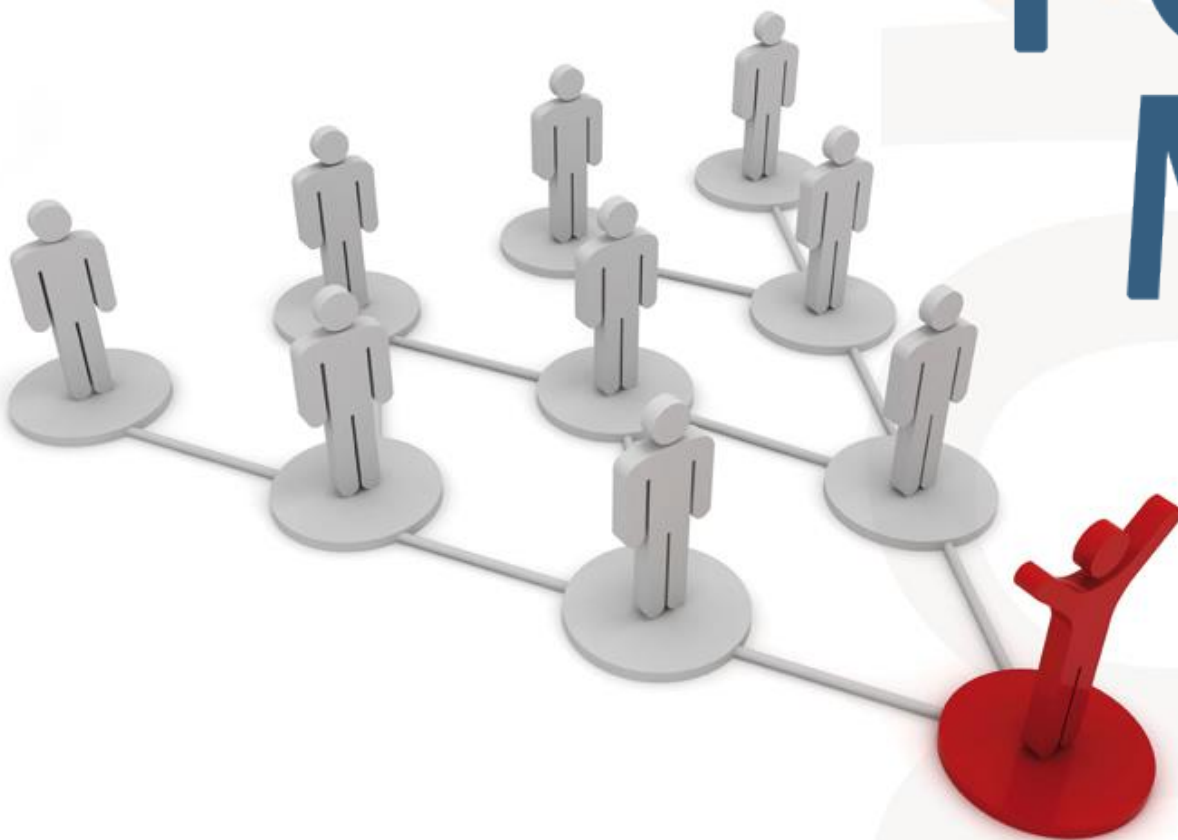


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

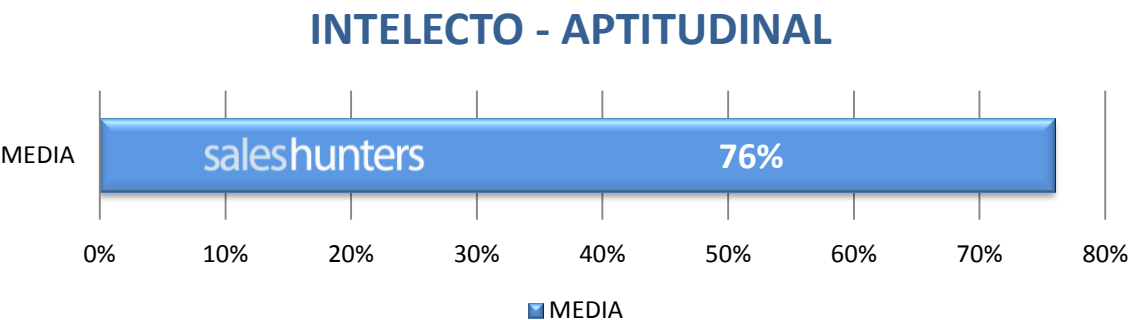


Nombre / Apellidos: **RAÚL MERINO MORENO**

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

Raúl ha obtenido una puntuación por encima de la media que indica una elevada capacidad de razonamiento general.

A lo largo de su trayectoria, ha llevado a cabo la gestión integral en la intermediación entre tres tipos de clientes: entidades financieras, cliente inmobiliario y cliente particular. Acostumbrado al análisis de datos en operaciones y tendencias de mercado, trabaja con agilidad las mismas, basando sus resultados en datos contrastados en número y riesgos.

Cuenta con un nivel de interlocución flexible, manifestando conocimiento del sector financiero y comercial para adaptar su argumentación al cliente concreto con el que esté negociando.

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:

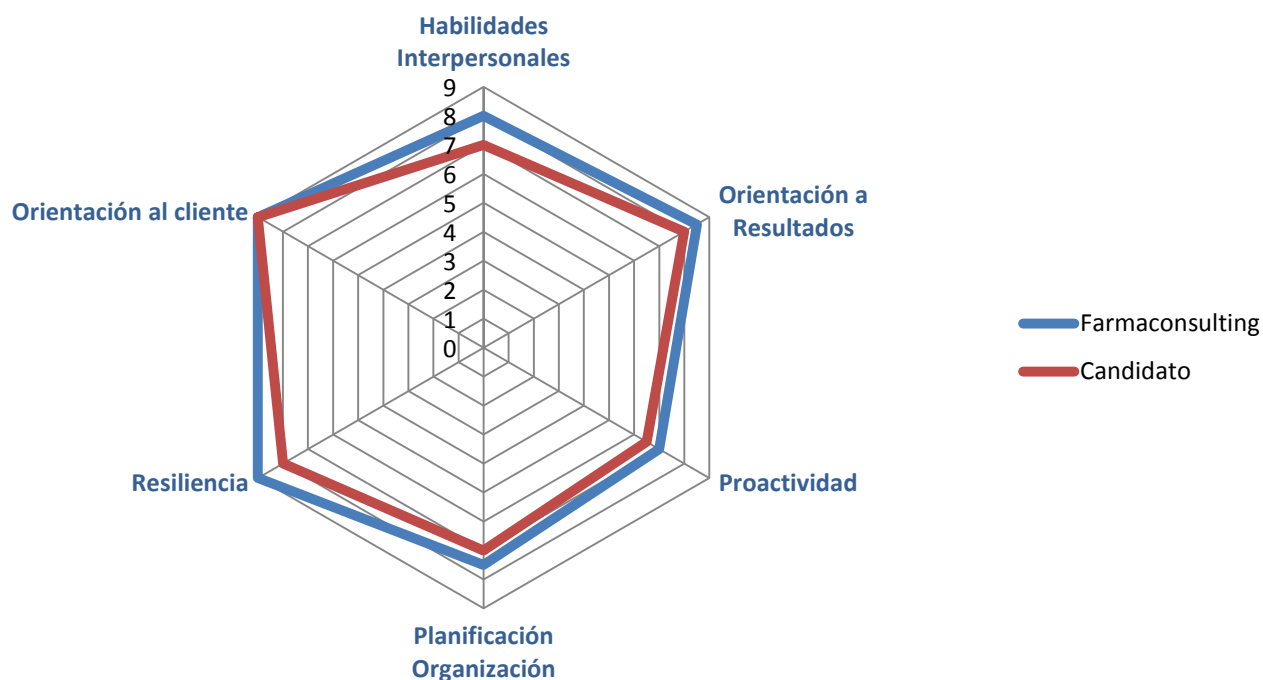
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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



Candidato con un perfil competencial sólido y de manera global alineado en las distintas áreas de la parte comercial que se comparten con la posición. Empieza en la parte financiera de Carrefour, para dar el salto a la parte comercial y de gestión operativa en entidades inmobiliarias y de intermediación.

Es una persona con orientación al cliente y a los resultados marcados por una compañía. Muestra buena capacidad de resiliencia, estando acostumbrado a empezar proyectos desde abajo.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
ORIENTACIÓN AL CLIENTE: Siempre ha trabajado en entornos comerciales y de asesoramiento, buscando la consolidación en ventas entre varios tipos de interlocutores. Muestra un nivel de escucha activo para potenciar las ventajas de sus servicios frente a la competencia.	Para alcanzar el nivel requerido por el puesto sería necesario que Raúl trabajase en mayor medida la cercanía con su interlocutor para favorecer nuevos climas donde obtener mayor información de manera distendida.
PLANIFICACIÓN. Candidato que otorga mucha importancia a una buena gestión del tiempo, a la organización comercial de sus clientes y a la información que dispone de los mismos. Su enfoque se basa en sacar información para tener el pulso de la organización, planificando sus reuniones comerciales con anterioridad y manejando herramientas que garanticen el buen resultado en las mismas.	
PROACTIVIDAD/VERSATILIDAD: A lo largo de su experiencia, se ha ido adaptando a distintos contextos y tipología de clientes, obteniendo resultados positivos en su trayectoria. Es una persona proactiva a la hora de alcanzar nuevos acuerdos y favorecer la búsqueda de nuevas oportunidades de negocio.	

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 en una organización hacia posiciones que impliquen un logro constante y un reconocimiento en su organización de manera cualitativa o cuantitativa. Otorga importancia a una banda salarial acorde a un esfuerzo y compromiso constante por su parte.

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía y sobre el tipo de operaciones a realizar. Se decanta por el ajuste con su experiencia profesional, por la solidez de la compañía en el mercado, por la orientación al cliente y por la gestión hacia la venta consultiva y la parte de intermediación en operaciones.

Su banda salarial actual es de 20000 - 25000 € b/a + variable, valorando el proyecto en su globalidad.