



Gabriele Giorgi, Vincenzo Majer

INFORME INTERPRETATIVO

Nombre:	Gomez Navas Maria Lucia
Código de la prueba:	TE4BRHI8
Fecha de la prueba:	19/06/2020
Código del cliente:	MJG20472

Normas de referencia:	neutral
Edad:	56
Género:	Mujer
Posición dentro de la organización:	Bereichs/Geschäftsleitung
Duración en el servicio:	10

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 confidencial y debe ser tratado de manera absolutamente confidencial y respetuosa de la privacidad del candidato.

Es además importante tener en cuenta que:

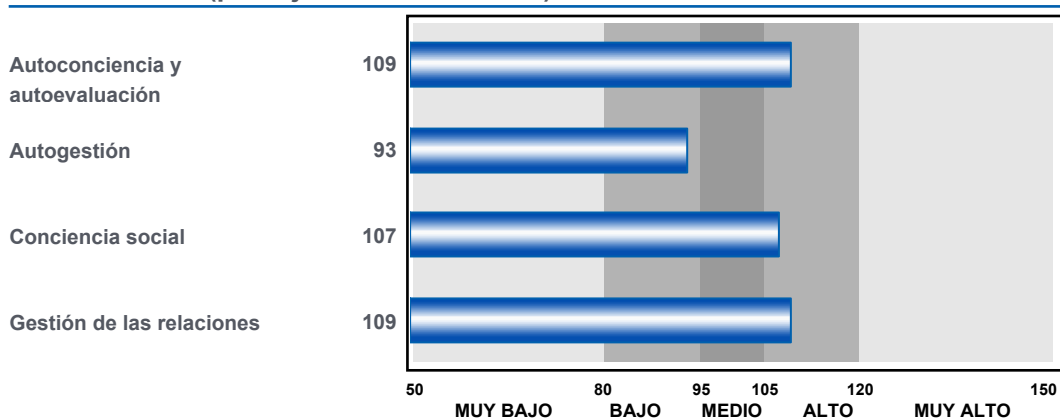
- los resultados del test se basan en la descripción que el candidato ha dado y en la percepción que ha tenido de sus propias competencias y comportamiento, lo que no refleja necesariamente la forma en que le ven los demás. La exactitud de los resultados depende, por lo tanto, de la sinceridad con la 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	25	109
Autogestión	23	93
Conciencia social	26	107
Gestión de las relaciones	23	109

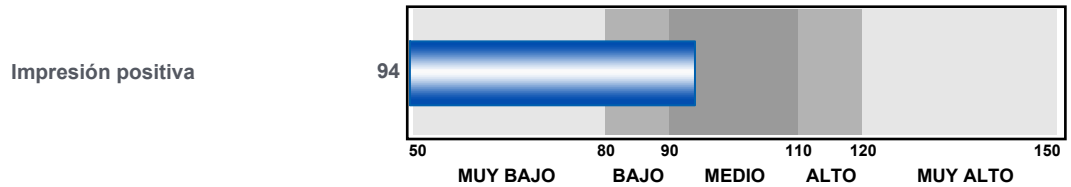
Factores	Puntaje bruto	Puntaje estandarizado
Autoconciencia	29	98
Autoconfianza	20	123
Intrapersonal	27	109
Autocontrol emocional	21	91
Tenacidad	25	96
Adaptabilidad	23	98
Empatía	31	108
Orientación al cliente (interno y externo)	34	100
Conciencia organizacional	13	114
Equipo	27	107
Liderazgo	32	122
Catalizador del cambio	9	76

Macrofactores (puntajes estandarizados)



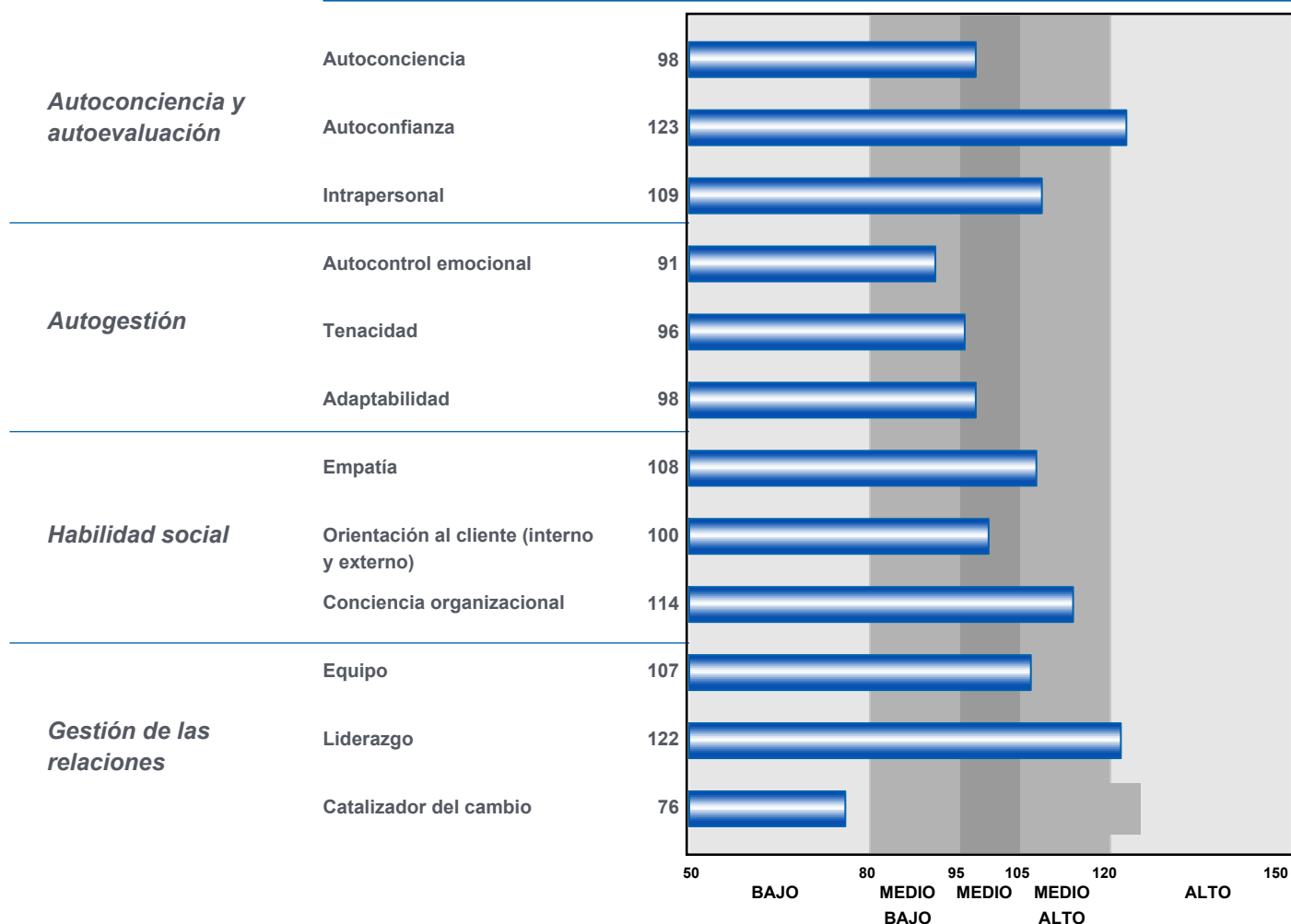
2. Autopresentación

Impresión positiva (puntajes estandarizados)

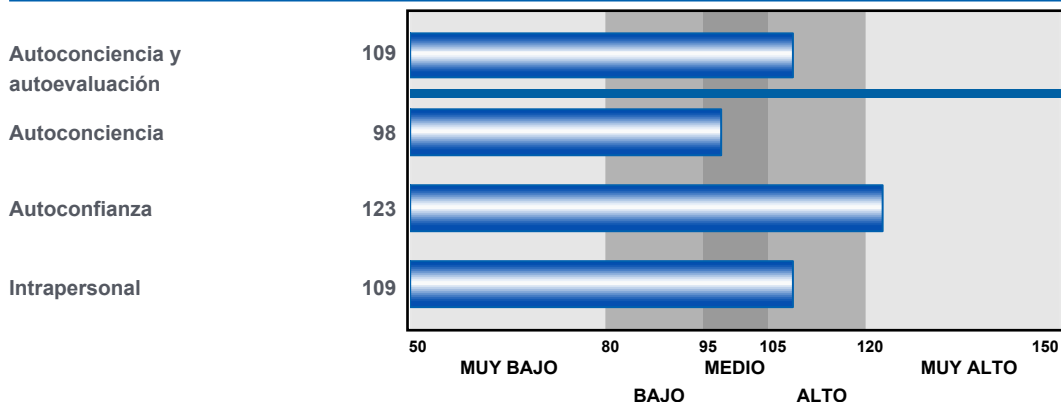


La persona ha respondido de manera sustancialmente sincera. De cualquier forma, se debe tener en cuenta que en algunos casos los sujetos que obtienen esta puntuación tienden a valorarse de manera algo más positiva que respecto a la realidad. Sin embargo este mecanismo se da con bastante frecuencia, incluso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

3. Perfil de inteligencia emocional



Autoconocimiento y valoración de sí mismo

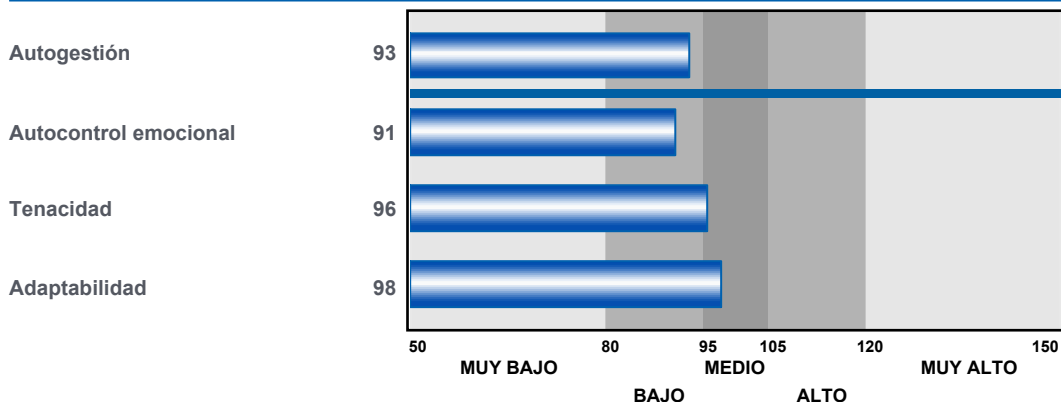


Teniendo en cuenta la dimensión Autoconocimiento, el perfil indica una persona capaz de reconocer sus preferencias y emociones en el ambiente laboral. En general, es capaz de percibir su valor pero también sus límites y tiene la capacidad de describir los sentimientos experimentados. En general, se trata de una persona con tendencia a reflexionar sobre sí misma y sobre sus emociones.

Examinando ahora la dimensión Confianza en sí mismo, el perfil muestra a una persona muy segura de sí misma, de sus propias acciones y capacidades. En general, presenta una autoestima 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 orientada a la excelencia.

En cuanto a la dimensión Intrapersonal, se pone de manifiesto que el candidato parece ser capaz de manifestar sus emociones y sabe comunicar sus necesidades a los compañeros de trabajo. En general, es capaz de ofrecerse a la hora de poner de relieve sus puntos de vista y sabe cómo guiar los procesos de toma de decisiones. De hecho, su trabajo se caracteriza por la posesión de un cierto grado de autonomía y una buena capacidad de liderazgo en la toma de decisiones.

Autogestión

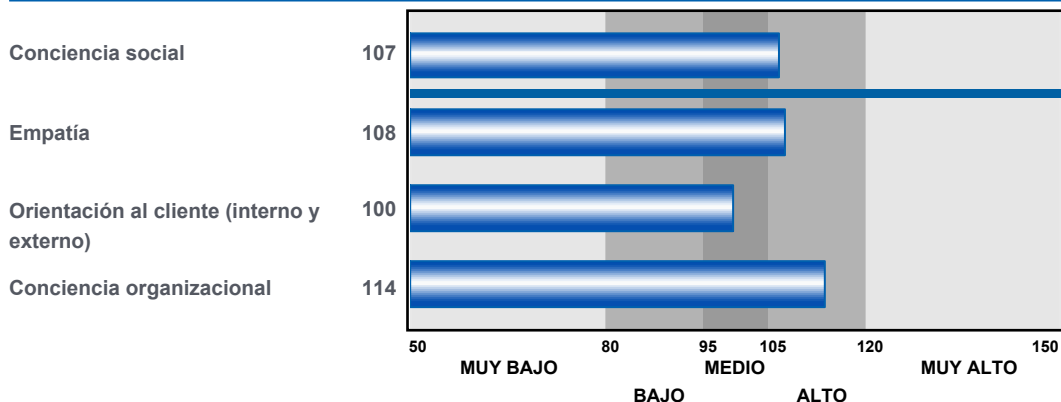


Al centrar la atención en la dimensión Autocontrol emocional, el perfil indica una persona que presenta algunas lagunas en la capacidad para controlar sus impulsos. Esto hace que no sea siempre capaz de dominar sentimientos e impulsos concretos, especialmente en situaciones complejas y/o difíciles. De esta inclinación puede derivar un comportamiento poco tranquilo y poco paciente.

En base a la dimensión Tenacidad se pone de manifiesto que el candidato generalmente se esfuerza por concluir las funciones que se le asignan incluso cuando no demuestra gran tenacidad. Difícilmente se desanima frente a los obstáculos y las dificultades. Sin embargo, cuando se presenta un obstáculo que impide conseguir un objetivo preestablecido, la persona cuestiona si es apropiado insistir o si, por el contrario, es mejor renunciar, con el resultado de que a veces se puede tomar la decisión de cambiar los objetivos o de revisar los proyectos.

Prestamos ahora atención a la dimensión Adaptación, el perfil pone en evidencia a una persona que parece ser bastante flexible a la hora de cambiar los propios métodos y fines, adaptando sus proyectos a las actividades, según la evolución de las situaciones, los hechos y los cambios, a la vez que mantiene su determinación en el desempeño de la tarea.

Competencia social

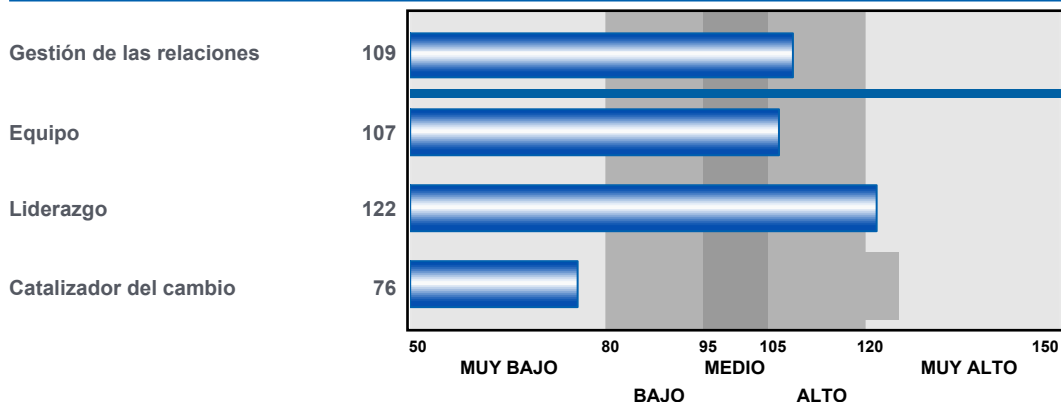


En función de la puntuación obtenida en la dimensión Empatía resulta que estamos en presencia de un candidato que sabe empatizar con los sentimientos ajenos y que se solidariza con las exigencias y las preocupaciones. En general, comparte completamente los problemas y las sensaciones de sus interlocutores y es hábil en la interacción social.

Pasando ahora a analizar los resultados obtenidos en la dimensión Orientación al cliente, se puede concluir que la persona tiende a actuar con una cierta atención y disponibilidad con respecto al cliente. Además, el candidato muestra interés por los colegas con los que se relaciona. En general, el cliente se percibe como un elemento importante de la máquina organizativa, aunque puede que no siempre exista la voluntad de sacrificar las necesidades individuales para satisfacer las del interlocutor. El candidato tiende, por lo tanto, a proporcionar la asistencia y ayuda apropiadas, pero con una cierta variabilidad según las situaciones.

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

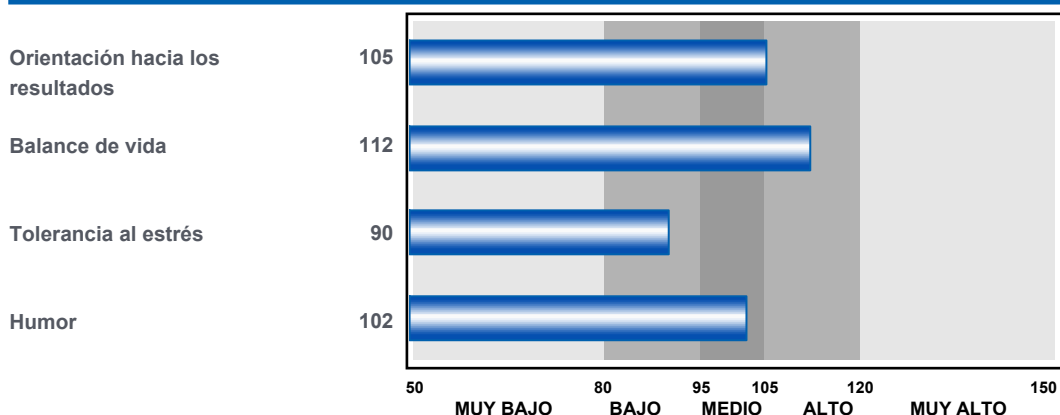


Continuando con el análisis del perfil, se pasa a la dimensión Trabajo en grupo de la que se desprende que el candidato es capaz de trabajar y cooperar con los otros para alcanzar objetivos comunes, tiende efectivamente a promover un ambiente cordial y cooperativo, animando a los miembros del grupo e involucrándoles en una participación activa.

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 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 más conservador y que prefiere trabajar en un ambiente protegido donde puede fácilmente tener el control.

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 buen impulso a la hora de satisfacer sus objetivos y estándares. Tiende a concluir las funciones que se le asignan. Es organizado, tiende a proceder con orden y método. Es preciso en las actividades que realiza y, su tendencia con respecto a la toma de decisiones, es la de hacerlo en el momento apropiado.

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 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 medianamente positivo. Esto le permite manejar las situaciones estresantes con un cierto optimismo y sentir generalmente satisfacción gracias a su vida laboral, aunque en algunas circunstancias pueda experimentar estados de tensión.

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: en la media

En la dimensión Autoconocimiento, el candidato ha obtenido una puntuación en la media, de lo que se deduce que tal habilidad emocional no se ha desarrollado, ni se ha utilizado plenamente 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.

¿Tiende a reflexionar sobre sí mismo en relación con el trabajo de manera continuada o esporádica? ¿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 laboral (o académico) en el que el hecho de haber reflexionado sobre sus 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 debajo de la media

Al haber obtenido en la dimensión Autocontrol emocional una puntuación por debajo de la media, se considera que tal habilidad emocional no se desarrolla, ni se utiliza demasiado cuando el candidato realiza 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: en la media

Pasando a la dimensión Tenacidad, se observa que se ha obtenido una puntuación en la media, lo que induce a considerar que tal habilidad emocional se ha desarrollado y utilizado suficientemente 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.

¿Se considera tenaz en el trabajo o tiende a veces a abandonar un poco el terreno? ¿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: en la media

Observando que la puntuación en la dimensión Adaptación ha resultado estar en la media, se puede concluir que tal habilidad emocional se ha desarrollado y utilizado suficientemente 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.

¿Se considera bastante flexible a la hora de modificar sus métodos y fines 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 encima de la media

Teniendo en cuenta el hecho de que en la dimensión Empatía se ha obtenido una puntuación por encima de la media, se puede sostener que tal habilidad emocional se ha desarrollado y utilizado bien 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 tener un alto grado 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: en la media

Dada la puntuación en la media en la dimensión Orientación al cliente, se supone 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.

¿Considera que actúa con respecto al cliente (cliente externo o interno, donde con cliente interno se puede hacer referencia a colegas) con una cierta 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: por encima de la media

Dada la puntuación por encima de la media en la dimensión Trabajo en grupo, se considera que tal habilidad emocional se ha desarrollado y ha utilizado bien 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 cualificado para colaborar y cooperar a la hora de trabajar para conseguir objetivos comunes y lograr formar equipo en el trabajo? ¿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: 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.

¿Tiene 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 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: en la media

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