

**saleshunters**  
Especialistas en Comerciales

**IN  
FOR  
ME**

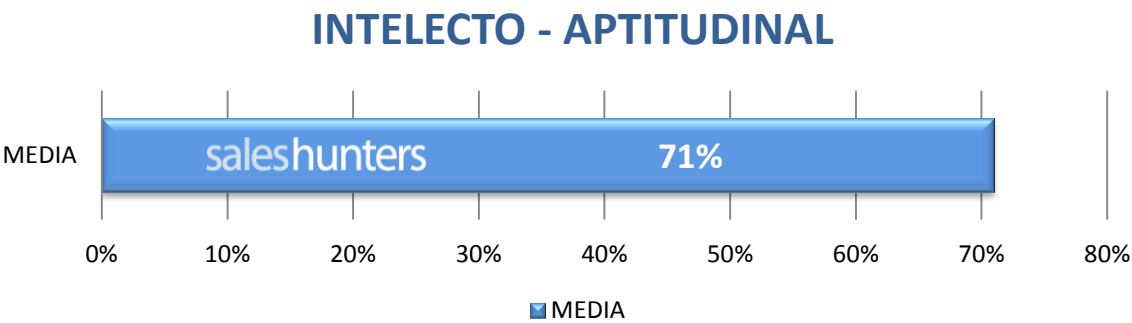


Nombre / Apellidos: **JUAN MANUEL MARTÍN GARCÍA**

**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**

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

Durante su posición comercial en banca, ha trabajado con diferentes tipos de clientes y empresas, siendo una persona con una buena capacidad de razonamiento ante datos, necesidades o preguntas formuladas. Le gusta la parte numérica como base de cualquier entorno comercial. Comprende de manera ordenada la información planteada desde la primera toma de contacto.

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:

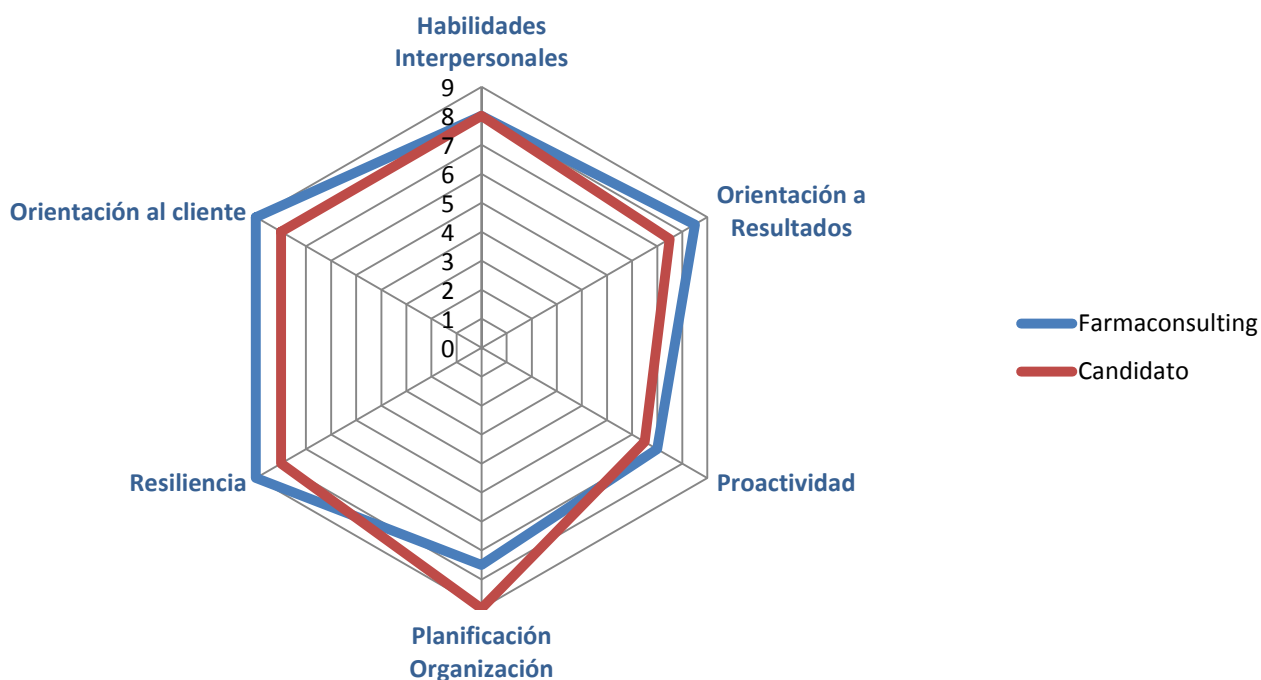
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

### 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 buenas habilidades interpersonales, empático y con potencial para generar relaciones cercanas con una tipología de clientes diversa. Metódico en la gestión de su agenda comercial, en la operativa de información en cada negociación tanto en cliente nuevo como de cartera, así como a la hora de establecer prioridades o buscar nuevos clientes potenciales. En su posición, le ha faltado autonomía para potenciar decisiones estratégicas individuales en determinados clientes.

| PUNTOS FUERTES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ÁREAS DE MEJORA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>PLANIFICACIÓN.</b> Candidato metódico y organizado tanto en la gestión operativa de su trabajo en banca (caja, flujos, deudores, ...) como en la planificación semanal tanto de sus visitas comerciales como en la operativa de captación de nuevo cliente potencial. Es una persona que planifica de manera exhaustiva las visitas comerciales en información para no perder ninguna operación.</p> | <p>Para alcanzar el nivel requerido por el puesto sería necesario potenciar la fase de crecimiento individual hacia operaciones concretas.</p> <p>Por la casuística de oficina, ante operaciones con un importe elevado, a la hora de tomar decisiones ha ido de la mano del gestor de empresas nombrado.</p> <p>Es una persona que aporta potencial, pero necesita supervisión inicial previa</p> |
| <p><b>HABILIDADES INTERPERSONALES.</b> Candidato cercano desde la primera toma de contacto. A pesar de su juventud, muestra buenas habilidades interpersonales, siendo un perfil maduro y de desarrollo. Cuenta con buena capacidad para entender las preguntas formuladas, aportando un buen nivel de escucha.</p>                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p><b>RESILIENCIA.</b> Juan Manuel muestra una buena estabilidad emocional. Ante situaciones complicadas, busca evaluar las distintas alternativas que maneja antes de la toma de decisiones.</p>                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

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.

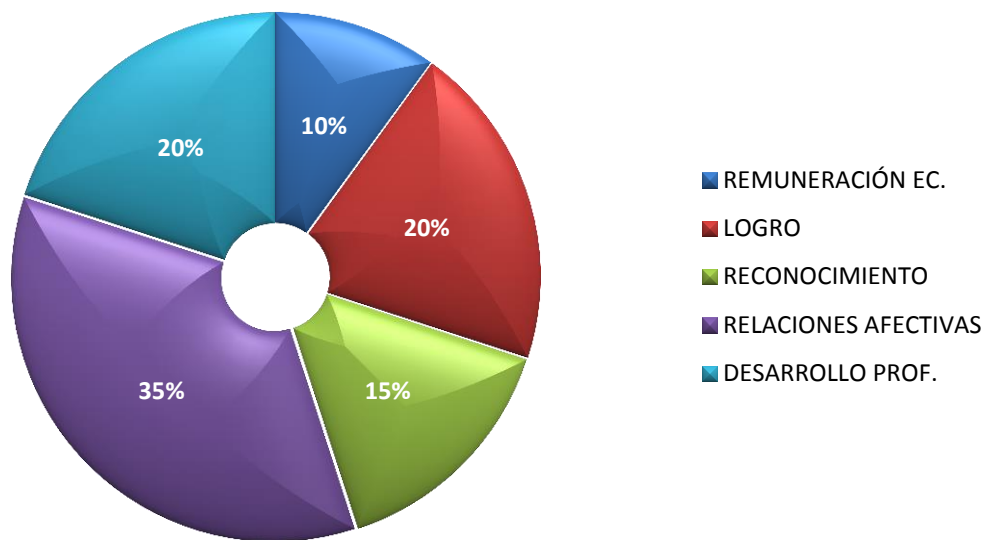
## **Relaciones afectivas / Afiliación:**

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 le permita una interacción activa con personas (clientes/compañeros/superiores) con climas fluidos y un buen ambiente laboral, más que hacia proyectos salariales concretos, ya que esta cuestión la plantea en mayor medida a medio plazo.

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía y sobre las oportunidades de desarrollo que la misma le puede aportar. Es una persona de empresa, buscando estabilidad por él mismo y ante su situación familiar.

A nivel salarial, su última banda ha sido de 27000 € b/a + variable (aprox. 6000 € b/a) + beneficios de empleado. Otorga más importancia al proyecto que a unas expectativas concretas.