



Y



Neuromanagement

Cuestionario de detección de cociente Emocional

1. En una empresa es importante estar abierto al aprendizaje, siempre y cuando, las nuevas ideas no sean radicalmente diferentes y conflictivas.
2. Un buen ejecutivo debe esforzarse por llegar a las metas de excelencia, solo si estas son alcanzables, pues el no alcanzarlas genera frustración.
3. Sin una fuerte labor de convencimiento es muy difícil convencer a la gente de que se comprometa con alcanzar las metas del grupo o de la organización.
4. No siempre se pueden aprovechar las oportunidades, ya que en ocasiones el ritmo actual de trabajo, no lo permite.
5. En ocasiones, los obstáculos y los reveses son tan fuertes que más vale desistir de los objetivos establecidos.
6. La mayoría de las personas que han trabajado conmigo en los últimos años, hoy en día gozan de posiciones de mas relevancia, reconocimiento e ingresos en los lugares en donde trabajan.
7. Es más fácil que un equipo de trabajo integrado por personas de características similares, de mejores y más rápidos resultados que un equipo de gente diversa.
8. El ejecutivo consciente del mundo actual, no debe de influir en el comportamiento de los demás. Se debe de esperar que ellos hagan las cosas por sí solos.
9. No es importante saber como uno se siente, ya que el estado emocional no debe tener ningún efecto sobre la tarea.
10. Tengo absoluta certeza a cerca de mis fortalezas y debilidades.
11. El trabajo de autodesarrollo personal que se debiera hacer esta más enfocado a eliminar las debilidades que a explotar las fortalezas.
12. Los supervisores optimistas, son menos efectivos que los más realistas.
13. Autoconfianza es no actuar hasta que se esta seguro de que se va a obtener el resultado.
14. Se debe de ser flexible en la comunicación hasta un límite mas allá del cual, el problema es de la otra personas
15. No siempre es posible encontrar una respuesta que satisfaga a ambas partes de una negociación.

16. Es importante que un directivo sea íntegro y honesto, siempre y cuando la gente no se aproveche de ello.
17. No siempre es necesario aceptar la responsabilidad personal por los resultados obtenidos, admitiendo faltas y errores.
18. Un buen directivo se caracteriza por que, ante un mal resultado, sabe que el primer paso para solucionar el problema es detectar el fallo en sus subordinados para corregir su desempeño y asegurar el resultado.
19. La capacidad de guiar a grupos e individuos es solamente producto de la personalidad más que de un proceso de entrenamiento.
20. Se puede conseguir el resultado buscado sin necesidad de alimentar la relación personal con los subordinados ó compañeros.
21. Es normal que a un directivo sólo lo respeten mientras ocupa el puesto. Si lo deja, la gente no le tendrá el mismo respeto. No se debe esperar otra reacción de la gente.
22. Cuando la gente de una empresa se siente mal o experimenta emociones negativas, no hay nada que se pueda hacer para cambiar esas emociones, salvo que se aguanten y hagan su trabajo.
23. En una empresa todo el personal incluyendo el Dir Gral deben admitir cuando están equivocados aun cuando esto cause pena.
24. Cuando se confronta a alguien que no está cumpliendo con su responsabilidad, la habilidad de saber lo que está sintiendo no es la mas adecuada, ya que si lo entiendo, me convencería de que tiene razón y no modificaría su comportamiento.
25. Una persona educada, se caracteriza por que no expresa lo que siente.
26. Mi labor como director general sería más fácil si contara con gente que pensase como yo.
27. Cuando se trata de decisiones importantes y urgentes, el primer impulso es el que cuenta.
28. En nuestra empresa, sabemos que es inevitable que con la presión del trabajo vengan consecuencias no siempre agradables, como el estrés.
29. En una empresa exitosa, los métodos de motivación más importantes, son los económicos.
30. No es importante que los directivos de la empresa hagan un esfuerzo por relacionarse bien con sus subordinados y compañeros. Conque haya una relación normal y profesional y cada quién haga su trabajo, es suficiente.
31. Es inútil pensar que la gente se puede automotivar cuando no les gusta el trabajo o se sienten a disgusto. Motivarlos es principalmente trabajo de la empresa.
32. Un supervisor que gasta tiempo en reconocer las emociones de sus subordinados y en ayudarlos a sentirse mejor, utiliza mal su tiempo y podría emplearlo en algo más productivo.

Cómo calificar el cuestionario.

El cuestionario se responde marcando una y solo una de las 3 opciones posibles que son: **ACUERDO (A)**, **INCIERTO (I)** y **DESACUERDO (D)**.

Las respuestas correctas para mostrar un alto cociente emocional son las siguientes:

Pregunta	Respuesta	Pregunta	Respuesta	Pregunta	Respuesta
1	D	2	D	3	D
4	D	5	D	6	D
7	D	8	D	9	D
10	A	11	D	12	D
13	D	14	D	15	D
16	D	17	D	18	D
19	D	20	D	21	D
22	D	23	D	24	D
25	D	26	D	27	D
28	D	29	D	30	D
31	D	32	D		

Todas las respuestas diferentes a la correcta, se consideran inadecuadas. De la misma manera, las respuestas contestadas como INCIERTAS, se deben de considerar también como inadecuadas. El resto es muy simple: la calificación es el % de respuestas adecuadas de las posibles.

Senn Consultores posee más herramientas de este tipo, con resultados categorizados por cada característica de la Inteligencia emocional y otra serie de cuestionarios que le permitirán obtener información importantísima de las personas que trabajan en su empresa. Si desea más información, por favor mande un correo a francisco.caceres@sennconsultores.com , y con gusto nos pondremos inmediatamente en contacto.

“La educación es más importante que el entrenamiento; si no entiende la diferencia, pregúntese qué prefiere, que a su hija le den “Educación Sexual” ó “Entrenamiento Sexual”. “

Geffrey Gitomer.