

**Sam Sample**  
**30 Lug 2013**

RAPPORTO EXPERT

# REPORT INTELLIGENZA EMOTIVA

**FIFTEEN FACTOR QUESTIONNAIRE PLUS**





## INDICE

Questo rapporto interpretativo descrive i risultati di Sam Sample articolato nelle seguenti sezioni:

### 1. Guida alla lettura della relazione

- Introduzione
- Dimensioni esplorate
- Legenda Risultati
- Campione normativo
- Stile di risposta

### 2. Profilo di Intelligenza Emotiva

- Grafico delle Competenze Personali
- Grafico delle Competenze Sociali

### 3. Competenze della Consapevolezza di se

- Consapevolezza Emotiva
- Fiducia in se stessi
- Accurata autovalutazione

### 4. Competenze della Gestione di se stessi

- Autocontrollo Emotivo
- Orientamento al Successo
- Iniziativa e Coscienziosità
- Adattabilità ed Affidabilità

### 5. Competenze della Consapevolezza Sociale

- Empatia
- Apertura alle relazioni interpersonali
- Consapevolezza Organizzativa e Orientamento al Cliente

### 6. Competenze della Gestione dei Rapporti Interpersonali

- Gestione Conflitti e Influenza
- Agente di Cambiamento e Leadership Ispiratrice
- Apertura Comunicativa e Lavoro di Squadra

### 7. Piano di Sviluppo

- Feedback e Risposte
- Scelta delle Aree di Cambiamento
- Piano di Sviluppo

## AVVERTENZE

Questo rapporto contiene informazioni riservate e confidenziali su Sam Sample. Le informazioni raccolte debbono essere trattate con la massima responsabilità, in modo strettamente riservato e nel rispetto delle vigenti normative sulla privacy.

Il rapporto è stato elaborato considerando le risposte date al questionario 15FQ+ conferite volontariamente da Sam Sample. Il profilo qui delineato deriva da un questionario self-report, pertanto dovrebbe essere collocato nel contesto di altri fattori pertinenti come i dati biografici del soggetto esaminato, i suoi interessi professionali, le sue motivazioni, abilità e competenze



## GUIDA ALLA LETTURA DELLA RELAZIONE

### INTRODUZIONE

Studi e ricerche hanno costantemente dimostrato che l'Intelligenza Emotiva (IE) è alla base dell'efficacia nelle relazioni interpersonali e della capacità di leadership. I dipendenti che mostrano di possedere un più alto grado di IE riescono a comprendere meglio se stessi e gli altri, ad essere più sicuri delle proprie decisioni e del proprio punto di vista. E' stato anche trovato che profili più elevati di Intelligenza Emotiva sono caratteristici delle persone che gestiscono efficacemente le proprie emozioni e che dispongono di energie, motivazioni e ottimismo per affrontarle. Inoltre si è anche osservato che sono più interessati alle dinamiche organizzative e interpersonali del gruppo, e che si relazionano con la gente con più elevata diplomazia e tatto.

Questo documento esplora le dimensioni dell'Intelligenza Emotiva di Sam Sample, nella cornice teorica e concettuale proposta da Daniel Goleman e colleghi. In questo quadro l'IE è definita dall'insieme di competenze personali ed interpersonali che possono essere affinate e sviluppate con attività di supporto formativo, di coaching e mentoring.

Il report delinea i punti di forza e le aree di miglioramento di Sam Sample su ogni area di competenza dell'IE. Naturalmente le informazioni contenute in questa relazione dovrebbero essere trattate come ipotesi da esplorare e confrontate con altre informazioni desunte con altri strumenti e metodi di valutazione.

Questo report può essere utilizzato sia in ambito di selezione sia in ambito di sviluppo e crescita professionale. In quest'ultimo caso può essere considerato come un punto di partenza da cui cominciare ad esplorare le aree di crescita di Sam Sample, allo scopo di accrescere e promuovere le competenze della propria Intelligenza Emotiva.

#### Si prega di ricordare che:

- Questo rapporto mostra i risultati su un certo numero di competenze, quindi si prega di focalizzarsi soltanto su quelle aree che sono specifiche per il ruolo professionale nell'ambito del quale si colloca.
- I punteggi ottenuti da Sam Sample derivano dalle risposte al test 15FQ+, quindi se si intende confrontare i punteggi sulle competenze IE di due diversi soggetti è essenziale che i due report siano stati elaborati utilizzando lo stesso Campione normativo.
- Questo documento riporta i punteggi sulle competenze di IE di Sam Sample in termini di comportamenti rappresentativi, e non dovrebbe essere confuso con metodi di valutazione dell'efficacia del rendimento o delle performance. Piuttosto è uno strumento che consente di cogliere il nucleo delle sue competenze IE che contribuiscono a qualificare il rendimento e le performance insieme ad altri fattori quali: specifiche competenze lavorative; variabili ambientali; motivazione individuale; benessere emotivo; etc.



## DIMENSIONI ESPLORATE

In linea con il lavoro di Goleman questo report definisce l'Intelligenza Emotiva come costituita da due domini di competenze, quella personale e quella sociale (interpersonale). Entro questi due grandi domini, le Competenze IE sono ulteriormente suddivise in due grandi raggruppamenti. Qui sotto si elencano i due domini dell'IE e i gruppi di competenze ad essi associati.

### DOMINIO COMPETENZE PERSONALI

**Il gruppo di competenze della Consapevolezza di se include:** Auto-consapevolezza Emotiva; Fiducia in se stesso e Accurata autovalutazione. Sono competenze che rendono possibile alla persona: capire con precisione se stessi, le proprie emozioni, motivazioni e obiettivi; avere fiducia nei propri giudizi e nelle proprie decisioni; valutare realisticamente le proprie competenze, abilità, atteggiamenti, ed essere in grado di capitalizzare le informazioni raccolte dai feedback ricevuti per migliorare il proprio modo di agire e il proprio rendimento.

**Il gruppo di competenze della Gestione di se stessi comprende:** Auto-Controllo Emotivo; Ottimismo; Orientamento al risultato; Iniziativa; Coscienziosità; Adattabilità ed Affidabilità. Queste competenze consentono alla persona: gestire in modo efficace le proprie emozioni attraverso la propria spinta di energia, ottimismo e motivazione; lavorare in linea con alti standard, pianificando e progettando per il futuro e seguire diligentemente i dettagli; essere adattabile e aperto ai cambiamenti; mantenere elevati livelli di integrità personale.

### DOMINIO COMPETENZE SOCIALI

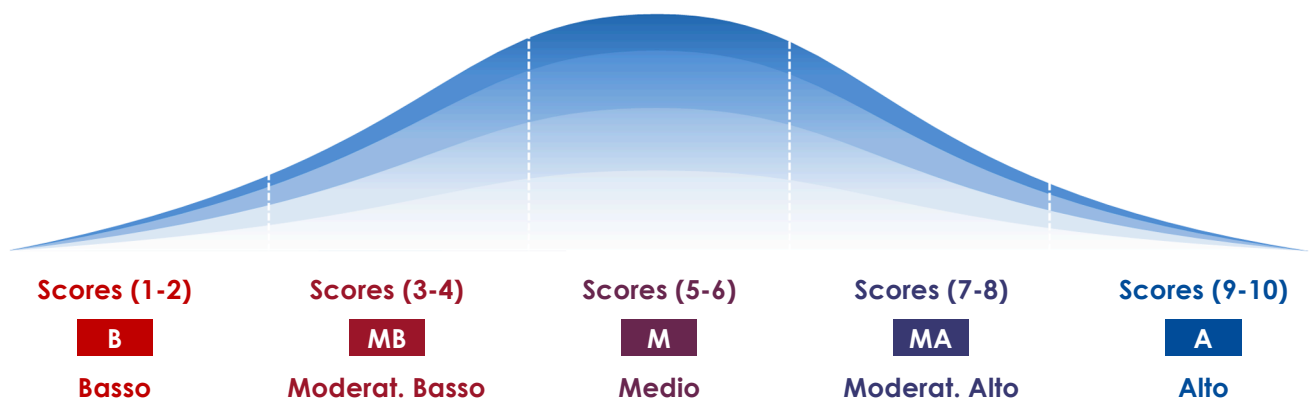
**Il gruppo di competenze della Consapevolezza Sociale include:** Empatia; Apertura Interpersonale; Consapevolezza delle 'Politiche' Organizzative e Orientamento al Cliente. Queste competenze consentono alla persona: capire le motivazioni, emozioni ed i comportamenti degli altri; aprirsi ai punti di vista e le prospettive degli altri; essere sensibile alle dinamiche organizzative e interpersonali.

**Il gruppo di competenze della Gestione delle Relazioni include:** Influenza; Gestione del Conflitto; Leadership Ispiratrice; Agente di Cambiamento; Apertura Comunicativa e Lavoro di Gruppo. Queste competenze consentono alla persona: comunicare efficacemente, relazionarsi con diplomazia e tatto; creare reti sociali; negoziare con efficacia; lavorare in collaborazione; condividere apertamente le informazioni; partecipare attivamente ai Team Project; motivare gli altri; promuovere attivamente il cambiamento e la crescita professionale dei colleghi attraverso attività di coaching, mentoring e di insegnamento.

## LEGENDA RISULTATI

Si valutano i risultati di Sam Sample alla luce della sua inclinazione a mostrare gli specificati comportamenti sul posto di lavoro risultanti dal confronto con il campione normativo selezionato. I risultati sono presentati su una scala da 1 a 10 punti.

Il grafico che segue mostra una distribuzione di punteggi, dove i punteggi più alti rappresentano una maggior inclinazione a comportarsi in una particolare maniera mentre i punteggi più bassi rappresentano una ridotta probabilità di mostrare quello specifico comportamento. Quindi i punteggi alle singole scale si possono interpretare come elevata o bassa probabilità di manifestare un comportamento.





## CAMPIONE NORMATIVO

Questo rapporto interpretativo è stato generato utilizzando i seguenti dati normativi:

Nome del Test	Gruppo Normativo	Ampiezza Campione
Fifteen Factor Questionnaire Plus (15FQ+)	Professional Managerial	1186

## STILE DI RISPOSTA

Il Fifteen Factor Questionnaire Plus (15FQ+) include delle scale che analizzano l'atteggiamento tenuto dai soggetti rispondenti nel corso della prova, allo scopo di appurarne il grado di accuratezza ed affidabilità. Gli indicatori di validità forniscono un strumento di verifica obiettiva della coerenza e affidabilità dei risultati del profilo ottenuto.

Si può affermare che Sam Sample non si sia particolarmente preoccupato di dare una immagine di sé irrealisticamente positiva, tuttavia ha scelto un elevato numero di volte la risposta centrale, che denota incertezza e indecisione. Questo atteggiamento può indicare la volontà di non esporsi, oppure può segnalare che siamo in presenza di una persona realmente moderata, cioè che non ama esprimere un netto punto di vista sulle questioni affrontate dal questionario. Inoltre si osserva un certo numero di risposte date casualmente oppure date senza capirne il significato o con scarsa attenzione e concentrazione. Ciò può indicare scarso coinvolgimento nel processo di valutazione, oppure può segnalare la volontà di evitare di rappresentare il proprio vero sé. L'elevato numero di risposte centrali e l'alto numero di risposte infrequenti rappresentano un considerevole rischio di distorsione del profilo complessivo.



## PROFILO INTELLIGENZA EMOTIVA

I punteggi di ciascun dominio di IE derivano dalla valutazione ponderata delle singole dimensioni comportamentali di ciascun gruppo di competenza.

### GRAFICO COMPETENZE PERSONALI

Gruppo Competenze	Score	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Consapevolezza di se	4	MB				●						
Gestione di se stessi	6	M						●				
Dominio	Score	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Punteggio Totale	5	M					●					

### GRAFICO COMPETENZE SOCIALI

Gruppo Competenze	Score	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Consapevolezza Sociale	3	MB			●							
Gestione Rapporti Interpersonali	1	B	●									
Dominio	Score	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Punteggio Totale	2	B		●								



## COMPETENZE CONSAPEVOLEZZA DI SE

Questo raggruppamento di competenze è caratterizzato dai seguenti stili comportamentali:

- Auto-Consapevolezza Emotiva
- Fiducia in se stesso
- Accurata autovalutazione

Sono competenze che rendono possibile alla persona: capire con precisione se stessi, le proprie emozioni, motivazioni e obiettivi; avere fiducia nei propri giudizi e nelle proprie decisioni; valutare realisticamente le proprie competenze, abilità, atteggiamenti, ed essere in grado di capitalizzare le informazioni raccolte dai feedback ricevuti per migliorare il proprio modo di agire e il proprio rendimento.

### PROFILO GRAFICO CONSAPEVOLEZZA DI SE

Gruppo Competenze	Score	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Competenze Consapevolezza di se	4	MB				●						
Stili Comportamentali	Score	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Auto-Consapevolezza Emotiva	3	MB			●							
Fiducia in se stesso	5	M					●					
Accurata autovalutazione	8	MA								●		

#### Auto-consapevolezza emotiva

Alti punteggi denotano sia una elevata capacità di sintonizzarsi sui propri segnali interiori, sia la capacità di cogliere quale impatto essi abbiano sulla propria persona e sulle proprie performance professionali. Alti punteggi indicano individui spesso capaci di formarsi una visione di insieme, di parlare senza censure delle proprie emozioni e di proporre in modo efficace la propria visione.

#### Fiducia in se stessi

Alti punteggi indicano persone che si sentono stimolati dal fronteggiare compiti difficili. Possono segnalare persone che riescono ad emergere dalla massa grazie alla propria presenza e alla propria sicurezza, qualora sia accomunata ad una Accurata autovalutazione.

#### Accurata autovalutazione

Alti punteggi denotano individui che conoscono i propri punti di forza e i propri limiti. Possono essere tipici di individui dotati anche di autoironia che aiuta a non sopravvalutarsi. Accettano le critiche ed i feedback costruttivi, sanno che ci si deve sempre migliorare, quantunque si sia capaci di fare le cose. Un punteggio elevato su questa scala può anche indicare la disponibilità a chiedere aiuto e anche la capacità di sapere su che cosa concentrarsi ed impegnarsi per migliorare.



## COMPETENZE GESTIONE DI SE STESSI

Questo raggruppamento di competenze è caratterizzato dai seguenti stili comportamentali:

- Autocontrollo emotivo
- Orientamento al risultato
- Iniziativa e coscienza
- Adattabilità e affidabilità

Queste competenze consentono alla persona: gestire in modo efficace le proprie emozioni attraverso la propria spinta di energia, ottimismo e motivazione; lavorare in linea con alti standard, pianificando e progettando per il futuro e seguire diligentemente i dettagli; essere adattabile e aperto ai cambiamenti; mantenere elevati livelli di integrità personale.

### PROFILO GRAFICO GESTIONE DI SE

Gruppo Competenze	Score	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Gestione di se stessi	6	M						●				

Stili Comportamentali	Score	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Autocontrollo emotivo	5	M					●					
Orientamento al risultato	4	MB				●						
Iniziativa e coscienza	3	MB			●							
Adattabilità e affidabilità	8	MA								●		

#### Autocontrollo emotivo

Chi riporta elevati punteggi segnala la capacità di governare e anche canalizzare in modo costruttivo le emozioni positive, i turbamenti e gli impulsi.

#### Orientamento al risultato

Il punteggio elevato su questa scala indica presenza di standard elevati e bisogno di migliorare le proprie prestazioni fissando obiettivi ambiziosi, ma raggiungibili, sia per se stessi che per gli altri.

#### Iniziativa e coscienza

Elevati punteggi denotano individui capaci di cogliere le opportunità oppure anche di creare le opportunità anziché rimanere in attesa passiva che qualcosa si muova. Possono anche indicare persone dotate di elevato senso del dovere, che portano a termine con impegno e diligentemente ciò che hanno iniziato.

#### Adattabilità e affidabilità

Alti punteggi indicano soggetti che sono a proprio agio nelle ambiguità della vita organizzativa, adeguandosi ai cambiamenti, cogliendo i mutamenti di una realtà in rapida trasformazione. Indicano altresì standard etici personali elevati.





## COMPETENZE CONSAPEVELEZZA SOCIALE

Questo raggruppamento di competenze è caratterizzato dai seguenti stili comportamentali:

- Empatia
- Apertura alle relazioni interpersonali
- Consapevolezza delle 'politiche' organizzative e orientamento al cliente

Queste competenze consentono alla persona: capire le motivazioni, le emozioni e i comportamenti degli altri; aprirsi ai punti di vista e le prospettive degli altri; essere sensibile alle dinamiche organizzative e interpersonali.

### PROFILO GRAFICO CONSAPEVELEZZA SOCIALE

Gruppo Competenze	Score	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Consapevolezza Sociale	3	MB			●							
Stili Comportamentali	Score	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Empatia	1	B	●									
Apertura alle relazioni interpersonali	4	MB				●						
Consapevolezza delle 'politiche' organizzative e orientamento al cliente	3	MB			●							

#### Empatia

Elevati punteggi possono essere un rilevatore di persone che sono in grado di cogliere i segnali emotivi e comprendere le emozioni che fluiscono nei singoli o nei gruppi.

#### Apertura alle relazioni interpersonali

Punteggi elevati denotano una persona compassionevole, supportiva, calda. Possono essere anche un indice di una persona gradevole e accomodante, dotata di capacità di ascolto. Tuttavia l'apertura alle relazioni interpersonali può subire limitazioni più o meno marcate perché può essere influenzata anche dall'atteggiamento tradizionalista/conservatore vs Sperimentatore/non convenzionale.

#### Consapevolezza delle 'politiche' organizzative e orientamento al cliente

Elevati punteggi possono indicare individui dotati di acume politico che gli consente di cogliere le leggi fondamentali dei rapporti di potere e le correnti emotive delle relazioni sociali, essenziali per l'andamento dei gruppi e delle organizzazioni. Possono anche indicare attenzione al livello di soddisfazione dei clienti ed al mantenimento di equilibrio tra le persone a garanzia di un clima emotivo favorevole in presenza di rapporti con la clientela.



## GESTIONE RAPPORTI INTERPERSONALI

Sono competenze caratterizzate dai seguenti stili comportamentali:

- Influenza e gestione del conflitto
- Leadership ispiratrice e agente di cambiamento
- Lavoro di gruppo e apertura comunicativa

Queste competenze consentono alla persona: comunicare efficacemente, relazionarsi con diplomazia e tatto; creare reti sociali; negoziare con efficacia; lavorare in collaborazione; condividere apertamente le informazioni; partecipare attivamente ai Team Project; motivare gli altri; promuovere attivamente il cambiamento e la crescita professionale dei colleghi attraverso attività di coaching, mentoring e di insegnamento.

### PROFILO GRAFICO GESTIONE RAPPORTI INTERPERSONALI

Gruppo Competenze	Score	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Gestione Relazioni	1	B										

Stili Comportamentali	Score	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Influenza e gestione del conflitto	3	MB										
Leadership ispiratrice e agente di cambiamento	4	MB										
Lavoro di gruppo e apertura comunicativa	3	MB										

#### Influenza e gestione del conflitto

Alti punteggi indicano la capacità di persuadere ed influenzare, suscitare l'attenzione di chi ascolta; indicano capacità di essere stimolanti nel rivolgersi ai gruppi. Sanno affrontare il conflitto, maneggiandolo, riconoscendo tutti i punti di vista in gioco, trovando la sintesi per il reindirizzamento dell'energia verso uno scopo comune.

#### Leadership ispiratrice e agente di cambiamento

Elevati punteggi indicano persone capaci di ispirare e motivare gli altri e di promuovere il cambiamento fino a mettere in discussione lo status quo.

#### Lavoro di gruppo e apertura comunicativa

Elevati punteggi sono propri di persone capaci di fare squadra, di creare quell'atmosfera favorevole alla collaborazione ed al sostegno e rispetto. Denotano la capacità di indurre le persone ad impegnarsi nelle iniziative collettive. Cementano e plasmano le relazioni con l'insegnamento oppure attraverso il coaching e/o mentoring.



## PIANO DI SVILUPPO

Questa sezione fornisce al soggetto rispondente la possibilità di riflettere su di se e sul proprio sviluppo personale e professionale. L'intervistatore può lavorare insieme con Sam Sample per definire gli obiettivi di crescita sulla base dei risultati del profilo.

### Aree di approfondimento consigliate:

1. Feedback e Risposte
2. Selezione delle Aree di Sviluppo
3. Piano di Sviluppo

In questa sezione vengono proposte le raccomandazioni di sviluppo su ciascuna delle dimensioni comportamentali legate alle competenze di intelligenza emotiva emerse dalle risposte di Sam Sample. Si prega di ricontrollare questi punti prima di lavorare sul piano di crescita e sviluppo del soggetto esaminato.



## 1. FEEDBACK E RISPOSTE

Misurare il modo di reagire ai risultati del profilo da parte di Sam Sample è essenziale per l'interpretazione dei risultati ed è utile per fissare un piano di sviluppo. Prima di discutere i risultati sarebbe meglio condividere con la persona una copia di questa relazione. Si possono formulare le seguenti domande per valutare il suo modo di rispondere al feedback ricevuto.

**Cosa** ha appreso dai risultati di questa relazione?

**Quali** sono le discrepanze tra i suoi comportamenti sul lavoro e quelli emersi dal suo profilo?

**Quali** sono le aree esplorate con cui si è trovato maggiormente d'accordo?

**Quali** sono le aree esplorate con cui si è trovato maggiormente in disaccordo?



## 2. SCELTA DELLE AREE DI CRESCITA

Dopo avere esaminato i risultati del rapporto, discutere con Sam Sample su quali aree vorrebbe che si focalizzasse l'attenzione per lo sviluppo delle attività di crescita successive. Utilizzare questa pagina come base per tutti i piani di sviluppo concordati.

Questo è il piano di sviluppo stabilito per:

Il piano è realizzato con la supervisione di:

<b>Nome</b>	Sam Sample	
<b>Posizione Org.</b>		
<b>Firma</b>		
<b>Data</b>		

La tabella elenca le competenze utilizzate nel Modello Universale delle Competenze. Le aree che sono state considerate "Priorità" presentano un segno di spunta nel relativo box. La seconda colonna "Autoval." presenta i box che gli utenti possono spuntare per segnalare ai supervisori le aree di competenza che ritengono di avere bisogno di sviluppare.

Dominio	Gruppo di Competenze	Priorità	Autoval.
<b>Dominio Personale</b>	Cosapevolezza di se	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Dominio Personale</b>	Gestione di se stessi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Dominio Sociale</b>	Consapevolezza Sociale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Dominio Sociale</b>	Gestione delle Relazioni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Le Dimensioni che sono state selezionate come "Priorità" nel piano di sviluppo e che sono state anche segnalate come "Autoval." dovrebbero essere considerate elemento principale del piano di sviluppo stabilito per Sam Sample.



### 3. PIANO DI SVILUPPO

Si prega di considerare i seguenti punti al fine di trarre il massimo beneficio dal piano di sviluppo:

- Concentrarsi sulle dimensioni individuate alla pagina precedente.
- Per aiutare a determinare quali attività di crescita perseguire è consigliabile utilizzare il piano dei suggerimenti e raccomandazioni di questa sezione.
- Fissare obiettivi semplici e misurabili.
- Definire le modalità di misurazione e valutazione dei progressi fatti.
- Utilizzare il modulo qui presente per mettere per iscritto i piani stabiliti.
- Monitorare i progressi di Sam Sample con incontri programmati regolarmente.

**Quali** aree desidereresti sviluppare?

**Perché** è importante o necessario sviluppare queste aree?

**Come** puoi agire per sviluppare queste aree?

**Chi** potrebbe fornirti supporto per raggiungere gli obiettivi di crescita stabiliti?

**Quando** ritieni di essere in grado di raggiungere gli obiettivi di crescita stabiliti o desiderati?