

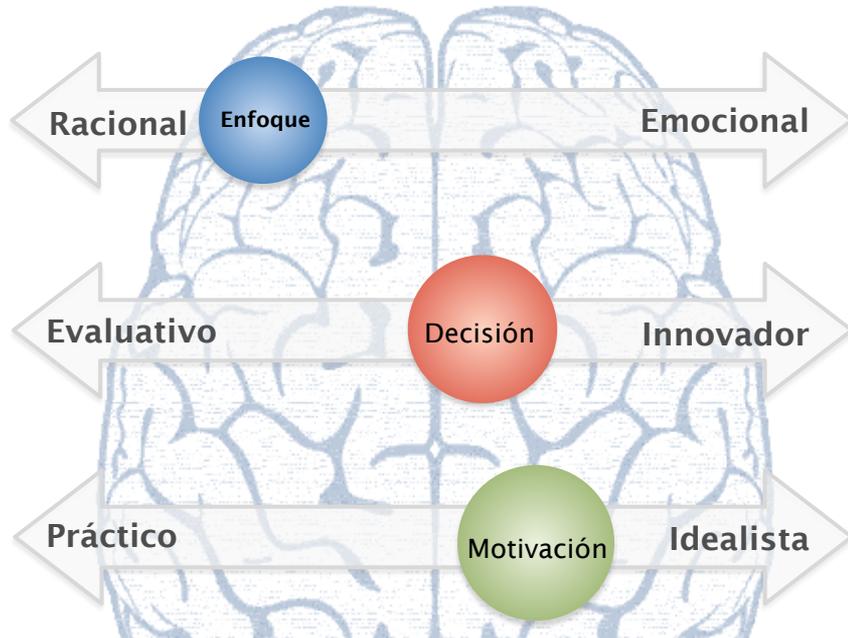
# BRAIN BRIEF PROFILE: Mini Guía de Apoyo

Preferencias del cerebro  
(no se trata de conducta necesariamente  
en enfoque, decisión, y motivación)

**Enfoque:** ¿Sintoniza este cerebro primero con información cognitiva o información de las emociones?

**Decisión:** ¿Cómo evalúa este cerebro los riesgos y las oportunidades?

**Motivación:** ¿Desde dónde se energiza este cerebro, desde lo concreto (hoy) o las metas a largo plazo?



Considerando solo los lados izquierdo y derecho de las escalas anteriores, existen 8 combinaciones posibles. La mayoría de las personas serán una combinación, y el Brain Style cambiará dependiendo de cómo se usa el cerebro.



**Científico:**  
Exacto,  
Cuidadoso  
Preciso.



**Visionario:**  
Apasionado,  
Transformador,  
Orientado al  
Largo Plazo.



**Inventor:**  
Analítico,  
Creativo,  
Abierto.



**Guardián:**  
Interesado,  
Cuidadoso  
Pragmático.



**Estratega:**  
Preciso  
Cuidadoso,  
Orientado al  
Futuro



**Energizador:**  
Comprometido,  
Creativo,  
Realista



**Hacedor:**  
Orientado al  
logro,  
Generador,  
Práctico



**Sabio:** Atento,  
Protector,  
Ideales  
elevados.



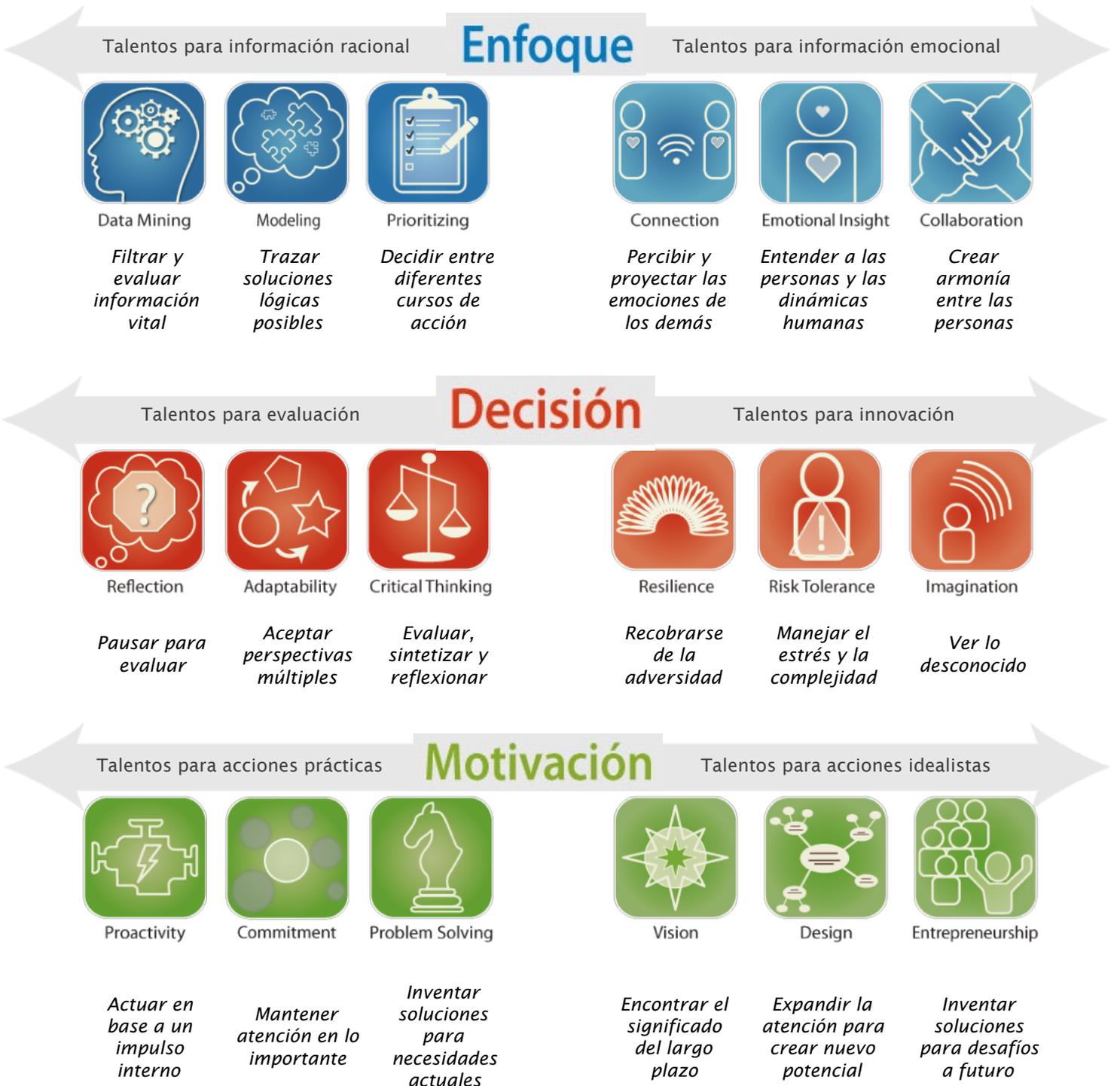
Los estilos cerebrales influyen el desempeño. El BBP nos muestra oportunidades y crecimiento en las áreas de desempeño: Salud, Balance, Satisfacción, Logro, Red, Comunidad, Decisiones e Influencia.

# BRAIN TALENT PROFILE Mini Guía de Apoyo

El BTP muestra los seis Talentos cerebrales relacionados con EQ en orden decreciente; a la derecha del Perfil de Talento se muestra todos los 18 talentos, pero sólo seis resultados estarán en negrita. Esto no significa que sólo posee seis talentos ... sino que se trata de los seis talentos más usados en este momento. ¿Cómo se pueden aplicar estos y todos los talentos del cerebro?

Al igual que una aplicación de teléfono inteligente, una "aplicación de cerebro" es como una herramienta del cerebro. Estas "aplicaciones" nos permiten realizar procesos importantes utilizando datos cognitivos + emocionales para lograr resultados. Es decir representan capacidades aprendidas que ayudan a las personas a ser efectivas en el trabajo y en la vida.

Nuestra investigación encontró 18 de estos talentos clave para crear futuro, los mismos que están organizados en las 3 escalas del perfil de estilos o Brain Brief.



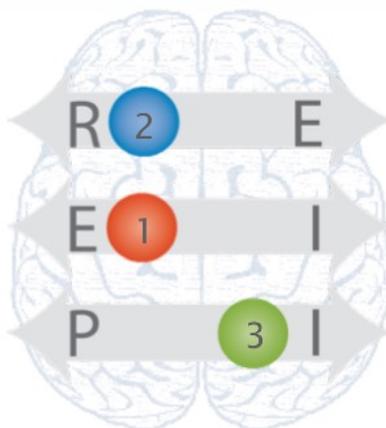
# GUIA DE INTERPRETACIÓN: PERFIL BRAIN DISCOVERY

Sugerencias para la lectura e interpretación de esta herramienta

El **BDP** ofrece el nexo entre EQ, talentos del cerebro y desempeño.

Puede ser utilizado para:

- Incrementar auto-conciencia
- Diseñar un plan de acción para utilizar los talentos del cerebro.
- Desarrollar objetivos usando los talentos con puntuaciones más altas, y a la vez tomando en cuenta las áreas y los talentos que podrían minar el desempeño.



La primera parte del BDP proporciona una mirada instantánea a las tres áreas del estilo cerebral.

**Enfoque** Racional o Emocional

**Decisión** Evaluativa o Innovativa

**Motivación** Práctico o Idealista

Los números (1, 2, 3) son similares al tamaño de la burbuja en BBP; 1 es la "más grande".

	<b>Puntajes más altos</b>	<b>Puntajes más bajos</b>
<b>Talentos del Cerebro</b>	<p>Estas son tres "Apps" de las 18 Apps con las puntuaciones más altas.</p> <p>Centrarse en las principales fortalezas ofrece una oportunidad inmediata.</p> <p><i>Considerar: ¿Cómo estoy usando estos talentos? ¿De qué manera puedo usarlos más efectivamente?</i></p> <p><i>¿Qué se puede lograr con estos talentos? ¿Me ayudan a lograr mis metas?</i></p> <p>Leer más en <a href="http://esp.6seconds.org/">http://esp.6seconds.org/</a></p>	<p>Estas son tres "Apps" de las 18 Apps con las puntuaciones más altas. Esto no significa que sean necesariamente vulnerables, sino que son las menos utilizadas del grupo de las 18 Apps.</p> <p>Los talentos cerebrales son <b>asimilables, se pueden aprender.</b></p> <p><i>Considerar: ¿Estos tres Apps representan desafíos? ¿Están impidiéndome alcanzar mis metas? ¿Cómo puedo mejorar usando mis fortalezas?</i></p> <p>Leer más en <a href="http://esp.6seconds.org/">http://esp.6seconds.org/</a></p>
<b>Resultados</b>	<p>SEI incluye un segundo cuestionario acerca de los resultados de Vida. Los estudios muestran que EQ impulsa los talentos y que los talentos impulsan los resultados que obtenemos.</p> <p><i>Considerar: ¿Es esto un éxito? ¿Cómo me ayudan mis talentos en esta área?</i></p>	<p><i>Considerar: ¿Es un área que necesito o deseo mejorar? ¿Cómo contribuyen potencialmente mis talentos a este fin?</i></p> <p><i>Para mejorar, ¿qué acciones tomar para usar mis talentos?</i></p>

## Reflexión:

Utilizar algunas de estas preguntas para trabajar con los hallazgos del Perfil Brain Discovery. Se trata de crear un dialogo abierto para conectar la inteligencia emocional, los talentos del cerebro y el desempeño.

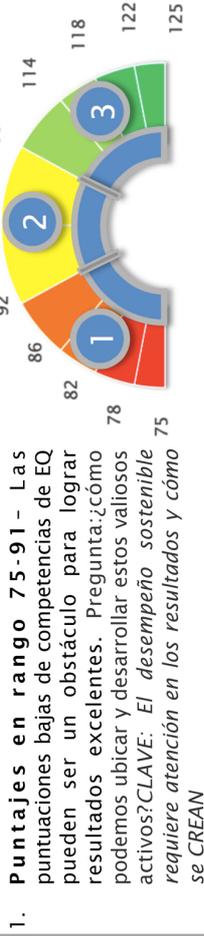
Si le interesa aprender más acerca de los talentos cerebrales y la inteligencia emocional, revise los artículos y materiales disponibles en [www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

Además, puede encontrar cursos gratuitos y materiales de soporte en [EQ.org](http://EQ.org)

Nos encontramos trabajando incansablemente para lograr que un billón de personas practiquen la inteligencia emocional, esperamos que el BDP le sirva para ese propósito.

### INTELIGENCIA EMOCIONAL (PUNTUACIONES EQ)

El "velocímetro" muestra las puntuaciones EQ promedio del grupo:



Estas "Apps cerebrales" son capacidades clave para inventar el futuro.

Las aplicaciones se clasifican en orden de fortaleza; Las que aparecen primero son las más poderosas para este grupo.

Al igual que una "aplicación" de teléfonos inteligentes, tener un App no significa necesariamente que se use. Las aplicaciones describen capacidades que el grupo puede aprovechar y aplicar para crear resultados.

¿Qué tipo de fortalezas?

Las investigaciones muestran que el nivel general de EQ es una buena aproximación de estas aplicaciones. Si EQ está en la zona verde, las 6 aplicaciones principales probablemente sean bastante fuertes. En la zona amarilla, las aplicaciones son menos potentes.

¿Cómo usar estos datos?

- 1) Considere las tres Apps principales, explore & discuss cómo usarlas para maximizar talentos para el desempeño óptimo más rápidamente.
- 2) ¿Existe algún talento que no se este usando? ¿Alguno esencial para los objetivos del grupo? ¿cómo emplearlo totalmente?
- 3) Considere los tres últimos. ¿Son críticos? ¿Es alguno esencial para los objetivos del grupo? Evalúe como limitar el potencial impacto negativo-enfocándose en desarrollar lo esencial.

Resumen: valorar los talentos del grupo y reducir el impacto de áreas vulnerables.

Las investigaciones muestran que el 50-60% de los resultados del rendimiento está predicho por esta cadena: **Inteligencia Emocional impulsa los talentos.** > **El uso del talento impulsa el rendimiento** ([www.6seconds.org/case](http://www.6seconds.org/case)).

Hay seis resultados de rendimiento identificados en el Dashboard, basados en los puntajes auto reportados del SEI. Estos están codificados por colores al igual que el "velocímetro" en la parte superior izquierda, el color verde es más alto.

**Toma de Decisiones** – Capacidad de seleccionar la alternativa más efectiva.

**Influencia** – Capacidad para motivar e influenciar a los demás.

**Red** – Capacidad de construir alianzas y múltiples relaciones de soporte mutuo.

**Comunidad** – Capacidad de mantener conexiones significativas para incrementar la pertenencia.

**Salud** – Capacidad de mantener óptima energía y funcionamiento óptimo

**Balance** – Capacidad de priorizar , manejar el estrés y estar presente.

**Logros** - Capacidad de conseguir metas significativas.

**Satisfacción** - Capacidad para sentir aprecio acerca de la vida de uno y sus esfuerzos.

**Considerar:** ¿Cuál de estos aspectos del desempeño es importante para el grupo? ¿Cuál es el objetivo que desea establecer para el grupo? ¿Qué aplicaciones te pueden ayudar? ¿Cómo podría aumentar o aprovechar EQ para desarrollar esas capacidades?

### TALENTOS

### DESEMPEÑO

**¡Aprende más!**

EQ: <http://www.esp.6seconds.org>.

Contact: [la@6seconds.org](mailto:la@6seconds.org)

These tools are published by Six Seconds, The Emotional Intelligence Network. ©2015, All Rights Reserved.



2. **Puntajes en rango 92-117**- Niveles efectivos de competencia EQ que sostienen el desempeño en el rango "promedio". Pregunta: ¿cómo emplear esto para lograr mejores resultados? **CLAVE:** *Optimizar y balancear las capacidades del equipo para crear más oportunidad.*

3. **Puntajes en rango 118-125** - Estos puntajes representan un activo distintivo de este grupo. Pregunta: ¿Estamos utilizando plenamente estas capacidades? **CLAVE:** un equipo con fortalezas destacadas en EQ tiene talentos únicos el rendimiento.

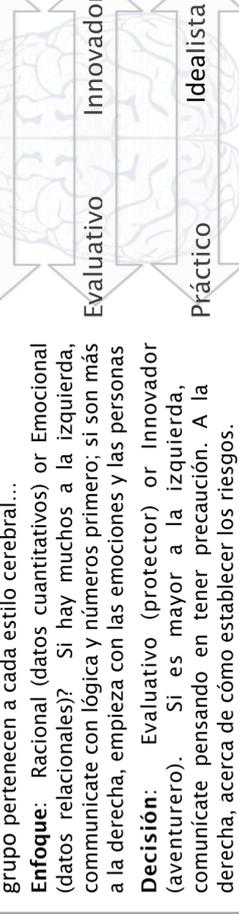
**Los iconos muestran la dispersión de las puntuaciones de EQ**

**Rango Estrecho:** Las puntuaciones de los miembros de este grupo son muy similares. El grupo está alineado con EQ.

**Rango Medio:** Las puntuaciones de EQ son muy similares. Existe variabilidad.

**Rango Amplio:** Existen diversos niveles de EQ dentro del grupo. Esto puede crear disonancia para aquellos que tienen puntajes mucho más bajos o más altos.

**Las barras con números muestran los Estilos de Cerebro del Grupo**



**Motivación** Práctico (concreto) or Idealista (abstracto). A la izquierda, motive con acciones y plazos específicos; a la derecha motivar a través de la visión.

Los líderes deben equilibrar ambos lados; Esto puede ser difícil si los números son altos solo por un lado. También deben crear alineación; Esto puede ser difícil si los números están divididos.

