

EQ-i 2.0®
assess. predict. perform.

QUÉ ES LA INTELIGENCIA EMOCIONAL (IE)

CÓMO PUEDE AYUDAR A MIS CLIENTES...

EQUIPOS Y ORGANIZACIONES

is EI
ured?



DATOS BÁSICOS Y TRADUCCIONES

PRODUCTOS DISPONIBLES A LA VENTA

	Reporte de Liderazgo EQ-i 2.0
	Reporte Ambiente de Trabajo EQ-i 2.0
	Reporte EQ 360 Ambiente de Trabajo
	Reporte EQ 360 Liderazgo
	Reporte Grupal EQ-i 2.0

DATOS BÁSICOS

Edad	Mayores de 18 años
Número de reactivos	133
Tipo de aplicación	Aplicación individual y 360
Tiempo de aplicación	20 minutos
Formato	Portal en línea

IDIOMAS Y NORMAS PARA LAS EVALUACIONES Y LOS REPORTES EQ-I 2.0 Y EQ-I 360



TRADUCCIONES DE LAS EVALUACIONES

EQ-i2.0	Inglés (US/Canadá)	Inglés (UK)	Francés	Español (España)	Alemán	Sueco				
	Danés	Neerlandés	Noruego	Portugués (Brasil)	Chino (Simplificado)	Árabe				
EQ360	Inglés (US/Canadá)	Inglés (UK)	Francés	Sueco	Danés	Portugués (Brasil)				

TRADUCCIONES DE LOS REPORTES

EQ-i2.0	Ambiente de Trabajo	Inglés (UK/Canadá)	Inglés (UK)	Francés	Español (España)	Alemán	Sueco	Danés	Portugués (Brasil)	Chino (Simplificado)
	Liderazgo	Inglés (UK/Canadá)	Inglés (UK)	Francés	Español (España)	Chino (Simplificado)				
EQ360	Ambiente de Trabajo	Inglés (UK/Canadá)	Inglés (UK)	Portugués (Brasil)						
	Liderazgo	Inglés (UK/Canadá)								

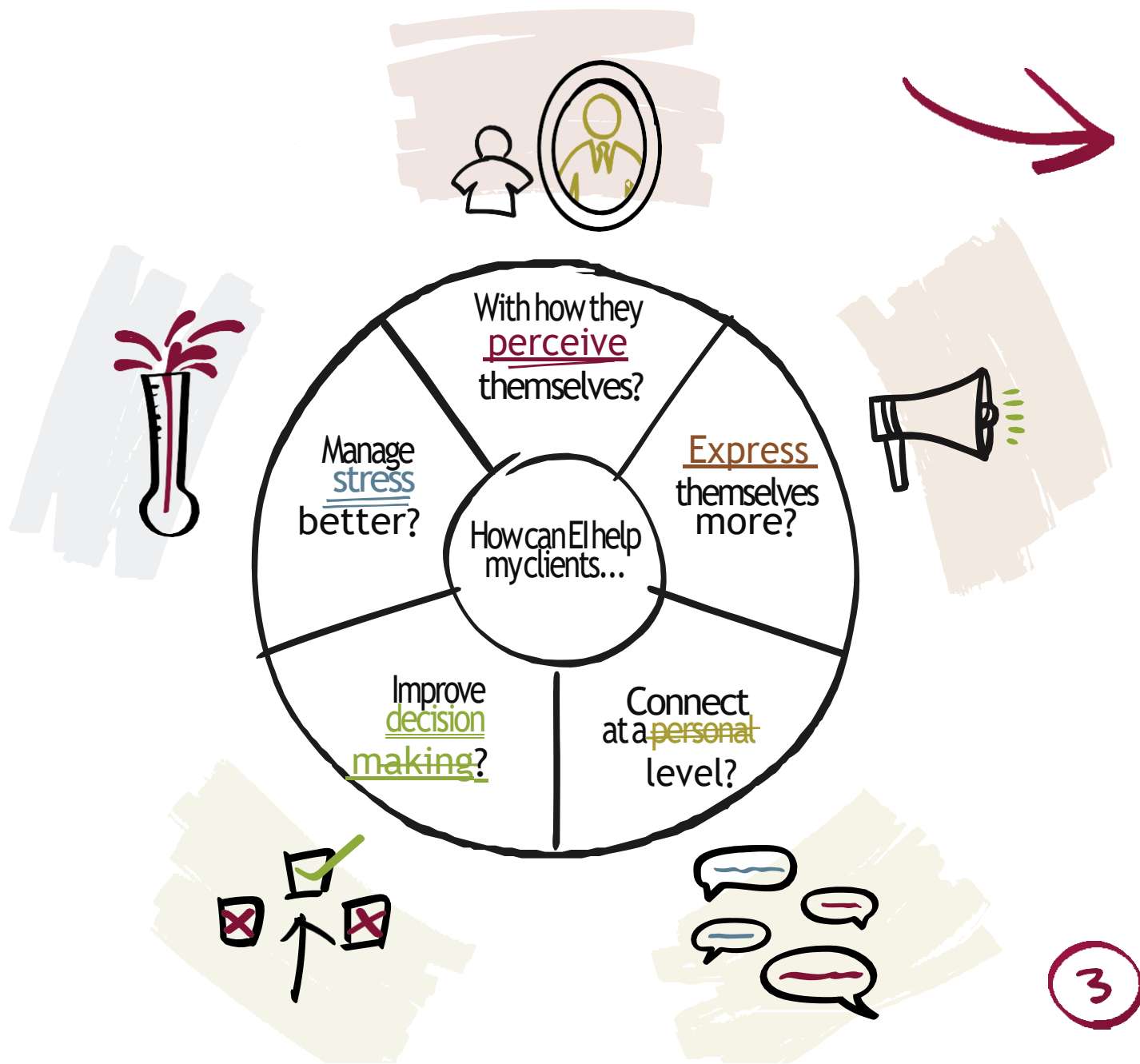
NORMAS

EQ-i2.0	US/Canadá	UK/Irlanda	Suecia	Australia	Sudáfrica	Global	Dinamarca	Neerlandés	
EQ360	US/Canadá	UK/Irlanda	Suecia	Australia	Sudáfrica				

*sujeto a cambios

ÍNDICE

2	Precios, Datos básicos y Traducciones	15	Reporte Ambiente de Trabajo
4	¿Qué es Inteligencia Emocional?	19	Reporte EQ 360 Ambiente de Trabajo y Liderazgo
5	El modelo EQ-i 2.0	23	Reporte Grupal
6	Confiabilidad y validez	27	Certificación e información para socios
8	Retorno de la inversión (ROI)		
9	Los reportes EQ-i 2.0		
10	La serie de reportes EQ-i 2.0		
11	Reporte de Liderazgo		



¿QUÉ ES INTELIGENCIA EMOCIONAL

La Inteligencia Emocional (EQ) es un conjunto de habilidades sociales y emocionales que influyen sobre la forma en que percibimos y nos expresamos, cómo desarrollamos y mantenemos relaciones sociales, afrontamos desafíos y utilizamos la información emocional en forma efectiva y significativa.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Se ha comprobado que la Inteligencia Emocional es un indicador clave de desempeño y el desarrollo humano. Las personas con mayor IE logran una comunicación más eficaz, construyen relaciones interpersonales fuertes y crean estrategias poderosas para enfrentar los desafíos. La IE puede ser medida de manera más accesible y menos polémica que el coeficiente intelectual (CI). A diferencia del CI, es posible fortalecer y desarrollar la IE de manera sustancial.

CARACTERÍSTICAS[®] DE EQ-i 2.0

- Una calificación global de EI con 5 calificaciones compuestas que miden 5 diferentes aspectos del funcionamiento emocional y social.
- 15 Subescalas
- Un indicador de bienestar que mide el nivel de felicidad, lo cual arroja oportunidades adicionales para el desarrollo

Para ver más vaya a YouTube[®] y busque MHS Talent Assessment.



YouTube
YouTube is a registered trademark of Google Inc.

Si eres un líder y quieres motivar a tu equipo, una de las primeras cosas que debes hacer es... escuchar. La empatía es una habilidad esencial para los líderes, porque al escuchar a las personas y entender su situación, se obtiene una perspectiva mejor para motivarlas y saber lo que es importante para ellas... Ese es el primer paso para desarrollar la capacidad de influenciar a las personas, e influenciar a las personas es una habilidad esencial para los líderes." DR. STEVEN STEIN, DIRECTOR GENERAL DE MHS

EL MODELO EQ-i2.0

PERCEPCIÓN DE SÍ MISMO

El Autoconcepto consiste en respetarse a uno mismo al tiempo que se comprenden y aceptan las fortalezas y debilidades. El autoconcepto suele asociarse a sentimientos de fortaleza interior y confianza en sí mismo.

La autorrealización es la disposición para intentar mejorar voluntariamente y perseguir objetivos significativos y relevantes personalmente que conduzcan a una vida rica y agradable.

La autoconciencia emocional incluye el reconocimiento y la comprensión de las emociones de uno mismo. Incluye la aptitud de diferenciar entre las sutilezas de las emociones propias, al tiempo que se alcanza a comprender los motivos de dichas emociones y el impacto que tendrán sobre los pensamientos y acciones de uno mismo y de otros.

MANEJO DEL ESTRÉS

La flexibilidad es la adaptación de las emociones, pensamientos y comportamientos ante circunstancias o ideas desconocidas, impredecibles y dinámicas.

La tolerancia al estrés implica enfrentarse a situaciones de estrés o difíciles y creer que es posible manejar e influir en dichas situaciones de manera positiva.

El optimismo es un indicador de actitud y perspectiva positivas ante la vida. Implica la conservación de la esperanza y la resistencia a pasar de dificultades ocasionales.



EXPRESIÓN DE SÍ MISMO

La expresión emocional consiste en expresar abiertamente los sentimientos verbal y no verbalmente.

La asertividad implica la comunicación de sentimientos, creencias y pensamientos abiertamente, así como defender los derechos y valores personales de manera socialmente aceptable, no ofensivo ni destructivo.

La independencia es la aptitud de ser independiente y libre de la dependencia emocional de otros. La toma de decisiones, la planificación y las tareas se completan de manera autónoma.

TOMA DE DECISIONES

La resolución de problemas también es la aptitud de encontrar soluciones a problemas en situaciones que implican emociones. La resolución de problemas incluye la capacidad de comprender el modo en que las emociones afectan a la toma de decisiones.

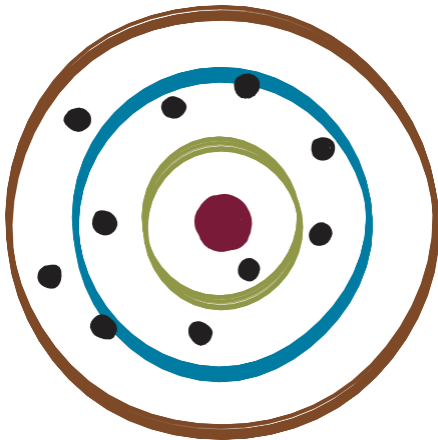
La prueba de la realidad es la capacidad de conservar la objetividad viendo las cosas como realmente son. Dicha capacidad implica reconocer cuándo

INTERPERSONAL

Las relaciones interpersonales hacen referencia a la competencia de desarrollo y conservación de relaciones de satisfacción mutua caracterizadas por la confianza y la compasión.

La empatía consiste en reconocer, comprender y apreciar cómo se sienten los demás. La empatía implica la capacidad de comprender la perspectiva de los demás y comportarse de modo respetuoso con sus sentimientos.

Confiabilidad y Validez



Not Reliable
Not Valid

Imagine que intenta lanzar una flecha a un blanco. El primer grupo de flechas no será constante (confiable) ni preciso (validez). El segundo grupo de flechas le atina a la misma zona, lo cual significa que los tiros son constantes, pero no caen donde usted quiere (es decir, en el blanco). El tercer grupo de flechas es constante y preciso (es decir, es confiable y tiene validez).



Reliable
Not Valid

La confiabilidad y la validez son conceptos importantes que deben considerarse al momento de seleccionar la evaluación psicológica que se utilizará en una empresa. El resumen que se encuentra a continuación explica de manera sencilla la evidencia de confiabilidad y validez del EQ-i 2.0®.

¿QUÉ ES LA CONFIABILIDAD?

La confiabilidad de una evaluación con frecuencia se llama consistencia, y hace referencia a qué tan congruentes son los resultados que mide. Los dos tipos de confiabilidad más importantes para las evaluaciones son:

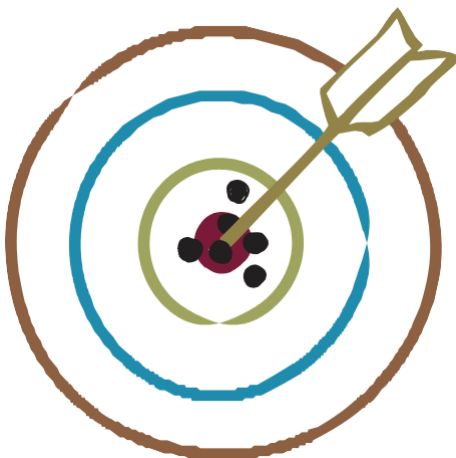
CONSISTENCIA INTERNA

Se refiere al nivel con el cual todos los elementos de una escala determinada miden la misma idea.

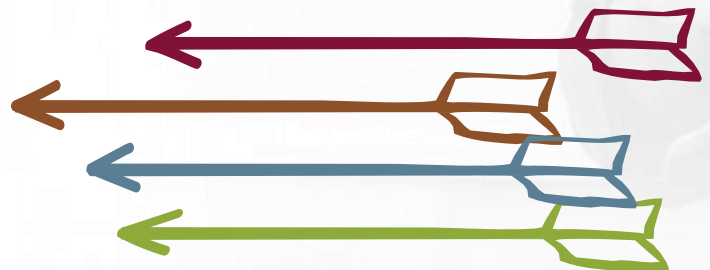
PRUEBA Y REPETICIÓN DE LA PRUEBA

Se refiere al nivel con el cual la evaluación puede generar los mismos resultados con el paso del tiempo para la misma persona.

En general, el EQ-i 2.0 tiene una confiabilidad sólida, tanto en términos de consistencia interna como de prueba y repetición de la prueba. Esto significa que las puntuaciones de sus clientes permanecerán estables con el tiempo (a menos que se dediquen esfuerzos de desarrollo para mejorar las puntuaciones), y que los elementos que miden cierta subescala abordan aspectos de esa subescala (por ejemplo, todos los elementos relacionados con la empatía miden el concepto de empatía).



Both Reliable
and Valid



LOS PEQUEÑOS DETALLES...

Consistencia interna de la IE total	Consistencia interna de las escalas combinadas	Consistencia interna de las subescalas	Prueba y repetición de la prueba (2-4 semanas)	Prueba y repetición de la prueba (8 semanas)
.97	.88 - .93	.77 y superior	.92	.81

* Cualquier puntuación del alfa de Cronbach por encima de .70 se considera satisfactoria; las puntuaciones superiores a .80 se consideran buenas y toda puntuación arriba de .90 es excelente.



Reliability
Validity

¿QUÉ ES LA VALIDEZ?

La validez garantiza la precisión y la utilidad de una evaluación. Aunque existen muchos tipos de validez, todos ellos se centran en garantizar que la evaluación mida lo que se supone que debe medir, así como en si puede predecir resultados importantes. Sin embargo, es necesario comprender que no hay un solo número con el que pueda representarse la validez de una prueba, ya que esta se evalúa con una combinación de distintos tipos de evidencia de la validez.

El EQ-i 2.0 se desarrolló a través de un extenso proceso que garantizó que el contenido:

- Reflejara el modelo y el alcance de la IE
- Midiera verdaderamente el concepto de la IE
- Tuviera una estructura fiable que pudiera aplicarse en una amplia variedad de contextos (por ejemplo, desarrollo, orientación, liderazgo, etc.)

¿QUÉ EVIDENCIA DE VALIDEZ EXISTE?

El EQ-i 2.0 se desarrolló originalmente en Norteamérica, pero se ha utilizado en todas las regiones del mundo. La estructura de la prueba, la coherencia y la precisión de sus elementos, así como los resultados generados se han replicado a nivel internacional, y el modelo, disponible en varios idiomas, permite que una gran diversidad de culturas usen la herramienta con efectividad para medir la inteligencia emocional.

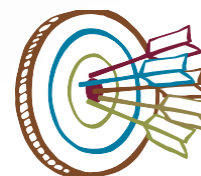
En general, hay muchas evidencias que respaldan la validez externa del EQ-i 2.0:

- Se ha empleado para predecir el desempeño laboral
- Las habilidades del EQ-i 2.0 pueden utilizarse para predecir y mejorar competencias de liderazgo
- La estructura subyacente del modelo del EQ-i 2.0 es la misma en distintas regiones del mundo
- El EQ-i 2.0 se basa en un historial de investigación en materia de evaluación que abarca décadas
- El EQ-i 2.0 se correlaciona con medidas similares de índole emocional y social (es decir, validez convergente), y se ha demostrado que no se relaciona con constructos dispares, como la inteligencia (es decir, validez discriminante)

El EQ-i 2.0 está incluido en el décimo noveno Anuario de mediciones mentales (MMY, por sus siglas en inglés) de Buros, publicado en 2014 y ampliamente considerado un importante indicador del desarrollo apropiado de una prueba. La incorporación del EQ-i 2.0 en el MMY de Buros y su reseña positiva representan un logro importante para la evaluación y un reconocimiento al rigor científico y al esfuerzo que MHS ha dedicado para su desarrollo.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA USTED?

Si bien la confiabilidad y la validez son de gran importancia desde una perspectiva científica y estadística, entender cómo esto se traduce a términos prácticos es crucial para integrar con eficacia el EQ-i 2.0 en su empresa. Saber que el EQ-i 2.0 es confiable para medir la IE garantiza que siempre pueda contar con la consistencia de la herramienta. Además, al saber que el EQ-i 2.0 mide con precisión la IE, sus esfuerzos de desarrollo tendrán un impacto significativo para aumentar la IE y los resultados relacionados (por ejemplo, desempeño laboral, competencias de liderazgo, habilidades intrapersonales, etc.).

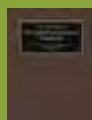


Durante casi 20 años, los consultores y las organizaciones han confiado en la ciencia en la que se fundamenta el EQ-i 2.0 (y su predecesor, el EQ-i) para ayudar a mejorar el desempeño humano. El EQ-i 2.0 es la primera herramienta de medición de la inteligencia emocional (IE) validada por métodos científicos y ha sido objeto de estudio en investigaciones de organizaciones de primer nivel, lo cual significa que usted puede confiar en ella para incrementar la solidez y precisión de sus iniciativas de gestión del talento.

Incorporar la inteligencia emocional como parte de la orientación de liderazgo fomenta un nivel de desempeño más alto. Cuando las organizaciones incorporan la inteligencia emocional en la orientación de liderazgo, tienen una probabilidad 36% mayor de generar un desempeño de IE eficaz.

- "Leadership and Emotional Intelligence: The Keys to Driving ROI and Organizational Performance" (Liderazgo e inteligencia emocional: las claves para impulsar el ROI y el desempeño organizacional). Investigación por parte de HCI [2013]

"La guía del usuario del EQ-i 2.0 tiene una cobertura impresionante de los aspectos conceptuales, prácticos (aplicación, puntuación, interpretación, uso en intervenciones) y técnicos del EQ-i 2.0. Los esfuerzos de desarrollo, las muestras piloto y de normalización, y los aspectos de evidencia psicométrica (por ejemplo, confiabilidad, estructura de las escalas, validez convergente y diferencias esperadas entre grupos) son igual de impresionantes".



- James C. DiPerna, Revisión de prueba del inventario de cociente emocional 2.0 (EQ-i 2.0). De K.F. Geisniger, J.F. Carlson y J.L. Jonson (editores), The Nineteenth Mental Measurements Yearbook (El décimo noveno anuario de mediciones mentales) [2014].

RETORNO DE INVERSIÓN (ROI)

La inteligencia emocional (IE) se ha vuelto un tema prolífico dentro del desarrollo del liderazgo corporativo. Investigaciones independientes y por parte de Human Capital Institute (HCI) y Multi-Health Systems (MHS) usan la información obtenida de las encuestas realizadas a los líderes organizacionales en la primavera de 2013 para abordar la utilidad y la aplicación de la IE como factor para desarrollar líderes, dar forma a la cultura organizacional y generar un impacto a la larga sobre el desempeño financiero de una organización.

Las prácticas de desarrollo organizacional que utilizan inteligencia emocional generan logros medibles, éxito en el desarrollo del liderazgo y, en última instancia, un mejor rendimiento financiero. Los avances en el desarrollo del liderazgo producen una cultura de alto desempeño que, junto con otras mejores prácticas de diversas disciplinas en una organización, repercuten en el rendimiento financiero de manera positiva.

Aunque solo una minoría de las organizaciones que participaron en la encuesta da prioridad a la inversión en el desarrollo del liderazgo por sobre otras opciones de capacitación, las empresas que sí lo hacen experimentan un retorno sobre la inversión (ROI, por sus siglas en inglés) tangible con resultados financieros positivos. Las organizaciones que invierten una porción considerable (31% o más) del presupuesto de capacitación y desarrollo en el desarrollo del liderazgo tienen una probabilidad 12% mayor de reportar un aumento en los ingresos que aquellas que invierten menos. Esto sugiere una relación positiva entre la inversión en el desarrollo del liderazgo y el rendimiento financiero. De las organizaciones que invierten mucho en el desarrollo del liderazgo, el 45% reporta un crecimiento en los ingresos del 5% o mayor en comparación con el año anterior. Al observar las brechas más grandes entre los colaboradores individuales y los gerentes, es claro que muchas de las habilidades de liderazgo que se consideran importantes en este estudio requieren cierto grado de inteligencia emocional como cimiento. Las subescalas del EQ-i 2.0 se relacionan estrechamente con las competencias de liderazgo, las cuales a su vez se correlacionan con la productividad, la disminución en

la rotación del personal y el aumento en la eficiencia. Un líder que posee competencias de liderazgo tiene una mayor probabilidad de incrementar la satisfacción laboral, generar confianza, e impulsar el compromiso y la lealtad organizacionales.

El modelo del EQ-i 2.0 utiliza cuatro dimensiones de liderazgo comunes inherentes a la mayoría de los modelos de liderazgo: Autenticidad, orientación, perspicacia e innovación (como se muestra en la imagen a continuación).

Acerca de esta investigación: Este estudio de investigación es un esfuerzo colaborativo de Human Capital Institute (HCI) y Multi-Health Systems (MHS). Se llevó a cabo una encuesta en línea entre abril y mayo de 2013 con 784 participantes en representación de más de 500 organizaciones de todo el mundo.

PERSPECTIVAS CLAVE DE LA INVESTIGACIÓN

Las evaluaciones de inteligencia emocional representan un recurso de bajo costo sencillo y eficaz para fomentar el desarrollo del liderazgo. El sesenta por ciento de las organizaciones que usan evaluaciones de inteligencia emocional afirman que estas son eficaces o muy eficaces. Otros métodos de desarrollo de eficacia similar incluyen la orientación, las rotaciones laborales y las asignaciones globales.

Aunque el tiempo y el apoyo son fundamentales para implementar iniciativas de desarrollo del liderazgo, las organizaciones no le dedican recursos suficientes. Los puestos ejecutivos no apoyan las iniciativas de desarrollo del liderazgo, y las restricciones de tiempo impiden que este se convierta en una prioridad de la organización.

Incorporar la inteligencia emocional como parte de la orientación de liderazgo fomenta un nivel de desempeño más alto. Cuando las organizaciones incorporan la inteligencia emocional en la orientación de liderazgo, tienen una probabilidad 36% mayor de generar un desempeño de IE eficaz.

MODELO DE LIDERAZGO EQ-i



Un líder auténtico es un modelo a seguir de moralidad y comportamiento justo. Un enfoque transparente infunde respeto y confianza en los empleados.



Un líder ofrece perspicacia al compartir un propósito y una visión de esperanza que sus colegas pueden seguir. Los empleados se sienten obligados e inspirados a superar las metas.



Un líder que orienta con eficacia es considerado un mentor que apoya el crecimiento de los empleados. Se instruye a los empleados para que alcancen los niveles más altos de desempeño.



Un líder innovador se centra en tomar riesgos y estimular el ingenio y el pensamiento autónomo de sus colegas. Se valora el conocimiento y los desafíos se consideran oportunidades de aprendizaje.



RETORNO DE LA INVERSIÓN



LOS REPORTES EQ-i 2.0®

EQ-i 2.0 REPORTE AMBIENTE DE TRABAJO

Autoevaluación que se utiliza para evaluar a las personas dentro del entorno laboral.



EQ 360 REPORTE AMBIENTE DE TRABAJO

Reporte de un grupo de evaluadores utilizado para obtener una perspectiva EQ 360 de un individuo, utilizado para obtener resultados específicos de un contexto laboral.



EQ-i 2.0 REPORTE DE LIDERAZGO

Autoevaluación que se utiliza para evaluar a los líderes dentro de una organización.



Adaptándonos a sus necesidades, ofrecemos cinco opciones de reportes diseñados para el mundo empresarial

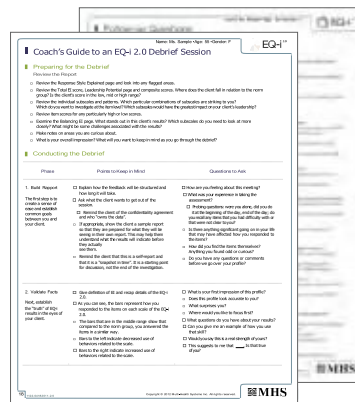
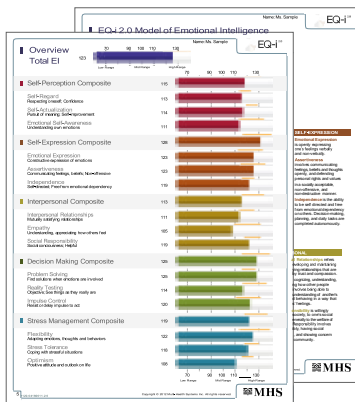
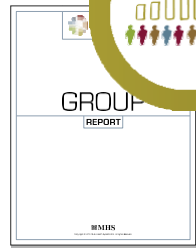
EQ 360 REPORTE DE LIDERAZGO

Además de las características del Informe EQ 360 Ambiente de Trabajo, este informe permite ver los puntajes a través de un enfoque de liderazgo.



EQ-i 2.0 REPORTE GRUPAL

Reporte que se utiliza cuando una organización desea mejorar sus estrategias a nivel de equipo, ya que facilita el diálogo en torno a las implicaciones de la IE para el equipo de trabajo.



plan de desarrollo.

REPORTE PARA EL CLIENTE

Incluye una introducción al modelo EQ-i 2.0, además de una interpretación detallada y personalizada para las 15 subescalas, junto con estrategias de acción y un

CADA REPORTE INCLUYE DOS VERSIONES: REPORTE PARA EL CLIENTE Y

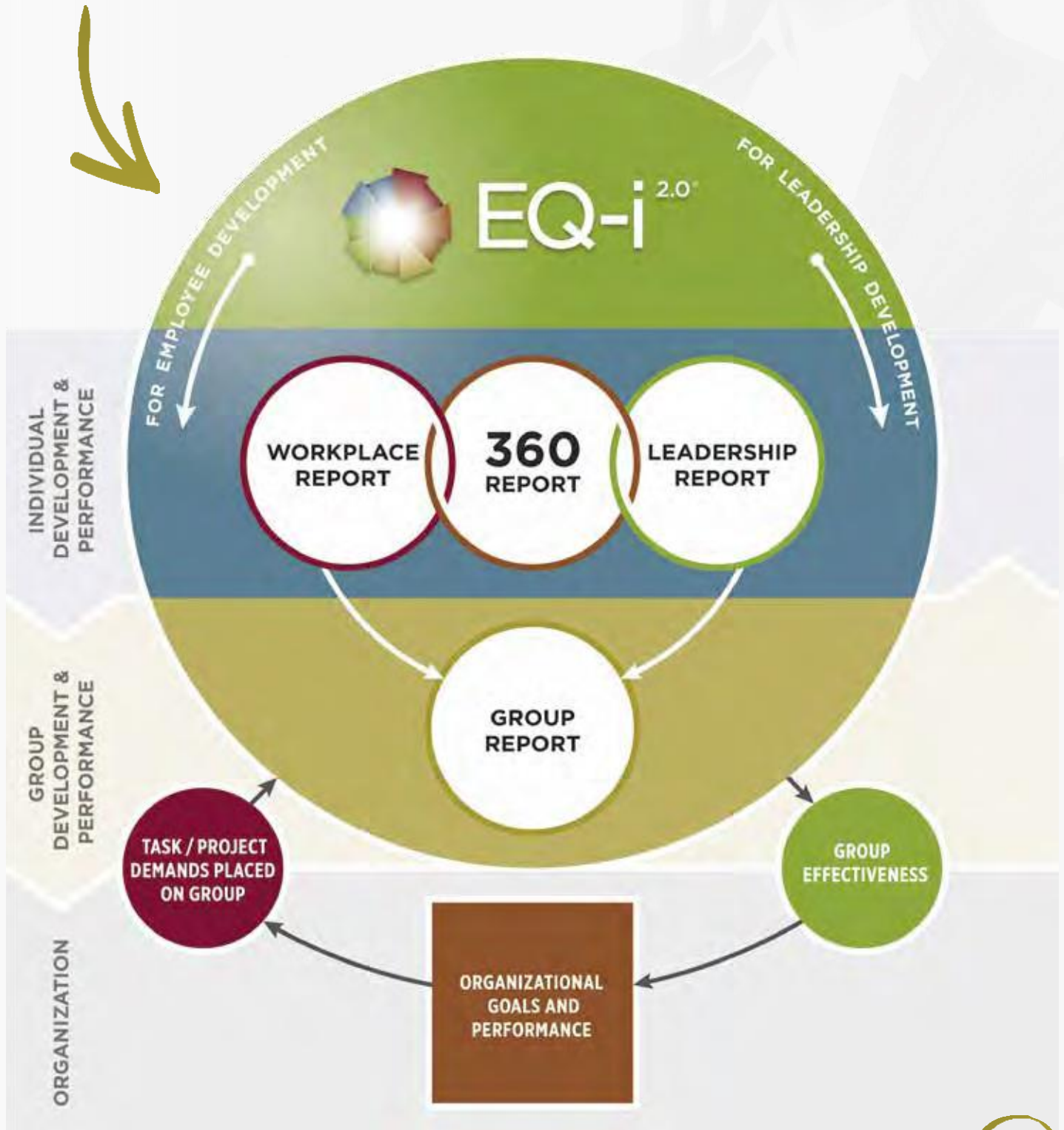
REPORTE PARA EL COACH

Le ayudará a entender cómo se obtuvieron los resultados, facilitando una mejor interpretación y permitiendo retroalimentación valiosa al cliente.

PARA EL COACH

LA SERIE DE REPORTES EQ-i 2.0

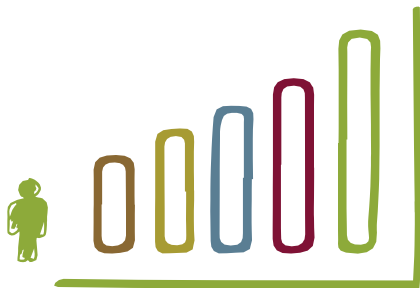
Todas las organizaciones están comprendidas por diferentes niveles, por lo que nosotros diseñamos la Serie de Reportes EQ-i 2.0 para generar soluciones específicas para cada nivel. Esta estrategia de enfoque multinivel para desarrollar la inteligencia emocional (IE) muestra que el desarrollo de la IE a nivel individual puede ejercer un impacto para el desempeño de todo un equipo, y a su vez influir la organización a nivel global. De acuerdo a las necesidades de sus clientes y sus entornos laborales, se podrá utilizar la siguiente figura para elegir el reporte más adecuado para desarrollar soluciones específicas de IE.





REPORTE DE LIDERAZGO

*How is leadership
affected by EQ?*



La IE en acción: Liderazgo

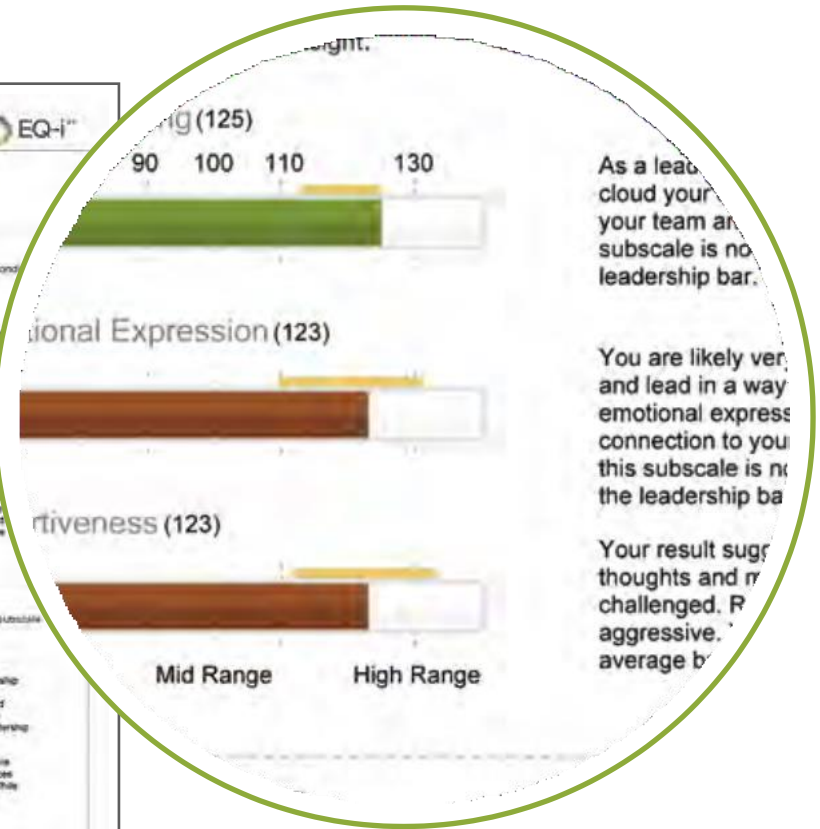
Brian es un exitoso

ejecutivo de 41 años de edad que se incorporó recientemente a una firma de consultoría que trabaja de manera exclusiva con el Departamento de Defensa de Estados Unidos. La mayoría de sus subordinados tienen de 10 a 15 años más de experiencia y títulos de posgrado. Las inseguridades de Brian respecto a su edad, la falta de un título de posgrado y poca experiencia con proyectos de investigación avanzada han sido la causa de mucho estrés desde que empezó su nuevo trabajo. Ha estado a la expectativa, pendiente del momento en el que sus colegas puedan llegar a ponerlo en evidencia por no estar a la altura, y ha estado repitiendo esa situación hipotética en su mente de manera continua, lo cual limita su capacidad para desempeñarse al máximo. Consideró que el EQ-i 2.0 era una oportunidad para profundizar su conocimiento de sí mismo y afinar sus habilidades para entablar relaciones, así que participó con entusiasmo en el proceso de la IE.

vaya a la página 14

CARACTERÍSTICAS ESENCIALES

Además de las características del informe del lugar de trabajo (pág. 15), el informe de liderazgo también incluye lo siguiente:



PÁGINA DE RESUMEN EJECUTIVO

Consulte las 3 subscalas de IE con la puntuación más alta y las 3 con la puntuación más baja de su cliente:

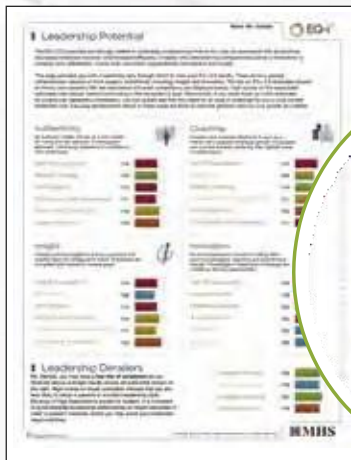
- Identifique las áreas en las que su cliente sobresale y ayuda a impulsar el desempeño de la organización y del personal
- Detecte las habilidades que sea necesario desarrollar con el fin de priorizar las estrategias de crecimiento

¿CUÁNDO DEBE USARSE EL REPORTE DE LIDERAZGO?

ETodas las empresas han experimentado situaciones en las que un líder de la organización muestra fortalezas en las competencias básicas necesarias para el puesto, pero también puntos ciegos relacionados con la IE que perciben sus colegas. O es posible que una empresa descubra a un empleado con gran ética laboral que sea una futura estrella entre sus colegas, a la vez que muestra rasgos similares a los de los líderes de la organización. En ambos casos, el informe de liderazgo puede usarse al centrarse en el desarrollo del liderazgo, el desarrollo y la orientación de los ejecutivos, y el desarrollo de

líderes con un alto potencial. El informe de liderazgo examina los resultados en cuatro dimensiones esenciales: Autenticidad, orientación, perspicacia e innovación. El informe también ofrece perspectivas respecto a las posibles repercusiones de los resultados, así como los aspectos que más podrían estropear el liderazgo. Se proporcionarán estrategias para el desarrollo con el objetivo de alcanzar el verdadero potencial de liderazgo, mientras se comparan los resultados con los mejores líderes como base de referencia.



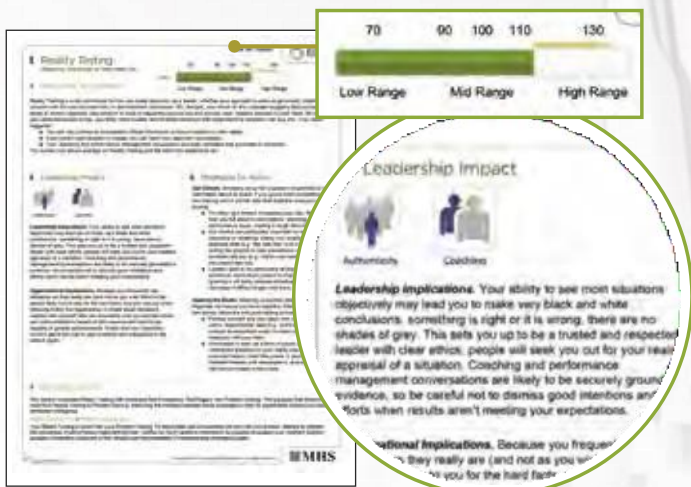


PÁGINA DE POTENCIAL DE LIDERAZGO

Esta sección le aportará la posibilidad de examinar sus resultados EQ-i 2.0 a través del lente del liderazgo.

Un líder que demuestra alta IE en todas las cuatro dimensiones del liderazgo tiene mayores probabilidades de lograr mayor satisfacción en el trabajo, generar confianza y fomentar el compromiso y la lealtad hacia la organización.

- Si la página de "Potencial de liderazgo" se encuentra activada, aparecerán íconos en la página de cada subescala para vincular dicha subescala con las cuatro competencias de liderazgo.
- La sección sobre los "Descarriladores de Liderazgo" examina la forma en que las bajas calificaciones en ciertas habilidades de IE podrían impedir el éxito en el liderazgo.



BARRA DE LIDERAZGO

Una barra dorada de liderazgo aparece en la página del "Resumen ejecutivo" e inmediatamente arriba de todas las gráficas de barras en la página de cada subescala. Esta barra representa el alcance de puntajes de líderes sobresalientes (los que obtuvieron puntajes EQ-i 2.0 entre los primeros 50% de la muestra de líderes).

- Su cliente puede utilizar esta barra para comparar sus resultados en la EQ-i 2.0 con los de líderes excepcionales, quienes muestran una IE muy alta
- Enfoque sus esfuerzos para el desarrollo hacia las áreas en que las los puntajes de su cliente salieron más bajas que las de otros líderes, para mejorar las capacidades para el liderazgo

LAS APLICACIONES ESPECÍFICAS PARA ESTE REPORTE SON:

- ➔ DESARROLLO DE LIDERAZGO
- ➔ DESARROLLO Y COACHING DE EJECUTIVOS
- ➔ EL DESARROLLO DE GENTE DE ALTO POTENCIAL
- ➔ LA SELECCIÓN PARA LA ALTA DIRECCIÓN Y PLANEACIÓN DE SUCESIONES

TEMAS DE LIDERAZGO

Se exploran tres temas de liderazgo de actualidad mediante el modelo EQ-i 2.0. Se pueden seleccionar estos temas opcionales de acuerdo a los problemas de liderazgo dentro de la organización. Hemos investigado temas de actualidad, como son la resolución de conflictos y las fuerzas laborales multi-generacionales, para mostrar la conexión entre la IE y los retos cotidianos de sus clientes

“KinchLyons utiliza el informe de liderazgo EQ-i 2.0 con clientes internacionales porque genera de forma constante perspectivas fantásticas respecto a las fortalezas y las áreas de desarrollo de los clientes, en particular en las dimensiones del liderazgo, como la innovación, la autenticidad, la perspicacia y la orientación. Estas perspectivas sirven de pilares fundamentales para ayudar a los clientes a alcanzar su potencial de liderazgo”

TANYA SHEEHAN,
PSICÓLOGA EMPRESARIAL,
KINCHLYONS



continuación de la página 11

Los resultados del EQ-i de Bryan

Lo sorprendieron, pero gracias a las perspectivas que obtuvo con la evaluación del EQ-i 2.0 pudo aprovechar sus fortalezas en el área de la IE (relaciones interpersonales y toma de decisiones) para crear, junto con su mentor, un plan de desarrollo que le ayudara a replantear y abordar de mejor manera los elementos de IE que más se le dificultaban: felicidad y autorrealización. Decidió consultar a un investigador con mayor antigüedad y entablar una relación profesional con él para que le ayudara a desarrollar los conocimientos específicos de los que carecía. El plan de acción que Brian diseñó tomó como base sus fortalezas relativas, al mismo tiempo que mejoró los elementos de puntuación más baja, y gracias a esto, pasó fácil y rápidamente de la perspicacia a la acción.

REPORTE AMBIENTE DE TRABAJO

How can EI help
my employees
manage their
careers?



La IE en acción: Ambiente de Trabajo

La Academia de Liderazgo

del hospital de Ottawa ha incorporado el uso del EQ-i 2.0 para promover y mejorar la conciencia de uno mismo y otras habilidades de liderazgo esenciales. El desarrollo de la inteligencia emocional se considera un elemento integral del desarrollo profesional, y el hospital se centra en la orientación sobre IE para líderes, médicos y personal de apoyo. El personal del hospital enfrenta desafíos únicos todos los días al brindar atención a los pacientes al mismo tiempo que lidia con situaciones y factores estresantes comunes de su lugar de trabajo. El hospital reconoció que, aunque los médicos son expertos en sus respectivos campos, en ocasiones carecen de las habilidades de comunicación, empatía e interpersonales necesarias para ser mejores líderes y brindar atención médica centrada en el paciente.

Las investigaciones han ilustrado la importancia de incorporar la inteligencia emocional en los sistemas de admisión médica por encima de la inteligencia cognitiva..



vaya a la página 18

CARACTERÍSTICAS ESENCIALES



RESUMEN DE SUS RESULTADOS

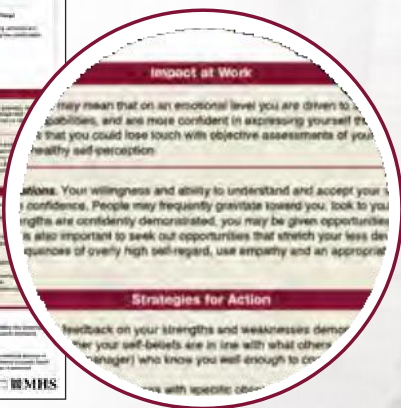
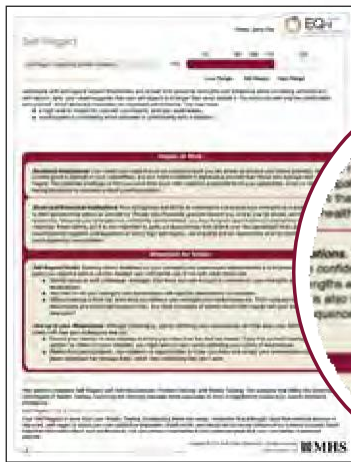
Obtenga una perspectiva global de los resultados de la EQ-i 2.0 de su cliente, junto con las definiciones de cada subescala:

- Identifique rápidamente las tendencias en el perfil de su cliente
- Brinde a su cliente un entendimiento de sus fortalezas y áreas de oportunidad de forma constructiva
- Mida de manera efectiva dónde se encuentra su cliente y dónde desea estar mediante la comparación de sus resultados contra grupos muestra de la población en general (basado en ubicación geográfica, género y edad) o de poblaciones profesionales (basado en educación, ocupación, género y edad)

¿CUÁNDO DEBE USARSE EL REPORTE AMBIENTE DE TRABAJO?

El diseño del Reporte Ambiente de Trabajo facilita su utilización en una amplia variedad de contextos, sean de coaching, desarrollo o trabajo. Está enfocado en el impacto de la inteligencia emocional

en el trabajo y ofrece sugerencias para trabajar de manera eficaz con los colegas, los supervisores y los clientes.



PÁGINAS INDIVIDUALES PARA CADA SUBESCALA

Obtenga un conocimiento sobre la manera en que cada subescala impacta el desempeño laboral de su cliente (ej. resolución de conflictos, gestión del cambio, trabajo en equipo, toma de decisiones y más), y aproveche las estrategias sugeridas personalizadas a partir de los resultados específicos de su cliente:

- Esta sección aporta la base para vincular de manera relevante el comportamiento laboral de su cliente con su conjunto de habilidades emocionales
- Obtenga estrategias específicas y factibles para impulsar el éxito de su cliente en cada subescala
- Su cliente recibirá información útil sobre cada habilidad de IE, presentada con un lenguaje que ayude a utilizar sus fortalezas



COMPENSACIÓN DE LA IE

Lleve la interpretación al siguiente nivel vinculando las escalas clave de la sección Compensación de la IE:

- Haga conexiones instantáneas entre subescalas relacionadas, apoyando a su cliente para que aproveche sus fortalezas en áreas de desarrollo
- Comience a brindar retroalimentación utilizando las narrativas prediseñadas que explican los rasgos comunes de las habilidades emocionales en desequilibrio
- Ahorre tiempo de preparación aprovechando la interpretación incluida de los resultados de su cliente

LAS APLICACIONES ESPECÍFICAS PARA ESTE REPORTE SON:

➔ DESARROLLO INDIVIDUAL

➔ DESARROLLO ORGANIZACIONAL

➔ LA SELECCIÓN/EL RECLUTAMIENTO

➔ ORIENTACIÓN DE CARRERA / SERVICIOS DE REUBICACIÓN (OUTPLACEMENT)



PLAN DE ACCIÓN

Los pasos que su cliente toma hacia la realización de sus metas, son claves para lograr el éxito.

- Se proporciona un "Plan de acción", utilizando las metas SMART, para ayudarle a monitorear el progreso de su cliente hacia la realización de sus metas en el desarrollo de su IE.
- Aproveche este formato coherente y estandarizado que usted y su cliente podrán seguir con facilidad.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN SOBRE LA MANERA EN LA QUE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL PUEDE AFECTAR AL LUGAR DE TRABAJO, LEA EL LIBRO EQ EDGE DEL DR. STEVEN STEIN Y DEL DR. HOWARD E.



The EQ Edge: Emotional Intelligence and Your Success

Al entender el coeficiente emocional (EQ, por sus siglas en inglés), se pueden entablar relaciones más significativas, impulsar la confianza en uno mismo y el optimismo, y enfrentar los desafíos con entusiasmo, y todos esos son ingredientes esenciales para el éxito.

"En Sudáfrica, el 92% de los usuarios del EQ-i 2.0 utilizan el informe del lugar de trabajo en sus firmas de consultoría. El informe del lugar de trabajo EQ-i 2.0 se ha convertido en la norma dorada de los informes de las crucialmente importantes capacidades emocionales y sociales de la fuerza laboral sudafricana"

DR. JOPIE DE BEER,
JVR PSYCHOMETRICS



continuación de la página 15

El uso emergente

para seleccionar a los estudiantes de medicina o como componente de capacitación integrado para obtener un título en el área de la medicina representa la importancia de la IE en la comunidad médica. Los programas quirúrgicos progresivos han empezado a implementar la evaluación y la capacitación como componente oficial del plan de estudios. La herramienta EQ-i 2.0 ha demostrado ser eficaz para ayudar al personal en puestos que no son de liderazgo que bien pueden ser expertos técnicos, pero que batallan con la perspicacia. En resumen, entender y lidiar con las emociones de uno mismo y de los demás en un ambiente que con frecuencia es estresante es la base de las habilidades y las competencias involucradas en la IE.

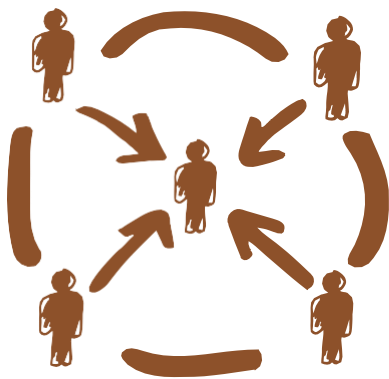


REPORTE

EQ 360[®]

LIDERAZGO | AMBIENTE DE TRABAJO

How can EI help our company manage a four generation work force?



La IE en acción: EQ 360

Un líder mundial en energía

emplea a miles de trabajadores, mientras supervisa el desarrollo y el uso sensato de los sistemas energéticos y minerales de la región. Su diverso equipo ejecutivo multigeneracional identificó la necesidad de abordar perspectivas anteriores y nuevas, a la vez que se fomentaba el "liderazgo de opinión". Para lograr lo anterior, se organizó un taller de inteligencia emocional con dos cohortes de gerentes, vicepresidentes y directores experimentados para sumar un total de 100 participantes. En las conversaciones iniciales, se identificaron algunos problemas fundamentales: falta de confianza y aprensión general dentro del equipo ejecutivo. Estas dos áreas se prestan a una interpretación subjetiva, lo cual presenta un desafío para las conversaciones y en ocasiones genera resultados explosivos.

[ir a la página 22](#)

CARACTERÍSTICAS ESENCIALES

EQ 360 REPORTE LIDERAZGO
EQ 360 REPORTE AMBIENTE DE TRABAJO



EQ 360 REPORTE LIDERAZGO



EQ 360 REPORTE AMBIENTE DE TRABAJO

ANÁLISIS DE DIFERENCIAS ENTRE PERFILES

Esta herramienta innovadora de interpretación identifica los puntos ciegos, fortalezas afines y oportunidades para el desarrollo, todo en el mismo lugar.

- Ahorre tiempo de preparación para la interpretación, con la revisión integral de las respuestas de los evaluadores y sus gráficas
- El "Análisis de Diferencias entre Perfiles" señala los puntos donde los evaluadores están de acuerdo y en desacuerdo con la autoevaluación del cliente, organizados en una sola gráfica

El Reporte EQ360 reúne la autoevaluación de su cliente con la Retroalimentación de las personas que trabajan con él y lo conocen personalmente, aportando con ello un análisis a fondo. Un número ilimitado de personas, como supervisores, colegas, subalternos, amigos y familiares, pueden dar sus evaluaciones, que después son comparadas con la autoevaluación del cliente y así aportar una perspectiva de 360° sobre su efectividad. De esta manera, el cliente puede ver sus fortalezas y puntos ciegos a través de los ojos de su grupo de evaluadores, lo cual aportará oportunidades para su desarrollo.

EL EQ 360 CUANDO DEBE USARSE REPORTE LIDERAZGO?

El Reporte EQ360 reúne la autoevaluación de su cliente con la retroalimentación de las personas que trabajan con él y lo conocen personalmente, aportando con ello un análisis a fondo. Un número ilimitado de personas, como supervisores, colegas, subalternos, amigos y familiares, pueden dar sus evaluaciones, que después son comparadas con la autoevaluación del cliente y así aportar una perspectiva de 360° sobre su efectividad. De esta manera, el cliente puede ver sus fortalezas y puntos ciegos a través de los ojos de su grupo de evaluadores, lo cual aportará oportunidades para su desarrollo.

CUANDO DEBE USARSE EL EQ 360 REPORTE AMBIENTE DE TRABAJO?

Al trabajar en una organización, es importante ser conscientes de cómo afectan nuestras propias acciones a nuestros colegas. El informe EQ 360 ofrece un análisis profundo gracias a la retroalimentación que aportan quienes trabajan con el individuo en cuestión y lo conocen a nivel personal, además de la autoevaluación, con lo cual se obtiene una vista de 360 grados de su efectividad y competencias del EQ. Este informe puede utilizarse para obtener resultados específicos de un contexto laboral y fomentar el desarrollo profesional y organizacional. Identifica puntos ciegos, fortalezas y oportunidades de desarrollo en el lugar de trabajo. El informe del lugar de trabajo 360 se presta bien para un seguimiento con el mismo grupo de evaluadores con el fin de comparar resultados y dar seguimiento a los avances.

ADMINISTRACIÓN Y SOPORTE SENCILLOS

El Reporte EQ360 para múltiples evaluadores está alineado con la autoevaluación EQ-i 2.0, para ofrecerle una lectura e interpretación fluida al usuario

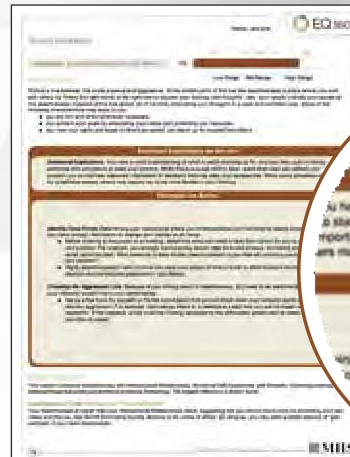
- Ambos reportes utilizan el mismo modelo EQ-i 2.0
- Se pueden importar reportes EQ-i 2.0 directamente al EQ360
- Añada preguntas que sean relevantes a las metas, situaciones y resultados deseados de la organización



RESUMEN DE RESPUESTAS DE LOS EVALUADORES

Un resumen de todas las respuestas contenidas en una sola página de fácil interpretación y comprensión.

- Sin necesidad de hojear para encontrar respuestas sobre subescalas. Ahorre tiempo y evite la frustración con este resumen de los resultados en una sola hoja



CADA SUBESCALA INTERPRETADA DESDE DOS PERSPECTIVAS DIFERENTES

El diseño del Reporte permite que su cliente vea los resultados de la autoevaluación y del grupo de evaluadores para las quince subescalas y el Indicador de Bienestar.

AUTOPERSPECTIVA

- Estrategias de acción: la sección sobre la interpretación y el desarrollo brinda estrategias para el desarrollo
- Compensación de la IE: Entender las implicaciones de tener un perfil de IE en equilibrio le ayudará a su cliente enfrentar problemas y llegar a soluciones con mayor eficiencia

PERSPECTIVA DE LOS EVALUADORES

- Resultados interpretativos para las diferencias más pronunciadas y las coincidencias más cercanas: Entienda los puntos en donde los evaluadores están de acuerdo y en desacuerdo con la autoevaluación, y cuáles serán las implicaciones



Features	Leadership EQ 360 Report	Workplace EQ 360 Report
360 Degree Feedback	✓	✓
Profile Gap Analysis	✓	✓
Rater Response Summary	✓	✓
Leadership Bar*	✓	
Leadership Potential Information*	✓	
Executive Summary*	✓	

continuación de la página 19

La herramienta que se empleó para proporcionar

más información fue el *Informe de liderazgo EQ 360*, y con base en los resultados, se identificaron dos áreas que necesitaban atención: conciencia emocional y autoexpresión. Al aprovechar los datos normativos de una herramienta con validación científica basada en la información de colegas, subordinados y supervisores, la empresa pudo introducir un programa formal de liderazgo que originó oportunidades de desarrollo en las áreas de control del estrés y resiliencia, entre otras áreas importantes.

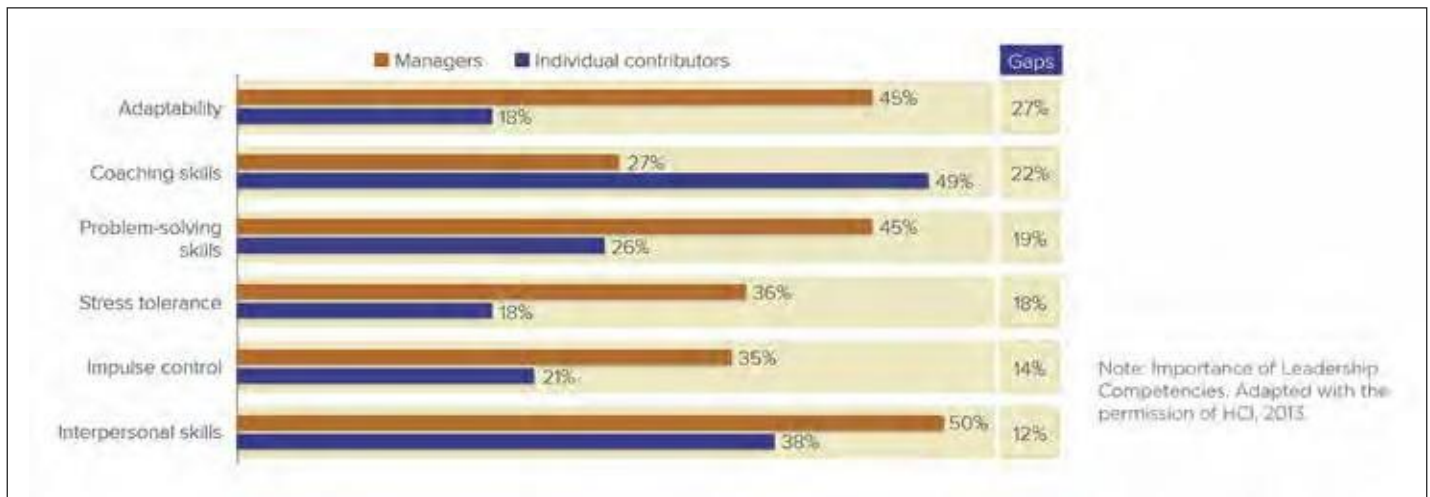


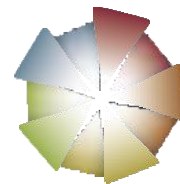
LOS GERENTES Y LOS COLABORADORES INDIVIDUALES NO SIEMPRE CONCUERDAN EN LO REFERENTE A LA IE

Un estudio de investigación por parte de HCI que se realizó en colaboración con MHS Inc., reveló que los colaboradores individuales y los gerentes no coinciden en los comportamientos de liderazgo que consideran más importantes en el ambiente laboral de la actualidad. Mientras que los gerentes consideran que las habilidades para brindar orientación no son muy importantes, casi el doble de los

colaboradores individuales que fueron entrevistados está en desacuerdo.

La flexibilidad, la resolución de problemas y la tolerancia al estrés también son los comportamientos con las mayores brechas en la importancia percibida entre colaboradores individuales y gerentes.





REPORTE GRUPAL

How can EI help
teams to work
more cohesively?



La IE en acción: Liderazgo

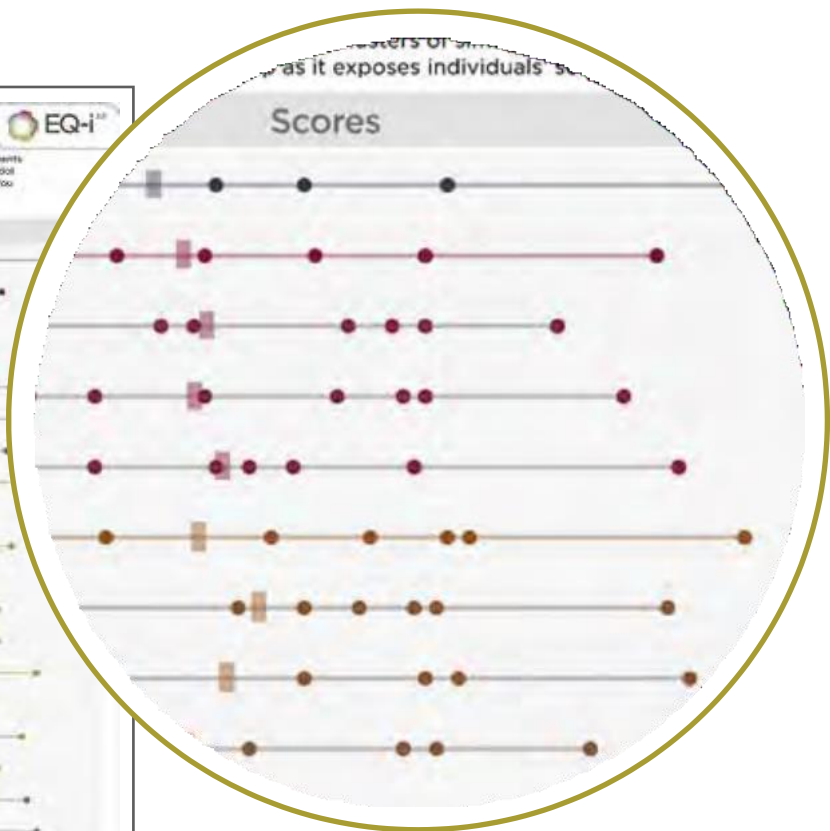
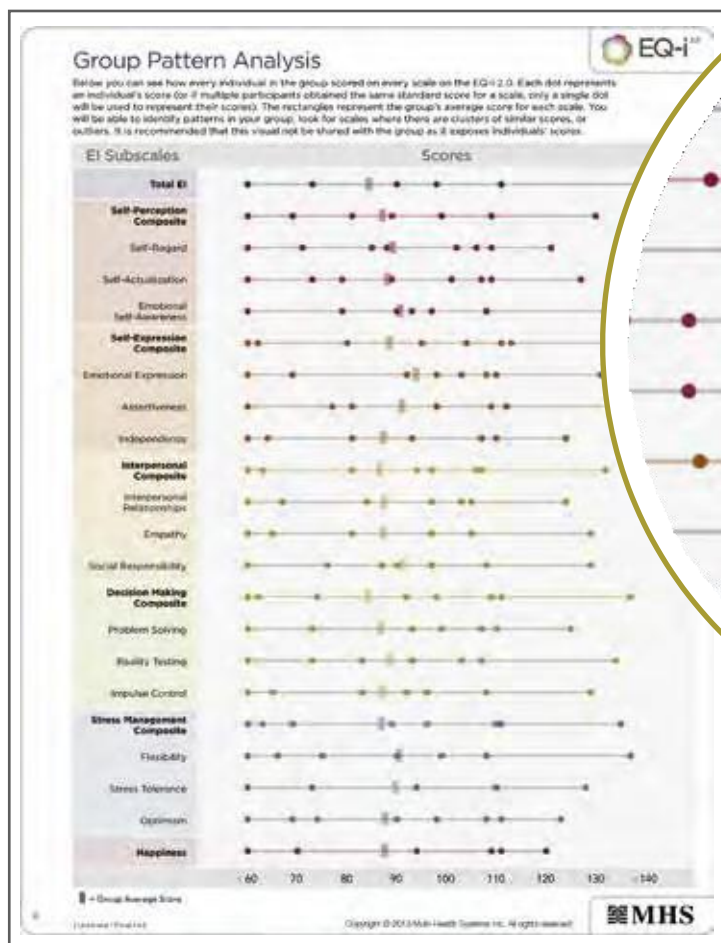
Oklahoma Gas & Electric (OGE)

implementó el EQ-i 2.0 dividiendo la empresa en cinco grupos: Ejecutivos, directores, gerentes, supervisores y empleados. Los resultados fueron muy favorables para entender la dinámica de la empresa y esclarecer ciertas áreas de mejora. Aunque las puntuaciones generales de inteligencia emocional no representaron una causa de preocupación, mostraron algunos aspectos interesantes al grupo OGE. Todas las puntuaciones promedio de los autoinformes de cada grupo se ubicaron dentro del rango promedio o alto, donde los ejecutivos se otorgaron mayores puntuaciones que los empleados en IE. Los mejores resultados del grupo, tanto en la autoevaluación como en la retroalimentación de los evaluadores se obtuvieron en las categorías de resolución de problemas, control de los impulsos y autorrealización. Esas puntuaciones son favorables en una organización porque quienes obtienen una puntuación alta en la categoría de resolución de problemas suelen abordar los problemas de frente sin distracciones emocionales; esta es una habilidad crucial para ciertos rasgos de liderazgo y está correlacionada con los comportamientos de liderazgo transformacional.

OG/E[®]

vaya a la página 26

CARACTERÍSTICAS ESENCIALES



HOJA DE ANÁLISIS DE LAS TENDENCIAS GRUPALES

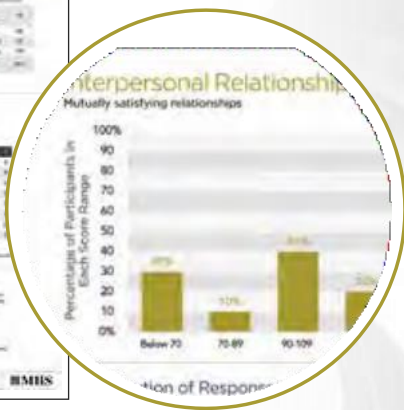
Observe la relación entre los puntajes individuales y los promedios grupales mediante una gráfica que es visualmente atractiva y de fácil interpretación.

- Esta página proporciona una representación visual de la dispersión de los puntajes, lo cual describe la cercanía o la lejanía del puntaje de cada individuo al puntaje promedio del grupo
- Identifique con facilidad las tendencias de IE entre el grupo, para determinar las destrezas que necesitan desarrollarse

CUANDO DEBE USARSE EL REPORTE GRUPAL EQ-i 2.0

El Reporte Grupal EQ-i 2.0 combina las calificaciones EQ-i 2.0 individuales para facilitar la interpretación de un grupo. Este reporte representa y mantiene en el anonimato los puntajes de cada participante. Se presentan las fortalezas del grupo y las áreas donde podría ser aun más efectivo. Se

examinan las implicaciones a nivel organizacional, y se recomiendan estrategias para apoyar el desarrollo del potencial del grupo.



RESUMEN DE CADA SUBESCALA

Se recopila información sobre cada subescala en una sola página permitiéndole revisar información detallada sobre el puntaje del grupo en dicha subescala y las tendencias en sus respuestas, junto con las implicaciones y estrategias de desarrollo asociadas con el puntaje del grupo en cada subescala.

- Las implicaciones y estrategias están específicamente enfocadas en los efectos que los puntajes de IE del grupo pueden tener sobre el entorno laboral o la organización en su totalidad
- Incluye la posibilidad de descargar gráficas: descárguelas en barra como archivos de imagen para apoyar la retroalimentación o la instrucción del grupo
- Cada página de habilidades de IE muestra la distribución de los puntajes para el grupo, lo cual permite ver las tendencias que no están a simple vista con el solo uso de promedios

Item	1	2	3	4	5	?
10 Feels good about self	20	30	0	10	40	0
19 Feels safe of self	20	10	10	20	40	0
31 Doesn't feel good about self	70	0	0	10	20	0
64 Feels self confidence	50	0	10	20	20	0
89 Feels it hard to accept the way he/she is	50	0	10	20	20	0
128 Feels highly of himself/herself	20	20	10	30	20	0
130 Respects self	20	20	10	30	20	0
132 Happy with self	20	20	10	30	20	0

% DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS POR ITEM

- 1** Nunca/Rara vez **2** Casi nunca **3** A veces
4 Con frecuencia **5** Siempre/Casi siempre **6** Sin respuesta

Esta tabla contiene versiones abreviadas de los ítems a los que respondieron sus participantes. Estos artículos tienen derechos de autor y no están destinados a divulgación pública. Es ilegal copiar esta información sin el permiso de MHS.

LAS APLICACIONES ESPECÍFICAS PARA ESTE REPORTE SON:



PROPORCIONAR RETROALIMENTACIÓN GRUPAL SOBRE LOS RESULTADOS DE LA EQ-i 2.0



FOMENTAR EL TRABAJO EN EQUIPO



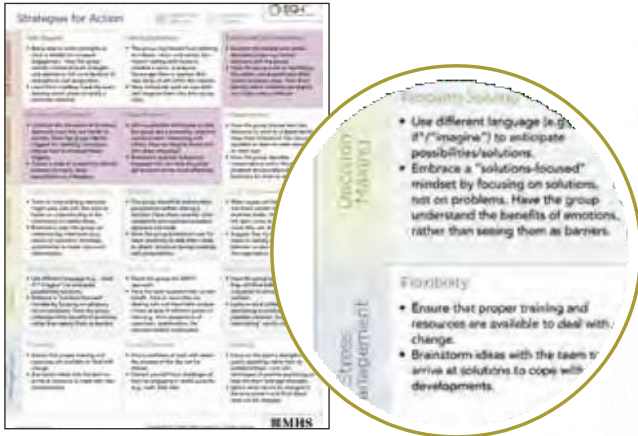
MEJORAR LAS DINÁMICAS DE GRUPO



PROPORCIONA UN RESUMEN O REPORTE ORGANIZACIONAL SOBRE UN PROGRAMA EQ-i 2.0

REPERCUSIONES PARA LA ORGANIZACIÓN

No es probable que este grupo sea un catalizador del cambio en la organización, y prefiere volver a un enfoque tentativo en sus interacciones con los demás. Se usa un enfoque conservador en la toma de decisiones, y es posible que no se expresen todas las ideas durante las reuniones. Es poco probable que el grupo aproveche sus fortalezas, y es posible que haya personas en puestos para los que no son aptas. Existe la posibilidad de que la motivación sea baja, lo cual puede generar niveles altos de desconexión y rotación de personal.



ESTRATEGIAS DE ACCIÓN

Esta página proporciona estrategias recomendadas:

- Utilícela como herramienta para obtener el compromiso con planes de acción acordados entre los integrantes del grupo
- Las 3 habilidades con mayor y las 3 con menor puntaje vienen codificadas con colores para destacar las áreas de IE más sobresalientes y las habilidades que necesitan mayor desarrollo

continuación de la página 23

Los resultados del EQ-i 2.0 en

la categoría de control de los impulsos

reveló su moderación y compostura, mientras que la categoría de autorrealización indicó que los miembros del grupo consideran que su trabajo es significativo, están motivados y buscan nuevos desafíos. Este rasgo se vincula con muchas competencias de liderazgo, como ser auténtico, tener la disposición de orientar a otros y contar con una visión con propósito que los demás puedan seguir. Las oportunidades de desarrollo de este grupo se ubicaron en las categorías de expresión emocional, empatía y conciencia emocional de uno mismo. Las puntuaciones bajas en empatía sugieren que es posible que los integrantes del grupo no dediquen tiempo a tratar de entenderse entre sí. Debe darse prioridad a hacer conciencia sobre algunos asuntos o temas que los colegas podrían considerar delicados. Las habilidades de expresión emocional pueden mejorarse al identificar situaciones en las que alguien opte por no expresar sus sentimientos y reconocer la razón detrás de ello. La conciencia emocional de uno mismo puede desarrollarse al pedir la opinión de los colegas en los que uno confíe respecto a la manera en la que las emociones les han afectado en el pasado. Se utilizaron los resultados del informe a profundidad para revisar el programa de desarrollo del liderazgo con el fin de mejorar de forma continua las competencias de IE.

CERTIFICACIÓN E INFORMACIÓN

EL EQ-I 2.0 Y EL EQ 360 SON EVALUACIONES DE NIVEL B QUE REQUIEREN CERTIFICACIÓN O PREPARACIÓN PREVIA.

Quienes no tengan la preparación adecuada necesitan obtener una certificación para poder aplicar la herramienta.

BENEFICIOS DE LA CERTIFICACIÓN DEL EQ-I 2.0 Y DEL EQ 360

- Tener acceso a los instrumentos del EQ-i 2.0 y del EQ 360 de nivel B que gozan de gran respeto en el mercado
- Agregar evaluaciones de vanguardia al juego de herramientas disponibles
- Hacer crecer el negocio con el EQ-i 2.0 y el EQ 360 como catalizadores para desarrollar el plan de acción de desarrollo del cliente
- Diversificar el campo de acción usando el EQ-i 2.0 y el EQ 360 de diversas maneras: desarrollo del liderazgo, orientación ejecutiva y más

¿QUÉ INCLUYE LA CERTIFICACIÓN?

- La opción de responder la evaluación y recibir retroalimentación de un orientador experimentado
- Fichas gratuitas para generar informes una vez que haya obtenido la certificación
- Acceso a los recursos del EQ-i 2.0 y del EQ 360 y de inteligencia emocional en general
- Una cuenta gratuita en línea donde puede aplicar y calificar las evaluaciones
- Un certificado que lo autoriza a comprar y aplicar el EQ-i 2.0 y el EQ 360
- Aprobación de la International Coach Federation para los siguientes créditos de educación continua de orientación (CCE, por sus siglas en inglés): Competencias básicas 9.25 y Desarrollo de recursos 6.75

COMPONENTES DEL PROGRAMA EQ-I 2.0 Y EQ 360

- Solución de aprendizaje mixta que permite realizar partes de la certificación en línea, con lo cual ahorra tiempo y costos de viaje
- Sesión de clase interactiva de dos días centrada en desarrollar las habilidades que necesite para utilizar la herramienta EQ-i 2.0
- Plataforma en línea que brinda acceso a trabajo previo al aprendizaje electrónico y al examen en línea
- Certificado de finalización que recibe de manera automática una vez que haya concluido el programa de certificación



EQ-i 2.0®
CERTIFIED ✓



EQ 360®
CERTIFIED ✓

¿DÓNDE PUEDO OBTENER LA CERTIFICACIÓN?

Visite el sitio www.sperareconsultores.com para obtener más información sobre el registro y las opciones de certificación actualizadas.

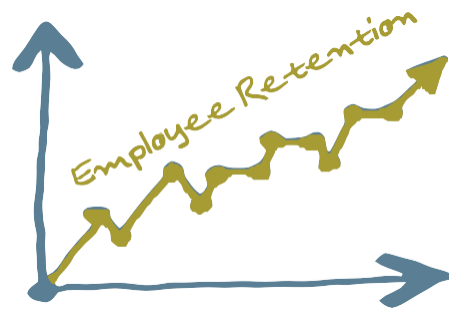
DEFINICIÓN DE PREPARACIÓN PREVIA

Para considerar que tiene preparación previa, el EQ-i 2.0 requiere que haya concluido cursos a nivel de licenciatura en pruebas y mediciones en una universidad o capacitación equivalente documentada.

How does IQ
compare to EQ?



How does EI
impact ROI?



How
meas



Contacto

Para más información acerca de EQ-i 2.0®

Envíe un correo a cursos@vidauniversity.live

Somos FOCUS MANAGER. SOMOS Sperare Consultores y VIDA University
CAPACITACIÓN PARA LA VIDA

CONTÁCTENOS



+505 71022526

[vidauniversity.llive](mailto:cursos@vidauniversity.live)

sperareconsultores.com