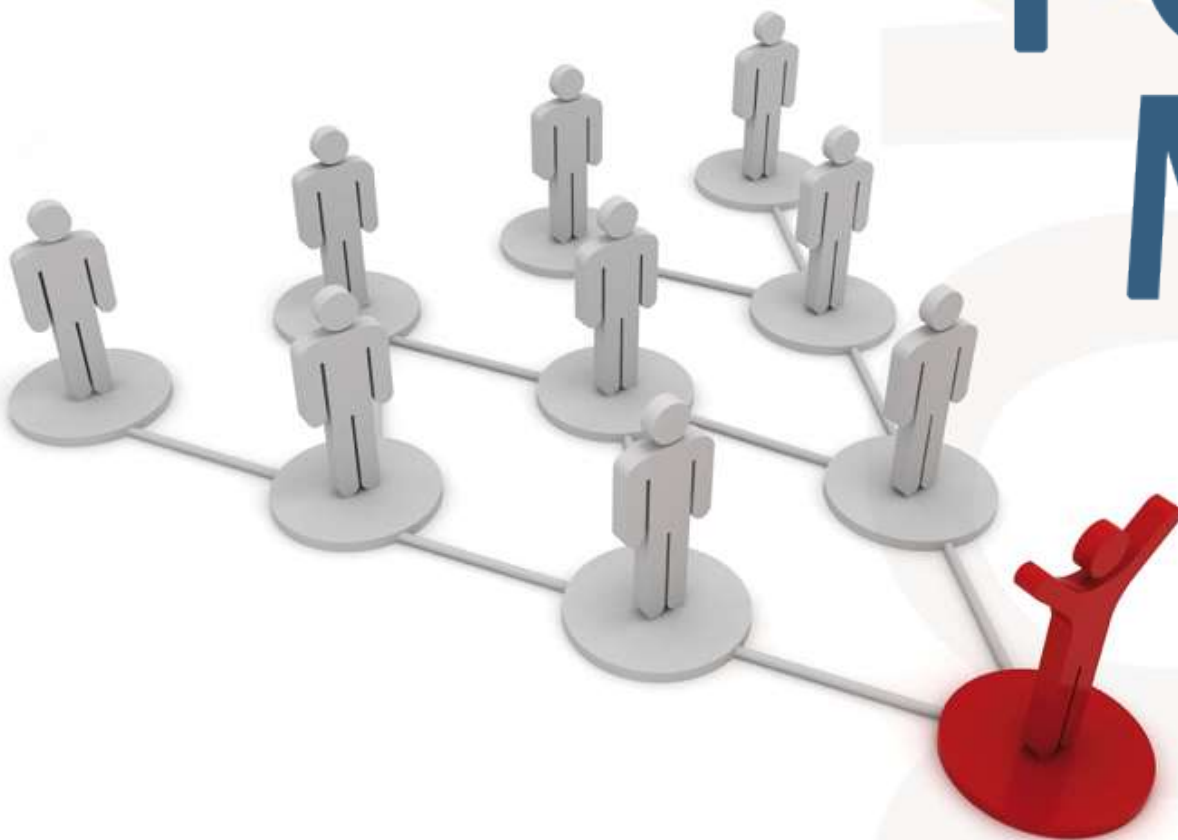


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

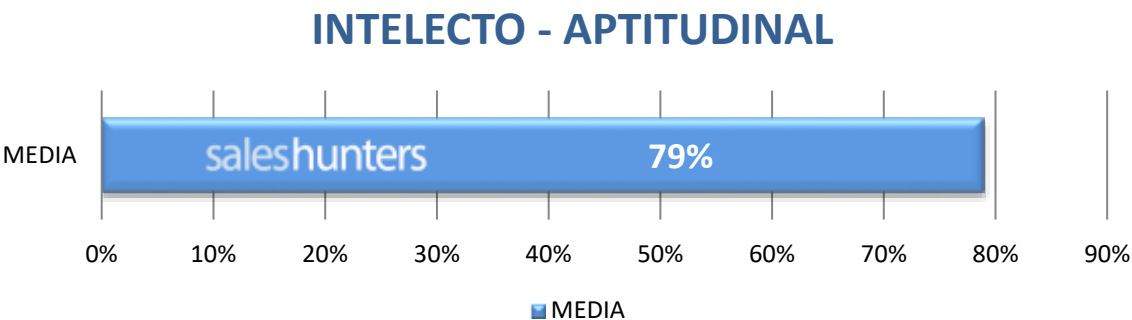


Nombre / Apellidos: **Ana Carla Zocco**

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

Carla aporta una alta agilidad y capacidad numérica, Licenciada en Ciencias Económicas junto a formación complementaria en relación a Fondos Comunes de Inversión, la candidata se expone como una persona acostumbrada a trabajar con cálculos y porcentajes de venta, siendo una persona con facilidad para interpretar datos y números.

Aporta alta visión analítica, ofreciendo un carácter reflexivo y con capacidad de argumentación en el proceso de venta. Muestra fluidez y capacidad constructiva, siendo una persona directa, clara y con buena capacidad de síntesis.

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. Carla 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:

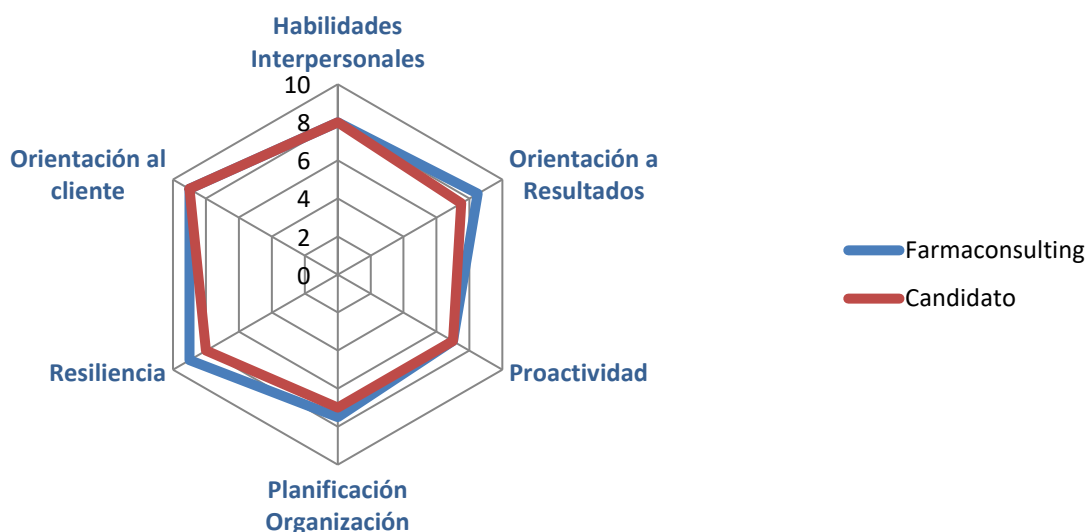
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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, Carla aporta un perfil competencial muy alineado al requerido por Farmaconsulting. Destaca su gran Orientación al Cliente, al igual que su capacidad de Iniciativa / Proactividad y Habilidades Interpersonales. Podemos ver una carencia mínima tanto a nivel Orientación a Resultados como la Resiliencia, aun así, son habilidades de alta puntuación en la candidata. Siendo un perfil muy alineado al perfil requerido.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Esta persona presenta una gran capacidad para ponerse en el lugar de otro, anticipando sus necesidades y, por tanto, respondiendo a ellas con precisión. Para ello, dispone de una notable capacidad de escucha interpretando correctamente el lenguaje no verbal de sus clientes y leyendo entre líneas de forma muy acertada sus sugerencias o necesidades. Se trata de una persona que presta atención a los pequeños detalles y que los tiene muy en cuenta a la hora de ofrecer una respuesta o un servicio determinado.	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. Pudiendo anticipar los intereses del cliente frente a los de la compañía que representa.
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.
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.

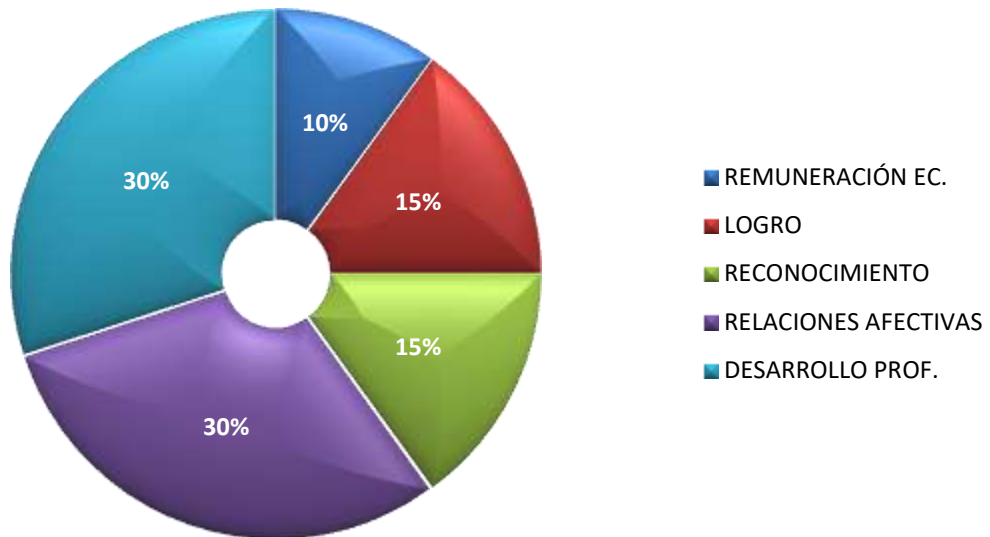
Relaciones afectivas / Afiliación:

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

Principalmente las áreas motivacionales a nivel laboral de la candidata están en la posibilidad de desarrollo y el buen ambiente laboral, para Carla es prioritario las relaciones que puedan establecerse con sus compañeros y superiores, manteniendo unos valores muy orientados al respeto, educación y buen clima.

Lo que más le motiva del proyecto de Farmaconsulting es la posibilidad de entrar en un sector que le atrae ofreciendo un servicio personalizado y de gran orientación al cliente, al igual que la posibilidad de entrar en un empleo estable y sólido.

Sus pretensiones salariales mínimas están en 21k + Variable.