

Informe narrativo estándar

PAPI 3 N - Ventas y liderazgo

Entrevistado

Sam Paper7 Male

Fecha de evaluación

viernes, 09 de mayo de 2014

La información que contiene este informe es confidencial y sólo puede ser utilizada por la persona que completó el cuestionario.

Introducción

Este informe va dirigido a usuarios autorizados en PAPI 3 N - Ventas y liderazgo usuarios autorizados. Se requiere formación y experiencia específicos para interpretar los resultados contenidos en este informe. Este informe debe ser tratado de manera confidencial y estará disponible sólo para aquellos que hayan completado la formación en el uso de PAPI 3.

El contenido de este informe proporciona una ayuda para los usuarios del PAPI 3 en la interpretación de las respuestas del evaluado. Puede ser utilizado para la preparación de una entrevista de devolución de información con el evaluado o para escribir un informe de evaluación.

El informe ofrece una interpretación detallada de las respuestas dadas por Sam Paper7 Male al cuestionario N PAPI 3. Como tal, el informe describe sus preferencias y comportamientos típicos en un ambiente de trabajo en comparación con otras personas.

Recuerde, es importante señalar que los resultados aquí descritos se basan únicamente en las respuestas que Sam Paper7 Male dió al cuestionario. Las respuestas dadas, por lo tanto, representan la forma que Sam Paper7 Male ve su propio comportamiento, en lugar de la forma en que otros lo puedan describir. La exactitud del informe dependerá de la honestidad y la franqueza con la que completó el cuestionario, junto con su nivel de conocimiento sobre sí mismo. Las descripciones de su personalidad que aquí se presentan se deben tomar como hipótesis más que como hechos concretos. Sin embargo, los resultados de este cuestionario deben proporcionar indicadores útiles de la forma en que Sam Paper7 Male es probable que se comporte en el trabajo y en situaciones diferentes.

Sus respuestas a las declaraciones contenidas en el cuestionario N PAPI 3 en relación con la escala de Deseabilidad Social indican que es probable que respondiera al cuestionario de una manera abierta. Esto no plantea problemas particulares en relación con la interpretación de sus respuestas.

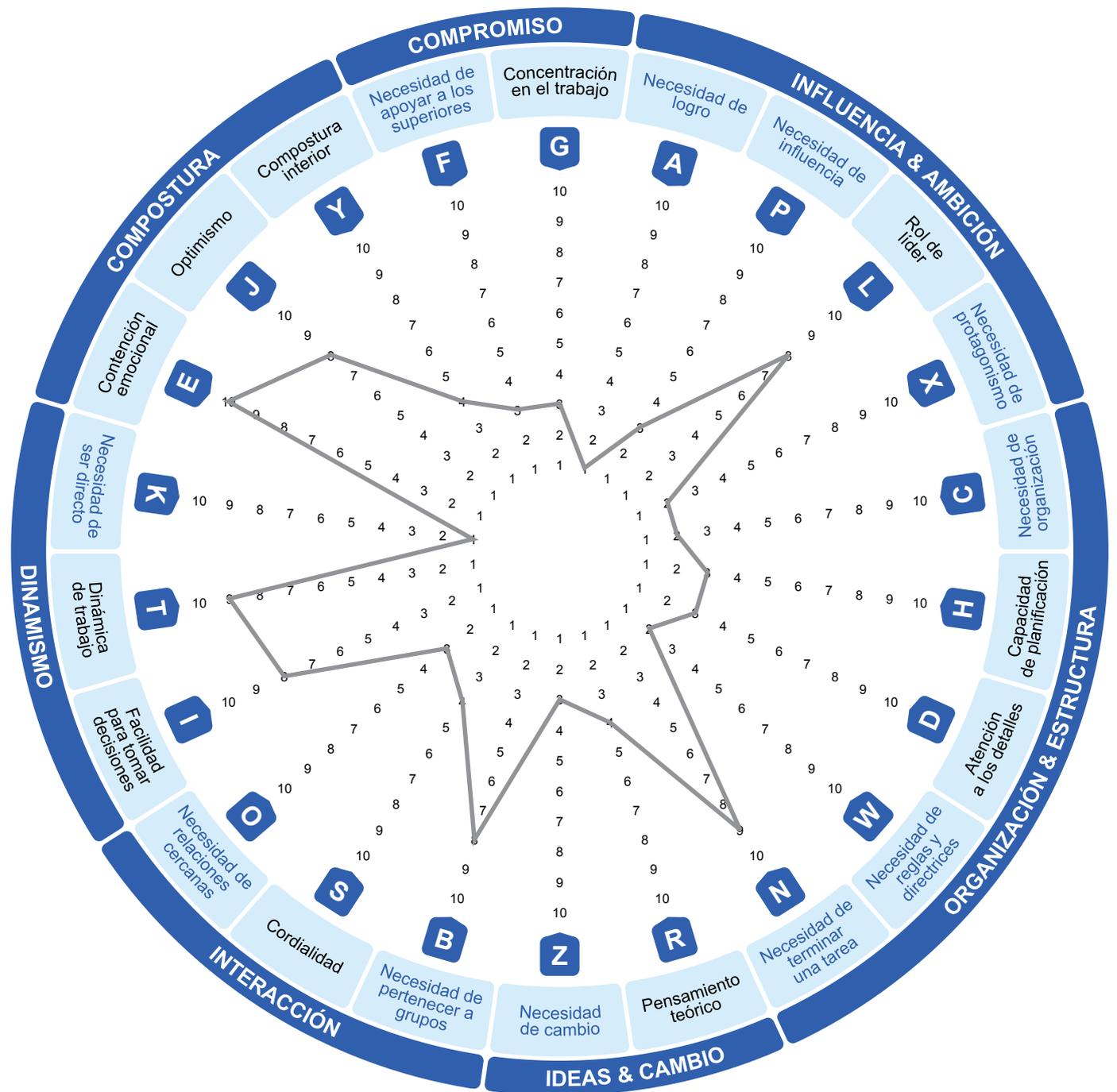
Su puntuación adquirida de rango medio indica que tiene, en promedio, un nivel de acuerdo con las declaraciones presentadas en el cuestionario PAPI 3 N que es típico de otros en el grupo normativo.

Las respuestas obtenidas en el cuestionario, dadas por Sam Paper7 Male, han sido interpretadas a través de una comparación con el siguiente grupo normativo:

P3N Testing norm: Sales and Leadership

Este informe tiene una vida útil de hasta 12 meses, dependiendo de las circunstancias de trabajo de Sam Paper7 Male. Si tienen lugar cambios considerables en su puesto o circunstancias personales después de esta evaluación, se le debe pedir que complete el cuestionario de nuevo.

Perfil PAPI-N



Escalas específicas

M	Motivación e inspiración	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Q	Necesidad de conectar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
U	Resiliencia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
V	Persistencia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Interpretación del cuestionario

Una interpretación de las respuestas que Sam Paper7 Male da al cuestionario se presenta a continuación, agrupadas en siete grandes áreas de comportamiento en el trabajo. El informe también contiene una sección adicional con otras interpretaciones adicionales que pueden ser de su interés.

Influencia y ambición

A	Necesidad de logro	① 2 3 4 5 6 7 8 9 10
P	Necesidad de influencia	1 2 ③ 4 5 6 7 8 9 10
L	Rol de líder	1 2 3 4 5 6 7 ⑧ 9 10
X	Necesidad de protagonismo	1 ② 3 4 5 6 7 8 9 10

- A veces puede estar motivado por la competitividad y mostrar pocas ganas de triunfar. Aunque presenta cierta orientación a ganar, puede equilibrar esto con un deseo de cooperación en algunos contextos. Es poco probable que se preocupe demasiado por el logro de los demás y probablemente va a dar más importancia a otros aspectos de la vida que a sus propios logros o éxito en el trabajo. Es probable que las características de su puesto ofrezcan menos oportunidades de progreso y puede parecer un poco relajado en relación con su propio desarrollo profesional. Podría depender más que la mayoría de la presión externa para motivarse.
- Se describe por tener muy poco deseo de influir en los demás. Es muy probable que respete las aportaciones de los demás y muestre un carácter más integrador que influyente. Sus respuestas sugieren una fuerte preferencia por no decir a otros lo que deben hacer, prefiriendo que otros tomen el control. En consecuencia, es poco probable que dé orientación, incluso en situaciones en las que es necesario hacerlo.
- Sus respuestas indican que es probable que sea un líder muy seguro y eficaz. Es muy probable que se sienta cómodo al asumir funciones formales de gestión y también puede ser que a menudo tome la iniciativa en situaciones informales. Puede, de hecho, creer que es un líder natural. Un posible inconveniente es el exceso de confianza en su capacidad de liderazgo.
- Se describe por tener una baja necesidad de reconocimiento o atención de los demás. Sus respuestas sugieren que prefiere permanecer en segundo plano y dejar que los demás destaquen y sean recompensados. Es probable que se mantenga tranquilo cuando trabaja en un grupo a menos que sienta que tiene algo valioso que ofrecer. Puede que sea un poco menos seguro que otros al hablar delante de un público, y no tendrá un gran impacto en situaciones de grupo.
- Cuando se encuentra en un papel de liderazgo, probablemente adopta un estilo de gestión inclusiva y no directiva y tiene la confianza suficiente para dar autonomía a las personas, aunque es posible que en algunas situaciones los demás desearían una orientación más directa de lo que ofrece.
- Puede buscar la manera de conseguir el liderazgo, o puestos formales de dirección, donde a menudo sea capaz de permanecer en un segundo plano. Esto puede ser visto positivamente por algunos ya que es probable que no reclame el mérito, prefiriendo dar a otros el reconocimiento en su lugar. Sin embargo, esto también podría ser percibido como que tiene un impacto limitado en algunas situaciones en las que crear impacto en un grupo o audiencia es necesario.

Organización y estructura

C	Necesidad de organización	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
H	Capacidad de planificación	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
D	Atención a los detalles	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
W	Necesidad de reglas y directrices	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
N	Necesidad de terminar una tarea	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Sus respuestas sugieren que tiene poca necesidad personal de orden y organización, siendo tolerante con el desorden y probablemente capaz de trabajar en un entorno aparentemente caótico o desordenado con facilidad. No tiende a poner mucho énfasis en mantener las cosas organizadas, probablemente encontrando esto tedioso y prefiriendo centrarse en otros aspectos del trabajo. Su área de trabajo puede ser desordenada y otros pueden verlo como desorganizado. Puede pasar una cantidad significativa de tiempo para encontrar la información clave o puede depender de otros para que localicen la información por él.
- Sus respuestas indican que tiene una fuerte preferencia por hacer frente a situaciones que puedan surgir, siendo espontáneo en lugar de planificar con anticipación. Puede no estar preparado para los problemas que otros puedan haber previsto y puede tener dificultades para gestionar grandes proyectos que requieran una planificación integral, sin embargo, es probable que sea visto como flexible por sus compañeros, dispuesto a adaptarse a los planes existentes según sea necesario.
- Se describe por tener muy poco interés en trabajar en los detalles, probablemente comprobando sólo los de gran importancia para él. Es probable que deje el trabajo detallado para los demás, prefiriendo no estar preocupado, lo que podría significar que a veces pase por alto errores críticos y su rendimiento en el trabajo no siempre sea preciso. Es posible que se adapte mejor a las tareas que son estratégicas o se centren más en un panorama amplio, dejando el trabajo detallado a los demás.
- Sus respuestas sugieren que tiene una clara preferencia por el uso de su propia iniciativa cuando realiza tareas. Es probable que encuentre soluciones donde no haya precedentes y se siente cómodo cuando tiene directrices limitadas. Cuando se trata de normas y políticas, que por lo general las sigue, en ocasiones las cuestionará y será flexible.
- Se describe a sí mismo como alguien con una gran motivación para garantizar que los proyectos y tareas se completen. Es probable que asuma de manera natural la responsabilidad de terminar las tareas y puede ver cómo otros confían en él para guiar la tarea hacia su finalización. Su fuerte necesidad de finalización de las tareas hace que pueda tener dificultades para dejar una tarea, incluso después de que haya delegado o su papel en ella se haya completado. Esto puede desviar su atención lejos de otras áreas que requieran su atención.
- Tiende a adoptar un enfoque reactivo en su trabajo y prefiere no pasar tiempo organizando las tareas o la información. Esto sugiere que es probable que le resulte fácil adaptarse a los imprevistos y que va a estar cómodo trabajando en un ambiente desordenado. Sin embargo, sus compañeros pueden sentirse frustrados por la falta de estructura que tiene en su trabajo, en particular en relación con cualquier excesiva dependencia de ellos para buscar información o para una planificación detallada.

Ideas y cambio

R Pensamiento teórico 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Z Necesidad de cambio 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Se describe a sí mismo como alguien que ocasionalmente puede mostrar creatividad y generar ideas originales, aunque es más probable que sea innovador en las áreas en las que tiene un mayor conocimiento. Sus respuestas también sugieren que se centra en los aspectos prácticos y cuestiones concretas mucho más que en conceptos o teorías abstractas. Es poco probable que participe en la discusión de cuestiones hipotéticas, estando más enfocado a las tareas y actividades diarias. Solamente podrá considerar nuevas ideas y conceptos que sean relevantes y realistas.
- Sus respuestas indican que tiene una fuerte preferencia por la estabilidad y la rutina en el trabajo. Es probable que se sienta cómodo con las tareas rutinarias necesarias y que no se distraiga fácilmente de éstas. Su necesidad de estabilidad puede significar que le resulte difícil adaptarse a los cambios. Puede tratar de seguir los métodos establecidos y, a veces, perder oportunidades de mejora.

Interacción

B Necesidad de pertenecer a grupos 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

S Cordialidad 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

O Necesidad de relaciones cercanas con los demás 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Sus respuestas sugieren que prefiere trabajar como parte de un equipo que trabajar en solitario. Es probable que busque activamente oportunidades para apoyar a sus compañeros y probablemente sienta una gran satisfacción al trabajar con los demás; sin embargo, como resultado de querer estar incluido, es menos probable que esté dispuesto a ir en contra del consenso del grupo, aun cuando no esté de acuerdo. Puede que se sienta incómodo cuando se le pida que complete las tareas de forma independiente, y puede no sentirse seguro trabajando solo.
- Se describe a sí mismo como alguien que generalmente se lleva bien con los demás. Es probable que por lo general le vean como alguien amable, aunque en ocasiones le puedan ver algo más lejano, tal vez cuando tiene un montón de trabajo en el que centrarse. Sin embargo es poco probable que tome un papel activo en la resolución de desacuerdos entre compañeros. Esto podría ser porque se siente incómodo con este tipo de situaciones y prefiere no involucrarse, o porque simplemente no se da cuenta del conflicto. Alternativamente, se puede dar el caso de que sea capaz de trabajar bien en situaciones de conflicto y los desacuerdos son poco importantes para él.
- Sus respuestas indican que prefiere mantener una distancia profesional con sus compañeros. Probablemente permanecerá alejado de los problemas de los demás y no se preocupe demasiado acerca de sus sentimientos. Quizá tome decisiones basadas en la lógica objetiva y esté dispuesto a hacer juicios y tomar decisiones difíciles cuando sea necesario. Otros pueden tener dificultades para relacionarse con él a nivel personal y podría ser visto como alguien distante y formal por sus compañeros.

Dinamismo

I Facilidad para tomar decisiones 1 2 3 4 5 6 7 **8** 9 10

T Dinámica de trabajo 1 2 3 4 5 6 7 8 **9** 10

K Necesidad de ser directo **1** 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Se ve a sí mismo como alguien que toma decisiones muy rápidamente y con confianza, probablemente debido a un impulso. Es probable que se sienta muy cómodo en situaciones donde la rapidez es lo esencial y lo que se necesita para elegir un procedimiento rápido. Sin embargo, puede ser impulsivo y tomar riesgos en ciertas situaciones. También puede tener exceso de confianza en la calidad de su propio juicio, no pasa tiempo suficiente evaluando hechos importantes ni las posibles consecuencias, y puede perder detalles importantes en su prisa por concluir asuntos.
- Se describe a sí mismo como alguien que trabaja a un ritmo muy rápido. Es probable que tenga un gran sentido de la urgencia y responde rápidamente a las demandas externas. Es probable que funcione con más rapidez que muchos compañeros, mostrando vigor y energía; sin embargo, puede ser visto como impaciente y puede precipitarse en las cosas demasiado rápido. Es probable que prospere bajo una alta carga de trabajo.
- Es probable que sea una persona muy tolerante, preparado para dar cabida a otros puntos de vista y que tiende a evitar causar conflicto. Es probable que no esté dispuesto a exponer sus opiniones en caso de que causen un desacuerdo. Esto podría ser debido a una falta de confianza para afirmar sus propias opiniones o por el nivel de diplomacia y el respeto por las opiniones de los demás.

Compostura

E Contención emocional 1 2 3 4 5 6 7 8 9 **10**

J Optimismo 1 2 3 4 5 6 7 **8** 9 10

Y Compostura interior 1 2 3 **4** 5 6 7 8 9 10

- Se describe a sí mismo como alguien con una apariencia muy tranquila y controlada, casi siempre manteniendo las emociones negativas para sí mismo. Cree que es visto como alguien que no se molesta por las crisis o eventos, y no muestra a los demás cuando está enojado o molesto, incluso si se siente de esa manera. Es poco probable que se irrite. Como resultado de su autocontrol, puede ser difícil de interpretar por los demás y pierde oportunidades de conectar emocionalmente con ellos. Otros pueden no saber a qué atenerse con él y podrían pensar que no se preocupa de los acontecimientos en el trabajo.
- Sus respuestas sugieren que es muy optimista y tiene una perspectiva muy positiva, pudiendo dar energía a grupos y otros individuos. Por lo general espera que las cosas salgan bien; mientras que desprende confianza, esto puede significar que a veces se niega a considerar los obstáculos o problemas y cómo evitarlos. Por tanto, es posible que otros, menos optimistas, puedan verlo como poco realista o que no presta suficiente atención a los datos contrarios.
- Se describe como alguien que logra un equilibrio entre la preocupación de las cosas que ya han sucedido y estar más relajado y tranquilo sobre cuestiones de trabajo. Esto probablemente significa que se preocupa sólo cuando es necesario, y utiliza esta preocupación ocasional para reducir al mínimo las posibilidades de que las cosas salgan mal. También se describe a sí mismo como alguien que se ofende fácilmente y tiende a fijarse en los comentarios negativos de otras personas. Es probable que sea sensible y se tome las cosas en serio, que a su vez significa que es más considerado y sensible con el impacto que tiene sobre los demás.
- Su tendencia a no expresar las emociones, además de ser bastante sensible a las observaciones de los demás puede llevarle al "embotellamiento" emocional que podría ser cada vez más difícil de manejar para él.

Compromiso

F Necesidad de apoyar a los superiores 1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10

G Concentración en el trabajo 1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10

- Sus respuestas sugieren que no se inclina a apoyar a su superior y tiene poco interés en la defensa de sus decisiones. Es mucho más probable que establezca sus propias normas y objetivos, que no necesariamente podrían estar alineados con los de la organización. Se describe como alguien que presta muy poca atención a la política interna de la organización y está dispuesto a cuestionar las decisiones tomadas por la dirección cuando no está de acuerdo. Es posible que esté menos comprometido que muchos en la organización. Puede ser más probable que funcione de manera autónoma en el trabajo, sin depender de sus superiores o de la organización de apoyo.
- Se describe como alguien que es poco probable que se realice o se inspire con su trabajo, de hecho puede estar desmotivado actualmente. Como resultado, es más probable que esté más dedicado a las cosas de su vida que no son el trabajo, quizás buscando un buen equilibrio de la vida laboral. Existe la posibilidad de que otros lo vean como alguien que no siempre trabaja lo suficientemente duro o que no contribuye lo suficiente.
- Centra sus esfuerzos en buscar la forma más fácil o más eficiente para la entrega de resultados. Hay una posibilidad de que pueda ser visto como alguien desmotivado en el trabajo y, en la actualidad, es poco probable que se sienta particularmente comprometido o inspirado en lo que está trabajando. Otros pueden verlo como alguien que no contribuye plenamente y es poco probable que preste mucha atención a la forma en que esto podría ser percibido por sus superiores. Las metas que se define tienden a ser más inspiradoras por sus intereses fuera del trabajo que por las necesidades de sus superiores.

Escalas específicas

M Motivación e inspiración 1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10

Q Necesidad de conectar 1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10

U Resiliencia 1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10

V Persistencia 1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10

- Se describe como alguien que probablemente no sea visto como inspirador o motivador por los demás, y que tiende a no crear entusiasmo entre los demás. Tiene una visión centrada en la tarea de gestión o ve a los demás en su mayoría automotivados, confiando en ellos para que se motiven a sí mismos. Alternativamente, puede haber tenido poca experiencia en motivar a los demás hasta la fecha.
- Es poco probable que disfrute presentándose a sí mismo, probablemente encuentre muy difícil hablar con gente nueva. Puede carecer de confianza en la interacción con la gente que no conoce, sobre todo cuando tiene poco en común con ellos. Probablemente se involucra más con la gente que conoce y es menos probable que construya activamente relaciones y mantenga contacto con la gente del trabajo si no están involucrados en los mismos proyectos que él.
- Se describe como alguien que es sensible al rechazo y le resulta difícil hacerle frente. Puede que le lleve un tiempo relativamente largo recuperarse de los reveses y superar los problemas en el trabajo. Sin embargo, como resultado de esto, es probable que se tome tiempo para considerar qué podría haber ocurrido y pensar en cómo podría cambiar su enfoque para evitar que se vuelvan a producir.
- Sus respuestas sugieren que es muy probable que valore a los demás por lo que son más que por lo que pueden ofrecer o hacer por él, siendo percibido por otros como fácil de tratar. Se describe a sí mismo como alguien que no persistirá con oportunidades por temor a molestar a otros y que es muy probable que se rinda fácilmente ante la oposición.

Otros puntos de interés

Esta sección contiene una interpretación adicional que puede ser de su interés, en base a la combinación de las respuestas del evaluado. Todos los resultados se presentan resultados sten ("Estándar de Diez")

Puntuación J 8, puntuación D 3 y puntuación H3

- Espera que las cosas salgan bien y por lo tanto no siempre pone la intención, detalle y planificación necesarios para que las cosas sucedan. Puede que confíe en su capacidad de respuesta y su preferencia para hacer frente a situaciones que puedan surgir.

Puntuación Z 3 y puntuación N 9

- Tiende a concentrarse en una sola tarea a la vez y a trabajar en cada una hasta su finalización. Prefiere la estabilidad y la rutina, y por lo tanto está menos dispuesto a encargarse de nuevas cosas. Moverse constantemente entre una variedad de tareas puede ser una fuente de estrés para él, ya que prefiere completar totalmente una tarea antes de pasar a otra.

Puntuación R2 3 y puntuación I 8

- Cuando se enfrenta a un problema, puede que tienda a decidir la manera de avanzar en base a las soluciones inmediatas disponibles. Esto puede significar, sin embargo, que no siempre se espera a considerar otras alternativas menos obvias que podrían ser eficaces.

Puntuación K 1, puntuación E 10, puntuación S1 5 y puntuación S2 3

- Tiene un estilo tranquilo cuando trata con los demás. Estará abierto a las opiniones de los demás y rara vez se emociona. Puede tener dificultades para tratar el conflicto y es probable que rehúya la confrontación y las posibles controversias. Además, es probable que mantenga sus opiniones para sí mismo.

Puntuación L 8, puntuación P 3 y puntuación B 8

- Probablemente adopta un enfoque seguro, que facilita la cercanía cuando lidera a otros, buscando activamente involucrarse con los miembros del grupo en las actividades de toma de decisiones. Este enfoque puede ayudar a crear un clima positivo en el grupo donde las personas se sientan involucradas en los fines y objetivos del grupo. Puede, sin embargo, sentirse incómodo cuando se toman decisiones impopulares.

Puntuación H 3 y puntuación T 9

- Es probable que trabaje con rapidez y reaccione a las situaciones que se presentan. Puede ser dependiente de los estímulos externos y eventos imprevistos para guiar su trabajo, pese a que prefiere no pasar mucho tiempo planificando el futuro. Es probable que generalmente se enfoque o priorice un problema, quizás sin considerar su importancia en relación con otras prioridades.

Puntuación H 3, puntuación D 3, puntuación I 8 y puntuación J 8

- Sam Paper7 Male tiende a tomar decisiones rápidas basadas en su amplio conocimiento de los problemas en lugar de realizar una evaluación exhaustiva de todos los detalles y las posibles consecuencias, confiando en que el resultado será positivo. Si bien, este enfoque puede ahorrar tiempo, existe el riesgo de que presente o apoye decisiones mal juzgadas.

Puntuación D 3 y puntuación T 9

- Es probable que valore más la rapidez de entrega que asegurarse de que cada detalle es exacto. A pesar de que puede trabajar en las tareas de forma rápida, necesita tener cuidado para asegurarse de que los detalles importantes son correctos.