



EQ-i^{2.0}[®]

LOCAL DE TRABALHO

RELATÓRIO

Ms. Sample

28 de agosto de 2012



Modelo de Inteligência Emocional EQ-i 2.0

AUTOPERCEÇÃO

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.

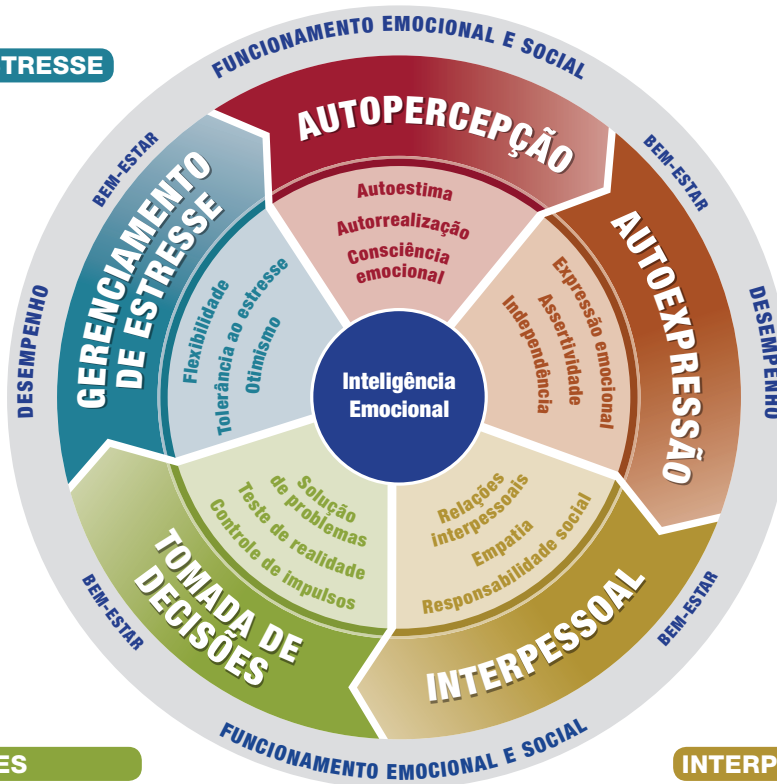
Consciência emocional inclui reconhecer e compreender as próprias emoções. Inclui a capacidade de distinguir suas sutilezas, ao mesmo tempo compreendendo suas causas e o impacto que estas têm sobre os pensamentos e ações próprios e dos outros.

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.

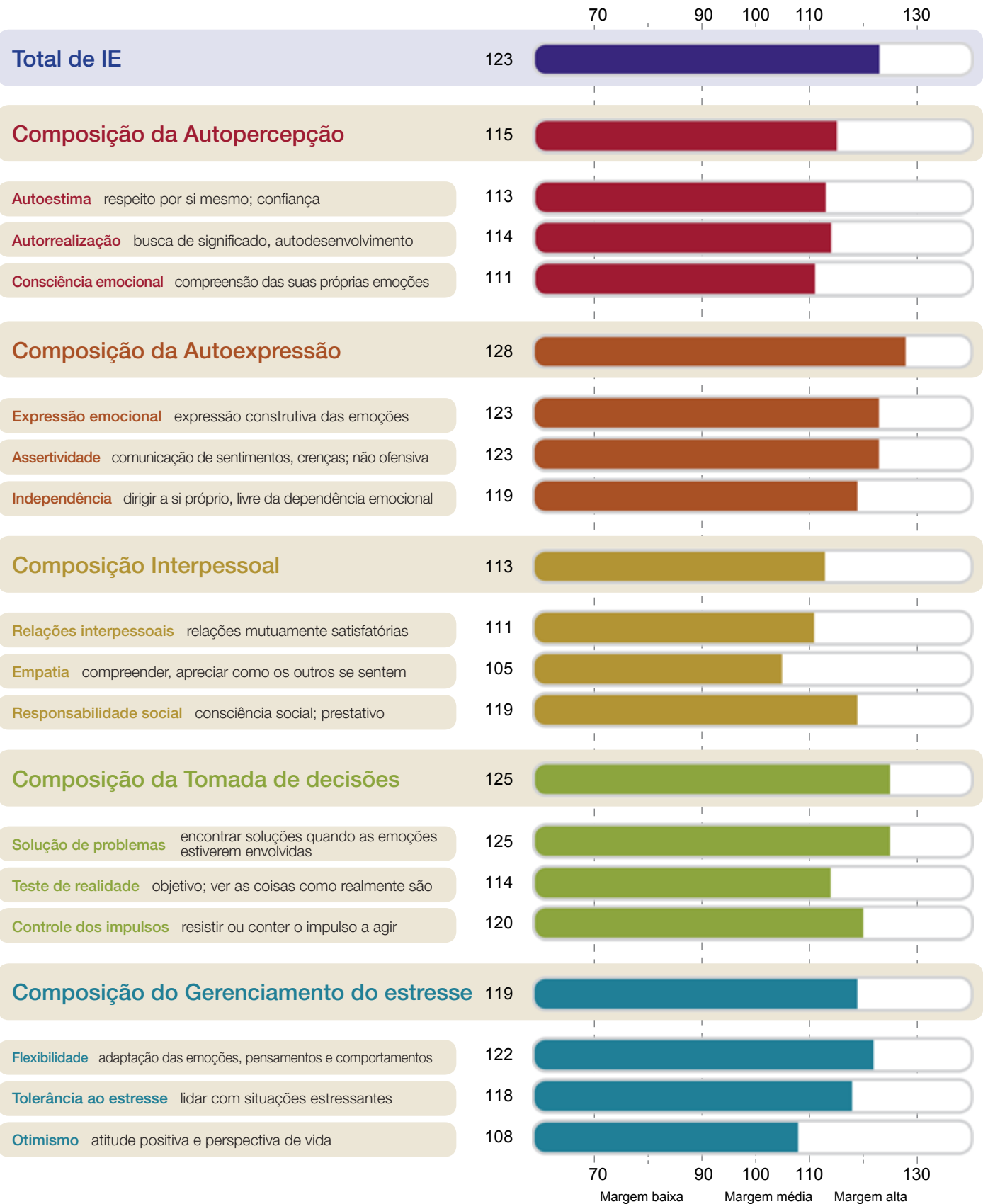
INTERPESSOAL

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.

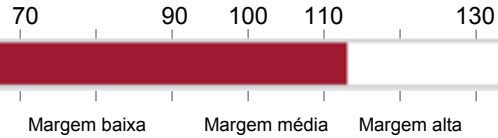
Visão geral dos seus resultados



Autoestima

Autoestima respeito por si mesmo; confiança

113



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. Ms. Sample, seu resultado sugere que sua autoestima é mais forte que a da maioria das pessoas. Você se conhece e se sente confortável consigo mesmo, o que geralmente se traduz em melhor desempenho. Você pode ter:

- elevado nível de respeito por si mesmo, seus talentos e fraquezas.
- boa-vontade e confiança para admitir erros ou falta de familiaridade com uma situação.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. O seu resultado pode significar que em um nível emocional você é orientado a atingir o seu pleno potencial, tem uma perspectiva mais positiva sobre as suas capacidades, e é mais confiante ao se expressar que aqueles com autoestima média. O desafio potencial é que você pode perder o contato com avaliações objetivas das suas capacidades. Recorra a comportamentos de testes de realidade para manter a autopercepção saudável.

Implicações sociais e comportamentais. Sua disposição e capacidade de compreender e aceitar seus pontos fortes e fraquezas geralmente são percebidas pelas pessoas como confiança. As pessoas podem frequentemente gravitar em torno de você, procurando conselhos e liderança. Como os seus pontos fortes são demonstrados com confiança, oportunidades ou promoções que maximizam esses talentos podem ser oferecidas a você, mas também é importante procurar oportunidades que ampliem as suas habilidades menos desenvolvidas. Para evitar consequências potencialmente negativas de autoestima exagerada, use empatia e um nível adequado de assertividade para evitar parecer excessivamente confiante.

Estratégias para ação

Perfil de Autoestima. Buscar o feedback de outras pessoas sobre os seus pontos fortes e fraquezas demonstra disposição para aprender e fornece dados objetivos para confirmar se suas crenças pessoais estão em linha com o que as pessoas veem.

- 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.
- Sem olhar para a lista, escreva o que você acredita serem seus pontos fortes e fraquezas. Depois compare as listas. Procure diferenças e semelhanças entre as listas. Há exemplos de onde as pessoas não concordaram com os seus pontos fortes listados?

Admita as suas fraquezas. Embora seja desafiador, admitir abertamente as suas fraquezas pode ajudá-lo a manter a sua autoestima sob controle em relação à forma como os seus colegas de trabalho o veem.

- Registre a sua reação aos erros que cometeu durante as próximas semanas. Caso se veja culpando “o sistema” ou as pessoas pelos seus erros, você pode querer começar a admitir abertamente os seus pontos de fraqueza.
- Em vez de culpar alguém, use os erros como oportunidades para aceitar e reconhecer as suas fraquezas e pôr em prática estratégias que as gerenciem, em vez de fingir que não existem.

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.

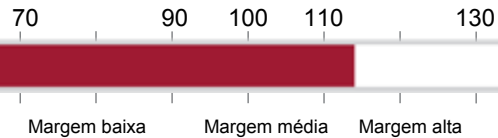
Autoestima(113) ↔ **Resolução dos problemas(125)**

Sua Autoestima é menor que sua Solução de problemas. Esses componentes podem ser equilibrados pela avaliação da sua autoestima em termos de sua capacidade real de encontrar soluções para os problemas. Esse processo pode ser facilitado pela procura de informações adicionais para validar as decisões antes de agir. Ao gerar soluções para os problemas, avalie seus pontos fortes e fracos e desenvolva soluções que agradem às suas forças sempre que possível.

Autorrealização

Autorrealização busca de significado, autodesenvolvimento

114



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. Ms. Sample, 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 agindo 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.

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. Atingir o equilíbrio entre essas subescalas pode aprimorar o funcionamento emocional.

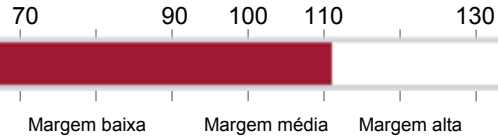
Autorrealização(114)

Sua Autorrealização está bem equilibrada com essas três subescalas relacionadas. Para manter o equilíbrio com essas subescalas, observe o aumento significativo em uma subescala sobre as outras e reflita sobre maneiras como você pode desenvolver as subescalas em conjunto. Discuta com o seu orientador se a comparação da Autorrealização emocional com as outras subescalas pode conduzir ao desenvolvimento da IE e ao melhor desempenho emocional e social.

Consciência emocional

Consciência emocional compreensão das suas próprias emoções

111



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. Ms. Sample, seu resultado indica que mais que a maioria das pessoas, você está consciente das suas emoções e do impacto que elas têm no seu desempenho. É provável que:

- você veja as emoções positivas e negativas como um feedback precioso com o qual pode aprender.
- você está em sintonia com as pequenas nuances entre as emoções (por exemplo, desprezo e raiva).
- você tem uma leitura sólida do seu eu interior – você pode diferenciar e gerenciar uma ampla gama de emoções.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Uma implicação emocional do seu resultado é que você tem um monólogo interno muito ativo onde está constantemente processando e avaliando suas emoções. Embora esse seja um processo natural para você, pode ser difícil para os outros e eles podem não captar as mesmas dicas emocionais. Você tem conhecimento emocional sólido; agora, aplique-o no trabalho com os outros, tomando decisões e gerenciando o estresse.

Implicações sociais e comportamentais. As pessoas com quem você interage sempre se beneficiarão em função da sua compreensão emocional e capacidade de comunicar como está se sentindo. Esse nível de comunicação pode contribuir muito na formação de relações pessoais significativas, produtivas e equilibradas. Você pode ser procurado como um mediador natural dos conflitos entre pessoas ou equipes, pois você não apenas capta os estados emocionais, mas pode reconhecer e prever quais serão os gatilhos emocionais dos seus colegas. Se a Consciência emocional tornar-se um ponto forte excessivamente usado, você pode ficar hipersensível às emoções, vendo as situações como emocionalmente sugestivas onde os outros não percebem o mesmo nível de intensidade.

Estratégias para ação

Veja as coisas boas da vida. Independentemente do seu papel no trabalho, uma boa prática é realmente observar as reações dos seus colegas durante as interações intensas.

- O que as suas expressões faciais, tom de voz, escolha de palavras e linguagem corporal dizem sobre o seu humor? Como você já reconhece facilmente esses sinais em seu próprio corpo, tente captar as menores dicas dos outros.
- O seu próximo passo deve levar em conta as suas emoções. Por exemplo, corresponda ao tom de voz deles ou se você reconhecer preocupação em suas expressões faciais tente responder às suas preocupações antes que eles peçam – isso realmente mostrará que você captou os sinais emocionais sutis durante a interação.

Gerenciamento do seu radar emocional. Você capta as emoções mais rapidamente que a maioria das pessoas, portanto quando enfrentar uma situação emocionalmente carregada no trabalho, certifique-se de não ser sempre o primeiro a comentar sobre a emoção que está sentindo.

- Aprenda a perguntar aos outros quais sentimentos eles perceberam (por exemplo, “Como você acha que foi a reunião?”) e veja se isso difere da sua própria avaliação. Isso ajudará a evitar que o “radar emocional” seja autoritário e influencie as emoções que os outros percebem.

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 Expressão emocional. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

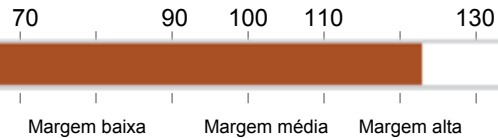
Consciência emocional(111) ↔ **Expressão emocional(123)**

Sua Consciência emocional é menor que sua Expressão emocional. Tente explicar por que você está expressando uma determinada emoção. Por exemplo, forneça as razões por que você está preocupado com a próxima reunião de negócios – e não apenas preocupe-se. O alinhamento desses componentes o ajuda a gerenciar suas próprias emoções de forma mais eficaz, e ajuda os outros a lidar mais eficazmente com a causa subjacente.

Expressão emocional

Expressão emocional expressão construtiva das emoções

123



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. Ms. Sample, 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 Empatia. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

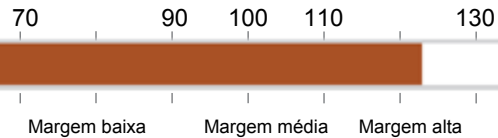
Expressão emocional(123) ↔ Empatia(105)

Sua Expressão emocional é maior que sua Empatia. Você se concentra mais na expressão de emoções, pensamentos e sentimentos que em ser empático com os outros? Equilibrar essas facetas requer ouvir atentamente as ideias dos outros, bem como estar atento aos seus sentimentos. Quando essas facetas estão equilibradas, você pode efetivamente avaliar se a intensidade e o momento da sua expressão são apropriados para a situação.

Assertividade

Assertividade comunicação de sentimentos, crenças; não ofensiva

123



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. Ms. Sample, seu indicam que você atua no ponto central desta linha da assertividade quase todo o tempo, articulando os seus pensamentos de forma clara e confiante. Algumas destas características podem se aplicar a você:

- você é firme e direto quando necessário.
- você atinge os seus objetivos por meio da articulação das suas necessidades e protegendo os seus recursos.
- você vê os seus direitos e os das pessoas como algo sagrado; você defende a si mesmo e às pessoas.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Você compreende bem o que vale a pena defender, e provavelmente afirma sua posição com emoções e convicções fortes. Essa habilidade é crucial, mas cuidado para que a defesa de sua posição não o faça perder informações ou feedback importantes que possam alterar sua perspectiva. Certas situações exigem uma posição definitiva (ex: tratar de uma violação de segurança); outras exigem um pensamento mais flexível.

Implicações sociais e comportamentais. O seu nível de assertividade sugere que você tem o dom de encontrar as palavras e o momento certo para atingir o seu objetivo de maneira clara e confiante. Como resultado sua equipe pode vê-lo lidar com conflitos de forma proativa, aproveitando os recursos organizacionais e expressando abertamente sua opinião ou feedback sobre os problemas em questão. Você deve manter-se consciente da diferença entre assertividade e agressividade e de como o contexto de trabalho determina o tipo de pessoa como você é visto. Tornar-se extremamente confiante em sua habilidade ou ser demasiado rígido na defesa de sua posição pode resultar em comportamento improdutivo teimoso ou agressivo.

Estratégias para ação

Identifique os pontos de indagação. Determinar seus pontos de indagação permite demonstrar sua flexibilidade definindo um ponto onde tenha informações suficientes para alterar sua posição sobre um assunto.

- Antes de entrar em uma discussão ou reunião, determine o que precisa ouvir das outras pessoas para que possa tomar uma posição. Por exemplo, você deseja imensamente o lançamento de um novo produto na primavera, mas as pessoas insistem que no inverno seria melhor. Que evidência ou dados elas precisam apresentar que o convencerão a renunciar sua posição?
- As pessoas altamente assertivas precisam saber esse ponto de indagação com antecedência para permitir que a equipe se mova para uma decisão e não fique paralisada em debate rígido.

Cruzar a linha da agressão. Devido ao seu alto resultado em assertividade, tome cuidado especial para que o seu comportamento não prejudique os seus relacionamentos.

- Defina algumas regras para si mesmo (ou para toda a equipe) para serem seguidas quando o seu comportamento começar a cruzar a linha da agressão. Por exemplo, interromper as pessoas em uma reunião é sinal de que você não está mais sendo respeitoso. Se isso acontecer, uma regra poderia ser "Peça desculpas abertamente à pessoa interrompida e fique em silêncio até o seu momento de falar".

Equilibrando a sua IE

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

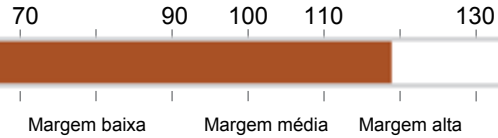
Assertividade(123) ↔ Empatia(105)

Sua Assertividade é maior que sua Empatia. Sempre que possível, concentre-se em colaborar nas reuniões. Você deve se esforçar para impor corretamente as suas opiniões, mas demonstrar uma vontade igual para ouvir os outros e estar disposto a concordar quando possível.

Independência

Independência dirigir a si próprio, livre da dependência emocional

119



O que a sua pontuação significa

Ms. Sample, ser independente significa que você é capaz de sentir, pensar e trabalhar por sua própria conta. Os seus resultados mostram que esta é uma habilidade bem desenvolvida, pois você está mais que disposto e é capaz de perseguir suas próprias ideias e curso de ação. Você tende mais que a maioria das pessoas a ser decisivo, diretivo e responsável pela responsabilidade associada com a tomada de decisões. Reflita sobre esta interpretação dos seus resultados:

- você se sente confortável ao tomar decisões sozinho.
- você pode trabalhar sem instrução ou apoio dos outros.
- você aceita a responsabilidade pelas suas decisões sabendo que às vezes as pessoas discordarão de você.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Sua tendência a agir e pensar sozinho o posiciona a demonstrar seus pontos fortes em outras áreas da IE. Seu forte resultado em Independência também significa que suas emoções são expressas livremente; você não precisa de confiança ou consenso do grupo para dizer o que sente. Lembre-se que não há problema em pedir ajuda quando precisar, trabalhar sempre sozinho pode fazê-lo parecer arrogante e alienante.

Social and Behavioral Implications. O seu nível de Independência indica que você raramente depende dos outros para tomar decisões importantes. Como você dirige a si próprio, pode analisar uma situação por sua própria conta, formular uma resposta e entrar no modo de implementação sem críticas posteriores sobre as suas decisões ou procurando aprovação. Essa abordagem independente mostra iniciativa, e em funções autônomas permite assumir a responsabilidade pelas suas ações quando a motivação for limitada. Devido ao seu alto nível de independência, você deve ser cauteloso para não negligenciar as emoções e opiniões dos seus colegas. Fique atento em quantas vezes você se desloca em sua própria direção, em vez de construir coalizões.

Estratégias para ação

Verificação da Independência. Nem toda situação exige que você aja de forma autônoma, embora possa ser a sua abordagem preferida para realizar os seus objetivos. Aqui estão três perguntas que você deve fazer a si mesmo antes de tomar uma decisão independentemente:

- Falta-me experiência sobre o assunto para tomar uma decisão consciente?
- Estou ferindo relações colaborativas tomando essa decisão por conta própria?
- A minha decisão tem implicações para aqueles com quem trabalho? A opinião deles me ajudaria a prever essas implicações?

Assegurar adesões. Os profissionais eficazes e independentes não se deslocam em direção própria esperando que os outros o sigam; eles equilibram o pensamento autodirigido com a habilidade de assegurar as adesões e o apoio das principais relações.

- Examine as decisões anteriores que não foram bem aceitas pelos seus colegas. Como se parece o seu processo de tomada de decisão? Onde poderia ser rompida a garantia de adesões?
- Debata formas com as quais você possa envolver os outros em seu processo de tomada de decisões. A decisão ou plano final pode ficar adormecida com você, mas será mais fácil obter apoio quando os outros se sentirem capacitados em todo o processo decisivo.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Independência com Solução de problemas, Consciência emocional e Relações interpessoais. Atingir o equilíbrio entre essas subescalas pode aprimorar o funcionamento emocional.

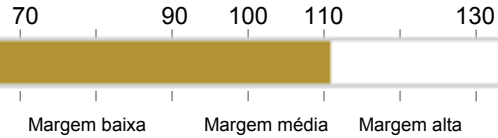
Independência(119)

Sua Independência está bem equilibrada com essas três subescalas relacionadas. Para manter o equilíbrio com essas subescalas, observe o aumento significativo em uma subescala sobre as outras e reflita sobre maneiras como você pode desenvolver as subescalas em conjunto. Discuta com o seu orientador se a comparação da Independência com as outras subescalas pode conduzir ao desenvolvimento da IE e ao melhor desempenho emocional e social.

Relações interpessoais

Relações interpessoais relações mutuamente satisfatórias

111



O que a sua pontuação significa

Ms. Sample, esse subescala consiste no desenvolvimento e manutenção de relações mutuamente satisfatórias e o seu resultado mostra uma capacidade acima da média de construir relações com compaixão, confiança e de dar e receber mutuamente. Os seus colegas o apoiam na conclusão do seu trabalho, e por sua vez, outros o procuram por causa do seu comportamento acessível.

Algumas características do seu resultado são:

- você construiu ou está construindo, uma rede proveitosa de colegas e profissionais.
- as suas relações são autênticas; você conhece as pessoas em âmbito pessoal.
- você se sente à vontade com as pessoas e anseia por se engajar em interações sociais.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. As relações são parte essencial de sua vida e você provavelmente investiu muito em fazê-las funcionar. Uma implicação desse investimento emocional é que você pode esconder emoções ou fugir de decisões que possam causar conflito. Pense se você ou suas relações sofrem pela retenção de seus verdadeiros pensamentos e emoções, principalmente se sua pontuação for alta em Empatia e baixa em Assertividade.

Implicações sociais e comportamentais. O seu resultado sugere que você tem papel ativo na criação e manutenção das suas relações profissionais no trabalho. Você provavelmente é visto como um “conector”, consciente de quem faz o quê, quem sabe o quê e de quem precisa saber o quê. A manutenção da confiança, a harmonia da equipe e a comunicação aberta são as suas prioridades máximas no seu trabalho. Conforme você continua a construir relações, é importante saber os limites dessas interações. A incapacidade de reconhecer quando você começa a ocupar mais tempo dos seus colegas pode resultar em menos tempo alocado para os projetos, a ponto de as suas interações sociais poderem prejudicar o desempenho no trabalho.

Estratégias para ação

O reconhecimento contribui muito. Lembre-se de celebrar eventos importantes para seus colegas de trabalho, e expresse reconhecimento regularmente. As situações podem incluir aniversários, promoções ou reconhecimento de 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.

Compartilhar a verdade. Uma relação de trabalho saudável precisa ser baseada na comunicação aberta, sem temer que a sua opinião cause danos irreparáveis.

- Ao sentir-se tentado a conter seus verdadeiros pensamentos pelo bem da felicidade do grupo, faça uma pausa.
- Anote o que você realmente pensa ou sente. Olhe para essa relação e liste todos os possíveis resultados positivos e negativos que podem ocorrer como resultado de compartilhar a sua opinião.
- Se os pontos positivos superarem os negativos, reformule o que quer dizer começando com uma declaração de concordância e terminando com a sua opinião verdadeira.
- Apresente a relação que você formulou recentemente à sua discussão e fique preparado para compartilhá-la, comece com a concordância e termine com os seus pensamentos honestos.

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 Resolução dos problemas. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

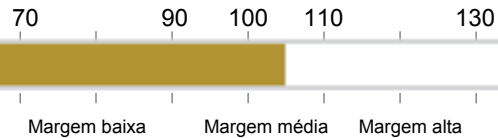
Relações interpessoais(111) ↔ **Resolução dos problemas(125)**

O resultado das suas Relações interpessoais é menor que o seu resultado de Solução de problemas. Esses fatores funcionam em conjunto de forma eficaz quando as decisões são tomadas e os problemas são resolvidos considerando como as decisões causarão impacto naqueles que o rodeiam. Quando necessário, dedique um tempo extra para se comunicar com os outros desde o início para que eles sejam envolvidos no processo de solução.

Empatia

Empatia compreender, apreciar como os outros se sentem

105



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. Ms. Sample, 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 Expressão emocional. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

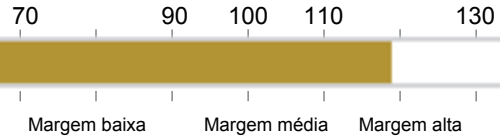
Empatia(105) ↔ Expressão emocional(123)

Sua Empatia é menor que sua Expressão emocional. Antes de expressar emoções, não se esqueça de considerar o impacto que suas emoções podem ter sobre os outros. Ao exibir maior equilíbrio dos comportamentos empáticos, você parecerá mais incentivador e menos diretivo em suas interações com os outros.

Responsabilidade social

Responsabilidade social consciência social; prestativo

119



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. Ms. Sample, seu resultado sugere que você é altamente altruísta em seus esforços, usando a maioria, quando não todas, as oportunidades para ajudar os outros. A sua preocupação com questões sociais é demonstrada por meio das contribuições abnegadas que faz, no trabalho e em sua comunidade. Com base no seu resultado, você:

- demonstra de maneira consistente a sua consciência social e é compelido a ajudar os outros.
- é visto como um “bom samaritano” que ajuda sem esperar nada em troca.
- obtém realização de uma variedade de fontes, como as atividades fora do trabalho.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Você é capaz de manter suas emoções em perspectiva, tendo observado em primeira mão as dificuldades que os outros estão enfrentando. Além disso, como você contribui para uma ampla variedade de atividades, suas emoções não estão ligadas a uma fonte. Por exemplo, se você tiver uma derrota em uma área (por exemplo, a perda da conta de um cliente importante), encontre alívio em outra área (por exemplo, treinando basquete).

Implicações sociais e comportamentais. Em geral, você parece ser um membro cooperativo e construtivo da sua organização e que atua em apoio do bem comum. Não é raro ver alguém com esse nível de Responsabilidade social envolvido em uma variedade de atividades sociais e de liderança dentro e fora do local de trabalho. Uma implicação potencialmente problemática de tal participação é que você pode assumir muitas responsabilidades, independentemente do custo para a qualidade do seu trabalho ou do seu bem-estar. Esteja consciente de não se empenhar em ajudar as pessoas como uma fuga das coisas que precisam ser corrigidas na sua própria vida.

Estratégias para ação

As melhores intenções. Assegure-se de não estar evitando o seu estado emocional atual e concentrando-se unicamente em ajudar os outros.

- Peça a alguém próximo (por exemplo, família ou amigos íntimos) que descreva como enxergam as suas intenções de ajudar. As pessoas podem ser capazes de ver os motivos reais até mesmo por trás das melhores intenções.
- Se você estiver tão envolvido a ponto de negligenciar o seu bem-estar ou estiver colocando expectativas irreais sobre os seus amigos, familiares ou colegas de trabalho quanto à sua participação social ou corporativa, pode ser o momento de refletir sobre os motivos por trás do seu desejo de ajudar os outros.

Inspirar iniciativa. Inspirar os outros a serem socialmente responsáveis pode criar um sentimento geral de significado e caridade na vida das pessoas, enquanto alimenta a sua paixão por contribuir para um bem maior.

- Aproveite a sua paixão pelas causas com as quais você se importa pedindo a ajuda dos seus amigos e familiares.
- Reflita sobre várias atividades nas quais você, sua família e amigos podem participar e ajudar pelo menos uma dessas causas.
- Identifique um plano, funções específicas para cada pessoa e um cronograma para essas atividades.

Equilibrando a sua IE

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

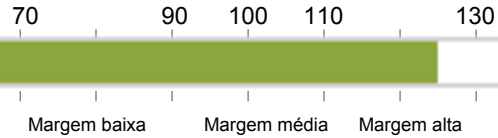
Responsabilidade social(119) > Empatia(105)

Sua Responsabilidade social é maior que sua Empatia. Esses componentes funcionam melhor juntos quando você se coloca no lugar da outra pessoa para entender o que é realmente necessário a partir de sua perspectiva. O melhor é ouvir as necessidades e preocupações dos outros antes de escolher a melhor maneira de ajudá-los ou trabalhar com eles.

Solução de problemas

Solução de problemas encontrar soluções quando as emoções estiverem envolvidas

125



O que a sua pontuação significa

A Solução de problemas não se refere à qualidade das suas soluções, mas sobre como você efetivamente usa as suas emoções no processo de solução de um problema. Ms. Sample, esse é uma área da inteligência emocional que você usa extensivamente; você enfrenta problemas frontalmente sem ser oprimido ou distraído por suas emoções. A sua abordagem para a solução de problemas é provavelmente lógica, sem interrupção e envolve a coleta de informações antes de chegar à uma conclusão. O seu resultado indica que:

- você percebe como as informações emocionais desempenham um papel essencial, mas não são se deixa desviar por elas.
- você trabalha com as várias etapas da solução de um problema sem ser emocionalmente distraído.
- você tende a permanecer com um problema até que uma solução seja alcançada.
- suas emoções raramente inibem as suas decisões, mas muito cuidado para não ignorar mensagens emocionais na tomada de uma decisão rápida.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Você é capaz de manter uma postura focalizada em como gerar soluções para muitos tipos de problemas. Entretanto, esteja consciente de que você pode parecer distante da seriedade da situação se “desligar” as suas emoções para chegar a uma decisão objetiva. Você ainda quer parecer emocionalmente envolvido nas decisões que toma – apenas não está permitindo que as suas emoções o atrapalhem de tomar essas decisões.

Implicações sociais e comportamentais. Você se envolve com frequência em estratégias eficazes para a solução de problemas, especialmente quando as emoções entram em cena. O seu nível de consciência, persistência e determinação fala com o seu nível de compreensão sobre como as emoções desempenham um papel no processo de solução de problemas. Apesar de raramente deixar as suas emoções atrapalharem a sua solução de problemas, você corre o risco de ser excessivamente decisivo quando uma solução não está prontamente disponível ou de deixar as suas emoções tão distanciadas que as suas soluções sejam vistas como frias e pessoais.

Estratégias para ação

Procure compreender primeiro. Se você estiver muito afoito para com o método de solução de problemas, pode começar a implementar soluções sem a análise total da situação.

- Comece explicando a sua interpretação de um problema a pelo menos duas pessoas, uma que está ligada intimamente ao problema e outra que seja neutra.
- Não peça soluções; apresente o resumo da situação e peça que façam perguntas esclarecedoras, se necessário.
- Se houver alguma pergunta para a qual você não saiba a resposta, esse é um sinal de que você precisa de maior compreensão sobre o problema antes de começar a resolvê-lo.

Disposição. As emoções desempenham papéis diferentes no processo de tomada de decisão. Aprender maneiras com as quais você possa gerar emoções positivas e negativas o ajuda a se concentrar na tarefa atual.

- As emoções positivas o ajudam a ficar aberto a ideias e debater soluções criativas. Identifique maneiras de criar um clima positivo para ajudá-lo com a fase de debate da solução de problemas (por exemplo, ouvir música, conversar com um amigo).
- As emoções negativas o ajudam a se concentrar nos detalhes ou a analisar os custos associados a cada solução. Identifique maneiras de criar um clima que possa ajudá-lo na fase analítica da solução de problemas.

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 Consciência emocional. O aprimoramento da interação entre essas subescalas tende a afetar significativamente a sua inteligência emocional geral.

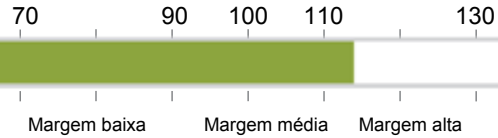
Resolução dos problemas(125) ↔ **Consciência emocional(111)**

Sua Solução de problemas é maior que sua Consciência emocional. Esses componentes estão equilibrados quando devida atenção é dada às suas emoções na implementação de um curso de ação. Algumas soluções podem parecer eficazes, mas não parecem corretas em nível emocional. Compreender os papéis que diferentes emoções desempenham no processo de decisão será um benefício no longo prazo.

Teste de realidade

Teste de realidade objetivo; ver as coisas como realmente são

114



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. Ms. Sample, 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.

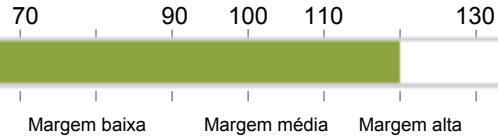
Teste de realidade(114) ↔ Resolução dos problemas(125)

Seu Teste de realidade é menor que sua Solução de problemas. Para alinhar esses dois componentes, tente validar a solidez dos planos antes de implementá-los. Reúna o máximo possível de informações objetivas para apoiar a solução pretendida, possíveis resultados não intencionais dessa solução e a probabilidade da implementação de planos de contingência.

Controle dos impulsos

Controle dos impulsos resistir ou conter o impulso a agir

120



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. Ms. Sample, seu resultado mostra alguém que exaustivamente controla suas emoções e impulsos para agir. A sua natureza altamente estável o ajuda a deixar as pessoas à vontade; os colegas de trabalho sentem que é fácil prever o seu comportamento ou humor e estarão mais propensos a abrir os canais de comunicação com você. O seu resultado pode indicar tendência a:

- ser deliberado e apto a questionar uma situação antes de tomar uma decisão.
- ser paciente e calmo, mesmo quando provocado.
- ser capaz de pensar antes de agir, você raramente lamenta o que disse ou fez.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. As suas emoções são geralmente “visitantes esperados”: você as vivencia, aprende com elas e depois age com base nesse conhecimento emocional. Esse uso deliberado das emoções significa que você concede muito do seu tempo para entender como se sente e então determinar a ação necessária.

Implicações sociais e comportamentais. Sua capacidade de permanecer concentrado, adiar a tentação e evitar tomar decisões precipitadas tem implicações interpessoais e profissionais tremendas. A liderança exige flexibilidade, mas é um foco astuto e planejamento deliberado que resulta na adesão corporativa. Como você reflete antes de falar, sua posição é bem articulada, baseada em evidência e, como resultado, você é respeitado por sua equipe. As pessoas podem ver o seu comportamento como previsível e calculado e, embora isso seja necessário em muitos locais de trabalho, certifique-se de que não é à custa de ouvir os seus instintos ou de participar de conversas espontâneas.

Estratégias para ação

Descongelamento. Se você for muito menos impulsivo que seus colegas, pode parecer estar arraigado em seus pensamentos enquanto os demais querem ação. Se o excesso de contemplação atrasar o progresso, seus companheiros de equipe podem vê-lo como um obstáculo ao avanço.

- Antes de tomar uma decisão, determine previamente a evidência necessária para se sentir confortável ao agir. Você precisa da aprovação de quem? Qual é seu limite de risco aceitável?
- Saber disso antecipadamente o ajudará a equilibrar a decisão deliberada de fazer o progresso exigido pelos negócios atuais.

Dar voz à sua reação instintiva. Pessoas com alto Controle dos impulsos sempre têm muita conversa interior. Você raramente age a menos que já tenha encenado vários cenários, e por isso sua reação instintiva geralmente pode ser negligenciada.

- Descreva uma situação na semana passada em que você se arrependeu de não se manifestar ou agir rapidamente.
- Qual emoção você sentia? Medo, incerteza, tristeza?
- Se pudesse reescrever a situação, o que faria diferente? Como poderia ter ouvido os seus instintos com a emoção que sentiu?
- Tente demonstrar esse comportamento nas próximas duas semanas.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Controle dos impulsos com Flexibilidade, Tolerância ao estresse e Assertividade. Atingir o equilíbrio entre essas subescalas pode aprimorar o funcionamento emocional.

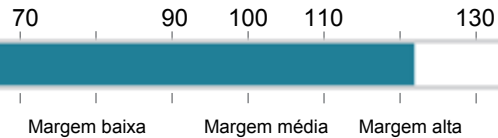
Controle dos impulsos(120)

Seu Controle dos impulsos está bem equilibrado com essas três subescalas relacionadas. Para manter o equilíbrio com essas subescalas, observe o aumento significativo em uma subescala sobre as outras e reflita sobre maneiras como você pode desenvolver as subescalas em conjunto. Discuta com o seu orientador se a comparação do Controle dos impulsos com as outras subescalas pode conduzir ao desenvolvimento da IE e ao melhor desempenho emocional e social.

Flexibilidade

Flexibilidade adaptação das emoções, pensamentos e comportamentos

122



O que a sua pontuação significa

A Flexibilidade requer que você seja capaz de modificar seus pensamentos, emoções e comportamentos em resposta à mudança. Ms. Sample, seu resultados falam sobre uma habilidade bem desenvolvida para ajustar-se às condições e prioridades em mutação. No trabalho, você provavelmente observa a mudança como necessária para a inovação e manter-se à frente da concorrência. Você pode facilmente aceitar um papel de liderança nas mudanças, onde pode encorajar os outros a serem tão abertos às mudanças quanto você. Alguns indicadores do seu resultado são:

- você está mais inclinado que a maioria das pessoas a aproveitar a mudança.
- você é capaz de mudar de ideia quando a evidência sugere que o faça.
- você tem uma atitude condescendente para trabalhar com os outros, mesmo quando as opiniões divergem.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. A adaptação é fácil para você, seja uma mudança inesperada de horário ou uma nova estratégia para a sua equipe. Essa abordagem flexível significa que você pode achar difícil tornar-se emocionalmente envolvido, já que você tende a trabalhar com o entendimento de que os laços serão inevitavelmente quebrados. Seja cauteloso para não aparentar falta de convicção ou se tornar tão flexível que os seus esforços sejam dispersos.

Implicações sociais e comportamentais. Os seus resultados sugerem que você frequentemente aceita a mudança e que provavelmente progride quando a mudança é necessária. Ser altamente flexível é uma característica desejada no ambiente de trabalho atual em constante mudança e você incorpora muito bem os ajustes necessários para o seu trabalho. Você pode ser visto como um líder nas mudanças, enfrentando os ajustes com energia e ganhando adesão de seus parceiros. Tenha em mente que a mudança precedida pela razão e pela previsão é bem-vinda, em particular por aqueles que não são tão flexíveis quanto você. Você pode ter que alterar a maneira como promove as mudanças para ajudar as pessoas que se esforçam muito em relação à adaptação emocional que a mudança requer.

Estratégias para ação

Mudar em prol das mudanças. A Flexibilidade pode ser vista como impulsividade, se não for fundamentada em pensamentos consistentes e em evidências válidas.

- “Mudar em prol das mudanças” pode deixar muitas pessoas (incluindo clientes) balançando a cabeça em confusão com a perda de seu status quo antes eficaz.
- Quando você se vir mudando seus pensamentos, emoções, prioridades ou direção, pare e certifique-se de que essa mudança está baseada em evidência sensata e não é meramente devida ao tédio em relação ao seu status quo. Isso é especialmente importante se você tiver pontuação alta em Relações interpessoais, pois pode ter tendência a ajustar as suas ações por um capricho para com as novas ideias que são apresentadas por outras pessoas.
- Comunique esse raciocínio sobre mudança às pessoas afetadas.

Persista. A sua capacidade de se manter flexível pode vir a ser útil. Entretanto, em ambientes de equipe, é muito importante que você tenha a certeza de que os seus colegas estão cientes de todas as mudanças em que está pensando e adotando. Nem todas as pessoas lidam bem com a mudança regular. Faça um esforço para documentar as mudanças e os motivos para a mudança. Isso contribuirá muito em incutir confiança e ganhar a adesão dos seus colegas.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Flexibilidade com Solução de problemas, Independência e Controle dos impulsos. Atingir o equilíbrio entre essas subescalas pode aprimorar o funcionamento emocional.

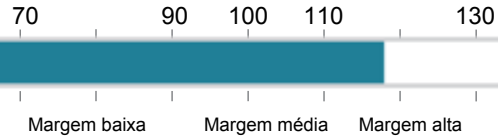
Flexibilidade(122)

Sua Flexibilidade está bem equilibrada com essas três subescalas relacionadas. Para manter o equilíbrio com essas subescalas, observe o aumento significativo em uma subescala sobre as outras e reflita sobre maneiras como você pode desenvolver as subescalas em conjunto. Discuta com o seu orientador se a comparação da Flexibilidade com as outras subescalas pode conduzir ao desenvolvimento da IE e ao melhor desempenho emocional e social.

Tolerância ao estresse

Tolerância ao estresse lidar com situações estressantes

118



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. Ms. Sample, seu resultado indica que você está bem munido para suportar o estresse, geralmente recorrendo ao seu repertório de estratégias eficazes para enfrentá-lo. Você é capaz de gerenciar as suas emoções, permanecer tranquilo e manter o seu desempenho, mesmo quando os tempos ficam difíceis. Você provavelmente usa as suas emoções (por exemplo, otimismo) em sua vantagem e sente que está no controle. Algumas características do seu resultado são:

- você vê estresse, concorrência ou pressão como um desafio, talvez a ponto de evoluir nessas condições.
- você lida ativamente com o estresse em vez de deixar suas emoções assumirem o controle.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. Você aborda o estresse com confiança, com mente clara e a atitude resistente de “Posso suportar qualquer coisa”. Você está ignorando as sutis dicas emocionais de que está ficando sobrecarregado, e geralmente aqueles com alta tolerância ao estresse correm risco de fadiga e exaustão no trabalho.

Implicações sociais e comportamentais. A sua capacidade de tolerar o estresse e exercer influência sobre a situação tende a parecer apaziguadora e até mesmo inspiradora para os seus colegas. A sua capacidade de lidar com os desafios provavelmente permite que você assuma uma função de liderança nas mudanças, demonstrando um comportamento calmo e concentrado. As pessoas o procuram para uma avaliação realista de uma situação; você raramente perde o sentido das proporções ou deixa que as suas emoções o impeçam de prosseguir e perseverar. Observe, entretanto, que ao manter os seus colegas e subordinados na mesma expectativa para tolerar o estresse pode ser vista como frieza, falta de empatia e mesmo irrealidade se as pessoas não forem tão resistentes como você.

Estratégias para ação

Os pequenos sinais da exaustão. Esteja alerta para não assumir responsabilidades em demasia. Mudanças sutis nas suas emoções podem estar sinalizando que você está perto da exaustão.

- Descreva, por escrito, as suas emoções e as sensações físicas que as acompanham.
- Quando perceber mudanças emocionais, como hesitação em assumir uma nova atribuição, não descarte a sua importância. Provavelmente ela é um sinal de que a sua alta tolerância ao estresse esteja permitindo assumir responsabilidades em demasia.

Aproveite a sua IE. A sua capacidade de suportar e lidar com altos níveis de estresse geralmente o deixa em vantagem. Entretanto, os seus colegas podem não estar tão bem lastreados para lidar com a mesma frequência e intensidade de fatores de estresse que você.

- Aproveite as suas outras habilidades da IE, especialmente suas habilidades interpessoais, para determinar se as pessoas com quem você trabalha não estão lidando bem com as mesmas demandas.
- Quando uma nova tarefa for adicionada às prioridades da sua equipe, sugira dedicar cinco minutos da próxima reunião para falar sobre algumas medidas proativas que vocês podem tomar como um grupo, para aliviar qualquer estresse associado.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Tolerância ao estresse com Solução de problemas, Flexibilidade e Relações interpessoais. Atingir o equilíbrio entre essas subescalas pode aprimorar o funcionamento emocional.

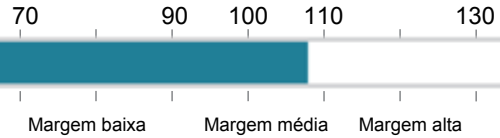
Tolerância ao estresse(118)

Sua Tolerância ao estresse está bem equilibrada com essas três subescalas relacionadas. Para manter o equilíbrio com essas subescalas, observe o aumento significativo em uma subescala sobre as outras e reflita sobre maneiras como você pode desenvolver as subescalas em conjunto. Discuta com o seu orientador se a comparação da Tolerância ao estresse com as outras subescalas pode conduzir ao desenvolvimento da IE e ao melhor desempenho emocional e social.

Otimismo

Otimismo atitude positiva e perspectiva de vida

108



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. Ms. Sample, seu resultado mostra uma pessoa que normalmente é otimista, que prefere ver o mundo de forma positiva. Um resultado médio também indica que você não é tão otimista a ponto de ser cego ou ingênuo para as realidades da vida. Algumas características do seu resultado são:

- você tende a ver o mundo com a abordagem do “copo meio cheio”.
- você é esperançoso quanto ao futuro.
- você fica energizado pelos contratempos e obstáculos, abastecido para superar os desafios da vida.

Impacto no trabalho

Implicações emocionais. As pessoas otimizistas experimentam uma variedade de emoções. Você não é tão otimista que ignore o medo, nem é tão pessimista que ignore a felicidade. Para a sua equipe, esse otimismo férreo é contagiante; os outros vão ver a sua visão esperançosa do futuro, e com planos realistas, perceberão que essa visão é possível.

Implicações sociais e comportamentais. Esperança e resistência são atributos dos líderes eficazes. Você provavelmente é capaz de ver oportunidades e possibilidades que os outros podem negligenciar ou rejeitar simplesmente por ser muito difícil, muito demorado ou fora do nível de conforto atual da organização. As suas metas (e se for o caso, as metas que você define para os outros) podem refletir a sua abordagem otimista para trabalhar; você vê as possibilidades e define as metas de superação que o ajudam a lutar pelo melhor. Ainda há espaço para aumentar o seu nível de otimismo, como em determinados casos no trabalho que provavelmente o deixam mais negativo que deseja ser.

Estratégias para ação

Momentos pessimistas. Se houver momentos em que você se sinta menos otimista, anote quando eles ocorrerem.

- Identifique o gatilho do seu pessimismo. É quando os prazos estão apertados? Você está em uma função de liderança e é cético quanto à capacidade dos outros?
- Debata a validade desse pessimismo. Olhe para o passado para confirmar se situações semelhantes de sucesso ou fracasso ocorreram.
- Se o seu pessimismo se justifica, talvez planos de contingência para esse risco devam ser considerados.

Reavalie. Quando você confrontar um desafio e a sua conduta geralmente otimista oscilar, pode ser necessário reavaliar as suas metas para visualizar um resultado positivo.

- Ajuste as suas tarefas e objetivos em segmentos mais manejáveis e atingíveis. Para projetos maiores e mais intimidantes, tente dividi-los entre cinco a sete etapas menores.
- Isso não significa que você deva simplificar ou banalizar o que é necessário, mas ajuda a ficar mais concentrado na solução em intervalos menores que estar sobrecarregado por um objetivo único e esmagador.
- Para cada pequena etapa, descreva o que você visualiza ser o sucesso. Mantenha-se concentrado nesses menores resultados para ajudá-lo a alinhar o seu otimismo.

Equilibrando a sua IE

Esta seção compara Otimismo com Autoestima, Relações interpessoais e Teste de realidade. Atingir o equilíbrio entre essas subescalas pode aprimorar o funcionamento emocional.

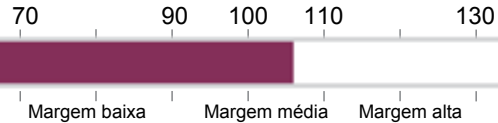
Otimismo(108)

Seu Otimismo está bem equilibrado com essas três subescalas relacionadas. Para manter o equilíbrio com essas subescalas, observe o aumento significativo em uma subescala sobre as outras e reflita sobre maneiras como você pode desenvolver as subescalas em conjunto. Discuta com o seu orientador se a comparação do Otimismo com as outras subescalas pode conduzir ao desenvolvimento da IE e ao melhor desempenho emocional e social.

Indicador de bem-estar

Felicidade satisfeito com a vida; contente

106



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

Ms. Sample, seu resultado em Felicidade sugere que com muita frequência você se sente satisfeito com sua vida e geralmente gosta da companhia dos outros e do trabalho que faz. Você pode:

- divertir-se no trabalho e no lazer ao participar de atividades que você aprecia.
- ser visto pelos colegas como amigável e agradável de se ter por perto.
- ter de ocasionalmente gerenciar o seu descontentamento com determinados aspectos da sua vida.

Embora você não tenha pontuações baixas em qualquer uma das quatro subescalas geralmente ligadas à Felicidade, nem em qualquer outra área de habilidade da IE, pode beneficiar-se de assegurar que os seus objetivos de desenvolvimento estejam vinculados à melhoria da felicidade. Há metas que você possa definir para conseguir coisas que são importantes para você, levando a um aumento na sensação de bem-estar?

Autoestima (113)

A felicidade é o subproduto de acreditar em si mesmo e viver de acordo com os seus próprios valores e padrões. O seu alto nível de Autoestima o ajuda a promover sentimentos positivos sobre si mesmo, confiança, melhora sobre a satisfação em relação à vida e felicidade.

- Se você pudesse melhorar um aspecto da sua vida, qual seria? Por quê?
- Além de coisas materiais, o que em você realmente o faz feliz?

Otimismo (108)

Diante da derrota e decepção, a capacidade de recuperar e reivindicar um estado de felicidade depende do seu nível de otimismo. Os seus resultados sugerem que você é otimista e esperançoso na maior parte do tempo, mas que talvez pudesse usar essa perspectiva com mais frequência para que a felicidade se torne ainda mais pessoal, permanente e justificável.

- Quando você é menos otimista? Como a sua perspectiva nestas situações poderia ser melhorada?
- Quando confrontado com um novo desafio, como você geralmente se sente? Liste suas emoções e reflita por que você se sente assim.

Relações interpessoais (111)

O resultado de Relações interpessoais indica que você tem relações bem desenvolvidas que provavelmente o ajudam a reduzir os efeitos negativos das demandas diárias da vida. Se mantidos, esses relacionamentos podem aumentar e sustentar sentimentos difusos de felicidade.

- Há momentos em que você briga com os seus relacionamentos? Nesse caso, o que causa a briga e como você resolve conflitos e problemas de comunicação?
- Você tem um mentor? Você atua como um mentor para outra pessoa?

Autorrealização (114)

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
 ORIENT**A**DO PARA
 A AÇÃO
REALISTA
 OPORT**U**NO

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 _____