

saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

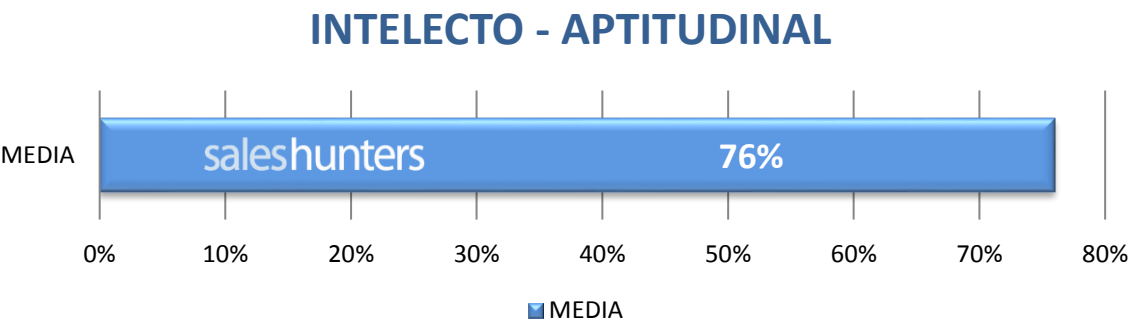


Nombre / Apellidos: **JOAQUÍN BARREIRO GARCÍA**

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

Joaquín 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 senior y maduro a nivel comercial, con una trayectoria consolidada en el sector inmobiliario, consultoría de empresas y asegurador, habiendo ocupado posiciones tanto a nivel comercial como de gestión de equipos.

Aporta un perfil estable con pocos cambios curriculares, donde comenzando como un perfil puro a nivel comercial, ha conseguido promocionar internamente y desarrollarse profesionalmente en las compañías, asumiendo el rol de liderazgo.

Esta experiencia le ha permitido alcanzar una gran capacidad de análisis y también visión de negocio, habiendo adquirido conocimientos tanto a nivel de intermediación como de asesoramiento financiero.

Indicar que está pendiente de 2 asignaturas para finalizar la carrera de Economía, habiéndose matriculado este curso para conseguir la Licenciatura.

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:

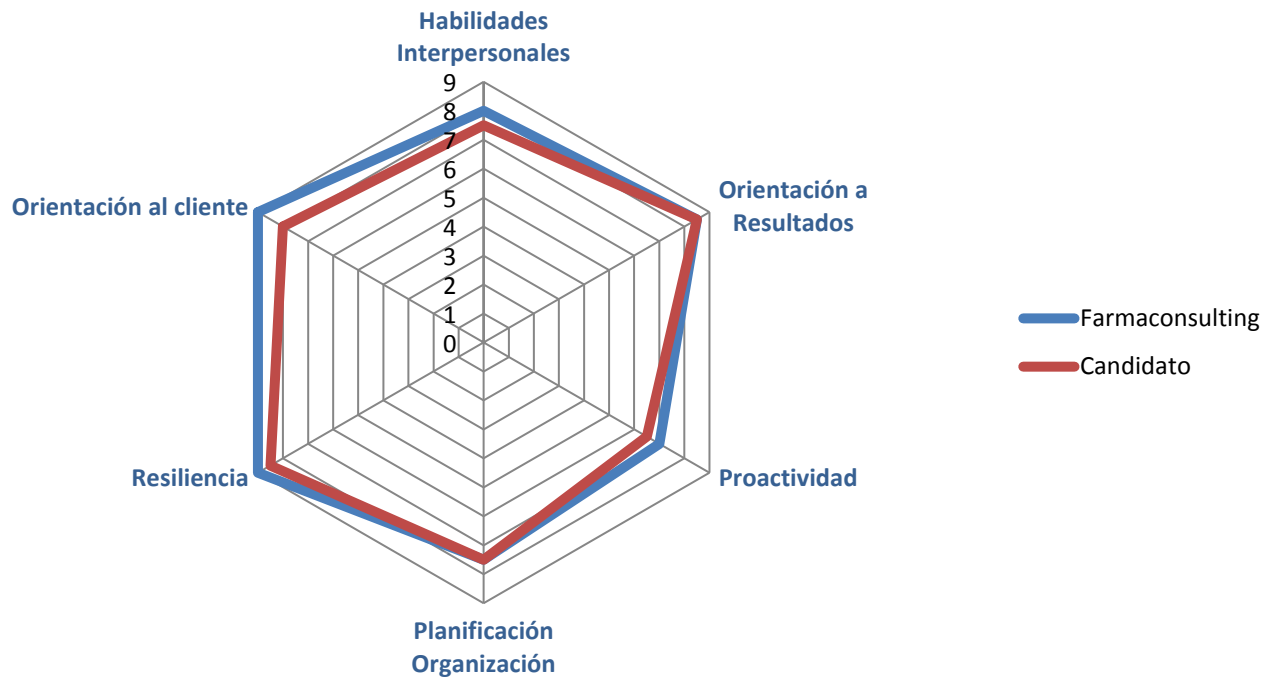
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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 se ha mostrado honesto y transparente durante todo el proceso. De él destacamos principalmente su espíritu emprendedor y orientación a resultados, siendo una persona muy enfocada a los objetivos y luchadora en este sentido para cumplir las expectativas de la empresa a la que representa. Durante la entrevista ofrece ejemplos de varios de los logros obtenidos así como premios recibidos.

Estable emocional y laboralmente, con ideas claras y valores establecidos. Profesional y responsable, además de constante y tenaz. Cercano en el trato, con buenas habilidades comunicativas además de buena presencia.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN. Joaquín considera de vital importancia la capacidad de planificación en el área comercial, por este motivo se prepara las visitas comerciales con tiempo, estudia al cliente y desarrolla un plan "b" ante posibles imprevistos. Manifiesta la relevancia de esta competencia para enfocarse lo mejor posible al objetivo.	Candidato que ha desarrollado su labor comercial tanto a través de una visita concertada como a puerta fría. Pese a su alta orientación hacia el cliente, sigue considerando más eficaz la visita concertada, siendo más reticente a molestar al cliente ante una venta fría.
ORIENTACIÓN HACIA EL LOGRO. Candidato que demuestra una alta motivación hacia el logro y consecución de los objetivos. Acostumbrado a trabajar en entornos de presión, se esfuerza y busca la superación en todo momento.	
RESILIENCIA. A lo largo de su trayectoria ha tenido que enfrentarse a situaciones difíciles, como la crisis inmobiliaria, donde ante la dificultad del mercado, buscó nuevas alternativas de negocio. No se hunde ante la adversidad y lucha y ofrece ideas nuevas de manera proactiva para levantar las situaciones.	

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.

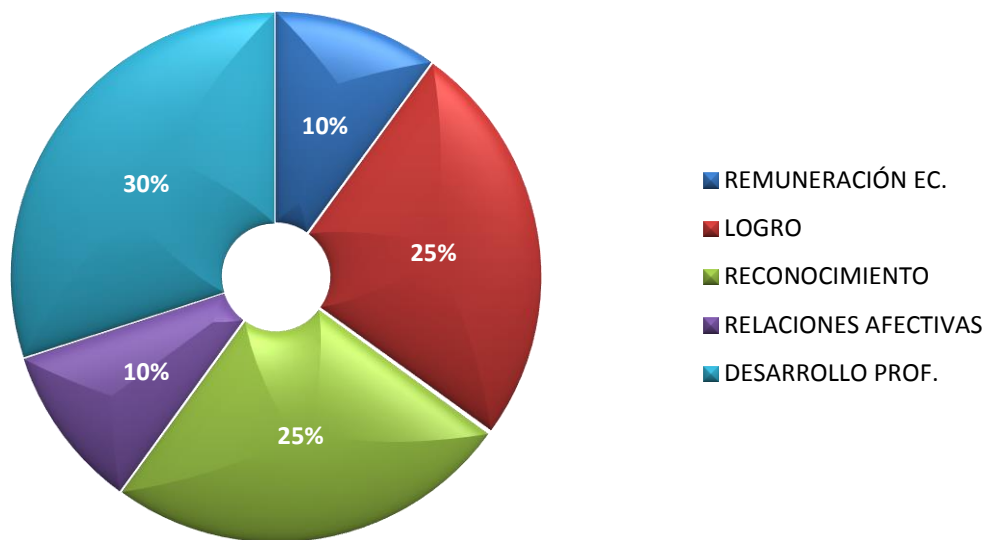
Relaciones afectivas / Afiliación:

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

Joaquín otorga especial importancia al desarrollo profesional. A lo largo de su carrera, ha tenido la oportunidad de comenzar con un perfil comercial y progresar a posiciones de gestión de equipos y liderazgo. Por este motivo, considera importante que la compañía le permita, en base a sus resultados, tener la oportunidad de asumir nuevas responsabilidades, sin preocuparle que este paso pueda ser en un medio plazo.

Por otro lado, también considera importante el logro, siendo una persona muy enfocada a los objetivos. Busca un nuevo reto profesional que le permita un cambio de sector y nuevos aprendizajes.

Las relaciones afectivas junto con la remuneración económica también las considera relevantes pero en menor medida, prioriza un proyecto estable y motivador en una compañía de reconocimiento, antes que unas condiciones salariales muy altas pero sin ilusión ni motivación.