

saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

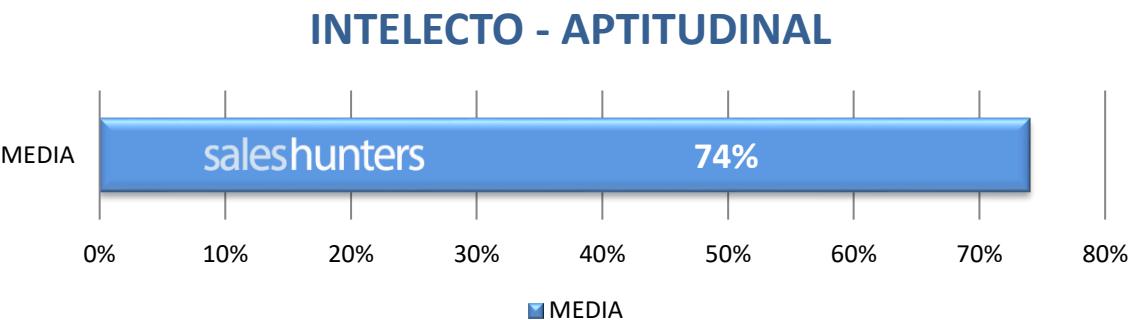


Nombre / Apellidos: **JESÚS FERNANDO LÓPEZ CARNICERO**

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

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

Su experiencia en el sector bancario, le ha permitido desarrollar buena capacidad de análisis y también de planificación y organización de tiempo y tareas. A su vez, dicha experiencia, unida a la formación, hacen que sea una persona ágil a la hora de trabajar con número y datos cuantitativos.

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:

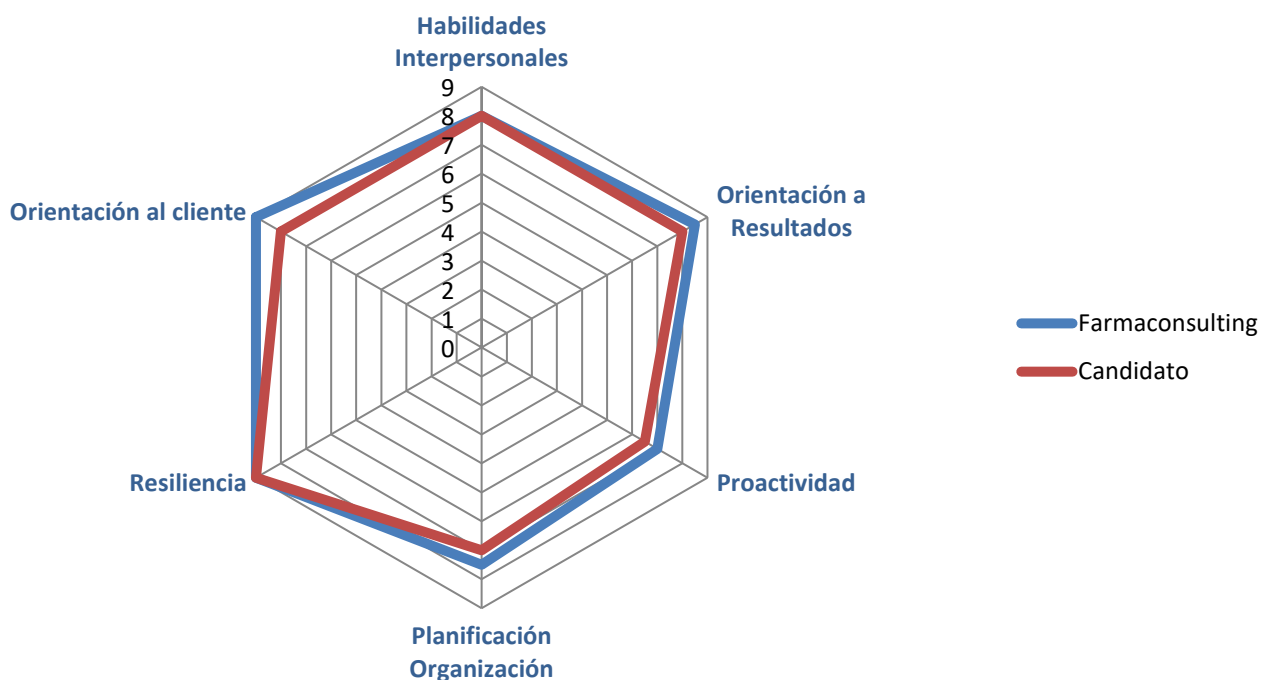
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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 que presenta una trayectoria muy estable en el sector de la banca. A lo largo de su experiencia, ha demostrado su versatilidad a la hora de asumir con positivismo cada uno de los cargos y funciones que la propia entidad le ha solicitado, habiendo ocupado desde la posición de gestor de particulares, a gestor de empresas, Director de Oficina, llegando a ser responsable de la gestión de cuentas dentro del sector de las Instituciones Religiosas (Colegios).

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
RESILIENCIA. Candidato que se muestra directo y seguro de sí mismo. No duda a la hora de responder a las preguntas, haciéndolo con sinceridad y transparencia. No presenta problemas en cuanto a dar su opinión o tener que "decir que no" a un cliente.	Pese a que se trata de un candidato con buenas habilidades interpersonales y comunicativas, en ocasiones detectamos cierta falta de escucha activa.
ORIENTACIÓN A RESULTADOS. Candidato acostumbrado a trabajar en entornos de presión con un volumen alto de objetivos tanto cualitativos como cuantitativos. Ofrece varios ejemplos de cuentas captadas de un volumen de facturación alto.	
ORIENTACIÓN AL CLIENTE. Candidato consciente de la importancia de generar confianza con su cliente. Busca identificar necesidades y acercarse al máximo a sus condiciones para alcanzar win to win.	

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.

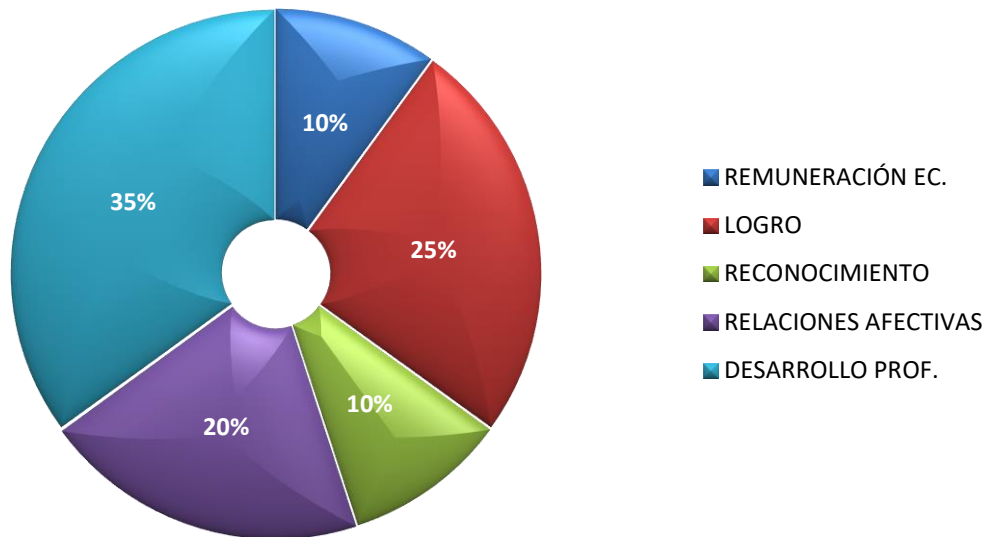
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 ha venido ocupando posiciones de responsabilidad en la entidad financiera, llegando a gestionar equipos de trabajo. Actualmente se encuentra en una situación de búsqueda activa de empleo y es consciente de que debe de nuevo comenzar con posiciones como delegado comercial. Si bien es cierto, que manifiesta una motivación clara por el desarrollo profesional y también el logro, mostrando interés en la posibilidad de ser gerente de área situación que le permita de nuevo liderar equipos.

Por otro lado, también argumenta durante la entrevista la importancia de las relaciones afectivas y como él mismo busca generar un ambiente agradable de trabajo.

Se trata de un candidato que por su propia experiencia y trayectoria ha venido percibiendo unas condiciones económicas más alta; sin embargo, en la actualidad no es su prioridad.