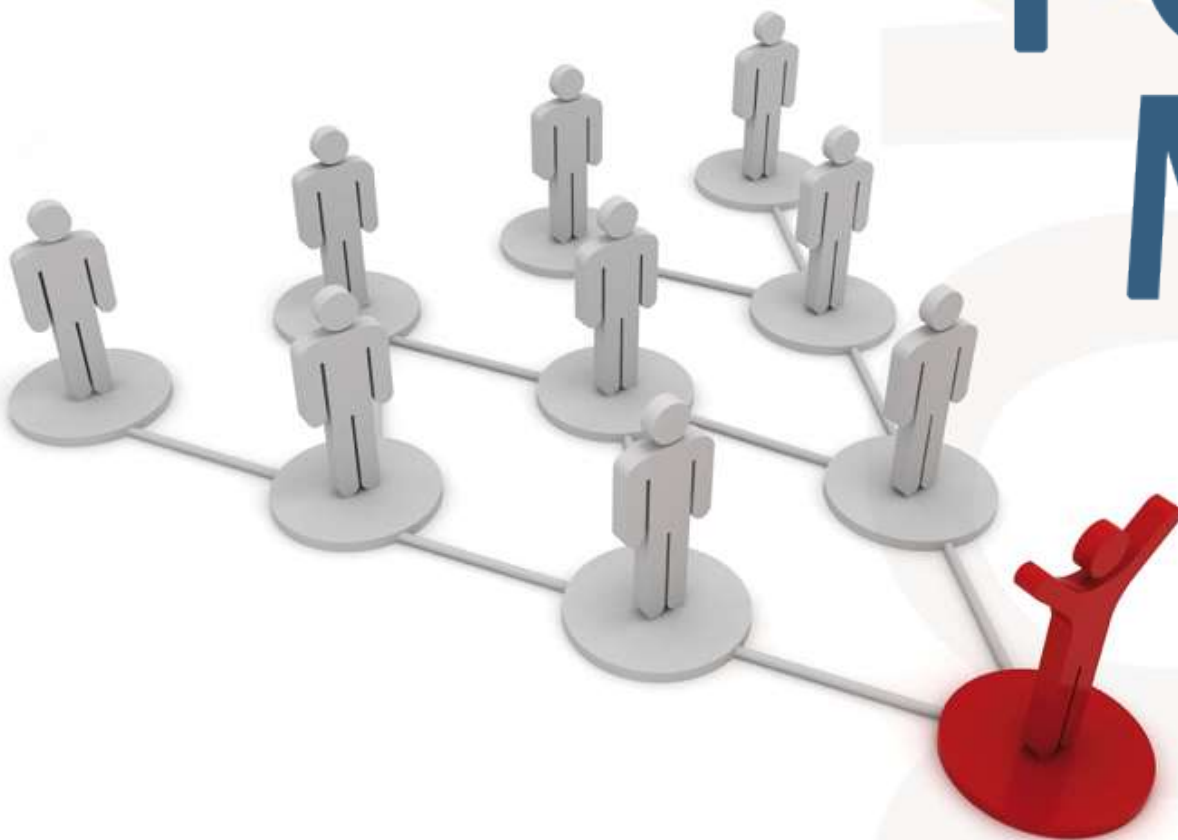


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

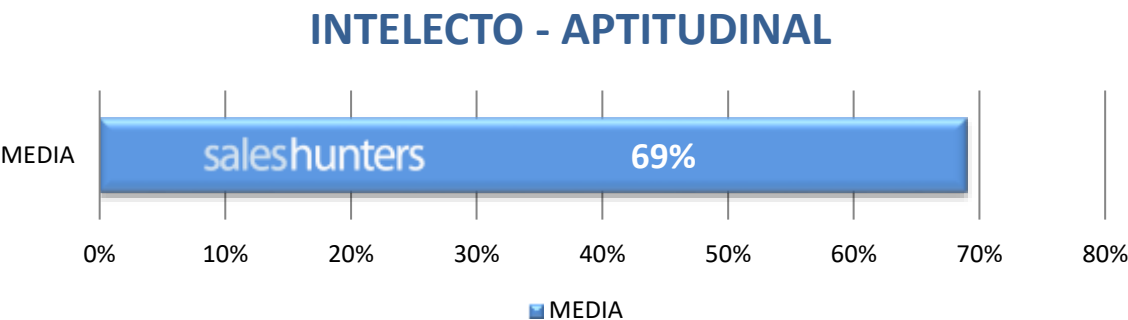


Nombre / Apellidos: **Gabriel Ramos**

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 Gabriel, muestra un nivel medio/alto en el área de razonamiento cuantitativo. Gabriel muestra la capacidad de interpretar situaciones numéricas y resolver problemas concretos de forma ágil y correcta, tanto a nivel de Estadística convencional, análisis de gráficos y porcentajes.

Observamos en el candidato la capacidad para analizar de manera efectiva y razonar adecuadamente esquemas y relaciones lógicas, al igual que funciones y abstracciones.

La puntuación obtenida en la prueba de Razonamiento General (razonamiento lógico, aritmético y verbal) ha estado por encima de la media que indica una elevada capacidad de razonamiento general. Demostrando que Gabriel tiene que analizar información y tomar decisiones en situaciones habituales en la tarea diaria del área comercial.

Informe de resultados Competencial

IN
FOR
ME

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:

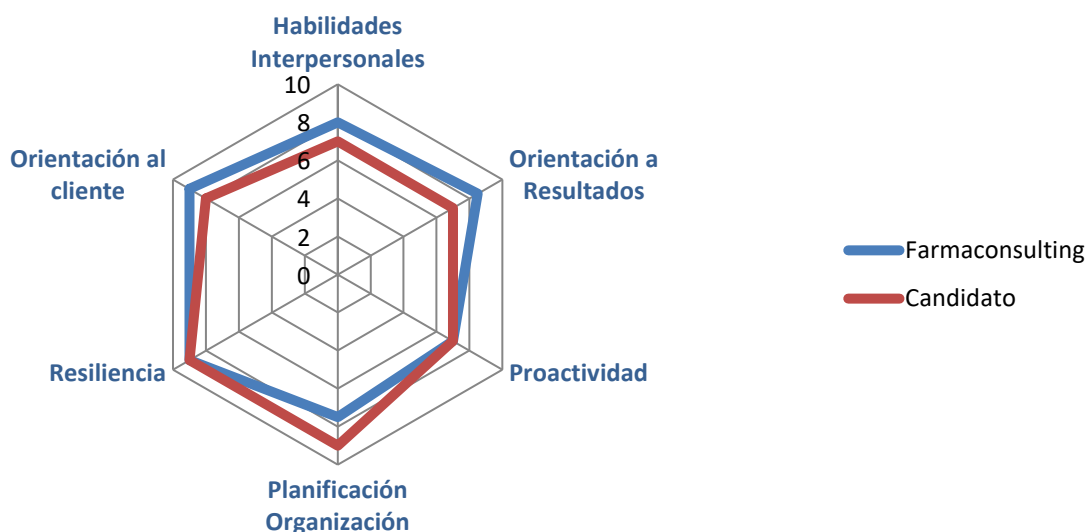
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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, que el candidato aporta un profesiograma bastante ajustado a lo requerido al puesto vacante. Principalmente destaca su capacidad de organización y planificación, siendo una persona que otorga gran importancia a la eficiencia de las tareas. Vemos que tanto la Resiliencia como la Proactividad se ajustan perfectamente al gráfico, siendo un perfil que muestra iniciativa, predisposición y capacidad de aprendizaje. Existe una pequeña desviación tanto en Orientación al Cliente, Habilidades Interpersonales y Orientación a Resultados, posiblemente a causa su carácter exigente consigo mismo y perfeccionista.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Esta persona manifiesta un nivel elevado en la competencia planificación-organización frente al resto de las competencias evaluadas. Se trata, pues, de una persona que otorga mucho valor a la organización y distribución del tiempo y de las tareas, frente a otras actividades. Esta cualidad es bien valorada tanto en su trabajo personal como en la relación con sus clientes. Indica que, antes de visitar a un cliente, dispone de información sobre el mismo y organiza mentalmente y con detalle la visita. Además, presenta una gran capacidad para ordenar las tareas en función de su relevancia, analizando la relación coste-beneficio.	No obstante, debe confirmarse si la dedicación y extremo cuidado que dedica a organizar sus tareas puede estar restando tiempo para la realización de otras funciones.
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.
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.	Aporta un carácter impaciente, esto puede ilusionarle potenciando el querer probar cosas, pero el riesgo de la impaciencia es que si se va de las manos podría ser responsable de elevados niveles de ansiedad, angustia, e incluso de sentimientos de peligro sin ninguna causa clara que lo justifique

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.

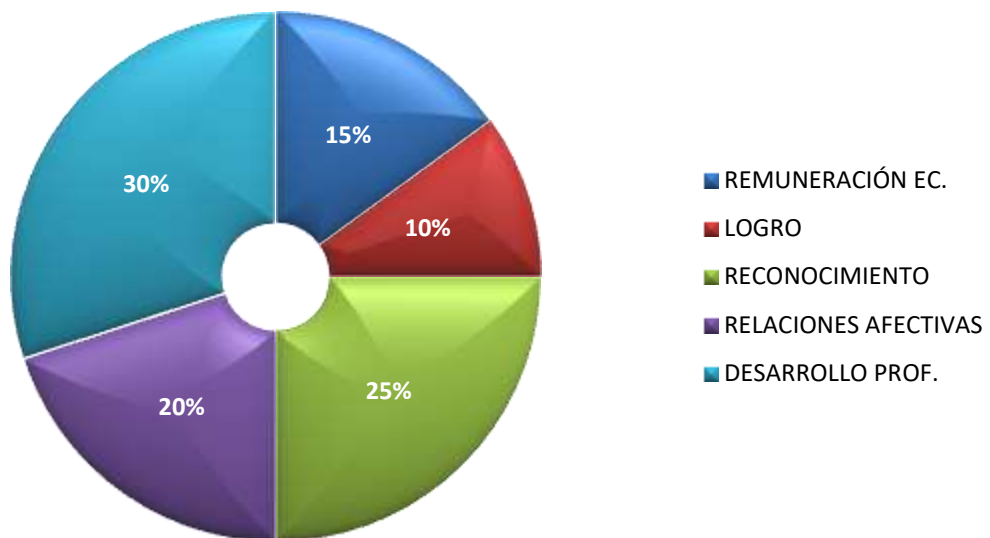
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 del candidato están en el Desarrollo Profesional y Reconocimiento, siendo las áreas más valoradas por el candidato. Dando también gran importancia al buen ambiente laboral. Tanto la remuneración como el logro confiesa que son consecuencia del resto de áreas motivacionales, con lo que si las primeras están presentes en un puesto de trabajo el resto vienen solas.

En la actualidad busca un proyecto estable con desarrollo donde pueda seguir desarrollando una venta consultiva y de alto nivel de interlocución.

Lo que más le motiva del proyecto de Farmaconsulting es el proyecto en sí, al igual que el sector. Ya que sabe que siempre van a existir negocio y de donde hay gran calidad en la venta.

Sus expectativas salariales mínimas están en 21k+Variable.