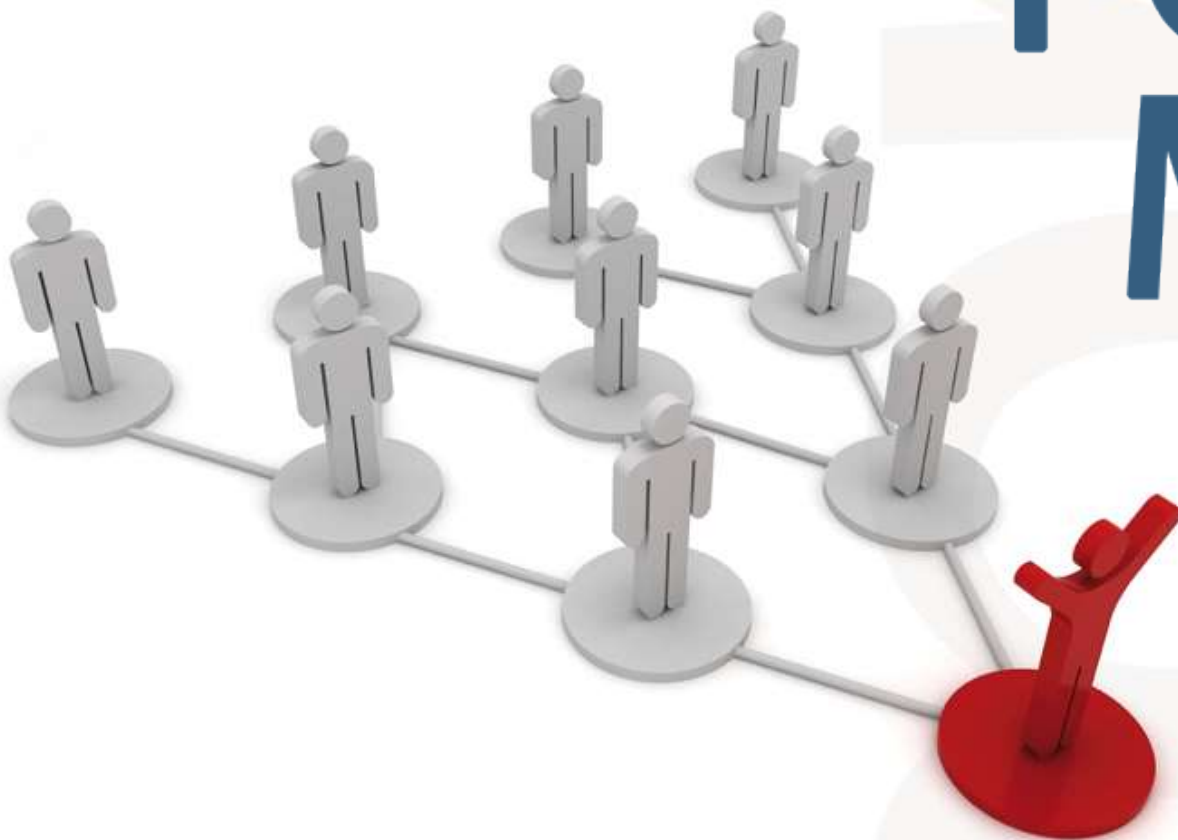


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

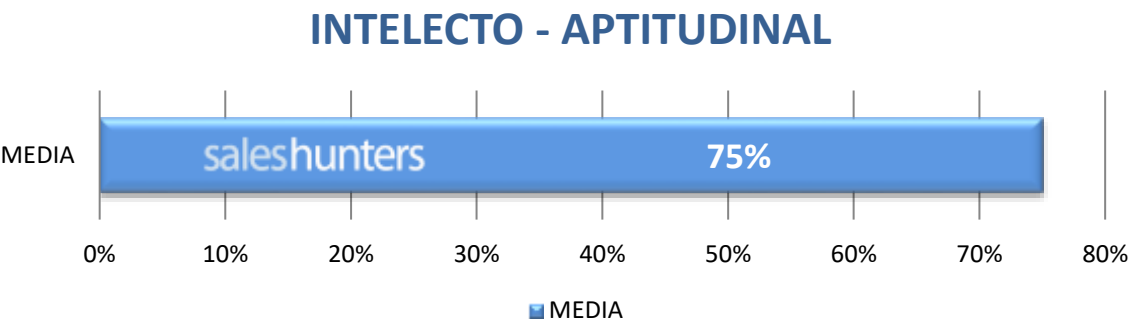


Nombre / Apellidos: **Juleisy Flores**

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

Juleisy aporta una alta agilidad y capacidad numérica, graduada en Administración y Dirección de Empresas junto con un certificado de Asesoramiento financiero, la candidata se expone como una persona acostumbrada a trabajar con cálculos y porcentajes de venta, siendo una persona con facilidad para interpretar datos y número.

Muestra visión analítica y estratégica de ventas, siendo una persona reflexiva y con capacidad de argumentación en el proceso de venta. Muestra fluidez y capacidad argumentativa, siendo una persona directa, clara y con buena capacidad de síntesis.

La puntuación obtenida en la prueba de Razonamiento General (razonamiento lógico, aritmético y verbal) es intermedia, lo que indica una aporta una capacidad de razonamiento general situada en la media normativa. Juleisy 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:

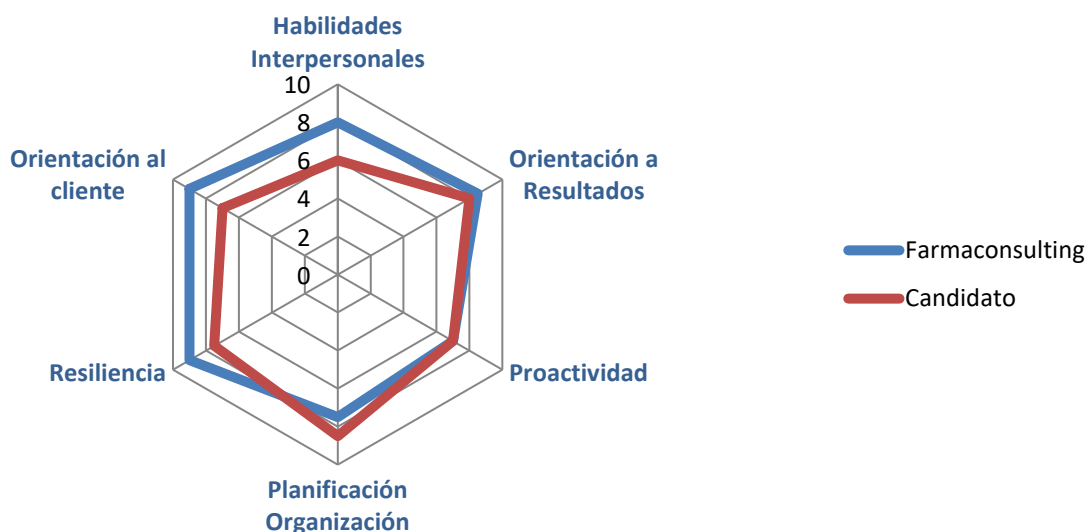
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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, Juleisy aporta un perfil competencial muy alineado al requerido por Farmaconsulting. Destaca su gran metodología y planificación laboral, al igual que su gran orientación a resultados. Podemos ver una carencia mínima tanto a nivel Orientación al Cliente, Resiliencia y Habilidades Interpersonales, seguramente a causa de tener un enfoque más orientado a resultados.

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.	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.
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. Se trata de una persona que no se conforma con resultados medios sino que siempre busca obtener el mejor resultado, aunque para ello tenga que dedicar un mayor esfuerzo y tiempo	Como área de Mejora destacamos la capacidad de exigencia y perfección. Es una persona ambiciosa que quiere superarse y mejorar en su trabajo, valorando 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.
Se trata de una persona que presenta capacidad para entablar y llegar a acuerdos con sus clientes, entendiendo que un buen acuerdo debe satisfacer a ambas partes. Es capaz de negociar en diversas situaciones y dispone de estrategias para persuadir y convencer a un cliente, aunque no siempre le resulta fácil convencerle. A la hora de tomar decisiones, lo hace de forma eficaz teniendo en cuenta los objetivos que quiere conseguir.	La capacidad que presenta esta persona para adaptarse a situaciones que no conoce y a los cambios que surgen en su entorno laboral es media. Se trata de una persona que valora y reconoce la importancia de adaptar su estrategia en función de cada situación, pero el hecho de otorgar gran importancia a la organización, puede restar valor a la agilidad de adaptación, siendo una persona que busca el procedimiento.

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.

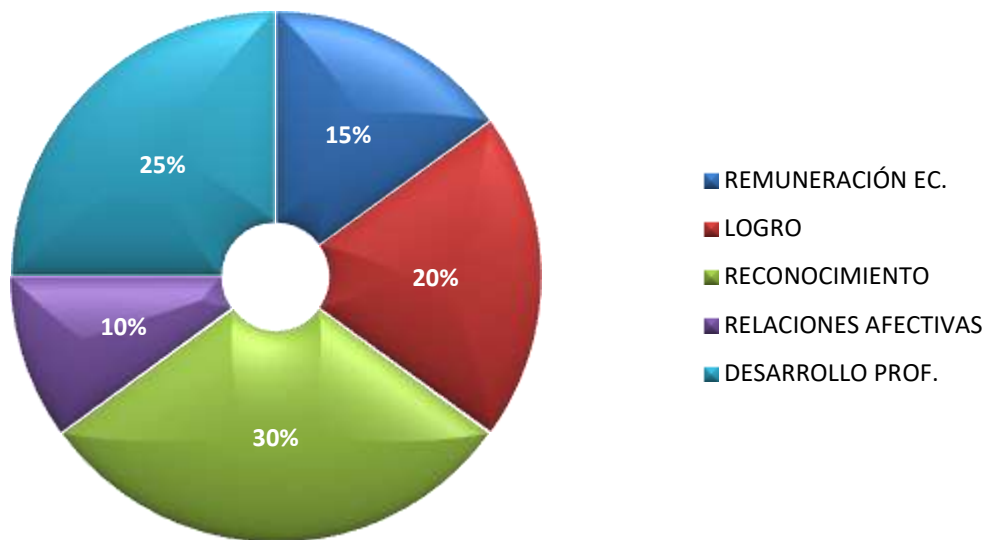
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 posibilidad de desarrollo, siendo una persona que principalmente prioriza el proyecto antes que la banda salarial, al igual que la posibilidad de poder tener buen reconocimiento laboral y logros.

Lo que más le motiva del proyecto de Farmaconsulting es la posibilidad de entrar en una empresa seria, donde ve un puesto estable dentro de un sector que le atrae.

Sus pretensiones salariales mínimas están en 21k + Variable.