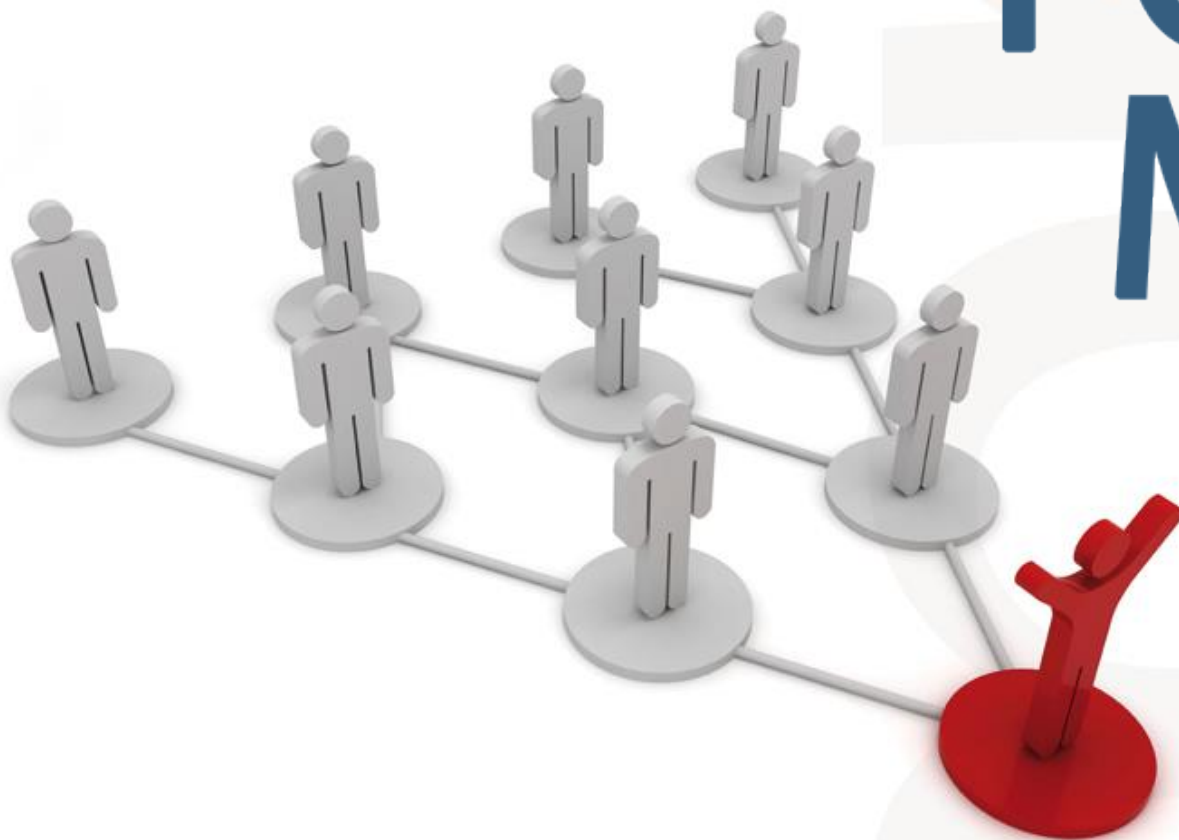


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

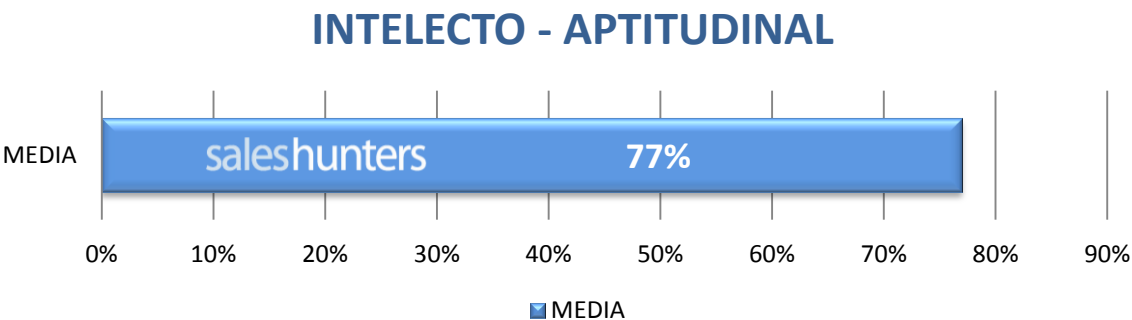


Nombre / Apellidos: **FCO. JAVIER RIVAS VALENZUELA**

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

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

A lo largo de su experiencia y formación, ha ido adquiriendo conocimientos financieros, jurídicos y comerciales en el trato directo tanto con cliente particular como con cliente empresa. Siempre ha manejado números y operaciones financieras con riesgos asociados, mostrando agilidad numérica y una visión analítica importante que le han hecho crecer en una organización.

Es una persona madura, con un nivel de interlocución sólido, argumentado y basado en números y logros contrastados. Sabe amoldarse a los distintos tipos de preguntas formuladas, mostrando empatía y cercanía en todo momento.

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:

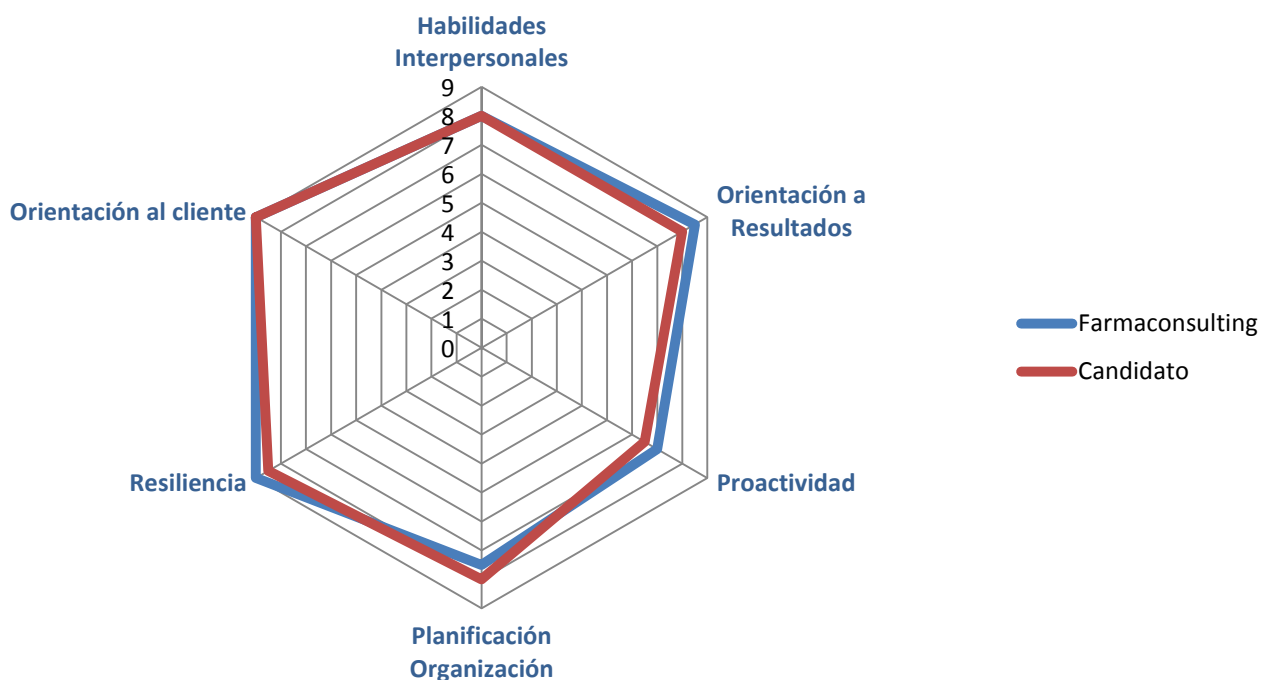
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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 global adaptado a la posición. Cuenta con buenas habilidades interpersonales para gestionar carteras de clientes diversas. Aporta una buena capacidad de resiliencia, enfrentándose durante todos sus años de experiencia a distintas situaciones complejas (fusiones de bancos, crisis en mercado) que le han hecho crecer como persona y profesional manteniendo posiciones o generando nuevos ascensos. Es una persona de cliente, sin perder de vista la rentabilidad de su organización. No obstante, da más prioridad a un buen servicio al primero que lleve a unos resultados a largo plazo y de manera gradual.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
HABILIDADES INTERPERSONALES. Candidato de discurso argumentado y dinámico, con una escucha de necesidades activa para vender el producto/servicio adecuado al interlocutor adecuado. Para Fco. Javier, el buen servicio al cliente es el medio para alcanzar el objetivo marcado para su organización, con oscilaciones sólidas en mercado y no por picos de venta.	
PLANIFICACIÓN. Candidato que otorga mucha importancia a una buena gestión y planificación como herramienta básica de su trabajo. Maneja la operativa de sus compañías, junto con tablas de excell donde registra toda la documentación que le permita llevar a cabo una venta potencial (reporte de visita, objeciones de cliente, situación de la operación, ...) A nivel reportes, los ha gestionado tanto hacia superiores como recopilando el trabajo de las personas a su cargo.	
RESILIENCIA. Candidato seguro de sí mismo y con una gran madurez que ha ido adquiriendo a través de las distintas experiencias y situaciones vividas con las mismas. Es una persona con ganas de seguir captando negocio, y no dando por perdidas oportunidades de venta.	

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.

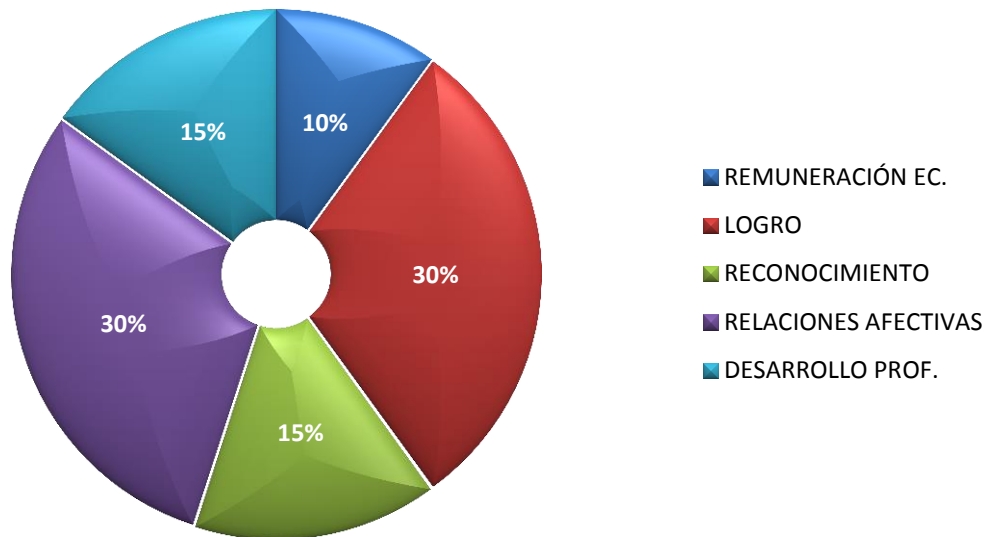
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 hacia una organización que valore tanto la parte personal como competencial. En estos momentos de su vida, valora un proyecto estable, de futuro, que implique salir de la parte de banca pero que conlleve una venta consultiva.

La remuneración económica y la posición concreta pasan a un segundo plano, buscando compañías donde poder mantener entornos con relaciones personales positivas y donde haya un logro hacia una meta común y personal, con responsabilidad directa sobre los objetivos marcados.

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía, sobre el proyecto y el sector (tiene una hermana farmacéutica). Ha trabajado en un tipo de venta a largo plazo, con operaciones importantes y clientes diversos. Es un sector donde se siente cómodo y con el que ha crecido.

A nivel salarial, sus expectativas son acordes a la posición, ya que siempre se ha movido por variables, y han ido moldeándose en función del proyecto.