

saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

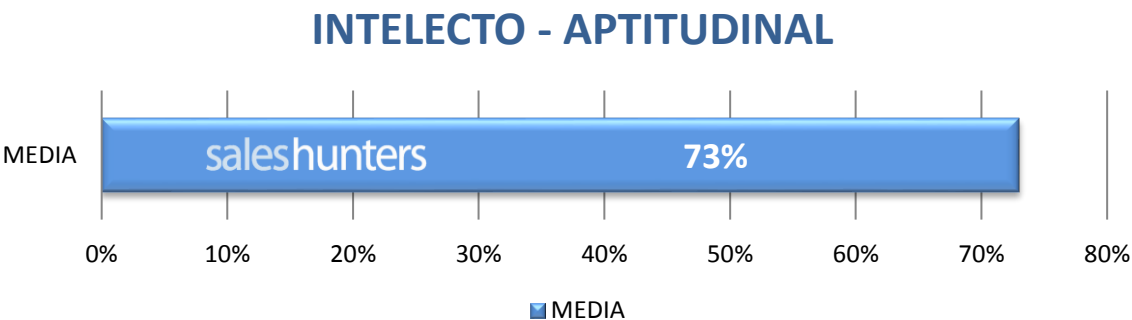


Nombre / Apellidos: **AURA MODORAN**

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

Aura ha obtenido en nuestra prueba, una puntuación por encima de la media normativa que indica una elevada capacidad de razonamiento general.

Candidata con perfil más junior pero de claro potencial de desarrollo. Localizamos su perfil a través de una búsqueda directa y una vez explicado el proyecto en profundidad, demuestra claro interés en el mismo colaborando durante todo el proceso.

Su experiencia profesional se ha focalizado en el sector asegurador, donde ha conseguido grandes éxitos a nivel de consecución de objetivos.

Pese a no aportar una formación académica de componente financiero o legal, sí cuenta con las competencias, la capacidad de adaptación y los recursos parar poder llevar a cabo negociaciones y operaciones de carácter más complejo.

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:

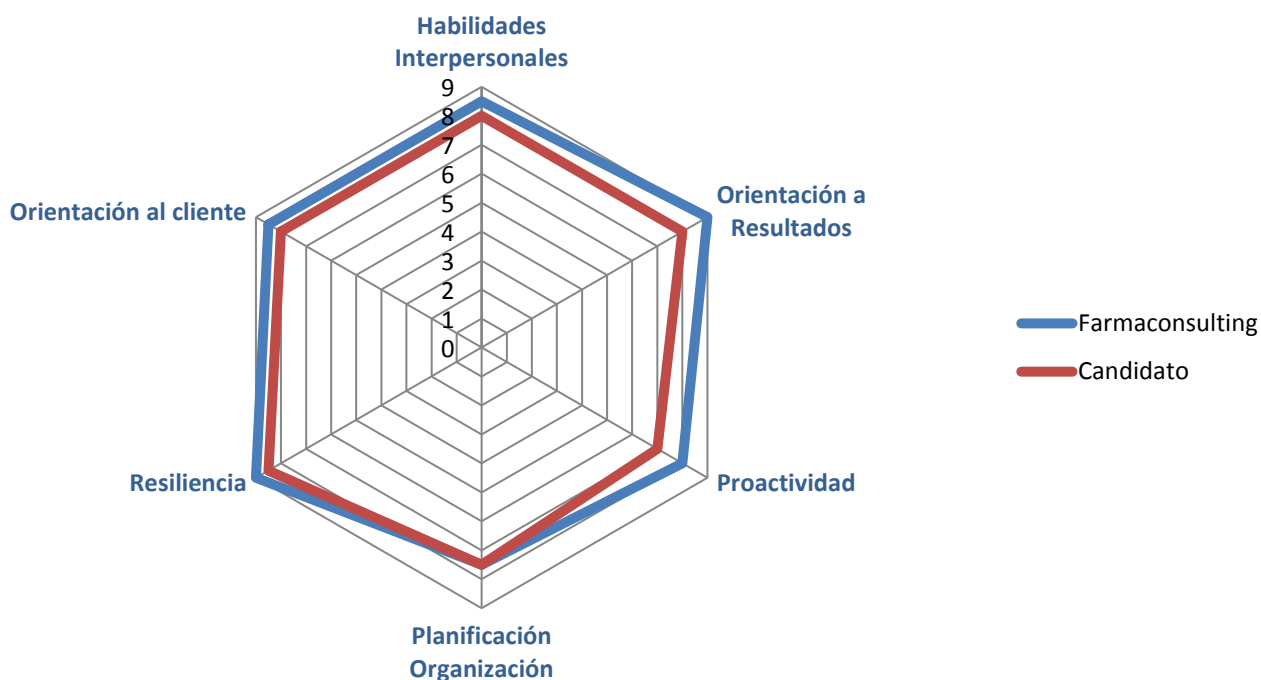
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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



TEXTO LIBRE

Candidata que destaca por su carisma y espontaneidad, capaz de captar la atención de su interlocutor de manera rápida. Directa, extrovertida y de carácter alegre, sonriente y cercana en el trato. A nivel competencial, nos encontramos ante una candidata muy versátil, adaptándose rápidamente a diversos sectores como ha demostrado a lo largo de su carrera profesional. Además, destaca por su alta orientación hacia el logro, siendo una persona con gran compromiso hacia los resultados, posicionándose siempre en los puestos más altos de los ranking de ventas.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
HABILIDADES INTERPERSONALES. Candidata con alta capacidad de comunicación, capaz de transmitir los mensajes con fuerza y frescura. Empática y de trato cercano, siendo al mismo tiempo clara y directa en la información que desea compartir.	Candidata con perfil comercial más junior en cuanto a la experiencia en el área financiera o legal pero con competencias brillantes para desarrollar la actividad. En cuanto a su área de mejora tendría que ver precisamente con este punto, a nivel de formación y experiencia.
ORIENTACIÓN HACIA EL LOGRO. Es una de las grandes virtudes de Aura. Su compromiso con los resultados es claro, buscando siempre el éxito y esforzándose para superar los objetivos marcados por la compañía. Demuestra una clara pasión hacia las ventas y ofrece ejemplos claro de los éxitos logrados así como su crecimiento vertical.	
RESILIENCIA. Aura presenta un carácter luchador y positivo, no rindiéndose hacia las adversidades, al contrario, demostrando su motivación, ganas, ilusión y vocación comercial. Se ha enfrentado a situaciones complejas en el sector asegurador que ha solventado con éxito.	

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.

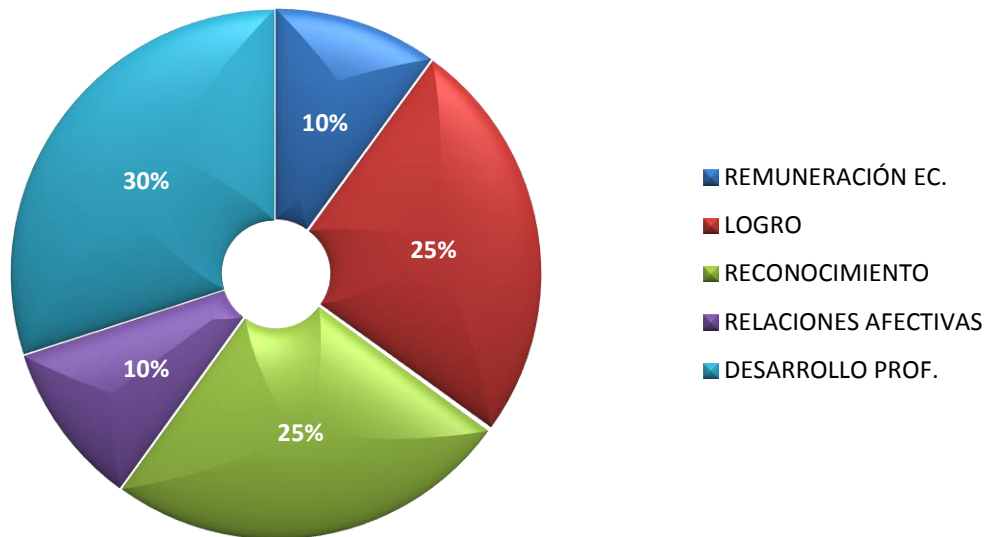
Relaciones afectivas / Afiliación:

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

Pese a que Aura no se encontraba en una situación de búsqueda activa de empleo, sí ha considerado que el proyecto de Farmaconsulting supone para ella una mejora personal y profesional.

Candidata innovadora y creativa, con inquietudes, siendo para ella primordial el reconocimiento y desarrollo profesional así como el logro y el reto en los proyectos. En menor medida serían prioritarias las relaciones afectivas y motivación salarial.

Su alta orientación a resultados coincide con su inquietud a la hora de aceptar un trabajo que le permita crecer, mejorar y aprender.