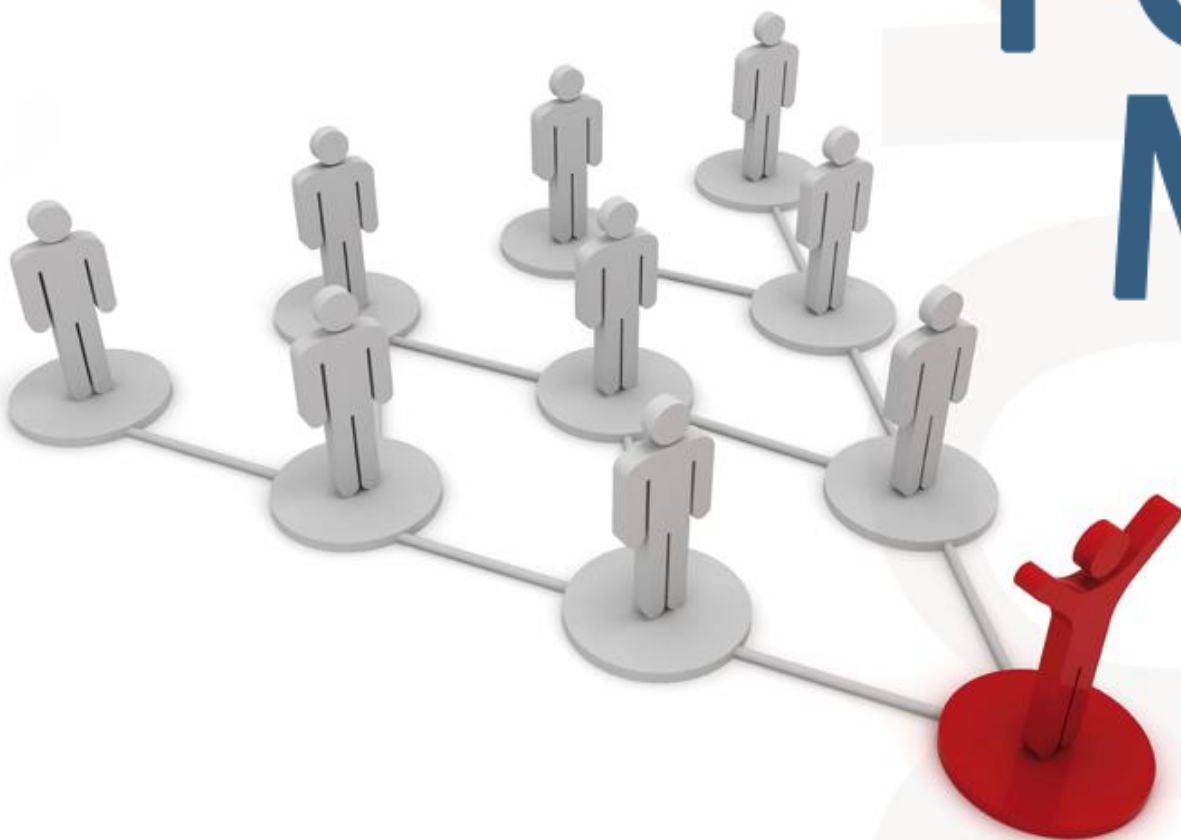


saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

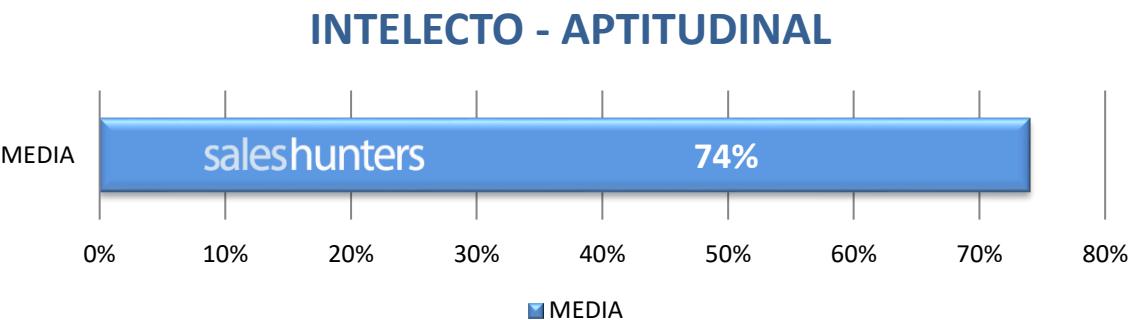


Nombre / Apellidos: **ANA COTERILLO GARNICA**

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

Ana 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.

Ha estado acostumbrada a gestionar grandes patrimonios de clientes de alto volumen adquisitivo, con niveles de interlocución altos así como la exigencia correspondiente a estos niveles de gestión y de negociación.

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:

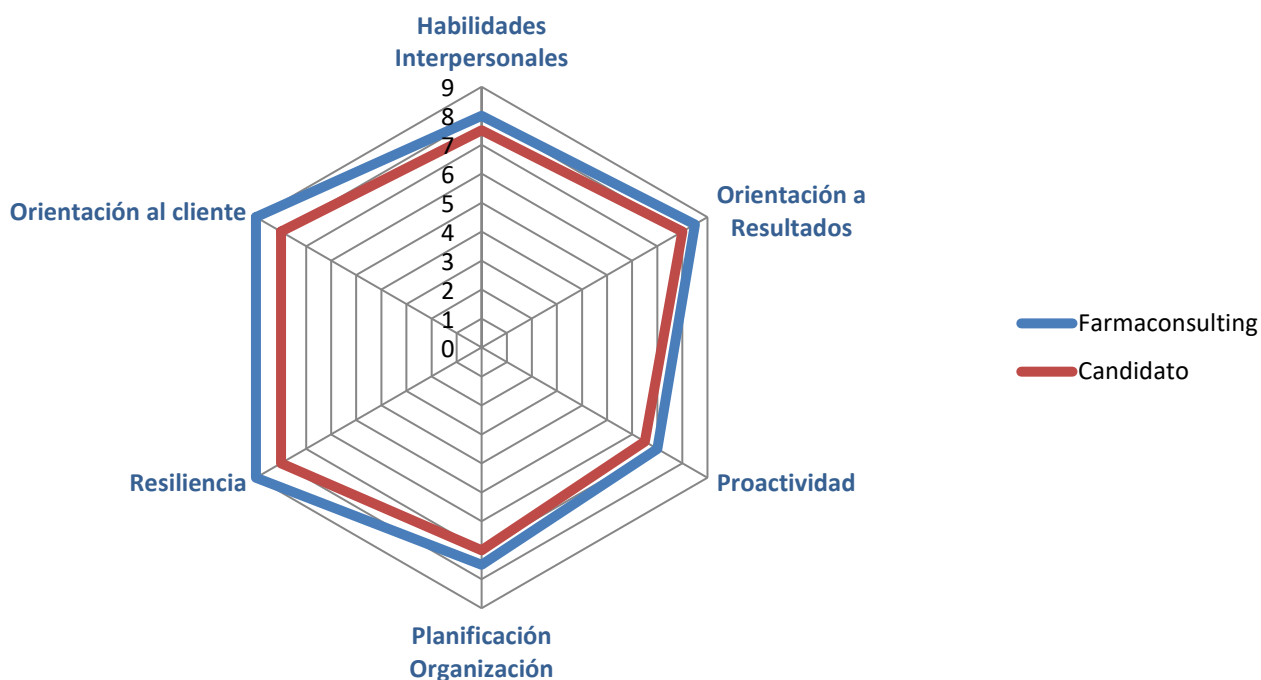
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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 que presenta una trayectoria muy estable en el sector de la banca. Aporta también experiencia en el extranjero lo que le ha permitido desarrollar su capacidad de adaptación a otras ciudades y culturas. Segura de sí misma, concisa y de ideas claras, muy directa en discurso y a la hora de transmitir sus ideas. Con carácter y personalidad, con capacidad para decir “no” al cliente si es necesario. Buenas habilidades de negociación, considera importante la escucha activa, empatía y confianza a la hora de establecer la relación comercial con un cliente.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
RESILIENCIA. Candidata con carácter y personalidad, muy directa en discurso. Con capacidad para sobreponerse ante fracasos y obstáculos, persistente y perseverante.	Pese a que se trata de una candidata completa a nivel competencial y también en cuanto a trayectoria profesional, durante algunas fases del proceso ha demostrado poca flexibilidad.
ORIENTACIÓN A RESULTADOS. Durante la entrevista, ofrece varios ejemplos de éxitos alcanzados, en concreto con uno de los productos de mayor dificultad a la hora de comercializar y ofrecer a sus clientes. Acostumbrada a trabajar en entornos exigentes y habiendo cumpliendo los objetivos todos los años.	
ORIENTACIÓN AL CLIENTE. Considera vital la relación de comunicación y fluidez con su cliente. Su experiencia en banca privada, le ha permitido desarrollar una relación especial con sus clientes por el tipo de gestión al que ha venido estando acostumbrada así como el asesoramiento.	

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.

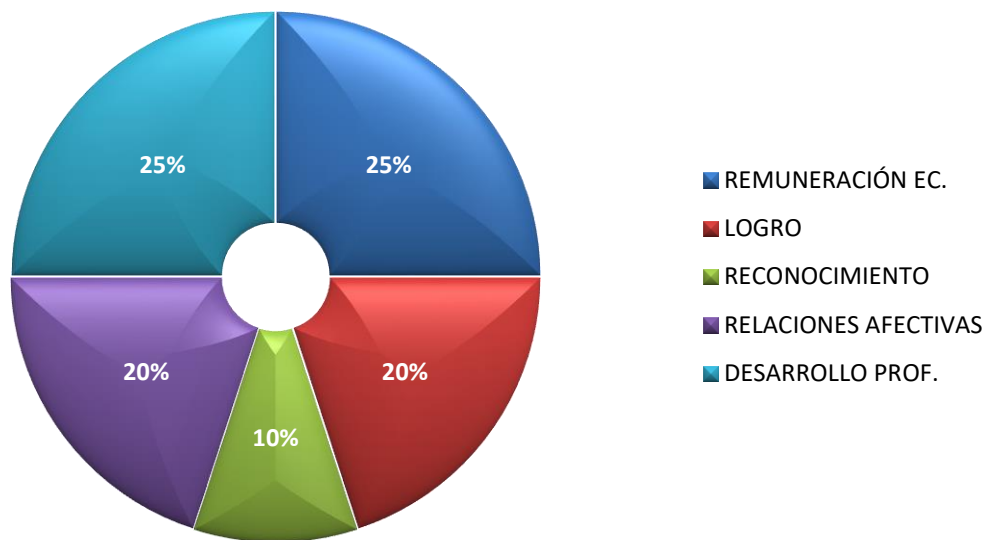
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 con un perfil comercial de experiencia en banca privada. Acostumbrada a ofrecer un asesoramiento personalizado y de calidad, manteniendo relaciones comerciales muy duraderas en el tiempo.

Manifiesta un claro interés hacia el reto, el desarrollo profesional y el logro, todo ello unido a la remuneración económica, puesto que considera que el esfuerzo, la constancia y la tenacidad, vendrá recompensado en la retribución variable.

Afirma haber tenido siempre muy buena relación con sus compañeros, habiendo trabajado en un ambiente de presión pero al mismo tiempo de apoyo y colaboración. Considera importante las relaciones afectivas para generar un ambiente distendido y cordial y siempre pondrá de su parte para que esta condición se cumpla.