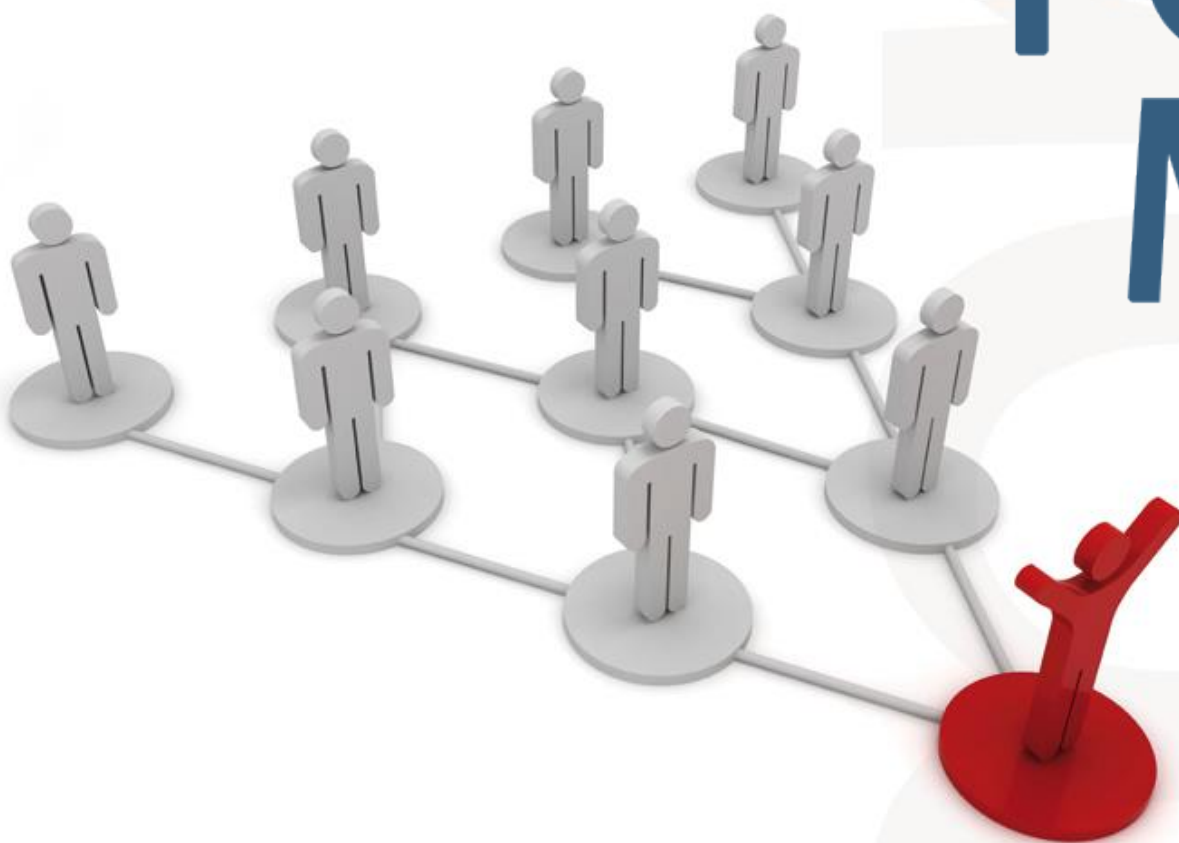


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

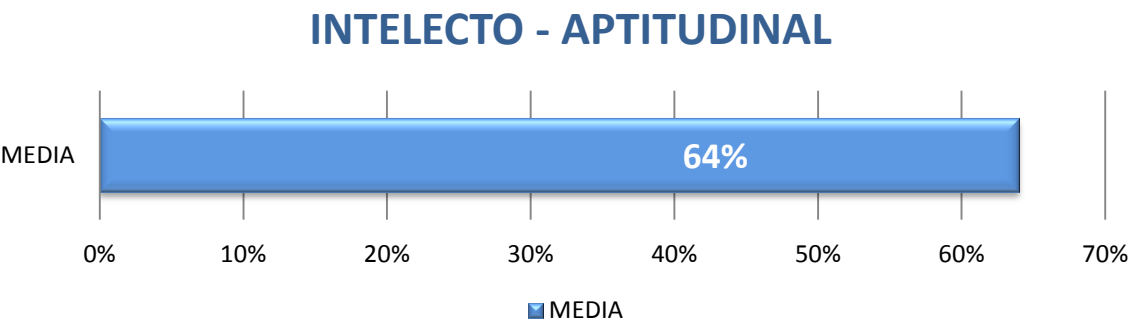


Nombre / Apellidos: **Eva del Saz Pancorbo**

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

Eva ha obtenido en nuestro Test de Razonamiento General un Centil 50, es decir, se encuentra en la media normativa lo cual indica un correcto nivel intelectual para desarrollar con eficiencia la actividad comercial.

Por otro lado, aporta experiencia acumulada desde el año 2015 en el sector inmobiliario y la intermediación financiera, tratando con numerosos datos numéricos y financieros e incluso ha llegado a tener equipos directos a su cargo de hasta 25 comerciales a su cargo ubicados en varias oficinas inmobiliarias, siendo responsable máxima de la cifra de negocio y rentabilidades de las mismas. Por tanto, estamos ante una comercial con alta habilidad numérica.

Su nivel de interlocución es excelente para desarrollar la actividad comercial, con una clara capacidad de argumentación en su discurso y con la habilidad de sintetizar la información para ofrecer los datos que se le están requiriendo durante la entrevista.

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:

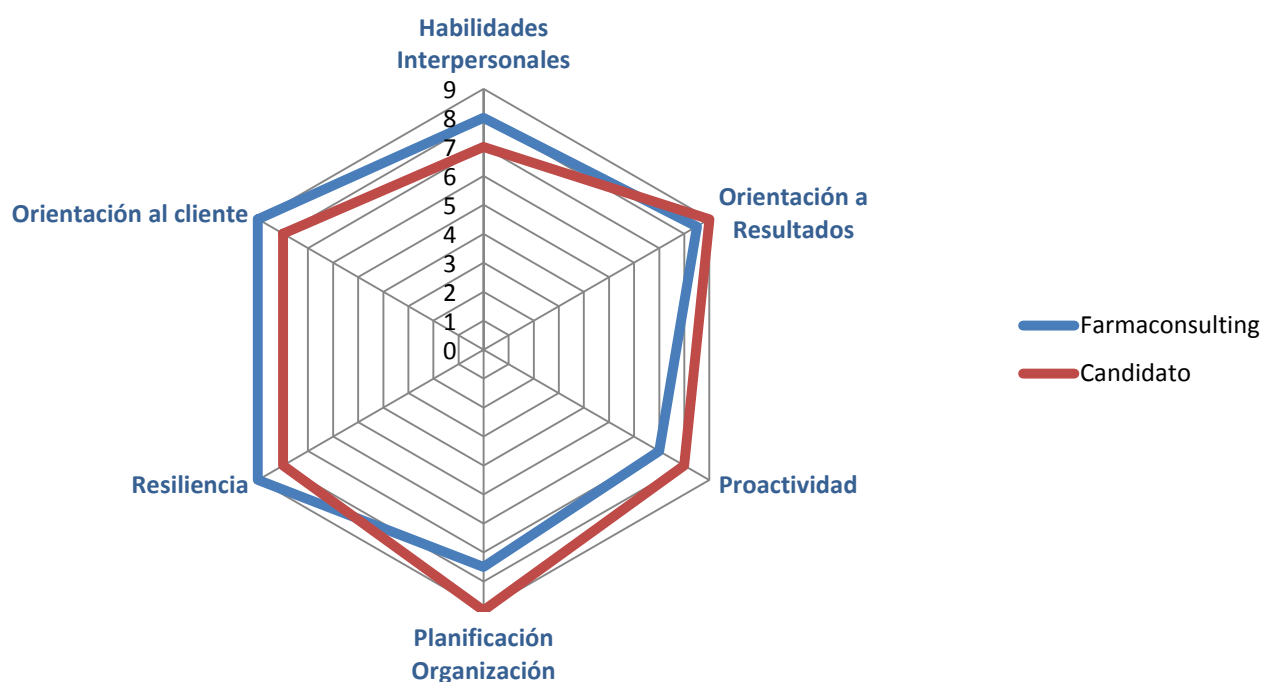
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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 perfil competencial apto para desarrollar una actividad comercial. Destacamos en ella una importante habilidad de organización y planificación de sus tareas y funciones a desarrollar, y en cuanto a la preparación de las visitas, se muestra minuciosa a la hora de recabar la información relevante que le permita dominar la reunión comercial. Se define a sí misma como una comercial “escrupulosa con la gestión de los datos y la información de los clientes”. Por otro lado, es una profesional altamente orientada al logro y al éxito, que no se conformará en ningún momento con resultados mediocres, busca la excelencia en sus resultados de venta. En este sentido, no se da por vencida con facilidad ante los fracasos que encuentra en su camino. Se muestra empática y con una alta capacidad de escucha activa, siendo capaz de “leer” entre líneas las necesidades o expectativas de sus clientes, para hacer foco en éstas simplificando así el proceso de venta. Presenta capacidad para trabajar con cierta autonomía, aportando mejoras o identificando posible negocio. Por lo tanto, consideramos que su perfil comercial está alineado con el perfil idóneo de Farmaconsulting Transacciones.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
EXPERIENCIA: Alta experiencia en el sector financiero e intermediación financiera, habiendo llegado a ser Directora de Oficina y Jefa de Zona, con hasta 6 oficinas comerciales bajo su responsabilidad. Por tanto, domina el sector de la intermediación.	Si bien muestra una alta puntuación en competencias clave para esta posición, como son la planificación, la orientación al logro y la resiliencia, sus áreas de mejora estarían centradas (basándonos en su falta de experiencia en el sector farmacéutico) en la proactividad, ya requeriría de un periodo previo de conocimiento del sector y de los procedimientos de la Compañía. Una vez asentada su experiencia, sin duda aportaría igualmente esa capacidad de proactividad e iniciativa.
PLANIFICACIÓN: Profesional escrupulosa y meticulosa a la hora de organizar su agenda laboral así como las visitas previamente concertadas con los clientes. Es capaz de analizar eficazmente la información de cada uno de ellos, para así establecer un plan de acción individualizado en cada caso, buscando la adecuación del servicio ofrecido al requerimiento o expectativa del cliente. Sin duda, esto retorna en los resultados de ventas, y además es muy bien valorado por los clientes.	
NEGOCIACIÓN: Sin duda uno de sus puntos fuertes es la negociación. Estamos ante una comercial con altas dotes de persuasión y convicción, siendo capaz de alcanzar éxito incluso en negociaciones complicadas y de presión.	-Para alcanzar el nivel requerido por el puesto sujeto tendría que mantener mayores niveles de constancia y motivación en su actividad comercial, de tal manera que le permitiera sobrepasar a cualquier tipo de dificultad y luchar hasta cerrar todas sus ventas.

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.

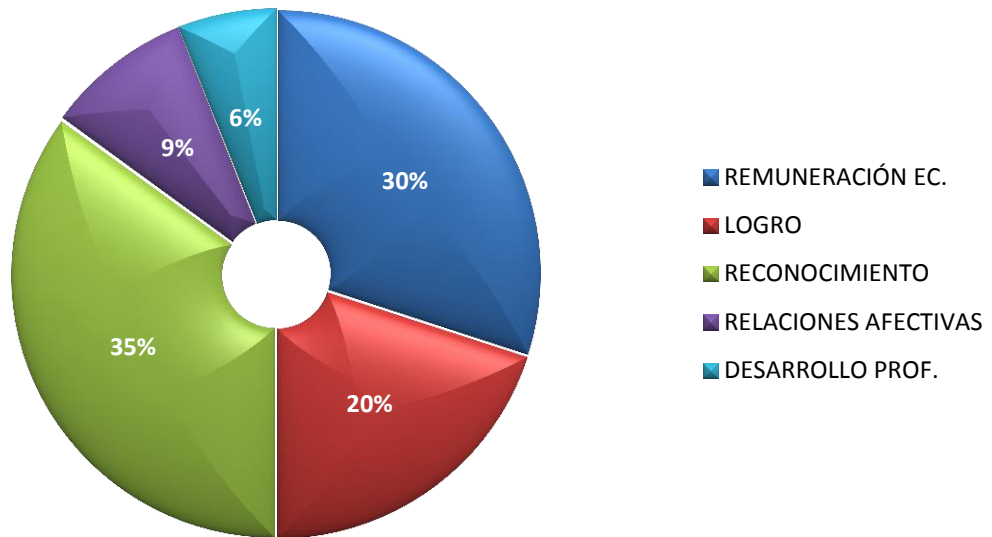
Relaciones afectivas / Afiliación:

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

Resumen del grafico , indicando los factores que mas le motivan a cambiar a este candidato (en general, sin vincularlo a proyecto)

Despues indicaremos que le motiva específicamente de Farmaconsulting, asi como banda salarial y expectativas salariales