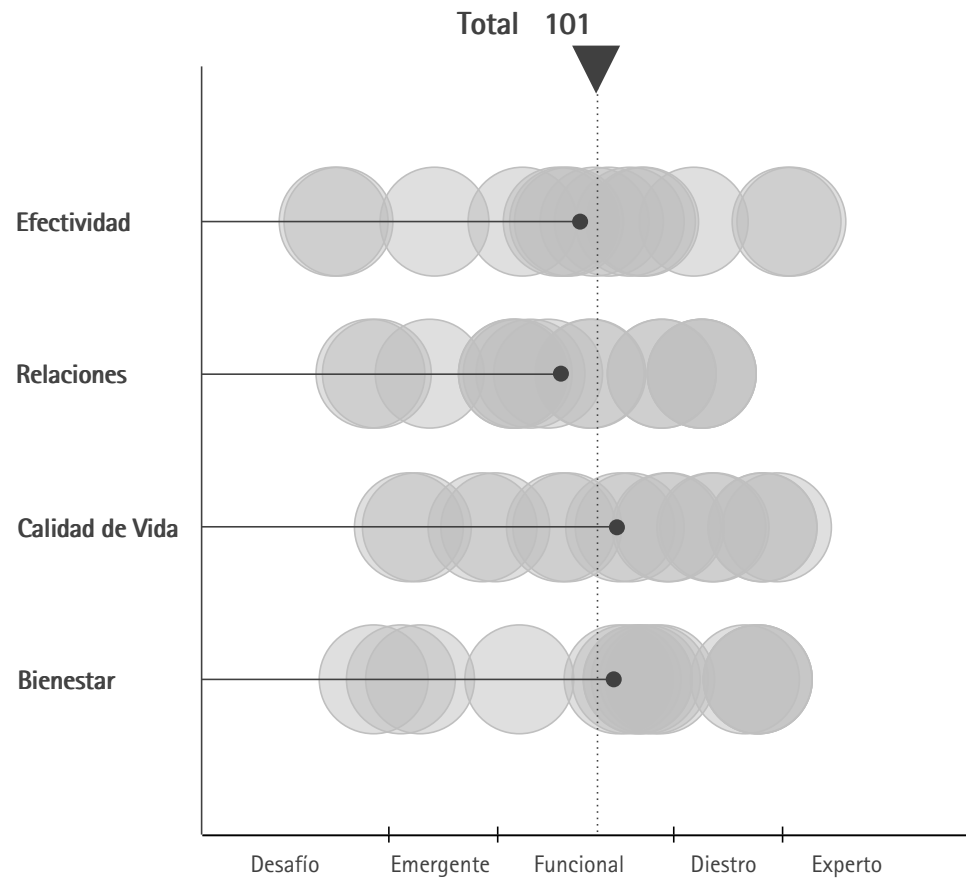
Correlación entre EQ & Desempeño



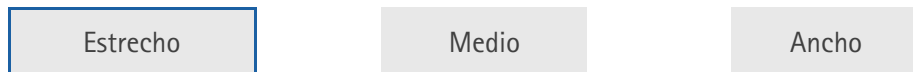
9 Brecha en Puntos



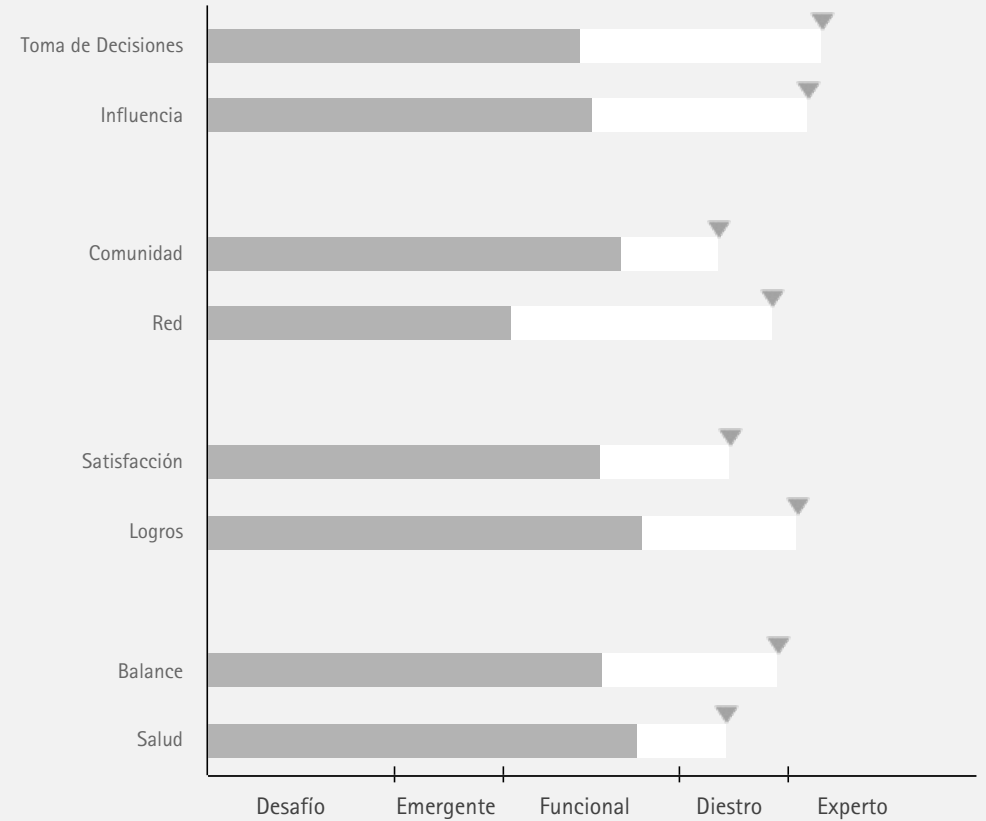
# Factores de Éxito



¿Qué tan amplia es la gama de resultados del grupo?



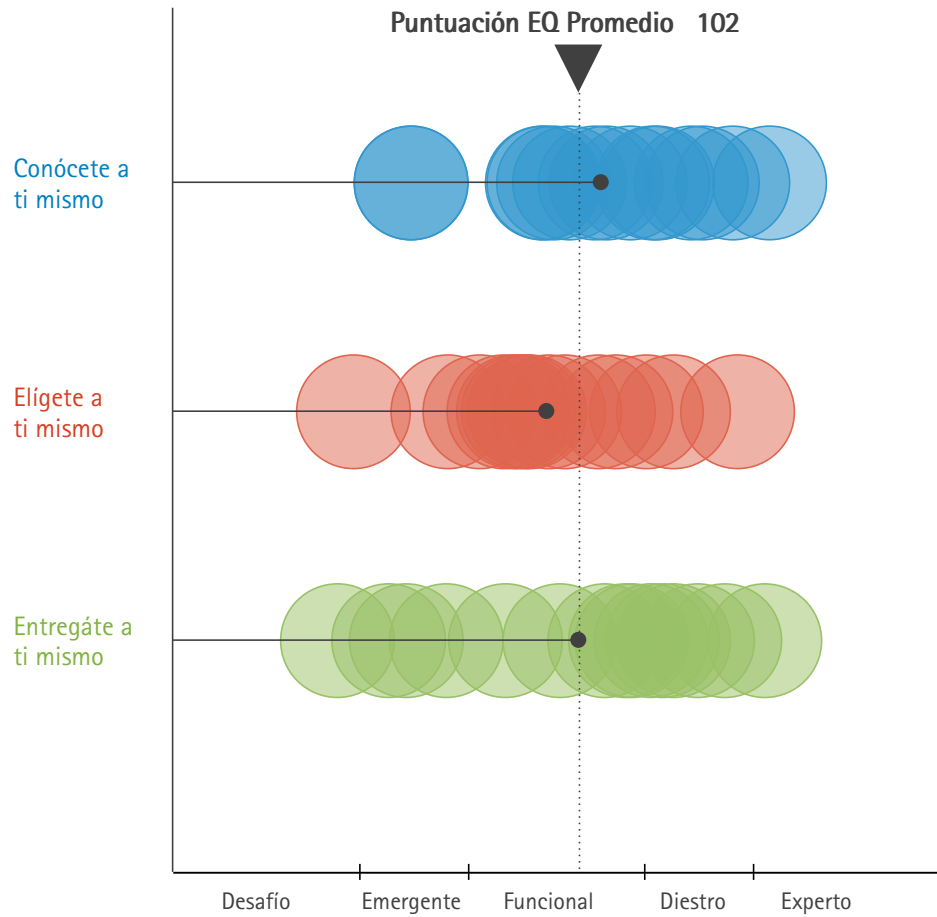
## ▼ "Benchmarks" de Desempeño



Número de personas cuyos resultados son...



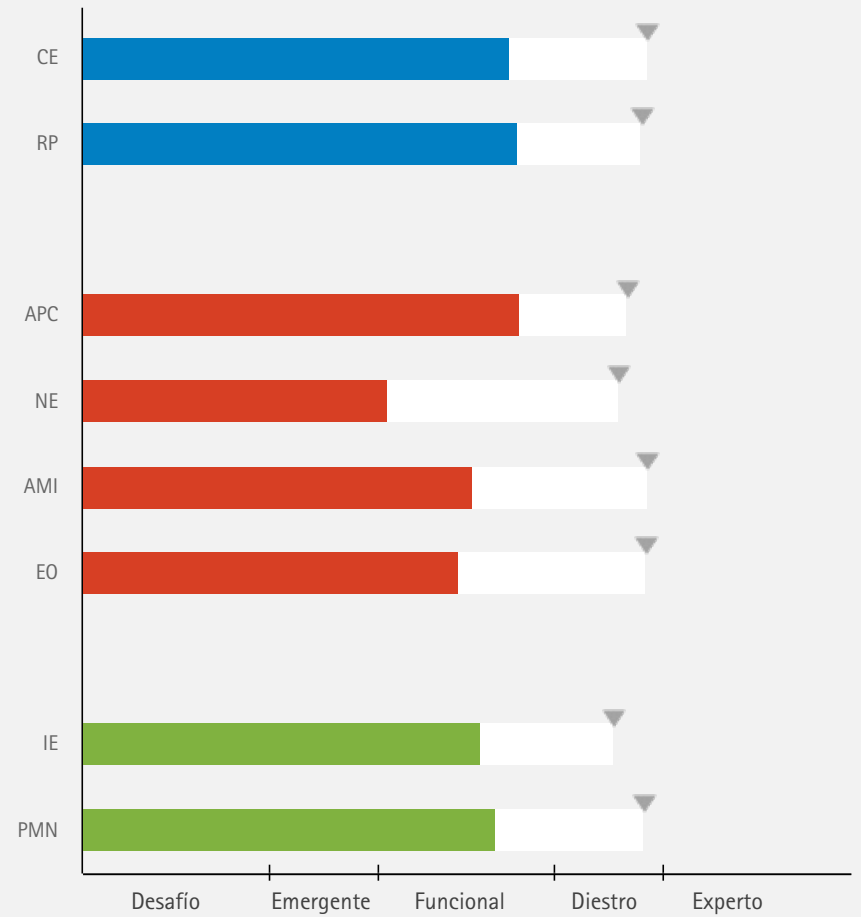
# Inteligencia Emocional



¿Qué tan amplia es la gama de resultados del grupo?



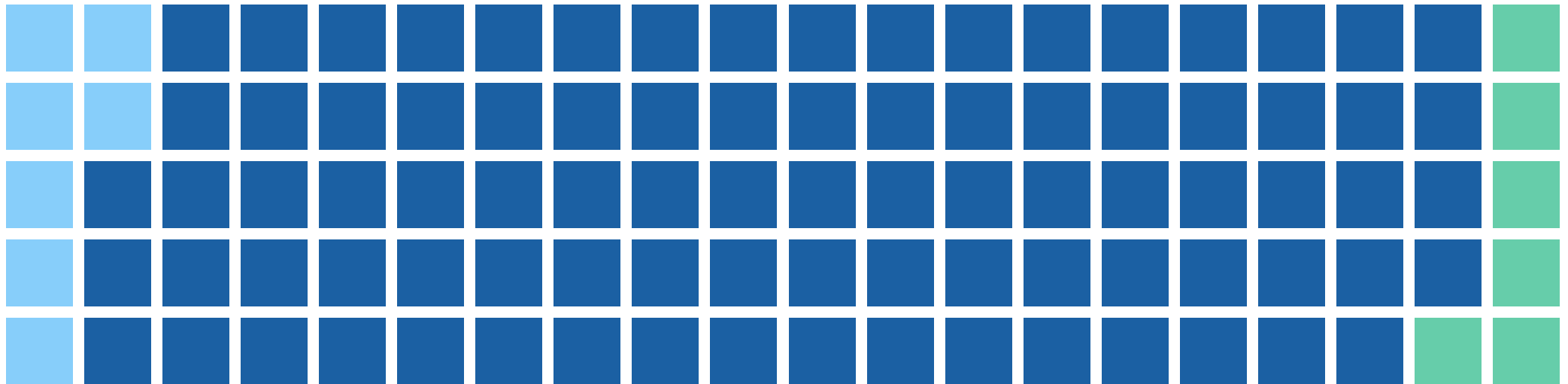
▼ "Benchmarks" de EQ





Número de personas cuyos resultados son...




# Desempeño Sostenido



7%   
Por debajo de  
la capacidad

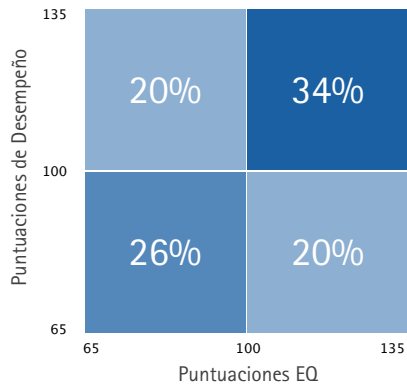
87%   
Sostenible

7%   
Por arriba de  
la capacidad

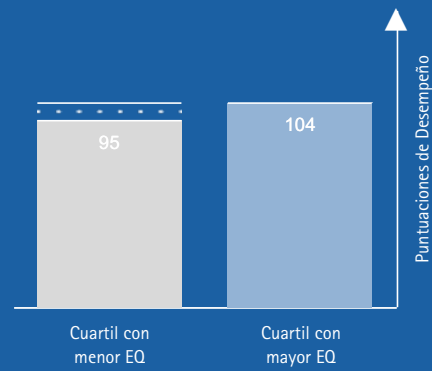


## Oportunidades Generadas con EQ

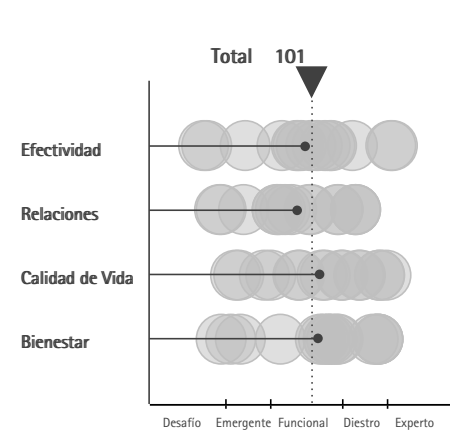
Correlación entre EQ & Desempeño



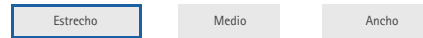
9 Brecha en Puntos



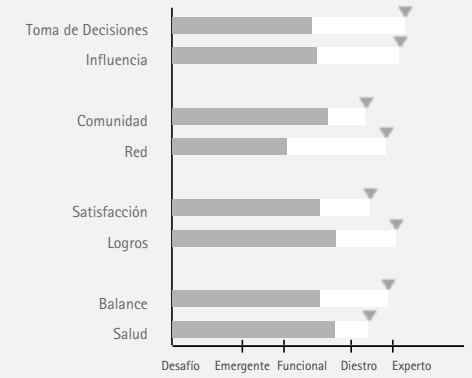
## Factores de Éxito



¿Qué tan amplia es la gama de resultados del grupo?



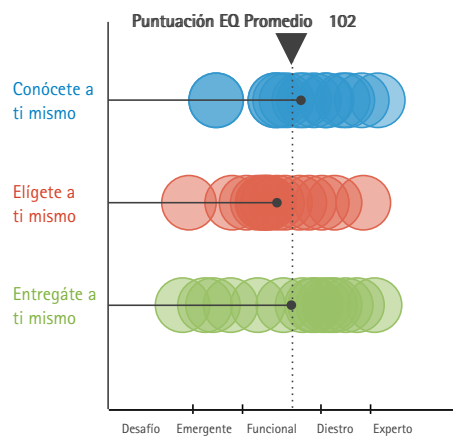
▼ "Benchmarks" de Desempeño



Número de personas cuyos resultados son...



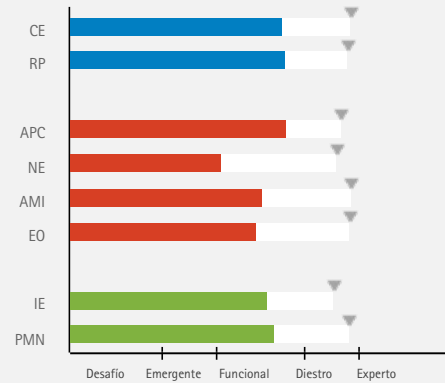
## Inteligencia Emocional



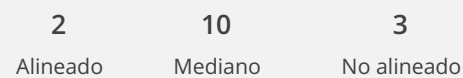
¿Qué tan amplio es el rango de puntajes de EQ del grupo?



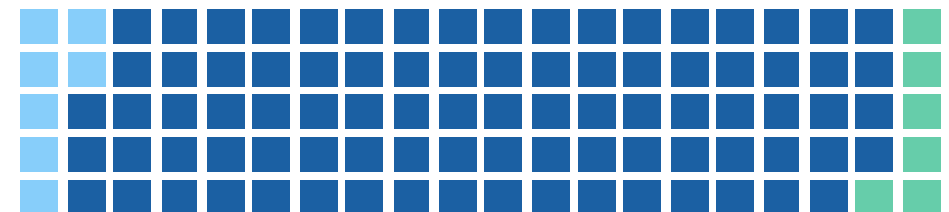
▼ "Benchmarks" de EQ



Número de personas cuyos resultados son...



## Desempeño Sostenido



7% Por debajo de la capacidad

87% Sostenible

7% Por arriba de la capacidad

# Planificación

1

## ATRAER

El primer paso es obtener una imagen clara de la situación actual y el objetivo. Luego considerar: ¿Cómo podemos avanzar hacia la meta? ¿Estamos comprometidos con ella?

2

## ACTIVAR

Una vez que haya alcanzado el objetivo, el siguiente paso es tomar acción. A la derecha, verá tres competencias de EQ recomendadas por IA cómo las más efectivas para mejorar el rendimiento. Vea la página 12 para obtener detalles adicionales.

3

## REFLEXIONAR

Para asegurarse de que su trabajo está generando resultados, programe un tiempo para evaluar el progreso. Vuelva a realizar la evaluación y / o discuta acerca del progreso, y luego comience nuevamente el proceso desde ATRAER, basándose en lo que aprendió hasta ahora.

## Las 3 estrategias más efectivas:

EQ Neural Network recomienda trabajar en estas 3 competencias de EQ que predicen las mejoras más altas en todos los ámbitos.

### Ejercitar Optimismo

Es imposible resolver problemas si se concentra en lo que es imposible. ¿Cuáles son aquellas opciones del lado más positivo de esta situación? ¿Qué no ha probado? ¿Y si hay una mejor manera?

### Aplicar Motivación Intrínseca

Las personas a menudo se enfocan en factores externos como el salario o el estatus, esto no asienta una motivación profunda. ¿Cuáles son los valores fundamentales y las necesidades básicas (como la pertenencia) que alimentarán el largo plazo?

### Incrementar Empatía

Lo más importante es que nuestros cerebros tienen la habilidad natural de conectarse unos con otros. Encuentre el terreno común donde podamos construir un profundo entendimiento mutuo. Comience esto con respeto e incrementando su curiosidad.

# Oportunidades Generadas con EQ

## ACERCA

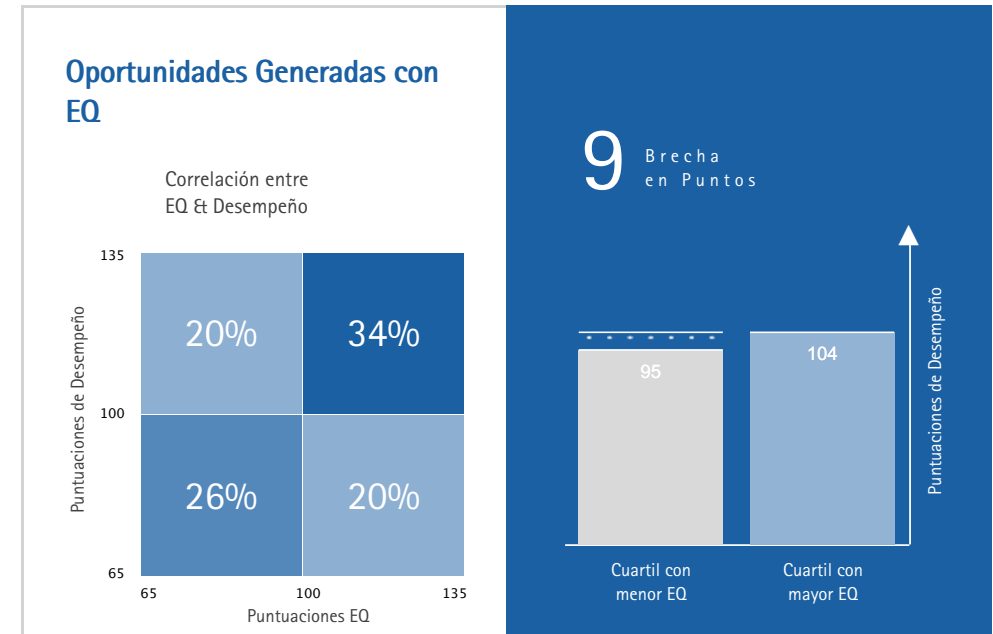
¿Es importante EQ? Esta página muestra la correlación entre EQ y factores de Éxito para este grupo. Ver [6sec.org/éxito](https://6sec.org/éxito)

## Visión General

Es normal tener personas en múltiples cuadrantes (especialmente dado que EQ es asimilable y esto es una instantánea de la situación actual). 34% del grupo está en la esquina superior derecha (EQ Superior mantiene un alto rendimiento). 20% están en el cuadrante inferior derecho (se puede utilizar un nivel de EQ alto para aumentar el rendimiento). 20% son los de la parte superior izquierda (que se sobre exigen para alcanzar los objetivos sin suficiente soporte de su EQ). 26% son los de la parte inferior izquierda (con el desafío de aumentar tanto su EQ como su rendimiento).

## Oportunidades Generadas con EQ

En cuanto a la relación entre EQ y los Resultados, las personas con las puntuaciones más bajas de EQ están 9 por debajo de las personas con las puntuaciones más altas. Esto significa que EQ es un diferenciador para este grupo (aunque sea muy pequeño) ¿Qué impide que las personas utilicen su EQ como un motor para fomentar mejores resultados? ¿Cómo podría aprovecharse EQ acelerar el rendimiento?

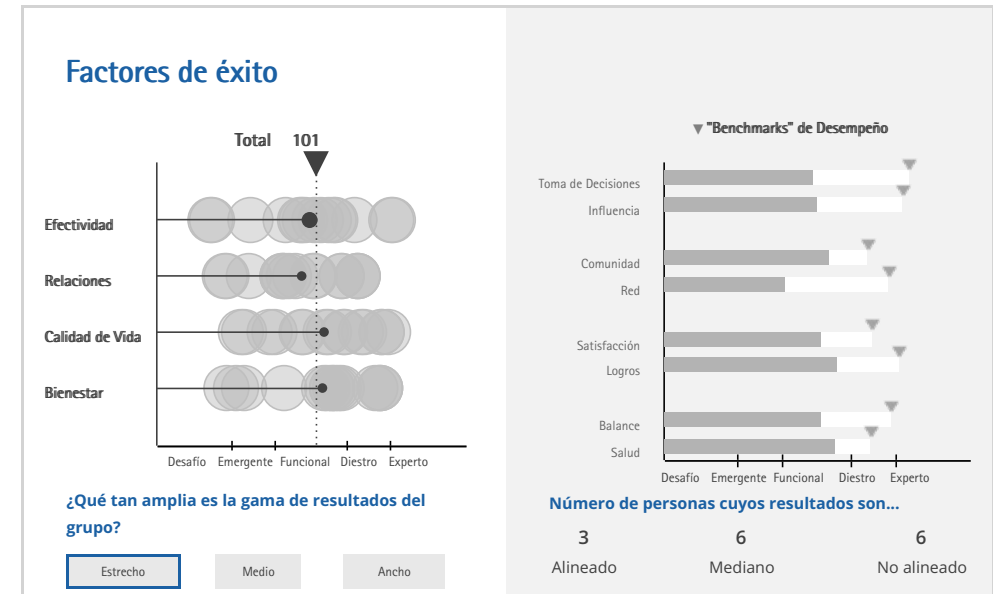




# Factores de éxito - Perspectivas

## ACERCA

Esta gráfica muestra a cada persona como un círculo y el promedio grupal de cada uno de los 4 factores de éxito. A la derecha, verá los 2 factores secundarios de cada uno y una puntuación de referencia. Consulte [6sec.org/success](http://6sec.org/success) para ver las definiciones de estos resultados y subfactores.



## Distribución

Esto significa que los puntajes son uniformes; ¿Cómo puede usted, como grupo, ayudar a más personas a obtener mejores resultados? Distribución estrecha, lo que significa que la mayoría del grupo se encuentra en un estado similar en estos resultados.

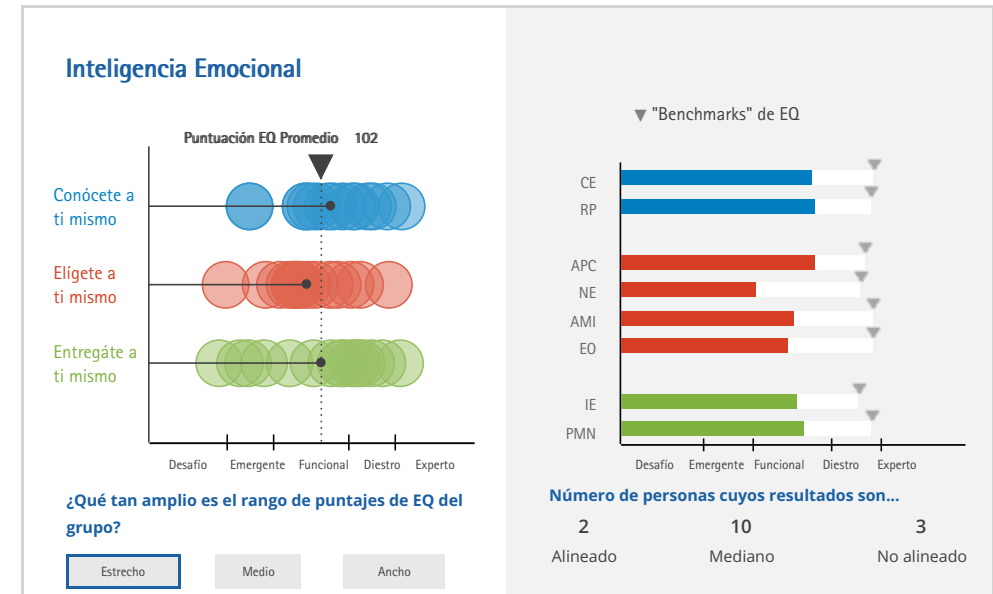
## Puntos de referencia y alineación

El equipo está reuniendo 0 de los puntos de referencia. El mayor riesgo frente a los puntos de referencia es Red; ¿Qué desafíos podrían afectar el desempeño? El mayor activo es Salud. ¿Cómo se puede aprovechar este recurso? Esta medida muestra cuánta variación hay entre los resultados anteriores. La "alineación media" significa que los puntajes de las personas son algo consistentes en esta muestra; algunos aspectos de la vida van mejor y otros no tan bien, lo cual es normal. Es importante no pasar a un estado donde se cambia un resultado por otro. La consistencia en estas áreas permite crear prosperidad a largo plazo.

# Inteligencia Emocional – Perspectivas

## ACERCA

El gráfico de la izquierda muestra las puntuaciones en las tres búsquedas de EQ en el Modelo de Seis Segundos. Cada círculo es una persona, por lo que puede ver su promedio, así como la distribución en el grupo. A la derecha se encuentran las competencias de EQ dentro de cada una de las tres áreas (consulte [6sec.org/model](http://6sec.org/model) para obtener una explicación del modelo). La flecha pequeña es un punto de referencia para comparar este grupo con un estándar de rendimiento internacional.



## Factores de éxito y distribución

Esto significa que el grupo posee puntajes bastante uniformes; ¿Cómo puede este grupo apoyar a más personas para que aumenten su EQ y su eficacia? La distribución es estrecha, lo que significa que la mayoría del grupo se encuentra en un estado similar en términos de las tres áreas de EQ.

## Puntos de referencia y alineación

El equipo está reuniendo 0 de los puntos de referencia. El mayor riesgo frente a los puntos de referencia es Navegar Emociones; ¿Qué factores podrían ser un obstáculo para este rendimiento? El mayor activo es Aplicar Pensamiento Consecuente. ¿Cómo se puede aprovechar este recurso? Esta medida muestra cuánta variación hay en las competencias anteriores. La "alineación media" significa que las personas tienen un nivel bastante típico de diversidad en estas habilidades. Esto significa que algunos aspectos de EQ funcionan mejor que otros ... lo cual es normal. Esta variación puede provenir del uso excesivo de algunas habilidades y/ o no desarrollar áreas de desafío, por lo que a medida que se avanza, se recomienda trabajar en paralelo todos los aspectos de EQ.

# Desempeño Sostenible – Perspectivas

## ACERCA

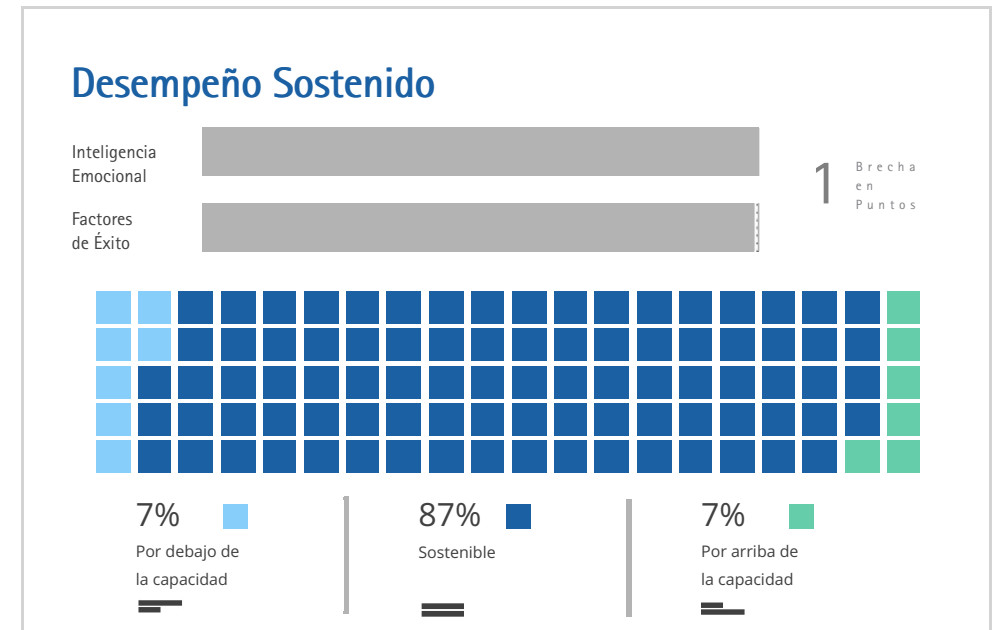
Estadísticamente, la inteligencia emocional predice las puntuaciones de los factores de éxito. Esto significa que generalmente ambos puntajes están alineados. EQ ayuda a mantener los factores de éxito en el tiempo.

## Estatus

Debido a que los puntajes de inteligencia emocional del grupo son ligeramente más altos que los factores de éxito, el grupo posee una pequeña capacidad sin explotar.

## Ratios de sostenibilidad

Al observar a cada persona del grupo, puede ver que 7% tiene capacidad sin desarrollar. En azul oscuro, 87% tiene un equilibrio entre EQ y su resultado. Finalmente, 7% de su grupo está produciendo actualmente más de lo que es compatible con su EQ. Como la mayoría se ubica en el área sostenible, el grupo posee una base sólida para un desempeño sostenible. Algunas personas del equipo están experimentando algo muy diferente de la mayoría del grupo. Esto puede crear un riesgo de división y aislamiento.



# Planeando Acciones – Perspectivas (parte 1)

## ACERCA

A la izquierda puede ver el proceso recomendado de Six Seconds para el desarrollo del equipo (lea más sobre esto en [6sec.org/change](http://6sec.org/change)). A la derecha están las tres competencias de EQ que la inteligencia artificial ha identificado con mayor frecuencia como las más importantes para los miembros de su grupo. Por lo tanto, estas tres serían competencias efectivas en las que enfocarse si usted va a trabajar en el desarrollo de EQ.

## Estrategias de desarrollo

En general, recomendamos comenzar con personas que estén dispuestas a trabajar de manera individual para crecer y utilizar sus competencias de EQ de manera más efectiva. Obtenga el EQ Neural Net para cada persona, el entrenamiento individual es muy útil en este proceso. En la siguiente fase, después de que muchas personas hayan trabajado en su propio EQ, es mucho más fácil desarrollar una estrategia para trabajar de forma grupal. Recomendamos un enfoque de aprendizaje basado en proyectos, donde se conecten con aplicaciones del mundo real para el aprendizaje. Converse con su consultor para el diseño de estrategias específicas.

## Planificación

- 1 ATRAER**  
El primer paso es obtener una imagen clara de la situación actual y el objetivo. Luego considerar: ¿Cómo podemos avanzar hacia la meta? ¿Estamos comprometidos con ella?
- 2 ACTIVAR**  
Una vez que haya alcanzado el objetivo, el siguiente paso es tomar acción. A la derecha, verá tres competencias de EQ recomendadas por IA como las más efectivas para mejorar el rendimiento. Vea la página 12 para obtener detalles adicionales.
- 3 REFLEXIONAR**  
Para asegurarse de que su trabajo está generando resultados, programe un tiempo para evaluar el progreso. Vuelva a realizar la evaluación y / o discuta acerca del progreso, y luego comience nuevamente el proceso desde ATRAER, basándose en lo que aprendió hasta ahora.

## Las 3 estrategias más efectivas:

EQ Neural Network recomienda trabajar en estas 3 competencias de EQ que predicen las mejoras más altas en todos los ámbitos.

### Ejercitar Optimismo

Es imposible resolver problemas si se concentra en lo que es imposible. ¿Cuáles son aquellas opciones del lado más positivo de esta situación? ¿Qué no ha probado? ¿Y si hay una mejor manera?

### Aplicar Motivación Intrínseca

Las personas a menudo se enfocan en factores externos como el salario o el estatus, esto no asienta una motivación profunda. ¿Cuáles son los valores fundamentales y las necesidades básicas (como la pertenencia) que alimentarán el largo plazo?

### Incrementar Empatía

Lo más importante es que nuestros cerebros tienen la habilidad natural de conectarse unos con otros. Encuentre el terreno común donde podamos construir un profundo entendimiento mutuo. Comience esto con respeto e incrementando su curiosidad.

# Planeando Acciones – Perspectivas (parte 2)

**Ejercitar Optimismo** significa: tomar una perspectiva proactiva de esperanza y posibilidad. Es importante porque crea opciones para la resolución de problemas y genera energía para el impulso hacia adelante.

Las estrategias de desarrollo incluyen tratar de aumentar el número de opciones posibles (y reducir la tendencia a descartar ideas como "imposibles"), reconocer los desafíos como temporales y aprovechar el éxito pasado para resistir/superar obstáculos al tomar medidas.

**Aplicar Motivación Intrínseca** significa: obtener energía de los valores y compromisos personales internos en lugar de ser impulsado por fuerzas externas como el elogio o las amenazas. Es importante porque alimenta un compromiso profundo y sostenido.

Las estrategias de desarrollo incluyen aprender a distinguir los motivadores internos y externos y cuándo se aplican; clarificando los valores fundamentales y asegurando que sean puestos en acción; reduciendo la dependencia de los "deberes" y otros refuerzos externos".

**Incrementar Empatía** significa: reconocer y responder adecuadamente a las emociones. Es importante para desarrollar la comprensión mutua, facilitar las relaciones funcionales y resolver problemas en la causa raíz.

Las estrategias de desarrollo incluyen aumentar el diálogo respetuoso, curioso y abierto; encontrar puntos en común/experiencias y perspectivas compartidas; apreciar y valorar las diferencias (de edad, género, raza, religión, orientación, etc., así como la perspectiva, la experiencia, etc.).

# Apéndice:

## Puntuaciones de EQ y áreas de rendimiento, tablas de resumen de puntuaciones

EQ & Competencias	Puntuaciones Promedio	Desviación estándar
<b>Inteligencia Emocional</b>	101.9	8.4
<b>Conócete a ti mismo</b>	104.3	9.5
Mejorar la Conciencia Emocional	104	11.3
Reconocer Patrones	104.6	10.5
<b>Elígete a ti mismo</b>	99.3	8.7
Aplicar Pensamiento Consecuente	104.9	10.8
Navegar Emociones	92.8	14.5
Aplicar Motivación Intrínseca	100.5	11.2
Ejercitar Optimismo	99.2	9.9
<b>Entregáte a ti mismo</b>	101.9	12
Incrementar Empatía	101.3	13.8
Perseguir Metas Nobles	102.6	13.4

Áreas de Desempeño	Puntuaciones Promedio	Desviación estándar
<b>Total 4 Áreas</b>	100.7	8
<b>Efectividad</b>	99.5	12.3
Toma de Decisiones	99	13.8
Influencia	100.1	12.6
<b>Relaciones</b>	97.7	10.2
Comunidad	102.7	13.9
Red	92.7	12.6
<b>Calidad de Vida</b>	102.8	11.2
Satisfacción	100.9	15.9
Logros	104.7	13.3
<b>Bienestar</b>	102.6	11.8
Balance	101	16.2
Salud	104.2	9.3

Para más información sobre el Informe de Desarrollo del Grupo, por favor vea [6sec.org/gdrig](https://6sec.org/gdrig)