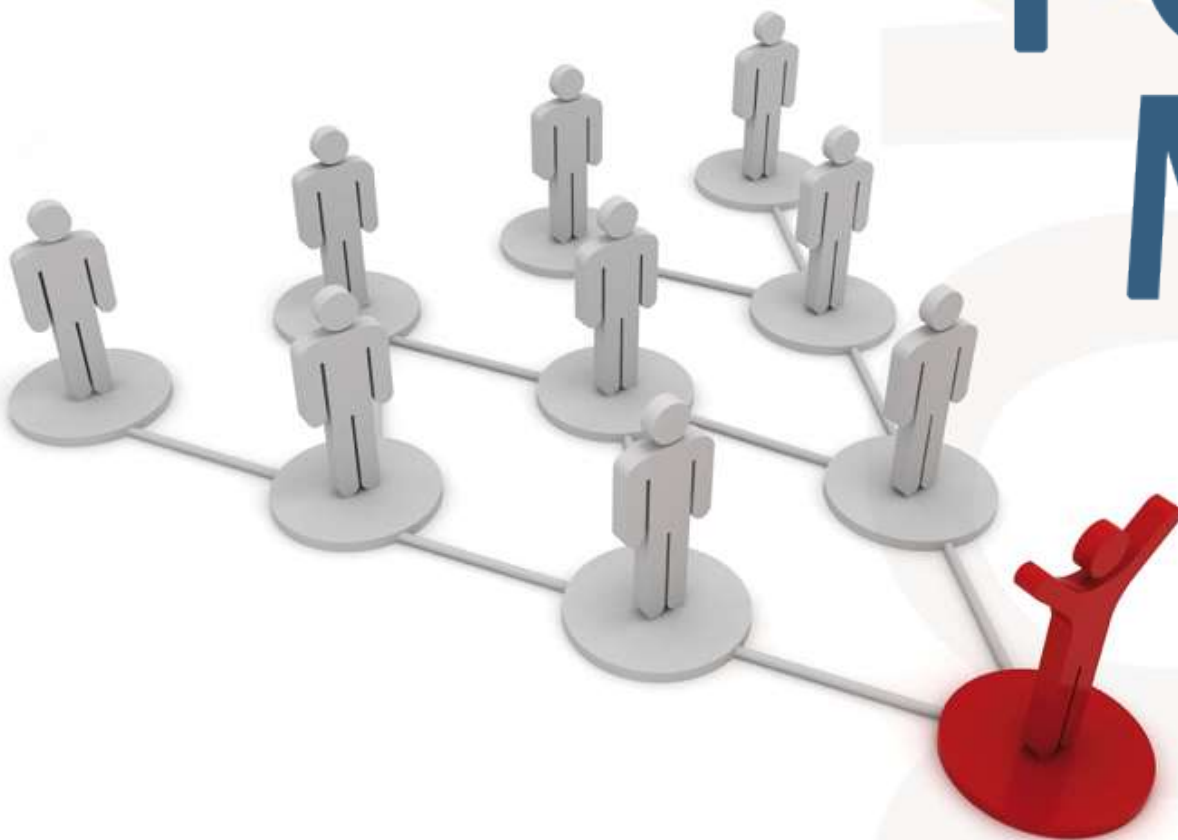


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

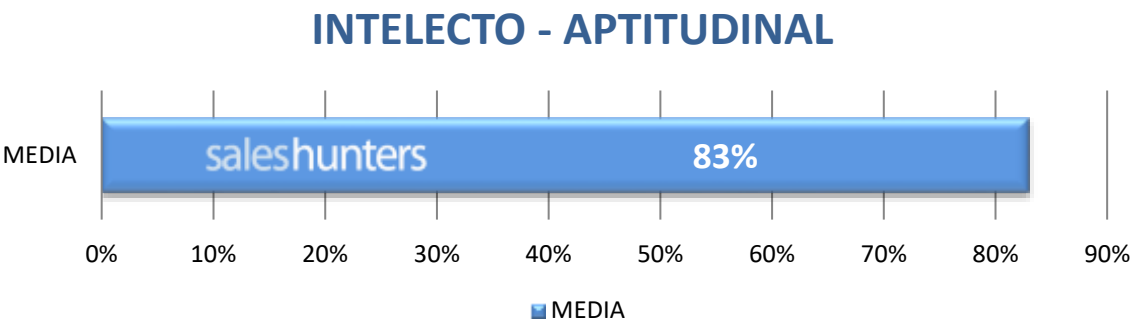


Nombre / Apellidos: **Jesús Silva**

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 Jesús, muestra un nivel alto en el área de razonamiento cuantitativo. Jesús muestra la habilidad de comprender y aplicar información obtenida en tablas, figuras, gráficos, cuadros y números de manera ágil y eficaz.

El candidato aporta cualidades de análisis y síntesis que le permiten conocer más profundamente las realidades con las que se enfrenta, simplificar su descripción, descubrir relaciones aparentemente ocultas y construir nuevos conocimientos a partir de otros que ya posee.

La puntuación obtenida en la prueba de Razonamiento General (razonamiento lógico, aritmético y verbal) ha estado muy por encima de la media normativa lo que indica una capacidad de razonamiento general extraordinaria. Demostrando que Jesús 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:

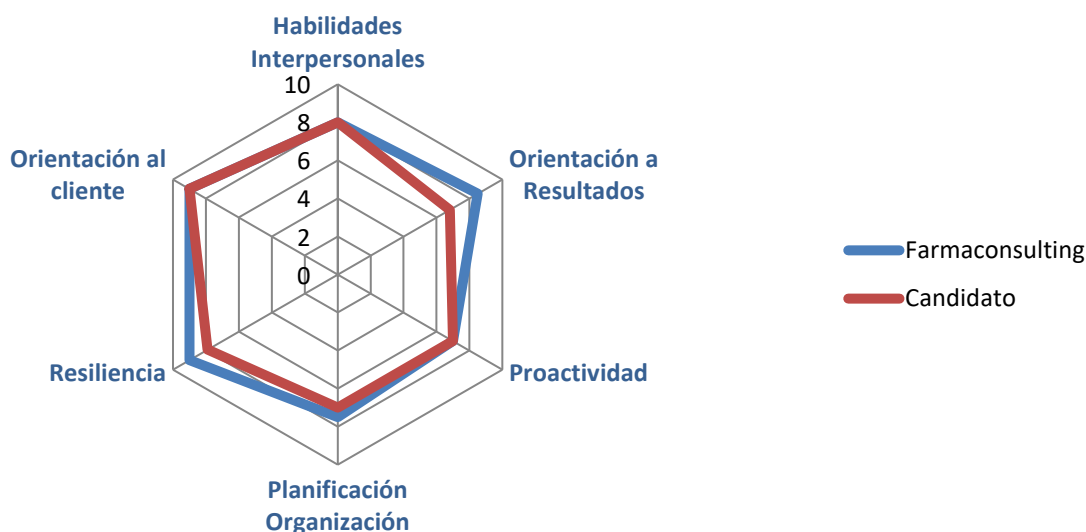
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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, el candidato aporta unas habilidades realmente acordes a las requeridas por el puesto, principalmente a nivel de Orientación al Cliente, Proactividad y Habilidades Interpersonales. Seguramente a causa de su gran experiencia y trayectoria comercial siempre enfocada al cliente. Existe una pequeña desviación en el área de la Resiliencia al igual que la Orientación a Resultados, aspectos que posiblemente muestran una pequeña carencia por su gran vocación de servicio.

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 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
Esta persona presenta disposición para relacionarse con otras personas y es capaz de ponerse en el lugar del otro. Para ello, escucha con atención y de forma activa las necesidades y sugerencias que le realizan sus clientes intentando satisfacerlas. En general, interpreta con corrección en lenguaje no verbal y no presenta dificultades para entablar o iniciar una conversación, siendo percibida por sus compañeros como una persona sociable.	No obstante, el hecho de aportar unas altas habilidades interpersonales puede provocar una desviación respecto a los objetivos, dejándose llevar por un aspecto más emocional.
Se trata de una persona capaz de mantener su equilibrio emocional y el control de sus reacciones ante situaciones complejas y/o de presión que se desarrollen de forma cotidiana en su entorno laboral. Además, afronta con responsabilidad los errores.	No obstante, aunque no se viene abajo fácilmente en situaciones de tensión y se muestra calmada ante los contratiempos, es probable que ante imprevistos o excesiva tensión manifieste cierto estrés. Por ello, podría realizar ciertas tareas que requirieran trabajar y permanecer en soledad, pero sería recomendable que se alternaran con otro tipo de funciones menos exigentes emocionalmente.

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.

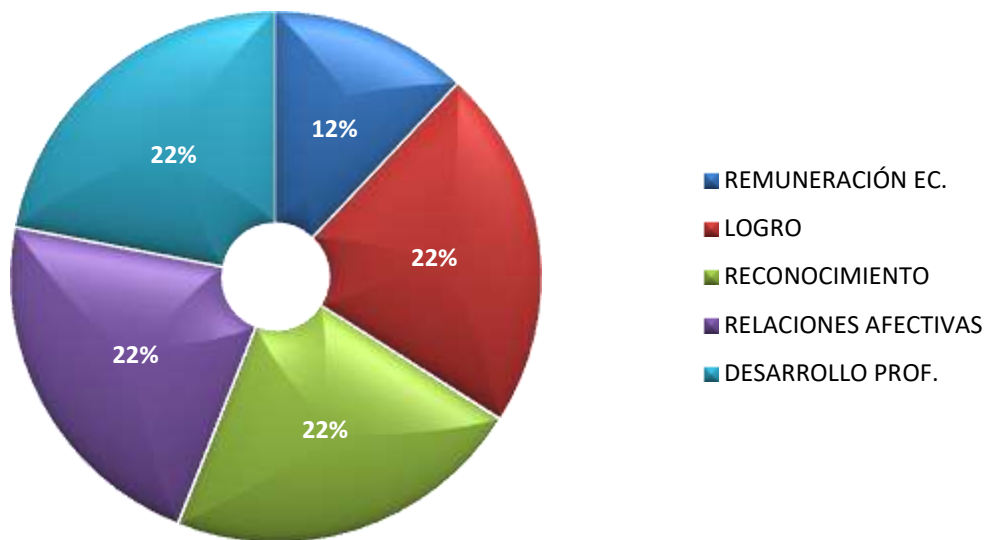
Relaciones afectivas / Afiliación:

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

Jesús considera que tanto el Desarrollo Profesional, las Relaciones Afectivas, el Reconocimiento y el Logro son aspectos fundamentales a tener en cuenta por igual, al igual que el salario, aunque considera que en el área comercial éste último es un factor muy determinante del propio comercial gracias al variable.

En la actualidad busca un cambio por salir del régimen de autónomo y encontrar un puesto más estable y sólido. Busca un proyecto para asentarse hasta llegar a la jubilación.

Lo que más le motiva del proyecto de Farmaconsulting son las posibilidades profesionales que le ofrece y por el conocimiento que tiene del sector.

Sus expectativas salariales mínimas están en 21k+Variable.