

saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

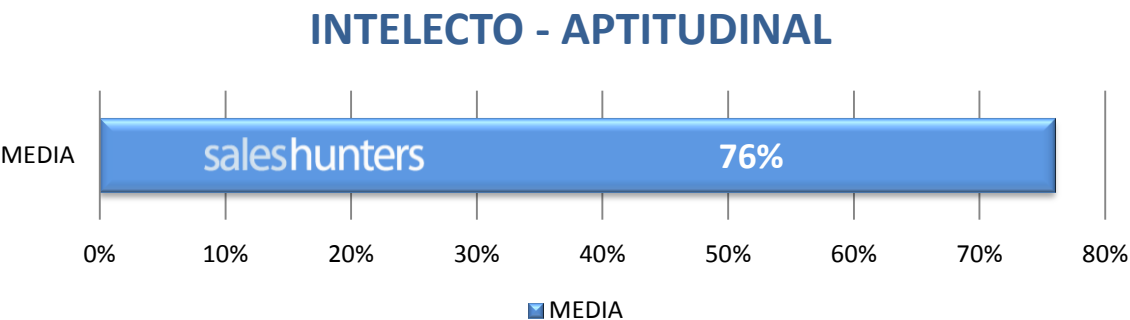


● Nombre / Apellidos: **RAFAEL LÓPEZ ALMENARA**

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

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

Candidato que ha mostrado una buena capacidad de análisis desde la primera toma de contacto. Es una persona que está acostumbrado a trabajar con negociaciones a largo plazo, estableciendo parámetros de razonamiento basados en estudios de tasaciones. Mantiene un nivel de interlocución que le permite comprender y trabajar la información planteada de manera ágil.

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:

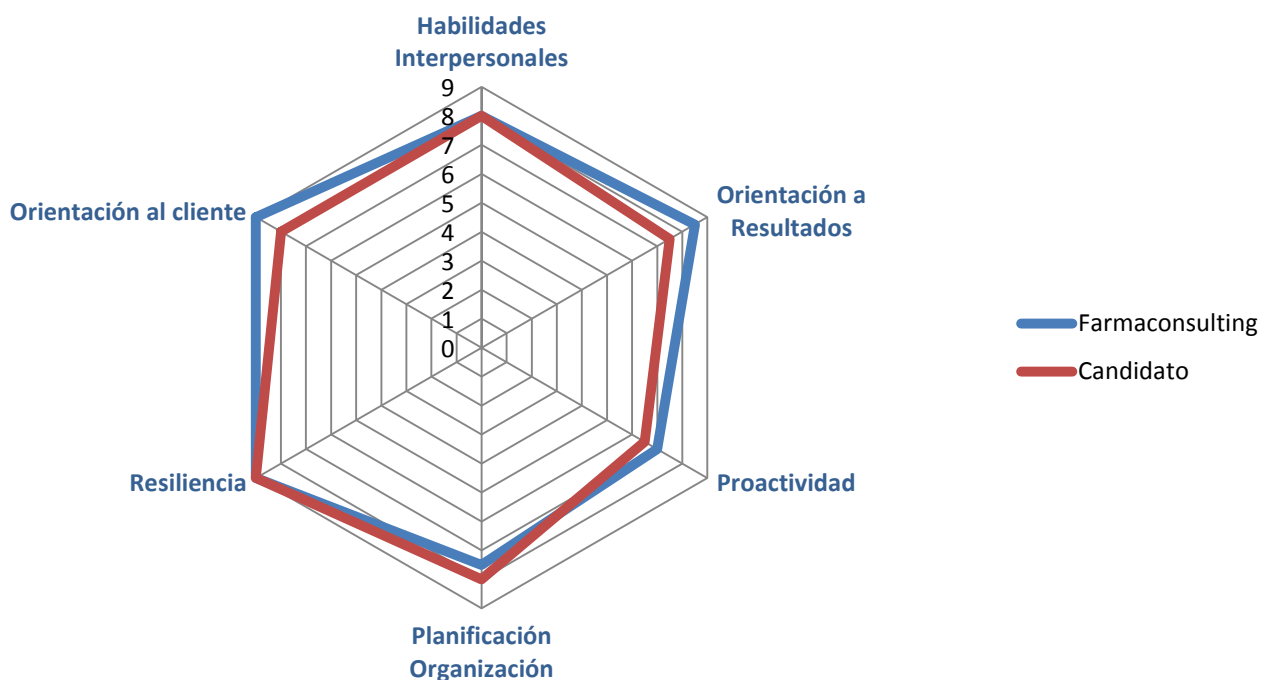
Tener una actitud de constancia ante los procesos de venta. Sobreponerse con facilidad a los fracasos comerciales y a las dificultades, luchando hasta el final aun cuando la venta parezca imposible o llena de obstáculos

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 para gestionar una interacción con una cartera de clientes diversa. Aporta una buena capacidad de resiliencia, enfrentándose a situaciones complejas con iniciativa y luchando hasta el final para no perder una intermediación. No pierde de vista el objetivo a alcanzar, con resultados ascendentes en su trayectoria. No obstante, valora su consecución pero sin perder de vista los otros valores del proceso de venta.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
HABILIDADES INTERPERSONALES. Candidato de discurso argumentado, con un buen nivel de escucha y basado en las necesidades que ha ido detectando en sus distintos años comerciales y de intermediación. Es una persona con potencial de adaptación en las distintas fases del proceso de venta.	Para alcanzar el nivel requerido por el puesto sería necesario potenciar en ocasiones la capacidad de síntesis a la hora de la gestión de la información que desea transmitir. No obstante, es un perfil que hace entender de manera clara y argumentada la información que desea señalar.
PLANIFICACIÓN. Candidato que otorga mucha importancia a la gestión del tiempo y a ser rentable para una organización. Considera de vista relevancia ser constante en esta fase para no perder ninguna venta y para evitar la intromisión de la competencia. Ha trabajado con volúmenes de visitas diversos en función de los proyectos donde se ha encontrado.	
RESILIENCIA. Candidato seguro de sí mismo y de las decisiones que quiere tomar para alcanzar el objetivo marcado de manera personal o empresarial.	

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.

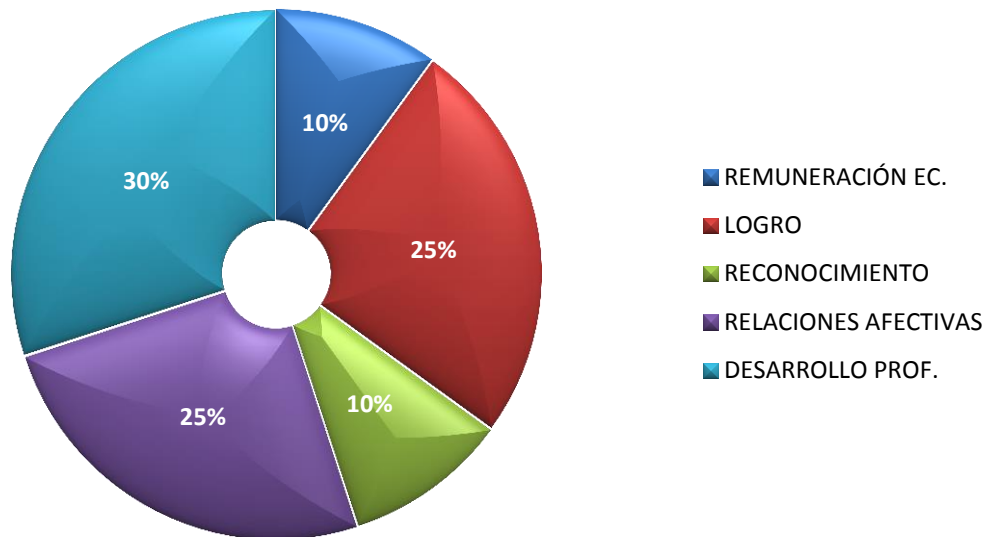
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 valore tanto la parte personal y de interacciones sociales como una parte de desarrollo profesional (no necesariamente vertical) donde continuar su labor comercial.

A nivel posición, conoce la compañía ya que ha hecho valoraciones de inmuebles del sector. Es una persona de intermediación, buscando seguir en esta línea de venta.

A nivel salarial, su última banda ha sido de 28000 € b/a + 10% en variable. Otorga más importancia al proyecto que a unas expectativas concretas.