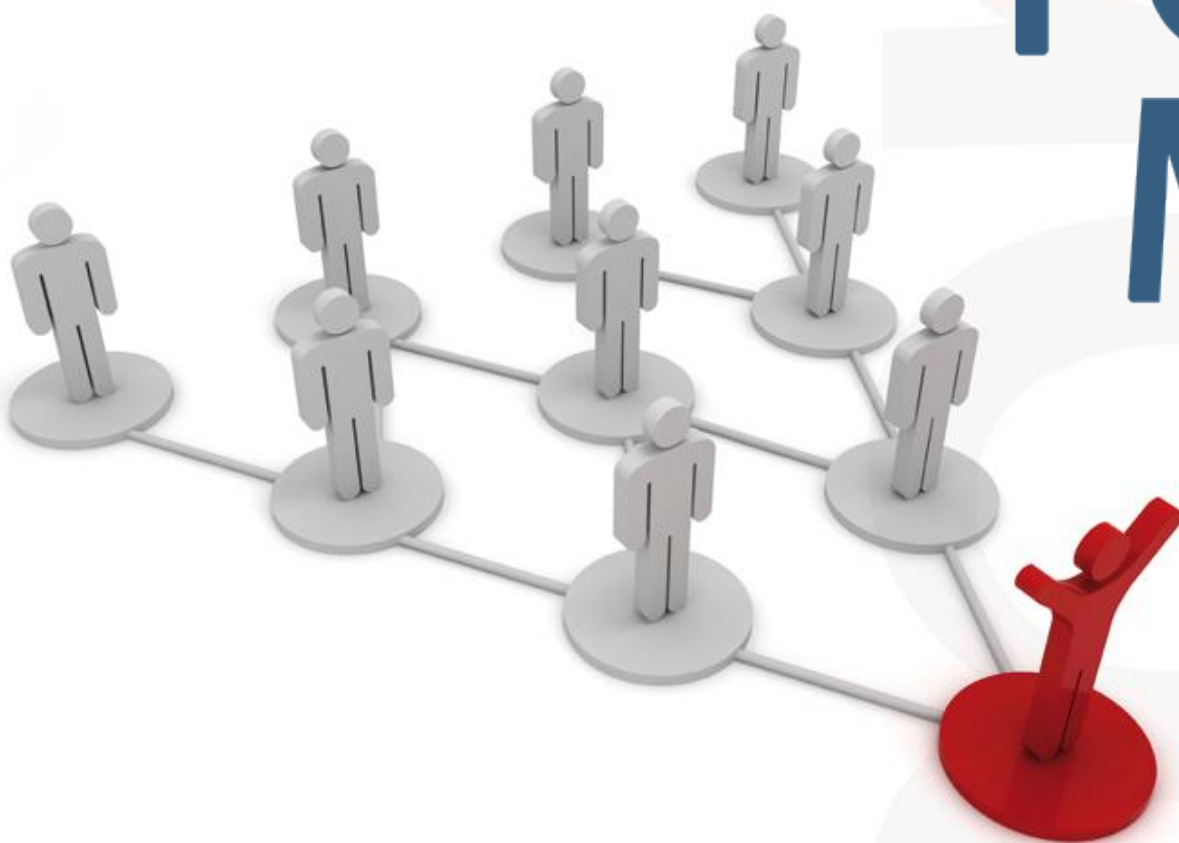


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

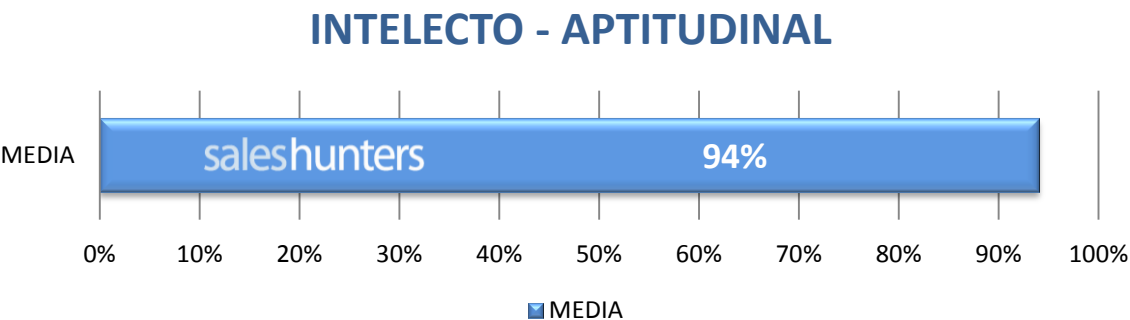


Nombre / Apellidos: **MANUEL JIMÉNEZ HOLGADO**

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

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

En su posición, está acostumbrado a la gestión integral de la intermediación entre tres tipos de clientes: entidades financieras, cliente inmobiliario y clientes particulares. Tiende a analizar la información y tomar decisiones en situaciones habituales en la tarea diaria del área comercial. Aporta datos consolidados y estudios de mercados basados en datos para garantizar cada operación.

Manuel cuenta con un buen nivel de interlocución, manifestando una argumentación sólida y un razonamiento exhaustivo a las preguntas formuladas desde la primera toma de contacto. Analiza y sintetiza la información de manera rápida.

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:

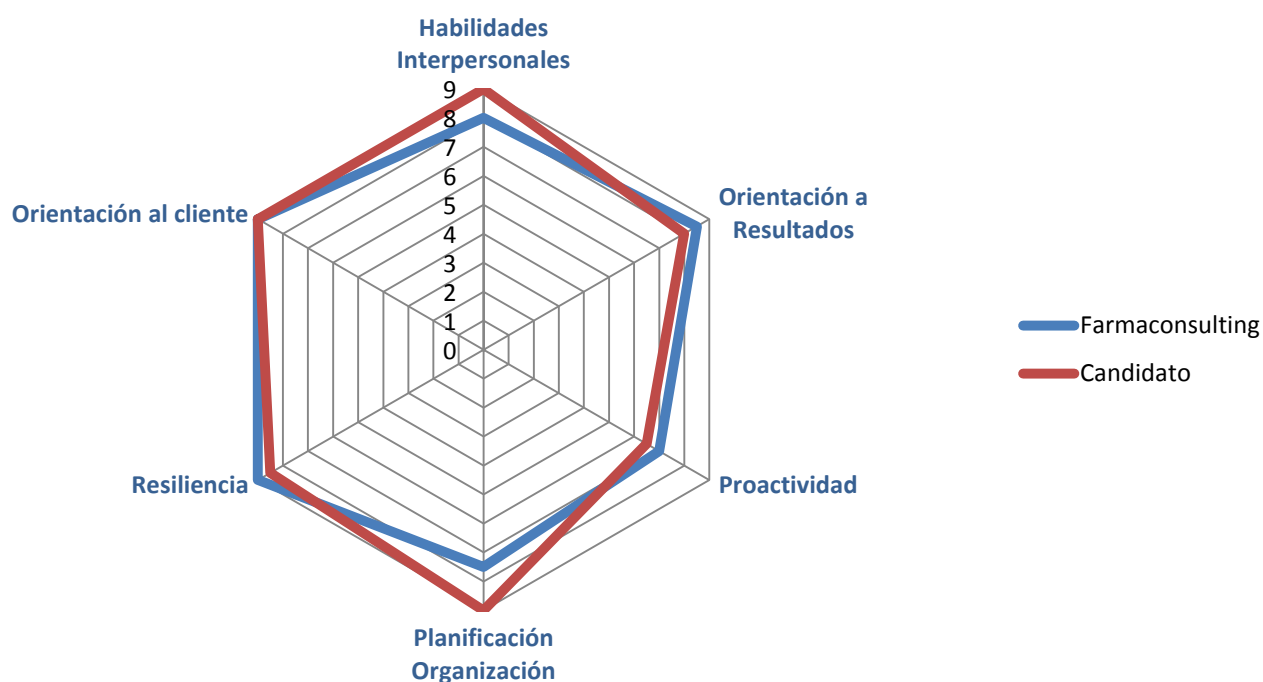
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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

Candidato con un perfil competencial sólido y de manera global alineado en las distintas áreas de la parte comercial que se comparten con la posición. Viene de entornos familiares comerciales y se ha ido formando para ser competente en su sector de actividad.

Es una persona con altas habilidades interpersonales y de orientación al cliente, metódico en su día a día y con capacidad para trabajar de manera constante las operaciones realizadas.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
ORIENTACIÓN AL CLIENTE: Demuestra excelentes habilidades interpersonales para gestionar de manera proactiva las distintas fases del proceso de venta, entender las necesidades específicas de cada cliente en cada operación, sin perder de vista el objetivo individual marcado de manera personal.	Para alcanzar el nivel requerido por el puesto sería necesario que Manuel asumiera en mayor medida, el desarrollo de nuevas iniciativas sobre lo visto en mercado que generen un impacto positivo en sus resultados.
PLANIFICACIÓN. Candidato conocedor de su sector de actividad desde hace más de tres años. Ha aprendido a gestionar su tiempo de trabajo de manera proactiva, tanto en la parte operativa de gestión de operaciones como en la parte de visitas comerciales con los tres tipos de clientes con los que mantiene relación. Reporta al franquiciados de su oficina.	Por la casuística de su organización, nunca ha trabajado con objetivos definidos en datos concretos. No obstante es una persona con alta orientación al logro, definido como parte de su crecimiento personal y profesional. Se marca operaciones anuales siguiendo criterios de calidad y proyección ascendente.
RESILIENCIA. Manuel muestra perseverancia por cerrar una operación con éxito para ambas partes, manteniendo una actitud positiva y constante por hacer entender al interlocutor el fin de su argumentación. Es consciente de la problemática de trabajar con diferentes tipos de interlocutores, manejando plazos de negociación diversos hasta alcanzar acuerdos con todas las partes. Su orientación comercial es hacia la venta consultiva.	

Informe de resultados **Motivacional**

IN
FOR
ME

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.

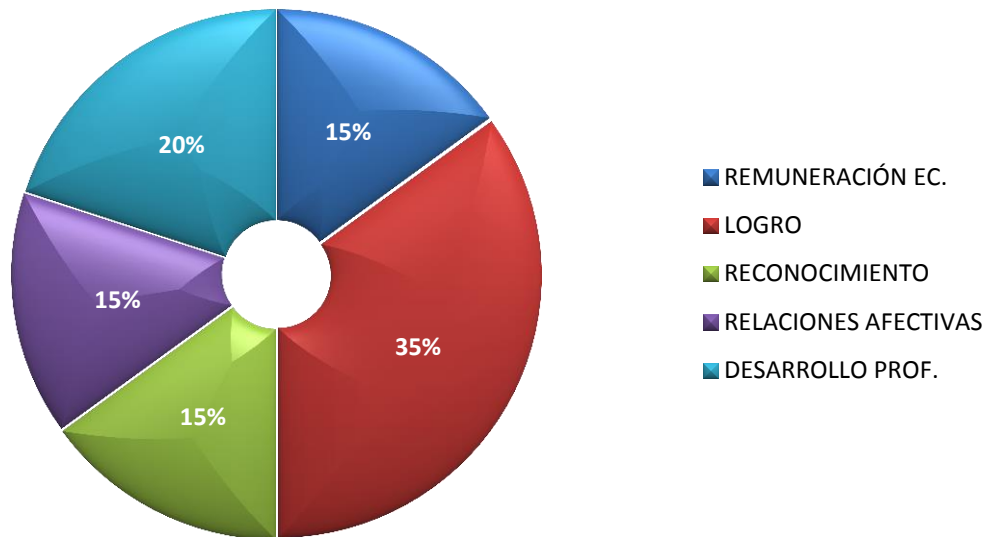
Relaciones afectivas / Afiliación:

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

Candidato que basa su cambio motivacional en una organización hacia posiciones que impliquen un mayor desarrollo profesional y logro. Es una persona que se marca metas personales para poder ser rentable en una organización, buscando estabilidad y desarrollo profesional aunque no necesariamente a nivel vertical.

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía, sobre su enfoque en el mercado y sobre la orientación de negocio que puede tener.

Se decanta por su solidez y porque considera que es un proyecto en crecimiento cualitativo de su figura comercial, ya que seguirá en la parte de venta consultiva y de intermediación pero con operaciones de mayor cuantía.

Es una persona que le gusta aprender y no tiene miedo a los retos. Su banda salarial actual es de 1500 – 1600 € b/a (fijo + variable).