



**PEOPLE
EXPERTS**

Perfil Emocional y Estresores



PRISM@

Nombre y Apellidos: INFORME EJEMPLO

Fecha del Informe: 28/05/2015

Copyright 2011, PSICÓLOGOS EMPRESARIALES S.A.

PERFIL COMPETENCIA EMOCIONAL

La tolerancia general del estrés y la gestión eficaz de emociones, son dos elementos críticos en las relaciones profesionales y por tanto, en la adaptación de un profesional a su puesto o entorno profesional.

Las negociaciones, las relaciones con clientes, colaboradores, la gestión de conflictos, las posibles presiones normales del trabajo requieren de una serie de competencias y controles emocionales, que, en dependencia del perfil personal laboral ser más o menos efectivos.

En el gráfico, las zonas sombreadas nos indican la necesidad de hacer un análisis más profundo del perfil y contexto del puesto.

Las combinaciones entre puntuaciones extremas (zonas sombreadas), nos indican la necesidad de profundizar en la entrevista de selección y/ o desarrollo profesional para analizar posibles repercusiones según las exigencias del contexto laboral o de las responsabilidades del puesto o función.



PERFIL DE ESTRESORES POTENCIALES

Este informe nos orienta acerca de las posibles actividades, circunstancias o condiciones específicas que pueden suponer una fuente más importante de estrés para el profesional que ha respondido al cuestionario Prism@.





En el perfil, aparecerán los factores que pueden generar mayor probabilidad de estrés (9-10), o probabilidad relativamente alta (7-8).

Las puntuaciones medias (4,5,6) o bajas (1,2) no implican indiferencia por parte del profesional. Simplemente no parecen ser en la actualidad fuente probable de estrés.

FACTORES ORGANIZATIVOS

	1-2 Bajo	3-4 Me.- Ba.	5-6 Medio	7-8 Me.- Al.	9-10 Alto
3 TRABAJO RUTINARIO Y REPETITIVO					
7 CAMBIOS FRECUENTES					
5 ESTRUCTURAS BUROCRÁTICAS					
8 ENTORNOS REACTIVOS					

FACTORES RELACIONALES

	1-2 Bajo	3-4 Me.- Ba.	5-6 Medio	7-8 Me.- Al.	9-10 Alto
5 HABLAR EN PÚBLICO					
8 VENDER / NEGOCIAR					
6 DAR MALAS NOTICIAS					
3 CONFLICTOS INTERPERSONALES					

FACTORES MOTIVACIONALES

	1-2 Bajo	3-4 Me.- Ba.	5-6 Medio	7-8 Me.- Al.	9-10 Alto
6 FALTA DE PODER					
7 FALTA DE APOYO SOCIAL					
4 FALTA DE AUTONOMÍA					
7 FALTA DE PROGRESO PROFESIONAL					
8 ESCASOS RETOS INTELECTUALES					
8 FALTA DE RECONOCIMIENTO					

FACTORES DEL PUESTO DE TRABAJO

	1-2 Bajo	3-4 Me.- Ba.	5-6 Medio	7-8 Me.- Al.	9-10 Alto
3 TOMA DE DECISIONES RÁPIDAS/ DIFÍCILES					
3 SOLUCIÓN DE PROBLEMAS COMPLEJOS					
7 FUERTES RESTRICCIONES DE TIEMPO					
5 AMBIENTE COMPETITIVO					
5 DIRIGIR A OTROS					

DEFINICION DE LOS FACTORES ESTRESORES		
FACTORES ORGANIZATIVOS	TRABAJO RUTINARIO Y REPETITIVO	Trabajos sin variedad de tareas, predecible, sin cambios, en el que siempre se hace lo mismo o de la misma manera.
	CAMBIOS FRECUENTES	Cambios frecuentes o inesperados en los contenidos, sistemas o prácticas de trabajo. Incertidumbre asociada a cambios en responsabilidades, en funciones o requerimientos del puesto de trabajo.
	ESTRUCTURAS BUROCRÁTICAS	Exceso de normas y/ o procedimientos. Normativas exigentes, controles, burocracia o papeleos exigidos.
	ENTORNOS REACTIVOS	Necesidad de respuesta urgente o reacción inmediata, sin oportunidad de planificación previa. Entornos impredecibles o que exigen solución de problemas conforme surgen. Cambios constantes en las prioridades.
FACTORES RELACIONALES	HABLAR EN PÚBLICO	Tener que comunicar o realizar presentaciones ante un público o auditorio. Situaciones que exijan manejarse o relacionarse ante gente desconocida o ante grupos grandes.
	VENDER / NEGOCIAR	Situaciones que exijan vender ideas, productos o servicios. Tener que defender o convencer a otros o llevar a cabo negociaciones difíciles con clientes, proveedores, sindicatos, etc.
	DAR MALAS NOTICIAS	Tener que dar malas noticias, informaciones negativas o desagradables(a clientes, colegas o colaboradores). Tener que comunicar o implementar programas con los que las personas pueden sentirse o reaccionar mal.
	CONFLICTOS INTERPERSONALES	Situaciones de discusión o desacuerdo. Ambientes en los que haya relaciones conflictivas o de difícil convivencia. Situaciones en las que hay que enfrentarse o resolver conflictos o desacuerdos con otras personas.
FACTORES MOTIVACIONALES	FALTA DE PODER	Falta de poder o autoridad para hacer que las cosas se hagan o para conseguir los objetivos del grupo. Carencia de responsabilidades sobre proyectos o personas.
	FALTA DE APOYO SOCIAL	Situaciones en las que haya que tomar decisiones o iniciar acciones discutibles, impopulares o en las que no existe acuerdo, aprobación del grupo o consenso con otras personas.
	FALTA DE AUTONOMÍA	Falta de libertad para actuar y/ o decidir criterios personales. Situaciones en las que no se puede actuar por uno mismo, teniendo que depender de otros.
	FALTA DE PROGRESO PROFESIONAL	Trabajo donde no se favorece el avance y desarrollo de carrera. Ausencia de promoción y de carrera profesional. Falta de oportunidades de superación.
	ESCASOS RETOS INTELECTUALES	Trabajo lineal donde no se exige un esfuerzo intelectual. Pocas posibilidades de profundización en los temas, puestos sin especialización o poco técnicos.
	FALTA DE RECONOCIMIENTO	Inexistencia del reconocimiento o falta de reconocimiento formal. Ausencia de premios o recompensas a pesar de conseguir éxitos.
FACTORES RELACIONALES	TOMA DE DECISIONES RÁPIDAS/ DIFÍCILES	Situaciones que exigen tomar decisiones inmediatas o actuar con gran rapidez. Tiempo limitado para reflexionar.
	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS COMPLEJOS	Puestos con alta exigencia intelectual, manejo de mucha información o análisis de datos, ratios o informes exhaustivos.
	FUERTES RESTRICCIONES DE TIEMPO	Puestos que requieren un ritmo muy alto de actividad, con paralizaciones o interrupciones que dificultan el cumplimiento de los plazos o compromisos.
	AMBIENTE COMPETITIVO	Trabajos donde haya que competir con otros compañeros, situaciones de venta agresiva, o donde haya comparación continua de resultados.
	DIRIGIR A OTROS	Funciones y/ o puestos que requieren tener a cargo a personas a las que hay que mandar, controlar y/ o supervisar.



www.people-expert.com

+34 902 998 534