

**EMOTIONAL  
INTELLIGENCE**  
Analysis

**MARIA TERESA QUIAZUA ESPINEL**

Fecha: 29/01/2021

## Índice

Introducción - **p. 03**

---

La Inteligencia Emocional - **p. 04**

---

Puntajes por Áreas - **p. 05**

---

La Autoconciencia y sus Habilidades - **p. 06**

---

La Autogestión y sus Habilidades - **p. 10**

---

La Gestión Social y sus Habilidades - **p. 15**

---

El Manejo de Relaciones y Sus Habilidades - **p. 19**

---

Panorama General - **p. 25**

---



**MARIA TERESA QUIAZUA ESPINEL**

Fecha: 29/01/2021

## ¡Hola Maria Teresa, sea bienvenida!

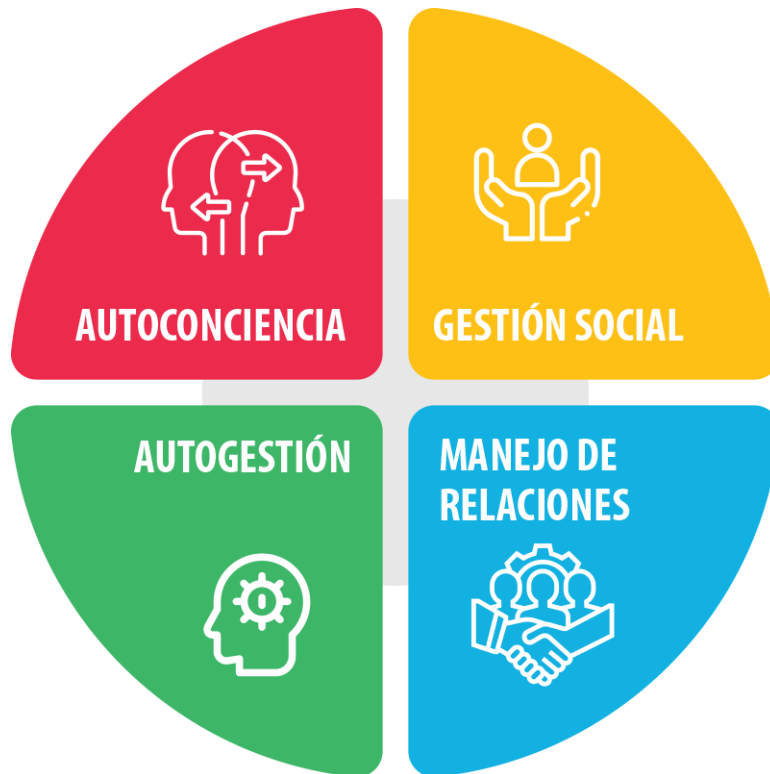
El mapeo presentado en el **Emotional Intelligence Analysis — EIA —** se basa en la combinación de cuatro áreas esenciales para la construcción de la inteligencia emocional. Ellas son: la autoconciencia, la autogestión, la gestión social y el manejo de relaciones.

Para esas cuatro áreas, se presentan las habilidades clave, que suman veintiuna en total, para el desarrollo de la inteligencia emocional. Tras responder a las preguntas, el individuo recibirá en su mapeo la explicación de cada habilidad presentada, en mayor o menor grado — es decir, cuánto adhiere o no a la habilidad presentada.

El **Emotional Intelligence Analysis — EIA —** tiene su fundamento teórico basado en estudios realizados por el Dr. Peter Salovey, el Dr. John D. Mayer, Daniel Goleman, Richard Boyatzis e investigadores del McClelland Institute de Boston.

Al interpretar el contenido presentado en este mapeo, tenga en cuenta que el algoritmo mide su percepción con respecto a las habilidades emocionales. Eso significa que usted puede obtener una nota alta, incluso si no utiliza cierta habilidad con la frecuencia con que cree que la utilice. El resultado es la generación de conciencia de cómo usted percibe sus emociones, creando claridad para desarrollar las habilidades que están en su nivel más bajo y explorar aún más aquellas que están en su nivel más alto de puntaje.

Este mapeo puede ser beneficioso para quienes desean entender cómo motivarse, inspirarse e incluso mejorar su relación consigo mismos.



## El Emotional Intelligence Analysis - EIA

El mapeo que se presenta en este informe se basa en preguntas diseñadas para entender el nivel de inteligencia emocional que presenta el individuo.

La plataforma reúne en su base de datos toda la información obtenida y la encaja en las cuatro áreas que son fundamentales para el desarrollo de la Inteligencia Emocional.

A partir de esas cuatro áreas, el mapeo presentará el nivel de adaptabilidad del individuo ante las 21 habilidades de inteligencia emocional valoradas.

El mapeo del **Emotional Intelligence Analysis — EIA —** es importante para quienes desean entender y mejorar sus emociones, convirtiéndose en expertos en esa área.

## La importancia de la inteligencia emocional

Conocer las propias emociones, sabiendo cómo lidiar con situaciones en las que parece que bloquear las emociones es la mejor "medicina", es lo que hace que la gente busque un profundo autoconocimiento.

Hoy en día, cuando decimos que las personas tienen control emocional, nos referimos a que son capaces de mantener una postura asertiva y adecuada para lidiar con sus emociones cuando se les pone a prueba.

El mapeo de la inteligencia emocional hace que la persona mejore en sus relaciones, ya sean personales o profesionales. El mapeo realizado en el **Emotional Intelligence Analysis — EIA —** aporta al individuo una amplia comprensión de cuatro áreas esenciales: la autoconciencia, la autogestión, la gestión social y el manejo de relaciones.

En cada una de esas cuatro áreas se forman habilidades clave, mediante las cuales el individuo comprenderá dónde se encuentra. Al responder a las preguntas, él recibirá puntajes en cada habilidad, equivalentes a su nivel de satisfacción.

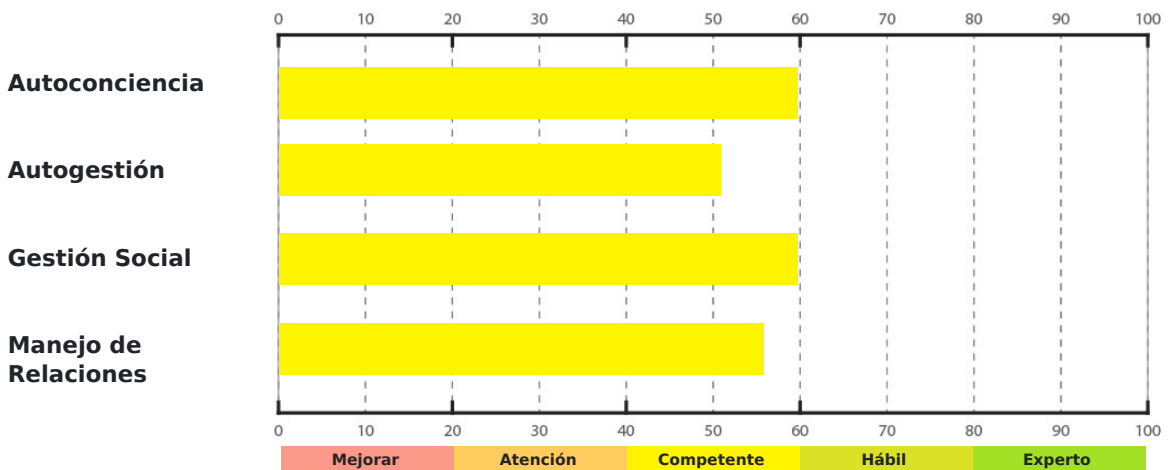
El resultado de ello es la comprensión de sus *gaps*, para que pueda desarrollarse y volverse emocionalmente inteligente.

## Las cuatro áreas y sus habilidades

Como usted ya sabe, el Emotional Intelligence Analysis se basa en **cuatro áreas** de la inteligencia emocional. A continuación, vamos a examinar cada una de las **cuatro áreas** y las habilidades que componen cada área, para entender mejor sus resultados.

### Puntaje Total

El siguiente gráfico muestra su puntaje total integrando todas las habilidades de IE, las cuales vamos a ver por separado. Ese puntaje es un buen comienzo para analizar el nivel de desarrollo de su inteligencia emocional.



Cuando se indica "**Mejorar**", esto se refiere a puntos que usted debe reconocer y desarrollar. Cada área aporta aspectos que, al ser analizados, necesitan una mejora para que se produzcan cambios.

"**Atención**" se refiere a los puntos que son reconocidos, pero no desarrollados por usted.

"**Competente**" significa que usted reconoce la necesidad de desarrollo en esa habilidad, sabe lo que es primordial y logra estructurar el desarrollo de su inteligencia emocional.

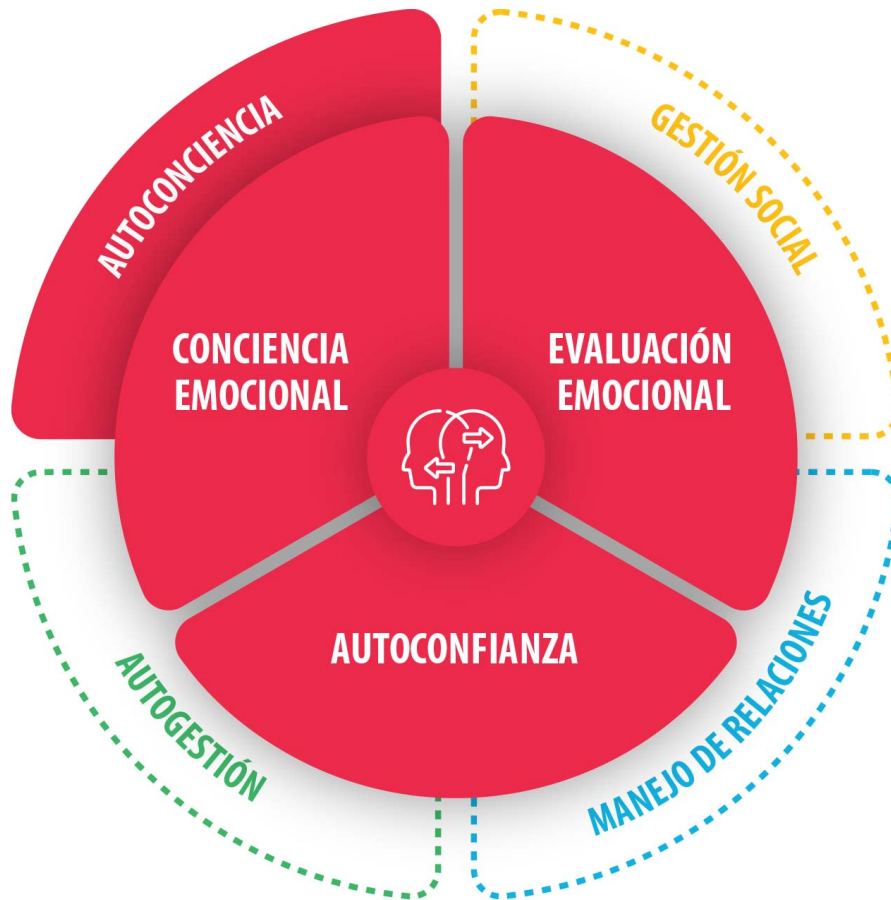
"**Hábil**" se relaciona con su facilidad para adaptarse, desarrollarse y reconocer puntos que obstaculizan el proceso de maduración de su inteligencia emocional.

Finalmente, "**Experto**" señala un desarrollo completo, haciéndole emocionalmente inteligente en la habilidad en cuestión.

Le recomendamos no realizar la prueba en un período inferior a 7 días, ya que su puntaje puede verse influenciado por el resultado anterior. Recuerde siempre que este puntaje representa la percepción de su capacidad real de hacer un uso efectivo de su inteligencia emocional.

## 1. Autoconciencia

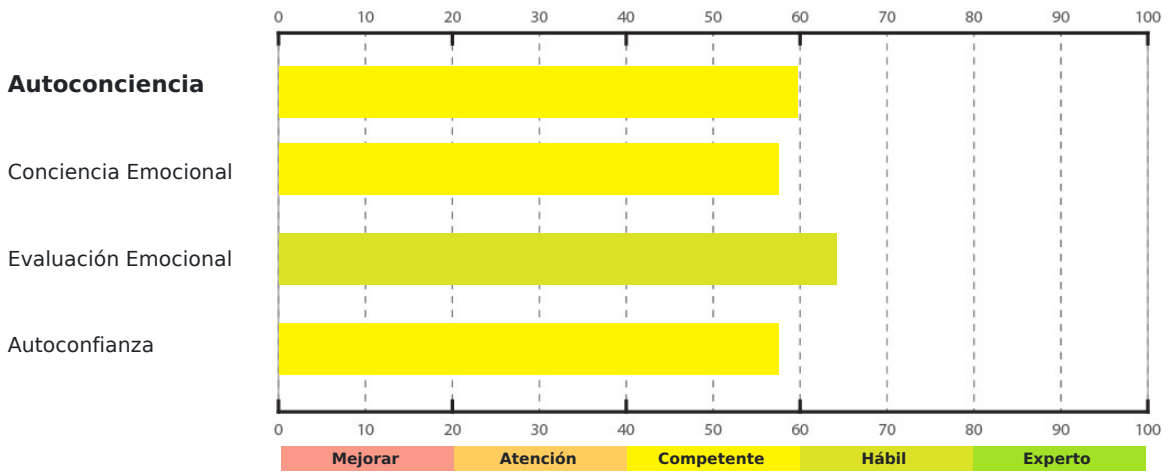
La autoconciencia es la capacidad de reconocerse a sí mismo(a), teniendo así la percepción de su "yo", sus fortalezas y vulnerabilidades y las consecuencias que tienen en su vida. En la autoconciencia se encuentran los pensamientos, las experiencias y las habilidades que, a su vez, conforman nuestra inteligencia emocional.



La autoconciencia se compone de tres habilidades principales: su **Conciencia Emocional**, siendo capaz de entender y mejorar su aprendizaje en lo que respecta a sus emociones; su **Evaluación Emocional**, haciéndole capaz de reconocer patrones emocionales que puedan impactar sus acciones y mejorarlas de acuerdo con su nivel de satisfacción y su **Autoconfianza**, siendo capaz de reconocer y desarrollar la confianza en sus acciones y sentimientos. En las siguientes páginas, usted comprenderá cada una de las habilidades citadas y cómo influyen en su vida y sus resultados.

## Puntaje: Autoconciencia

El siguiente gráfico muestra el puntaje total para su inteligencia emocional sumando todas las habilidades, las cuales vamos a ver por separado en la secuencia. Ese puntaje es un buen comienzo para analizar su nivel de inteligencia emocional.



## Importancia

La autoconciencia puede interferir positivamente en su vida tanto personal como profesional, haciendo que usted tome decisiones asertivas y, así, lidie mejor con sus emociones, sentimientos, miedos y creencias. Esta habilidad aporta la claridad de lo que queremos y la importancia de ello para nosotros, de allí su relevancia.

## Autoconciencia

Según el mapeo de nuestro algoritmo, basado en las respuestas presentadas, para desarrollar su inteligencia emocional es necesario que se mantenga competente en cuanto a su autoconciencia. Eso significa que usted entiende cómo mirar las cosas o reaccionar ante las situaciones de la vida y sabe que es necesario desarrollarse en cuanto a comprender sus emociones, sus sentimientos, sus miedos y sus creencias. Al entender esto, usted se vuelve más consciente de la realidad en la que esté viviendo.

### Conciencia Emocional

Competente

**La conciencia emocional es la capacidad de identificar e interpretar con precisión sentimientos simples y complejos en sí mismo.**

Quienes tienen esta habilidad son capaces de identificar e interpretar con precisión sentimientos simples y complejos, con el fin de reconocer lo que es necesario cambiar una vez que algo no es como se esperaba, perfeccionando así sus emociones.

Las personas que son funcionales en su Conciencia Emocional pueden aportar información emocional a sus decisiones de manera adecuada, pero pueden olvidarse de hacerlo cuando estén ocupadas o estresadas. Ellas son conscientes de múltiples y complejos sentimientos y de la información que estos sentimientos les proporcionan — siendo este el primer paso hacia el autoconocimiento. Entienden los efectos de muchas emociones, por lo que tienen el potencial de ser estratégicas en el uso de los sentimientos (adaptando las emociones a la tarea en cuestión). Es posible que no logren usar esta habilidad cuando actúan con prisa, pero cuando prestan atención a sus sentimientos, pueden ver los "mensajes emocionales" que están enviando y cómo los demás están respondiendo a nivel emocional.

### Evaluación Emocional

Hábil

**Reconocer reacciones y comportamientos a menudo recurrentes.**

Quienes tienen esta habilidad son capaces de reconocer reacciones y comportamientos recurrentes, lo que les hace lidiar eficazmente con sus comportamientos y emociones.

Las personas calificadas en Evaluación Emocional conocen bien sus propios comportamientos y pueden articular cómo y por qué reaccionan. Esto les brinda información valiosa sobre sí mismas y los demás. Ellas hacen preguntas incisivas que ayudan a los demás a salir de los patrones inconscientes para volver a sus objetivos, ya que pueden aplicar esta técnica a sí mismas y a su entorno. El conocimiento de estos patrones ayuda a acercarse a los demás de manera efectiva — ajustando sus palabras, acciones y emociones para mantener el diálogo funcional. Estas personas pueden usar su conciencia para percibir rápidamente cuando comienzan a recurrir a patrones improductivos. Con esta detección temprana, pueden reorientarse sin perder tiempo ni energía y sin dolor emocional. Sin embargo, cuando se usa en exceso, esta virtud puede hacer que las personas analicen demasiado las situaciones — lo que limita la creatividad y les impide "estar en el momento". La intelectualización puede ser un mecanismo de defensa que, en realidad, impide que las personas cambien sus patrones.



## **Autoconfianza**

Competente

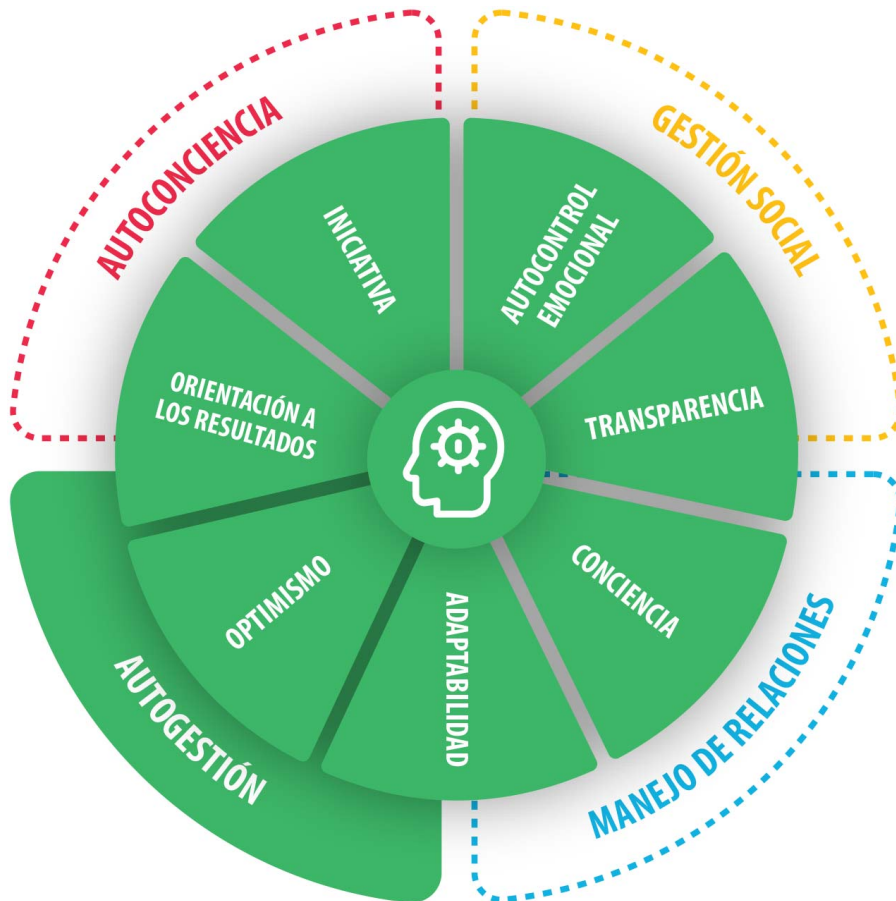
### **La actitud sobre sus habilidades y capacidades.**

Quienes poseen esta habilidad tienen confianza en sí mismos y conocen sus fortalezas y limitaciones, sabiendo cómo dosificar eficazmente sus emociones y patrones de comportamiento.

Las personas que son funcionales en la habilidad Autoconfianza generalmente son capaces de comprender, reconocer y enfatizar sus fortalezas. Utilizan este conocimiento como base para generar conciencia en cuanto a lo que pueden mejorar. Sin embargo, hay muchos patrones que aún no han reconocido. Tal vez no logren usar su autoconfianza para establecer metas realistas y alcanzables, por ejemplo, o para reconocer que las experiencias negativas del pasado no determinan su futuro. La conciencia de sus propios patrones de autoconocimiento les ayuda a ser más confiadas, determinadas y perseverantes en sus respuestas, expresando a los demás sus sentimientos, creencias y necesidades de manera directa y respetuosa.

## 2. Autogestión

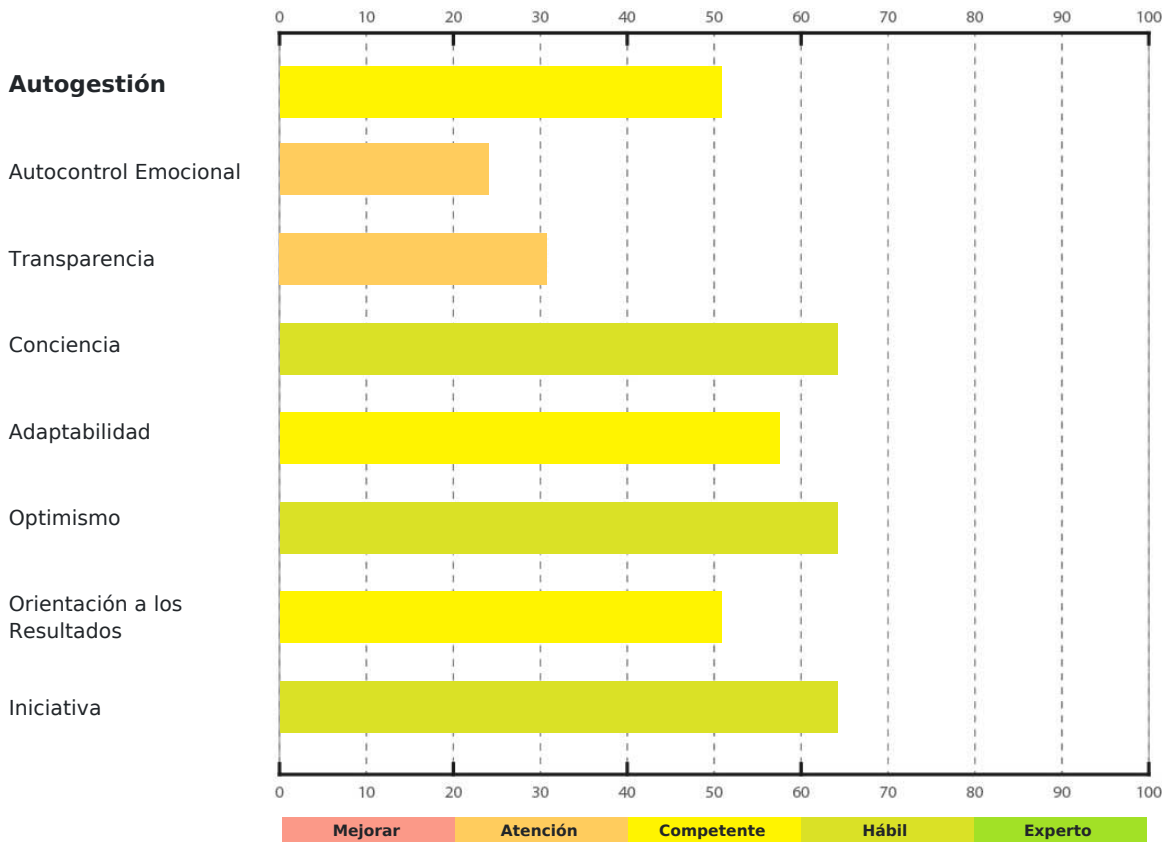
La autogestión es la capacidad del individuo para tomar sus propias decisiones y guiar sus propios caminos. Ser autogestionable es reconocer lo que hay que hacer para lograr sus resultados.



La autogestión se compone de tres habilidades principales. La primera es el **Autocontrol Emocional**, lo que hace que la persona sea capaz de reflexionar sobre las consecuencias que sus emociones provocan cuando no se administran. En otras palabras, cuando el autocontrol emocional está desbordado, el individuo tiende a generar situaciones desagradables y puede no sólo perjudicarse a sí mismo, sino también a quienes le rodean. Las otras habilidades son: **Transparencia** de emociones, sabiendo cómo tratarlas de la mejor manera, sin esconderlas y la **Conciencia**, que es la capacidad para tomar conocimiento de las mismas y navegar por las propias emociones; **Adaptabilidad**, volviéndose capaz de superar y adaptarse a las situaciones y los cambios; **Optimismo**, la capacidad del individuo de ver el lado más amplio de las situaciones, haciendo frente a la adversidad más fácilmente; **Orientación a los Resultados**, la capacidad de desarrollar motivación interna para lograr los resultados esperados; **Iniciativa**, capacidad de hacer lo necesario para lograr resultados, ofreciéndose como voluntario para dar los primeros pasos. En las siguientes páginas, usted comprenderá cada una de las habilidades citadas y cómo influyen en su vida y sus resultados cotidianos.

## Puntaje: Autogestión

El siguiente gráfico muestra el puntaje total para su inteligencia emocional sumando todas las habilidades, las cuales vamos a ver por separado en la secuencia. Ese puntaje es un buen comienzo para analizar su nivel de inteligencia emocional.



### Importancia

La autogestión le ayuda a evolucionar para sacar siempre lo mejor de sí mismo(a), valiéndose de la percepción y de los recursos personales en todos los ámbitos de su vida. En resumen, le ayuda a manejar su vida, convirtiéndose en dueño(a) de su destino.

## Autogestión

Para que usted logre desarrollar la inteligencia emocional, necesita mantenerse competente en su autogestión. Basándose en sus respuestas, el algoritmo del **Emotional Intelligence Analysis — EIA** — resaltó su capacidad de manejarse a sí mismo(a). Usted reconoce la necesidad de desarrollar la gestión de sus sentimientos y pensamientos, la manera en que lidia con los eventos y cómo se adapta a los cambios. Al hacerlo, usted se vuelve más autogestionable para lidiar con la realidad en la que vive.

### Autocontrol Emocional

Atención

**Autocontrol sobre las reacciones de sus consecuencias emocionales.**

Quienes tienen esta habilidad son capaces de reflexionar sobre lo que puede suceder con sus emociones, manteniendo el control de sus sentimientos y acciones.

Las personas que son emergentes en Autocontrol Emocional actúan o reaccionan sin evaluar los costos y beneficios de una elección. Pueden encontrar la evaluación cautelosa sofocante o carente de creatividad, o pueden analizar en exceso y confiar demasiado en los datos cognitivos. A veces dejan que otros tomen sus decisiones por ellas o confían demasiado en los procedimientos y precedentes. Esto puede llevar a decisiones que se toman sin un análisis adecuado. En esas situaciones, la persona puede ser vista como un concentrador de información, impulsivo o falto de tacto. Personas en este nivel pueden vislumbrar las consecuencias positivas y negativas cuando están a punto de tomar una decisión — pero no escuchan su propia percepción intuitiva con la frecuencia necesaria.

### Transparencia

Atención

**Capacidad de ser claro y no ocultar los hechos.**

Quien tiene esta habilidad es capaz de ser claro, sin ocultar hechos ni situaciones, incluso las más inesperadas.

Las personas emergentes en Transparencia actúan de manera subjetiva, muchas veces sin evaluar las consecuencias de sus actos. Pueden volverse arrogantes cuando no miden sus palabras o cuando se expresan de forma incorrecta. Esas personas pueden tener dificultades en el aspecto de las relaciones sociales, ya que no todos consideran que la transparencia sea primordial. Las personas que carecen de transparencia pueden parecer "vacías" a los ojos de los demás y tener dificultades para mantener una conexión con los otros. Ellas son conscientes que la transparencia de sus acciones puede llevarlas a resultados satisfactorios, pero todavía deben tener el coraje para cambiar.

## **Conciencia**

Hábil

**Capacidad de tomar conciencia de las propias emociones.**

Aquellos que tienen esta habilidad son capaces de tomar conciencia de sus propias emociones.

Las personas que están calificadas en Conciencia manejan bien sus propios sentimientos, y sus propios sentimientos bien manejados se convierten en herramientas efectivas para influir en los demás. Esto les permite crear un contexto para una comunicación abierta y de confianza. Si se usa demasiado, esta habilidad puede hacer que alguien deje de expresar su desacuerdo o que se enfrente a conflictos que pueden ser útiles para abordar cuestiones fundamentales. Una persona con esta capacidad obtiene información de sus sentimientos — que le dan sugerencias sobre los problemas que deben abordarse y sobre los posibles procesos de solución. Las personas así, se sienten cómodas con las emociones y son capaces de crear los sentimientos que promueven una comunicación de alto nivel.

## **Adaptabilidad**

Competente

**Capacidad de superar y adaptarse a situaciones y cambios.**

Los que tienen esta habilidad desarrollada son capaces de adaptarse a situaciones y cambios de manera consciente.

Las personas que son funcionales en Adaptabilidad tienen la flexibilidad para hacer frente a los cambios y son capaces de lidiar con múltiples demandas y adaptarse a nuevas situaciones con nuevas ideas o enfoques innovadores. Incluso cuando se enfrentan a los cambios, puede que no permanezcan enfocadas en sus objetivos, sin saber cómo lidiar con la forma de alcanzarlos. Cuando se ponen a prueba, están bajo presión, pero logran adaptarse. A menudo necesitan un poco más de tiempo para sentirse cómodas con situaciones nuevas.

## **Optimismo**

Hábil

**Capacidad de ver el lado más amplio de las cosas, afrontar con optimismo los cambios y las situaciones.**

Los que tienen esta habilidad son capaces de adaptarse a situaciones con optimismo.

Las personas calificadas en Optimismo centran su atención en las soluciones y posibilidades. Asumen la responsabilidad de sus fallos y aceptan el crédito por sus éxitos, creando confiabilidad para ellas mismas y quienes les rodean. Ellas típicamente miran primero a "lo que es posible", en vez de sentirse intimidadas por lo "que es imposible", inspirando creatividad y liberando energía. A veces, las personas pesimistas encuentran a los individuos así "demasiado positivos"; las "víctimas" tienen dificultades para afrontar sus propias responsabilidades, y esto puede generar resistencias. Sin embargo, las personas optimistas pueden ignorar los riesgos o sobrestimar el lado positivo de las situaciones. Si bien a veces pueden caer en el pesimismo, estas personas rápidamente vuelven al optimismo. La persona optimista es contagiosa, creando una relación con los demás.

## Orientación a los Resultados

Competente

**Capacidad de automotivarse para lograr los resultados esperados.**

Los que tienen esta habilidad son capaces de adaptarse a las situaciones, automotivándose para lograr resultados.

Las personas funcionales en Orientación a los Resultados oscilan entre motivadores externos (dinero, estatus, aprobación) e internos (valores, creencias, compromisos con ellas mismas), dependiendo del contexto. Cuando se enfrentan a evaluaciones externas, pueden preocuparse mucho por tales métricas. Por lo general, son capaces de encontrar la energía y la orientación a la excelencia, pero hay momentos en los que pueden sentirse apáticos. Los demás respetan sus decisiones y las consideran realistas para la definición de la compensación adecuada y el estatus por lo que se ha logrado. Estas personas son capaces de influir en otros a través de sus valores. A veces pueden perder un poco el compromiso que podrían obtener de los demás.

## Iniciativa

Hábil

**Capacidad de dar los primeros pasos voluntariamente.**

Quienes tienen esta habilidad son capaces de dar voluntariamente los primeros pasos para identificar y hacer frente a obstáculos, problemas y oportunidades existentes y potenciales.

Personas calificadas en Iniciativa, toman la iniciativa de lidiar con cuestiones de amplio alcance e impacto de manera oportuna y eficaz. Son capaces de identificar quién puede proporcionar apoyo y obtener contribuciones de estos individuos. Identifican problemas y actúan para prevenirlos y solucionarlos. Debido a que toman la iniciativa, muchas veces se ponen frente a otras personas, ignorando sus opiniones. Identifican preocupaciones, cuestionan motivos y sugieren cambios que resulten en mejoras, incluso si no se les consulta. Siempre buscan satisfacer las necesidades y expectativas del entorno.

### 3. Gestión Social

La Gestión Social es la capacidad que el individuo tiene para tratar con la sociedad, provocando impactos positivos o negativos, según cómo actúe.

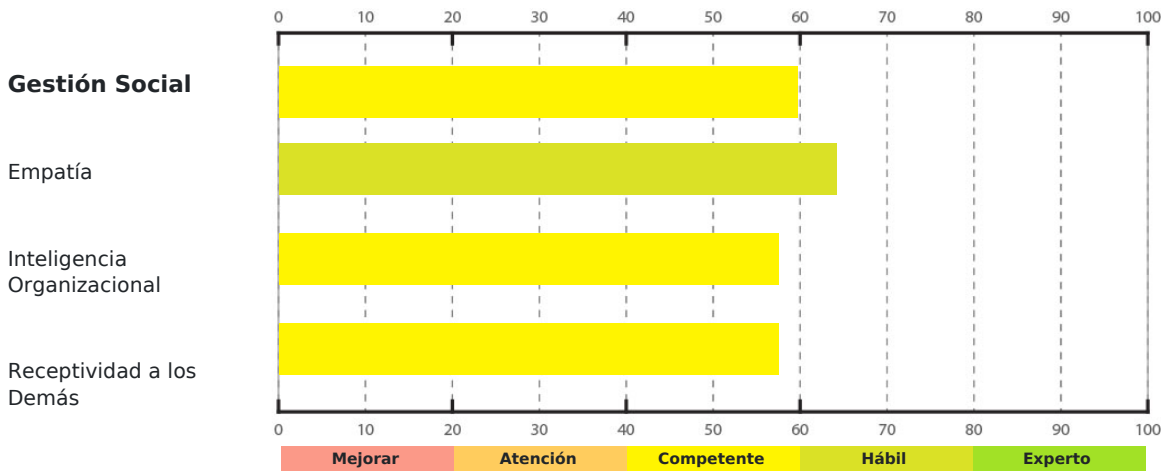


La gestión social se compone de tres habilidades esenciales, que son: **Empatía**, la capacidad de reconocer, sintonizarse y desarrollar la relación con las personas que le rodean; **Inteligencia Organizacional**, la capacidad de conectar sus elecciones diarias con su sentido de propósito, buscando así metas nobles; y la **Receptividad a los Demás**, la capacidad para conectarse con el otro, gestionando relaciones sociales estables. En las siguientes páginas, usted comprenderá cada una de las habilidades citadas y cómo influyen en su vida y sus resultados.



## Puntaje: Gestión Social

El siguiente gráfico presenta el puntaje total para su inteligencia emocional sumando todas las habilidades, las cuales vamos a ver por separado en la secuencia. Ese puntaje es un buen comienzo para analizar su nivel de inteligencia emocional.



### Importancia

La Gestión Social, a su vez, es de suma importancia para el desarrollo de la inteligencia emocional. Eso se debe a que trae consigo la capacidad de ver las cosas como las ve el otro, desde el punto de vista del prójimo, tomando conciencia de sus pensamientos, sentimientos y experiencias. Esa percepción del otro genera empatía con él, algo esencial para volverse receptivo e inteligente emocionalmente.

## Gestión Social

Para que usted se vuelva emocionalmente inteligente, necesita desarrollar la habilidad de gestión social. De acuerdo con las respuestas presentadas, el algoritmo del mapeo del **Emotional Intelligence Analysis — EIA** — resaltó que, aunque usted sea competente en la gestión social, hay puntos que deben desarrollarse. Para estar más capacitado en esa habilidad, usted necesita aprender a desarrollar empatía y conexión con el entorno, tratando mejor con las personas y las situaciones. Al desarrollar esto, usted será capaz de gestionar sus relaciones sociales, de acuerdo con la realidad en la que esté viviendo.

### Empatía

Hábil

**Capacidad de relacionarse, desarrollando la empatía con el otro.**

Quienes tienen esta habilidad son capaces de sentir y sintonizarse con los sentimientos de los demás y entender cómo ellos ven las cosas.

Las personas calificadas en Empatía se preocupan por los demás y ellos lo saben. Escuchan de manera efectiva. Pueden perder oportunidades importantes de empatía cuando están estresadas o demasiado concentradas en una tarea. En raras ocasiones en las que desperdician esas oportunidades, sortean la situación y se reconectan con el otro. También se sabe que son capaces de ser empáticas consigo mismas para renovar su energía. Con su preocupación por los demás y sus sentimientos, estas personas prosperarán en empresas con conciencia social y visión de compromiso propio. Debido a su alto nivel de cuidado, ellas pueden caer en una tendencia de "resolver" los problemas de otros y eliminar su incomodidad. Alternativamente, pueden "apoderarse" de los sentimientos de los demás y tener problemas para dar malas noticias, por ejemplo. Este alto nivel de preocupación por los demás los lleva a confiar en el otro. Esto crea grandes oportunidades para que se relacionen a través de la influencia.

### Inteligencia Organizacional

Competente

**Capacidad de conectar sus elecciones diarias con su sentido de propósito.**

Aquellos que tienen esta habilidad son capaces de conectar sus elecciones diarias con su sentido de propósito. Eso ayuda al individuo a centrarse en lo que es más importante y a acceder a todo su poder y potencial interior para desencadenarlo en pro de su desempeño.

Las personas funcionales en Inteligencia Organizacional piensan en el legado que dejarán y en el impacto que tendrán en los demás. Esto generalmente refuerza su propia motivación y promueve el compromiso de los demás. Al mismo tiempo que están interesadas en la fuerza del compromiso propio, su visión es nebulosa. Puede que no hayan codificado aún de manera convincente. Como resultado, esas personas pueden vacilar, actuando claramente por sus propios esfuerzos en algunas ocasiones, pero reaccionando a presiones a corto plazo en otras. Esto diluye su poder y puede hacer que otros cuestionen su compromiso y su integridad. Cuando actúan con base en su propio compromiso, crean un sentido de "esprit des corps", de personas trabajando juntas para lograr el éxito y la relevancia.

## **Receptividad a los Demás**

Competente

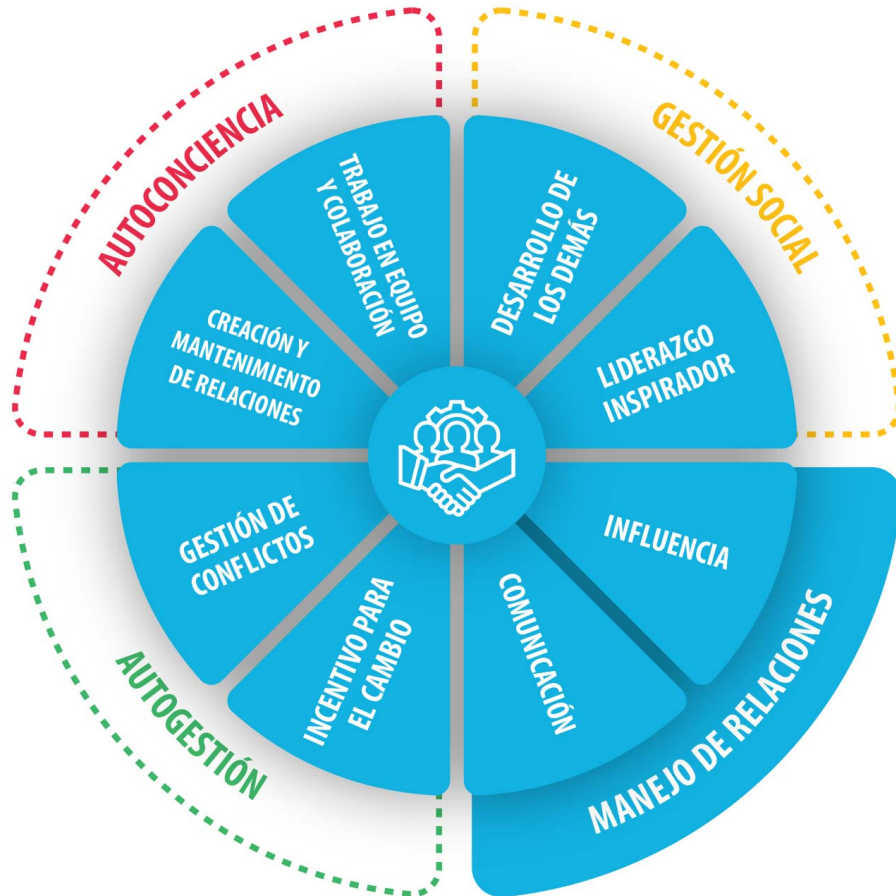
**Capacidad de conectarse con el prójimo, generando relaciones sociales estables y efectivas.**

Aquellos que tienen esta habilidad son capaces de conectarse con el prójimo, generando relaciones estables y efectivas.

Las personas funcionales en Receptividad a los Demás tienden a relacionarse con el prójimo, pero se mantienen alejadas hasta que se sientan cómodas. Debido a que tienen dificultades para ser receptivas, estas personas tienden a ser más cerradas. A menudo, no transmiten quiénes son realmente, porque no se abren y porque no dan a otras personas la oportunidad de acercarse. Eso las conduce a la desconfianza en cuanto al prójimo, a la sensación de que él puede "invadir" el espacio de ellas sin ser "invitado". Se convierten en personas de "pocos amigos", son selectivas y no dan tanto espacio para que se acerquen nuevas personas.

#### 4. Manejo de Relaciones

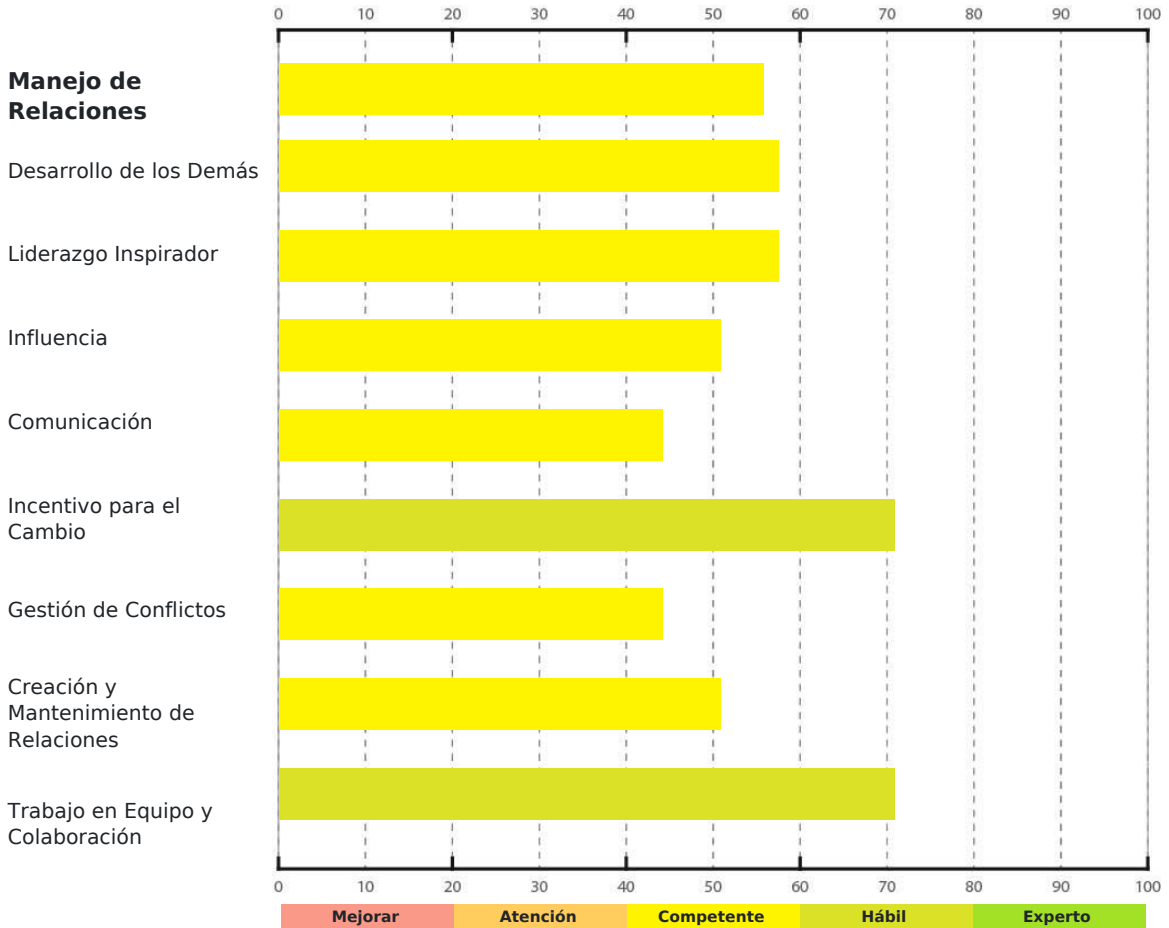
El manejo de relaciones es la capacidad del individuo de mantener la conciencia de sus propias emociones para gestionar bien sus relaciones, comunicándose de forma clara y objetiva y estableciendo vínculos con todos, incluso con las personas con las que tiene menos afinidad.



El manejo de relaciones se divide en ocho habilidades principales: **Desarrollo de los demás**, que es la capacidad de transmitir conocimientos al otro; **Liderazgo Inspirador**, la capacidad de involucrar e inspirar a las personas; **Influencia**, la capacidad de impactar a los demás (si no se desarrolla bien, su impacto puede ser negativo); **Comunicación**, la capacidad de compartir conocimientos y generar conexión con el otro, promoviendo una relación de confianza y empatía; **Incentivo para el Cambio**, la capacidad de fomentar el cambio, ya sea personal o profesional; **Gestión de Conflictos**, la capacidad de gestionar y resolver conflictos de manera eficiente y concreta, siendo justo con ambas partes; **Creación y Mantenimiento de Relaciones**, la capacidad de construir relaciones duraderas, creando conexiones que se mantengan de por vida y **Trabajo en Equipo y Colaboración**, capacidad para cooperar en proyectos, siendo un punto de apoyo para los demás. En las siguientes páginas, usted comprenderá cada una de las habilidades citadas y cómo influyen en su vida y sus resultados.

## Puntaje: Manejo de Relaciones

El siguiente gráfico muestra el puntaje total para su inteligencia emocional sumando todas las habilidades, las cuales vamos a ver por separado en la secuencia. Ese puntaje es un buen comienzo para analizar su nivel de inteligencia emocional.



### Importancia

El manejo de relaciones como categoría impacta en el desarrollo de relaciones duraderas, haciendo parte fundamental del pilar de la inteligencia emocional. Cuando sabemos cómo responder a las emociones de las personas, creamos una conexión eficiente con ellas.

## Manejo de Relaciones

Volverse emocionalmente inteligente requiere que usted se mantenga competente en cuanto a su habilidad de manejo de relaciones. El algoritmo del mapeo del **Emotional Intelligence Analysis — EIA** — presenta, de acuerdo con las respuestas proporcionadas, que usted tiende a desarrollar relaciones con las personas. Es necesario que permanezca abierto(a) a nuevas relaciones, desarrollando su forma de comunicarse, sabiendo aceptar las críticas y reconociendo los sentimientos de los demás hacia usted y las situaciones de la vida.

### Desarrollo de los Demás

Competente

**Capacidad de desarrollar a otros con eficacia.**

Quienes tienen esta habilidad son capaces de desarrollar a las personas de manera eficaz, adoptando medidas para enseñarlas y orientarlas con relación a sus recursos de aprendizaje.

Las personas funcionales en Desarrollo de los Demás tienden a esforzarse por desarrollar a otros, pero a veces se ponen en una posición incómoda porque no son tan receptivas. Incluso logran identificar los gaps que hay que cerrar, pero les resulta difícil expresarse. Como resultado, no logran transmitir enseñanzas a quienes no estén interesados en un tema en particular.

### Liderazgo Inspirador

Competente

**Capacidad de liderar a las personas de una manera inspiradora e influyente.**

Las personas que tienen esta habilidad poseen la capacidad de motivar y guiar a las personas para que hagan el trabajo y den lo mejor de sí mismas. Ellos inspiran a los demás a ser sus mejores versiones.

Las personas funcionales en Liderazgo inspirador tienden a esforzarse por crear un sentido de propósito en los demás y por establecer una conexión con ellos, pero a veces se ponen en situaciones incómodas porque no son tan receptivas. Logran comunicar sus ideas y valores, pero aun así necesitan desarrollar empatía con los demás. Se les considera personas democráticas y abiertas a nuevas ideas. Como resultado, logran crear una conexión con los demás, pero inspirar a otros les lleva un poco más de tiempo.

## **Influencia**

Competente

### **Capacidad de ejercer un impacto positivo en los demás.**

Quienes tienen esta habilidad poseen la capacidad de crear un impacto positivo en los demás, de persuadirlos o de convencerlos de que les apoyen.

Las personas funcionales en Influencia tienden a esforzarse por generar un impacto positivo en los demás, tratando de persuadirlos y convencerlos de darles su apoyo. Por lo general, ellas logran ser persuasivas y envolventes. Ello resulta en la construcción de rapport con el prójimo. Sin embargo, si estas personas intentan ser demasiado influyentes, terminan alejando a quienes les rodean, forzando situaciones embarazosas o vergonzosas. Son vistas como enérgicas y motivadoras.

## **Comunicación**

Competente

### **Capacidad de compartir conocimientos y generar conexión con el prójimo.**

Los que tienen esta habilidad poseen la capacidad de compartir conocimientos, trasponer sus ideas y generar conexión con los demás.

Las personas funcionales en Comunicación se esfuerzan por expresar sus opiniones y compartir enseñanzas. Intentan ser claras en sus palabras y acciones. Ellas dan espacio para que otros se acerquen, pero tienen dificultad para comunicarse cuando están bajo presión. Tienden a guardar sus sentimientos y pensamientos, porque no saben cómo expresarlos sin sentirse juzgadas. Son empáticas, pero a veces se exceden en la empatía. Debido a que tienen más capacidad para comunicarse, pueden volverse influyentes y, a menudo, persuasivas. Ellas buscan ser más abiertas, pero pueden forzar situaciones incómodas por no saber posicionarse, demostrando falta de credibilidad.

## **Incentivo para el Cambio**

Hábil

### **Capacidad para fomentar y promover el cambio.**

Quienes tienen esta habilidad poseen la capacidad de fomentar y promover el cambio, ya sea pequeño o significativamente grande. Inspiran nuevos caminos y posibilidades.

Las personas calificadas en Incentivo para el Cambio planifican y mantienen el enfoque en los objetivos. Cuando están bajo presión, tienden a posicionarse más conscientemente. Tienden a ser más enérgicas y saben exactamente el camino que deben seguir. Son creativas e innovadoras, incluso cuando están temerosas de lo que pueden enfrentar cuando no conocen el camino que deben seguir, logran ser estratégicas y tienen un sentido de propósito acorde con sus valores. Ellas son más abiertas y aceptan los cambios con mayor facilidad.

## **Gestión de Conflictos**

Competente

**Capacidad para gestionar conflictos internos y externos.**

Los que tienen esta habilidad poseen la capacidad de manejar conflictos internos y externos, volviéndose empáticos y ponderados.

Las personas funcionales en Gestión de Conflictos pueden comunicarse con claridad. Son empáticas y ponderadas. Necesitan tiempo para reflexionar antes de resolver los problemas. Son personas reacias, no promueven un diálogo abierto. Demuestran falta de credibilidad. Por lo general, son tranquilas, imparciales, intuitivas, pacientes y positivas. Son menos capaces de dejar pasar ciertas situaciones, no priorizan las relaciones y no respetan las diferencias de opinión. Como resultado, son menos estresadas y, cuando reciben críticas, se sienten menospreciadas, ya que no las consideran constructivas.

## **Creación y Mantenimiento de Relaciones**

Competente

**Capacidad para desarrollar y mantener asociaciones con otras personas.**

Quienes tienen esta habilidad poseen la capacidad de crear y mantener relaciones con otras personas, tanto dentro como fuera de la empresa. Esa conexión puede proporcionar información, recursos y asesoramiento.

Las personas funcionales en Creación y Mantenimiento de Relaciones están siempre dispuestas a comprender la naturaleza y/o las responsabilidades de una relación con el prójimo, así como para identificar o reconocer las necesidades de la otra parte. Son capaces de construir relaciones basadas en la confianza. Buscan y desarrollan relaciones positivas con algunos grupos necesarios, pero no con todos. Comprometen sus valores éticos o inclusivos para "conectarse con" grupos o individuos. Sin embargo, tienden a abogar solo por ellas mismas y no por las necesidades de los demás.



## **Trabajo en Equipo y Colaboración**

Hábil

### **Capacidad de trabajar en cooperación con otros individuos.**

Los que tienen esta habilidad son capaces de trabajar en cooperación con otros individuos y hacer valiosas contribuciones a los resultados de los demás, a fin de ayudar al prójimo a lograr los resultados necesarios.

Las personas calificadas en Trabajo en equipo y Colaboración poseen habilidades de escucha activa, tienen pensamiento crítico y son eficientes en la toma de decisiones efectivas, así como también son hábiles para resolver problemas. Tienden a demostrar credibilidad y son vistas como personas más fáciles de tratar. Exhiben comportamientos positivos y enérgicos. Reconocen la habilidad, la experiencia y la creatividad de los demás, así como sus contribuciones.

### Autoconciencia

Conciencia Emocional	Competente	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Competente
Evaluación Emocional	Hábil	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>	Hábil
Autoconfianza	Competente	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Competente

### Autogestión

Autocontrol Emocional	Atención	<input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Experto
Transparencia	Atención	<input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Experto
Conciencia	Hábil	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>	Hábil
Adaptabilidad	Competente	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Competente
Optimismo	Hábil	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>	Hábil
Orientación a los Resultados	Competente	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Competente
Iniciativa	Hábil	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>	Hábil

### Gestión Social

Empatía	Hábil	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>	Hábil
Inteligencia Organizacional	Competente	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Competente
Receptividad a los Demás	Competente	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Competente

### Manejo de Relaciones

Desarrollo de los Demás	Competente	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Competente
Liderazgo Inspirador	Competente	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Competente
Influencia	Competente	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Competente
Comunicación	Competente	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Competente
Incentivo para el Cambio	Hábil	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>	Hábil
Gestión de Conflictos	Competente	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Competente
Creación y Mantenimiento de Relaciones	Competente	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Competente
Trabajo en Equipo y Colaboración	Hábil	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>	Hábil