

saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

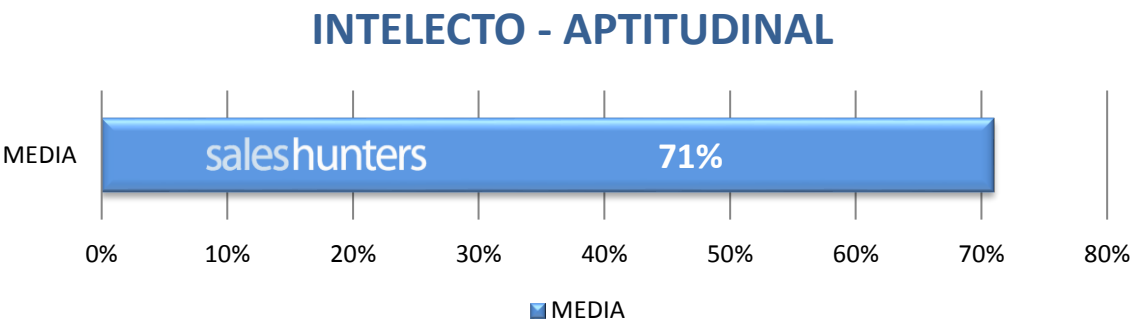


Nombre / Apellidos: **ROSA IGLESIAS**

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

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

Rosa nació en Sevilla pero a lo largo de vida ha residido en distintos países y también ciudades de España. Candidata con un perfil diferente pero un bagaje profesional centrado en el sector del Turismo, donde ha ocupado posiciones de gran responsabilidad y trabajado para grandes corporaciones. Es a partir del año 2018, cuando ha buscado redirigir su carrera, tomando la decisión de dejar las grandes empresas y puestos de responsabilidad, para focalizarse en una labor de carácter más comercial.

Trabajó para una ONG en la búsqueda comercial de fondos y financiación y en la actualidad, dentro del sector inmobiliario en la gestión de apartamentos turísticos, captando negocio.

Destacamos de ella su claro perfil hunter en la detección de oportunidades y labores de desarrollo de negocio.

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:

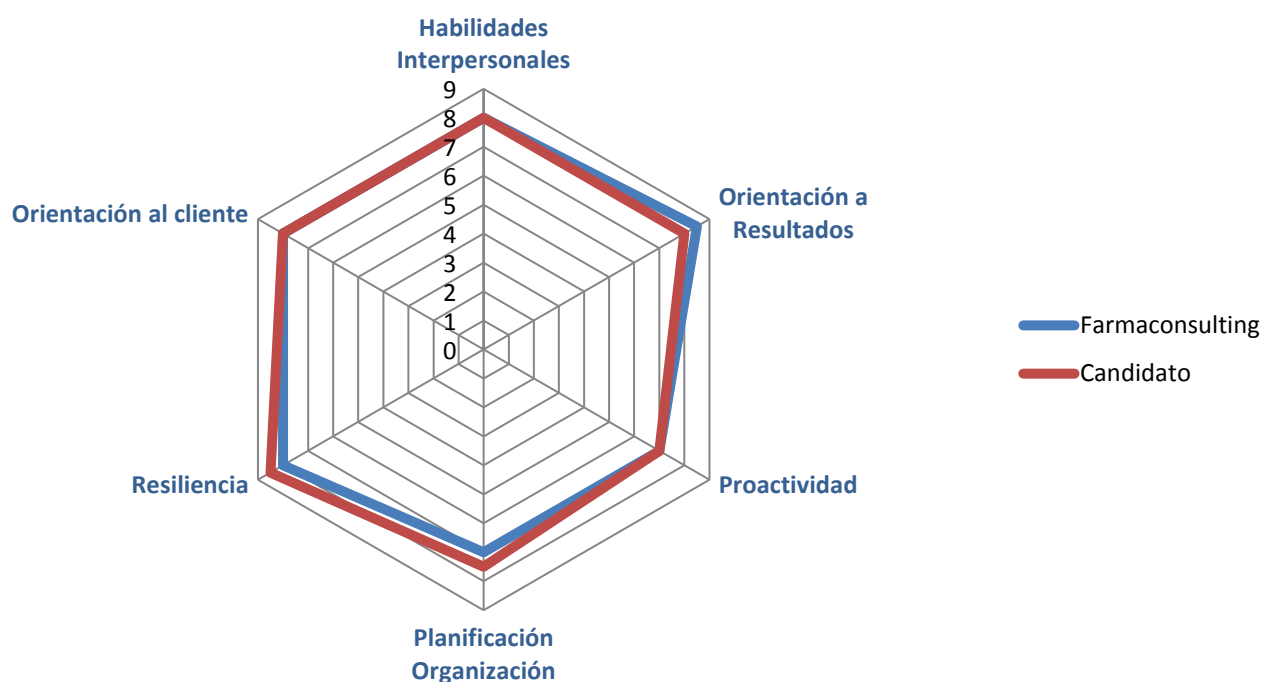
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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 un claro carácter extrovertido, dinámico y muy activo. Muestra una gran seguridad en sí misma, de ideas y principios claros. Su principal competencia es la orientación hacia el objetivo y logro, así lo ha demostrado a lo largo de su carrera, afrontando proyectos complicado que ha conseguido liderar con éxito.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
HABILIDADES INTERPERSONALES. Candidata con gran capacidad de comunicación y don de gentes. Muestra empatía y sonrisa, siendo cercana, cordial y muy confiable. Transmite sus ideas de manera clara y honesta, llegando a su interlocutor rápidamente.	Estamos ante una candidata con un perfil muy orientado al sector turismo pero con grandes competencias para adaptarse fácilmente a este sector. Como área de mejora precisamente destacar este punto de desconocimiento de sectores afines.
ORIENTACIÓN HACIA EL LOGRO. Rosa demuestra clara afán de superación y compromiso con los resultados. Se marca metas y se esfuerza por conseguir los mejores resultados, trabajando, luchando y siendo constante hasta no sólo conseguirlos sino superarlos.	
RESILIENCIA. Candidata que cuenta con una historia de vida diferente y completa. Ha afrontado las dificultades con valor, positividad y lucha, siendo una persona que destaca por su optimismo, entusiasmo y vivacidad.	

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.

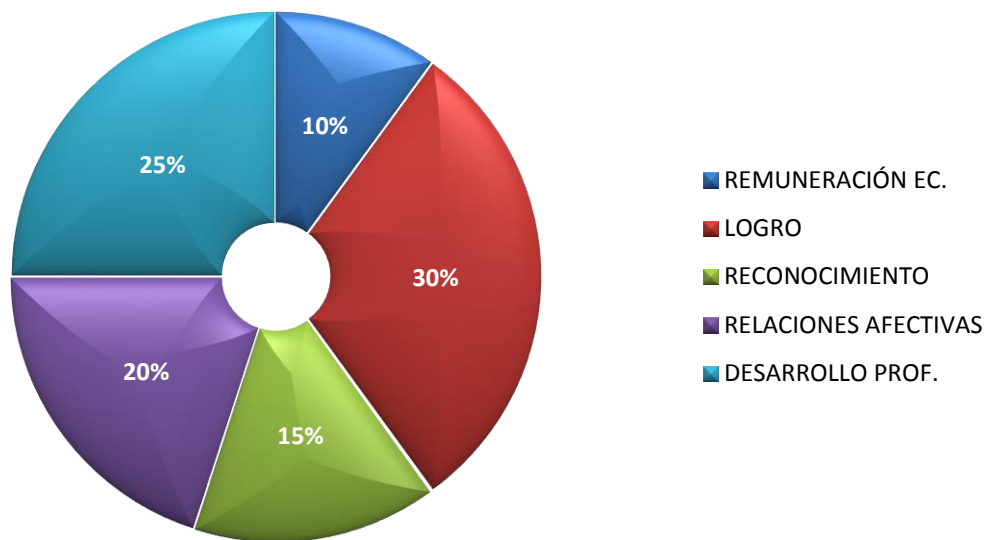
Relaciones afectivas / Afiliación:

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

Siendo coherente en su discurso durante toda la entrevista, su principal interés es que la nueva compañía donde se incorpore, le motive y sea un nuevo reto profesional en su carrera. En segundo lugar, señalaría la posibilidad de desarrollo profesional y vertical como algo a valorar muy positivamente, aunque ella misma afirma que actualmente estaría muy cómoda en una posición únicamente de carácter comercial.

También manifiesta como importante para ella las relaciones afectivas al considerar que pasamos muchas horas en el trabajo y es importante, tener y generar un buen ambiente en todos los sentidos para fomentar el apoyo y compañerismo.

Por último, el salario y el reconocimiento son dos factores importantes para ella pero en menor medida, los cuales hay que tener en cuenta pero no son prioritarios.