



Gabriele Giorgi, Vincenzo Majer

INFORME INTERPRETATIVO

Nombre:

Código de la prueba: 1A4T1W2E

Fecha de la prueba: 24/10/2019

Código del cliente: TestdePrueba

Normas de referencia: wettbewerbsgebunden

Edad: 32

Género: Hombre

Posición dentro de la
organización: Arbeiter

Duración en el servicio: 8

Introducción

El Org-EIQ proporciona una descripción completa y detallada de las habilidades emocionales y organizativas para la excelencia profesional. Consiste en 16 dimensiones que, según numerosos estudios nacionales e internacionales, predicen el éxito profesional.

Un elemento nuevo que distingue a este test de otros cuestionarios de inteligencia emocional es el uso de elementos contextualizados y relevantes para el mundo profesional. De hecho, el uso del Org-EIQ aumenta la posibilidad de medir la inteligencia emocional circunscrita al lugar de trabajo. El Org-EIQ se puede utilizar en diversas actividades, tales como la selección, la valoración del potencial, la orientación profesional, la formación, la preparación, el asesoramiento y en actividades de diagnóstico organizativo.

Este informe proporciona información útil para numerosas actividades de valoración y desarrollo de los recursos humanos, sin embargo constituye solo una parte de la valoración, que debe ser completado con el fin de integrarse con otras herramientas y métodos de evaluación.

Este informe está subdividido en las siguientes secciones:

1. **Perfil general:** muestra, en formato digital, los resultados obtenidos por la persona en cuestión en el Org-EIQ y un perfil gráfico de los factores macro de la inteligencia emocional.
2. **Presentación personal:** proporciona una indicación relativa al estilo de presentación del candidato, de cualquier intento de falsificación del test y, en última instancia, del nivel de validez del informe.
3. **Perfil de inteligencia emocional:** proporciona, además de la representación gráfica, una descripción narrativa detallada de las características de la inteligencia emocional de la persona para cada uno de los factores que componen el test.
4. **Correlaciones de Inteligencia organizacional y emocional:** proporciona una presentación de las características de la persona para algunos factores correlacionados con el compuesto de inteligencia emocional.
5. **Sugerencias para la entrevista:** muestra indicaciones, en forma de preguntas para formular al candidato, que pueden usarse como pista en la entrevista de evaluación.

Las descripciones y gráficos presentes en las diversas secciones del informe hacen referencia a los resultados obtenidos por la persona en el test, transformados en puntuaciones estandarizadas mediante la comparación con el grupo regulatorio específico de referencia. En este caso se hace referencia a una situación:

competitiva.

Uso del informe

Las decisiones basadas en los resultados obtenidos del haberse sometido al Org-EIQ se deben tomar con el respaldo de profesionales cualificados. Cualquier texto contenido en un informe computarizado es, en efecto, considerado como una hipótesis, que debe ser confirmada por otras fuentes de información, tales como entrevistas, datos biográficos y resultados de otras evaluaciones.

El contenido de este informe es confidencial y debe ser tratado de manera absolutamente confidencial y respetuosa de la privacidad del candidato.

Es además importante tener en cuenta que:

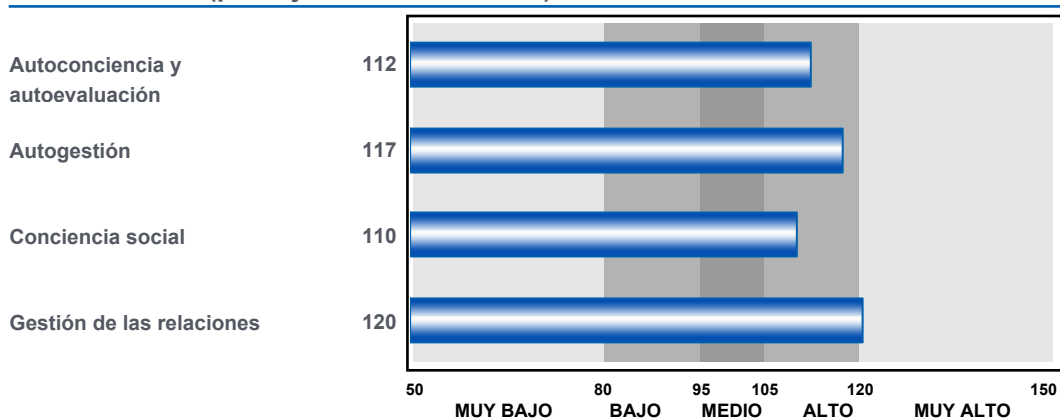
- los resultados del test se basan en la descripción que el candidato ha dado y en la percepción que ha tenido de sus propias competencias y comportamiento, lo que no refleja necesariamente la forma en que le ven los demás. La exactitud de los resultados depende, por lo tanto, de la sinceridad con la que la persona ha respondido al elemento y a su grado de autoconocimiento;
- los resultados de un test psicométrico como el Org-EIQ permiten hacer predicciones fiables acerca de cómo se comportarán las personas en una gama suficientemente amplia de situaciones;
- en general, los resultados del Org-EIQ expresados en este informe han de ser considerados válidos por un período de 12 a 18 meses después de haberlo completado, a menos que haya cambios importantes en la vida, profesional o no, de la persona.

1. Perfil general

Macrofactores	Puntaje bruto	Puntaje estandarizado
Autoconciencia y autoevaluación	26	112
Autogestión	28	117
Conciencia social	27	110
Gestión de las relaciones	25	120

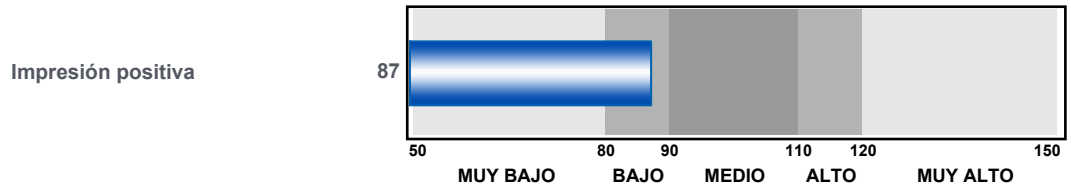
Factores	Puntaje bruto	Puntaje estandarizado
Autoconciencia	29	94
Autoconfianza	19	114
Intrapersonal	30	122
Autocontrol emocional	29	118
Tenacidad	30	118
Adaptabilidad	26	108
Empatía	30	100
Orientación al cliente (interno y externo)	37	110
Conciencia organizacional	13	114
Equipo	26	98
Liderazgo	34	131
Catalizador del cambio	15	118

Macrofactores (puntajes estandarizados)



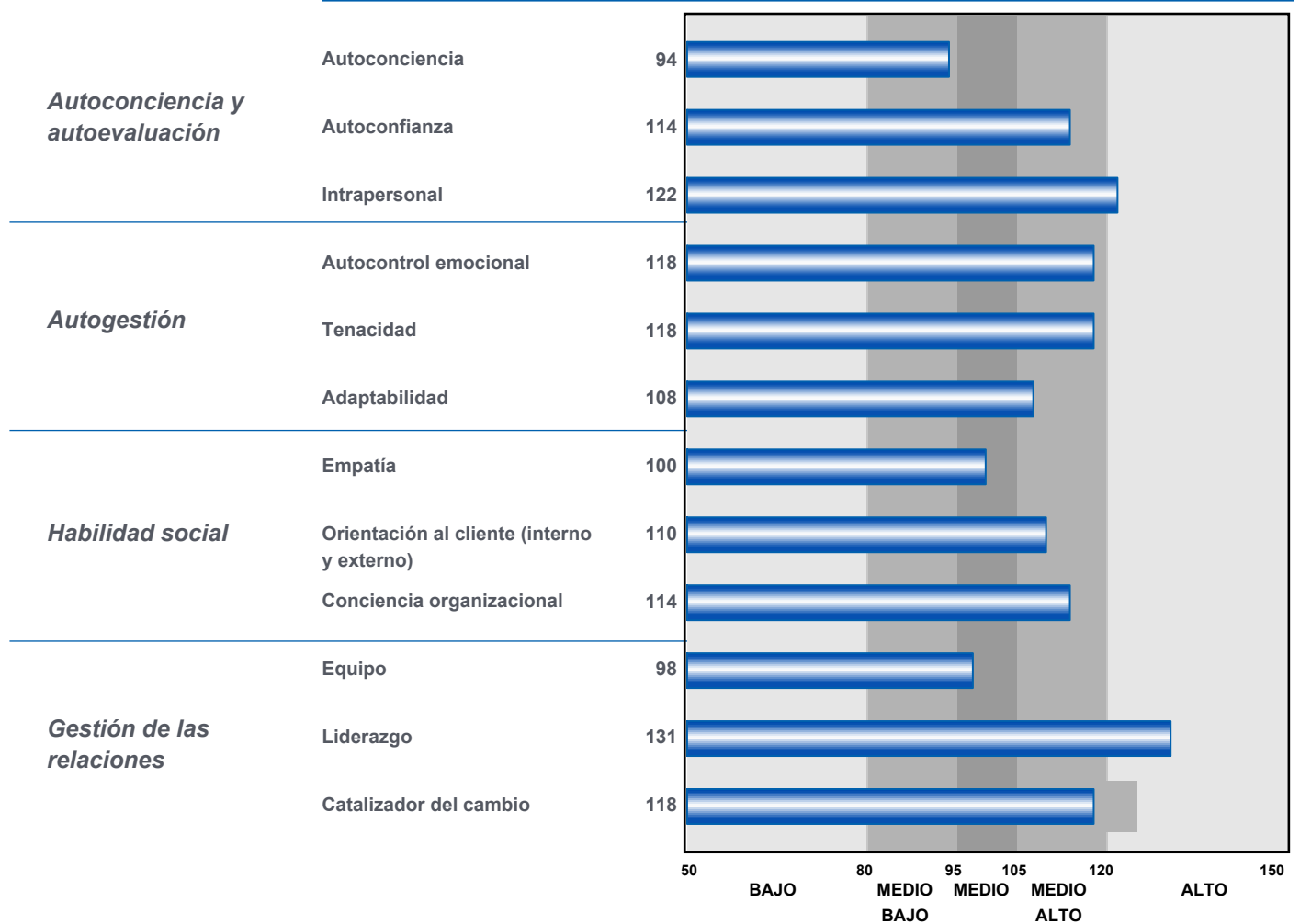
2. Autopresentación

Impresión positiva (puntajes estandarizados)

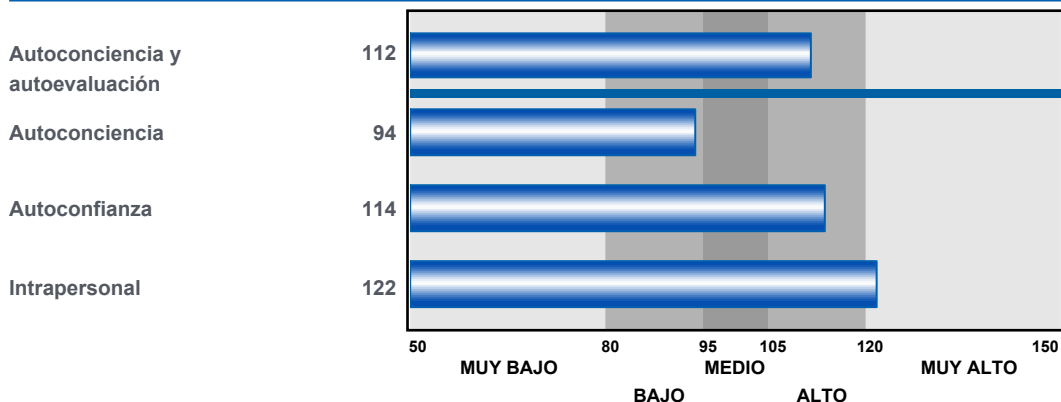


El perfil está libre de falsificaciones. La persona ha respondido de manera sustancialmente sincera.

3. Perfil de inteligencia emocional



Autoconocimiento y valoración de sí mismo

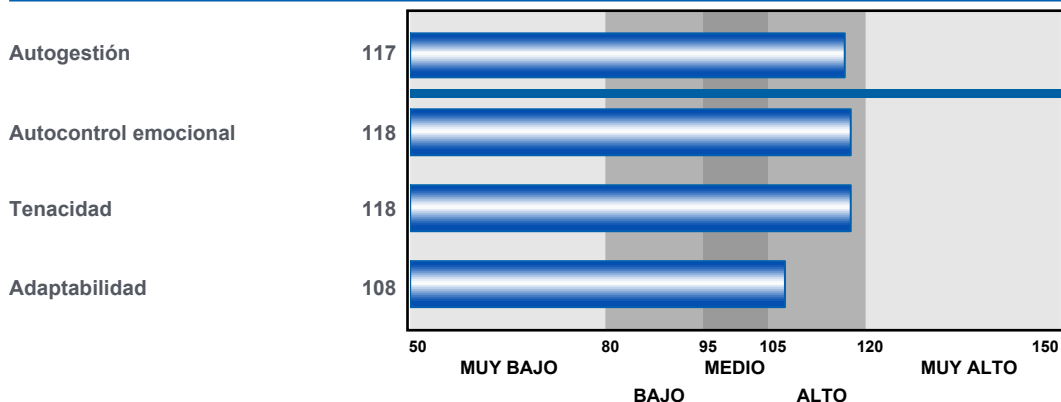


Teniendo en cuenta la dimensión Autoconocimiento, el perfil indica una persona que no es siempre consciente de sus propios puntos fuertes y debilidades, que denota algunas dificultades al percibir los propios límites y las potencialidades. Por esto tiende a evitar reflexionar demasiado sobre sí misma. Además, bajo ciertas circunstancias, puede no ser capaz de reconocer muy bien sus emociones y el efecto que éstas tienen en su comportamiento.

Examinando ahora la dimensión Confianza en sí mismo, el perfil muestra a una persona segura de sí misma, de sus propias acciones y capacidades. En general, el candidato presenta una autoestima media-alta, ya sea en relación al desempeño de las tareas, que en base a la capacidad de saber hacer frente y resolver los problemas relativos a éstas. De esta inclinación puede derivar una automotivación medio-alta.

En cuanto a la dimensión Intrapersonal, se pone de manifiesto que el candidato cuenta con mucha habilidad para conducir la toma de decisiones. En general, adopta el rol de responsable de la toma de decisiones. Resulta por lo tanto, muy autónomo en el entorno laboral. Es, en última instancia, un trabajador que logra expresar bien sus emociones, capaz de poner de relieve sus puntos de vista con sus colegas y, en general, con la gente con la que trabaja.

Autogestión

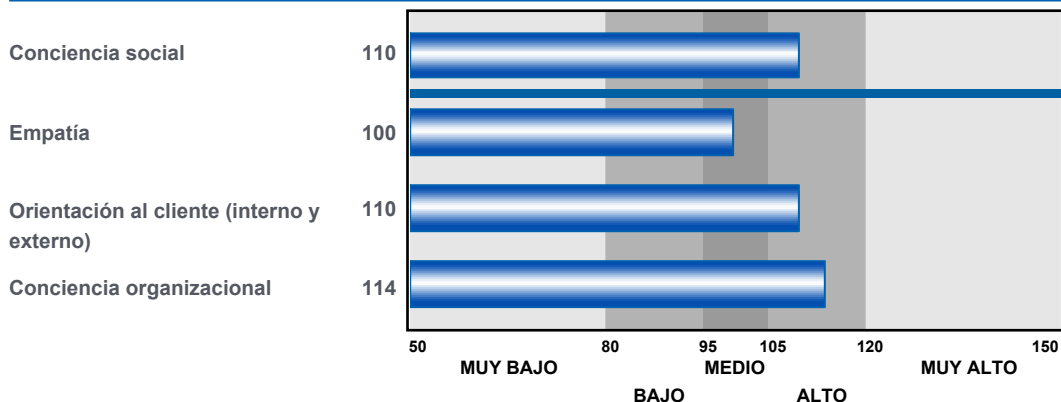


Al centrar la atención en la dimensión Autocontrol emocional, el perfil indica una persona capaz de controlar sus impulsos. Sabe conservar la calma incluso en contextos difíciles y/o en situaciones estresantes. El candidato resulta reflexivo y paciente.

En base a la dimensión Tenacidad se pone de manifiesto que el candidato generalmente es perseverante y tenaz, se esfuerza por concluir las tareas con una constancia eficaz. Es difícil que se deje desanimar por las dificultades o por los obstáculos que puedan surgir al llevar a cabo la tarea.

Prestamos ahora atención a la dimensión Adaptación, el perfil pone en evidencia a una persona flexible, capaz de adaptarse a situaciones de trabajo o actividades nuevas en las que no hay una manera predeterminada de proceder, y en las que es necesario sopesar varias alternativas. En general, la persona modifica de manera sensata sus planes y las estrategias de acuerdo con las nuevas situaciones, proporcionando una prestación superior a la media.

Competencia social

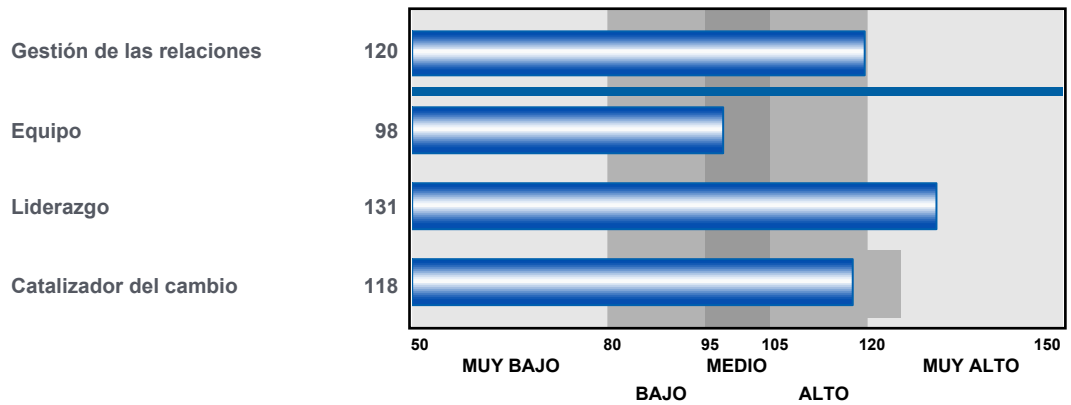


En función de la puntuación obtenida en la dimensión Empatía resulta que estamos en presencia de un candidato que sabe escuchar y que es capaz de "ponerse en el lugar de los otros". En general es una persona bastante disponible en relación con lo que los demás sienten y manifiestan. Por esto logra gestionar las interacciones sociales con la emotividad adecuada.

Pasando ahora a analizar el resultado obtenido en la dimensión Orientación al cliente, se puede concluir que la persona sabe responder a las necesidades del cliente y es capaz de satisfacer sus exigencias. Tiende a establecer una buena relación con los clientes llegando a sacrificar su tiempo libre y/o sus necesidades para proteger y preservar las relaciones con ellos. Ayuda a sus colegas con los que tiende a establecer una relación basada en el respeto mutuo y la cordialidad. El candidato tiene la capacidad de hacer que los clientes se sientan bien, haciendo que se sientan cómodos.

El análisis de la dimensión Conciencia organizacional pone de manifiesto que el candidato es capaz de percibir de manera precisa los mecanismos implícitos que rigen las organizaciones, reconociendo fácilmente las redes sociales esenciales y las dinámicas sociales y políticas subyacentes.

Gestión de las Relaciones

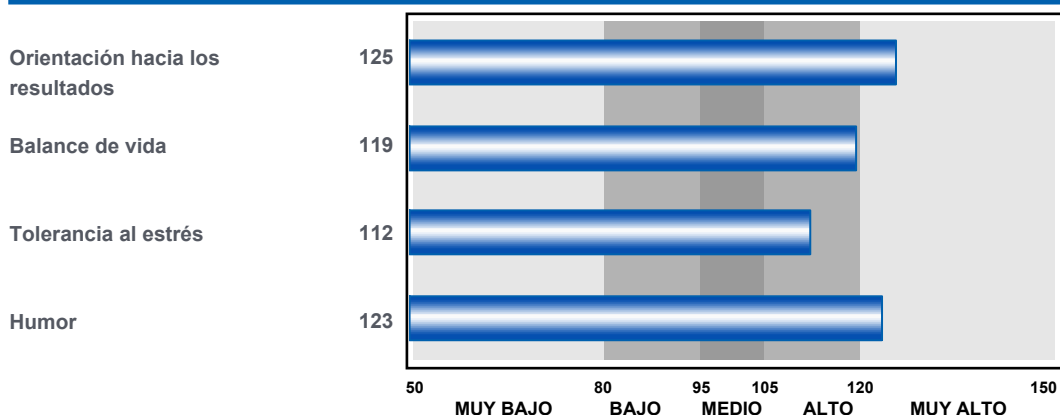


Continuando con el análisis del perfil, se pasa a la dimensión Trabajo en grupo de la que se desprende que el candidato es suficientemente capaz de trabajar y cooperar con los otros para alcanzar objetivos comunes. La persona logra además activar un espíritu de equipo entre los miembros de la organización, a pesar de que puede que no sea siempre capaz de promover un ambiente plenamente armónico entre ellos.

Teniendo en cuenta la puntuación obtenida en la dimensión Liderazgo, el candidato muestra una óptima capacidad de guiar tanto a individuos como a grupos. Infunde entusiasmo y energía, consiguiendo dirigir a individuos y grupos en una determinada dirección. De hecho, muestra un alto nivel de energía positiva que puede influir en toda la organización. Esta transmisión de energía emocional convierte a la persona en un "piloto" de la organización, que determina la ruta y la dirección, inspirando y creando estímulos para la gente que le rodea. Puede fomentar la imaginación de las personas e inspirarlos a fin de guiarlos en la dirección deseada. Se presenta como ejemplo para los demás, sabe ofrecer apoyo y gestiona las dinámicas relativas a las jerarquías formales e informales de modo siempre constructivo.

Por último, la puntuación obtenida en la dimensión Catalizador del cambio indica una persona inclinada a la innovación, capaz de hacer frente con entusiasmo a las situaciones nuevas. El candidato es capaz de reconocer la necesidad de cambiar y tiende a transmitir a los demás la capacidad de "sentir" la importancia que conlleva el cambio.

4. Correlaciones de inteligencia organizacional y emocional



Orientación hacia los resultados

Pasando ahora a examinar las correlaciones de la inteligencia organizacional y emocional, en la dimensión Orientación hacia los resultados, el candidato presenta un impulso a mejorar a la hora de satisfacer un estándar de excelencia. El reto de mejorar da lugar a un continuo perfeccionamiento de sus prestaciones. Cuando toma decisiones, lo hace en el momento apropiado, del mismo modo que concluye las tareas que se le asignan. Es concreto, capaz de solucionar problemas y, al mismo tiempo, es preciso en el desempeño de su trabajo.

Equilibrio personal y profesional

En base a la dimensión Equilibrio personal y profesional parece que la persona logra gestionar bien el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, dando el espacio adecuado al trabajo y a sus seres queridos. Tiende a diferenciar los intereses de lo que es el trabajo y establece prioridades de vida. Reconoce la importancia de la necesidad de renovación y crecimiento personal y, a veces, puede desempeñar importantes actividades no relacionadas con su trabajo. Cuenta con alguna persona de confianza con quien hablar libremente de asuntos personales incluso cuando son muy delicados e íntimos.

Tolerancia al estrés

Teniendo en cuenta la dimensión Tolerancia al estrés, el perfil indica que el candidato logra gestionar, bastante bien, el estrés que acompaña al desempeño de las tareas propias de la actividad laboral. En general, logra hacer frente a los problemas relacionados con el cargo, las responsabilidades que se le asignan y/o al desempeño de las tareas. Tiene generalmente un grado moderado de control de lo que le sucede en el trabajo, llegando a desarrollar pensamientos positivos relacionados con la vida laboral (carrera y situación

financiera).

Humor

Analizando ahora la puntuación obtenida en la dimensión Humor, el perfil pone en evidencia que la persona está tranquila y relajada y de humor positivo, logrando gestionar de forma adecuada las situaciones estresantes con optimismo y sin incurrir en particulares estados de tensión y ansia. Esto le permite cosechar satisfacciones gracias a su vida laboral. Actúa movida por el impulso de la esperanza de éxito y no por el miedo al fracaso. Tiene una actitud típica de los que se consideran capacitados y nutre expectativas positivas para su futuro y para el de la organización en la que trabaja. Este positivismo puede ser también un beneficio para la organización: ya que un humor positivo puede convertirse en una estrategia pragmática y de prevención del estrés laboral.

5. Sugerencias para la entrevista

En la entrevista siguiente a haber completado el Org-EIQ, puede ser útil aclarar y/o profundizar en ciertos aspectos relativos al perfil que ha surgido. El entrevistador puede pedir al candidato que relate episodios del pasado relacionados con la vida laboral (o académica). A continuación, por cada episodio relatado, el entrevistador debe centrarse en la situación (en términos de ubicación espacio-tiempo y de las personas involucradas), en las emociones sentidas por el candidato, sobre las medidas adoptadas para hacer frente a situaciones críticas y los resultados derivados de las acciones llevadas a cabo. Los resultados deben interpretarse sea en términos de consecuencias concretas y observables que en términos de consecuencias emocionales para el propio candidato.

Autoconocimiento: por debajo de la media

En la dimensión Autoconocimiento, el candidato ha obtenido una puntuación por debajo de la media, de lo que se deduce que tal habilidad emocional no se ha desarrollado, ni puesto en acto adecuadamente durante el desempeño de las tareas. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar las siguientes preguntas para profundizar.

¿Tiende a reflexionar sobre sí mismo en relación con el trabajo? ¿Cuánto tiempo le dedica a esta actividad? ¿Es consciente de sus propios puntos fuertes y debilidades cuando realiza su actividad laboral? ¿Me puede relatar un episodio de trabajo (o académico) en el que el hecho de haber reflexionado sobre sus propias capacidades le haya llevado a resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que la falta de conocimiento de sus propias habilidades emocionales le haya llevado a resultados decepcionantes? ¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Confianza en sí mismo: por encima de la media

Dada la puntuación por encima de la media en la dimensión Confianza en sí mismo, se supone que tal habilidad emocional se ha desarrollado y utilizado mucho durante el desempeño de las tareas. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Se siente usted realmente seguro de sí mismo? ¿Cree que resulta seguro/inseguro a los ojos de los demás por el modo en el que usted se ve? ¿Me puede relatar un episodio laboral (o académico) en el que la fuerte percepción de confianza en sí mismo le haya llevado a resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que el haber mostrado falta de confianza en sí mismo le haya llevado a resultados

decepcionantes? ¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Intrapersonal: por encima de la media

Ya que el candidato ha obtenido una puntuación por encima de la media en la dimensión Intrapersonal, se considera que tal habilidad emocional se ha desarrollado y utilizado mucho durante el desempeño de las tareas. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Se siente usted líder en la toma de decisiones? ¿Me puede relatar un episodio laboral (o académico) en el que una toma de decisión segura le haya llevado a resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que se haya apoyado demasiado en los demás y haya obtenido resultados decepcionantes? ¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Autocontrol emocional: por encima de la media

Al haber obtenido en la dimensión Autocontrol emocional una puntuación por encima de la media, se considera que tal habilidad emocional se ha desarrollado y utilizado bien cuando el candidato ha realizado sus tareas. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Considera que tiene un buen control emocional en el trabajo? ¿Me puede relatar un episodio laboral (o académico) en el que un control emocional elevado le haya llevado a resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que el haberse sentido derrotado por emociones sin control le haya llevado a resultados decepcionantes? ¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Tenacidad: por encima de la media

Pasando a la dimensión Tenacidad, se observa que se ha obtenido una puntuación por encima de la media, lo que induce a considerar que tal habilidad emocional se ha desarrollado y utilizado bien durante la ejecución de las tareas. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Considera que tiene un alto grado de tenacidad en el trabajo? ¿Me puede relatar un episodio laboral (o académico) en el que un alto grado de tenacidad le haya llevado a resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que la falta de tenacidad le haya llevado a resultados decepcionantes? ¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Adaptación: por encima de la media

Observando que la puntuación en la dimensión Adaptación ha resultado estar por encima de la media, se puede concluir que tal habilidad emocional se ha desarrollado y utilizado bien durante el desempeño de las actividades laborales. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Le parece tener un alto grado de de flexibilidad y capacidad de adaptación en el trabajo? ¿Me puede relatar un episodio laboral (o académico) en el que un alto grado de capacidad de adaptación le haya llevado a resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que la falta de adaptación le haya llevado a resultados decepcionantes? ¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Empatía: en la media

Teniendo en cuenta el hecho de que en la dimensión Empatía se ha obtenido una puntuación en la media, se puede sostener que tal habilidad emocional se ha desarrollado y utilizado suficientemente en la vida laboral. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Le parece que le falte un poco de capacidad para ponerse en el lugar de los otros en el trabajo? ¿Me puede relatar un episodio laboral (o académico) en el que, al demostrar que sabe ponerse bien en el lugar de los otros, ha logrado alcanzar resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que la falta de capacidad para ponerse en el lugar de los otros le haya llevado a resultados decepcionantes? ¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Orientación al cliente: por encima de la media

Dada la puntuación por encima de la media en la dimensión Orientación al cliente, se supone que tal habilidad emocional se ha desarrollado y utilizado bien en el contexto laboral. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Considera que actúa con respecto al cliente (cliente externo o interno, donde con cliente interno se puede hacer referencia a colegas) con una elevada atención y disponibilidad? ¿Me puede relatar un episodio laboral (o académico) en el que un alto grado de atención al cliente le haya llevado a resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que la

falta de orientación al cliente le haya llevado a resultados decepcionantes?
¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Conciencia organizacional: por encima de la media

Examinando ahora el hecho de que en la dimensión Conciencia organizacional el resultado está por encima de la media, se supone que el candidato ha desarrollado y utilizado bien tal habilidad emocional en el trabajo. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Tiene la sensación de estar muy calificado para realizar lecturas de los mecanismos informales y de las redes sociales esenciales para las organizaciones? ¿Me puede relatar un episodio laboral (o académico) en el que una alta capacidad para asumir los mecanismos formales e informales de la organización le haya llevado a lograr resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que la falta de esta capacidad le haya llevado a resultados decepcionantes? ¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Trabajo en grupo: en la media

Dada la puntuación en la media en la dimensión Trabajo en grupo, se considera que tal habilidad emocional se ha desarrollado y ha utilizado suficientemente en el trabajo. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Tiene la sensación de estar bastante cualificado para colaborar y cooperar a la hora de trabajar para conseguir objetivos comunes? ¿Me puede relatar un episodio laboral (o académico) en el que un alto grado de capacidad para trabajar en grupo le haya llevado a resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que la falta de esta capacidad le haya llevado a resultados decepcionantes? ¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Liderazgo: por encima de la media

Observando que la puntuación en la dimensión Liderazgo ha resultado estar en la media, se concluye que tal habilidad emocional está suficientemente presente en el candidato. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Se considera bastante capaz de ejercer de guía de individuos o grupos? ¿Me puede relatar un episodio laboral (o académico) en el que un alto grado de capacidad para ejercer de líder le haya llevado a resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que la

falta de esta capacidad le haya llevado a resultados decepcionantes? ¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Catalizador del cambio: por encima de la media

Pasando ahora a examinar la puntuación en la dimensión Catalizador del cambio, el resultado está por encima de la media, por lo que se supone que tal habilidad emocional se ha desarrollado y utilizado bien cuando el candidato se encuentra en contextos profesionales. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Tiende a hacer frente a las situaciones nuevas con entusiasmo? ¿Se considera muy proclive a la innovación? ¿Me puede relatar un episodio laboral (o académico) en el que un alto grado de capacidad para ejercer de agente del cambio le haya llevado a resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que la falta de esta capacidad le haya llevado a resultados decepcionantes? ¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Orientación hacia los resultados: por encima de la media

La primera dimensión que concierne a las correlaciones de la inteligencia organizacional y emocional (Orientación hacia los resultados) ha resultado estar por encima de la media, llevando a la conclusión de que tal característica se ha desarrollado y utilizado bien cuando el candidato se encuentra en contextos profesionales. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Tiende a tener un alto impulso a la realización y al éxito? ¿Por qué? ¿Me puede relatar un episodio laboral (o académico) en el que un alto grado de capacidad de realización y concretización le haya llevado a resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que la falta de esta capacidad le haya llevado a resultados decepcionantes? ¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Equilibrio personal y profesional: por encima de la media

En función de la puntuación en la dimensión Equilibrio personal y profesional el resultado está por encima de la media, por lo que se supone que el candidato ha desarrollado y utilizado bien tal característica en el trabajo. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Se considera capaz de gestionar bien el equilibrio entre trabajo y vida privada? ¿Cómo lo hace? ¿Me puede relatar un episodio laboral (o académico) en el que un alto grado de capacidad de gestionar el equilibrio entre trabajo y vida privada le

haya llevado a resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que la falta de esta capacidad le haya llevado a resultados decepcionantes? ¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Tolerancia al estrés: por encima de la media

Dado que la puntuación en la dimensión Tolerancia al estrés está por encima de la media, se considera que el candidato ha desarrollado y utilizado bien tal característica en el trabajo. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Logra gestionar bien el estrés conectado al desempeño de sus tareas y de las actividades laborales? ¿De qué modo? ¿Me puede relatar un episodio laboral (o académico) en el que un alto grado de tolerancia al estrés le haya llevado a lograr resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que la falta de esta capacidad le haya llevado a resultados decepcionantes? ¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Humor: por encima de la media

Por último, ya que la puntuación en la dimensión Humor está por encima de la media, se supone que la persona se caracteriza por su optimismo y satisfacción. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Tiende a estar muy tranquilo, relajado y de un humor medianamente positivo? ¿Cómo lo hace? ¿Me puede relatar un episodio laboral (o académico) en el que el optimismo y un humor positivo le hayan llevado a lograr resultados excelentes? ¿Me puede relatar, por otra parte, un episodio de trabajo (o académico) en el que la falta de estas características le haya llevado a resultados decepcionantes? ¿Cómo ha actuado en tal situación? ¿Cómo se ha sentido?

Matriz de respuestas

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	2	2	2	3	1	4	1	5	1	6	5	7	5	8	4	9	5	10	5
11	5	12	1	13	1	14	5	15	5	16	5	17	5	18	1	19	5	20	5
21	1	22	1	23	1	24	5	25	1	26	5	27	1	28	5	29	5	30	5
31	5	32	2	33	4	34	1	35	1	36	1	37	2	38	3	39	4	40	5
41	1	42	1	43	5	44	5	45	1	46	5	47	4	48	5	49	5	50	2
51	1	52	1	53	5	54	1	55	1	56	5	57	5	58	5	59	1	60	1
61	1	62	3	63	5	64	3	65	1	66	5	67	5	68	5	69	1	70	2
71	1	72	1	73	5	74	5	75	5	76	5	77	5	78	5	79	5	80	5
81	5	82	2	83	4	84	2	85	5	86	5	87	1	88	5	89	5	90	5
91	5	92	5	93	5	94	1	95	1	96	1	97	1	98	1	99	5		