

Mrs. Thomas Sample

Inteligência Emocional

18/10/2022

Privado e Confidencial

Normas: United Kingdom 2010

Índice

- 3** **Introdução**
- 6** **Gráfico circular**
- 7** **Gráficos do resumo**
- 8** **Pontuação global**
- 9** **Bem-estar**
 - Felicidade
 - Otimismo
 - Autoestima
- 13** **Autocontrole**
 - Controle Emocional
 - Controle da Impulsividade
 - Gestão do Estresse
- 18** **Emotividade**
 - Empatia
 - Percepção da Emoção
 - Expressão da Emoção
 - Relacionamentos
- 23** **Sociabilidade**
 - Gestão da Emoção
 - Assertividade
 - Consciência Social
- 27** **Facetas Independentes**
 - Adaptabilidade
 - Automotivação

Este relatório fornece informações e diretrizes que podem ajudá-lo a se tornar mais consciente de sua inteligência emocional. Ele provê uma base para atividades de desenvolvimento e treinamento.

Antes de seguir adiante, por favor, leia esta introdução. Ela oferece os princípios que necessita para entender seu relatório e agir de acordo com isso.

O que é inteligência emocional e por que é importante?

Até que ponto somos capazes de nos entender e entender os outros? Como abordamos relacionamentos cruciais? Essas questões estão presentes em cada aspecto de nossa vida, em casa, no convívio social e no trabalho.

Boa parte do sucesso no trabalho se baseia em habilidade, conhecimento e experiência, mas a outra depende de como nos relacionamos com colegas, gestores, subordinados, fornecedores e clientes. É preciso compreender a nós mesmos, como os outros nos veem e o que os estimula. Podemos, assim, usar esse conhecimento para alcançar objetivos. Inteligência Emocional não se trata de ser bom ou leniente. Envolve interagir efetivamente com outras pessoas para concluir um trabalho ou atingir a meta que se deseja.

Inteligência Emocional é importante nas áreas profissionais mais variadas, tal como liderança e gestão, trabalho de equipe e projetos, bem como todos os tipos de relacionamento com clientes. Também afeta a família e a vida social.

O Questionário de Inteligência Emocional de Traços mede nossa compreensão de nós mesmos e de outras pessoas, além da habilidade de usar essa informações para atingir metas.

Pontuações

Suas pontuações são relatadas em três tipos de faixas categóricas diferentes:



O uso da palavra "média" não significa que você alcance resultados bons ou ruins no questionário. As porcentagens indicam como respondeu, em comparação a outras pessoas que preencheram o questionário durante o desenvolvimento dele.

Não há um meio certo ou errado de usar a inteligência emocional. Há consequências positivas e negativas para todos os tipos diferentes de pontuação no questionário. Tudo é explicado no relatório.

Como pensar no seu relatório

Pense na pontuação e nos comentários no contexto de sua vida pessoal e profissional. Faça perguntas como: o que estou tentando realizar? Tenho problemas de relacionamento com outras pessoas? Que aspectos da minha inteligência emocional são especialmente importantes no trabalho e na vida?

As pontuações do Questionário de Inteligência Emocional tendem a ser bastante estáveis; tanto quanto sua personalidade básica. Mas assim como ela, eventos profissionais e pessoais podem fazer com que aspectos de sua inteligência emocional oscilem. As pontuações do relatório, portanto, não são definitivas. Elas vão ajudá-lo a julgar por si mesmo até que ponto interage com os outros efetivamente. O relatório deve ser encarado como o início de uma investigação, que pode resultar em um entendimento aprimorado. Isso pode trazer benefícios, tanto para o desempenho no trabalho como para a vida social.

Usos

O Questionário de Inteligência Emocional é usado para uma série de objetivos. Exemplos disso são:



É importante entender por que foi selecionado para preencher um Questionário de Inteligência Emocional e como as pontuações serão usadas em seu benefício.

O relatório foi produzido pelo website da Thomas International. Para obter mais informações, vá até <http://www.thomasinternational.net>.

O Questionário de Inteligência Emocional foi desenvolvido pelo Professor K.V. Petrides, PhD do Laboratório de Psicometria da Universidade de Londres (UCL).

Pontuações de Fatores e Facetas

Abaixo estão suas pontuações nos quatro Fatores do Questionário de Inteligência Emocional de Traços. A Inteligência Emocional de Traços envolve quatro categorias amplas, chamadas de "Fatores" (bem-estar, autocontrole, emotividade e sociabilidade), que ajudam a sintetizar as pontuações individuais em 15 facetas. Fatores representam uma medida mais abrangente do que as das Facetas, porém mais detalhadas do que as da Inteligência Emocional Global de Traços. A compensação entre os vários níveis de medidas (Facetas - Fatores - Global) abarca amplitude versus profundidade. No que diz respeito a Facetas, as descrições são muito mais detalhadas e focadas, ao passo que, em nível Global, dão uma visão geral mais ampla. O Fator provê um nível útil de medição e descrição intermediárias.

Pontuação global

A Pontuação Global lhe dá uma representação gráfica do seu funcionamento emocional geral.

Trata-se da sua capacidade aparente de compreender, processar e usar informações sobre as emoções, suas e de outras pessoas, no dia a dia. É importante se notar que a pontuação Global é bastante ampla. É composta pelas pontuações mais específicas dos Fatores e pelas mais detalhadas das Facetas. Elas são incluídas mais tarde no relatório, com comentários enfatizando pontos fortes e áreas de desenvolvimento, assim como estratégias que pode adotar. Por favor, consulte as escalas de Fatores e Facetas para maiores detalhes sobre certos aspectos do seu funcionamento emocional geral.

Histórico

Este relatório se baseia nas respostas do questionário. Portanto, reflete o que pensa de si mesmo. Suas pontuações foram comparadas às respostas de uma população representativa e relacionadas a quatro Fatores principais, os quais são compostos por quinze Facetas mais detalhadas.

Existem também duas Facetas independentes que não contribuem com um Fator:

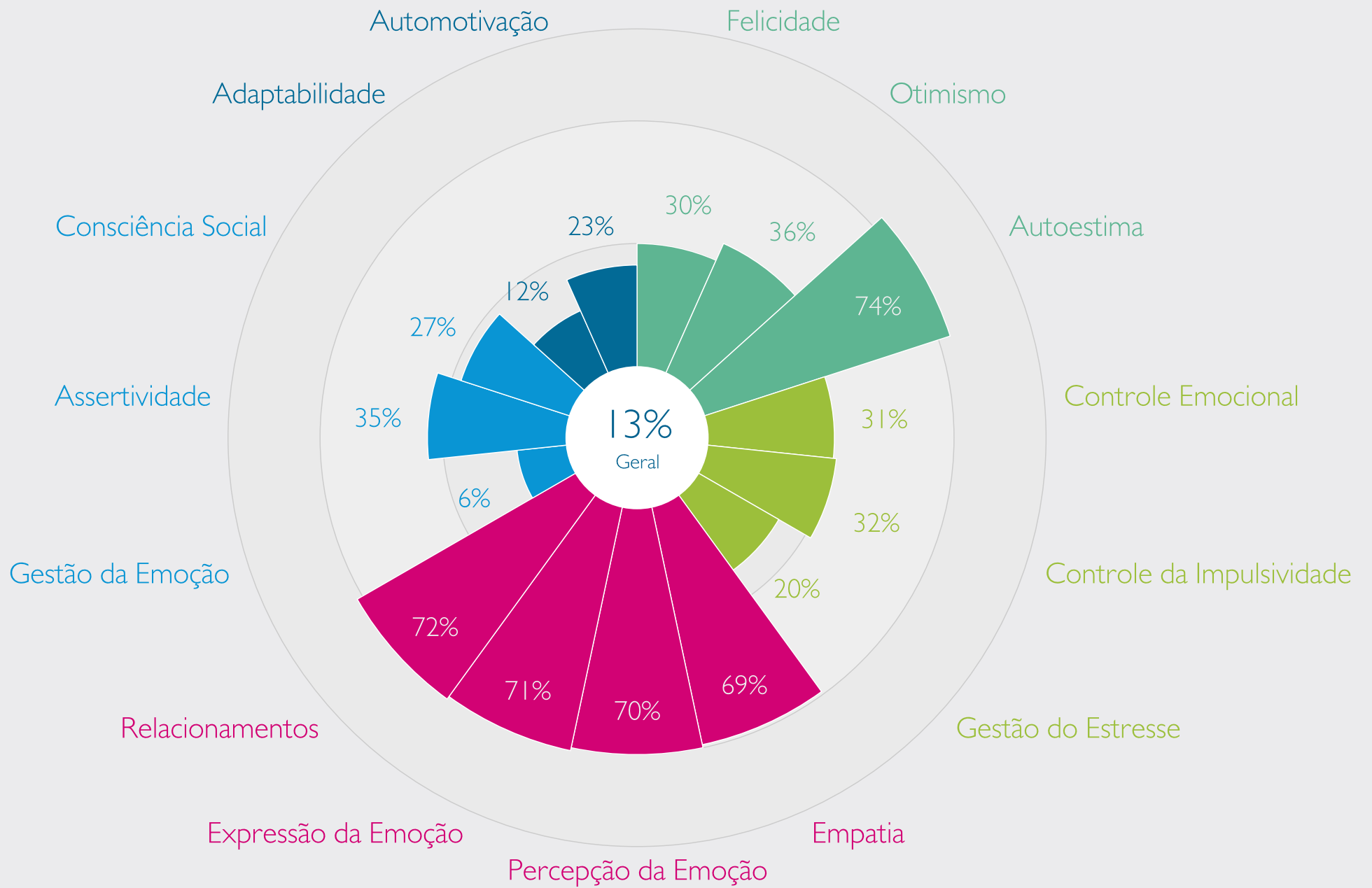
Adaptabilidade e Automotivação



Veja o guia interativo do TEIQue em www.thomasinternational.net

"Qualquer um pode zangar-se; isso é fácil. Mas zangar-se com a pessoa certa, na medida certa, na hora certa, pelo motivo certo e da maneira certa, isso não é."

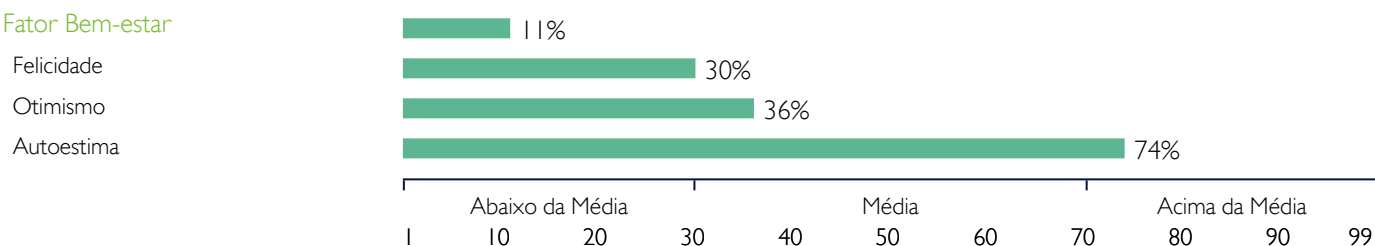
Aristóteles



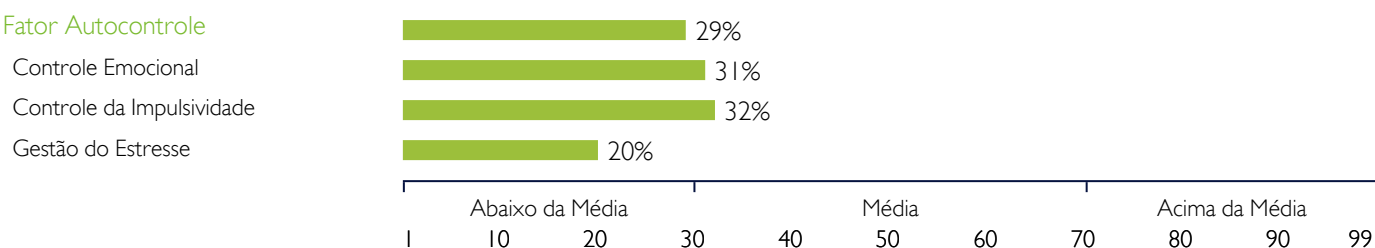
PONTUAÇÃO GLOBAL



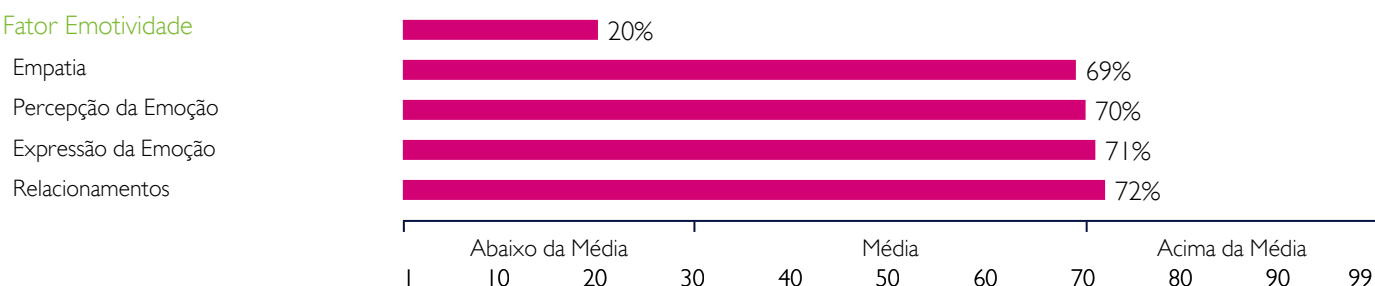
Fator Bem-estar



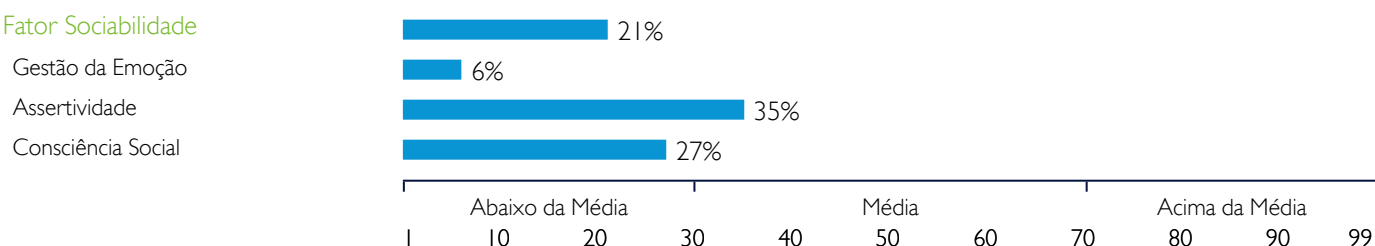
Fator Autocontrole



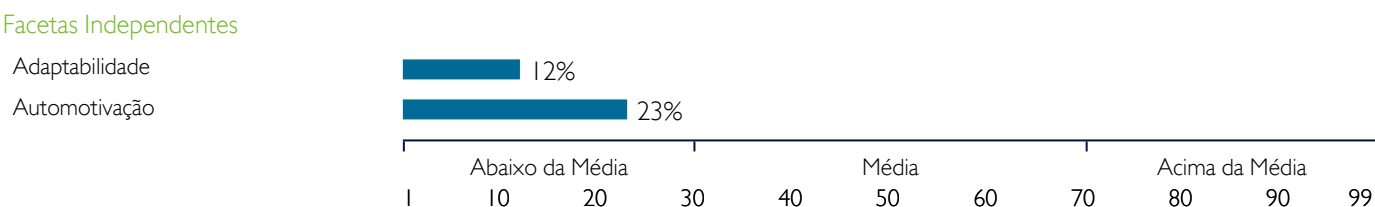
Fator Emotividade



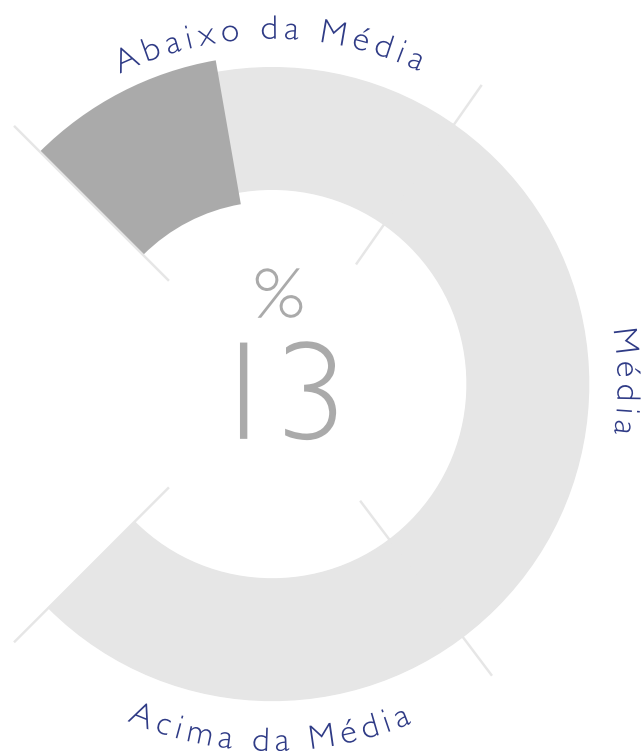
Fator Sociabilidade



Facetas Independentes



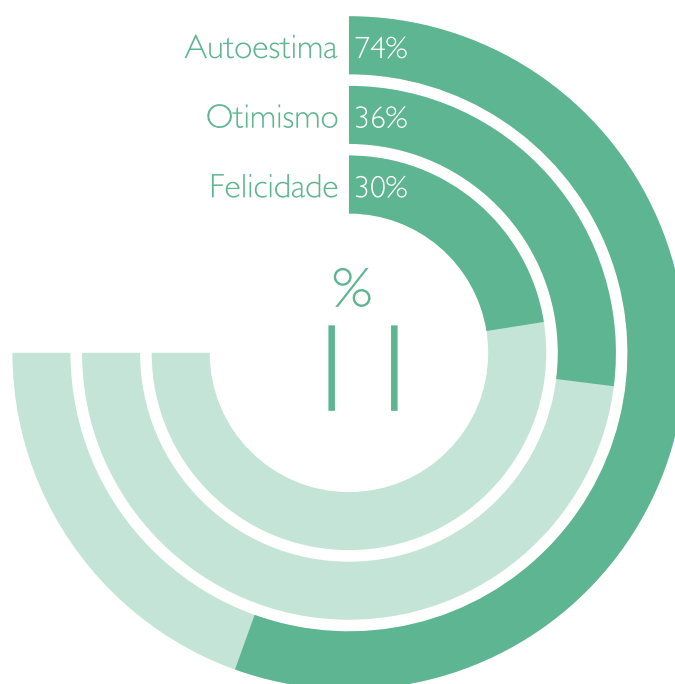
PONTUAÇÃO GLOBAL



A Pontuação Global lhe dá uma representação gráfica do seu funcionamento emocional geral.

Trata-se da sua capacidade aparente de compreender, processar e usar informações sobre as emoções, suas e de outras pessoas, no dia a dia. É importante se notar que a pontuação Global é bastante ampla. É composta pelas pontuações mais específicas dos Fatores e pelas mais detalhadas das Facetas. Elas são incluídas mais tarde no relatório, com comentários enfatizando pontos fortes e áreas de desenvolvimento, assim como estratégias que pode adotar. Por favor, consulte as escalas de Fatores e Facetas para maiores detalhes sobre certos aspectos do seu funcionamento emocional geral.

Fator Bem-estar



Este Fator descreve o seu bem-estar médio.

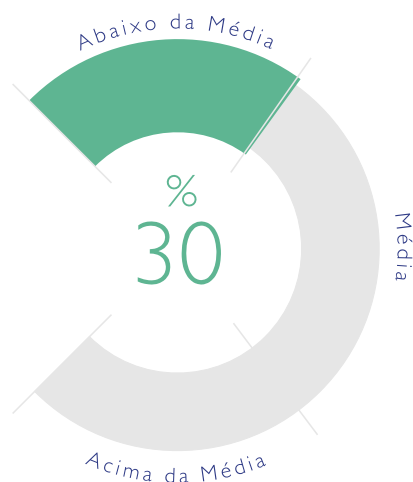
Constitui-se de três Facetas:

Felicidade: até que ponto está satisfeito e se sente bem no momento;

Otimismo: se se sente positivo quanto ao futuro;

Autoestima: quão seguro é e o quanto se respeita.

Para saber mais sobre os aspectos específicos desse fator, favor consultar as facetas individualmente. Isso possibilitará a identificação de pontos fortes e áreas de desenvolvimento específicos.



Felicidade é uma palavra amplamente utilizada. Este relatório usa uma definição específica:

Felicidade mede estados emocionais agradáveis no momento.

É diferente da Faceta Otimismo, que avalia como vê o futuro. A maneira com que vê o passado pode ser indicada por meio do termo "satisfação".

Sendo assim, a Faceta Felicidade analisa em que estado ela se confirma naturalmente.

Obviamente, eventos específicos podem afetar a felicidade temporariamente, mas, normalmente, você é alegre e contente ou insatisfeito e infeliz?

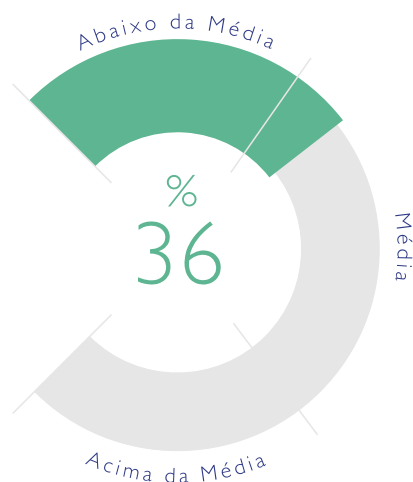
Felicidade

Pontuações Médias

As suas respostas sugerem que se sente tão animado e satisfeito quanto a maioria, embora, às vezes, sinta-se negativo. Isso reflete como a maioria de nós encara a vida: há momentos que nos trazem felicidade e outros em que é normal e correto sentir-se triste.

Aqui estão algumas questões nas quais pode pensar e trabalhar:

- Você pode ter pouca paciência com pessoas naturalmente felizes ou naturalmente desanimadas. Possivelmente, acha que as primeiras não encaram as coisas seriamente e as últimas são muito difíceis. Ambas as posturas têm pontos positivos.
- Em tempos de estresse considerável, é possível que se sinta descontente por um longo período. Da mesma forma, animação e sucesso contínuos podem torná-lo quase eufórico. Caso sinta uma mudança de humor a longo prazo, tente dar-se um tempo e pensar sobre por que isso acontece. As causas podem não ser tão óbvias, mas identificá-las pode auxiliá-lo a administrar isso.



Enquanto a Felicidade observa estados emocionais agradáveis no momento, o Otimismo mede a intensidade com que se vê o futuro positivamente.

Ouve-se falar bastante desse tipo de medida aplicado, quando falamos de pessoas que enxergam "o copo meio cheio" ou "o copo meio vazio".

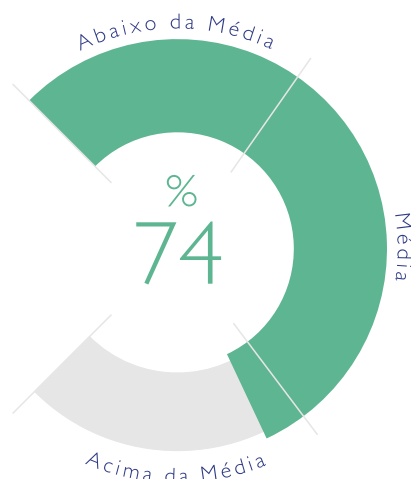
Otimismo

Pontuações Médias

A sua pontuação indica que é tão otimista quanto a maioria. Você oscila entre sentir-se positivo quanto ao futuro e vê-lo com ansiedade. Adota uma percepção razoavelmente realista e equilibrada.

Aqui estão algumas questões nas quais pode pensar e trabalhar:

- Você pode se considerar um realista e outras pessoas podem considerá-lo assim também. Mas a sua perspectiva não significa que sempre o seja: é possível que você confunda os sinais, em alguns casos, e seja pessimista quando o otimismo deveria ser a reação correta e vice-versa.
- Quando se sentir bastante positivo ou negativo, busque a opinião dos outros para certificar-se do seu ponto de vista.



A Autoestima examina como você se avalia: suas habilidades, realizações, além de outros aspectos da sua vida.

Uma autoestima baixa normalmente é usada como desculpa para se cometer equívocos ou se comportar de forma socialmente inaceitável. Existe uma semente de verdade nessa interpretação: autoestima é um condutor importante para a realização e o bem-estar.

Uma boa quantidade de autoestima é essencial em todos os aspectos da vida e pouco dela pode trazer problemas para o seu bem-estar. No entanto, nem mesmo aqui a situação é absoluta. Pessoas com baixa autoestima conseguem fazer trabalhos difíceis, estabelecer relações gratificantes e aproveitar a vida. Uma autoestima muito alta pode gerar tantos problemas quanto uma baixa.

Autoestima

Pontuações Acima da Média

Você tem uma percepção bastante positiva de si mesmo e de suas realizações. Parece estar mais feliz do que a maioria com o que a vida tem lhe oferecido, com o que tem trabalhado para conseguir e com quem é. Isso sugere que tem uma noção saudável da vida e, além disso, não está propenso a aborrecimentos contraproducentes ou a falta de autoconfiança.

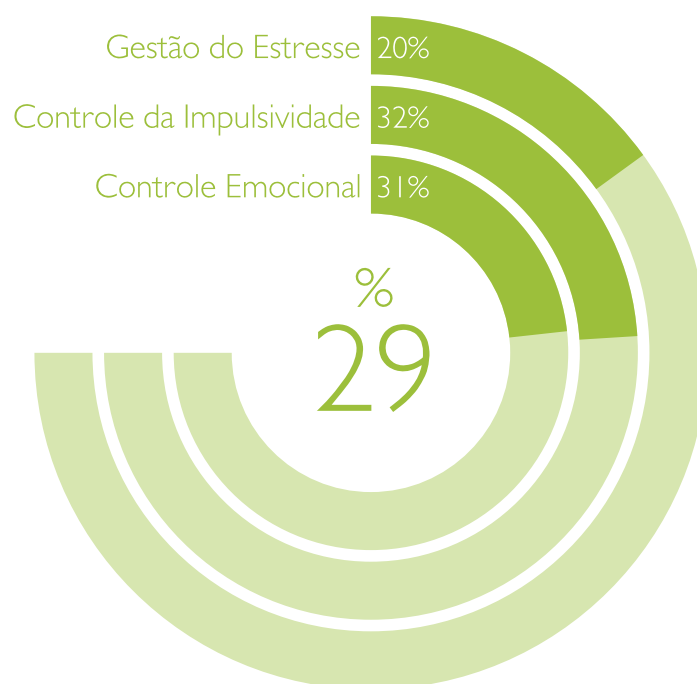
Você é bom em cargos onde deve respaldar seu raciocínio e tomar decisões rápidas, e exerce um efeito positivo sobre as pessoas ao seu redor. Alguns afirmam que a autoestima alta é um dos aspectos que contribuem para uma liderança eficaz, embora tenha que ser combinada a outras habilidades e características pessoais.

Trata-se de uma qualidade humana geralmente positiva.

Aqui estão algumas questões nas quais pode pensar e trabalhar:

- A sua autoconfiança pode soar arrogante e isso pode causar desconfiança entre os colegas.
- Talvez você não tenha consciência dos pontos fracos que obviamente possui. Você pode achar que não precisa trabalhar suas habilidades ou consultar pessoas que complementam sua capacidade.
- Certifique-se de que escuta o ponto de vista alheio, sobretudo relacionado a questões que os afetem pessoalmente. Eles podem oferecer informações e ideias úteis. Caso ignore os outros, podem deixar de falar com você.

Fator Autocontrole



Este Fator descreve quão bem administra pressão externa, estresse e impulsos.

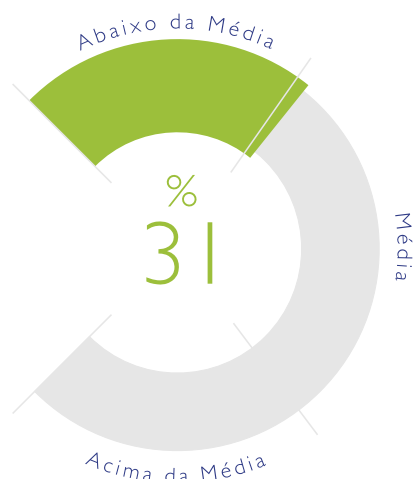
Constitui-se de:

Controle Emocional: habilidade de regular emoções, manter-se focado e permanecer calmo em situações inquietantes;

Controle da Impulsividade: se pensa antes de agir, se cede a tentações ou se toma decisões precipitadas;

Gestão do Estresse: com que facilidade administra pressão e estresse.

Para saber mais sobre os aspectos específicos desse fator, favor consultar as facetas individualmente. Isso possibilitará a identificação de pontos fortes e áreas de desenvolvimento específicos.



O Controle Emocional mede como você controla seus sentimentos e seu estado interno a curto, médio e longo prazos. Expressão emocional, outra faceta deste relatório, analisa como transmite seus sentimentos e emoções a outras pessoas. Uma área afeta a outra: o que sente e pensa pode influenciar em como age. Mas o controle emocional se concentra no estado interior, em vez de na expressão superficial.

Ele foca em questões como a sua habilidade de se manter calmo e centrado, mesmo diante de situações que o aborreçam. Pensamentos negativos e emoções perturbadoras atrapalham a concentração e afetam a nossa performance. O que é visto como emoção positiva pode ser tão prejudicial como a negativa. Por exemplo, você pode estar empolgado demais para usar a razão. Esses sentimentos podem resultar em conclusões precipitadas, sem levar em consideração todos os fatores do problema. Passar muito tempo pensando sobre como emoções nos afetam pode piorar o problema, ao invés de melhorar.

Controle Emocional

Pontuações Médias

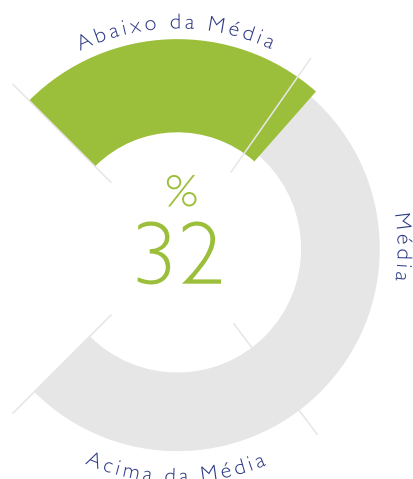
Você consegue controlar suas emoções, e permitir que se desenvolvam internamente, tanto quanto a maioria das pessoas. Isso permite que se mantenha concentrado e tranquilo.

É capaz de evitar efeitos que atrapalhem seu estado interno, o que acontece quando as emoções fogem do controle, em situações estressantes e confrontantes.

Suas respostas indicam que, ocasionalmente, vivencia emoções descontroladas. Elas são expostas por meio do seu comportamento, mas não de forma extrema. Isso se dá equilibradamente: com certo controle, mas permitindo que a emoção influencie em seu raciocínio de maneira adequada.

Aqui estão algumas questões nas quais pode pensar e trabalhar:

- Pode criticar pessoas que se deixam afetar pelas emoções e o demonstram. Esse tipo de pessoa pode articular os aspectos emocionais de um problema mais rapidamente do que os mais controlados.
- A emoção é importante para o processo de decisão individual. Permitir que a intuição influencie no raciocínio pode ajudar a diminuir o tempo que se leva para tomar uma decisão importante.



Controle da Impulsividade

Pontuações Médias

Você consegue planejar com antecedência, levar tempo para coletar fatos e avaliar argumentos antes de decidir adotar uma medida determinada, tanto quanto as outras pessoas. Mas também consegue agir rápida e impulsivamente sempre que a situação o exigir.

Você gosta de cargos onde haja tipos diferentes de decisões a se tomar: estratégias de longo prazo, que lhe dê tempo para reunir evidências; e táticas de curto prazo, que demandem ação rápida.

Aqui estão algumas questões nas quais pode pensar e trabalhar:

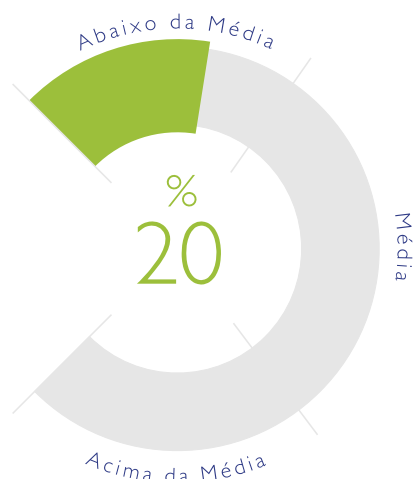
- Ambos os extremos desta Faceta são importantes para os negócios. Devem-se valorizar as pessoas da sua equipe com esses tipos diferentes de abordagem.
- Tente identificar onde é certo ser impulsivo e onde é melhor ser mais ponderado. É melhor não decidir mudar de carreira ou país sob o impulso do momento, nem passar meses planejando cortar o cabelo.
- Tente distinguir entre o impulso oriundo de sua experiência e de suas convicções e aquele relacionado a como está se sentindo no momento: entediado, cansado, irritado, ansioso, etc. A primeira situação pode ajudá-lo a tirar proveito das oportunidades; já a segunda, pode fazer com que se arrependa.

Esta Faceta avalia a maneira característica com que agimos: com premeditação e planejamento ou repentinamente, sem pensar muito e com impulsividade.

Dizem que devemos pensar antes de tomar decisões e agir. Aprendemos a ponderar sobre as evidências e os argumentos. Ainda assim, o trabalho e a vida mudam tão rapidamente que nem sempre temos tempo para pensar. Devemos tomar decisões com base em informações incompletas. Às vezes, é mais importante agir do que pesar as opções. Muitos admitem, sob pressão, que agem por instinto, convicção preexistente, impulso ou razões difíceis de se explicar.

Muitos líderes dizem que uma das tarefas mais importantes é tomar decisões rapidamente, baseados em evidências mínimas. Eles dizem que decidir e agir geralmente é melhor do que aguardar e analisar demais a situação.

Tanto a ponderação em demasia quanto a ação impulsiva têm seus aspectos positivos e negativos.



A Gestão do Estresse mede com que facilidade lida com pressão e estresse. Trata-se de aspectos inevitáveis do trabalho e da vida pessoal. Uma certa quantidade de pressão é essencial para alcançar o que desejamos e aproveitar muitas atividades. Passado determinado ponto, pressão e estresse têm efeitos psicológicos e físicos que nos impedem de fazer um trabalho melhor, tirar prazer da vida e, em casos extremos, manter-se saudável.

Muitas pessoas tentam desenvolver maneiras de lidar com a pressão e esta Faceta examina se acredita administrar bem isso.

Estresse tem recebido bastante atenção nos últimos anos. Há muitos livros e cursos de treinamento que descrevem meios de viver com menos pressão insalubre, inclusive métodos de priorizar tarefas e técnicas de relaxamento.

Gestão do Estresse

Pontuações Abaixo da Média

Suas respostas sugerem que se sente menos capaz de lidar com estresse do que as outras pessoas. Existem inúmeras razões para isso:

- Talvez não tenha estratégias para lidar com essa questão.
- As técnicas que usa podem ser ineficazes.
- Você pode não ter reconhecido que o estresse é um problema.
- Muitas organizações deixam de reconhecer o estresse em seus funcionários, bem como os custos subsequentes para os indivíduos e a empresa.
- Alguns veem o estresse como um sinal de fraqueza e evitam admitir que se sentem assim.

Você pode se sentir dominado pelas circunstâncias mais frequentemente do que deveria e reagir de forma extrema, quando sob pressão. Geralmente, isso pode ocorrer das seguintes maneiras:

- dificuldade de priorizar o trabalho;
- dificuldade de pensar em soluções para as tarefas mais simples;
- cansaço e explosões emocionais repentinas, difíceis de controlar.

Mas vale a pena ressaltar que pressão e estresse podem impulsionar a performance. Atletas, atores e músicos dizem que precisam de uma certa ansiedade para fazer o melhor. Se você consegue manter o estresse em um nível razoável, isso o ajudará a ter flexibilidade com senso de urgência.

No momento, você se ajusta bem em funções ou situações que sejam altamente estruturadas e prescindam de fatores que provocam reações emocionais fortes.

Aqui estão algumas questões nas quais pode pensar e trabalhar:

- Tente identificar situações, pessoas e tarefas que elevam ou reduzem o estresse. Evite as primeiras e tire proveito das últimas. Administrar o seu ambiente pode ajudá-lo.
- Encontre alguém com quem pode conversar sobre essa questão. Algumas pessoas têm receio de que admitir o estresse seja uma fraqueza e guardam o problema para si. Não faça isso. Estresse é um fato da vida e pode ser útil. Se não for abordado, pode causar problemas.
- Investigue sobre treinamento de técnicas de gestão do estresse.
- O estresse é causado pela maneira como o ambiente afeta sua tendência a sentir-se estressado ou reagir. Sendo assim, é preciso trabalhar tanto os fatores externos quanto os internos. Por exemplo, a maneira como é gerenciado frequentemente gera estresse. Organizações podem exigir as coisas mais absurdas das pessoas, exatamente porque são boas no que fazem. Amigos podem não entender a pressão que alguém sofre, ainda que sempre se ofereçam para ajudar em eventos sociais. Observe os sistemas ao seu redor. Isso pode ajudá-lo a melhorar os níveis de estresse, o desempenho na empresa e a satisfação pessoal. O mundo gera estresse e é difícil resolver isso simplesmente concentrando-se nas suas próprias reações.

Fator Emotividade



Esse Fator descreve sua capacidade de perceber e expressar emoções, e como as usa para desenvolver e manter relacionamentos.

Constitui-se de:

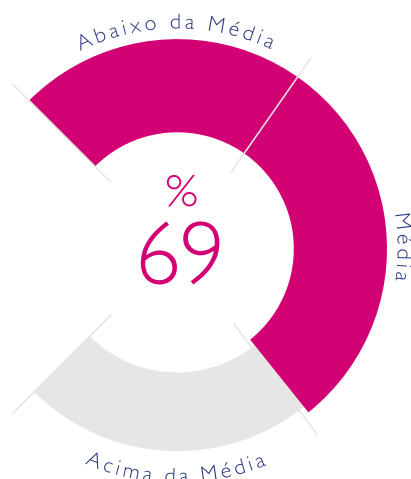
Empatia: capacidade de entender o ponto de vista de outros e levar em consideração os sentimentos deles;

Percepção da Emoção: capacidade de compreender seus próprios sentimentos, assim como as emoções alheias;

Expressão da Emoção: habilidade de expressar suas emoções;

Relacionamentos: habilidade de estabelecer e manter relacionamentos gratificantes, tanto no trabalho como fora dele.

Para saber mais sobre os aspectos específicos desse fator, favor consultar as facetas individualmente. Isso possibilitará a identificação de pontos fortes e áreas de desenvolvimento em particular.



Essa Faceta analisa se você entende o ponto de vista das outras pessoas e a razão por que se sentem e agem de uma determinada maneira.

Se compreende o motivo pelo qual alguém faz ou pensa de uma certa forma, tem melhores condições de se comunicar com eles eficazmente.

Além disso, empatia é um elemento essencial em funções de trabalho, desde gestão e supervisão até vendas e atendimento ao cliente. Também auxilia nos relacionamentos pessoais.

Empatia é importante com os colegas. Compreender as razões de alguém pode evitar mal-entendidos e discussões. As pessoas frequentemente atribuem motivações errôneas a outras.

Empatia não pressupõe acordo ou compaixão. Ela pode levar você a julgar os demais com mais dureza, já que, ao se colocar no lugar deles, pode achar que o raciocínio é desleixado; o motivo, dúbio; ou as razões, inadequadas.

Empatia tem as suas desvantagens: pode levá-lo a focar no indivíduo e na preocupação dele, em vez de no panorama geral ou no objetivo que tem em mente.

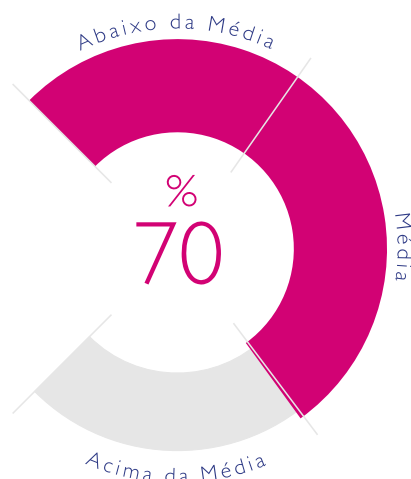
Empatia

Pontuações Médias

Sua pontuação sugere que leva em consideração o ponto de vista e os sentimentos alheios tanto como a maioria das pessoas.

Aqui estão algumas questões nas quais pode pensar e trabalhar:

- Tome cuidado para não ser incoerente, demonstrando empatia em um momento e, em outro, não. Coerência é importante para os bons relacionamentos e o bom gerenciamento.
- As pessoas diferem, no que se refere à intensidade da empatia. Tente não julgar os indivíduos muito solidários como fracos, ou aqueles cuja pontuação seja baixa nesta faceta, como antipáticos.



A Percepção da Emoção avalia seu conhecimento emocional: até que ponto compreende seus sentimentos e os dos outros. A Empatia mede com que facilidade se põe no lugar de outras pessoas. A Expressão da Emoção consiste na habilidade de fazer com que entendam claramente suas emoções. Já a Percepção da Emoção observa com que facilidade interpreta emoções em qualquer situação.

Pesquisas mostram que a incapacidade de reconhecer emoções, juntamente com a falta de sensibilidade em situações sociais (medida em Consciência Social), pode causar comportamentos antissociais e aborrecimentos evitáveis. Isso pode atrapalhar a efetividade organizacional e a felicidade nas relações, entre outras coisas. A Percepção da Emoção contribui para o funcionamento tranquilo de qualquer grupo de pessoas.

Percepção da Emoção

Pontuações Acima da Média

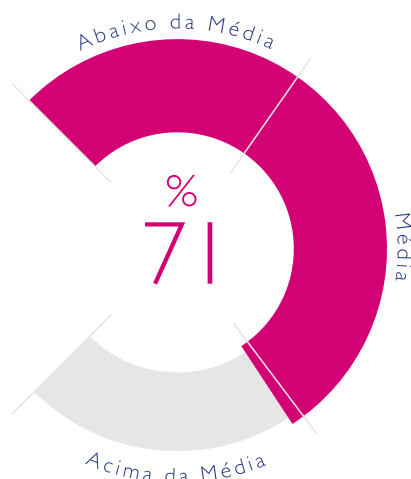
A sua pontuação indica que é melhor do que a maioria, no que se refere ao entendimento de seus sentimentos e suas expressões, assim como os de outros. Raramente você se sente emocionalmente confuso e geralmente tem facilidade de decodificar sinais emocionais e o que está sentindo.

Pode não entender por que algumas pessoas têm dificuldades nessa área.

Seriam ideais posições ou situações que exigissem bastante contato, onde trabalhar com outros - colegas, fornecedores e gestores - fosse o principal meio de alcançar objetivos.

Aqui estão algumas questões nas quais pode pensar e trabalhar:

- A Percepção da Emoção pode fascinar pessoas a ponto de tornar-se um objetivo por si só. Isso pode desviá-lo de tarefas importantes ou passar a impressão de que é invasivo.



A Faceta Controle Emocional se refere ao controle do estado interno do indivíduo. Em contrapartida, a Expressão da Emoção avalia com que fluência transmite suas emoções.

Comunicamos nossas emoções de muitas formas diferentes: por meio de expressões faciais, postura e linguagem corporal; ou palavras, escritas ou faladas. Conseguimos expressá-las, deliberadamente, para criar um efeito desejado ou, naturalmente, sem pensar.

Emoção não é um assunto pacífico, no trabalho ou fora dele. Ela contribui com a cultura profissional, resolução de problemas, motivação, confiança e montagem de equipes eficazes. Ser capaz de expressar como se sente pode prevenir mal-entendidos nos relacionamentos.

Expressão da Emoção

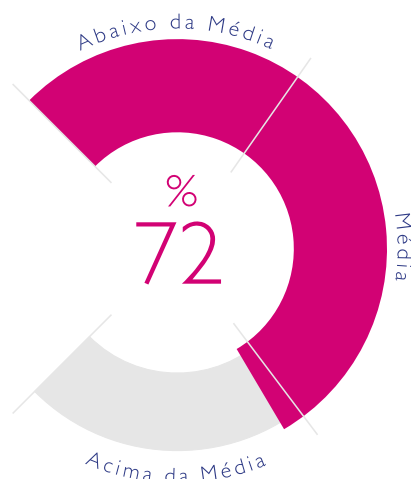
Pontuações Acima da Média

Você se sente mais à vontade do que a maioria para transmitir seus sentimentos. Parece ser capaz de encontrar as palavras e os meios corretos para se expressar, de forma satisfatória.

Trata-se de habilidade muito importante para uma variedade de posições de liderança. O compromisso emocional por parte dos líderes gera companheirismo e passa a impressão de que são espontâneos. Isso pode ser considerado como autenticidade. Em relacionamentos, comunicação emocional clara pode ajudar a evitar que questões pequenas fujam do controle - embora a Percepção da Emoção também tenha um papel importante aqui.

Aqui estão algumas questões nas quais pode pensar e trabalhar:

- Tente não falar de suas emoções o tempo todo. Isso pode cansar os demais e fazer com que não deem ouvidos a você.
- Talvez ache que as pessoas que não se sentem tão à vontade como você para expressar as emoções sejam frias. Falta de expressão, no entanto, não significa falta de emoção.
- Existem regras implícitas, relativas à sociedade, à organização e, até mesmo, ao gênero, relacionadas a sentir, aceitar e demonstrar sentimentos. Mesmo assim, a emoção ajuda a alcançar o que se deseja, no trabalho e na vida. Compreender as regras emocionais em casa, no trabalho e em qualquer situação social é bastante importante.
- Em tempos difíceis - por exemplo, a sua empresa está em uma fase ruim nas vendas ou um relacionamento sofre dificuldades - falar demais das próprias emoções pode parecer egoísta e autocomplacente.
- Entregue-se muito sobre si mesmo quando se expressa emocionalmente. Em situações muito políticas e competitivas, outras pessoas podem se aproveitar disso.



Relacionamentos

Pontuações Acima da Média

A sua pontuação sugere que acredita ter mais relacionamentos pessoais satisfatórios (dentro e fora do trabalho) do que a maioria. Esses relacionamentos garantem que você tenha um círculo de pessoas com quem pode contar para uma variedade de coisas: informações, entretenimento social e apoio emocional em circunstâncias difíceis, por exemplo.

Aqui estão algumas questões nas quais pode pensar e trabalhar:

- Cuidado para não colocar seus relacionamentos a frente do trabalho o tempo todo. Organizações normalmente entendem que relacionamentos próximos - sobretudo com família - são prioridade em determinadas ocasiões. Mas se isso ocorre com muita frequência, podem questionar seu comprometimento.
- Gerenciar por meio de relações pessoais pode dar certo, mas também tem seus riscos. Por exemplo, disciplinar ou, até mesmo, demitir alguém que considera um amigo próximo pode causar problemas.
- Não caia na armadilha de desejar que todos gostem de você. Em último caso, isso pode levar a exigirem afetividade. Normalmente, é necessário trabalhar e socializar com indivíduos com quem não tem nada em comum ou que não gostam de você. Ainda que não tenha um relacionamento próximo, é possível respeitar uns aos outros.

Esta Faceta mede com que eficácia você inicia e mantém relacionamentos.

Comportamentos face a relacionamentos podem ser vistos de várias maneiras. Para alguns, são uma prioridade. Outros acreditam que suas próprias opiniões e seus cargos são mais importantes. Pessoas podem ser mais ou menos capacitadas para iniciar relacionamentos e dar continuidade a eles. O número de relações, assim como a intensidade delas, varia de pessoa para pessoa.

Usamos a linguagem da gestão em relacionamentos no trabalho o tempo todo, sem perceber. Isso nos ajuda a explicar por que os outros trabalham de uma determinada maneira e a que projetos ou funções se ajustam mais. As pessoas podem ser caracterizadas da seguinte forma:

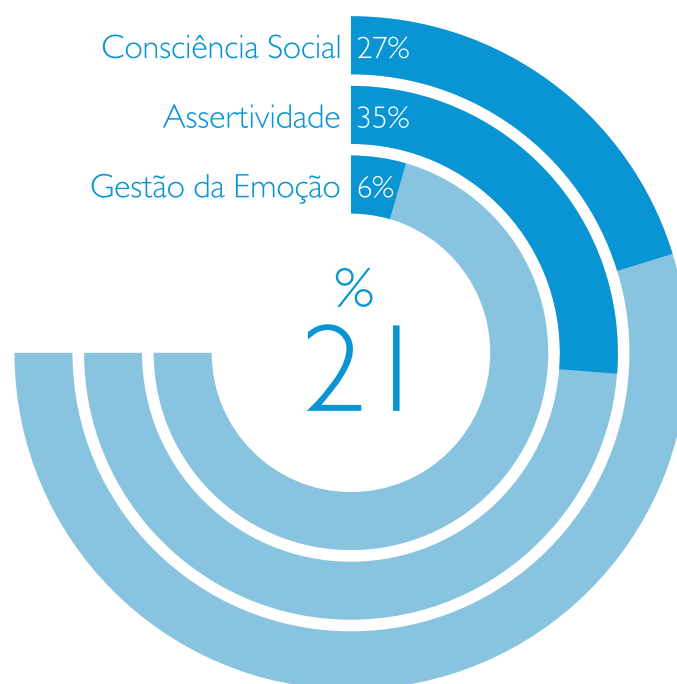
networkers – pessoas com um grande número de relacionamentos, mas não necessariamente muito próximos;

bons membros de equipe - que têm relacionamentos mais próximos com um grupo pequeno; ou

solitários - que parecem não precisar de relacionamentos e podem concentrar-se em tarefas específicas.

Essa maneira de descrever pessoas também se encaixa em como atuamos fora do trabalho: alguns têm muitos amigos e mantêm um contato; outros, poucos amigos próximos.

Fator Sociabilidade



Este Fator descreve sua capacidade de socializar, gerenciar e comunicar-se.

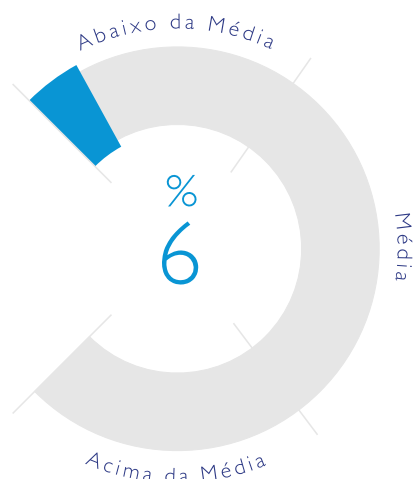
Constitui-se de:

Gestão da Emoção: capacidade de administrar os estados emocionais de outras pessoas;

Assertividade: até que ponto é comunicativo e defende seus direitos;

Consciência Social: habilidade de sentir-se à vontade em contextos sociais e como se comporta na presença de pessoas que não conhece bem.

Para saber mais sobre os aspectos específicos desse fator, favor consultar as facetas individualmente. Isso possibilitará a identificação de pontos fortes e áreas de desenvolvimento em particular.



Diferentemente do Controle Emocional, que lida com a habilidade de controlar suas próprias emoções, a Gestão da Emoção analisa sua capacidade de administrar o estado emocional de outras pessoas. Ela examina com que eficácia você acredita que influencia em como os outros se sentem. É possível fazer isso demonstrando solidariedade, acalmando-os e motivando-os. Às vezes, você deseja fazer com que se sintam melhor, mas a Gestão da Emoção não se trata somente de implantar emoções positivas nos demais.

Também envolve a questão maior de fazer com que eles atuem de uma forma que alcancem um resultado. Pode ser que você queira instilar uma variedade de emoções nos funcionários que acha que vão lhe ajudar, por exemplo, a aprimorar sua performance. Em algumas situações, as emoções das pessoas podem fugir do controle e impedir que o problema seja resolvido: talvez se queira acalmar as coisas.

Gestão da Emoção

Pontuações Abaixo da Média

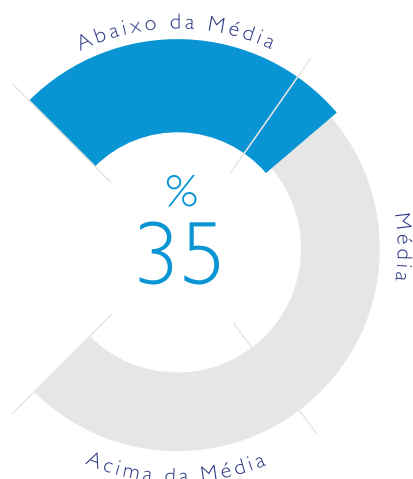
Você acredita ser menos eficiente do que a maioria ao influenciar em como os outros se sentem.

Isso sugere que deve evitar, sempre que possível, cargos onde as pessoas tendem a confissões ou explosões emocionais. Você pode achar que não tem a habilidade natural ou o interesse de lidar com um cliente alterado ou um amigo que esteja com tanta raiva que não o deixe pensar claramente.

Por outro lado, não deixará que as emoções alheias o desviem dos objetivos essenciais e, conseqüentemente, é mais provável que se mantenha focado.

Aqui estão algumas questões nas quais pode pensar e trabalhar:

- Tente prever pontos críticos que possam ocorrer quando encontra alguém pessoalmente. É possível usar técnicas - tais como, delegar certas tarefas e comunicar-se por escrito - para evitar essas situações.
- A Gestão da Emoção é importante para funções de gestão superiores. Caso seja promovido, pense na possibilidade de aprender algumas das técnicas principais - tal como a escuta reflexiva - disponíveis para lidar com situações extremamente emocionais.



A Assertividade mede a objetividade e a franqueza com a qual transmite suas opiniões. Também examina se elas são baseadas em princípios, em uma análise de dados objetiva ou simplesmente em reações emocionais. Indica até onde irá para defender o que acredita ser direito seu.

Assertividade é diferente de agressividade, embora as duas qualidades às vezes se confundam. Uma envolve ações ou sentimentos hostis, enquanto que a outra consiste na tendência a discutir e defender pontos de vista.

Assertividade

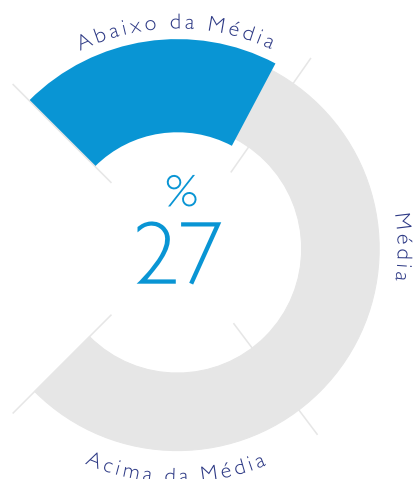
Pontuações Médias

Você é tão objetivo e franco quanto a maioria das pessoas. Em muitos casos, defende suas opiniões. Contudo, é capaz de aceitar os pontos de vista alheios e ceder, mesmo que não acredite ser a posição correta. Pode ser capaz de escolher quando discutir, sugerir medidas, criticar ou elogiar os outros, ou solicitar algo de que necessita.

Essa habilidade de adaptar como reage, de acordo com a situação, é muito importante para gestores e líderes. A maneira como um líder age deve moldar-se aos objetivos finais. A intensidade da sua assertividade irá variar de acordo com a situação. O mesmo ocorre na vida pessoal.

Aqui estão algumas questões nas quais pode pensar e trabalhar:

- Coerência é uma característica muito importante, sobretudo em casos de liderança. Algumas pessoas podem encarar a sua percepção situacional e habilidade de variar o grau de assertividade como falta de autoconfiança.
- Escolha suas batalhas com cautela. Você tem condições de fazer isso. Avalie até que ponto disputa suas percepções. Vale a pena planejar como será sua abordagem em uma próxima reunião importante ou em uma decisão crucial.



Situações sociais apresentam pressões e temos muita ou pouca habilidade para identificá-las e adaptar-nos a elas. Há regras implícitas e, às vezes, formais sobre como nos vestir, agir e até mesmo falar, no trabalho, em casa e em certas situações sociais. Alguns de nós se esforçam para nos adaptar; outros, insistimos em ser nós mesmos.

A Consciência Social mede sua percepção sobre quão consciente está das situações diferentes e sobre como ajusta seu comportamento com base nessa informações.

Consciência Social

Pontuações Abaixo da Média

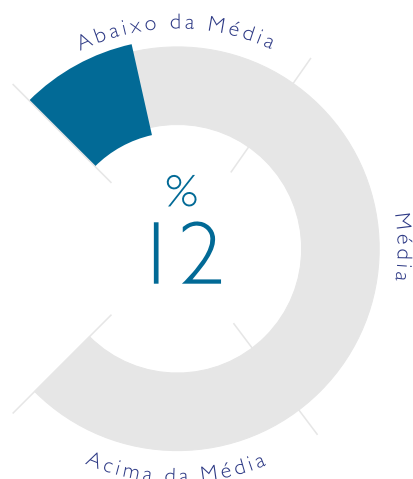
Sua pontuação indica que acredita ter dificuldades para perceber pressões e regras sociais. Isso pode levar a dois tipos de comportamento.

- Você pode ficar ansioso em ambientes sociais desconhecidos e não ter certeza de como se comportar. Isso pode deixá-lo incomodado.
- Você não se adapta a ambientes sociais distintos; em vez disso, age da maneira que naturalmente faz.

Provavelmente prefere funções e situações que envolvam trabalhar em equipes pequenas ou que não exijam socializar após o trabalho com uma grande variedade de pessoas.

Aqui estão algumas questões nas quais pode pensar e trabalhar:

- Você pode se aborrecer caso perceba que não se adaptou bem a uma situação social, ou pode haver ocasiões em que agiu inadequadamente, sem se dar conta, até que alguém lhe informou de seu comportamento. Muitos frequentemente pensam nisso e se sentem envergonhados. De fato, na maioria das vezes, as pessoas nem percebem tais situações.
- Caso queira aprimorar suas habilidades sociais, existem inúmeras técnicas sobre áreas que pode desenvolver, tais como escuta ativa, questionamento e auxílio. Isso pode melhorar tanto os relacionamentos pessoais quanto os profissionais.
- Ser você mesmo pode ser bastante efetivo. Os demais confiarão em você, se for mais autêntico. Muitos consultores e vendedores usam essa técnica. Eles se recusam a adaptar-se a normas sociais. Enquanto alguns criticam esse tipo de comportamento, outros ficam impressionados com a individualidade deles. Da mesma forma, caso seja autêntico, perceberá que os amigos genuinamente gostam de você e não da versão que decidiu mostrá-los.



A Adaptabilidade mede a flexibilidade com a qual lida com a vida. Ela reflete como se adapta a novos ambientes, condições e pessoas, e como administra mudanças. A sua pontuação indica se você acolhe bem novas experiências e, até mesmo, busca-as, ou prefere um ambiente e um trabalho mais estáveis.

Compreender a sua pontuação nesta Faceta o ajudará a lidar com situações diferentes de trabalho, tais como, uma reorganização, um novo cargo ou um projeto corriqueiro. Também ajudará a abordar alterações pessoais, como mudar-se de casa ou romper um relacionamento.

Adaptabilidade

Pontuações Abaixo da Média

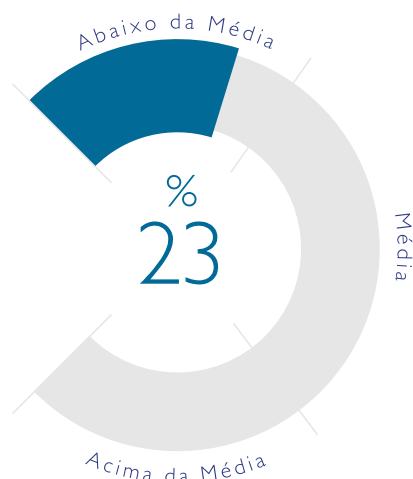
Suas respostas sugerem que prefere operar e viver em um ambiente estruturado, com sistemas bem estabelecidos, com carga de trabalho previsível e sem muitas surpresas. Tende a reagir a sugestões de mudanças de forma adversa e, quando acontecem, pode ter dificuldade de adaptar hábitos e condutas.

Em um mundo onde mudanças ocorrem tão rapidamente, pode achar que essa preferência seja uma desvantagem. Entretanto, sempre é necessário haver elementos duradouros operando no trabalho ou fora dele. É preciso haver certa continuidade nas organizações e na vida social.

Você tem condições de determinar que a mudança por si só não é boa, se não ajudar a alcançar resultados.

Aqui estão algumas questões nas quais pode pensar e trabalhar:

- Tente não ser rotulado como um obstáculo constante ao progresso. Avalie cada ideia nova por seu próprio mérito e entenda como afeta o seu trabalho: para melhor ou pior.
- Algumas pessoas estão mais abertas a mudanças do que você. Não se habitue a ir contra as ideias dos demais só porque não lhe parecem, à primeira vista, práticas. Pensamento criativo pode ajudar a transformar os negócios; só é preciso de mais tempo para se avaliar. Uma vez que se tome uma decisão sobre uma nova iniciativa, a sua abordagem estruturada pode ajudá-la a funcionar.



Pesquisas mostram que indivíduos são motivados por fatores diferentes no trabalho. Incluem-se prêmios, status, elogios e interação social.

A Automotivação mede até que ponto a pessoa é intrinsecamente motivada. Pessoas motivadas assim têm seus próprios padrões internos, que se aplicam a qualquer tarefa. A motivação deles vem de alcançar esses padrões.

Automotivação

Pontuações Abaixo da Média

A sua pontuação sugere que tem níveis de automotivação e persistência mais baixos do que a média. Você precisa de fatores externos para motivar-se e pode achar que necessita de incentivos e encorajamento para fazer as coisas. Durante o percurso de um longo projeto, com poucos resultados intermediários, seu comprometimento pode atenuar. Sempre que houver conflito entre fazer um bom trabalho e ser pressionado - seja por seus gestores ou por suas próprias prioridades - pode ser que a qualidade de seu trabalho se comprometa. Talvez você também perceba que desiste de uma tarefa antes de terminar, caso ela não esteja lhe trazendo a compensação que deseja.

Devido a isso, você provavelmente se adapta melhor a cargos em que haja séries de processos preestabelecidos a seguir.

Aqui estão algumas questões nas quais pode pensar e trabalhar:

- Tente encontrar o que realmente o faz querer prevalecer: elogios, dinheiro, ascensão, sociabilidade ou ser membro de uma equipe. Isso é fundamental para decidir sua carreira.
- Trabalhar em um cargo que realmente exija padrões altos. Seja honesto; verifique se existe alguém mais adequado para isso.



Compartilhe com alguém para uma amostra grátis do PPA.

Quer tomar decisões com mais segurança sobre seu pessoal?



Desenvolvimento de autoconhecimento, de fora para dentro



Avaliação de habilidade e aptidões



Obtenha uma percepção exata sobre como seu pessoal se comporta no trabalho em apenas oito minutos.

Entre em contato conosco pelo telefone (11) 3040-2299 ou email info@thomasbrasil.com.br para saber como as avaliações da Thomas podem ajudar nas decisões relativas ao seu pessoal.