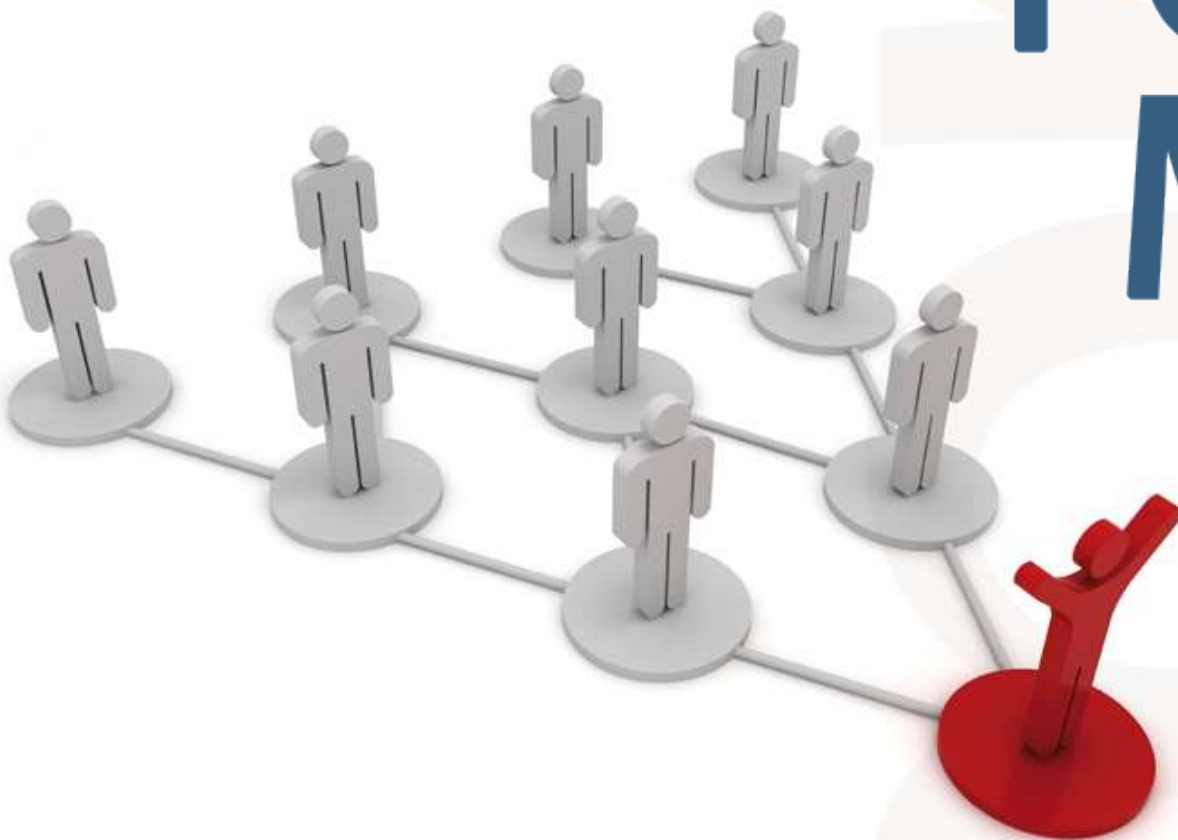


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

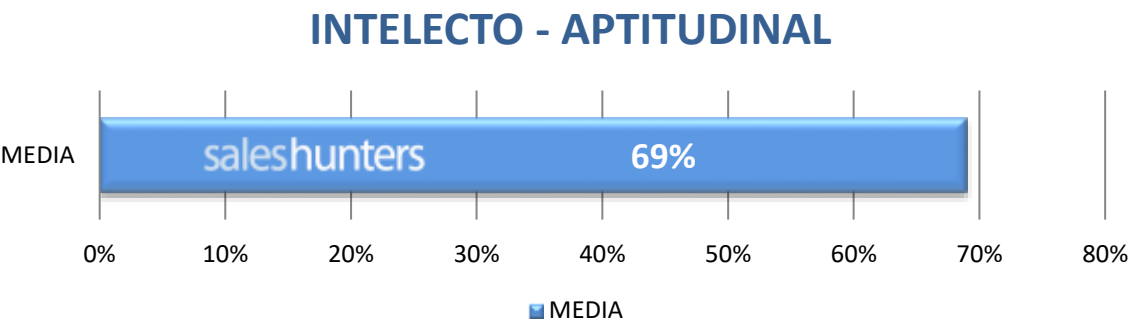


Nombre / Apellidos: **Sergio Jesús Iglesias**

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 Sergio Jesús, el candidato muestra un nivel medio para el razonamiento cuantitativo a la hora de estructurar, organizar y resolver problemas, utilizando un método y/o fórmula matemática.

Observamos en el candidato una alta capacidad de lógica, mostrándose como una persona que extrae conclusiones a partir de la inducción o de la deducción, capacidad que caracteriza a personas con una gran habilidad analítica, ya que el análisis que se beneficia de la lógica es mucho más objetivo y realista.

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. Sergio Jesús 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:

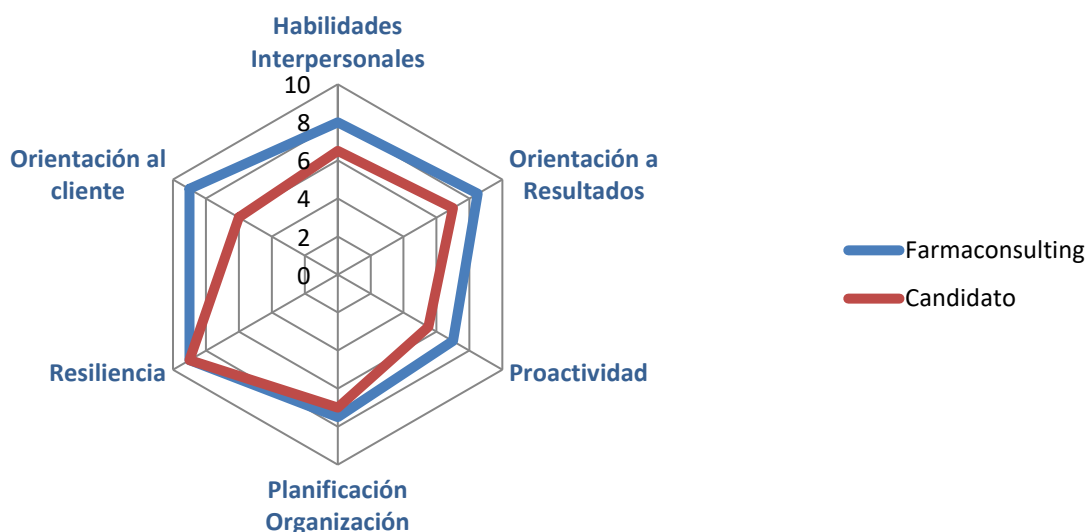
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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, El candidato aporta un perfil competencial donde tanto su capacidad de Resiliencia y Planificación cuadran perfectamente con las requeridas para el puesto. Por otro lado, la Proactividad y Orientación a Resultados, están prácticamente alineadas, con una pequeña desviación inferior. Donde se observa más diferencia ha sido en la Orientación al Cliente y algo en habilidades interpersonales, posiblemente por ser una persona directa, clara y con alta capacidad de síntesis siempre con una gran visión más empresarial.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
La capacidad que presenta esta persona para adaptarse a situaciones que no conoce y a los cambios que surgen en su entorno laboral es alta. Se trata de una persona que valora y reconoce la importancia. Aunque sigue las normas establecidas considera la posibilidad de modificarlas en situaciones necesarias. En sus relaciones con los clientes es probable que mantenga una estrategia común, pero valorando las características propias de cada uno de adaptar su estrategia en función de cada situación.	Se trata de una persona que otorga importancia y valor al orden y distribución del tiempo y las tareas que debe realizar, organizando sus funciones de modo prioritario. Asimismo, manifiesta inquietud por conocer a su cliente antes de una visita. Sin embargo, aun considerándose una competencia valorada y manifestada en su entorno laboral, no se trata de una presencia sobresaliente.
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 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.
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.	Se trata de una persona que desea ser supervisada con frecuencia y que le indiquen lo que debe hacer, evitando tomar la iniciativa o proponer nuevas formas de trabajo. Es probable que busque la aprobación de su supervisor,

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.

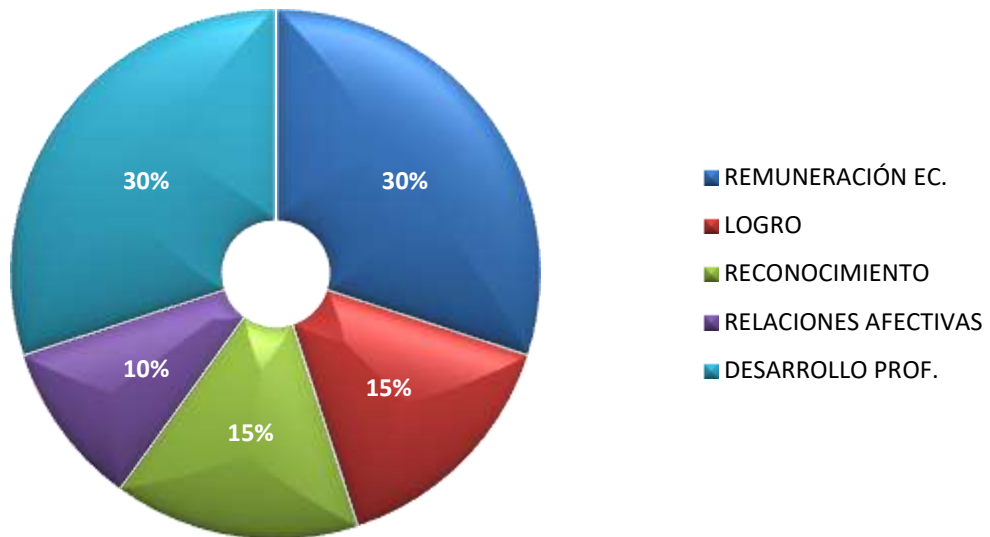
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 poder mantener un crecimiento tanto de remuneración como posibilidades de crecimiento dentro de la compañía,

Aunque sus prioridades laborales están en ver un proyecto de futuro, sólido donde pueda ver una gran estabilidad laboral.

Lo que más le motiva del proyecto de Farmaconsulting es la posibilidad de volver a un sector que conoce, poder desarrollar una venta consultiva de valor añadido y la formalidad y seriedad de la compañía.

Sus expectativas salariales mínimas están en 21k+Variable.