

saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

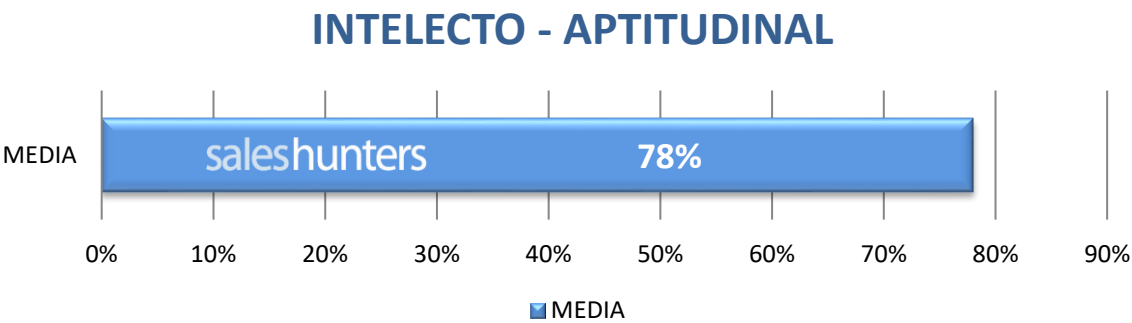


Nombre / Apellidos: **YOLANDA RILO ARTEAGA**

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

Yolanda 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 con una dilatada trayectoria en el sector bancario, trabajando para entidades como Banco Santander y actualmente Ibercaja en la categoría de Gerente de Empresas. Dicha experiencia le ha otorgado una buena agilidad numérica así como de análisis y síntesis. Inteligente y rápida en operaciones y al mismo tiempo con la sensibilidad y escucha activa necesaria para ofrecer un asesoramiento personalizado al cliente.

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:

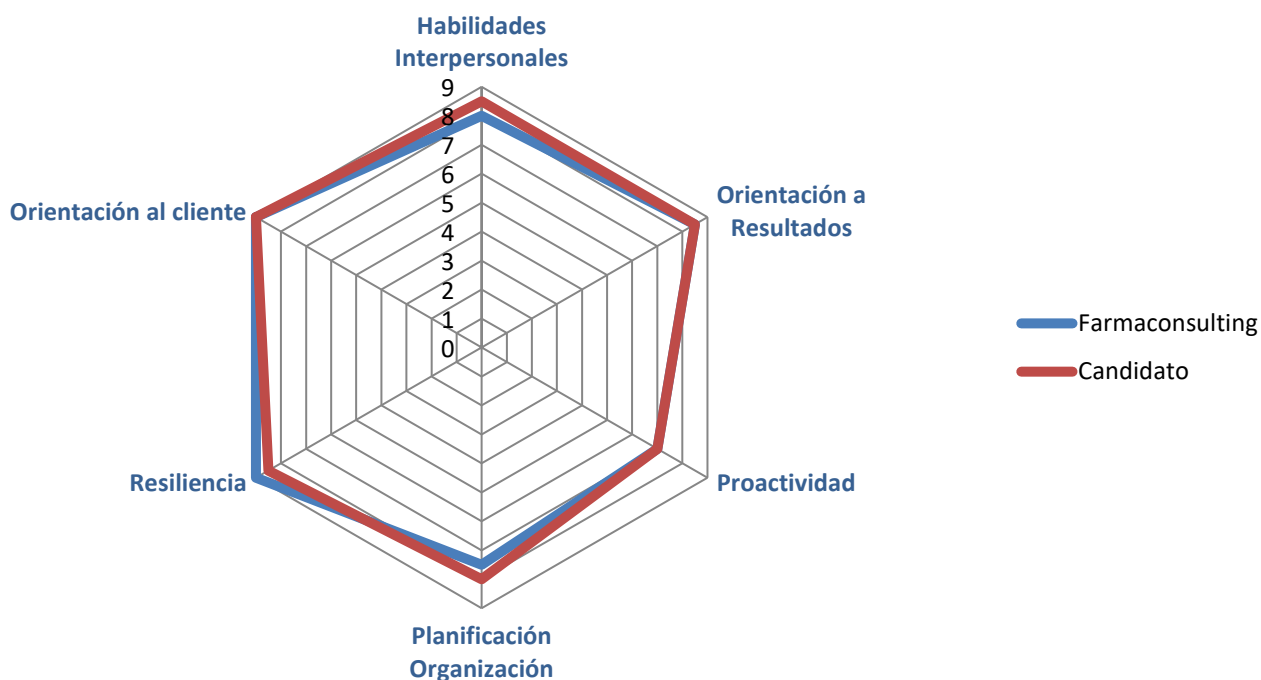
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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 excelentes habilidades interpersonales, de trato cercano y carácter afable. Acostumbrada a trabajar por objetivos de ventas y en entornos exigentes, pudiéndose adaptar con facilidad a diversos entornos de trabajo. Ofrece tenacidad, constancia así como capacidad de lucha, adquirida en parte a las complicadas situaciones personales a las cuales ha tenido que enfrentarse. Aporta buen nivel de interlocución, siendo su experiencia de negociación principalmente con directores financieros y gerentes de empresas. Por último, destacar su empatía y escucha activa, contando con una gran orientación hacia el cliente.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
HABILIDADES INTERPERSONALES. Candidata con buen carácter, nada conflictiva y facilidad en el trato. Su trato amable y confiable, le permiten generar de manera fácil, relaciones comerciales duraderas en el tiempo. Sonriente, positiva y optimista, transmite entusiasmo e ilusión ante los cambios y los nuevos retos.	Pese a que nos encontramos ante una candidata con un perfil competencial y curricular muy completo, tanto a nivel de experiencia como de estabilidad, cuenta con un excesivo nivel de exigencia y rigurosidad que en ocasiones le impide tener una visión clara de la situación.
ORIENTACIÓN HACIA EL CLIENTE. Tras lo comentado anteriormente y gracias a sus habilidades comunicativas, es capaz de generar una relación de confianza con su interlocutor. Destacamos de ella su capacidad resolutoria y su buen hacer ante las incidencias o necesidades que puedan tener sus clientes.	
RESILIENCIA. Candidata que transmite seguridad y tenacidad. Luchadora ante las adversidades y positiva, y de ideas claras. Busca el lado bueno de las situaciones, enfrentándose a las adversidad con optimismo.	

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.

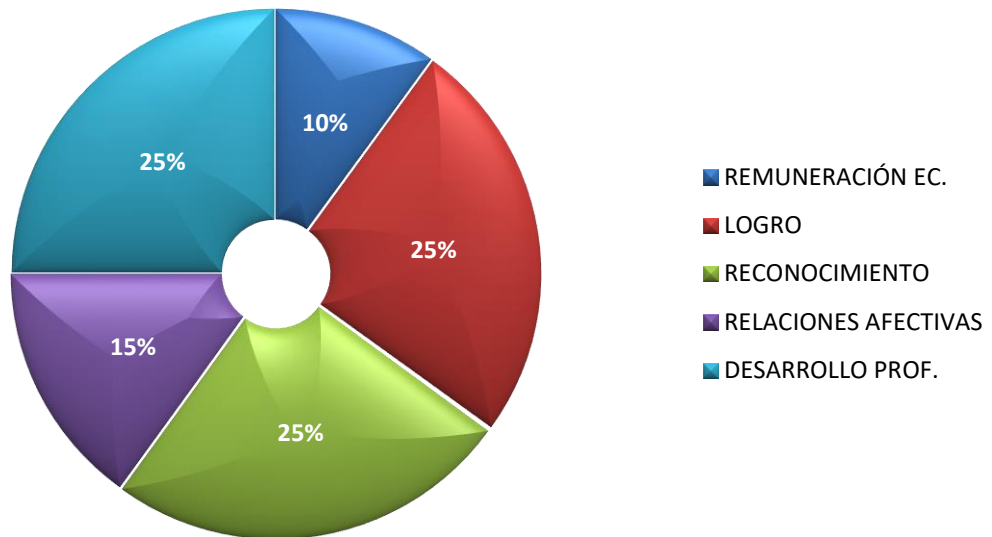
Relaciones afectivas / Afiliación:

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

Candidata que tiene claro haber finalizado una etapa en banca, encontrándose en búsqueda de nuevos retos profesionales. Debido a este motivo, la motivación económica no formaría parte de sus prioridades, sino la capacidad de desarrollo profesional, el logro y también el reconocimiento. Considera importante en una empresa, la profesionalidad, la jerarquía y también la formalidad.

En cuanto a las relaciones afectivas, también consideran que son importantes. Otorga mucha importancia al respecto hacia los compañeros y el trabajo en colaboración y apoyo a pesar de realizar una función comercial independiente en la oficina.