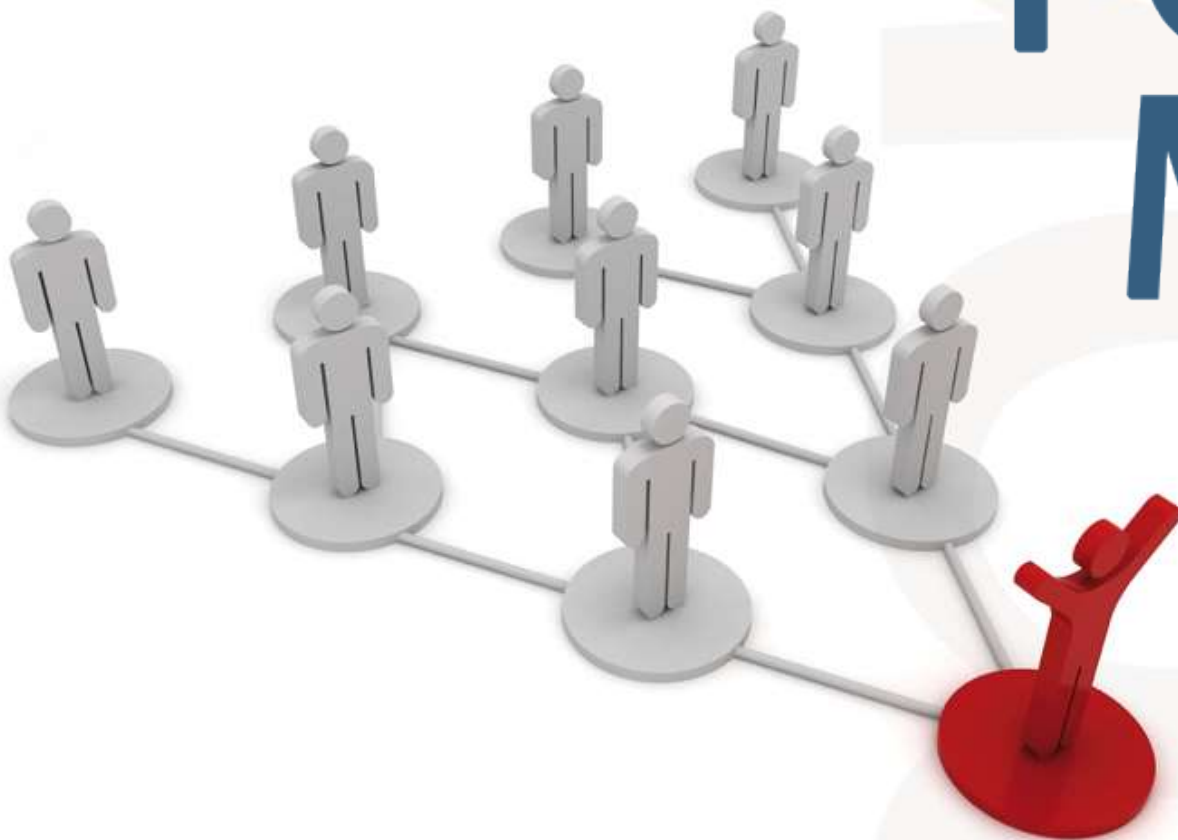


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

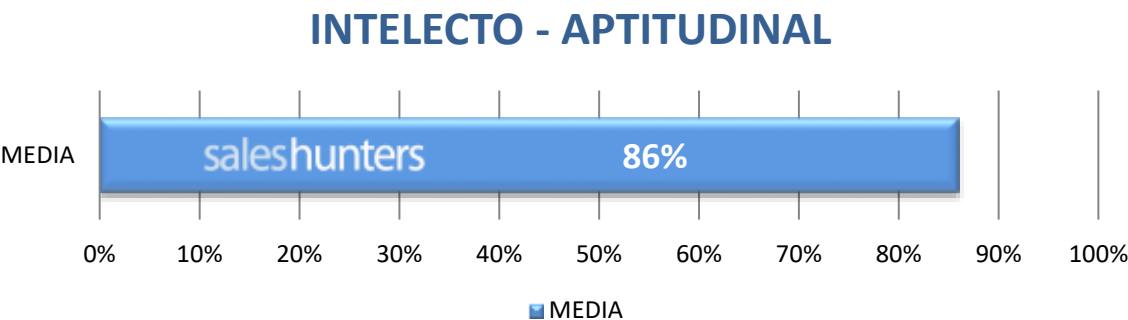


Nombre / Apellidos: **Odín Alonso**

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 Odín, el candidato muestra un nivel alto en el área de razonamiento cuantitativo. El candidato muestra agilidad 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, muestra un perfil muy técnico con capacidad de extraer conclusiones a partir de situaciones o escenarios concretos, 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) ha estado muy por encima de la media normativa, lo que indica una capacidad de razonamiento general extraordinaria.

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:

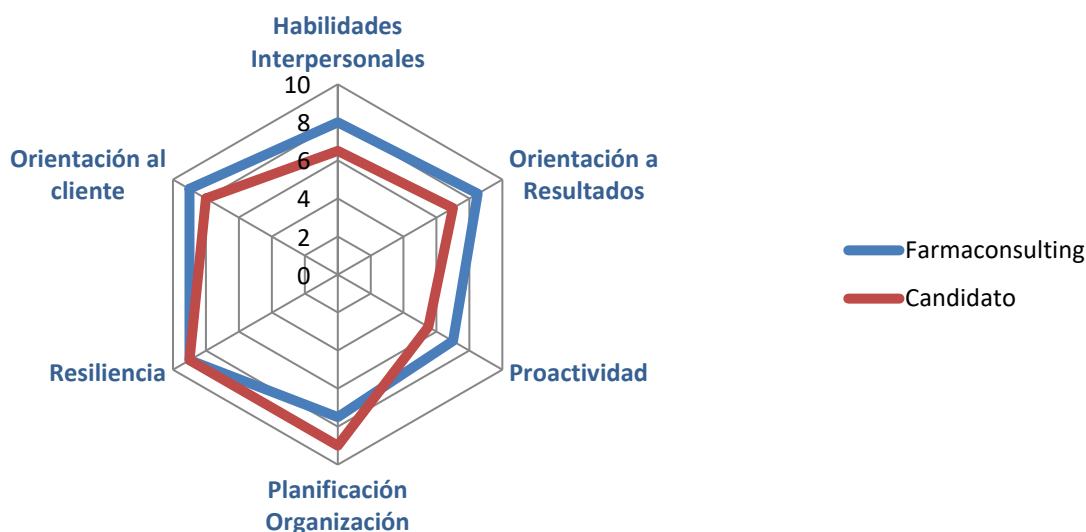
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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 muy enfocado al análisis, planificación y capacidad de aprendizaje. Se observa que aporta un carácter metódico y estructurado, que aprende de situaciones complejas mostrando alto nivel de resiliencia, todo esto envuelto en una gran orientación hacia el cliente. Por otro lado, la Proactividad, Orientación a Resultados y Habilidades interpersonales, existe una pequeña desviación respecto al profesiograma requerido, posiblemente al ser una persona directa, clara y con alta capacidad de síntesis siempre con una gran hacia el cliente y la cual no le gusta saltarse las normas.

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.
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.	No obstante, tener una alta visión al cliente puede demorar los objetivos de ventas establecidos, siendo un perfil que prioriza la satisfacción del cliente a la venta.

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.

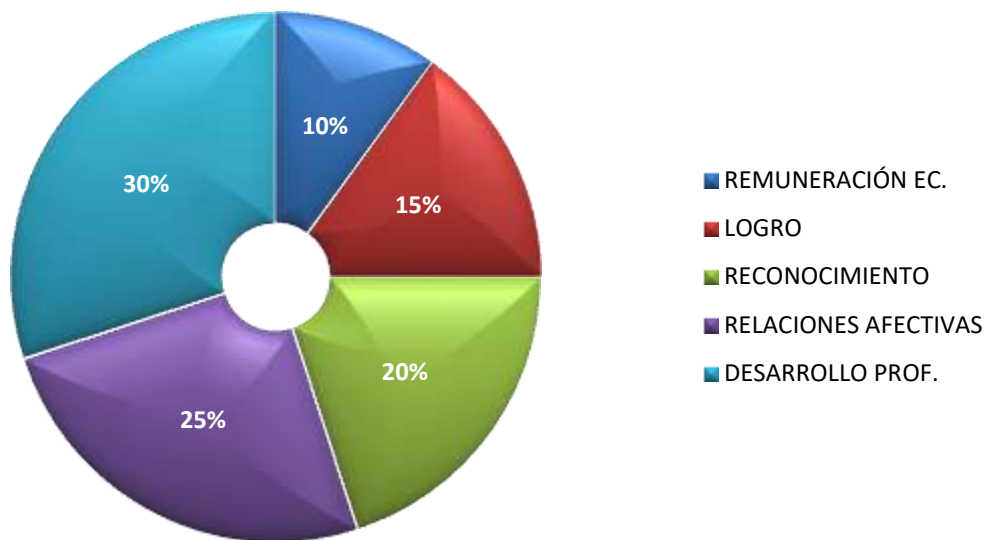
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 Relaciones afectivas, siendo la remuneración el factor menos importante para el candidato.

Aunque sus prioridades laborales están en un proyecto estable, a través de una empresa que le ofrezca confianza, seriedad y formación.

Lo que más le motiva del proyecto de Farmaconsulting es la compañía en sí, considera que la empresa tiene una excelente reputación dentro del sector, lo que le permitirá, cara al cliente, ofrecer seriedad, compromiso, transparencia y gran servicio.

Sus expectativas salariales mínimas están en 21k+Variable.