



PEOPLE
EXPERTS

Cuestionario de Estilos Laborales



Nombre y Apellidos: Informe Ejemplo

Fecha del Informe: 28/05/2015

Copyright 2011, PSICÓLOGOS EMPRESARIALES S.A.

ESTILO DE PERSONALIDAD LABORAL Y POTENCIAL PROFESIONAL		
ESTILO MOTIVACIONAL	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
La actividad elevada puede sobrecargarlos. Prefieren tener pocas tareas que hacer o disponer de bastante tiempo. No suelen demandar nuevas tareas.	5 Ocupación y Actividad	Les gusta estar siempre ocupados, se sienten incómodos/ as cuando tienen poca actividad o trabajo por lo que procuran estar activos o buscar actividades complementarias.
Cumplen con el trabajo exigido sin marcarse más objetivos. Se conforman con lo que tienen. No necesitan marcarse metas continuas que alcanzar.	6 Metas Retadoras	Les gustan los objetivos y metas difíciles. Se las imponen ellas/ as mismos/ as o comparándose con los demás (compañeros, competencia, colegas, etc). Necesitan progreso continuo.
Les cuesta tomar una decisión en poco tiempo. Las puntuaciones extremas pueden indicar dudas o lentitud a la hora de decidir.	5 Decisión y Acción	Son personas decididas. Suelen actuar y decidir rápidamente. Prefieren actuar de forma rápida y concluyente. En ocasiones, pueden ser atrevidos/ as lanzados/ as o parecer algo impulsivos.
Dependen de los demás para llevar a cabo su trabajo. Prefieren consultar antes de actuar. Les gustan las situaciones donde puedan disponer de guía o instrucciones de otros.	6 Autonomía e Independencia	Les gusta poder actuar sin depender de otros. Prefieren no tener que rendir cuentas de sus actuaciones. Buscan en sus trabajos autonomía y amplia libertad de expresión y acción.
ESTILO RELACIONAL	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Prefieren estar en segundo plano. No les gusta mandar a los demás. Les incomoda o evitan tener que dar órdenes o asumir el liderazgo.	4 Mandar y Liderar a otros	Les gusta organizar, responsabilizarse y establecer las pautas de los proyectos y/ o trabajos. Prefieren guiar a ser guiados/ as. Disfrutan dando instrucciones u órdenes.
No buscan tener influencia sobre los demás. Sus opiniones en raras ocasiones afectan al resto. Evitan las situaciones en las que tienen que convencer a otros.	9 Influir y Persuadir	Les gusta influir con sus opiniones e ideas a los demás. Les gusta generar impacto. Cuando se proponen algo se sienten seguros y tratan de convencer a otros.
Les incomodan las situaciones de relación con desconocidos o grupos amplios. Prefieren pasar desapercibidos. Se sienten inseguros al tener que hablar en público.	5 Relacionarse Socialmente	Se sienten seguros cuando se relacionan con otros o en situaciones sociales. Disfrutan con las actividades que exigen relación o tener que hablar en público.
Se sienten cómodos trabajando en soledad. Les gusta trabajar sin depender de un grupo. No necesitan la compañía de otros.	5 Agruparse y cooperar	Necesitan trabajar rodeados/ as de gente. Les gusta sentirse integrados en un grupo. Suelen buscar la asociación para la ejecución de proyectos.
ESTILO COGNITIVO	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Suelen resistirse a los cambios. Los demás pueden verles como algo rígidos o intransigentes. Les cuesta adaptarse a cambios en los procedimientos o normas ya establecidos o imprevistos.	7 Adaptarse y ser flexible	Son flexibles y se adaptan con facilidad a distintas circunstancias. Están abiertos a cambios o innovaciones. Suelen reaccionar con agilidad a los imprevistos, amoldándose a ellos.
Tienden a dejarse llevar por la intuición a la hora de tomar una decisión. Les cuesta basar sus actuaciones en datos y cifras o las ignoran. No suelen analizar los posibles riesgos de sus decisiones.	8 Objetividad y Análisis	Analizan objetivamente el entorno antes de actuar. Prefieren basar en hechos sus decisiones y actuaciones. Centran su atención en los aspectos objetivos y medibles.
Se sienten bien en ambientes controlados y predecibles. Les cuesta tener en cuenta ideas que no son las típicas. Son poco creativos.	6 Innovación y Soluciones	Les gusta la novedad. Se sienten cómodos en ambientes donde tienen que descubrir nuevas soluciones. Generan alternativas, o ideas en los grupos. Les atraen actividades creativas.
ESTILO DE TRABAJO	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Suelen ser espontáneos, reaccionando ante las situaciones. Prefieren trabajar sobre la marcha. No tienen en cuenta el futuro por lo que no anticipan los posibles obstáculos.	7 Planificación y Previsión	Prefieren preparar o planificar las actividades y fases de un proyecto con tiempo. Tienen en cuenta posibles dificultades o problemas con antelación. Prefieren tener claras todas las fases y el medio y largo plazo.
Realizan las tareas según les conviene en cada momento. No suelen estructurar la información por lo que cometen bastantes errores u omisiones.	7 Organización y Método	Se caracterizan por trabajar de manera sistemática, organizada, con método y orden. Les gustan los procedimientos y pautas claras.
ESTILO EMOCIONAL	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Suelen ver el lado negativo de las cosas, anticipando posibles dificultades y obstáculos. Se centran en los posibles riesgos, problemas, de las situaciones. Adoptan una visión pesimista.	1 Pensamiento Positivo	Suelen ver el lado positivo de las cosas, de las situaciones o de los contextos en los que se desenvuelven. Cuando tienen que afrontar retos o dificultades se centran en la parte positiva. Adoptan una visión optimista.
Son personas poco tensas, poco ansiosas, que se sienten tranquilas y relajadas incluso en situaciones de tensión. En puntuaciones extremas, pueden ser personas excesivamente calmadas o con poca capacidad de reacción.	9 Tensión Interna	Afrontan el trabajo diario con un nivel de tensión por encima de lo normal. Suelen ponerse nerviosos ante dificultades u obstáculos, Costándoles volver a la calma. Tienen mayor propensión al estrés.
Muestran sus sentimientos en todas las situaciones. Suelen ser personas muy expresivas, dejándose llevar en cada situación por las emociones que está sintiendo.	6 Control Externo y Autodominio	No les gusta mostrar sus emociones, por lo que tratan de controlarlas y ocultarlas. No permiten que sus emociones (positivas o negativas), se trasladen a los demás.
NIVEL DE CONSISTENCIA	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Puntuaciones bajas extremas (1) indican total incongruencia o azar. Niveles óptimos (4 a 7).	6	Puntuaciones altas extremas (10) indican excesiva congruencia o rigidez en las respuestas.

ESTILOS DE APRENDIZAJE		
ESTILO OPERATIVO	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	APRENDERÁN MEJOR CUANDO
Practicar - Actuar	4	<ul style="list-style-type: none"> - Vean la aplicabilidad de las ideas. - Las actividades relacionen teoría y práctica. - Puedan practicar activamente los conceptos que van aprendiendo. - Lo que aprendan tenga viabilidad o aplicabilidad inmediata. - Los conceptos estén relacionados con la realidad práctica. - Tengan que tomar decisiones. - Puedan resolver problemas y aportar soluciones. - Los problemas supongan un desafío o exijan nuevas maneras de hacer las cosas. - Puedan ir directos al grano, al centro del problema. - Existan objetivos claros a conseguir.
ESTILO IMPULSOR	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	APRENDERÁN MEJOR CUANDO
Innovar - Arriesgar	4	<ul style="list-style-type: none"> - La actividad que tengan que realizar sea un reto o desafío. - Las actividades o proyectos permitan obtener resultados inmediatos. - Las actividades sean dinámicas y cortas. - Trabajen rodeados de gente o puedan relacionarse frecuentemente para conseguir el objetivo. - No tengan que analizar o interpretar demasiados datos. - Puedan iniciar o emprender ellos/ as nuevos proyectos. - Las experiencias impliquen variedad y situaciones novedosas en vez de repetición o proyectos consolidados. - Tengan que asumir riesgos y retos para no perder oportunidades. - Puedan actuar con espontaneidad, sin demasiada rigidez en los planes. - Tengan gran variedad de actividades de manera que, cuando hayan conseguido un objetivo, puedan saltar a otro diferente.
ESTILO TEÓRICO	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	APRENDERÁN MEJOR CUANDO
Teorizar - Sistematizar	6	<ul style="list-style-type: none"> - Se les permita trabajar sistemáticamente, poco a poco. - Puedan utilizar la lógica, la razón. - Existan teorías o fundamentos sólidos de los casos, ejemplos o acontecimientos. - Las actividades no impliquen ambigüedad o incertidumbre. - Tengan modelos, teorías o sistemas en los que apoyarse. - Tengan oportunidad de indagar, preguntar, investigar. - Puedan trabajar analizando, sintetizando información o estudiando bases teóricas. - Puedan preparar sus exposiciones o argumentaciones con profundidad y con tiempo. - Se les permita acudir a bibliografía, información escrita, o consultas a expertos o especialistas sobre el asunto sobre el que tengan que trabajar.
ESTILO ANALÍTICO	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	APRENDERÁN MEJOR CUANDO
Analizar - Observar	6	<ul style="list-style-type: none"> - Puedan reunir suficientes datos e informaciones. - Puedan analizar cuidadosamente las informaciones antes de decidir. - Puedan trabajar con tiempo en sus decisiones, sin ser presionados/ as o con precipitación. - Puedan escuchar sin ser el centro de atención. - Se les faciliten datos que puedan analizar detalladamente antes de llegar a conclusiones. - Puedan analizar todas las implicaciones de cualquier acción antes de ponerse en movimiento. - Puedan pensar o planificar antes de actuar. - Dispongan de datos, ratios, tablas, estudios o e información múltiple en la que basar sus conclusiones.



www.people-expert.com

+34 902 998 534