



EQ-i^{2.0}[®]

LOCAL DE TRABALHO

RELATÓRIO

Modelo de

Relatório

Data



Modelo de Inteligência Emocional EQ-i 2.0

AUTOPERCEPÇÃO

Autoestima é respeitar a si mesmo, compreendendo e aceitando seus próprios pontos fortes e fraquezas. A autoestima geralmente está associada a sentimentos de força interior e de autoconfiança.

Autorrealização é a vontade de tentar evoluir de forma contínua e de se envolver na busca de objetivos pessoais relevantes e significativos que levem a uma vida plena e agradável.

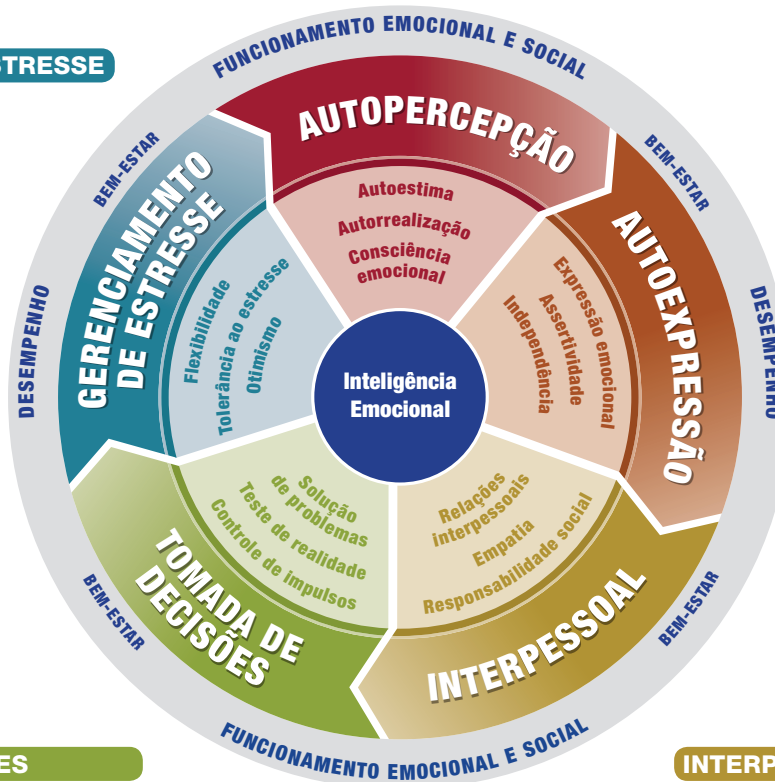
Consciência emocional inclui reconhecer e compreender as próprias emoções. Inclui a capacidade de distinguir suas sutilezas, ao mesmo tempo compreendendo suas causas e o impacto que estas têm sobre os pensamentos e ações próprios e dos outros.

GERENCIAMENTO DE ESTRESSE

Flexibilidade é adaptar emoções, pensamentos e comportamentos às circunstâncias ou ideias desconhecidas, imprevisíveis e dinâmicas.

Tolerância ao estresse envolve lidar com situações estressantes ou difíceis e acreditar que é possível gerenciar ou influenciar as situações de maneira positiva.

Otimismo é um indicador da atitude positiva e perspectiva de vida de um indivíduo. Isso envolve permanecer esperançoso e resiliente, mesmo diante de eventuais contratemplos.



AUTOEXPRESSÃO

Expressão emocional é expressar abertamente seus sentimentos verbalmente e não verbalmente.

A **Assertividade** envolve comunicar sentimentos, crenças e pensamentos abertamente, e defender os direitos e valores pessoais de uma forma socialmente aceitável, não ofensiva e não destrutiva.

Independência é a capacidade de se dirigir a si próprio e estar livre da dependência emocional dos outros. A tomada de decisão, o planejamento e as tarefas diárias são concluídos de forma autônoma.

TOMADA DE DECISÕES

Solução de problemas é a capacidade de encontrar soluções para problemas em situações as quais as emoções estão envolvidas. A Solução de problemas inclui a habilidade de entender como as emoções causam impacto na tomada de decisões.

Teste de realidade é a capacidade de manter a objetividade, vendo as coisas como elas realmente são. Essa capacidade envolve reconhecer quando as emoções ou predisposições pessoais podem levar uma pessoa a ser menos objetiva.

Controle dos impulsos é a capacidade de resistir ou conter um impulso, tendência ou tentação de agir, e envolve evitar comportamentos e tomada de decisões imprudentes.

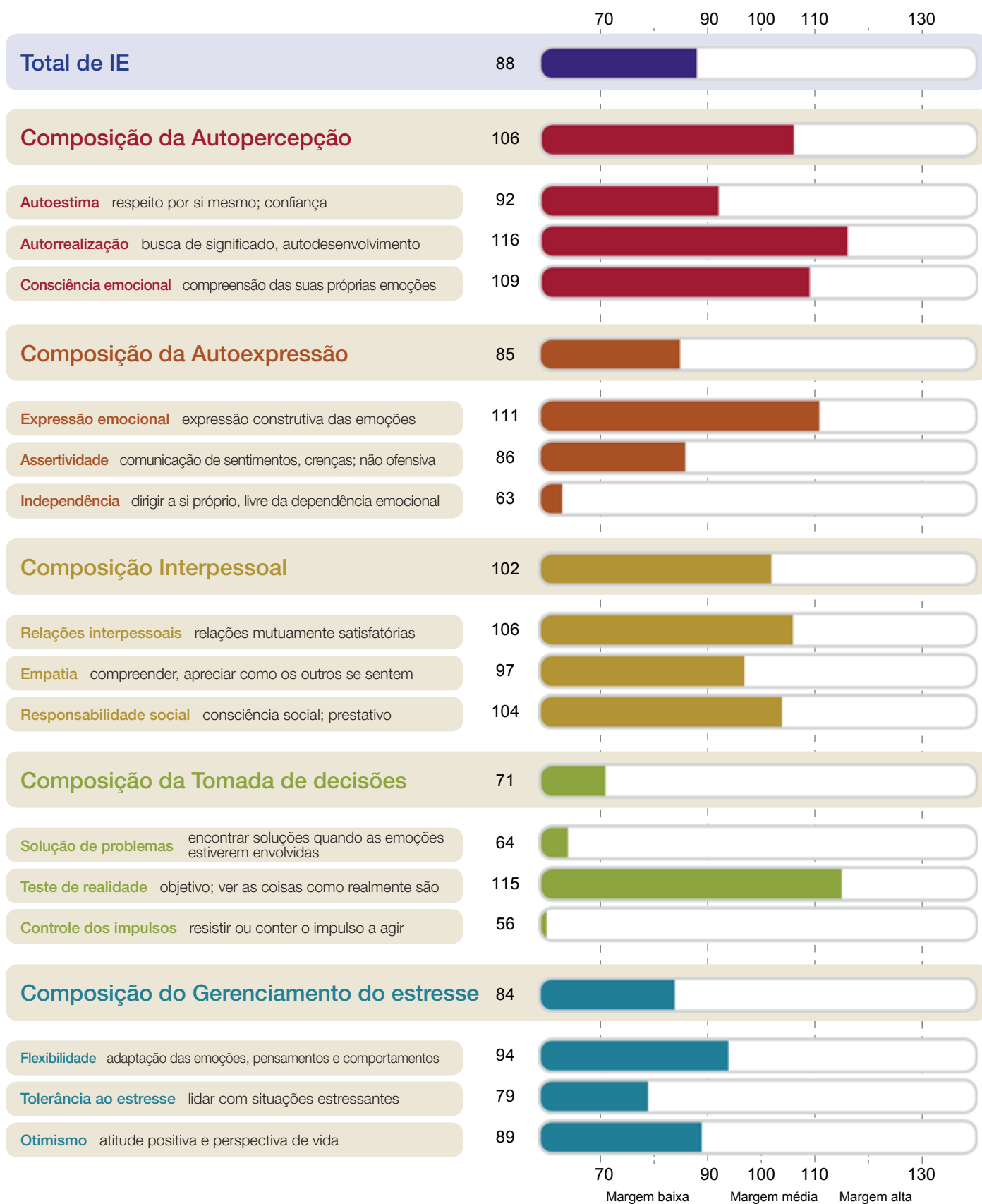
INTERPESSOAL

Relações interpessoais se referem à habilidade de desenvolver e manter relações mutuamente satisfatórias que são caracterizadas por confiança e compaixão.

Empatia é reconhecer, compreender e apreciar como as outras pessoas se sentem. A Empatia envolve ser capaz de articular a sua compreensão da perspectiva e do comportamento de outra pessoa de maneira que respeite os sentimentos desta.

Responsabilidade social é contribuir voluntariamente com a sociedade, com os próprios grupos sociais e, geralmente para o bem-estar dos outros. A Responsabilidade social consiste em agir de forma responsável, tendo consciência social e demonstrando preocupação com a comunidade maior.

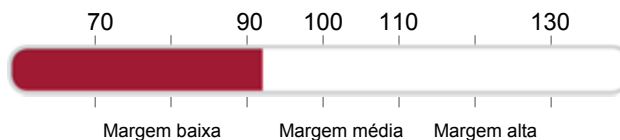
Visão geral dos seus resultados



Autoestima

Autoestima respeito por si mesmo; confiança

92



O que a sua pontuação significa

As pessoas com autoestima se respeitam e aceitam seus pontos fortes e suas limitações pessoais sentindo-se satisfeitas e seguras. Modelo de Relatório, seu resultado sugere que você tem um bom senso dos seus pontos fortes e fraquezas sem ser excessivamente confiante. As vezes você pode ter baixa autoconfiança; no entanto, encara a maioria dos desafios com tranquilidade e atitude confiante. Você pode ter:

- um nível razoável de respeito por si mesmo, seus talentos e suas fraquezas.
- disposição para admitir abertamente os erros ou falta de familiaridade com a situação.
- senso bem desenvolvido de identidade – você sabe no que é bom.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. As implicações emocionais da baixa autoestima vão além do que muitas pessoas percebem. As implicações do seu resultado sugerem que você está voltado a atingir o seu pleno potencial, mostra uma perspectiva mais positiva sobre as suas capacidades, e que você provavelmente é mais confiante ao se expressar que os indivíduos com baixa autoestima.

Implicações sociais e comportamentais. O seu respeito por si mesmo e a compreensão dos seus pontos fortes e fraquezas geralmente é percebido pelas pessoas como confiança em sua abordagem para o trabalho. Seus sentimentos de força interior e autoconfiança são evidentes na forma como você se conduz e interage com as pessoas. Você provavelmente mantém contato visual, faz uso de linguagem corporal envolvente e usa tom de voz acolhedor, mas deliberado e decisivo, quando necessário. Como a maioria das pessoas, você tem momentos de renúncia da autoestima, e deve tomar cuidado para continuar a aproveitar as oportunidades de mostrar seus talentos e superar as fraquezas.

Estratégias para ação

Perfil de Autoestima. Buscar o feedback das pessoas sobre os seus pontos fortes e fraquezas demonstra disposição para aprender e resulta em discernimento para revelar talentos ocultos.

- Identifique no trabalho (colegas, gerente) quem o conhece bem o suficiente para comentar sobre seus pontos fortes e fraquezas.
- Peça a eles que listem seus pontos fortes e fraquezas com observações ou exemplos específicos. Depois compare as listas. Procure diferenças e semelhanças entre as listas. Identifique oportunidades para repetir os exemplos positivos que constam no seu feedback.

Insegurança saudável. Para reforçar a Autoestima é importante reconhecer a diferença entre insegurança saudável e doentia.

- A insegurança saudável resulta em conhecer e aceitar uma área de fraqueza. Por exemplo, você fica nervoso em apresentações e sabe que isso precisa de aprimoramento.
- A insegurança doentia resulta de pensamentos negativos; não há nenhuma evidência de que se sairá mal, mas você está convencido de que falhará.
- A insegurança doentia impede que você tenha Autoestima mais forte. Reflita sobre o que aciona pensamentos negativos (por exemplo, estresse, sentimentos de intimidação) e prove que eles estão errados por meio de ações.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Autoestima com Autorrealização, Solução de problemas e Teste de realidade. A subescala que difere mais de Autoestima é Resolução dos problemas. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

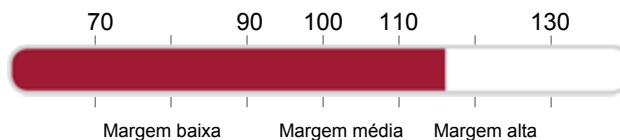
Autoestima(92) ➔ **Resolução dos problemas(64)**

Sua Autoestima é maior que sua Solução de problemas. Esses componentes trabalham de forma eficaz quando a autoconfiança promove a sensação de que você pode e será bem-sucedido. Portanto, cultive um sentimento de resistência e perseverança para comprometer-se a encontrar as soluções necessárias.

Autorrealização

Autorrealização busca de significado, autodesenvolvimento

116



O que a sua pontuação significa

A Autorrealização pode ser resumida em três palavras: busca de sentido. Embora isso possa soar muito filosófico, no mundo dos negócios significa encontrar propósito e prazer em seu trabalho e em executá-lo com o seu potencial máximo. Modelo de Relatório, seu resultado sugere que você encontra um significado profundo em seu trabalho, estabelece metas desafiadoras e espera o mesmo nível de

engajamento dos outros. Além da paixão que você traz para o seu trabalho, o seu resultado também pode significar que:

- você parece estar trabalhando ou atuando com um plano em mente.
- você aperfeiçoa continuamente o seu ramo/habilidades e espera o mesmo crescimento dos colegas.
- você geralmente não está satisfeito com o status quo. Você deve refletir se os seus objetivos são muito fáceis de atingir. Eles devem ser suficientemente desafiadores e contribuir para o seu crescimento, tanto dentro como fora do trabalho.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. O seu sucesso e satisfação com a sua vida provavelmente podem ser relacionados com o que você gosta de fazer no seu trabalho e na vida pessoal. Como você encontrou formas de aplicar os seus talentos e pontos fortes, provavelmente experimenta a harmonia sabendo que os seus talentos estão sendo bem utilizados e se houver um contratempo, pode se recuperar rapidamente sabendo que há um propósito maior por trás das suas ações.

Implicações sociais e comportamentais. Em termos de comportamento, as pessoas que são autorrealizadas são comprometidas com o desenvolvimento contínuo dos seus talentos e das habilidades envolvidas em atividades diárias que são propositalmente vinculadas a metas significativas. Sua paixão e falta de aceitação do status quo o leva a procurar novos desafios e abordagens para a tomada de decisão e solução de problemas. Embora ser autorrealizado seja uma força tremenda, as pessoas podem ter tendência a esperar que você tenha todas as respostas. Especialmente se você estiver em uma posição de liderança, continue a fazer esforço para envolver as pessoas ao seu redor por meio de perguntas refletivas e compartilhamento de ideias.

Estratégias para ação

Espalhe o boato. Imagine o progresso que a sua empresa terá se todos forem um pouco mais apaixonados pelos seus trabalhos! Obviamente você não pode forçar as pessoas a se tornarem autorrealizadas, mas pode colocar o seu entusiasmo à mostra para que possam tomar conhecimento e esperançosamente participem.

- Comece algo novo no trabalho que esteja de acordo com os seus interesses e una as pessoas. Por exemplo, encontre alguns colegas para participar de uma organização profissional, participar de uma conferência (melhor ainda, estar em um painel na conferência), experimente um novo curso de formação, inicie um almoço com aprendizado ou convide pessoas da empresa para formar uma equipe de angariação de fundos para uma instituição de caridade local.

Grandes expectativas. A sua alta autorrealização significa que você poderia aplicar de modo não realista as mesmas expectativas elevadas de realização aos seus colegas ou familiares.

- Examine as expectativas de desempenho que você tem para os outros. Você já atingiu o topo do nível de desempenho que espera além do que é adequado para o desempenho bem-sucedido no trabalho? Por exemplo, se você passa 10 horas no trabalho, você julga injustamente alguém que só trabalha as 8 horas requeridas como menos comprometido com o trabalho?

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Autorrealização com Autoestima, Otimismo e Teste de realidade. A subescala que difere mais de Autorrealização é Otimismo. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

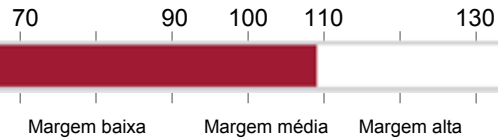
Autorrealização(116) ➔ **Otimismo(89)**

O resultado da sua Autorrealização é maior que o seu resultado de Otimismo. Esses componentes podem ser melhor equilibrados dedicando-se tempo para reconhecer e comemorar os sucessos. Essa abordagem é uma boa maneira de manter o foco em resultados positivos e de tornar-se mais otimista para futuros desafios.

Consciência emocional

Consciência emocional compreensão das suas próprias emoções

109



O que a sua pontuação significa

Se você tiver uma sólida compreensão do que causa as suas emoções, será muito mais fácil ajustar o seu comportamento e controlar o impacto que suas emoções têm sobre aqueles com quem você trabalha. Modelo de Relatório, seu resultado indica que você está em contato com suas emoções e que as gerencia de maneira saudável para você e para os seus relacionamentos no trabalho. É provável que você:

- tenha uma leitura sólida do seu eu interior – você pode descrever e gerenciar as emoções que está vivenciando.
- esteja ciente de como as emoções causam impacto no moral da equipe, nas relações de colaboração e desempenho individual.
- ainda tenha algumas emoções que o deixam inquieto ou que sejam difíceis de compreender.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Uma das implicações do reconhecimento das suas emoções e de seus gatilhos é que para você, experimentar uma emoção é o resultado de uma relação de causa e efeito. Você sabe quando e por que uma emoção será acionada e sabe como usar essa emoção em seu benefício. Você geralmente está em sintonia com as sensações fisiológicas da emoção, mas pode haver algumas emoções que continuem a passar despercebidas.

Implicações sociais e comportamentais. O seu nível de Consciência emocional indica que muito frequentemente você se sente à vontade expressando aos seus colegas a sua compreensão de suas opiniões e ideias e, além disso, sabe como suas emoções podem ampliar o moral individual e da equipe. Seus colegas provavelmente entendem a sua postura e valorizam a sua transparência quando se trata de como você está se sentindo. Ainda pode haver algumas circunstâncias no trabalho que fazem com que você se sinta incerto sobre as suas emoções. Você poderia se beneficiar com um pouco mais de investigação quanto ao que desencadeou os seus sentimentos nesses casos, e que ação subsequente precisa ser tomada.

Estratégias para ação

Causa e Efeito. Sua força na identificação de uma relação de causa e efeito para as suas próprias emoções pode ser aproveitada para prever as reações emocionais dos outros.

- Na próxima vez em que estiver em uma reunião pergunte aos outros: “Como você se sente sobre essa instrução?” ou “O que a sua intuição está dizendo a você sobre essa decisão?”
- Identifique as causas das emoções dos seus colegas e como suas emoções causam impacto na adesão de uma decisão. Isso ajudará não só para mostrar que você se preocupa com os sentimentos dos outros (empatia), mas para lhe dar as informações necessárias para prever a reação dos colegas no futuro.

Aprimoramento de emoções. Embora você compreenda as emoções muito bem, sempre pode trabalhar no refinamento da sua capacidade de adotar a emoção certa na hora certa. As pessoas com sólida consciência emocional são capazes de causar em si mesmas as emoções que os ajudarão com a tarefa atual.

- Experimente técnicas e meios diferentes que façam com que você sinta uma ampla gama de emoções (por exemplo, sombrio, feliz, com raiva, criativo ou tranquilo). Colocar-se em um humor um pouco sombrio pode ajudar a se concentrar em tarefas analíticas, enquanto estar feliz ajuda nos debates ou nas tarefas criativas.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Consciência emocional com Teste de realidade, Expressão emocional e Tolerância ao estresse. A subescala que difere mais de Consciência emocional é Tolerância ao estresse. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

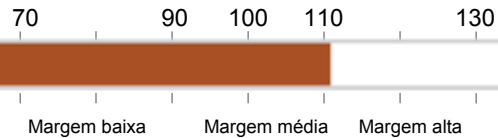
Consciência emocional(109) ➔ **Tolerância ao estresse(79)**

Sua Consciência emocional é maior que sua Tolerância ao estresse. Quando essas escalas funcionam bem em conjunto, você pode reconhecer como as situações estressantes o afetam em nível emocional. Isto é, você está melhor capacitado a navegar na situação e gerenciar as emoções criadas pela situação. As emoções não devem ser ignoradas, mas também não devem ditar inteiramente o seu comportamento sob estresse.

Expressão emocional

Expressão emocional expressão construtiva das emoções

111



O que a sua pontuação significa

As pessoas que expressam emoções eficazmente encontram palavras e expressões físicas para transmitir seus sentimentos de uma forma que não seja prejudicial às outras. Modelo de Relatório, seu resultado sugere que você expressa extensivamente as emoções usando um grande vocabulário emocional e expressões não verbais para demonstrar aos outros como se sente. O seu resultado sugere que:

- você fica à vontade expressando a maioria, quando não todas as emoções por meio de palavras e/ou expressões faciais.
- você encontra formas benéficas para expressar suas emoções positivas (por exemplo, gratidão) e negativas (por exemplo, raiva).
- as pessoas não precisam supor o que você está sentindo, pois o que você diz e faz é evidência das suas emoções.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Pense em Expressão emocional como a parte atuante da experiência emocional. Você raramente mantém as emoções, preferindo expressar e trabalhá-las com as pessoas. Para você, é como um processo natural de descrever suas emoções de forma genuína e consistente. Uma implicação é que você pode expressar emoções tão livremente que é visto como inadequado para determinadas situações.

Implicações sociais e comportamentais. As relações bem-sucedidas fluem a partir da vontade de trocar abertamente pensamentos e sentimentos. O seu resultado sugere que você não apenas é capaz de expressar suas emoções de forma significativa, mas que como também se sente ansioso por compartilhar esses sentimentos com as pessoas. Compartilhar como você se sente sobre uma decisão ou problema ajuda a melhorar a comunicação da equipe e a tomada de decisões, resolve conflitos interpessoais, e ajuda a obter os recursos dos quais você precisa. Se as emoções forem expressas com muita frequência, você pode sobrecarregar rapidamente os seus colegas pelo compartilhamento excessivo de emoções nas horas erradas (por exemplo, você permanece irritado com uma má decisão enquanto a sua equipe segue adiante?).

Estratégias para ação

Verificação da Expressão. Use empatia e comportamentos de Relações interpessoais para observar cuidadosamente as respostas dos outros às suas emoções.

- Na próxima vez em que expressar o que sente, preste muita atenção às reações dos outros. Observe seus sinais faciais, tom de voz e linguagem corporal; eles correspondem ao que você esperaria? Por exemplo, o seu colega está tão feliz quanto você quanto à sua promoção ou parece ameaçado pela sua promoção?
- Essa verificação o lembrará de ser vigilante das reações dos outros para assegurar que as suas expressões tenham a intensidade certa.

Recuar as suas emoções. Recuar as suas emoções com o impacto empresarial potencial do que você está sentindo o ajudará a informar aos outros sobre a origem das suas emoções e garantirá que você não seja visto como muito emocional.

- Em antecipação à próxima reunião ou discussão onde precisará ganhar recursos ou adesões, prepare um caso empresarial para respaldar o que você pretende expressar. Por exemplo, em vez de apenas estar ansioso, você pode preparar o seguinte: “Estou muito ansioso em conhecer o cronograma desse produto. Estou ansioso porque perdemos dois engenheiros para outro projeto. Se não recebermos mais apoio da engenharia, estou preocupado que percamos milhares com o produto final”.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Expressão emocional com Relações interpessoais, Assertividade e Empatia. A subescala que difere mais de Expressão emocional é Assertividade. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

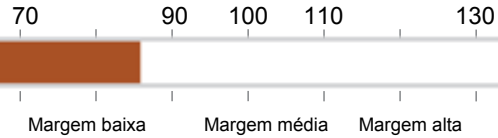
Expressão emocional(111) ➔ Assertividade(86)

Sua Expressão emocional é maior que a sua Assertividade. Você se sente mais confortável expressando pensamentos e sentimentos que quando está expressando diretivas? Equilibrar a Expressão emocional e a Assertividade requer não apenas expressar seus pensamentos de forma adequada, mas também deixar que as pessoas saibam corretamente que ação você espera ver.

Assertividade

Assertividade comunicação de sentimentos, crenças; não ofensiva

86



O que a sua pontuação significa

Imagine uma linha entre as palavras *passivo* e *agressivo*. No ponto médio dessa linha está a assertividade, um lugar onde você trabalha com as pessoas encontrando as palavras certas no momento certo para expressar seus sentimentos e pensamentos. Modelo de Relatório, você têm a tendência a seguir mais para o lado passivo dessa linha, mantendo as opiniões e pensamentos para si mesmo em vez de compartilhá-los abertamente. Algumas destas características podem se aplicar a você:

- você é visto como favorável (a tudo) e como um colaborador da equipe, mas à custa de defender suas crenças.
- você desempenha o papel de “observador” em reuniões ou discussões.
- você tem muito a contribuir, mas sente-se derrotado quando ninguém ouve as suas boas ideias.
- você trabalha mais que a maioria porque se esforça para articular claramente aos outros as suas necessidades.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Sua tendência de manter os pensamentos para si mesmo pode levá-lo a sentir-se exausto, frustrado ou mesmo com raiva por não estar lidando com as suas opiniões não expressas. Você pode ruminar sobre a tomada de más decisões, o plano “louco” que alguém criou ou sobre um colega que levou crédito pelo seu trabalho. É como se tudo tivesse ocorrido sem a sua aprovação ou opinião, e ainda assim você fica querendo dizer muito.

Implicações sociais e comportamentais. O seu nível de assertividade sugere que você tem tendência a agir passivamente e tem dificuldade de comunicar sentimentos, crenças e pensamentos abertamente. Sua falta de assertividade pode impedi-lo de motivar as pessoas a atingir objetivos individuais e de equipe, lidando efetivamente com o conflito e obtendo os recursos adequados para o desempenho eficaz no trabalho. Você também pode ser visto como tendo falta de iniciativa, especialmente se tiver pouca independência. Suas grandes ideias podem ficar escondidas da sua equipe e como resultado você não será tão entusiasmado ou comprometido com as ideias/orientações das pessoas (porque tem algo melhor em mente).

Estratégias para ação

Superação do medo. Uma razão comum para o comportamento excessivamente passivo é o medo de perder algo como resultado de manifestar-se.

- Identifique as últimas três vezes em que foi passivo (as reuniões são ótimos lugares para começar). Depois, analise todos os resultados positivos e negativos possíveis que poderiam ter ocorrido se você tivesse sido mais assertivo.
- maioria dos nossos medos vem do exagero das consequências ruins. Pense em situações nas quais as consequências boas superaram as ruins. Identifique quando situações similares ocorrerão no futuro. Essas serão as oportunidades relativamente seguras para você praticar ser mais assertivo.

Tenha um objetivo em mente. Tente estabelecer uma pequena meta antes de adentrar uma situação assertiva. Quando você é franco sobre o que você quer alcançar, é mais fácil impor-se.

- Aproveite as habilidades que você usaria normalmente para fazer o trabalho (por exemplo, motivação, orientação, habilidades técnicas, determinação de metas) para definir um objetivo pequeno para o diálogo. Una essa meta menor a um objetivo de maior desempenho para que você saiba que algo maior está em risco. Por exemplo, “Hoje eu direi à minha gerente que os erros do serviço de atendimento ao cliente estão irritando os meus melhores clientes. Ela não ficará feliz, mas se eu não falar abertamente podemos perder essas contas importantes”.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Assertividade com Relações interpessoais, Consciência emocional e Empatia. A subescala que difere mais de Assertividade é Consciência emocional. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

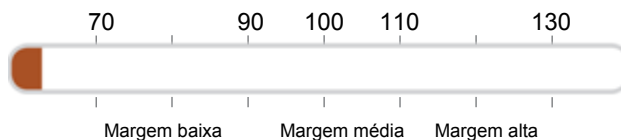
Assertividade(86)  Consciência emocional(109)

Sua Assertividade é menor que sua Consciência emocional. A criação de equilíbrio aqui permitirá que você use melhor as informações emocionais para orientar a sua assertividade. Ao ter sensações fortes sobre algo, você deve estar mais inclinado a se comportar assertivamente. Quando você se sentir menos forte, pode recuar.

Independência

Independência dirigir a si próprio, livre da dependência emocional

63



O que a sua pontuação significa

Modelo de Relatório, ser independente significa que você é capaz de sentir, pensar e trabalhar por sua própria conta. Os seus resultados mostram que você não exibe regularmente a sua independência, em vez disso, você geralmente procura as pessoas quanto a conselhos, confiança e orientação. Em seu ambiente de trabalho, isso pode ser especialmente óbvio quando você precisa tomar decisões. Embora não haja nada errado em consultar, passar regularmente a função de tomador principal de decisões pode ser visto como dependência emocional. Reflita sobre esta interpretação dos seus resultados:

- você gosta da orientação e comando de outras pessoas sobre como fazer o seu trabalho.
- você prefere transferir a tomada de decisões para outra pessoa.
- você se vê como um seguidor incentivador, você “acompanha a tendência”.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Pense em independência como o palco para a demonstração das suas outras habilidades da IE. Se você estiver incapaz de pensar ou agir livremente, estará menos propenso a demonstrar aos seus colegas que você tem outros pontos fortes em IE. Você pode ter muitas qualidades excelentes, mas as pessoas tendem a não notá-las.

Implicações sociais e comportamentais. A sua pontuação em Independência sugere que você é suscetível à influência dos seus colegas e superiores. Embora você tenha uma preferência marcante em trabalhar com outras pessoas e tomar decisões em colaboração com os colegas de trabalho, a sua confiança nessas pessoas sugere que você pode ser resistente ou desconfortável se obrigado a trabalhar de forma autônoma. Em conversas ou reuniões, você pode ver-se adotando as mesmas emoções que as outras pessoas na sala ou agir facilmente de acordo com as decisões dos outros. Embora isso possa dar a impressão de ser um grande colaborador do time, depende de você divulgar as suas próprias ideias geradas de forma independente.

Estratégias para ação

Interromper a conversa interior. A conversa interior, a voz dentro da sua cabeça, tanto pode motivá-lo quanto desencorajá-lo a ser independente. Se a sua conversa interior estiver preenchida com medo de errar ou de pensamentos de dúvida, você tenderá a não agir de forma independente. Na próxima vez em que você se vir inventando desculpas sobre por que não deve agir/decidir por sua própria conta, escreva argumentos contra cada uma das suas desculpas de conversa interior. Por exemplo: “E se eu tomar a decisão errada?” – “Bem, eu consultei especialistas no assunto e concluí minha própria pesquisa, portanto estou bem informado. E se for a decisão errada, então o pior que acontecerá é _____”.

Sentir-se responsável. Quando você precisa tomar uma decisão, conta com a responsabilidade pessoal afirmando aos outros que você será o responsável principal pelas decisões e que está coletando opiniões para estar bem informado antes de tomar a decisão.

- Apenas afirmando de antemão que você é o tomador de decisões final, você estará menos propenso a passar a bola para outra pessoa para a decisão final.
- Você ainda pode reunir informações e feedback antes de tomar a decisão; basta estar consciente de que ninguém lhe dará a resposta – você precisa fazer isso por si mesmo.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Independência com Solução de problemas, Consciência emocional e Relações interpessoais. A subescala que difere mais de Independência é Consciência emocional. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

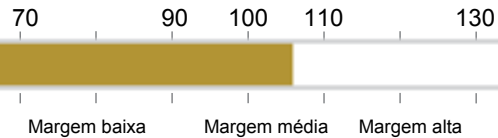
Independência(63) < Consciência emocional(109)

Sua Independência é menor que sua Consciência emocional. Quando esses componentes trabalham em harmonia, o seu autoconhecimento gera sentimentos de autoconfiança e permite comportamento independente. Como resultado, o seu autoconhecimento e as ações não serão indevidamente influenciados pelo que os outros acreditam ou pensam sobre você.

Relações interpessoais

Relações interpessoais relações mutuamente satisfatórias

106



O que a sua pontuação significa

Modelo de Relatório, esse subescala consiste no desenvolvimento e manutenção de relações mutuamente satisfatórias e o seu resultado sugere que geralmente você lida bem e com confiança com a maioria das interações sociais. Ser um membro contribuinte de uma equipe é algo que você valoriza e você geralmente trabalha para a criação de relações que apoiem objetivos mútuos. Entretanto, quando as relações necessitam de manutenção, você pode evitar dedicar o esforço necessário, em vez disso prefere trabalhar sozinho. Algumas características do seu resultado são:

- você geralmente procura novas relações, mas continua a cuidar das que já tem.
- você entende como as pessoas podem ajudá-lo e como você pode ajudá-las.
- em situações desconhecidas ou desconfortáveis, você pode ser mais hesitante para se socializar.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Embora valorize as relações que tem, você pode usar suas habilidades de construir relações para se relacionar com grupos mais diversificado (ex: trabalhos diferentes, níveis superiores ao seu). Estabelecendo relações apenas com quem se sente confortável, você não recebe apoio equilibrado, especialmente se os colegas mais próximos forem semelhantes a você e provavelmente não oferecerem pontos de vista diferentes.

Implicações sociais e comportamentais. O seu resultado sugere que embora as suas relações não sejam sempre perfeitas, você geralmente está disposto a ser aberto, confiável e compassivo. Você provavelmente tem pessoas com recursos para quando precisar delas, como em momentos de estresse ou quando estiver com o tempo curto. Apesar de apreciar as relações que tem, você é consciente de que a sua manutenção requer trabalho duro e isso geralmente não está escrito na descrição do seu trabalho. Continue a equilibrar as suas necessidades de trabalho com a manutenção das relações, reconhecendo que sair da sua descrição de responsabilidades para ajudar alguém pode ter retornos imensuráveis.

Estratégias para ação

Saia da sua zona de conforto. Construir relações persistentes e confiáveis com todos os tipos de pessoas, quer você “goste” ou não, é essencial para o seu sucesso.

- Identifique alguém (colega, gerente ou cliente), cuja relação com você é ineficaz. Escolha alguém com quem tenha uma relação mais forte e com quem seja mais capaz de atingir seus objetivos.
- O que você fez para ganhar a confiança dessa pessoa e a sua disposição para ajudá-lo? Aproveite a sua empatia para ver as coisas sob a perspectiva dele/dela. Liste o que acha que essa pessoa precisa de você.
- Reúna-se com essa pessoa para confirmar a sua perspectiva. Enfatize a importância da compreensão das necessidades mútuas e chegue a um plano de ação de apoio comum.

O reconhecimento contribui muito. Lembre-se de celebrar os eventos que são importantes para os seus colegas de trabalho, mas também expresse reconhecimento de maneira regular. As situações podem incluir aniversários, promoções ou o reconhecimento por um trabalho bem feito.

- Você sabe qual tipo de reconhecimento os seus colegas de trabalho preferem? Nem todos gostam que cantem “Parabéns a você” em suas mesas ou de uma recompensa dada na frente dos seus colegas.
- Aproveite as suas habilidades de empatia para determinar que tipo de reconhecimento motiva e é apreciado por cada um dos seus colegas de trabalho.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Relações interpessoais com Autorrealização, Solução de problemas e Independência. A subescala que difere mais de Relações interpessoais é Independência. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

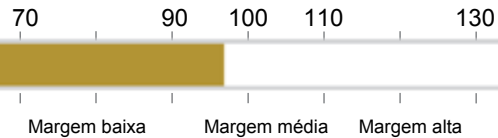
Relações interpessoais(106) ↔ Independência(63)

O resultado das suas Relações interpessoais é maior que o seu resultado de Independência. Esses componentes trabalham em uníssono distinguindo os momentos em que a colaboração e o trabalho em grupo são necessários aos momentos que exigem funcionamento independente. Como regra geral, quando as tarefas podem ser concluídas de forma independente, pode ser o melhor a fazer, deixando os colegas livres para trabalhar em outras tarefas que eles possam precisar fazer.

Empatia

Empatia compreender, apreciar como os outros se sentem

97



O que a sua pontuação significa

A empatia, a capacidade de reconhecer, compreender e apreciar a forma como os outros sentem, é uma habilidade crucial da IE na base de todas as relações de trabalho eficazes. Modelo de Relatório, seu resultado indica que você geralmente é uma pessoa empática, que é capaz de compreender o que outra pessoa está sentindo, mesmo que seja muito diferente do que você sente. Sua natureza empática faz de você um membro da equipe acessível e aberto com os colegas de trabalho que se sentem seguros em compartilhar pensamentos e ideias. Com um resultado como o seu, você pode descobrir que:

- você está “sintonizado” em como os outros estão se sentindo.
- você se preocupa com os pensamentos e sentimentos dos outros, tanto quanto com os seus.
- em épocas de estresse ou em momentos de defesa, é provável que adote uma abordagem menos empática, possivelmente discutindo a sua posição sem considerar as necessidades dos outros.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Seu resultado em Empatia fornece uma base sólida para todas as outras áreas de habilidades interpessoais. Você recorre à sua habilidade de respeitar os outros para que suas interações pareçam sinceras. Ainda assim, certas emoções podem quebrar sua postura normalmente empática. A raiva, por exemplo, pode dominá-lo, fazendo com que se torne crítico em vez do seu típico eu cuidadoso e respeitoso.

Implicações sociais e comportamentais. De modo geral, a sua capacidade de perceber e compreender as emoções das outras pessoas sugere que cuidar dos outros está integrado ao processo de realizar suas tarefas diárias. Para você, a empatia é um processo ativo que é inerente à maneira de tomar decisões, resolver conflitos, gerenciar mudanças e trabalhar contribuindo como um membro da equipe. Muitas vezes isso resulta na recíproca dos pensamentos e emoções deles. Sua capacidade de demonstrar empatia quando necessário pode contribuir muito para promover suas relações interpessoais.

Estratégias para ação

Esteja preparado. Antes da sua próxima reunião, prepare-se por meio de:

- Listar todos os participantes e quais necessidades e expectativas cada um traz para a reunião
- prevendo como eles agirão durante a reunião. Em relação a quais pontos você precisa ser sensível?
- Gerar uma série de perguntas para melhor compreender as necessidades dos seus colegas durante a reunião. Você pode não ser capaz de resolver as necessidades conflitantes, mas essas questões envolventes o ajudarão a demonstrar o seu interesse e compaixão pelas situações e necessidades dos outros.

Conexão em nível pessoal. Se você conhecer os colegas em nível pessoal, entenderá melhor o que afeta as emoções deles e estará em melhor posição para ver as situações a partir da perspectiva deles.

- Com alguns de seus colegas menos conhecidos, tome o tempo necessário para se conectar com eles sobre assuntos fora de sua área de trabalho (por exemplo, filhos, esportes, eventos atuais, viagens).
- Com a situação a seguir, que exige empatia de sua parte, explore essas informações secundárias para demonstrar sua sensibilidade às necessidades deles (por exemplo, “Você realmente deve estar se sentindo estressado com dois filhos doentes em casa e sei que sua esposa está longe em uma conferência. Como posso ajudar?”).

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Empatia com Consciência emocional, Teste de Realidade e Expressão emocional. A subescala que difere mais de Empatia é Teste de realidade. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

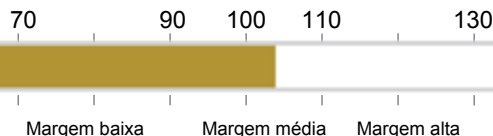
Empatia(97) ↔ Teste de realidade(115)

Sua Empatia é menor que seu Teste de Realidade. A capacidade de manter a objetividade e imparcialidade deve ser equilibrada adotando o tom emocional de uma situação. Ser excessivamente imparcial pode significar perder nuances sociais ou alterações emocionais nos outros que podem inibir uma resolução positiva em algumas situações.

Responsabilidade social

Responsabilidade social consciência social; prestativo

104



O que a sua pontuação significa

A Responsabilidade social é a bússola moral que orienta o seu comportamento no sentido de promover o bem maior e contribuir para a sociedade e aos grupos sociais. Modelo de Relatório, seu resultado sugere que você é geralmente altruísta em seus esforços e atua como um membro contribuinte dos grupos aos quais pertence (por exemplo, equipe, empresa, grupos de voluntários, comunidade). Entretanto, sempre há espaço para o aperfeiçoamento, pois há momentos em que você não reconhece as necessidades do grupo maior. Com base no seu resultado, você:

- é socialmente consciente e geralmente preocupado com o bem-estar dos outros.
- se identifica e se vê como parte de sua equipe, de sua organização e da sua comunidade.
- tem um sentimento de satisfação em ajudar os outros.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. O seu nível de Responsabilidade social sugere que você equilibra o foco em si mesmo com o foco nos outros. Isso significa que você pode colocar suas próprias frustrações e emoções resultantes em perspectiva, já que pode apreciar as dificuldades que os outros enfrentam. Entretanto, ainda há espaço para aumentar sua experiência emocional ajudando outras pessoas de maneira que você não tenha tentado antes.

Implicações sociais e comportamentais. Provavelmente você encoraja a bússola moral e ética na sua organização e regularmente coloca as metas da sua equipe à frente dos seus interesses pessoais. Você age de forma responsável, tendo o cuidado de assegurar que todas as consequências negativas das suas ações sejam minimizadas. Embora você possa ser ainda mais responsável socialmente, em geral você parece ser um membro associado e contribuinte com o seu local de trabalho e comunidade.

Estratégias para ação

Suas funções ativas. Faça uma lista de todas as funções ativas que você assume. Tente alcançar funções que estejam além dos seus títulos profissionais e familiares tradicionais (por exemplo, de voluntário político, treinador de futebol, devoto religioso, defensor ambiental, doador de sangue).

- Procure as áreas onde você tem lacunas em suas funções ativas. Por exemplo, você é mais “socialmente responsável” no trabalho que em sua comunidade ou vice-versa?
- Crie para si uma nova função com um grupo de pessoas ou com uma causa na qual não tenha previamente se envolvido.

Tomar a iniciativa. Identifique duas ou três instituições de caridade, organizações sem fins lucrativos ou causas com as quais sinta afinidade.

- Durante o excesso de ideias, registre várias atividades em que você pode se envolver para ajudar pelo menos uma dessas organizações. Anote quais resultados você espera ver do seu envolvimento em cada atividade. Certifique-se de que esses resultados aumentem a sua responsabilidade para com as organizações ou pessoas e não apenas o façam sentir-se bem.
- Crie um plano e um limite de tempo e, se possível, compartilhe esses detalhes com alguém que possa mantê-lo responsável em seguir com eles.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Responsabilidade social com Autorrealização, Relações Interpessoais e Empatia. A subescala que difere mais de Responsabilidade social é Autorrealização. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

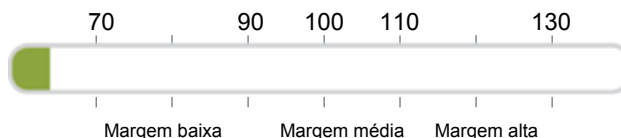
Responsabilidade social(104)  **Autorrealização(116)**

Sua Responsabilidade social é menor que sua Autorrealização. Para equilibrar esses componentes, o tempo deve ser alocado para aqueles em seus grupos sociais e da comunidade maior. Às vezes é fácil alinhar os seus interesses com os interesses da sociedade. Por exemplo, se você gosta de jogar golfe, considere doar seu tempo orientando ou organizando um torneio beneficente de golfe. Ou compartilhe seus talentos e sua experiência em sua organização com atividades que apoiem a responsabilidade social (por exemplo, comitês de aconselhamento de caridade).

Solução de problemas

Solução de problemas encontrar soluções quando as emoções estiverem envolvidas

64



O que a sua pontuação significa

A Solução de problemas não consiste na qualidade das suas soluções, mas em como você efetivamente usa as suas emoções no processo de solução de um problema. Modelo de Relatório, esse é uma área da inteligência emocional que você está usando pouco, às vezes sendo vítima das suas emoções durante os momentos em que decisões precisam ser tomadas. Você pode estar sobrecarregado com a responsabilidade de tomar uma decisão, adiando assim o processo de chegar a uma conclusão oportuna. O seu resultado indica que:

- você pode preferir que os outros tomem as decisões por você.
- você pode lutar para manter uma concentração clara no problema em questão.
- muito do seu tempo e energia é gasto se preocupando com decisões em vez de tentar solucioná-las.
- você pode sentir como se tivesse pouco controle sobre o resultado do processo.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Você provavelmente se sente “fora dos trilhos” em razão de suas emoções ao tomar decisões. Em vez de aproveitar o impacto de uma emoção sobre sua capacidade de resolver um problema, você se torna vítima das próprias emoções, como preocupação, ansiedade e medo. Você pode se sentir paralisado, despendendo esforço ao se preocupar com um problema em vez de gerar uma emoção mais eficaz para ajudá-lo a resolvê-lo.

Implicações sociais e comportamentais. Para os outros, você pode parecer indeciso, incapaz ou inseguro quando confrontado com a solução de um problema. Em vez de tomar as medidas para solucionar um problema o mais rápido possível, as suas emoções podem ofuscar o seu pensamento, fazendo com que você se preocupe, sinta-se oprimido ou evite solucionar o problema inteiramente. Embora finalmente você encontre soluções sólidas, é difícil para as pessoas verem em você a capacidade de liderança onde decisão e execução são de extrema importância.

Estratégias para ação

Defina um problema. Mantendo a sua concentração totalmente na definição do problema, você pode eliminar a tendência de se preocupar com tudo o que é alheio à questão (por exemplo, o histórico do problema).

- Escreva uma definição precisa e objetiva de um problema que precisa resolver (isto é, exatamente como ela apareceria em um dicionário sem incluir os seus pensamentos/linguagem subjetivos).
- Mantenha essa definição em um lugar onde possa se lembrar dela diariamente. Sem nenhum termo emocional, esse problema agora é apenas uma tarefa como outra qualquer em sua lista de coisas a fazer e deve ser resolvido em pequenas etapas.

Observe o seu limite! Nossos cérebros geralmente lidam com sete blocos de informações, quer estejamos memorizando ou decidindo entre muitas opções; sete parece ser a quantidade máxima de informações que se pode gerenciar eficazmente.

- Na próxima vez em que você estiver preso na solução de um problema, verifique se está lidando com um máximo de sete peças de informação (ou decidindo entre menos de sete opções). Informações em demasia o paralisam, enquanto em escassez o deixam desinformado.
- Além disso, se a sua decisão for estressante, os seus recursos mentais e emocionais serão ainda menores, portanto você pode querer limitar-se a três opções.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Solução de problemas com Flexibilidade, Teste de Realidade e Consciência emocional. A subescala que difere mais de Solução de problemas é Teste de realidade. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

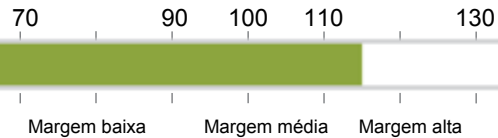
Resolução dos problemas(64) ↔ Teste de realidade(115)

Sua Solução de problemas é menor que seu Teste de realidade. Para equilibrar esses componentes, esteja ciente do papel que as informações realistas e objetivas desempenham no seu processo decisório, e encontre o equilíbrio entre a coleta de informações e a tomada de uma decisão firme em tempo hábil. Algumas decisões devem ser tomadas antes da apresentação de todos os fatos, e outras decisões podem ser adiadas até que mais informações estejam disponíveis. Para equilibrar essa área, reconheça essas diferentes situações e aja em conformidade.

Teste de realidade

Teste de realidade objetivo; ver as coisas como realmente são

115



O que a sua pontuação significa

Teste de realidade – “estar ancorado” ou “em sintonia com a situação” – implica em coisas pelo que elas realmente são. Nos negócios, isso inclui precisão ao analisar o ambiente, recursos e tendências futuras para definir planos/metast realistas. Modelo de Relatório, seu resultados indicam que você tem a capacidade de manter a objetividade. Mantendo os preconceitos pessoais afastados, é provável que você tome decisões confiáveis e sensíveis que outras pessoas podem aderir. O seu resultado sugere que:

- é improvável que você interprete mal as informações críticas ou permita que as emoções disfarcem a realidade.
- você está bem consciente sobre as suas próprias forças e fraquezas.
- você está em sintonia com o seu ambiente imediato e atento à tarefa atual.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Sua capacidade de ver a maioria das situações objetivamente pode fazê-lo tirar conclusões muito extremas: algo está certo ou errado, sem meio termo. Suas emoções também podem ser aparentes ao extremo: você está com raiva ou não. Por exemplo, quando algo desencadeia uma leve emoção nos outros, você pode permanecer emocionalmente neutro por achar que as emoções obscurecem sua avaliação do evento.

Implicações sociais e comportamentais. Estar fundamentado, objetivo e realista é essencial para os elementos estratégicos e táticos da liderança, da combinação precisa de um plano estratégico de cinco anos dentro da economia prevista à criação de quotas de produção diária. Como você costuma ver as situações como elas realmente são (e não como gostaria que fossem), sua equipe provavelmente se volta a você para os fatos quando se trata da tomada de decisão e definição de metas. Como resultado, é provável que você se veja definindo e buscando objetivos significativos e alcançáveis. Esteja consciente, entretanto, de quando a sua objetividade interfere na sua criatividade e boa vontade para definir metas de crescimento.

Estratégias para ação

Verificações de intuição. As emoções nos fornecem informações quanto a um evento. Se você ignorá-las completamente, estará perdendo dados essenciais que a análise objetiva não pode fornecer.

- Experimente algumas “verificações de intuição” ao longo do dia. Reflita sobre como você se sentiu em relação a uma discussão, ao chamar um cliente, ao tomar uma decisão, etc.
- As verificações de intuição são especialmente importantes para as grandes decisões ou reuniões onde você geralmente permite que os dados objetivos (por exemplo, um voto de 10 a 4 em favor de atrair o projeto) tenham precedência sobre o que as suas emoções lhe dizem (por exemplo, Karen ficou furiosa por seu projeto ter sido cortado).

Ponha o seu realismo em funcionamento. É provável que você perceba quando uma tendência pessoal está afetando o seu desempenho ou o desempenho da sua equipe.

- Estimule essa força usando processos objetivos que facilitem a produtividade do grupo (por exemplo, a análise SWOT, técnicas de planejamento estratégico) ao perceber que o progresso está sendo desviado por interesses pessoais ou visões irreais da situação.
- Pesquise algumas técnicas de gerenciamento de facilitação ou reuniões para criar uma mentalidade mais produtiva para a sua equipe, onde a concentração não está em explorar especulações pessoais, mas sim em cumprir objetivos realistas em cada reunião.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Teste de realidade com Consciência emocional, Autoestima e Solução de problemas. A subescala que difere mais de Teste de realidade é Resolução dos problemas. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

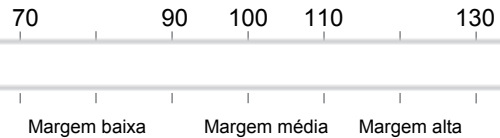
Teste de realidade(115) ➔ Resolução dos problemas(64)

Seu Teste de realidade é maior que sua Solução de problemas. Equilibrar esses componentes requer atenção à informação emocional que pode levar a decisões oportunas. O Teste de realidade lida com ser fundamentado e prático, no entanto as melhores soluções envolvem a integração de informações objetivas com fatores pessoais, negociação e gerenciamento de respostas emocionais, e tomar uma ação rápida quando necessário.

Controle dos impulsos

Controle dos impulsos resistir ou conter o impulso a agir

56



O que a sua pontuação significa

O Controle dos impulsos envolve compreender os momentos apropriados e as formas de agir em relação às emoções e impulsos, e a importância de pensar antes de agir. Modelo de Relatório, seu resultado mostra alguém que é mais frequentemente impulsivo e impaciente que calmo e controlado. Você pode responder de maneiras imprevisíveis às suas emoções, fazendo com que seus colegas de trabalho fiquem incertos sobre como você reagirá. O seu resultado pode indicar tendência a:

- ser muito envolvido e tagarela durante reuniões ou conversas.
- ser impaciente por ação, ansioso para passar para as etapas de execução dos projetos.
- ser nervoso ou melindroso.
- ter uma abordagem de “faça agora, pense depois” para resolver problemas e tomar decisões.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. O baixo controle dos impulsos pode causar desconhecimento das informações presentes em emoções. Sua experiência com emoções é espontânea; elas aparecem e desaparecem sem aviso e você raramente direciona seu comportamento de forma adequada. Por exemplo, ver sua raiva como apenas raiva. Você pode não perceber o motivo da sua raiva, sua expressão corporal de raiva ou como os outros reagem à sua raiva.

Implicações sociais e comportamentais. No longo prazo, a sua incapacidade de adiar a tentação e evitar a tomada de uma decisão precipitada pode sobrecarregar os seus colegas. Sempre perseguir a próxima grande ideia pode levá-los a acreditar que você não tem foco, disciplina e compromisso com uma direção estabelecida. Diariamente, a sua impulsividade pode ser considerada como interrupção aos outros, mudança errática em suas prioridades ou prazos, “desaparecimento” de apresentações ou desvio nas conversas com temas não relacionados. Se a sua equipe resiste às suas ideias ou se você se arrepende das coisas que disse ou fez, precisa encontrar maneiras de ser mais concentrado e ponderado em seu trabalho para evitar isolar-se dos outros.

Estratégias para ação

Cinco respirações profundas. Forçar uma pausa antes de agir é a melhor arma contra a impulsividade.

- Faça cinco respirações profundas quando sentir que está sendo impulsivo ou interrompendo alguém.
- Permita-se fazer uma pausa. Nesses curtos 30 segundos aproximadamente, pense em outras ações que poderia tomar.

Voz da razão. Pessoas com baixo Controle dos impulsos geralmente têm uma voz interna que diz “vá em frente!” Você e seus colegas podem se beneficiar de uma “pausa” dessa voz e parar para considerar as razões para persistir.

- Busque em sua carga de trabalho atual uma tarefa ou projeto onde seja vital preocupar-se com tudo até a conclusão.
- Antecipe os pontos no plano do projeto onde você pode perder o foco ou ser tentado a mudar prioridades/processos.
- Para cada um desses casos, defenda-se da impulsividade possível com contra-argumentos: encontre evidências da importância de persistir. Os contra-argumentos a decisões precipitadas são sua voz da razão; leve-os para as reuniões quando precisar de um lembrete para a primeira avaliação de uma nova direção antes de “ir em frente”.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Controle dos impulsos com Flexibilidade, Tolerância ao estresse e Assertividade. A subescala que difere mais de Controle dos impulsos é Flexibilidade. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

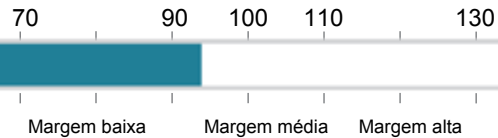
Controle dos impulsos(56) ↔ **Flexibilidade(94)**

Seu Controle dos impulsos é menor que sua Flexibilidade. É importante manter-se aberto a novas ideias e mudanças, desde que as alterações não sejam feitas aleatoriamente, sem a devida atenção às implicações das mudanças. A criação do equilíbrio entre Controle dos impulsos e Flexibilidade pode resultar em ações mais eficientes e eficazes.

Flexibilidade

Flexibilidade adaptação das emoções, pensamentos e comportamentos

94



O que a sua pontuação significa

A Flexibilidade requer que você seja capaz de modificar seus pensamentos, emoções e comportamentos em resposta à mudança. Modelo de Relatório, você aparenta aceitar a mudança e as alterações das prioridades em seu local de trabalho. Você aceita aprender coisas novas e permanece aberto às opiniões dos outros e as novas formas de pensar e de fazer as coisas. Embora você provavelmente valorize

o progresso e a inovação, há algumas situações em que você se mantém preso aos seus métodos testados e verdadeiros, preferindo previsibilidade em relação à espontaneidade. Alguns indicadores do seu resultado são:

- a vontade de responder às mudanças no ambiente de trabalho (por exemplo, mudanças estruturais, novas tecnologias, necessidades do mercado em desenvolvimento).
- uma inclinação para desfrutar as mudanças e considerá-las revigorantes.
- hesitação para mudar às vezes, muito provavelmente quando está sob estresse ou sentindo-se ansioso.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Sua Flexibilidade sugere que embora você frequentemente adapte os seus pensamentos, emoções e ações, ainda há momentos em que suas emoções o impedem de aceitar a mudança. Para muitos executivos, ser um especialista na profissão é a busca de toda uma vida, mas tenha em mente que isso também cria uma rigidez inerente. O seu apego emocional aos “seus jeitos” pode impedi-lo de adaptar-se às mudanças nos negócios.

Implicações sociais e comportamentais. O seu resultado sugere que você pode tolerar mudanças e pode até ter sucesso quando a mudança for necessária. A sua tolerância para a mudança é provavelmente acolhida por sua organização e é uma habilidade desejável na cultura atual de ritmo acelerado e contínuo. Você pode ser visto como um defensor da mudança, promovendo os benefícios do ajuste, e angariando a adesão de seus parceiros. Embora haja alguns momentos em que você prefira ficar com o status quo, isto é algo que poderia ser facilmente melhorado no seu caso.

Estratégias para ação

O cérebro plástico. Pesquisas sugerem que nosso cérebro tem plasticidade permanente, que mesmo na idade adulta podemos aprender coisas complexas. Por que então se passou tanto tempo desde que tentamos aprender algo completamente novo?

- O segredo é se afastar da sua área de especialização e começar a aprender algo inteiramente novo (por exemplo, aprender um novo idioma, ter aulas de esgrima ou de culinária, aprender a cultivar uma horta orgânica) e aceitar a prática árdua e os erros que surgem ao adotar uma nova habilidade. (Você se lembra de como aprendeu a andar de bicicleta?)
- Assim que você começar a empregar emoções positivas aos pequenos sucessos que experimenta nessa nova área, perceberá que se torna cada vez mais capaz de aceitar a mudança em outras áreas da sua vida.

Peça ajuda. Quando você estiver sendo resistente à mudança, dedique algum tempo para solicitar as opiniões confiáveis dos colegas de trabalho e de adotar os seus pontos de vista quanto a um determinado problema e sobre como eles o abordariam. Especialmente sob estresse, você pode se encontrar seguindo sempre pelo mesmo caminho, mas se você reservar um tempo e experimentar até mesmo uma nova estratégia ou técnica, ampliará a sua base de habilidades e melhorará a sua capacidade de lidar com mudanças.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Flexibilidade com Solução de problemas, Independência e Controle dos impulsos. A subescala que difere mais de Flexibilidade é Controle dos impulsos. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

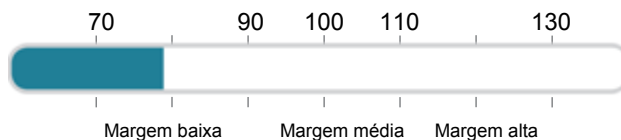
Flexibilidade(94) ➔ Controle dos impulsos(56)

Sua Flexibilidade é maior que seu Controle dos impulsos. Para equilibrar esses componentes, evite fazer alterações sem levar em conta considerações de longo prazo. Preste atenção na reação dos outros às mudanças que você apresentar. Se eles não estiverem de acordo, pode ser um sinal de que as alterações não sejam bem justificadas.

Tolerância ao estresse

Tolerância ao estresse lidar com situações estressantes

79



O que a sua pontuação significa

Tolerância ao estresse é a capacidade de enfrentar e responder de forma eficaz ao estresse e à pressão frequente. Modelo de Relatório, seu resultado indica que geralmente suas tentativas de lidar com o estresse estão associadas a sentimentos de ansiedade e nervosismo. Seu repertório de estratégias para enfrentar o estresse pode ser limitado e é provável que tenha dificuldade em escolher a estratégia adequada para a situação. para suportar o estresse com um repertório de estratégias eficazes Algumas características do seu resultado são:

- as emoções interferem na sua capacidade de lidar com o estresse.
- as áreas de fraqueza na IE são geralmente aparentes durante momentos de estresse.
- a pressão ou competição no trabalho tende a prejudicar o seu desempenho.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Ter baixa Tolerância ao estresse dá às suas emoções a oportunidade de assumir o controle sobre você. Isso compromete a sua capacidade de pensar claramente e de selecionar uma estratégia de confrontação em resposta ao estresse. Você pode não ser capaz de gerenciar suas emoções e usá-las para o seu proveito. Por exemplo, reconheça que uma emoção positiva poderia ajudá-lo a debater soluções para ajudar a aliviar a sua situação estressante.

Implicações sociais e comportamentais. A maneira como um indivíduo lida com o estresse varia de pessoa para pessoa. De acordo com seu resultado, você pode exibir uma atitude irritada ou agitada, e se tornar exaltado ou muito emotivo em situações difíceis. Como resultado, os outros podem vê-lo como frágil ou incapaz de lidar com notícias difíceis. Com que frequência você acha que a verdade lhe é negada devido à sua tolerância reduzida a circunstâncias estressantes? Você também responde ao estresse se tornando retraído, mostrando pouca energia ou emoção. Em ambos os casos, corre o risco de se isolar do apoio dos próximos, agravando ainda mais o estresse em sua vida. Observe a tendência a desenvolver hábitos nervosos, dormir demais, isolar-se, negligenciar responsabilidades ou usar drogas ou álcool.

Estratégias para ação

Encontrar o controle. Perceber que você tem o controle sobre uma situação é um dos maiores aliviadores do estresse e de seus efeitos colaterais nocivos (por exemplo, pressão arterial elevada).

- As estratégias de enfrentamento do estresse o ajudarão a munir-se de controle pessoal e poder sobre o estresse. Pesquise estratégias de enfrentamento que você vê os seus colegas usando e mantenha um registro de todas as estratégias que pode usar para combater a sua próxima situação estressante.
- Ter um ponto de referência físico, como essa lista de estratégias, ajudarão a dar-lhe o controle, proporcionando a escolha de opções de confrontação.

Escudo Social. Os amigos, familiares e colegas de trabalho mais próximos podem proporcionar um escudo contra os efeitos do estresse no seu bem-estar. Lembrar-se dos recursos sociais à sua disposição pode fornecer as estratégias de confrontação às quais recorrer quando o estresse aparecer.

- Faça um inventário dos recursos (por exemplo, amigos, colegas) que tem à sua disposição e os pontos fortes que cada um traz para o seu relacionamento.
- Identifique como cada pessoa pode ajudá-lo a lidar melhor com o estresse. Por exemplo, embora um amigo possa correr com você para tirá-lo de um dia estressante, um colega próximo pode ser capaz de realmente oferecer uma solução, pois conhece melhor a sua carga de trabalho.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Tolerância ao estresse com Solução de problemas, Flexibilidade e Relações interpessoais. A subescala que difere mais de Tolerância ao estresse é Relações interpessoais. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

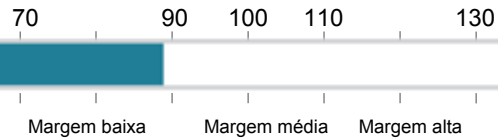
Tolerância ao estresse(79) ↔ **Relações interpessoais(106)**

Sua Tolerância ao estresse é menor que o seu resultado de Relações interpessoais. Equilibrar esses componentes significa usar apoio social para ajudá-lo em momentos de estresse, lidando ao mesmo tempo com a causa do problema. De fato, um dos melhores usos de uma rede de apoio social é ajudar a identificar ações específicas que podem ser implementadas.

Otimismo

Otimismo atitude positiva e perspectiva de vida

89



O que a sua pontuação significa

O otimismo, a capacidade de permanecer positivo apesar dos contratempos, geralmente diferencia os “astros no desempenho” dos outros no local de trabalho. Ele permeia quase todas as aplicações da IE, desde ajudá-lo a perseverar até permitir que você possa ver a mudança como uma coisa boa. Modelo de Relatório, seu resultado indica que você é menos otimista que a maioria das pessoas, talvez com uma atitude mais pessimista em relação ao trabalho e às pessoas.

Algumas características do seu resultado são:

- você tende a ver o mundo com a abordagem do “copo meio vazio”.
- você espera e se planeja para o pior, sentindo-se melhor quando os planos de contingência estão em andamento.
- os seus objetivos e metas de desempenho são provavelmente muito conservadores.
- você não é tão esperançoso quanto ao futuro como a maioria das pessoas.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Pessoas menos otimistas, como você, podem colocar mais ênfase nas emoções negativas do que nas positivas. Isso significa que você não está atento a todo o espectro de emoções que você pode experimentar quando algo sai errado. A implicação é que você se sente mais confortável ao ficar chateado ou irritado com os seus próprios defeitos do que ficar animado com o desafio de superar um obstáculo.

Implicações sociais e comportamentais. Sua disposição menos otimista pode ser desencorajadora para os colegas, especialmente durante os períodos de debate, criatividade e devaneios. Você pode se concentrar nos aspectos negativos de uma ideia, em vez de permitir que a equipe o contemple por seus méritos. A sua equipe pode se beneficiar de momentos em que você faz o papel de “advogado do diabo”, mas fazer isso com muita frequência atenua a inovação e o estabelecimento de metas. O otimismo permite que você olhe para o futuro, especialmente quando os momentos tornam-se difíceis. Observe se você não está forçando a si mesmo e a sua equipe para o buraco da situação atual por não estar comunicando uma visão atraente sobre o que o futuro pode reservar.

Estratégias para ação

Otimismo realista. Você está a meio caminho de se tornar um otimista; já tem um olho afiado para o pior cenário, agora só precisa definir o melhor cenário!

- Isso pode demorar muito tempo para mudar, mas é possível.
- Toda vez em que você se vir se preparando para o pior ou temendo o pior resultado possível, anote isso e deixe de lado.
- Depois, anote o melhor resultado, desde que seja realista. Prepare-se para o oposto. Fale sobre isso como se fosse o futuro. Peça o feedback dos seus colegas sobre quanto essa situação é realista.
- Depois que todo o seu planejamento estiver feito para o melhor resultado, e só então, você deve considerar o pior cenário possível e preparar-se para ele (se você achar que ainda é uma possibilidade).

Otimismo indireto. Quando as fichas estão acabando e as coisas não estão indo bem, geralmente é útil refletir sobre um momento em que você venceu um desafio semelhante no passado. Entretanto, há momentos em que nossas experiências pessoais não são suficientes. Uma estratégia alternativa é se identificar com alguém – um amigo, colega ou mesmo alguém da mídia – que tenha enfrentado um desafio semelhante e tenha passado por ele com êxito. Se eles podem fazer isso, você também pode!

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Otimismo com Autoestima, Relações interpessoais e Teste de realidade. A subescala que difere mais de Otimismo é Teste de realidade. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

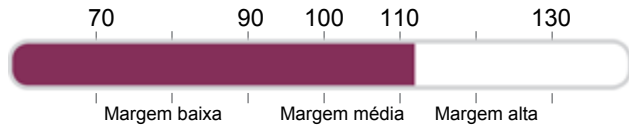
Otimismo(89) ↔ Teste de realidade(115)

Seu Otimismo é menor que seu Teste de realidade. Para equilibrar esses componentes, use informações objetivas e fatos para informar, criar estratégias e inspirar sonhos e visões para o futuro. Embora haja momentos em que você deve mudar de rumo completamente, não desista se ainda houver uma chance razoável de sucesso. Considere todos os possíveis cursos de ação antes de revisar as metas.

Indicador de bem-estar

Felicidade satisfeito com a vida; contente

112



Como usar essa página

A Felicidade inclui sentimentos de satisfação, contentamento e a capacidade de apreciar os muitos aspectos da vida de uma pessoa. Ela é diferente das outras capacidades da IE porque a Felicidade contribui para, e é um produto da, inteligência emocional. Sendo assim, o resultado em Felicidade é como um indicador da sua saúde e bem-estar emocional.

O seu resultado em Felicidade está exibido abaixo, vinculado aos seus resultados nas quatro subescalas mais associadas à Felicidade.

Como a Felicidade está tão interconectada com todas as habilidades da IE, você pode encontrar oportunidades de maior desenvolvimento se explorar como as subescalas restantes contribuem para o seu nível de Felicidade e vice-versa.

Felicidade

Modelo de Relatório, seu resultado em Felicidade sugere que você quase sempre mantém uma disposição feliz quanto a todos os aspectos da sua vida. Você gosta da companhia dos outros e provavelmente está em uma trajetória de vida positiva. A sua felicidade é vista e sentida como contagiante. O seu resultado em felicidade é alto, embora você tenha menos pontos em Otimismo. Cuidado deve ser tomado ao analisar as formas como a felicidade pode ser reforçada essa área. O seu resultado indica que você pode:

- exalar alegria no trabalho e no lazer ao participar de atividades das quais realmente gosta,
- pode ser visto pelos colegas de trabalho como motivador e resistente em face de obstáculos.

Autoestima (92)

A felicidade é o subproduto de acreditar em si mesmo e de viver de acordo com os seus próprios valores. Embora você tenha boa autoestima, há momentos em que dúvida de si mesmo, criando sentimentos de infelicidade. O fortalecimento da autoestima pode ajudar a melhorar a satisfação com a vida e o bem-estar.

- Reflita sobre as realizações do passado para identificar as habilidades que permitiram que você fosse bem-sucedido.
- Se você pudesse melhorar um aspecto da sua vida, qual seria? Por quê?

Otimismo (89)

Diante da derrota e decepção, a capacidade de recuperar e reivindicar um estado de felicidade depende do seu nível de otimismo. Como o seu Otimismo é baixo, pode ser difícil adotar uma perspectiva positiva ou ver o lado bom da vida como pessoal, permanente e justificável.

- Faça um inventário do que é bom em sua vida. Faça uma lista de todas as coisas positivas, pessoais e permanentes, celebrando até mesmo os menores aspectos.
- Identifique duas estratégias que podem ajudá-lo a lidar melhor com derrotas.

Relações interpessoais (106)

Relacionamentos bem desenvolvidos funcionam como um amortecedor dos efeitos negativos das demandas diárias da vida. O seu resultado sugere que as suas relações são gratificantes em sua maior parte, mas pode haver momentos em que você precise de mais incentivo e apoio daqueles que o rodeiam.

- O que causa as brigas nas suas relações e o que poderia tornar as coisas melhores?
- Quais são os atributos mais desejáveis das pessoas com quem você convive?

Autorrealização (116)

A felicidade surge da vontade de aprender e crescer em uma jornada alinhada com os seus valores. O seu nível de automotivação e os sentimentos em relação à uma vida enriquecida em sua essência conduzem a realizações pessoais e à felicidade geral.

- Há áreas em seu trabalho ou vida pessoal que você gostaria de desenvolver mais? Nesse caso, como esses esforços podem estar de acordo com o seu estilo de vida atual?

Plano de ação

As etapas que você adotar para alcançar seus objetivos de IE determinarão se o êxito foi atingido. Use este plano de atividades passo a passo para ajudá-lo a aproximar-se dos seus objetivos. Lembre-se de usar os critérios de definição de metas **SMART** para cada meta.

ESPECÍFICO
MENSURÁVEL
ORIENTADO PARA A AÇÃO
REALISTA
OPORTUNO

Escreva até três habilidades ou comportamentos da IE que você gostaria de desenvolver melhor (por exemplo, “escuta refletiva” para construir empatia ou “reconhecer como o meu corpo reage ao estresse” para aumentar a consciência emocional). As metas SMART que você definir no modelo devem ajudar a fortalecer essas habilidades e comportamentos da IE.

- 1.
- 2.
- 3.

Escreva até três qualidades gerais que você gostaria de ter (por exemplo, integridade, provedor de liderança clara, colaborador da equipe, comunicador claro). De alguma forma, os objetivos que você definir nesse plano de ação devem ajudá-lo a atingir as qualidades gerais que você tiver identificado.

- 1.
- 2.
- 3.

Transfira os seus objetivos SMART para o modelo de plano de ação abaixo.

| SMART Objetivo | Limite de tempo | Benefícios | Medição de sucesso | Apoio e recursos necessários | Barreiras potenciais |
|-----------------|---|---|--|--|---|
| Ouvir os outros | Em reuniões da equipe Iniciando hoje | As outras pessoas me ouvirão Eu começarei a ouvir as opiniões de todos | Feedback da equipe para dizer que estou ouvindo-os mais Adotar ações que outras pessoas sugeriram | Da equipe para me dar feedback honesto | Tempo – muitas vezes não tenho tempo para ouvir opiniões, mas só preciso dar instruções. Se esse for o caso, tenho de dizer às pessoas no início da reunião |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

Planejador de ações (exemplo)

Eu me comprometo com este plano de ação _____
(assinatura)

Compromisso de desenvolvimento da IE

Um Compromisso de desenvolvimento é uma ferramenta para ajudar a engajá-lo na consecução dos objetivos traçados em seu plano de ação. Como todos geralmente sabemos, os nossos planos de crescimento e desenvolvimento pessoal muitas vezes caem no esquecimento quando ficamos entretidos no trabalho,

e as demandas da nossa organização ganham a disputa do nosso tempo e atenção. Ao delinear os seus objetivos aqui e deixar uma cópia com o seu coach, você ficará cada vez mais responsável por alcançar os seus objetivos pessoais.

Meus objetivos de desenvolvimento pessoal

O meu plano de ação inclui estes objetivos:

Data de vencimento

| | |
|----|--|
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |
| 4. | |

Sua assinatura _____

Assinatura do seu coach _____