



Gabriele Giorgi, Vincenzo Majer

INFORME INTERPRETATIVO

Nombre:	Carlos Díaz
Código de la prueba:	TA66SR48
Fecha de la prueba:	23/02/2018
Código del cliente:	CarlosDiazEjOrg-EIQ

Normas de referencia:	neutral
Edad:	27
Género:	Hombre
Posición dentro de la organización:	Empleado
Duración en el servicio:	1 año

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:

no 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 reservado y debe ser tratado de manera absolutamente confidencial y respetando la privacidad del candidato.

Es además importante tener en cuenta que:

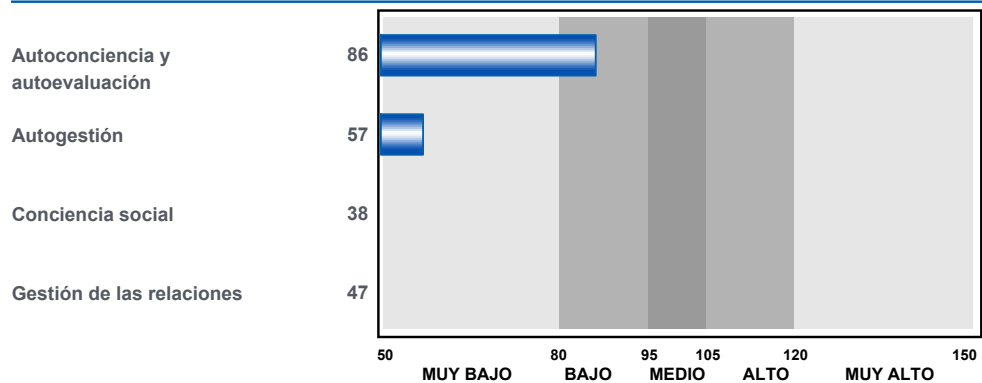
- los resultados del test se basan en la descripción que el candidato ha dado y en la percepción que ha tenido de sus propias competencias y comportamiento, lo que no refleja necesariamente la forma en que le ven los demás. La exactitud de los resultados depende, por lo tanto, de la sinceridad con la 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	21	86
Autogestión	17	57
Conciencia social	15	38
Gestión de las relaciones	13	47

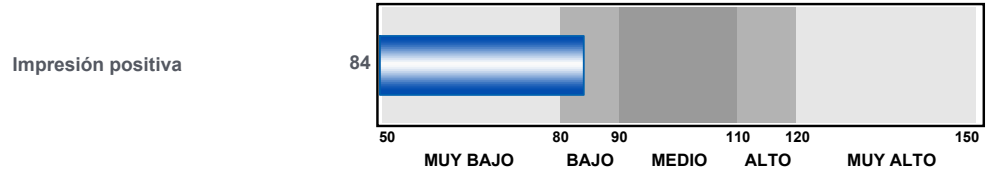
Factores	Puntaje bruto	Puntaje estandarizado
Autoconciencia	26	86
Autoconfianza	14	85
Intrapersonal	24	96
Autocontrol emocional	22	95
Tenacidad	18	63
Adaptabilidad	12	38
Empatía	18	48
Orientación al cliente (interno y externo)	22	49
Conciencia organizacional	6	58
Equipo	14	44
Liderazgo	14	48
Catalizador del cambio	12	98

Macrofactores (puntajes estandarizados)



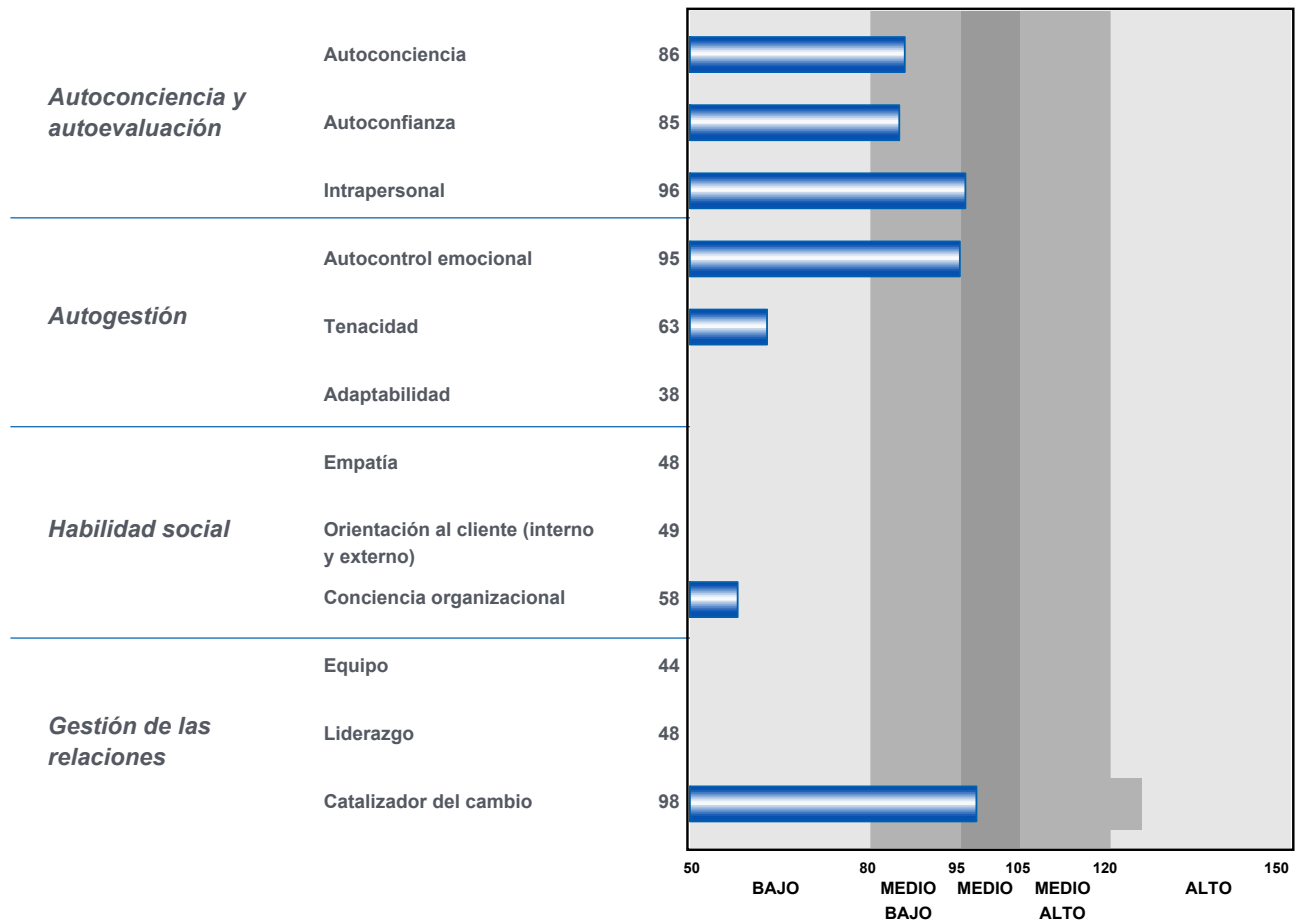
2. Autopresentación

Impresión positiva (puntajes estandarizados)

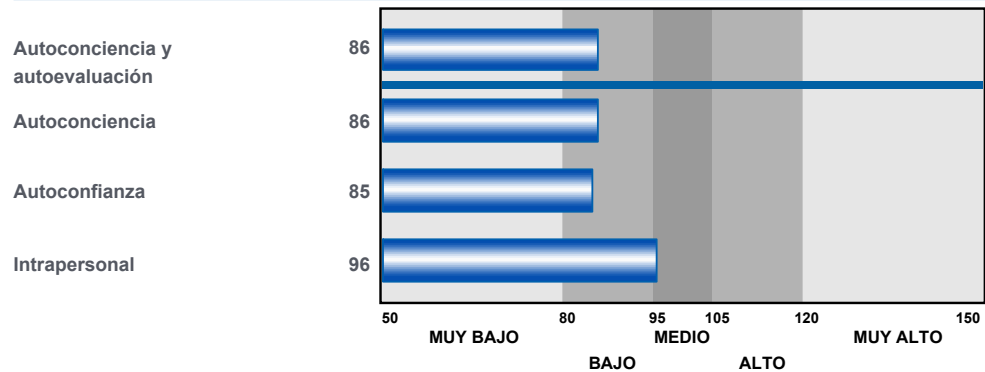


El perfil está libre de falsificaciones. La persona ha respondido de manera sustancialmente sincera.

3. Perfil de inteligencia emocional



Autoconocimiento y valoración de sí mismo

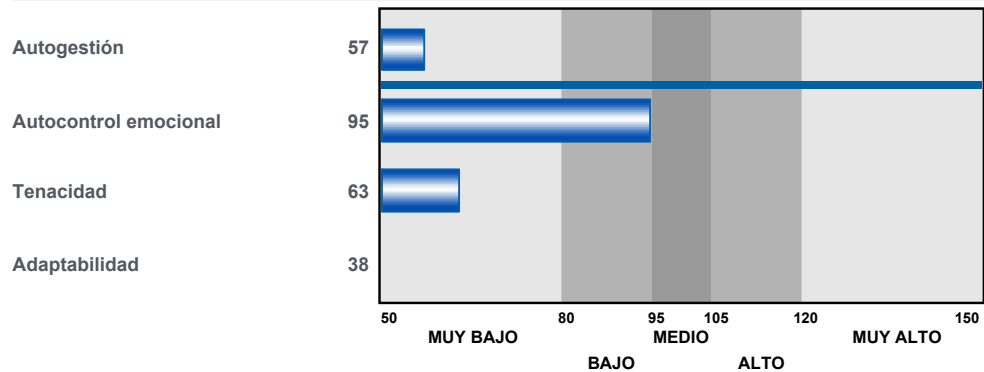


Teniendo en cuenta la dimensión Autoconocimiento, el perfil indica una persona que no es siempre consciente de sus propios puntos fuertes y debilidades, que denota algunas dificultades al percibir los propios límites y las potencialidades. Por esto tiende a evitar reflexionar demasiado sobre sí misma. 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 que puede no ser siempre capaz de resolver los problemas que encuentra al desempeñar su trabajo. Es decir, indica además una autoestima medio-baja. Esta inclinación puede determinar la presencia de una automotivación no elevada. A veces puede correr el riesgo de ver las cosas más difíciles de lo que realmente son, y comprometer los resultados del desempeño de su trabajo.

En cuanto a la dimensión Intrapersonal, se pone de manifiesto que el candidato parece ser capaz de tomar decisiones relativas al trabajo con cierta autonomía, sin depender de los demás de manera excesiva. En general, logra poner en evidencia con suficiente claridad sus puntos de vista y expresa a los demás sus sentimientos y necesidades.

Autogestión

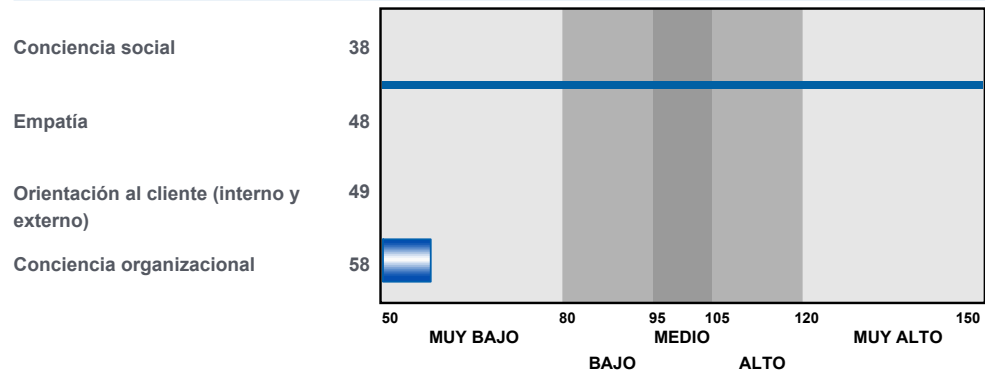


Al centrar la atención en la dimensión Autocontrol emocional, el perfil indica una persona que normalmente es capaz de controlar sus impulsos, manteniendo la calma y la paciencia, no influyendo negativamente en sus prestaciones. Es difícil que tenga reacciones exageradas debidas al pánico o la angustia.

En base a la dimensión Tenacidad se pone de manifiesto que el candidato se muestra poco tenaz, extremadamente dócil frente a los obstáculos. Tiende a esforzarse de manera limitada para alcanzar sus objetivos. Es probable que se desanime fácilmente en el desempeño de la tarea que plantea los obstáculos, en las dificultades que puedan surgir a corto plazo, en la ambigüedad e incertidumbre inherente a cualquier proyecto a largo plazo. De esta inclinación deriva un escaso interés a la hora de establecerse objetivos que supongan un desafío y un compromiso limitado en la actividad laboral. En general, el candidato tiende a desistir en las actividades laborales que emprende y/o tiende a no tomar las mejores decisiones, resultando por lo tanto muy voluble con respecto a los objetivos profesionales.

Prestamos ahora atención a la dimensión Adaptación, el perfil pone en evidencia a una persona incapaz de hacer frente a situaciones nuevas o actividades de trabajo en las que no hay una manera predeterminada de proceder, y en las que es necesario sopesar varias alternativas. En general, la persona no consigue obtener el dominio necesario en estas situaciones y tiende a responder de modo poco concreto y/o no pertinente con efectos negativos sobre los resultados. Por esto puede que no se adapte a la evolución de los hechos y durante los períodos de cambio.

Competencia social

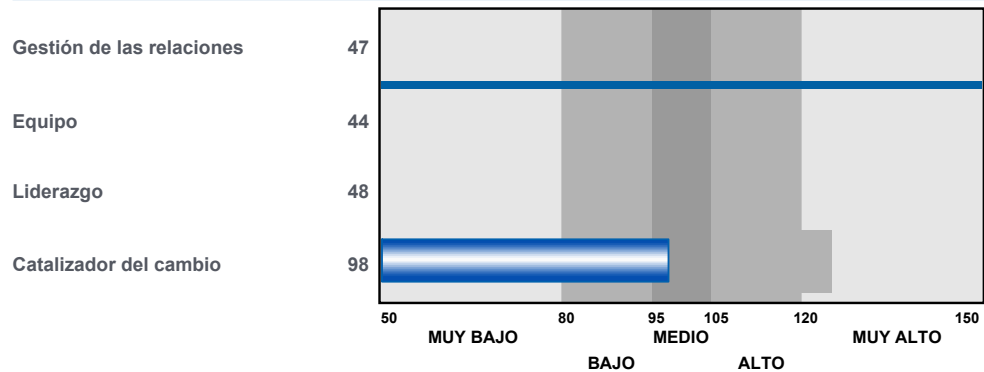


En función de la puntuación obtenida en la dimensión Empatía resulta que estamos en presencia de un candidato poco capaz de percibir y entender los sentimientos experimentados por otros. En general, no sabe escuchar de manera activa a los interlocutores y puede aparecer a los ojos de los demás como poco comunicativo y disponible. A causa de esta inclinación se puede ser poco hábil en las interacciones sociales y ser más propenso a crear resentimientos en los demás, con efectos negativos en el rendimiento.

Pasando ahora a analizar los resultados obtenidos en la dimensión Orientación al cliente, se puede concluir que la persona tiende a actuar de manera irrespetuosa con respecto al cliente. En general, se percibe al cliente como un elemento accesorio de la maquina organizativa. El candidato, por lo tanto, tiende a privilegiar sus prioridades y sus intereses. Debido a esta inclinación, podrían desarrollarse relaciones problemáticas en las que tanto la persona evaluada como el cliente no se sientan cómodos.

El análisis de la dimensión Conciencia organizacional pone de manifiesto que el candidato tiene poca capacidad para la interpretación de las dinámicas de organización, formales e informales, siendo poco consciente de los mecanismos informales y de las redes sociales esenciales que sustentan las organizaciones. De esta inclinación pueden derivar errores estratégicos relativos a la puesta en acto de estrategias de influencia de los otros completamente ineficaces.

Gestión de las Relaciones

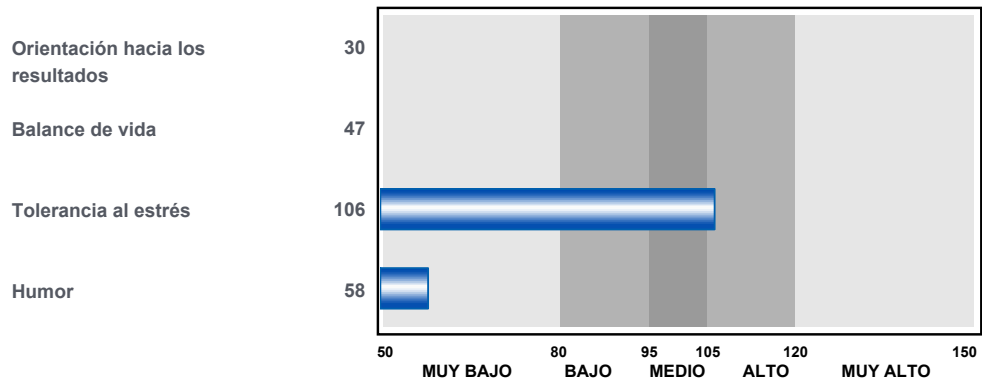


Continuando con el análisis del perfil, se pasa a la dimensión Trabajo en grupo de la que se desprende que el candidato muestra poca capacidad para trabajar en grupo: tiende efectivamente a participar con distancia en los trabajos y en la actividad del equipo. Paralelamente, no logra crear un ambiente positivo que invite a la participación, a la unión, a la creación de un verdadero equipo. De esta inclinación deriva la posibilidad de que se concentre demasiado en conseguir sus objetivos propios, en detrimento, por consiguiente, de las relaciones laborales.

Teniendo en cuenta la puntuación obtenida en la dimensión Liderazgo, el candidato parece tener escasas habilidades de liderazgo. Emergen, efectivamente dificultades a la hora de influir en las personas y grupos, así como para gestionar adecuadamente las dinámicas conectadas a las jerarquías formales e informales. Tiende a darle poco valor a las personas que tiene a su alrededor y se demuestra poco capaz de inspirar y crear entusiasmo. De esta característica deriva la posibilidad de que guíe a las personas y grupos de manera incorrecta.

Por último, la puntuación obtenida en la dimensión Catalizador del cambio indica una persona capaz de hacer frente a los cambios con tranquilidad. Sin embargo, puede que no siempre reconozca los beneficios que se derivan de los cambios en sí mismos, con respecto a los que se activa con un esfuerzo apenas suficiente.

4. Correlaciones de inteligencia organizacional y emocional



Orientación hacia los resultados

Pasando ahora a examinar las correlaciones de la inteligencia organizacional y emocional, el candidato presenta en la dimensión Orientación hacia los resultados un escaso impulso hacia la realización y el éxito. Muestra una tendencia a proporcionar resultados decepcionantes. Tiende también a dar poca importancia al orden y a la precisión, resultando ser poco preciso y poco organizado. Cabe la posibilidad de que dedique poca atención a la calidad de su propio trabajo y/o de que tenga dificultades a la hora de encontrar con rapidez soluciones a los problemas, así como en la toma de decisiones.

Equilibrio personal y profesional

En base a la dimensión Equilibrio personal y profesional la persona parece poco capaz de gestionar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Tiende a adoptar un estilo de vida en el que sus seres queridos se dejan de lado o son sacrificados en favor de la vida laboral. Tiene dificultades a la hora de encontrar intereses y aficiones aparte de la actividad laboral en la que toma parte, y que le impide el desarrollo de las vías de crecimiento individuales externos del mundo del trabajo. Se enfrenta a la posibilidad de no contar con personas de confianza y/o pareja.

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 sometida a muchas preocupaciones. Presenta un comportamiento un poco derrotista y destaca por la falta de esperanza y de optimismo. La ausencia de esperanza le paraliza y le podría causar un mayor estrés laboral, además de una visión de la vida laboral más bien negativa.

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 en términos de consecuencias concretas y observables más 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 práctica 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 debajo de la media

Dada la puntuación por debajo de la media en la dimensión Confianza en sí mismo, se supone que tal habilidad emocional no se ha desarrollado, ni se ha utilizado demasiado 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.

¿Tiene a veces la impresión de parecer, a los ojos de los demás, una persona poco segura de sí misma? ¿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: en la media

Ya que el candidato ha obtenido una puntuación en la media en la dimensión Intrapersonal, se considera que tal habilidad emocional se ha desarrollado y utilizado suficientemente 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 más seguidor o 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: en la media

Al haber obtenido en la dimensión Autocontrol emocional una puntuación en la media, se considera que tal habilidad emocional se ha desarrollado y utilizado suficientemente 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.

¿Le parece que le falte 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 debajo de la media

Pasando a la dimensión Tenacidad, se observa que se ha obtenido una puntuación por debajo de la media, lo que induce a considerar que tal habilidad emocional no se ha desarrollado y utilizado mucho 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.

¿Le parece que le falte un poco 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 debajo de la media

Observando que la puntuación en la dimensión Adaptación ha resultado estar por debajo de la media, se puede concluir que tal habilidad emocional no se ha desarrollado ni utilizado mucho 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 que le falte un poco 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: por debajo de la media

Teniendo en cuenta el hecho de que en la dimensión Empatía se ha obtenido una puntuación por debajo de la media, se puede sostener que tal habilidad emocional no se ha desarrollado ni utilizado mucho 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 debajo de la media

Dada la puntuación por debajo de la media en la dimensión Orientación al cliente, se supone que tal habilidad emocional no se ha desarrollado, ni se ha utilizado demasiado 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.

¿Considera que actúe con respecto al cliente (cliente externo o interno, donde con cliente interno se puede hacer referencia a colegas) con una atención y disponibilidad no siempre es elevada? ¿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 debajo de la media

Examinando ahora el hecho de que la puntuación en la dimensión Conciencia organizacional, el resultado está por debajo de la media, se supone el candidato no ha desarrollado, ni utilizado demasiado 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 poco 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: por debajo de la media

Dada la puntuación por debajo de la media en la dimensión Trabajo en grupo, se considera que tal habilidad emocional no se ha desarrollado, ni se ha utilizado demasiado en el trabajo. Para comprobar este aspecto y la forma en que se declina en comportamientos concretos, se pueden utilizar algunas preguntas para profundizar.

¿Tiende a participar con un poco de distancia en los trabajos y las actividades de grupo? ¿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 debajo de la media

Observando que la puntuación en la dimensión Liderazgo ha resultado estar por debajo de la media, se concluye que tal habilidad emocional no está muy 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.

¿Presenta algunas dificultades para influir en las personas y grupos, así como para gestionar las dinámicas de guía y de control a los demás? ¿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: en la media

Pasando ahora a examinar la puntuación en la dimensión Catalizador del cambio, el resultado está en la media, por lo que se supone que tal habilidad emocional está suficientemente presente 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 los cambios con serenidad? ¿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 debajo 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 debajo de la media, llevando a la conclusión de que tal característica no se ha desarrollado, ni utilizado demasiado 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 escaso 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 debajo de la media

En función de la puntuación en la dimensión Equilibrio personal y profesional el resultado está por debajo de la media, por lo que se supone que el candidato no ha desarrollado, ni utilizado demasiado 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 poco capaz de gestionar el equilibrio entre trabajo y vida privada? ¿Por qué? ¿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 debajo de la media

Por último, ya que la puntuación en la dimensión Humor está por debajo de la media, se supone que la persona presenta dificultades para manifestar 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 sometido a preocupaciones y a momentos de humor negativo? ¿Por qué? ¿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
1	2	2	2	3	2	4	2	5	2	6	2	7	2	8	2
11	2	12	2	13	2	14	2	15	2	16	2	17	2	18	2
21	2	22	2	23	2	24	2	25	2	26	2	27	2	28	2
31	2	32	2	33	2	34	2	35	2	36	2	37	2	38	2
41	2	42	2	43	2	44	2	45	2	46	2	47	2	48	2
51	2	52	2	53	2	54	2	55	2	56	2	57	2	58	2
61	2	62	2	63	2	64	2	65	2	66	2	67	2	68	2
71	2	72	2	73	2	74	2	75	2	76	2	77	2	78	2
81	2	82	2	83	2	84	2	85	2	86	2	87	2	88	2
91	2	92	2	93	2	94	2	95	2	96	2	97	2	98	2
		99	2												