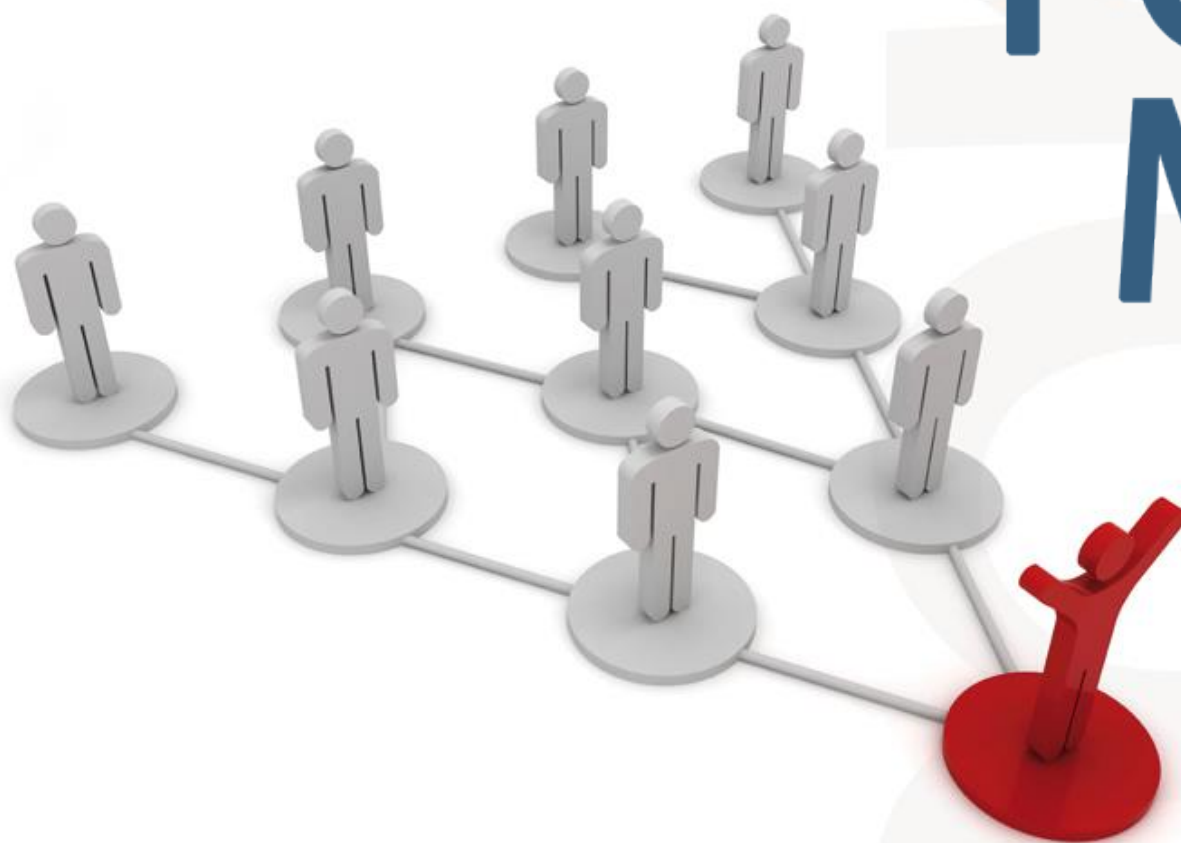


saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

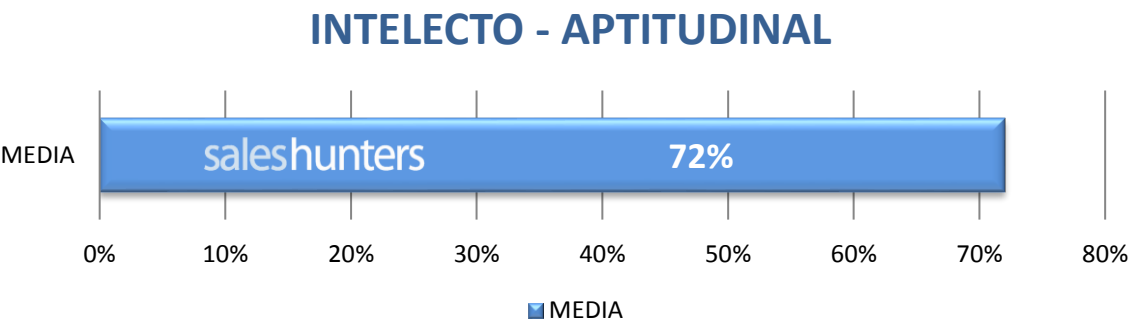


Nombre / Apellidos: **FRANCISCO JOSÉ CONTRERAS**

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

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

Nos encontramos ante un candidato que aporta una extensa y dilatada experiencia dentro del sector Bancario. Esta experiencia y su formación como Licenciado en Derecho, le ha permitido desarrollar competencias orientadas al análisis financiero y de cuentas de explotación así como a la negociación de diversos servicios a diferente tipología de cliente e interlocutor.

Comenzó trabajando en el sector asegurador formando parte de Fremap durante 6 años, incorporándose después al Banco de Valencia, donde se desarrolló profesionalmente hasta llegar a ser Gerente de Empresas e Interventor durante 7 años. Regresó al sector financiero a través de Banco Pichincha, trabajando actualmente para Bankia en un proyecto de Financiación al Consumo.

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 cuenta con un discurso coherente y próximo, demostrando buenas habilidades interpersonales y también honestidad y transparencia a la hora de explicar su trayectoria profesional. Con un claro perfil orientado a la venta consultiva, destacando por su alta orientación hacia el cliente y el gusto por ofrecer un asesoramiento personalizado. Cercano en el trato, no conflictivo y con facilidad de adaptación a diversos entornos. Comunicativo, con don de gentes y alto grado de implicación y compromiso con la entidad con la que colabora.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
HABILIDADES INTERPERSONALES. Candidato cordial, educado y de trato cercano. Desde el primer contacto, apreciamos una persona honesta y transparente, que se muestra tal y como es. Con don de gentes y de gran empatía.	Candidato con perfil senior a nivel comercial y con competencias claras para desarrollar con éxito dicha labor. Como área de mejora indicaríamos quizás un mayor punch a la hora de transmitir la información.
ORIENTACIÓN HACIA EL CLIENTE. Francisco se preocupa por ofrecer el mejor asesoramiento a su cliente que consiga dar soluciones y satisfacer las necesidades del mismo. Su carácter afable y cercano, le permite generar relaciones comerciales duraderas en el tiempo con su cartera de clientes.	
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN. Candidato que otorga especial relevancia al orden y metodología en la actividad comercial. Realiza una preparación previa de la visita, marcándose objetivos que le lleven al éxito en el cierre de las operaciones.	

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.

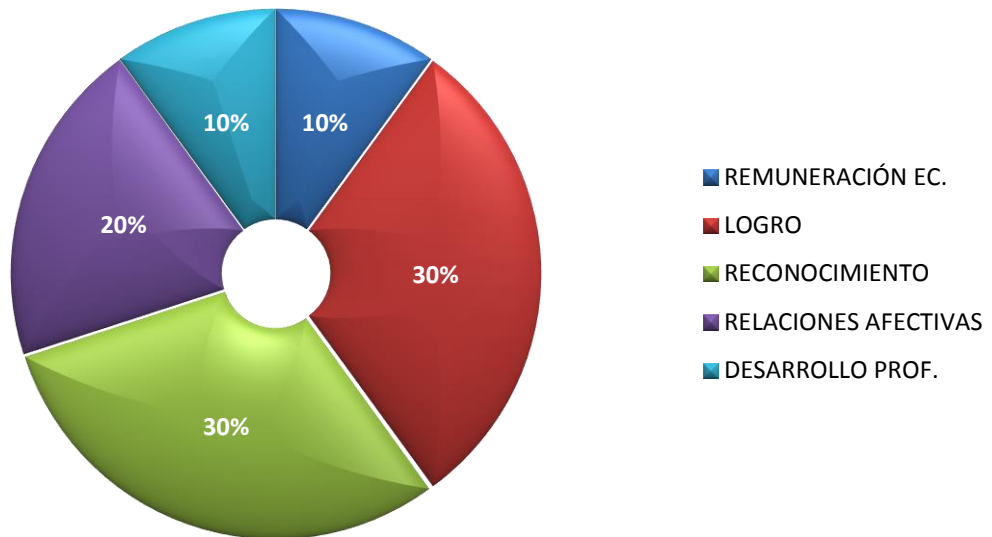
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 hemos localizado a través de una búsqueda directa. Una vez que nos ponemos en contacto con él y explicamos el proyecto, demuestra gran motivación en el mismo, colaborando durante todo el proceso de selección. Una de las principales motivaciones de Francisco a la hora de incorporarse a un nuevo reto profesional, es precisamente que suponga un logro para él en una empresa que reconozca su esfuerzo y trabajo. La remuneración también la considera importante aunque en menor medida que los puntos anteriores. El buen ambiente con los compañeros también lo valora, aunque es consciente de que el trabajo comercial se lleva a cabo de una manera más independiente.