

# SEI EMOTIONAL INTELLIGENCE ASSESSMENT

Measure & Develop Human Capacity

## SEI LEADERSHIP REPORT

International Edition

Relatório preparado para Chary Martins

Em: 01 setembro 2015

Provided by HRTools Brasil

## Sumário Executivo

### Um resumo de seu Perfil

A inteligência emocional é uma força que melhora a sua liderança e sua vida. Seu desafio é continuar a aproveitar ao máximo suas habilidades de Inteligência Emocional e garantir que você continue aplicando essas forças de forma consistente. Este relatório ajudará você a ver o modo de aprimorar suas virtudes para obter resultados ainda melhores para você e sua equipe.

### O que é Inteligência Emocional?

Inteligência emocional (IE), como definida pelo Six Seconds, é um conjunto de competências que permite a você aplicar pensamentos e sentimentos para tomar decisões melhores. Enquanto muitas pessoas são ensinadas a "deixar as emoções de lado," a premissa do "Six Seconds" é que elas são essenciais para um processo decisório e motivação eficazes. Se você usar a Inteligência Emocional de forma eficaz, será mais capaz de influenciar os outros, de se comunicar e de manter-se concentrado durante momentos críticos. É por isso que a Harvard Business Review diz que a inteligência emocional é a "chave para o sucesso profissional."

### Porque a inteligência emocional é importante para você como um líder?

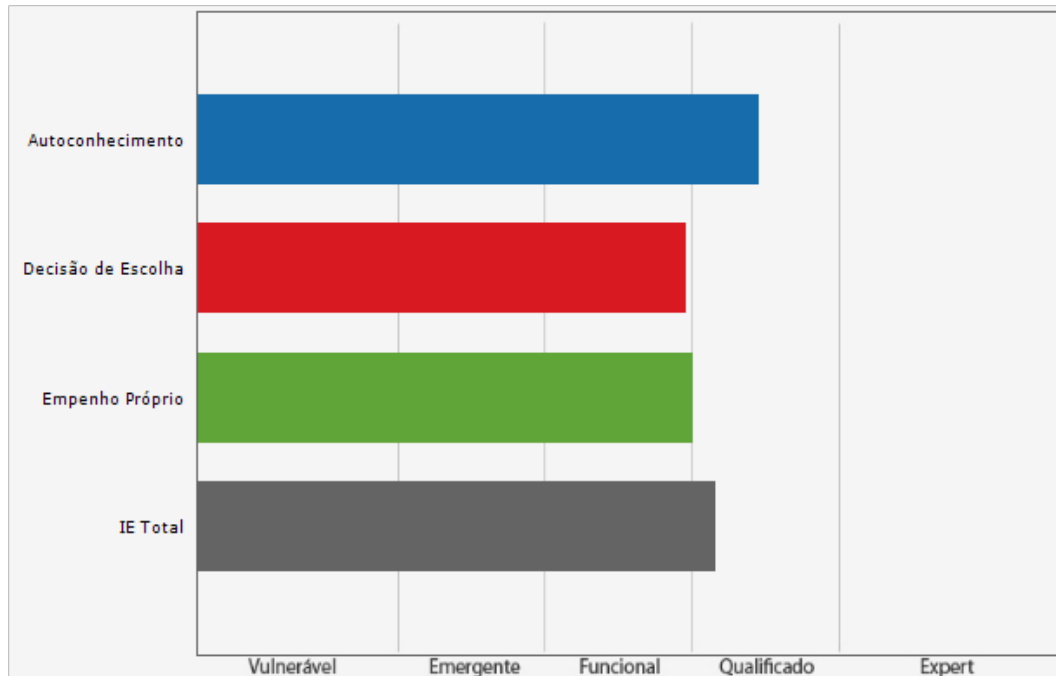
A função de um líder é envolver uma equipe em um trabalho além da capacidade de cada indivíduo. Trata-se de impulsionar as pessoas a usar o seu potencial pleno. Quando um líder é consciente, autêntico, apaixonante, e age com integridade, ele constrói confiança, compromisso e alinhamento para promover um ambiente onde as pessoas podem dar o seu melhor.

Não há fórmula ou caminho mágico a seguir para uma grande liderança. Um grande líder faz seu próprio caminho - que é unicamente baseado em suas próprias habilidades e atributos. Você não pode imitar o estilo de outro ou usar um conjunto de comportamentos prescritos. Ao invés, você precisa se avaliar cuidadosamente para conhecer seus pontos fortes e vulnerabilidades e seguir em frente. Este relatório fornecerá discernimento para construir e aplicar sua Inteligência Emocional para melhorar sua liderança.



## Inteligência Emocional em Ação

O SEI é baseado em um modelo simples com três áreas. O resumo do seu perfil é mostrado aqui:



Busca	Valor	Interpretação
<b>Autoconhecimento</b> (Autoconsciência)	Reconhecer seus padrões e sentimentos permite que você entenda “como você sente e age”	Você tem um elevado nível de autoconsciência que dá a você a percepção nítida para o lado humano do desempenho. Se você aprimorar essa habilidade, pode obter ainda mais informações com as emoções e abrir o caminho para uma expertise pessoal.
<b>Decisão de Escolha</b> (Autogerenciamento)	Responder conscientemente vs reagir inconscientemente torna você responsável por seus resultados	Você controla suas reações. Porém, quando está sobrecarregado ou quando surgem problemas, você reage de forma exagerada. Reforçar suas virtudes nesta área, irá ajudá-lo a responder melhor nestas ocasiões. Isso também o ajudará a tomar decisões e inovar.
<b>Empenho Próprio</b> (Auto-orientação)	Alinhar escolha diária com seu senso de propósito maior libera todo seu poder e potencial.	Você tem senso de propósito e preocupação pelos outros. O reforço destas competências vai torná-lo mais eficaz em influenciar e envolver membros da equipe, estruturando confiança, e inspirando um desempenho excelente.



## À Frente:

O restante deste relatório te conduz através do Modelo Six Seconds de Inteligência Emocional e descreve seus resultados em detalhes. Você encontrará a explicação de cada competência e seu valor para você enquanto líder, além de orientação para desenvolver sua competência e impulsionar seus pontos fortes. Seu Guia de Desenvolvimento do Líder personalizado também está disponível para ajudá-lo a por esses conceitos em ação.

Enquanto você lê, lembre-se destes três pontos chaves:

1. **Isto é uma ferramenta.** Estes resultados se destinam a fornecer a você estímulo para auto-reflexão e discussão, não são uma verdade absoluta.
2. **A Inteligência Emocional é aprendida.** A SEI mede oito competências que se pode aprender. Seja qual for seu nível atual de expertise, você pode aumentá-la se quiser.
3. **Jogue com seus pontos fortes.** Seus pontos fortes são um trunfo. Eles são o mecanismo para fazer a mudança. Você é forte em se conectar com os outros, vendo sob a superfície, e gerindo suas próprias emoções. Como você está usando esses dons a cada dia como um líder?

Se você tem perguntas a respeito de nosso relatório, por favor, contate seu coach SEI

HRTools Brasil <suporte@hrtoolsbrasil.com.br>

Para mais informações sobre Inteligência Emocional, por favor, visite o Website Six Seconds:  
[www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

Em nome do time do SEI, obrigado pelo seu interesse em desenvolver e aplicar a Inteligência Emocional.



- Joshua Freedman, Massimiliano Ghini MBA, & Anabel Jensen, Ph.D.

Autores do SEI Relatório de Liderança

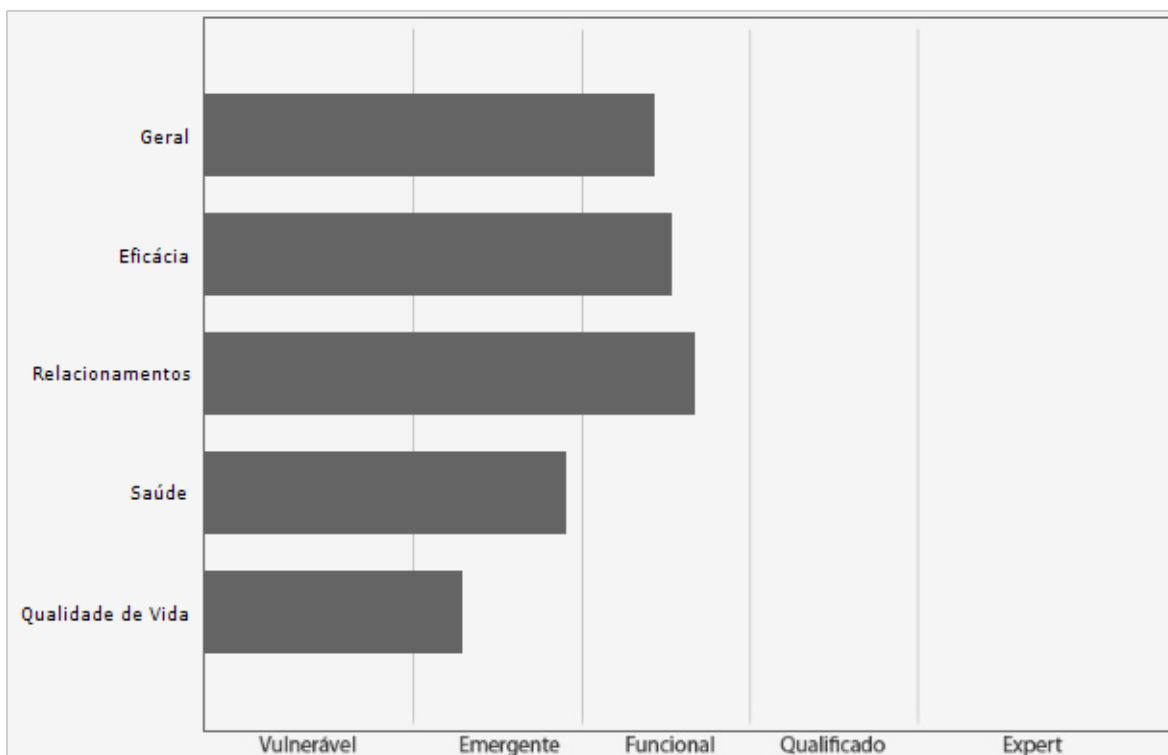
# Índice

<b>Sumário Executivo .....</b>	<b>2</b>
<b>Seção 1: Fatores de Sucesso .....</b>	<b>6</b>
<b>Seção 2: O Modelo IE Six Seconds.....</b>	<b>7</b>
<b>Seção 3: Seu Perfil SEI.....</b>	<b>9</b>
<b>Seção 4: Seus Resultados em Detalhe.....</b>	<b>11</b>
Decisão de Escolha.....	13
Empenho Próprio .....	17
<b>Seção 5: Conclusão.....</b>	<b>19</b>
<b>Plano de Ação.....</b>	<b>20</b>



## Seção 1: Fatores de Sucesso

Quando você completou o SEI, você respondeu questões sobre suas percepções a respeito do seu trabalho atual e dos seus resultados na vida. Seu resultado é mostrado aqui:



A pesquisa mostra que esses resultados são conduzidos por suas competências de Inteligência Emocional (ver [6seconds.org/sei/eq\\_success.php](https://6seconds.org/sei/eq_success.php)). Então, ao ler o resto deste relatório, pondere sua satisfação com eles e saiba que você pode usar suas habilidades de Inteligência Emocional para aperfeiçoar estes fatores de sucesso.

Habilidades em Inteligência Emocional Ajudam a Influenciar:

Fator de Sucesso	Definição
<b>Eficácia</b>	Capacidade de gerar resultados
<b>Relacionamentos</b>	Capacidade de construir e manter relacionamentos
<b>Saúde</b>	Capacidade para manter níveis excelentes de energia e funcionamento
<b>Qualidade de Vida</b>	Capacidade para manter o equilíbrio e satisfação
<b>Geral</b>	Combinação de todos os fatores



## Seção 2: O Modelo IE Six Seconds

O modelo de Inteligência Emocional em Ação começa com **três áreas importantes**: tornar-se mais consciente (perceber o que você faz), mais intencional (fazer o que pretende), e ter mais propósito (fazer isso por uma razão).

### Autoconhecimento

*Ver com clareza o que você sente e faz.*

Emoções são dadas, e estas competências permitem que você colete essa informação com precisão.

### Decisão de Escolha

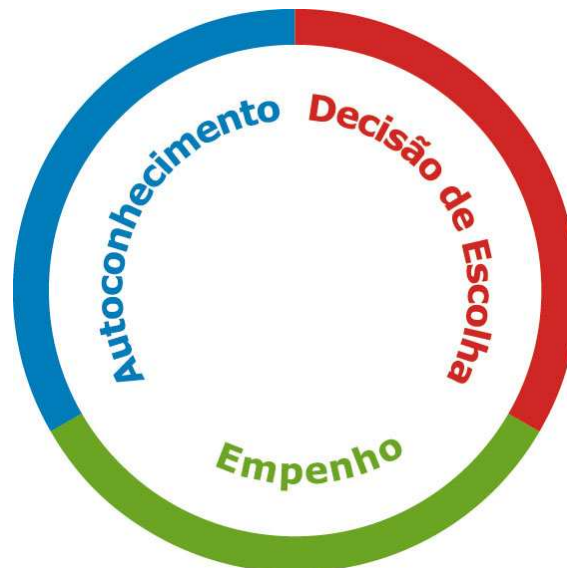
*Fazendo o que você pretende.*

Ao invés de reagir “no piloto automático”, essas competências permitem que você responda pró-ativamente.

### Empenho Próprio

*Fazendo por um motivo.*

Estas competências ajudam você a colocar sua visão e missão em ação de modo que você lidere com propósito e total integridade.



**O Autoconhecimento** dá a você o "**o que**" - quando você se conhece, sabem seus pontos fortes e os fracos, você sabe o que faz o que quer, e o que mudar.

**A Decisão de Escolha** fornece o "**como**" - mostra a você como agir, como influenciar a si mesmo e outros, como "operacionalizar" esses conceitos.

**O Empenho Próprio** proporciona o "**porquê**" - Quando você se empenha, você se esclarece e se energiza. Então você pode se concentrar no porquê de responder de certa maneira, porquê se mover em uma nova direção, e por que motivo os outros deverão vir com você.

Dentro de cada uma destas três áreas estão competências específicas medidas pelo SEI. As competências são mostradas na próxima página.





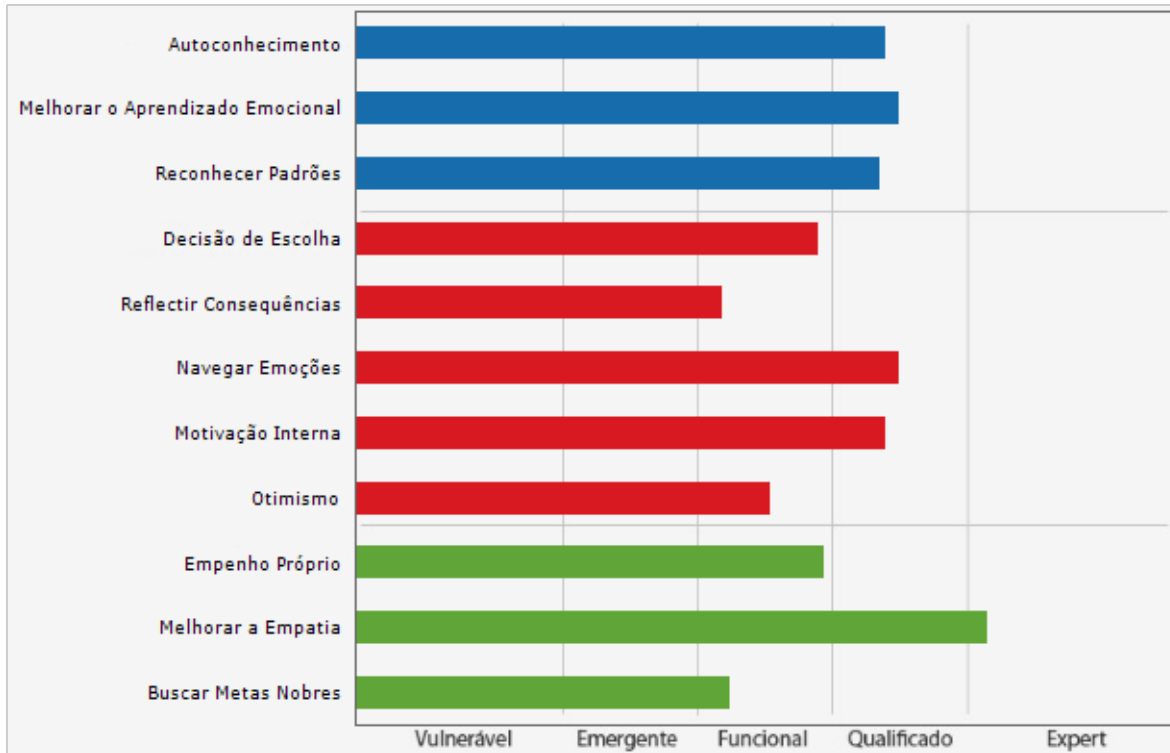
Modelo de Inteligência Emocional Six Seconds:

área	Competência	Definição
<b>Autoconhecimento</b>	<b>Melhorar o Aprendizado Emocional</b>	Identificar e interpretar com precisão sentimentos simples e complexos.
	<b>Reconhecer Padrões</b>	Reconhecer reações e comportamentos frequentemente recorrentes.
<b>Decisão de Escolha</b>	<b>Refletir Consequências</b>	Avaliar os custos e benefícios de suas escolhas.
	<b>Navegar Emoções</b>	Avaliar, aproveitar e transformar emoções como um recurso estratégico.
	<b>Motivação Interna</b>	Obter energia de valores pessoais e compromissos ao invés de ser conduzido por forças externas.
	<b>Otimismo</b>	Ter uma perspectiva pró-ativa de esperança e possibilidades.
<b>Empenho Próprio</b>	<b>Melhorar a Empatia</b>	Reconhecer e responder apropriadamente às emoções dos outros.
	<b>Buscar Metas Nobres</b>	Conectar suas escolhas diárias com o seu senso de propósito geral.





## Seção 3: Seu Perfil SEI



A pontuação SEI estabelece seis faixas de desempenho:

Zona	Resultado	Definição
<b>Vulnerável</b>	(0-70)	Esta área pode ser um obstáculo para você como líder. Pode estar criando desafios pessoais e profissionais.
<b>Emergente</b>	(71-90)	Esta é uma área em que você está desenvolvendo habilidades e conhecimento. É essencial continuar a prática.
<b>Funcional</b>	(91-110)	Esta competência é adequada para situações típicas. Ela será valiosa para continuar a evolução e atender às demandas de liderança.
<b>Qualificado</b>	(111-130)	Este é um ponto forte e potencial para você melhorar.
<b>Expert</b>	(131-150)	Você tem uma capacidade única nessa competência, o que o distingue como um líder.



## Oportunidades e Desafios

### Pontos Fortes Potenciais:

Seus maiores resultados são em...	Isso provavelmente ajudará você em...
Melhorar a Empatia	se conectar com os outros
Melhorar o Aprendizado Emocional	vendo sob a superfície
Navegar Emoções	gerindo suas próprias emoções

### Pontos a melhorar:

Seus menores resultados são em...	Isso pode apresentar desafios a você em torno de...
Buscar Metas Nobres	alinhá-las com a sua visão e valores
Reflectir Consequências	pensando a respeito das decisões

A Six Seconds, a organização que publica esta avaliação, possui a perspectiva de que a mudança real vem da utilização dos pontos fortes.

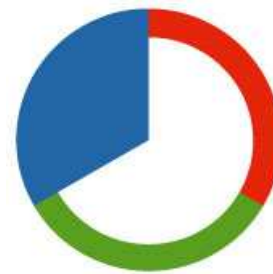
Considere:

- Quão bem você usa seus pontos fortes?
- Seria possível se aprimorar em um ponto vulnerável utilizando um forte?
- Há algum ponto forte utilizado em demasia?
- De que maneira você poderia utilizar um ponto forte mais efetivamente desde já?



## Seção 4: Seus Resultados em Detalhe

### Autoconhecimento



**1. Melhorar o Aprendizado Emocional:** Identificando e interpretando sentimentos simples e complexos com precisão.

As emoções são produtos químicos, um tipo de neurotransmissor, que fornecem dados sobre si mesmo e outros; emoções são um sistema de feedback, fornecendo informação que conduz o comportamento e as decisões. O aprendizado emocional permite identificar e interpretar os dados pela percepção dos sentimentos, a nomeação e a análise de suas causas e efeitos. Esta competência fornece informações importantes sobre você e sobre os membros de sua equipe e pode prover discernimento e clareza sobre os condutores centrais do comportamento.



### Resumo

Os líderes que são qualificados nesta competência podem trazer informações emocionais para suas decisões de forma adequada. Eles possuem consciência de sentimentos múltiplos e complexos e das informações que esses sentimentos nos fornecem. Eles sabem como as emoções os afetam e aos outros, então eles têm o potencial para serem estratégicos na utilização dos sentimentos (adequando emoções à tarefa em mãos). Eles têm potencial para controlar o nível emocional da comunicação. Ao fazê-lo, assegura-se que suas palavras são coerentes com os seus sentimentos, esta integridade cria respeito e credibilidade.

### Aprimore este Ponto Forte

Em muitas situações você terá mais aprofundamento nas emoções do que os outros em sua equipe. Compartilhe essas informações e ajude os outros a entender o impacto das emoções; indique a relação causa e efeito entre como as pessoas se sentem e como estão propensas a responder. Continue a construir sua própria consciência dessas ligações.





**Reconhecer Padrões:** Reconhecendo reações e comportamentos frequentemente recorrentes.

Às vezes as pessoas avaliam novas situações e respondem com cuidado e ponderação, mas frequentemente elas funcionam no piloto automático, reagindo sem pensar, baseadas no hábito. Isso em parte porque o cérebro humano configura-se de forma a seguir caminhos neurais. A ignorância desses padrões pode inibir um desempenho melhor, pois eles são uma resposta generalizada e não uma cuidadosamente adaptada à situação atual. O Reconhecimento de Padrões ajuda você a monitorar e controlar suas reações - que é um passo essencial para gerenciá-las. Reconhecer seus próprios padrões também o ajudará a ver os outros - o que será inestimável para treinar sua equipe para ela também sair do piloto automático.



## Resumo

Os líderes que são qualificados em reconhecer padrões conhecem bem os seus próprios comportamentos e podem articular como e por que reagem. Isto dá a eles informações valiosas sobre si e também sobre outros. Eles fazem perguntas incisivas que ajudam as pessoas a sair de padrões inconscientes de modo a retornarem aos seus objetivos, pois eles podem aplicar essa técnica sobre si e sobre outros. Conhecer os padrões ajuda a aproximar-se dos outros de maneira eficaz - ajustando suas palavras, ações e emoções para manter o diálogo funcional. Esses líderes podem empregar a sua consciência para perceber rapidamente quando começam a recorrer a padrões improdutivos. Com a detecção precoce, podem se redirecionar sem desperdiçar tempo, energia e dor emocional. Quando usada em demasia, esta virtude pode fazer com que os líderes analisem demais, limitando a criatividade e impedindo-os de "estar no momento." A intelectualização pode ser um mecanismo de defesa que, na verdade impede as pessoas de mudar seus padrões.

### Aprimore este Ponto Forte

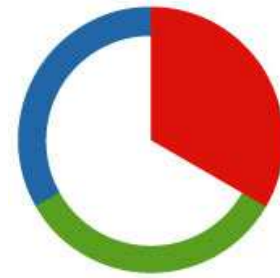
Você pode enxergar claramente suas próprias reações. Use esta consciência para se concentrar em compreender os outros e identificar padrões em sua equipe e na organização como um todo. Ao ler esses padrões, você tem a oportunidade de ajustar a sua abordagem para explorar seus pontos fortes.



## Decisão de Escolha

**Refletir Consequências:** Avaliando os custos e benefícios de suas escolhas.

Esta habilidade o ajuda a avaliar as suas decisões e seus efeitos. É essencial para a gestão de seus impulsos e das ações intencionais (ao invés das reações). É um processo de análise e reflexão, que usa pensamentos e sentimentos para identificar uma resposta ideal para si e para os outros. Esta competência é essencial para a elaboração de um plano estratégico que dê conta da dinâmica humana - e para gerir o seu próprio comportamento à medida que você executa esse plano.



### Resumo

Líderes que possuem um nível funcional em Refletir Consequências são capazes pesar as suas decisões de forma apropriada. Quando estão sob pressão, cansados, com fome, com raiva ou chateados, eles pulam esta etapa. Eles podem até se dar conta disso mais tarde caso alguém mostre a eles, embora tendam a ficar na defensiva, em vez de aceitar seu erro. Quando usam essa habilidade, os líderes são mais capazes de planejar e considerar tanto as suas decisões individuais quanto as da equipe. Isto leva a eficiência e eficácia, bem como a um clima de respeito.

### Desenvolvimento

Uma chave para usar a Reflexão sobre Consequências é perceber quando é hora de avaliar e quando é hora de ir com a maré. "Ler" uma situação a fim de avaliar rapidamente a prós / contras dará a você uma noção se é hora de aplicar cuidadosamente suas habilidades em Refletir Consequências. Outro segredo é prestar atenção às mensagens subconscientes de seus sentimentos. Emoções dão pistas sobre o que é importante para você, sobre seus valores, e sobre a direção a tomar. Reconheça os sentimentos e adicione-os à reflexão.





**4. Navegar as Emoções:** Avaliando, aproveitando e transformando emoções em um recurso estratégico.

As pessoas são muitas vezes ensinadas a controlar suas emoções, a suprimir sentimentos como raiva, alegria ou medo, e eliminá-los do processo decisório. No entanto, os sentimentos fornecem visão e energia; conduzem a tomada de decisão e o comportamento - sem emoção as pessoas não podem tomar decisões, literalmente. Então, ao invés de ignorar as emoções, esta competência permite que você as use de forma eficaz para gerenciar a si mesmo e ter o seu efeito pretendido sobre os outros.



## Resumo

Líderes que são qualificados em Navegar as Emoções lidam com seus próprios sentimentos bem, e seus próprios sentimentos bem gerenciados se tornam instrumentos eficazes para influenciar os outros. Isto lhes permite criar uma equipe coesa e um contexto para uma comunicação aberta e de confiança. Se usada em demasia, esta habilidade pode fazer com que alguém deixe de expressar discordância ou de enfrentar conflitos que possam ser úteis para abordar questões fundamentais. Um líder com esta habilidade obtém informações de seus sentimentos, eles lhes dão sugestões sobre os problemas que precisam ser abordados e sobre processos de solução em potencial. Esses líderes se sentem confortáveis com as emoções e capazes de criar os sentimentos que promovem um desempenho de alto padrão.

### Aprimore este Ponto Forte

Sua habilidade em Navegar as Emoções é um grande recurso para você e para sua equipe. Para a maioria das pessoas, "gerenciar emoções" é um grande desafio, por isso sua virtude aumentará a eficácia da equipe e da organização. Por as emoções serem normalmente tão estigmatizadas, você pode não ter pensado sobre suas habilidades na gestão emocional como uma ferramenta importante de liderança. Pense em como você pode treinar os outros os desafiando e os ensinando a desenvolver esta competência.



**5. Motivação Interna** Obtendo energia de valores pessoais e compromissos ao invés de ser conduzido por forças externas.

Pessoas que necessitam de reforço externo para serem motivadas estão sempre à mercê da aprovação externa ou de um sistema de recompensa. Engajar a Motivação Interna significa desenvolver e utilizar condutores internos duradouros. Isto permite a você se impor, desafiar o *status quo*, assumir riscos, e perseverar quando for difícil - e ajuda você a inspirar isso nos outros.



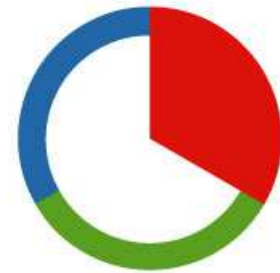
## Resumo

Líderes qualificados na Motivação Interna têm motivadores internos poderosos (valores, crenças, compromissos consigo mesmos). Eles são capazes de encontrar a energia e a orientação para a excelência. Os membros de suas equipes respeitam suas iniciativas. Por outro lado, os membros da equipe podem sentir-se oprimidos pelo nível de energia e empenho necessários para acompanhar tais líderes. Além de motivar a si mesmos, esses líderes são capazes de influenciar os outros através de seus valores. Eles têm motivos claros para o que fazem e outras pessoas orientadas por valores querem trabalhar para eles porque elas acham essas razões irresistíveis.

### Aprimore este Ponto Forte

Talvez a forma mais eficaz para alavancar essa virtude seja ajudar as pessoas a elaborarem suas Motivações Internas. O que acontece na sua organização que promove ou sabota a Motivação Interna? Sobre o que você pode exercer influência? Quando você dá feedback para os outros, até que ponto você está construindo a independência deles? Com novos membros da equipe ou novos projetos, comece fornecendo bastante suporte, então reduza gradualmente o suporte para promover autonomia. Além disso, use a sua motivação interna para assumir riscos e abrir trilhas. Não se esqueça de que você precisa trazer outros com você (e que as preocupações e objeções deles são úteis para a melhoria dos planos).





**6. Otimismo** Tendo uma perspectiva pró-ativa de esperança e possibilidades.

O Otimismo permite às pessoas verem além do presente e tomarem posse do futuro. Esta maneira de pensar + sentir aprendida dá a você a posse de suas decisões e resultados. Todo mundo usa estilos de pensamento e sentimento otimistas e pessimistas, alguns tendem a usar um com mais frequência. Uma perspectiva otimista amplia o leque de escolhas e as oportunidades de sucesso. Isso fornece uma abordagem orientada à solução, ajuda a inovar, e permite a você envolver a energia positiva de outras pessoas.



## Resumo

Líderes funcionais no Exercício do Otimismo podem ser positivos, mas ainda superestimam com frequência o lado negativo da questão. Eles fazem uma suposição equivocada de que alcançar uma solução levará muito tempo e esforço. Isso leva à perda de oportunidades. Enquanto eles geralmente assumem a responsabilidade por suas escolhas, sucessos e fracassos, ainda não o fazem todas às vezes. Especialmente em tempos de turbulência ou stress, esses líderes podem deslizar para o papel do crítico ou exagerar o lado negativo. Eles geralmente podem mudar para uma perspectiva otimista com esforço. Quando usam o seu otimismo eles motivam a si mesmo e aos outros a encontrar e implementar soluções.

## Desenvolvimento

Você já experimentou o otimismo, e você provavelmente já viu os benefícios - mas você não fez disso um hábito em tempo integral. Você tem a capacidade de usar um estilo otimista, mas há situações em que você desiste de seu poder e diz: "Não há nada que eu possa fazer." Um desafio a mais pode ocorrer em seu papel como um líder. Por exemplo, se um funcionário precisa de formação ou orientação e você não sabe como ajudá-lo, você pode cair em uma atitude pessimista. Perceba esses momentos e seja franco com você mesmo. Que suposições você está fazendo? Onde estão as provas convincentes? Qual é o ponto de vista do outro? Porque você possui muitos dos elementos da visão otimista pode então sair mais facilmente da pessimista.

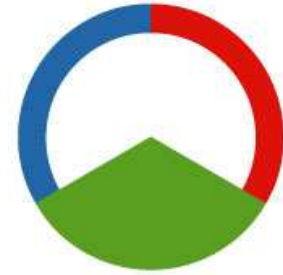




## Empenho Próprio

### 7. Melhorar a Empatia Reconhecendo e respondendo apropriadamente às emoções dos outros.

A empatia é uma receptividade não crítica aos sentimentos e as experiências dos outros que cria conexão e consciência. Ela começa pela percepção de sentimentos agradáveis e desagradáveis e pelo cuidado genuíno pelo que a outra pessoa está passando. Os próximos passos incluem a escuta, partilha, e resposta de uma forma que mostre a sua preocupação. Melhorar a Empatia é a chave para compreender os outros e formar relações duradouras e de confiança. Ela garante que você considere outras pessoas em suas decisões e dá a elas uma garantia sólida de que você está na mesma equipe.



### Resumo

Líderes experts em Empatia preocupam-se com os outros e sua equipe sabe disso. Eles têm uma notável capacidade de ouvir, e têm uma compreensão instintiva dos outros. Com apenas uma palavra ou gesto eles mostram sua preocupação. As pessoas confiam nesses líderes e gostam de segui-los. Eles prestam muita atenção ao modo como suas decisões afetam os outros, mas podem ser desafiados por situações de negócios difíceis, onde eles podem sentir-se oprimidos pelos sentimentos dos outros. Devido ao seu alto nível de cuidado, eles podem ter uma tendência a "resolver" os problemas e eliminar o desconforto. Alternativamente, eles podem querer "assumir" os sentimentos dos outros e ter dificuldade em dar más notícias, por exemplo. Esses líderes altamente empáticos destacam-se como "orientados para as pessoas." Eles criam organizações com consciência social e uma visão com propósito.

### Aprimore este Ponto Forte

Às vezes, os líderes altamente empáticos tornam-se excessivamente preocupados com um indivíduo ou excessivamente fieis a uma só pessoa. Há uma necessidade de equilibrar seu respeito pelos sentimentos / necessidades do indivíduo com a sua preocupação com o grupo maior na equipe ou organização. Coloque sua empatia em jogo nas discussões com os outros membros da equipe. Ajude-os a compreender os sentimentos e necessidades de clientes e colegas dentro do contexto de negócios. Isto ajudará os membros de sua equipe a planejar uma abordagem que provavelmente terá mais sucesso em comunicar, vender ou resolver problemas.



## 8. **Buscar Metas Nobres** Conectando suas escolhas diárias com o seu senso de propósito geral.

Buscar Metas Nobres ativa todas as outras competências do Modelo Six Seconds. Quando alguém avalia a sua visão pessoal, missão e legado, e usa essa convicção para definir suas metas e objetivos, a inteligência emocional ganha relevância e poder. Quando você está claro a respeito de sua Meta Nobre, você se sente obrigado a prestar atenção a suas escolhas diárias para garantir que não está prejudicando seu propósito de vida. Perseguir uma meta nobre facilita a integridade e o comportamento ético, que o ajuda a manter o foco, inspirar outros, e acessar todo seu poder e potencial como líder.



### Resumo

Líderes funcionais em Buscar Metas Nobres pensam a respeito do legado que deixarão e ao impacto que têm sobre os outros. Isso geralmente reforça a sua própria motivação e promove o compromisso dos outros. Ao passo em que está interessada na força de propósito, sua visão é nebulosa. Eles podem não tê-la codificado de forma convincente. Como resultado, eles podem vacilar, agindo claramente de acordo com o propósito algumas vezes, mas reagindo a pressões de curto prazo em outras. Isso dilui o seu poder como líderes, e pode fazer os outros questionarem seu compromisso e sua integridade. Quando eles agem baseados no propósito, estes líderes criam uma sensação de 'esprit des corps', de uma equipe trabalhando em conjunto para o sucesso e a relevância.

### Desenvolvimento

Ao passo em que você pensou a respeito do sentido de sua vida, você pode não ter conseguido articular suas ideias em uma declaração de propósito convincente. Talvez você esteja pronto para dar os próximos passos. Seu desafio é elaborar uma declaração que capte a sua visão de vida em longo prazo, e utilizar a sua inteligência emocional mais consistentemente para colocar esta visão em ação. Invista tempo para refletir. O que realmente importa para você? Quais são seus valores e princípios fundamentais? Qual é o efeito que você quer ter sobre os outros, sua empresa e sua comunidade? Qual o legado você gostaria de deixar?



## Seção 5: Conclusão

Por favor, reflita sobre estes resultados e considere como eles se colocam em seu cotidiano. Esta é uma ferramenta de auto-relato, assim, seus resultados são um reflexo de como você se vê neste momento. Verifique a exatidão da sua auto-percepção discutindo os resultados com colegas que o conhecem bem, tanto aqueles com quem você trabalha como pessoas fora da organização.

A fim de tirar pleno proveito desta avaliação SEI, considere estas perguntas:

### Autoconhecimento:

- Estes dados condizem com você?
- Onde você concorda ou discorda?
- Há diferença quando você está em situações de estresse ou ansiedade vs calma e concentração?

### Decisão de Escolha:

- Com o seu nível atual de competência em Inteligência Emocional afeta você como líder e pessoa – e aos outros?
- Quais outros comportamentos e atitudes você pode explorar?
- Qual competência de Inteligência Emocional você se sentiria compelido e incentivado para aprimorar?

### Empenho Próprio:

- Como você pode envolver e engajar outros a ajudá-lo a crescer como um líder?
- Como colocar mais Inteligência Emocional em sua liderança o ajudaria a cumprir sua missão e propósito?
- Como você pode crescer e melhorar a sua liderança de uma forma que possibilite e inspire outros a fazer o mesmo?

Esperamos que este relatório tenha ajudado você a entender seus resultados SEI; que ajude a discutir os resultados com seu coach ou o profissional que administrou o SEI para você. Você também é bem-vindo a entrar em contato com o Six Seconds para saber mais sobre este modelo e nossas soluções para ajudar pessoas e organizações a prosperar: [www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

Quando estiver pronto para as próximas etapas, peça a seu coach o seu Guia de Desenvolvimento do Líder personalizado, que inclui estratégias específicas para que você possa desenvolver e aproveitar sua Inteligência Emocional.

Parabéns pela sua decisão de explorar a sua Inteligência Emocional - que pode enriquecer sua vida pessoal e profissional.



## Plano de Ação

Quais são seus pontos fortes?

Como você vai usar esses pontos fortes para melhorar a sua eficácia como um líder?

Quais são as áreas que você gostaria de melhorar ou desenvolver?

Que estratégias você vai colocar em ação?

Que tipo de assistência que você precisa?

Qual é o seu próximo passo?

