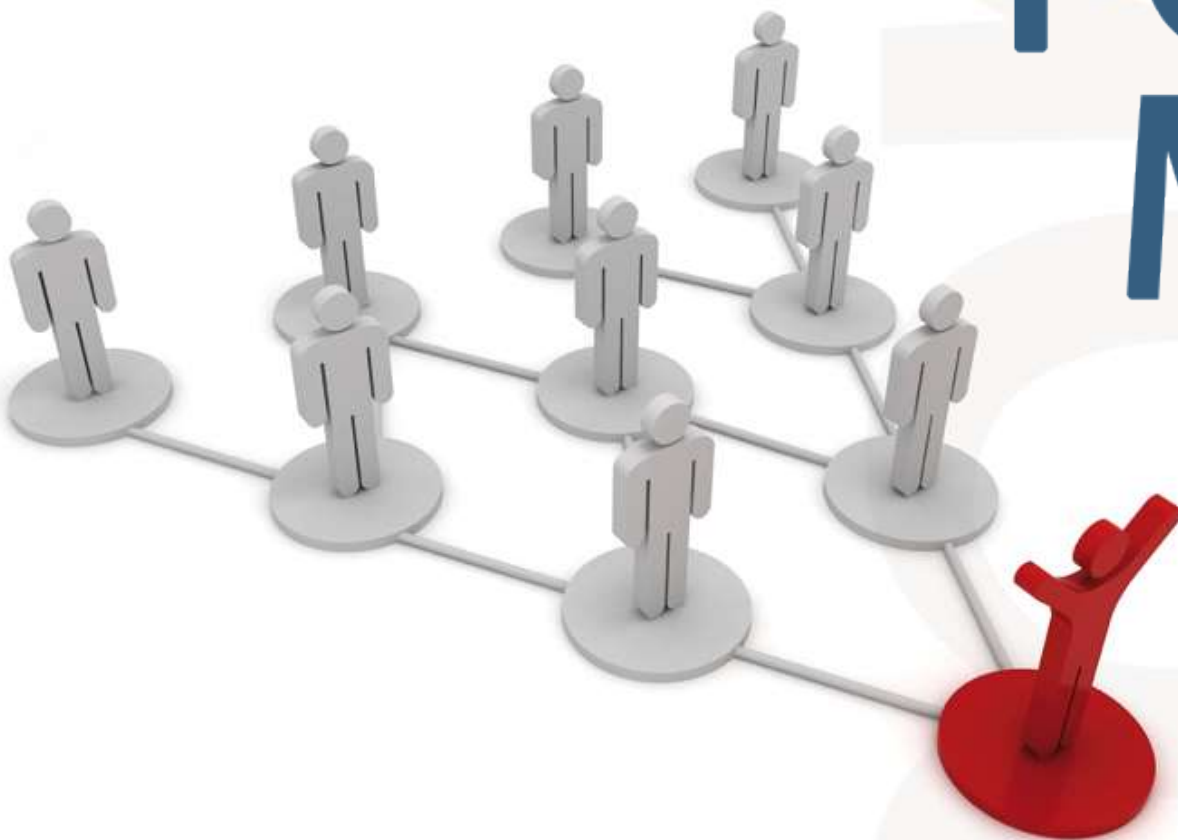


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

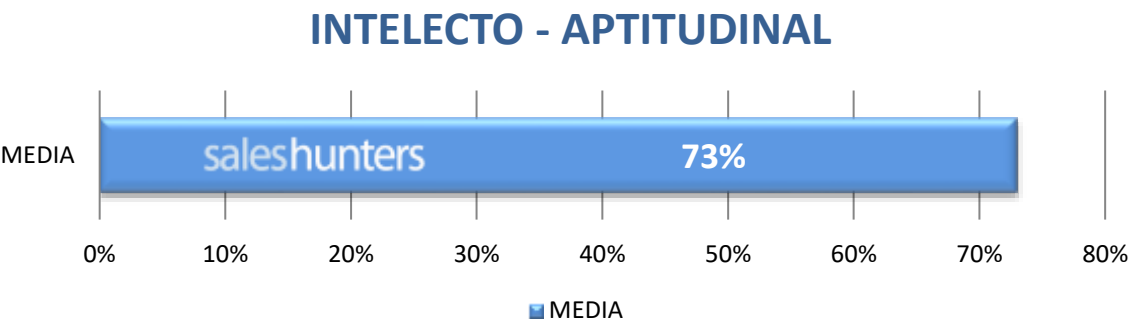


Nombre / Apellidos: **Miriam Sánchez**

saleshunters

Mediremos la Inteligencia General, con nuestra prueba de Factor G, capacidad de analizar el entorno, razonar, resolver problemas y actuar de manera eficiente y efectiva en una situación determinada.

En entrevista analizaremos su capacidad de análisis y síntesis, así como su razonamiento y comprensión verbal y agilidad numérica.



INTERPRETACIÓN

Según la prueba de razonamiento numérico que ha realizado Miriam, indica que la candidata nuestra buena capacidad para trabajar con números, nuestra agilidad para realizar operaciones con ellos, así como los conocimientos para la interpretación de datos, data a su formación y experiencia.

Observamos en la candidata buena capacidad analítica, muestra habilidades que le permiten procesar información de una forma que, posteriormente, le ayudará a tomar mejores decisiones y a obtener altos resultados.

La puntuación obtenida en la prueba de Razonamiento General (razonamiento lógico, aritmético y verbal) está por encima de la media normativa, lo que indica una capacidad de razonamiento general elevada. Miriam aporta cualidades para analizar información y tomar decisiones en situaciones habituales en la tarea diaria del área comercial.

En este informe se recoge la información derivada del proceso de evaluación de competencias en entrevista por competencias

¿Qué son las competencias? Las competencias son aquellas cualidades que permiten a la persona resolver con éxito las situaciones y tareas a las que se enfrenta. La característica más distintiva de las competencias, y aquella que le diferencia de los rasgos de personalidad, es que pueden ser aprendidas, observadas y, por ello, entrenadas y evaluadas.

Detallamos las competencias evaluadas y una breve definición:

Habilidades Interpersonales y Sociales:

Dotes comunicativas, persuasivas. Empatía. Habilidad para iniciar y mantener relaciones cercanas con su entorno laboral, colaborando activamente en las iniciativas que se desarrollen. Expresar sus opiniones y objeciones sin ocasionar daño a su interlocutor durante los procesos de venta

Orientación a resultados:

Ambición, deseo de Logro. Fijar objetivos de venta desafiantes por encima de los estándares establecidos por su responsable. Esforzarse por superar a los competidores de su negocio y aumentar los beneficios de su organización.

Proactividad / Iniciativa / Autonomía:

Emprender acciones de mejora en la estrategia comercial y crear oportunidades de venta sin necesidad de un requerimiento externo. Incluye el gusto por el trabajo comercial autónomo que impacte directamente en los resultados de la organización.

Planificación y organización:

Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

Perseverancia, resiliencia, capacidad de trabajo:

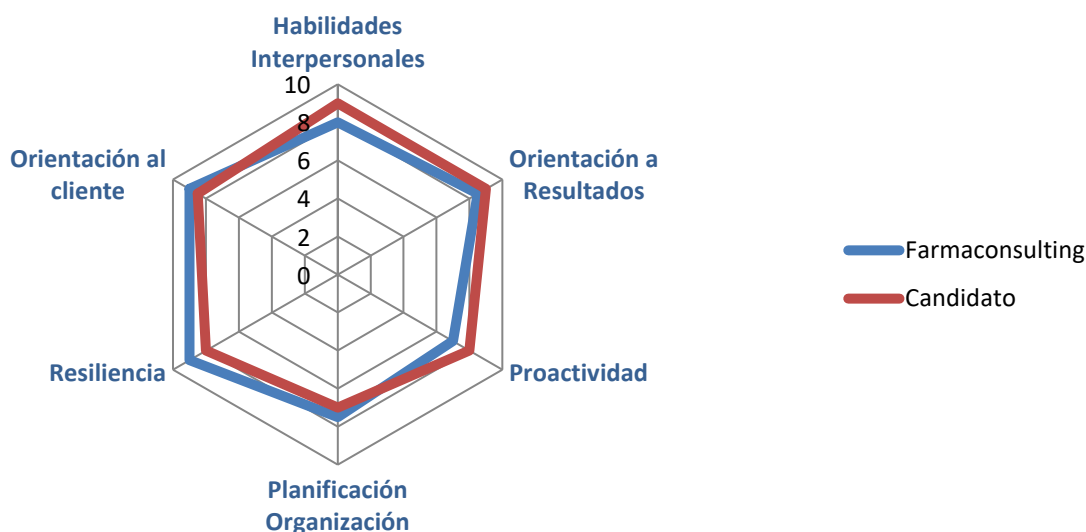
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

Orientación al cliente:

Deseo de comprender las necesidades planteadas por sus clientes, incluso aquellas no expresadas explícitamente, ofrecerles soluciones comerciales alineadas a su situación particular y lograr acuerdos comerciales satisfactorios

Informe de resultados Competencial

COMPETENCIAS



Como podemos observar según el análisis y medición de competencias, La candidata aporta un perfil competencial bastante alineado al requerido por Farmaconsulting, Destaca sus excelentes habilidades Interpersonales, Proactividad y Orientación a Resultados. Podemos ver una carencia mínima tanto a nivel Resiliencia, Orientación al cliente y planificación, carencias mínimas que no distancian de forma significativa en el perfil requerido.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Según los resultados obtenidos, esta persona se caracteriza por un compromiso extremo con sus clientes. Este compromiso se manifiesta en el interés constante y permanente por cumplir con las expectativas que éstos presentan, anticipando incluso sus necesidades y ofreciendo futuros productos o recursos que pudiera necesitar. Cuando se le señala la existencia de un problema éste es resuelto de forma inmediata, evitando que pueda volver a surgir. Considera que la relación con un cliente nunca está terminada y mantiene siempre un seguimiento del mismo.	Esta persona manifiesta una gran capacidad para desarrollar iniciativas y actividades y ponerlas en marcha en su empresa. Es un trabajador con iniciativas, que busca soluciones mejores a los problemas y que anticipa posibles dificultades que puede encontrar tanto él como su cliente. Conoce y asume los riesgos que pueden suponer los cambios y acepta las responsabilidades derivadas de las transformaciones que propone. No obstante, debe valorarse con precisión el resultado de las iniciativas que toma y los riesgos que corre.
Se trata de una persona que manifiesta un gran equilibrio personal, capaz de controlar sus respuestas emocionales en situaciones de presión y estrés laboral. Por encima de otras conductas, destaca en su comportamiento su capacidad para tolerar la frustración ante circunstancias difíciles, asumiendo los resultados negativos y/o posibles fracasos con intención de mejorarlos y no como derrotas. Es probable que ante situaciones de tensión mantenga la cabeza fría y se muestre calmada, tomando decisiones ajustadas a la situación. Probablemente sería un candidato óptimo para realizar trabajos en soledad, pues tolera bien las frustraciones.	Esta persona otorga, de acuerdo con las puntuaciones obtenidas, una gran importancia a la consecución y el logro de las metas establecidas en su trabajo. Es una persona ambiciosa que quiere superarse y mejorar en su trabajo, pero valora con precisión la inversión que tiene que realizar frente al beneficio que obtendrá. Dado que se trata de una persona dirigida completamente a lograr sus objetivos, es preciso valorar qué precio está dispuesta a pagar y si es capaz de pasar por encima de sus compañeros para lograrlo.

La capacidad que presenta esta persona para adaptarse a situaciones que no conoce y a los cambios que surgen en su entorno laboral es muy elevada. Se trata de una persona receptiva a las modificaciones y que busca realizar diversas tareas de forma diferente. Por ello, en su relación profesional, es capaz de adaptarse a los distintos tipos de clientes y a sus características, así como transformar sus estrategias en función de los más variados productos.

No obstante, también debe tenerse en cuenta que podría tratarse de una persona poco constante.

En este informe se recoge la información derivada del proceso de evaluación de la motivación comercial.

¿Qué es la motivación? Constituye una fuerza psicológica que impulsa y dirige el comportamiento humano hacia la obtención de un objetivo específico.

¿Qué es la motivación laboral? Tipo de estímulos que pueden actuar como palanca de motivación en su actividad comercial. Necesidades que puede estar demandando cada trabajador, proporcionando información valiosa para aumentar su motivación y, por ende, su desempeño laboral.

A continuación se explicitan las variables evaluadas y su definición:

Remuneración económica:

Motivación por los trabajos que puedan proporcionar una remuneración económica atractiva. Estas personas preferirán trabajar en organizaciones en donde haya perspectivas de un crecimiento salarial constante, aunque ello vaya en detrimento de otros factores

Logro:

Motivación por hacer algo excepcional, con la voluntad de obtener cierto nivel de excelencia o superar a los demás. Las personas motivadas por el logro disfrutarán en trabajos en los que puedan marcarse metas elevadas y tener responsabilidad sobre los resultados.

Motivación por alcanzar cierto poder en la organización o en el entorno en donde se enmarque su actividad profesional.

Reconocimiento:

Motivación por obtener un reconocimiento profesional o social por su actividad. Las personas motivadas por el reconocimiento buscarán por encima de todo que sus responsables, comerciales, entorno social, etc les reconozca formal o informalmente sus logros de desempeño, sus capacidades, etc.

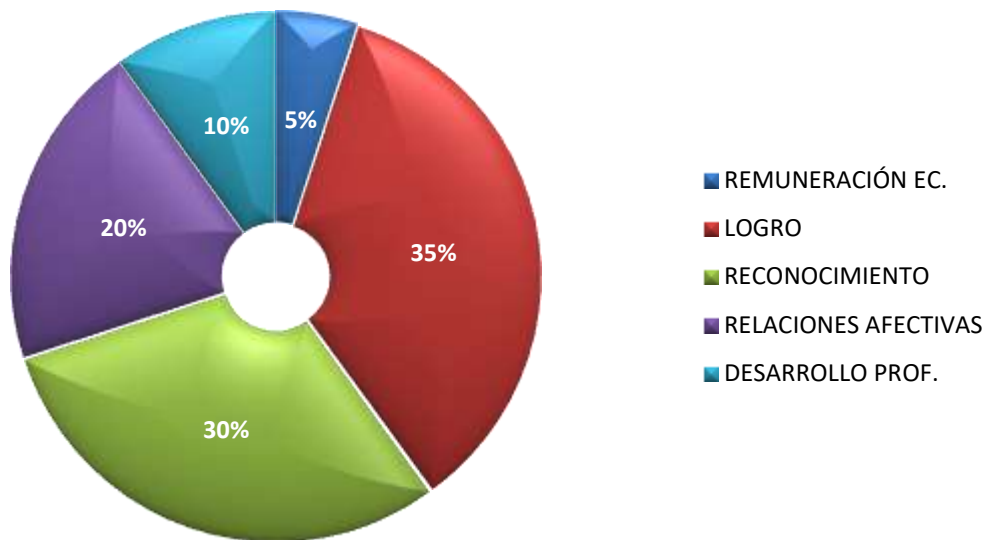
Relaciones afectivas / Afiliación:

Motivación por mantener relaciones interpersonales amistosas y cercanas en el entorno de trabajo. Las personas motivadas por las relaciones afectivas disfrutarán en trabajos en los que sea posible desarrollar relaciones con compañeros que trasciendan más allá del entorno laboral..

Desarrollo profesional:

Motivación por desarrollar carrera en relación a su actividad profesional. Las personas motivadas por el desarrollo profesional preferirán trabajar en organizaciones que les garanticen un amplio margen de crecimiento y promoción profesional.

GRÁFICO DE PUNTUACIONES



INTERPRETACIÓN

Principalmente las áreas motivacionales a nivel laboral de la candidata están en la capacidad de logro y reconocimiento, confiesa que son áreas claves para dar valor a su trabajo, y que estas conllevan a unas excelentes relaciones afectivas con superiores y compañeros, al igual que desarrollo y remuneración.

Lo que más le motiva del proyecto de Farmaconsulting es la posibilidad de entrar en el sector farmacéutico y entrar en una empresa profesional, seria y donde pueda ver recorrido.

Sus pretensiones salariales mínimas están en 21k + Variable.