



Simone Bellini y Andrea Lattanzi

## INFORME INTERPRETATIVO

<b>Nombre:</b>	
<b>Código prueba:</b>	Z7MMZND9
<b>Fecha de la prueba:</b>	04/05/2018
<b>Código cliente:</b>	EjCarlosDiazSPT
<b>Sexo:</b>	masculino
<b>Edad:</b>	30
<b>Nivel de instrucción:</b>	Diploma de Estudios Secundarios, 2° ciclo
<b>Proveniencia geográfica:</b>	Centro
<b>Profesión:</b>	Empleado
<b>Sector profesional:</b>	Atención al público
<b>Puesto en la empresa:</b>	Empleado
<b>Experiencia profesional de ventas:</b>	Primera experiencia
<b>Ámbito de experiencia profesional de ventas:</b>	Experiencia en la venta de productos
<b>Participación a cursos específicos para la venta:</b>	No
<b>Antigüedad laboral (en años):</b>	5
<b>Cantidad de personas coordinadas:</b>	2
<b>Situación de evaluación:</b>	neutra

## Introducción

El Sales Potential Test (SPT) es un instrumento de evaluación de las capacidades cuyo objetivo consiste en reconocer la predisposición a desempeñar exitosamente funciones en el área de ventas.

Este instrumento fue desarrollado totalmente en Italia en 2015-16 basándose en un análisis de la literatura científica internacional (Furnhamand & Fudge, 2008; Barrick, Stewart & Piotrowski, 2002). El SPT se centra especialmente en las características personales que pueden determinar el éxito en el área comercial y el alcance de un rendimiento de calidad.

Consta de 77 ítems (3 de los cuales de atención\*) de fácil comprensión y respuesta, que no requieren conocimientos específicos sobre el área de ventas. La prueba comprende 7 factores, un macrofactor denominado "Sales Potential Index" (Índice potencial de ventas) y una escala de Impresión positiva, que evalúan los rasgos de la personalidad, la orientación motivacional y los procesos cognitivos.

Entre los rasgos de la personalidad identificados en base a la "Teoría de los Cinco Grandes" (Goldberg, 1990; McCrae & John, 1992; McCrae & Costa, 1997), se encuentran:

- La **extraversión**, es decir la tendencia a entablar relaciones interpersonales, la propensión a la interacción, la apertura a los demás sin temor de expresar las ideas y los sentimientos propios. Los extrovertidos no tienen dificultad de entablar una conversación incluso con personas desconocidas, de hablar ante un grupo y de demostrar su iniciativa en los contextos sociales.
- La **responsabilidad**, definida como predisposición a actuar con precisión y sistematicidad, prestando atención a la planificación y monitorización de las actividades, estableciendo las prioridades que convienen y el método a seguir en el desempeño de las propias tareas. Las personas responsables son fiables, llevan a cabo los compromisos que se asumen, respetan en general los plazos y demuestran un marcado sentido de responsabilidad.
- La **estabilidad emocional**, es decir la capacidad de controlar las propias reacciones de manera funcional incluso en situaciones de estrés emotivo, manteniendo el control de sí mismo y evitando actuar impulsivamente. Las personas con buena estabilidad emocional son generalmente equilibradas y no se irritan fácilmente. Saben aceptar las críticas sin ofenderse irremediamente y, en caso de enojarse, es difícil que se vuelvan agresivos y que no logren superar lo sucedido.

Las dos orientaciones motivacionales evaluadas en esta prueba han sido identificadas en base a la teoría de Wiggins y Trapnell (1996), a saber:

- La **orientación a la tarea**, concebida como el impulso motivacional a afrontar los retos y perseguir objetivos cada vez más difíciles. El deseo de ponerse a prueba y aprovechar las propias capacidades para alcanzar altos resultados. Las personas con esta orientación son generalmente determinadas, tratan de mejorar continuamente sus prestaciones y es difícil que se desanimen ante un fracaso.
- La **orientación al ego**, expresión de un factor extrínseco de la motivación, evalúa el interés de obtener ganancias económicas y ocupar cargos de prestigio en el ámbito laboral. Las personas con esta orientación aspiran a obtener un cargo importante dentro de las organizaciones donde trabajan y sienten la necesidad de reconocimiento y aprobación por parte de la sociedad.

Por último, la prueba evalúa los siguientes factores cognitivos (Silvester, Patterson & Ferguson, 2003; Corr & Gray, 1996; Gupta, Ganster & Kepes, 2013):

- El **locus de control interno**, es decir la tendencia a atribuir la causa de los acontecimientos a sí mismo y al propio comportamiento en lugar de atribuirla a agentes externos como el destino o la suerte. Quienes tienden a la atribución causal interna consideran tener el absoluto control de los objetivos alcanzados y ser los principales artífices de su éxito profesional.

- La **autoeficacia**, es decir la actitud para consigo mismo y el modo en que la persona afronta las situaciones, la percepción de tener los recursos necesarios para superar las dificultades y capacidad de concentrar la atención en los aspectos positivos. Las personas con alto nivel de autoeficacia generalmente están satisfechas de sí mismas y son optimistas por lo que respecta las posibilidades de éxito en la vida y el trabajo. Además de no sentirse inferiores a los demás, se consideran capaces de sostener sus ideas con convicción y eficaces en su acción persuasiva, dos aptitudes fundamentales para quienes trabajan en el área de ventas.

Como mencionamos en la introducción, además de los siete factores principales, la prueba evalúa también otras dos dimensiones:

- Un macrofactor, el **Sales Potential Index**, que indica de manera sintética y comprensible la potencialidad general del candidato para el desempeño de cargos en el área de ventas.
- Una escala de **impresión positiva**, es decir la tendencia a dar una imagen de sí excesivamente "positiva" atribuyéndose cualidades socialmente deseables y presentarse como una persona sumamente capaz y competente en todas las actividades que desempeña.

\* Los ítems de atención indican el grado de atención prestado por la persona durante la cumplimentación del cuestionario. Si el participante ha dado respuestas que denotan un nivel de atención bajo o muy bajo, el informe presentará una nota de advertencia que, según el caso, sugerirá una profundización durante la entrevista o la repetición de la prueba.

## Uso del informe

Las decisiones basadas en los resultados del Sales Potential Test (SPT) deben tomarse con la colaboración de profesionales cualificados. En efecto este informe ha de considerarse una mera hipótesis que, de confirmarse, requiere la integración de datos procedentes de varias fuentes de información como entrevistas, datos biográficos u otras pruebas.

Asimismo, para una correcta interpretación del informe es importante considerar los siguientes aspectos:

- El SPT es un instrumento de autoinforme que provee información acerca de cómo se percibe la persona. La precisión de los resultados depende tanto del grado de sinceridad con el que la persona ha respondido como de su nivel de consciencia. Por tanto, con estas premisas, es posible que el modo en el que se percibe la persona sea incongruente con la información procedente de los otros instrumentos de evaluación; en ese caso habrá que considerar tales incongruencias y analizar las motivaciones.
- La prueba consta de 7 escalas independientes; a fin de formular hipótesis exactas sobre el significado de cada escala en el perfil general de la persona, es útil interpretar los resultados haciendo una comparación entre los mismos. Asimismo, es importante que tales resultados se integren con todos los otros datos con los que cuenta el profesional.
- Dado que no se trata de una prueba de prestaciones cabe considerar que no existen respuestas correctas o incorrectas, por tanto es necesario evaluar el perfil resultante en base a la actividad, el cargo o las funciones que el candidato irá a desempeñar.
- El SPT es una prueba estandarizada que permite obtener un pronóstico fiable acerca de cómo se comportará la persona en las situaciones de venta.
- Podría ser útil volver a examinar la prueba 18-24 meses después para constatar los cambios que pudieran presentarse, sobre todo tras de un período de capacitación.

El contenido de este informe es reservado y debe elaborarse de forma absolutamente confidencial, a tutela de la privacidad del candidato.

## Índice

---

El presente informe se subdivide en las siguientes secciones:

1. **Sales Potential Index:** Esta sección presenta, tanto en forma gráfica como interpretativa, la puntuación sobre la potencialidad general que tiene la persona de desempeñar con éxito cargos en el área de ventas.
2. **Perfil general:** Esta sección contiene, tanto en forma gráfica como textual, las puntuaciones brutas y estandarizadas en relación a cada uno de los siete factores y a la escala de Impresión positiva.
3. **Puntos fuertes y áreas por mejorar:** Presenta aquellos aspectos que, en base a las respuestas dadas por el candidato, resultan ser áreas de fortaleza o, por el contrario, áreas por mejorar.
4. **Comparación con el perfil ideal:** Esta sección presenta en forma gráfica una comparación entre el perfil ideal definido por la empresa en relación a cada uno de los factores que componen la prueba y la puntuación obtenida por el candidato.

## 1. Sales potential index



61

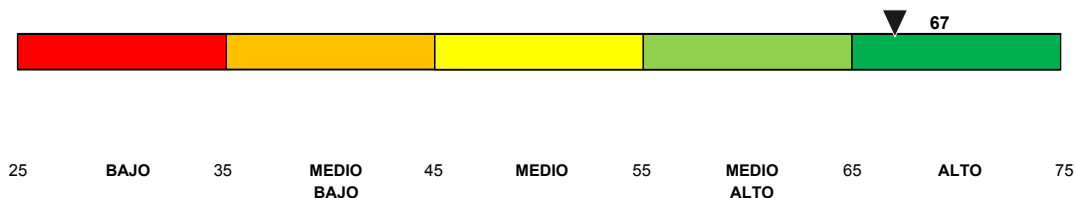
La puntuación obtenida en el Sales Potential Index describe el perfil de una persona orientada a brindar prestaciones positivas en un cargo comercial. Las motivaciones expresadas y las características personales denotan un impulso constante al perfeccionamiento de sus propias habilidades y una tendencia continua a comprometerse en el alcance de los objetivos esperados. La persona tiende a hacerse cargo de los problemas del cliente y a activarse de manera autónoma, determinada y enérgica para la solución de los mismos. Demuestra capacidad y eficacia en responder a las objeciones del cliente, encontrando una solución conveniente para ambos y manteniendo así una relación de estima y confianza recíproca. Valora los retos y es capaz de manejar las situaciones estresantes sin grandes dificultades, manifestando una buena estabilidad emocional. Es capaz de construir una red activa de clientes y de entablar relaciones con interlocutores pertenecientes a diferentes sectores a fin de ampliar sus propias oportunidades comerciales.

## 2. Perfil general

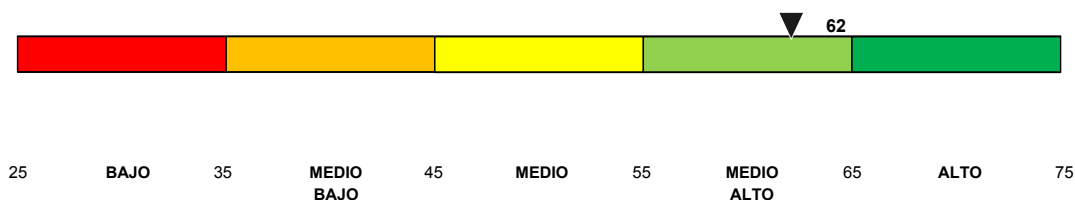
	Puntuación bruta	Puntos T
Impresión positiva (IP)	35	67
Extroversión (ES)	59	62
Responsabilidad (COSC)	60	55
Orientación a la tarea (OR)	60	59
Orientación al ego (OS)	54	71
Autoeficacia (AE)	54	59
Locus de control (interno) (LCI)	54	57
Estabilidad emotiva (SE)	57	60

### Representación gráfica

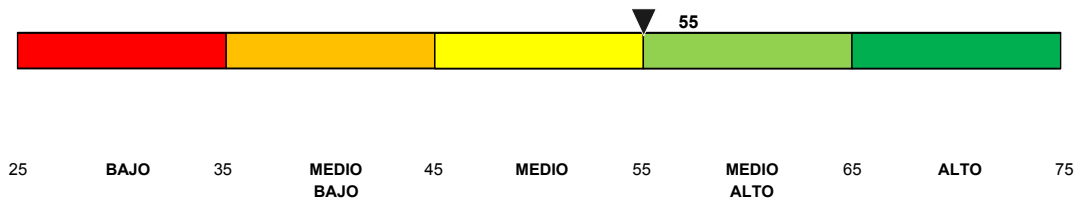
Impresión positiva



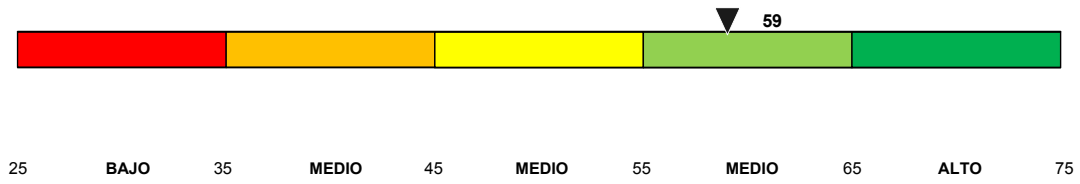
Extroversión



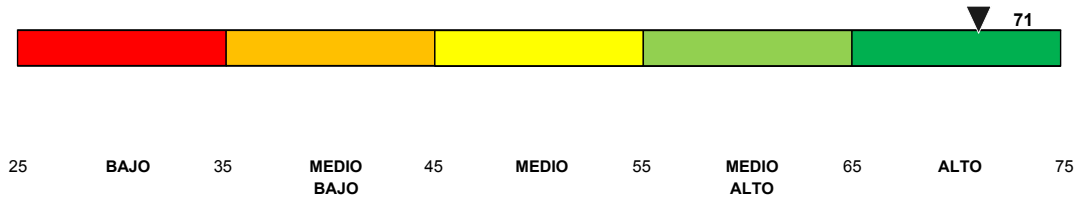
Responsabilidad



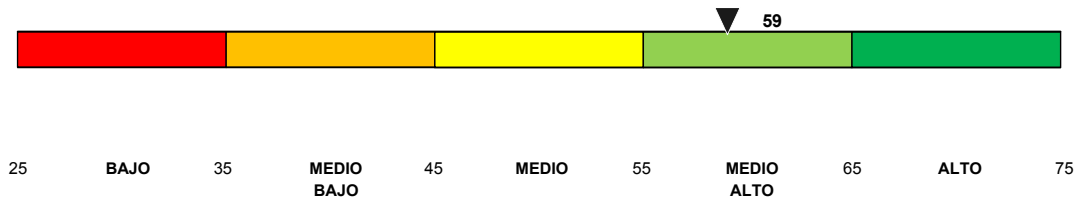
Orientación a la  
tarea



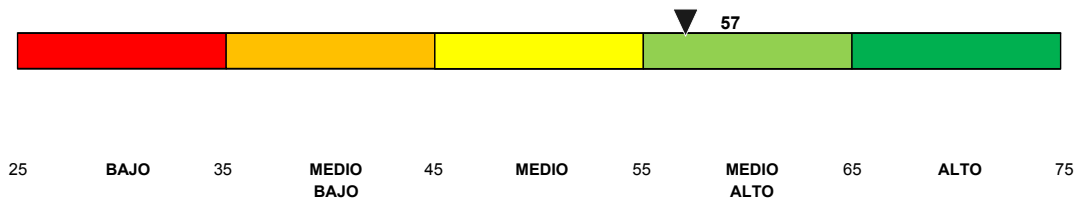
Orientación al ego



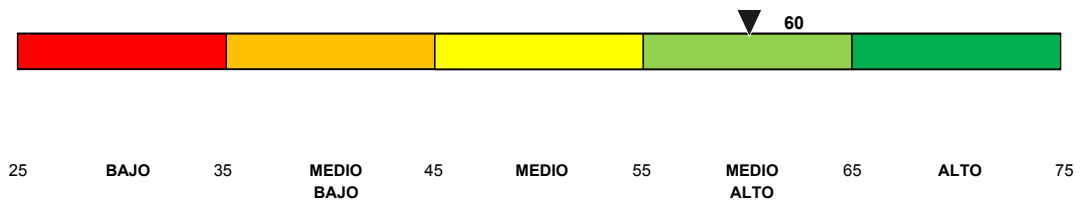
Autoeficacia



Locus de control  
(interno)



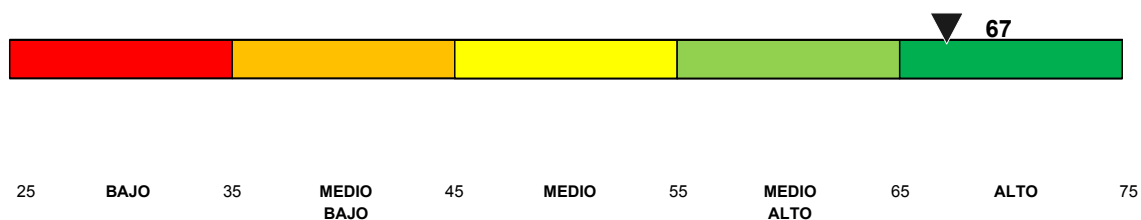
Estabilidad  
emotiva



▼ Indica la posición correspondiente al punto T en la que se coloca el candidato

## Perfiles de las escalas

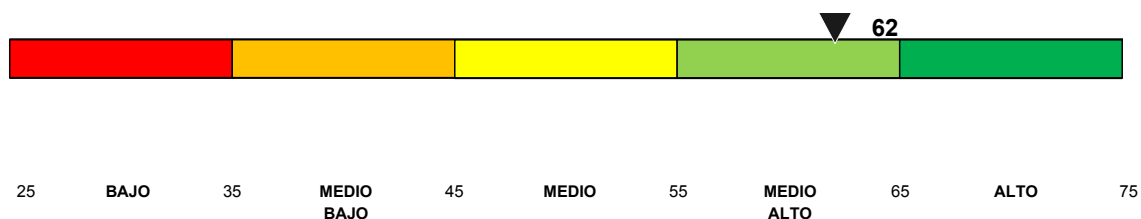
### Impresión positiva (IP)



▼ Indica la posición correspondiente al punto T en la que se coloca el candidato

La escala de impresión positiva indica que la persona ha respondido a los ítems de la prueba dando, conscientemente o no, una imagen de sí demasiado sobredimensionada, enfatizando características como la capacidad de afrontar y resolver todo tipo de situación, el alto sentido ético y el respeto de las reglas y los demás. Cabe destacar que en algunas situaciones de venta, la tendencia a dar una impresión positiva de sí no tiene por qué ser un factor demasiado negativo, dado que indica la propensión de la persona a dar una mejor imagen de sí misma, de la empresa y del objeto de venta. Sin embargo, para evitar una interpretación falaz de todo el perfil, **se ha aplicado un factor de corrección de las puntuaciones en todas las otras escalas de la prueba**. Es necesario profundizar en la entrevista las razones de esta imagen de sí tan sobredimensionada; a tal efecto, se aconseja verificar que la persona no haya mal interpretado los ítems de la prueba o que tenga una autopercepción exageradamente positiva. **Importante: Las puntuaciones estandarizadas presentes en el informe ya están corregidas a los fines del factor de impresión positiva.**

### Extroversión (ES)

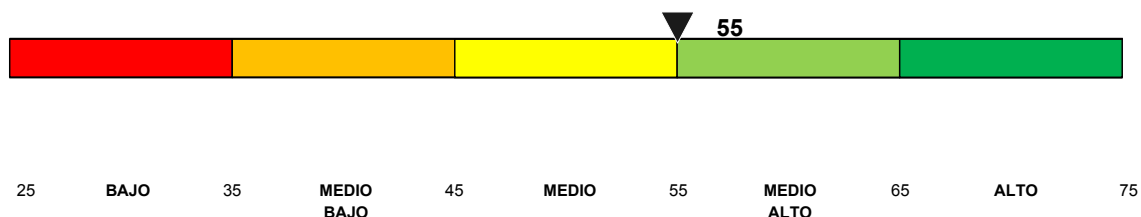


▼ Indica la posición correspondiente al punto T en la que se coloca el candidato



Los resultados obtenidos en el rasgo Extroversión indican la tendencia de la persona a encarar a los demás con naturalidad y confianza, tanto en caso de personas conocidas como desconocidas. Podría adoptar una actitud emprendedora y sentirse a gusto al valorizar productos y servicios ante los demás. Demuestra predisposición al desarrollo de colaboraciones y redes laborales. Se caracteriza por un buen nivel de locuacidad y por una actitud expansiva ante el interlocutor. Generalmente a gusto en expresar sus ideas, tiende a participar e intervenir activamente en las actividades grupales haciendo aportes constantes al equipo.

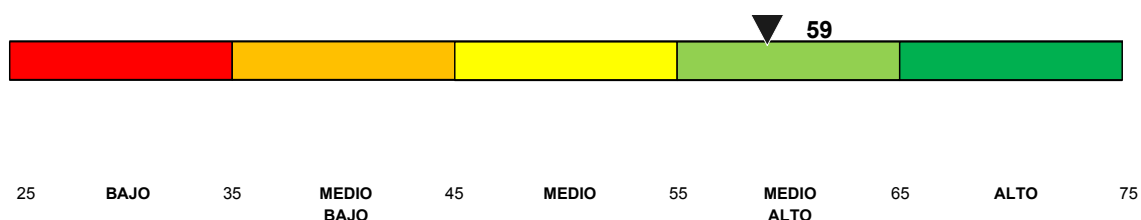
### Responsabilidad (COSC)



▼ Indica la posición correspondiente al punto T en la que se coloca el candidato

Con respecto al rasgo de la responsabilidad, la puntuación obtenida indica que la persona demuestra encarar el trabajo con un buen nivel de organización. Resulta capaz de identificar fácilmente las prioridades (altas, medias y bajas) y tiende a planificar la mayoría de las actividades de su agenda. Demuestra servirse de métodos de trabajo que garantizan la producción de resultados válidos y el respeto de los plazos. Con respecto al proceso de trabajo, puede ser capaz de planificar y realizar actividades de monitorización constantes y una fase de revisión final que garantice un buen nivel de calidad.

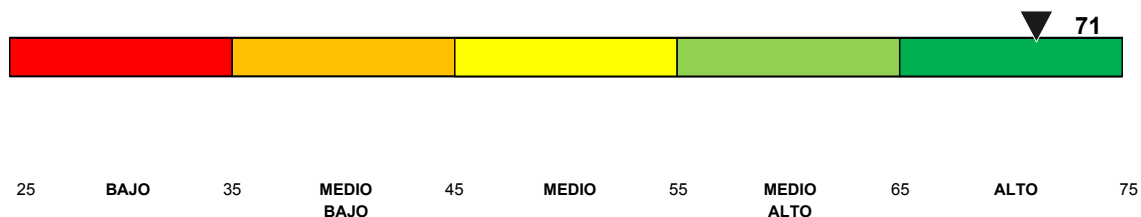
### Orientación a la tarea (OR)



▼ Indica la posición correspondiente al punto T en la que se coloca el candidato

El perfil resultante en cuanto a la Orientación a la tarea indica que la persona podría sentirse muy atraída por alcanzar objetivos difíciles. Parece demostrar un buen nivel de determinación y apreciar las tareas desafiantes. Por lo general tiende a reaccionar ante los obstáculos sin desanimarse y afrontándolos con tenacidad; podría buscar la oportunidad de probarse y ponerse en juego, sintiendo satisfacción por el empeño dedicado a garantizar buenos estándares de calidad y rendimiento.

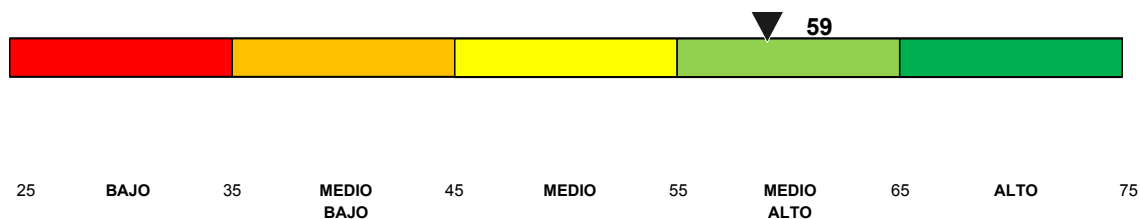
### Orientación al ego (OS)



▼ Indica la posición correspondiente al punto T en la que se coloca el candidato

Por lo que respecta la Orientación al ego, la persona parece atribuir gran importancia a ocupar a los factores socioeconómicos y considerar fundamental la posibilidad de ocupar un alto cargo en el ámbito laboral. El reconocimiento social y la remuneración económica podrían constituir un factor de suma influencia en su nivel de dedicación al desempeñar la actividad profesional.

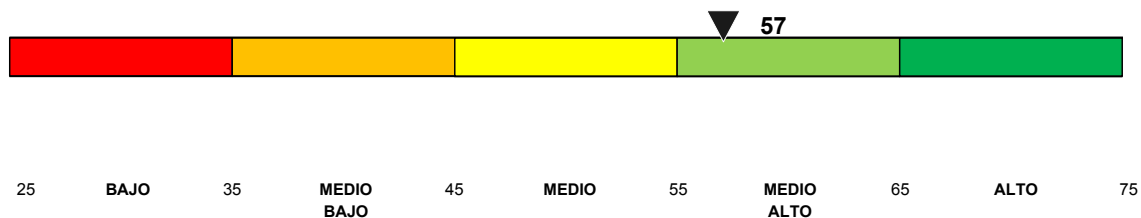
### Autoeficacia (AE)



▼ Indica la posición correspondiente al punto T en la que se coloca el candidato

En cuanto a la autoeficacia, la persona tiende a demostrar un alto grado de confianza en su propia capacidad de responder a las necesidades. Parece considerarse dotada de buenos recursos y medios personales y es probable que afronte las situaciones adoptando una visión más optimista que pesimista de la realidad. Desde el punto de vista interpersonal, no parece asumir una posición de inferioridad respecto de su interlocutor sino al mismo nivel, y se siente sostenida por una buena capacidad de influenciar al otro, resultando sumamente persuasiva.

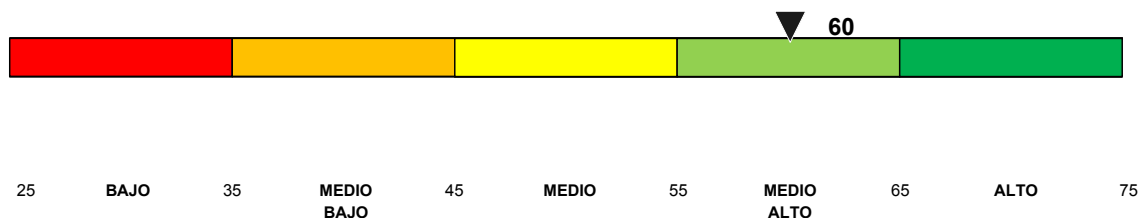
### Locus de control (interno) (LCI)



▼ Indica la posición correspondiente al punto T en la que se coloca el candidato

La puntuación obtenida en la dimensión Locus de control describe una persona tendiente a considerar que las energías dedicadas a la actividad influyen considerablemente en los propios éxitos o fracasos. Demuestra sentirse capaz de tener un gran control sobre los eventos y considerar que los factores internos (habilidades propias, empeño dedicado, etc.) o las acciones realizadas influyen significativamente en lo que le ocurre.

### Estabilidad emotiva (SE)



▼ Indica la posición correspondiente al punto T en la que se coloca el candidato

Con respecto a la Estabilidad emotiva, el perfil parece indicar una persona que afronta con eficacia los ambientes y las situaciones estresantes. Parece tendiente a aceptar las críticas o la opinión de los demás controlando sus propias reacciones. Demuestra un buen autocontrol en situaciones complejas y con interlocutores difíciles, manteniendo una actitud funcional para el alcance de los objetivos laborales.

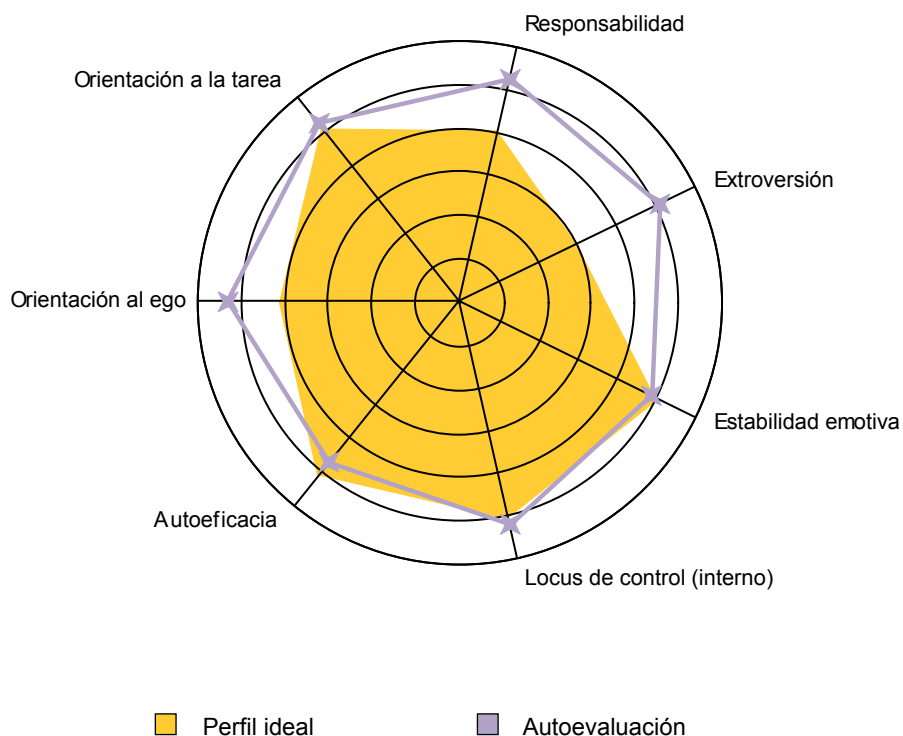
### 3. Puntos fuertes y áreas por mejorar

#### Puntos fuertes

escala	ítem	respuesta
Extroversión	Soy una persona expansiva	Completamente verdadero para mí
Extroversión	Me sucede a menudo entablar una conversación con personas desconocidas	Completamente verdadero para mí
Extroversión	Los demás me describen como una persona abierta y disponible	Completamente verdadero para mí
Responsabilidad	Establezco atentamente las prioridades antes de iniciar un trabajo	Completamente verdadero para mí
Responsabilidad	En el trabajo controlo constantemente la evolución de mis actividades	Completamente verdadero para mí
Responsabilidad	Al inicio de una nueva actividad planifico atentamente todos los pasos	Completamente verdadero para mí
Orientación a la tarea	Siempre busco la forma de aprovechar al máximo mis potencialidades	Completamente verdadero para mí
Orientación a la tarea	Me da satisfacción ponerme a prueba con tareas cada vez más difíciles	Completamente verdadero para mí
Orientación a la tarea	Ante las dificultades tiendo a empeñarme aun más para alcanzar el objetivo establecido	Completamente verdadero para mí
Orientación al ego	Para mí es importante obtener un alto nivel de remuneración	Completamente verdadero para mí
Orientación al ego	En el trabajo me interesa alcanzar una posición que suscite la admiración de los demás	Completamente verdadero para mí
Orientación al ego	En el trabajo aspiro a obtener un cargo que me dé mucha notoriedad	Completamente verdadero para mí
Autoeficacia	Soy optimista en la mayoría de las situaciones	Completamente verdadero para mí
Autoeficacia	Tiendo a ver el lado positivo de las situaciones aunque sean críticas	Completamente verdadero para mí
Autoeficacia	Cuando me obstino con algo estoy seguro de que lo lograré	Completamente verdadero para mí

Locus de control (interno)	Creo que mi éxito profesional depende sobre todo de mis habilidades	Completamente verdadero para mí
Locus de control (interno)	Considero que mi futuro dependa más de mí que del destino	Completamente verdadero para mí
Locus de control (interno)	El éxito en el trabajo es fruto principalmente de la voluntad y el empeño de cada uno	Completamente verdadero para mí
Estabilidad emotiva	Logro mantener el control incluso en las situaciones más críticas	Completamente verdadero para mí
Estabilidad emotiva	Es difícil que pierda los estribos	Completamente verdadero para mí
Estabilidad emotiva	Logro mantener la calma ante un interlocutor agresivo	Completamente verdadero para mí

#### 4. Comparación con el perfil ideal



	Puntuación del candidato	Perfil ideal	Análisis de las deficiencias
Extroversión (ES)	5,14	3	2,14
Responsabilidad (COSC)	5,25	4	1,25
Orientación a la tarea (OR)	5,21	5	0,21
Orientación al ego (OS)	5,30	4	1,30
Autoeficacia (AE)	4,75	5	-0,25
Locus de control (interno) (LCI)	5,25	5	0,25
Estabilidad emotiva (SE)	4,92	5	-0,08

Matriz de las respuestas

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	1	2	1	3	6	4	6	5	5	6	6	7	6	8	6
11	6	12	6	13	6	14	6	15	6	16	1	17	2	18	6
21	6	22	6	23	6	24	6	25	6	26	6	27	6	28	1
31	6	32	6	33	6	34	4	35	6	36	6	37	2	38	1
41	6	42	6	43	1	44	6	45	1	46	6	47	6	48	6
51	1	52	1	53	6	54	6	55	1	56	6	57	6	58	6
61	6	62	6	63	6	64	6	65	6	66	6	67	6	68	1
71	6	72	1	73	6	74	6	75	1	76	6	77	1	69	6
														70	6