

saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

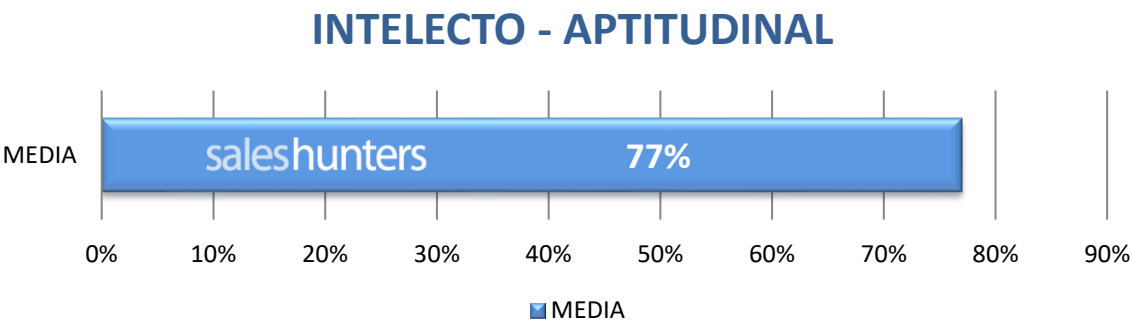


Nombre / Apellidos: **ALEJANDRA NAVARRO OCHOA**

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

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

Estamos ante una candidata joven de potencial, con una experiencia comercial consolidada pese a su juventud, además de madurez y alto grado responsabilidad. Aporta una formación académica muy cualificada, siendo inteligente y habiendo desarrollado unas competencias potentes a nivel comercial. Versátil, adaptable a diversos entornos y con potencial para asumir responsabilidades y optar a posiciones de liderazgo en un medio plazo.

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 con buen discurso y buenas habilidades interpersonales. Segura de sí misma y de sus posibilidades, de ideas claras, directa y concisa. Demuestra una gran orientación hacia el cliente, demostrando su vocación comerciales desde el principio y también influenciada por su entorno familiar. Cuenta con gran capacidad de análisis, además de profesionalidad y sentido de la responsabilidad. De perfil estable y leal hacia la empresa/marca a la que representa. Versátil y polivalente, se adapta a entornos cambiantes con facilidad.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
ORIENTACIÓN HACIA EL CLIENTE. Candidata que desde el primer contacto transmite su gusto por trabajar con personas y llevar a cabo un proceso de asesoramiento y ayuda al cliente. Se siente cómoda trabajando con particulares y empresas, buscando ofrecer el mejor servicio y alcanzar el mayor nivel de satisfacción.	Es una candidata que aporta jovialidad, formación y alto potencial. Si bien es cierto y en ocasiones, podemos detectar falta de escucha debido en muchos casos, a la presión inconsciente de forzar el cierre en el proceso de venta.
PLANIFICACIÓN / ANÁLISIS. Inteligente, con visión de negocio y gran capacidad de trabajo y análisis. Rigurosa, exigente y muy planificada, organizar su trabajo de manera que no surja imprevistos y le permitan conseguir así los mejores resultados.	
RESILIENCIA. Muy directa a la hora de transmitir sus ideas y tomar decisiones, Segura de sí misma, de sus valores y de sus inquietudes. Se esfuerza por alcanzar sus metas, haciéndolo con optimismo y positividad.	

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.

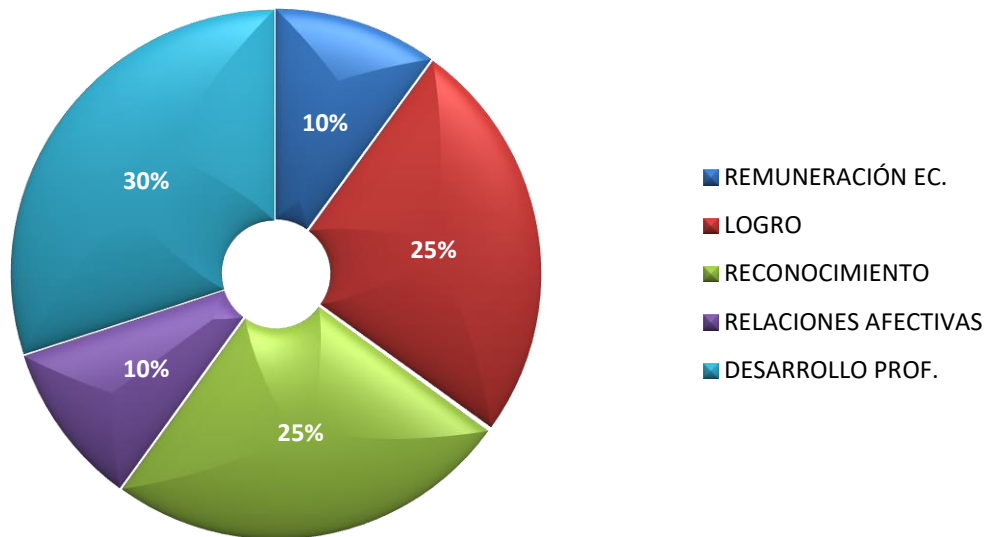
Relaciones afectivas / Afiliación:

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

Alejandra manifiesta un claro interés por formarse y especializarse a nivel profesional. Para ello y a corto plazo, pretende realizar un Master en Dirección Comercial. Todo esto, nos hace ver que estamos ante una candidata con inquietudes e interés hacia el desarrollo profesional, logro y reconocimiento. Conceptos como las relaciones afectivas o remuneración económica se situarían en un segundo plano.

Alejandra es consciente de su potencial y se ha formado para ello, buscando en un medio plazo ocupar posiciones de responsabilidad en una empresa.