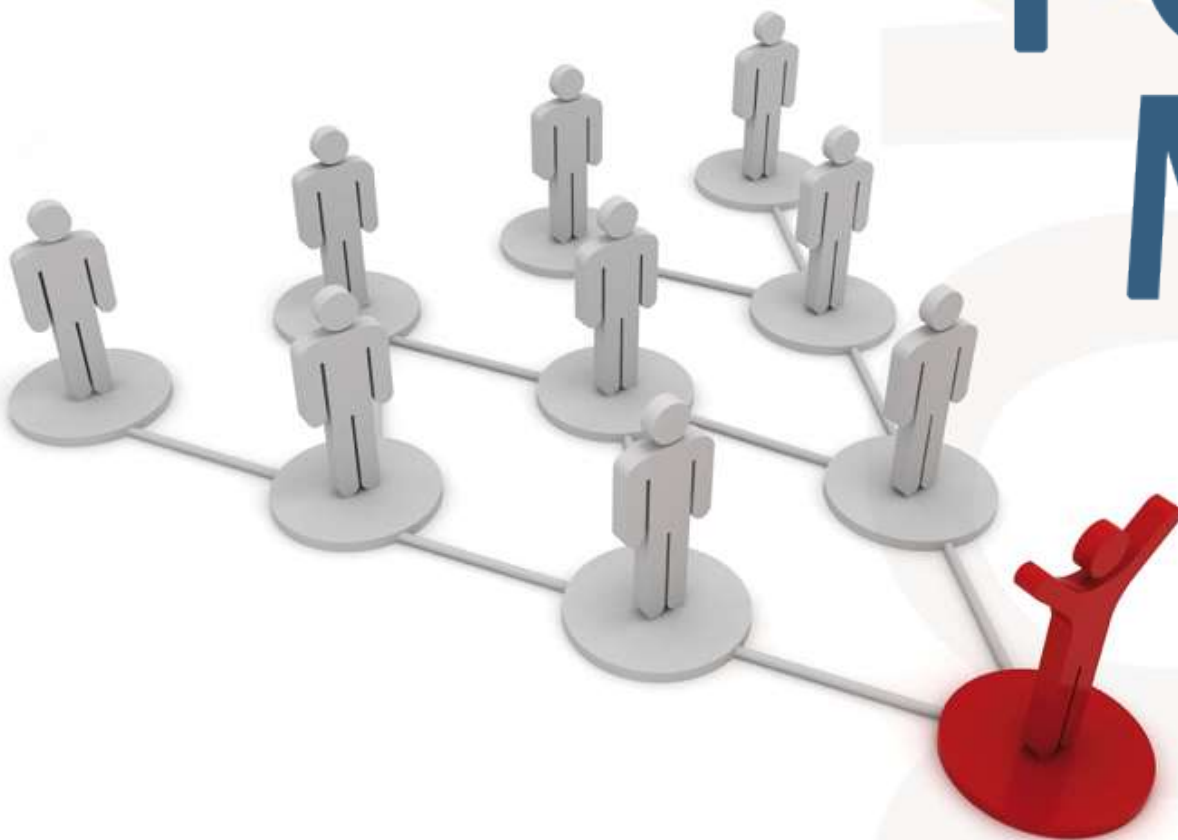


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

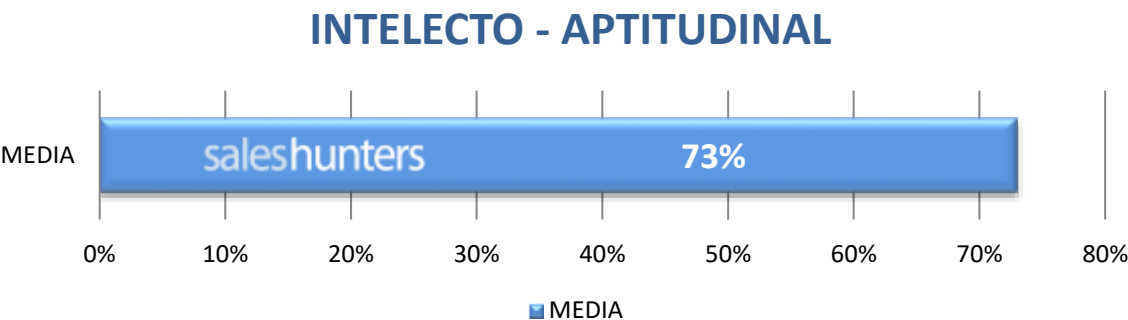


Nombre / Apellidos: **Jordi Català**

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

Observamos en el candidato una alta capacidad de razonamiento lógico, mostrándose como una persona que aporta la capacidad para razonar con contenidos verbales, estableciendo entre ellos principios de clasificación, ordenación, relación y significado.

La prueba de razonamiento numérico muestra un nivel alto para el razonamiento cuantitativo, siendo una persona ágil y acostumbrado a trabajar con números.

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. Jordi 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 muy adecuado a las competencias requeridas para el puesto. Vemos un perfil con excelentes habilidades interpersonales que facilitan la comunicación e interacción con el cliente, siendo otras de las aptitudes más destacadas de Jordi. Vemos un perfil Resiliente, con alta capacidad de adaptarse positivamente a las situaciones adversas y que otorga gran importancia a la planificación y organización de tareas. Hay una mínima desviación en la orientación a resultados al igual que la proactividad, siendo aptitudes igualmente muy presentes en el candidato.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
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.	Jordi se expone como una persona de gran autonomía de trabajo. Conoce y asume los riesgos que pueden suponer los cambios y acepta las responsabilidades derivadas de las transformaciones que propone. No obstante, debe valorarse con precisión el resultado de las iniciativas que toma y los riesgos que corre.
Se trata de una persona con elevadas capacidades para llegar a acuerdos, incluso con clientes complicados y en situaciones complejas o poco usuales. En sus negociaciones siempre tiene en cuenta los deseos y exigencias de la otra parte y lleva a término el acuerdo de forma convincente y clara. Es capaz de tomar decisiones rápidas, valorando con cuidado los beneficios que va a obtener. Manifiesta importantes habilidades para convencer y persuadir a la otra parte, pero siempre buscando puntos de convergencia y considerando el beneficio mutuo.	Jordi muestra un alto nivel de exigencia consigo mismo. La exigencia nos puede ayudar a alcanzar metas o conseguir retos, algo que mejorará nuestra autoestima. Pero tenemos que ser conscientes de que, aunque pongamos todo nuestro empeño en hacer las cosas bien, no siempre obtendremos los resultados esperados, lo cual puede provocar cierto nivel de frustración en el candidato.
Se trata de una persona con iniciativa y actitud de cambio en su entorno laboral, capaz de actuar de forma independiente y autónoma cuando se le pide. Ante los problemas busca posibles soluciones, aunque no siempre es capaz de generar recursos propios. Es una persona dispuesta a poner en marcha cambios en su entorno laboral cuando lo considera necesario.	Considera que siempre es importante para un desarrollo la mejora continua de conocimientos, un concepto en el cual Jordi considera imprescindible ampliar consciencia tanto a nivel de productos, servicios y procesos. Mostrándolo como una actitud general que debe ser la base para asegurar la estabilización del proceso y la posibilidad de mejora.

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.

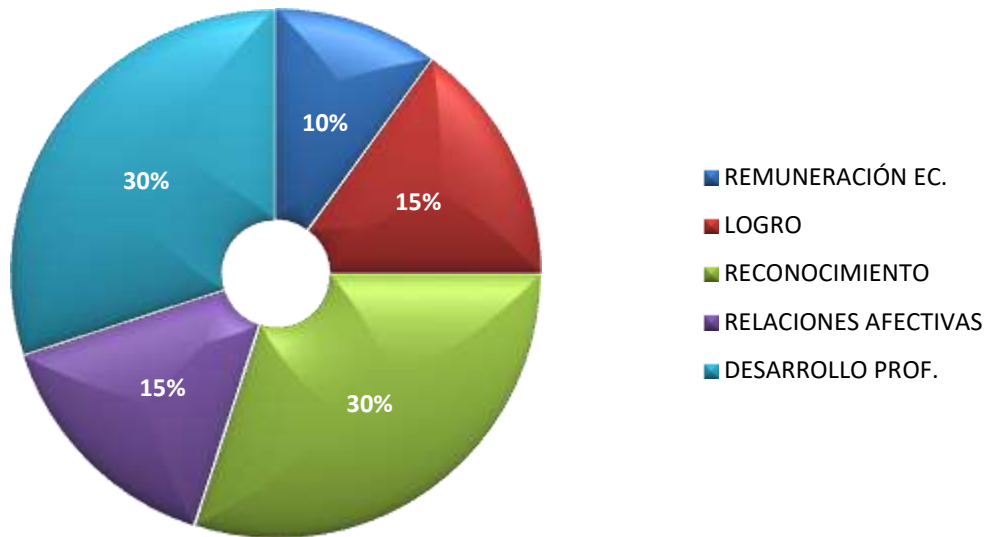
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 reconocimiento y desarrollo profesional, manteniendo en un tercer nivel la remuneración económica.

Sus prioridades laborales están en ver un proyecto profesional, donde pueda ver consolidada su carrera a través de una estabilidad laboral y de futuro.

Lo que más le motiva del proyecto de Farmaconsulting es la profesionalidad, el rigor y el proyecto que hay detrás, siendo para él una excelente motivación.

Sus expectativas salariales mínimas están en 21k+Variable.