

saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

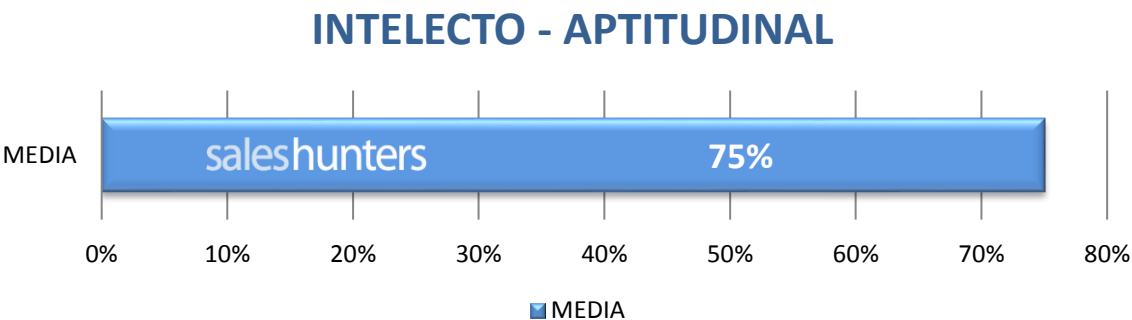


Nombre / Apellidos: **ANTONIO CARRACEDO**

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

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

Estamos ante un candidato joven de potencial, con experiencia versátil en diversos sectores y espíritu emprendedor. Inteligente, con una formación muy completa tanto a nivel Universitario como MBA, y con un discurso coherente y bien argumentado.

Su última experiencia se ha focalizado en la venta consultiva de un servicio de vending a empresas, adquiriendo las competencias necesarias para hacer frente a este tipo de operaciones.

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 buen discurso y excelentes habilidades interpersonales. Activo, con buena imagen y de alto potencial de desarrollo, gracias tanto a su nivel alto de formación como a nivel competencial. Planificado y proactivo, con buena orientación a resultados y claro espíritu emprendedor como ha demostrado en la puesta en marcha de su propio proyecto "La Primordial". Cuenta con una clara vocación comercial, enfocado al logro y con posibilidad de adquirir liderazgo en un largo plazo. Alta capacidad de análisis.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
HABILIDADES INTERPERSONALES. Candidato cordial, educado y de trato cercano. Desde el primer contacto, apreciamos una persona de carácter extrovertido, fácil trato y buena entrada hacia el cliente. Estas habilidades de comunicación altas, le han permitido desarrollarse con éxito en el contacto permanente con el cliente.	Exigente consigo mismo en cuanto a la formación, pese haber obtenido una formación académica muy completa. Por otro lado,
ORIENTACIÓN HACIA EL LOGRO. Candidato enfocado al logro y al éxito, ofrece varios logros y ejemplos de clientes captados durante su experiencia profesional, principalmente en Selecta, donde ha desarrollado principalmente labores de prospección y de captación de clientes..	
RESILIENCIA. Candidato de actitud positiva, ilusión y entusiasmo. No se frustra ni viene abajo ante las adversidades, lucha por conseguir el objetivo y se esfuerza con herramientas para llegar a la meta.	

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.

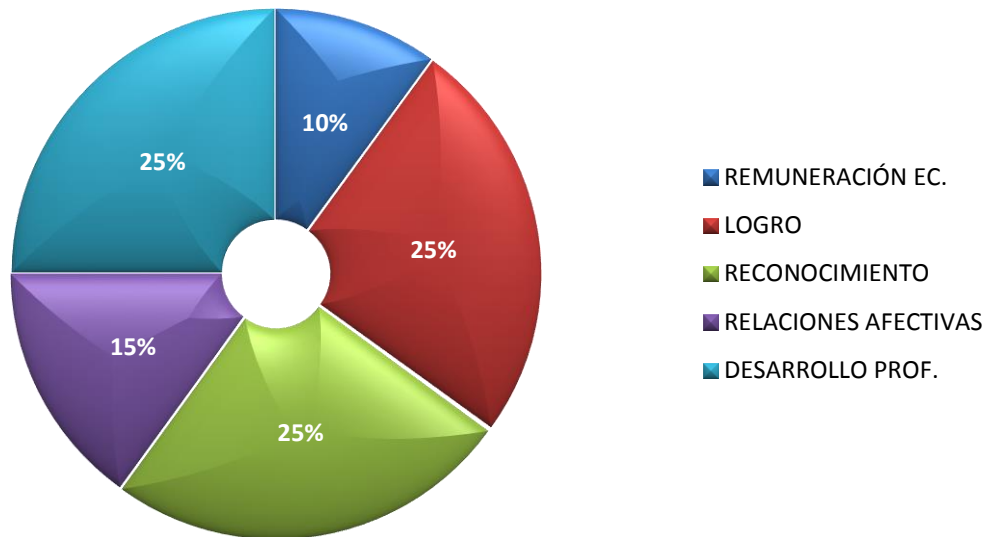
Relaciones afectivas / Afiliación:

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

Una de las principales motivaciones de Antonio es el desarrollo profesional y los nuevos retos que afrontar. Le interesa un proyecto donde haya posibilidad de conseguir logros y asumir nuevas responsabilidades que le permitan aprender y evolucionar profesionalmente.

También otorga importancia a las relaciones afectivas, los valores de los compañeros y el buen ambiente, por lo que él mismo aporta su ayuda y colaboración para conseguir el mejor clima entre todos, que a su vez fomente el conseguir los mejores resultados para la empresa.