



Gabriele Giorgi, Vincenzo Majer

## INFORME INTERPRETATIVO

---

Nombre:	Carlos Díaz
Código de la prueba:	DEMOORG
Fecha de la prueba:	17/07/2020
Código del cliente:	ORC01

---

Normas de referencia:	Competitiva
Edad:	34
Género:	Hombre
Posición dentro de la organización:	Supervisor
Duración en el servicio:	2

---

## 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:

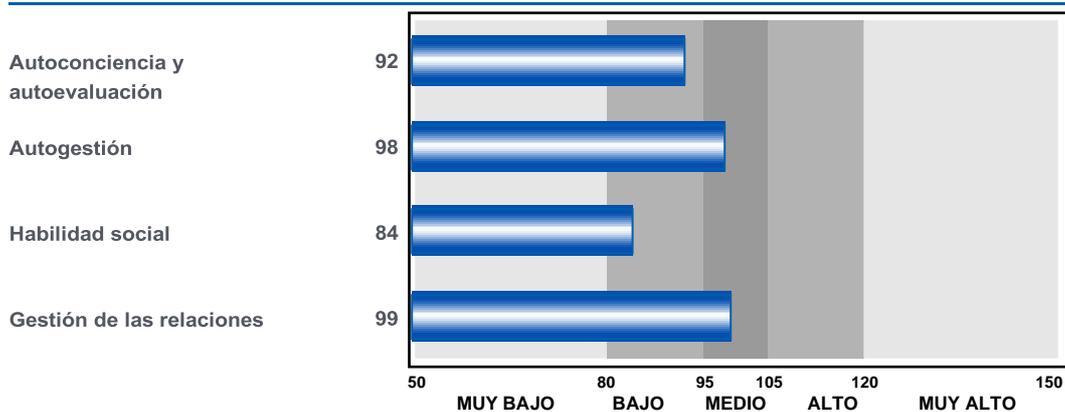
- los resultados del test se basan en la descripción que el candidato ha dado y en la percepción que ha tenido de sus propias competencias y comportamiento, lo que no refleja necesariamente la forma en que le ven los demás. La exactitud de los resultados depende, por lo tanto, de la sinceridad con la que la persona ha respondido el test 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	23	92
Autogestión	25	98
Conciencia social	23	84
Gestión de las relaciones	22	99

Factores	Puntaje bruto	Puntaje estandarizado
Autoconciencia	27	84
Autoconfianza	16	94
Intrapersonal	25	98
Autocontrol emocional	26	105
Tenacidad	25	91
Adaptabilidad	23	92
Empatía	28	90
Orientación al cliente (interno y externo)	30	78
Conciencia organizacional	12	106
Equipo	24	87
Liderazgo	29	109
Catalizador del cambio	12	93

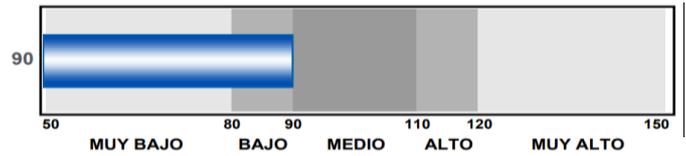
### Macrofactores (puntajes estandarizados)



## 2. Autopresentación

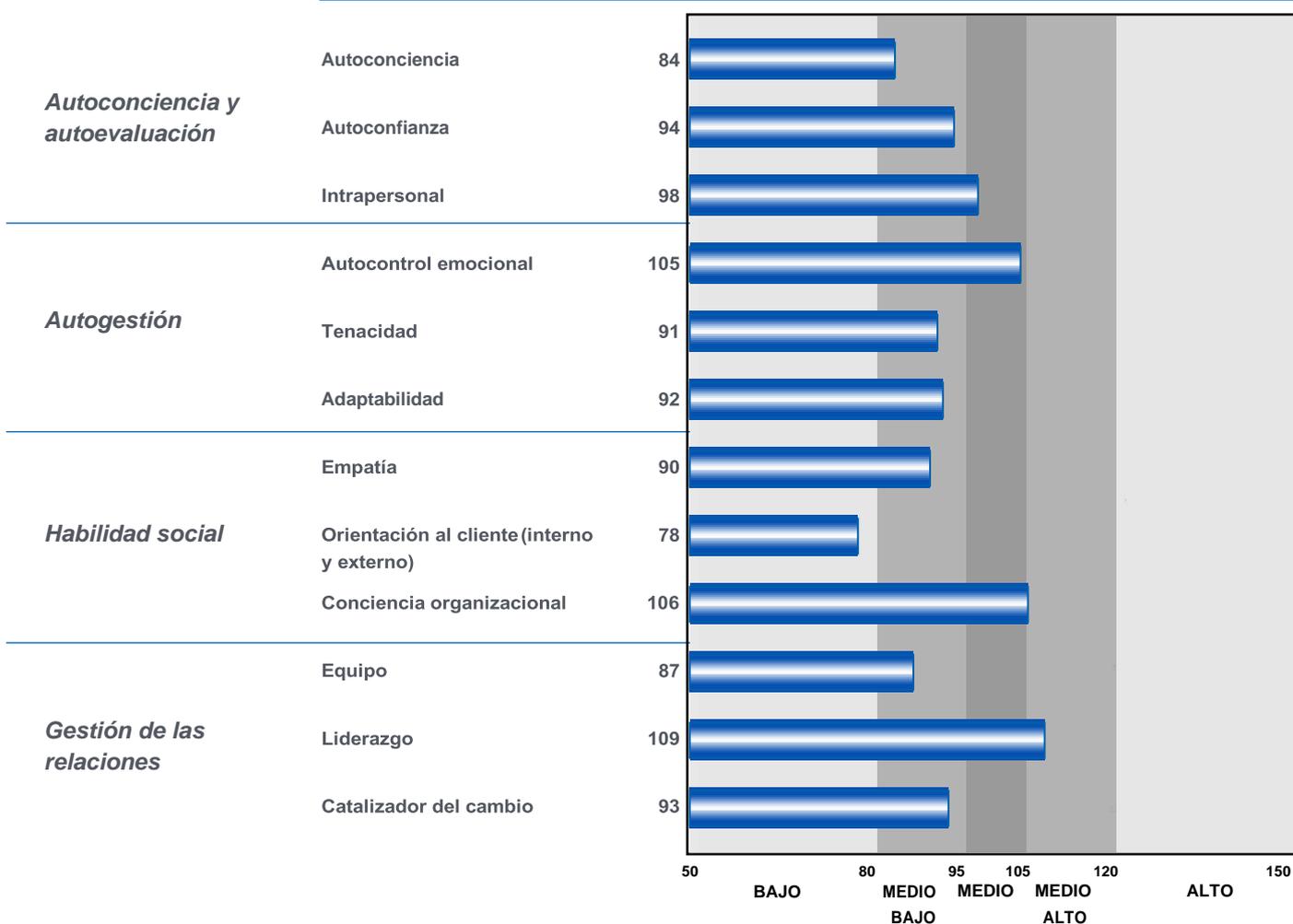
### Impresión positiva (puntajes estandarizados)

Impresión positiva

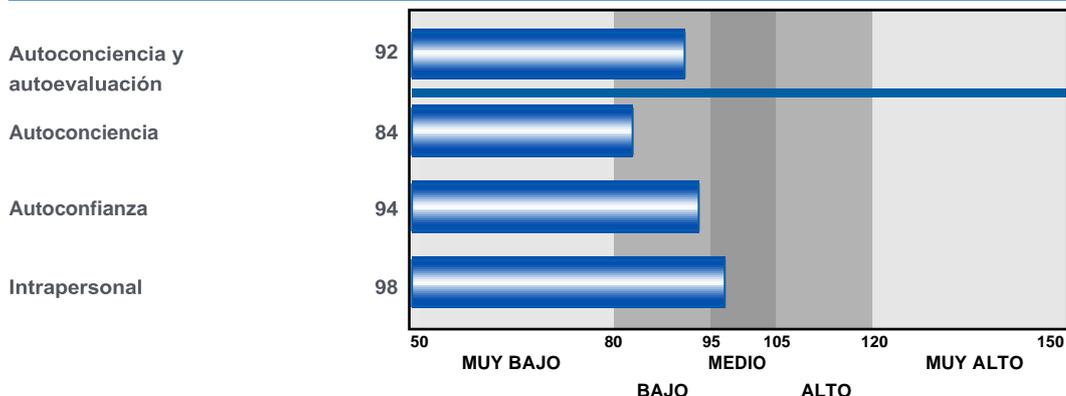


La persona ha respondido de manera sustancialmente sincera. De cualquier forma, se debe tener en cuenta que en algunos casos los sujetos que obtienen esta puntuación tienden a valorarse de manera algo más positiva que respecto a la realidad. Sin embargo, este mecanismo se da con bastante frecuencia, incluso en las situaciones no evaluables y no invalida el cuestionario.

### 3. Perfil de inteligencia emocional



### Autoconciencia y autoevaluación

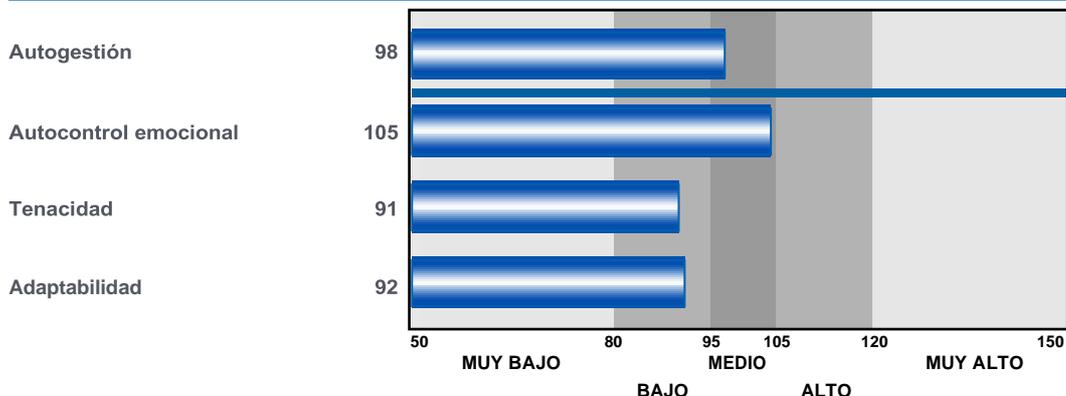


Teniendo en cuenta la dimensión Autoconciencia, el perfil indica una persona que no es siempre consciente de sus propios puntos fuertes y debilidades, que denota algunas dificultades al percibir los propios límites y las potencialidades. Por esto tiende a evitar reflexionar demasiado sobre sí misma. 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

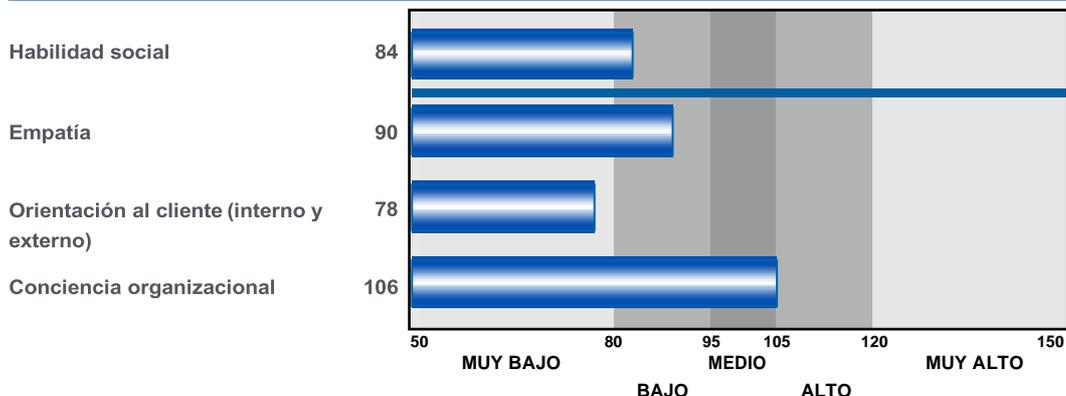


Al centrar la atención en la dimensión Autocontrol emocional, el perfil indica una persona capaz de controlar sus impulsos. Sabe conservar la calma incluso en contextos difíciles y/o en situaciones estresantes. El candidato resulta reflexivo y paciente.

En base a la dimensión Tenacidad se pone de manifiesto que el candidato parece ser poco tenaz. A veces se rinde frente a los obstáculos o la incertidumbre de las situaciones, tanto a corto como a largo plazo. Podría renunciar a las actividades que ha emprendido, terminando a menudo por posponer y/o retrasar compromisos o no tomando las mejores decisiones lo que demuestra cierta inconstancia con respecto a los objetivos profesionales. De esta inclinación puede derivar una cierta falta de predisposición y una escasa concentración en la función que desempeña.

Prestamos ahora atención a la dimensión Adaptación, el perfil pone en evidencia a una persona que parece ser poco flexible, que se adapta con dificultad a las situaciones laborales o las 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 no consigue obtener un pleno dominio de estas situaciones y tiende a responder de modo no siempre concreto y/o pertinente. Por esto puede que tenga poca capacidad de adaptación a la evolución de los hechos y durante los períodos de cambio.

### Habilidad social

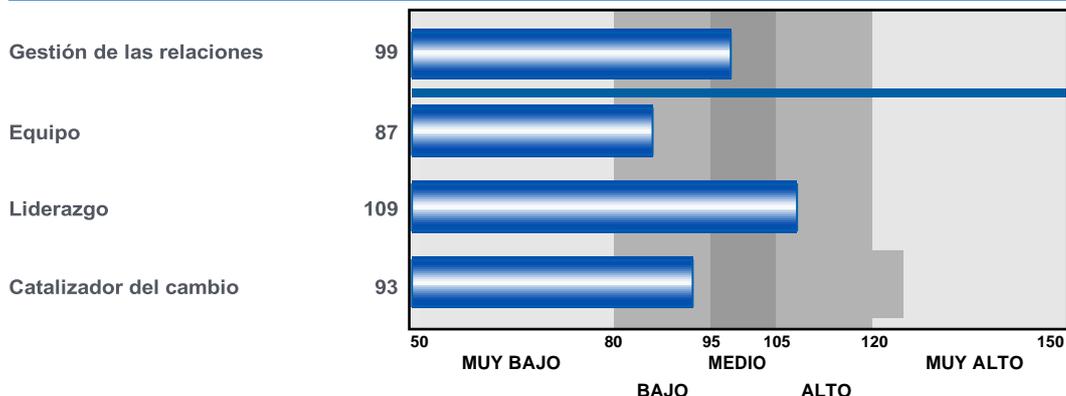


En función de la puntuación obtenida en la dimensión Empatía resulta que estamos en presencia de un candidato que parece tener dificultades para percibir y entender completamente los sentimientos experimentados por otros. En general, no logra crear una sintonía con las emociones y las sensaciones de sus colegas y puede aparecer a los ojos de los demás como una persona que no está siempre disponible y, a veces poco comunicativo. A causa de esta inclinación se puede ser poco hábil en las interacciones sociales con, a veces 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 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

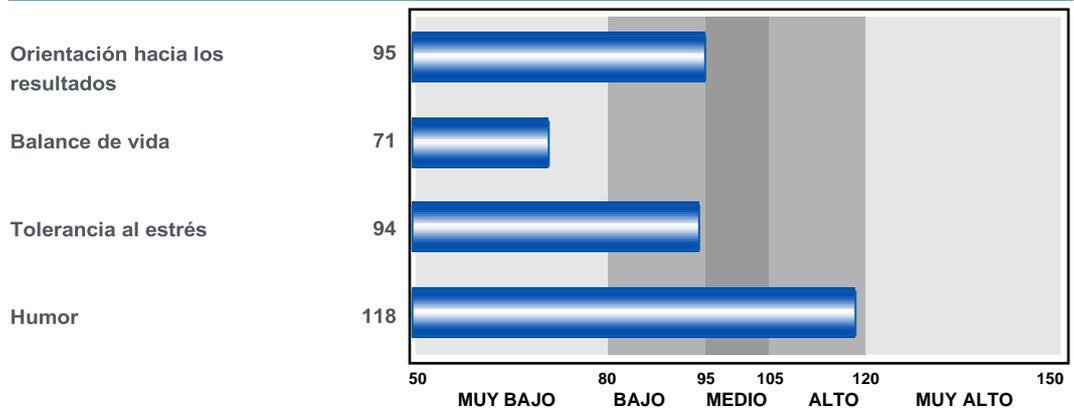


Continuando con el análisis del perfil, se pasa a la dimensión Equipo de la que se desprende que el candidato manifiesta algunas dificultades para trabajar en grupo, participando con distancia en las actividades del equipo. Paralelamente, no logra crear un ambiente positivo de manera particularmente eficaz, del mismo modo, no parece capaz de desarrollar un espíritu de grupo entre los miembros de la organización que invite a la participación, la unión, al logro de metas y éxitos comunes. Esta inclinación puede llevar a la persona a concentrarse más en la consecución de sus objetivos individuales, a expensas de los que tienen que ver con el grupo.

Teniendo en cuenta la puntuación obtenida en la dimensión Liderazgo, el candidato parece capaz de guiar tanto a individuos como a grupos. Puede infundir entusiasmo y energía, estimulando al individuo o grupo a lograr un buen rendimiento. Proporciona apoyo y está orientado al desarrollo de otros, tiende a ofrecerse como ejemplo a seguir en una organización. De esta característica deriva la capacidad para gestionar las dinámicas relativas a las jerarquías formales e informales de la organización de modo constructivo y de inspirar a los demás.

Por último, la puntuación obtenida en la dimensión Catalizador del cambio indica una persona a la que le supone mucho esfuerzo hacer frente con calma a los nuevos contextos y aceptar con rapidez los cambios. Nos encontramos ante un candidato que tiende a ser un poco conservador, reconociendo solo en parte los beneficios ligados al cambio y a la innovación. De hecho, con respecto a estos últimos tiende a esforzarse de manera limitada.

#### 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 grado medio de impulso a la hora de satisfacer sus objetivos y estándares. Intenta llevar a cabo las tareas que le han sido asignadas, aunque no siempre con éxito, sobre todo en los casos de aquellas de mayor complejidad. Es una persona bastante organizada que tiende a proceder con orden y método. Es lo suficientemente preciso en las actividades que lleva a cabo.

##### Balance de Vida

En base a la dimensión Balance de Vida, 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 podría dejarse llevar por el estrés que acompaña al desempeño de las tareas propias de la actividad laboral. En general, puede no ser siempre capaz de hacer frente a los problemas relacionados con el cargo, a las responsabilidades que se le asignan y/o al desempeño de las tareas. Tiene generalmente un grado de control de lo que le sucede en el trabajo un poco inferior a la media, llegando a pensar que no sabe siempre gestionar su carrera de la mejor manera.

## Humor

Analizando ahora la puntuación obtenida en la dimensión Humor, el perfil pone en evidencia que la persona está bastante tranquila y relajada, y está de un humor positivo. Esto le permite manejar las situaciones estresantes con optimismo, sin incurrir en particulares estados de ansia, y percibir cierta satisfacción gracias a su vida laboral. A menudo actúa movida por el impulso de la esperanza de éxito y no por el miedo al fracaso. Tiene además una actitud típica de los que se consideran capacitados y tiene generalmente expectativas positivas para su futuro y para el de la organización en la que trabaja.

## 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.

### Autoconciencia: por debajo de la media

En la dimensión Autoconciencia, 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.

¿Tiene 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?

### Autoconfianza: 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 Autoconfianza 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: 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 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?

### **Adaptabilidad: 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 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?

### **Equipo: 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 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 debajo de la media**

---

Pasando ahora a examinar la puntuación en la dimensión Catalizador del cambio, el resultado está por debajo de la media, por lo que se supone que el candidato no ha desarrollado, ni utilizado demasiado tal habilidad emocional cuando 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.

¿Considera que le suponga esfuerzo hacer frente a nuevos contextos con serenidad y aceptar fácilmente los cambios? ¿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: en la media**

---

La primera dimensión que concierne a las correlaciones de la inteligencia organizacional y emocional (Orientación hacia los resultados) ha resultado estar en la media, llevando a la conclusión de que tal característica 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 tener un impulso a la realización y al éxito que es apenas suficiente?  
¿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 debajo de la media

Dado que el resultado obtenido en la dimensión Tolerancia al estrés está por debajo de la media, se considera que el candidato no ha desarrollado, ni ha 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.

¿Tiende a dejarse llevar demasiado por el estrés conectado al desempeño de sus tareas y de las actividades laborales? ¿Por qué? ¿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
1	4	2	2	3	2	4	1	5	2	6	4	7	4	8	4	9	5
11	5	12	2	13	2	14	4	15	5	16	4	17	5	18	2	19	4
21	1	22	1	23	1	24	4	25	2	26	5	27	4	28	5	29	4
31	4	32	1	33	4	34	2	35	2	36	4	37	2	38	4	39	4
41	2	42	2	43	2	44	4	45	2	46	3	47	5	48	5	49	4
51	2	52	2	53	4	54	2	55	2	56	4	57	4	58	4	59	2
61	2	62	2	63	4	64	2	65	2	66	4	67	5	68	4	69	2
71	2	72	2	73	4	74	5	75	5	76	4	77	4	78	4	79	4
81	4	82	2	83	2	84	4	85	4	86	4	87	2	88	3	89	3
91	4	92	3	93	3	94	2	95	2	96	2	97	4	98	2	99	2