



Información del postulante

Nombre: REPORTE PRUEBA
Fecha de la solicitud: Thu Dec 01 11:19:00 EST 2011
Id. del postulante: 20914177
Id. de sesión: 743552481002714773

Este informe es confidencial y sus contenidos tienen como objetivo ayudar a predecir el comportamiento en el trabajo de un postulante. Si desea obtener más información sobre este informe interpretativo u otros productos ofrecidos por SHL, póngase en contacto con su representante de cuenta.

Puntaje general

Recommended

	Low	Medium	High
Percentile	30	70	100
Overall Score	70		

Resultados detallados

	Low	Medium	High
Percentile	30	70	100
Perseverancia	96		
Potencial para las Ventas	61		
Potencial Profesional	33		
Orientación al Cliente	9		
Impulsar las Ventas	96		
Confianza e Independencia	56		

Interpretación del puntaje

Perseverancia

Esto mide la tendencia de los candidatos a ser influyente, confidente y persistente cuando se trabaja para alcanzar los objetivos de ventas. Este rasgo se caracteriza por la propuesta de soluciones para satisfacer las necesidades del cliente, lo que demuestra la confianza en el proceso de ventas y la persistencia, y que muestra la resistencia cuando se enfrentan desafíos o contratiempos.

En comparación con otros candidatos, es más probable que el candidato prefiera las tareas que representan desafíos. Con frecuencia, el candidato trabajará rápidamente y hará más cosas que los demás. Por lo general, tiene iniciativa propia, continuamente establece metas nuevas y más altas, y tiene una calificación por encima del promedio en "habilidades para las ventas".

Potencial para las Ventas

Esta es una medida de la tendencia a tener una combinación de habilidades de venta y las experiencias que predicen el éxito en los cargos de ventas. Este se caracteriza por: mostrar soluciones alternativas basadas en las necesidades del cliente, dirigir las conversaciones hacia un compromiso / pedido / venta, mostrando la confianza incluso después de un duro rechazo, y tratando de cerrar una transacción en todo momento. Esto se demuestra por responder a las preguntas sobre una medida multifacética en relación a la, experiencia y opiniones.

Es posible que el candidato haya tenido experiencia en ventas. Es posible que el candidato entienda las estrategias básicas de ventas, pero que le cueste implementarlas. Es posible que el candidato esté motivado inicialmente y establezca metas que representen desafíos, pero puede perder la motivación con el tiempo y establecer metas que estén más cerca de su alcance.

Potencial Profesional

Esta es una medida de la tendencia a tener posibilidades de éxito profesional en el tipo de sector y área

funcional. Este se caracteriza por los puntajes que se derivan de las respuestas a las preguntas sobre su formación profesional y, capacidad social, e interés en el trabajo.

El perfil de respuesta del candidato sobre los logros en el pasado, la orientación social y la orientación laboral es moderadamente similar a los perfiles de los profesionales más eficientes. La coincidencia moderada entre los perfiles sugiere que es algo probable que el candidato tenga éxito en un cargo profesional.

Orientación al Cliente

Esta es una medida de la tendencia a mostrar entusiasmo persistentes en la interacción con los clientes. Este rasgo se caracteriza por: pedir disculpas sinceramente por los inconvenientes, ser paciente, tolerar a los clientes groseros con calma, y la búsqueda de información o los productos para los clientes.

En comparación con otros candidatos, es más probable que este candidato se irrite por las solicitudes de los clientes. Es posible que tienda a discutir con los clientes que no estén de acuerdo con él. Es probable que el candidato se demore mucho tiempo en procesar las transacciones de los clientes y encontrar información para ellos.

Impulsar las Ventas

Esta es una medida de la tendencia a poseer características personales tales como la orientación a los resultados, la persistencia, el dominio, la conducción y la energía. Esto sugiere la probabilidad de éxito en un entorno de ventas. Este rasgo se caracteriza por: concentrar la labor para alcanzar o exceder las cuotas de ventas, trabajando para encontrar las conexiones entre los productos de la empresa y las necesidades del cliente, dirigir la conversación hacia un compromiso o la venta, mostrando la confianza, incluso después de una dura negativa o el rechazo, y tratando de cerrar una transacción en todo momento.

El candidato casi siempre se enorgullecerá por alcanzar metas difíciles, lograr resultados y asumir grandes desafíos en un cargo de ventas. Es posible que el candidato se motive y se energice al alcanzar las metas. El candidato establece estándares de trabajo elevados y trabaja para impulsar resultados en un esfuerzo por destacarse entre sus pares. El candidato tiende a tener mucha energía y prefiere trabajar en entornos rápidos. El candidato es capaz de trabajar muchas horas y hasta quizás lo disfrute. Es probable que el candidato se aburra o sienta impaciencia en situaciones que requieran un nivel de energía bajo. El candidato disfruta de asumir nuevos desafíos y probablemente los busque si no se presentan de manera obvia en la situación laboral. Es probable que el candidato demuestre deseos de poner las actividades en marcha o comenzar el proceso cuando surjan problemas que deban resolverse.

Confianza e Independencia

Esta es una medida de la tendencia a ser cómodo y seguro en situaciones que requieren trabajar de forma autónoma, especialmente en un nivel intermedio de ventas. Este rasgo se caracteriza por: la confianza al acercarse a los clientes potenciales, disfrutar el desafío de influir en los demás, y persuadir a los posibles clientes que se comprometan a una compra.

Parece que el candidato se siente bastante cómodo al trabajar de manera autónoma en un cargo de ventas. El candidato influirá a los demás en ciertas ocasiones. Es posible que el candidato no tenga influencia sobre los demás en situaciones en las que posea experiencia y conocimientos limitados, o no sienta confianza. Es muy probable que el candidato tenga influencia en las situaciones en las que posee conocimiento, experiencia y confianza.

Información del postulante

Nombre: REPORTE PRUEBA

Fecha de la solicitud: Thu Dec 01 11:19:00 EST 2011

Id. del postulante: 20914177

Id. de sesión: 743552481002714773

Preparación para la entrevista:

Para llevar a cabo una entrevista eficaz, es necesario contar con una preparación adecuada. Antes de entrevistar a un postulante, es importante realizar lo siguiente:

- Familiarizarse con las competencias asociadas a la tarea y elegir una o dos preguntas sobre cada competencia para realizarle al entrevistado.
- Revisar la solicitud o el currículum del candidato y tomar nota de las cuestiones que necesitan seguimiento. Un ejemplo de probables cuestiones son los intervalos en el empleo o los trabajos de menos de un año.

Saludo y presentación:

Ahora está preparado para encontrarse con el postulante. Cuando salude al postulante, preséntese y cuénteles sus antecedentes. Explique el propósito de la entrevista, por ejemplo: "El propósito de la entrevista es determinar si sus intereses y aptitudes coinciden con el puesto". Proporcione al entrevistado una descripción general breve de la estructura de la entrevista para que sepa qué esperar. A continuación encontrará algunos consejos para estructurar la entrevista:

- Tome notas. De esta forma, será más fácil evaluar a los postulantes en el futuro sin olvidar detalles específicos.
- Comuníquese al postulante que tendrá tiempo para realizar preguntas al finalizar la entrevista.
- Al final de la entrevista cuénteles al postulante información sobre la empresa y sobre el puesto específico al que se está postulando.

Realice preguntas de entrevista basadas en competencias:

Ahora está preparado para comenzar a realizar preguntas. Comience con las preguntas que tenga sobre la solicitud o el currículum del entrevistado. Realice preguntas sobre su historial de trabajo previo y sobre cualquier probable cuestión que haya notado a partir del currículum. Cuando haya terminado, pase a la sección estructurada de la entrevista y realice preguntas asociadas con las competencias para el puesto. Realice preguntas al postulante para que brinde respuestas completas; realice investigaciones de la situación, el comportamiento y el resultado.

Concluya la entrevista:

Una vez que haya realizado todas las preguntas, debe concluir la entrevista. Brinde detalles específicos al postulante, incluya las responsabilidades del trabajo, horas de trabajo, compensación e información sobre la empresa. Venda el puesto y la empresa al postulante, haga énfasis en la aptitud laboral, las fuentes de satisfacción laboral y las oportunidades de crecimiento. Para finalizar, concluya la entrevista: agradezca al candidato por su tiempo y cuénteles cómo se desarrollará la cronología del proceso de solicitud.

Califique al postulante:


El último paso es evaluar al candidato. Algunos consejos que lo ayudarán a completar una buena evaluación:

- Revise sus notas.
- Determine calificaciones para el postulante en cada competencia y una calificación general mediante escalas delimitadoras.
- Determine su recomendación final.







Puntaje general

--	--	--

Recommended 

	Low	Medium	High
Percentile	30	70	100
Overall Score	70 		

Resultados detallados

	Low	Medium	High
Percentile	30	70	100
Perseverancia	96		
Potencial para las Ventas	61		
Potencial Profesional	33		
Orientación al Cliente	9		
Impulsar las Ventas	96		
Confianza e Independencia	56		

Interpretación del puntaje

Perseverancia

Esto mide la tendencia de los candidatos a ser influyente, confidente y persistente cuando se trabaja para alcanzar los objetivos de ventas. Este rasgo se caracteriza por la propuesta de soluciones para satisfacer las necesidades del cliente, lo que demuestra la confianza en el proceso de ventas y la persistencia, y que muestra la resistencia cuando se enfrentan desafíos o contratiempos.

Describe una situación en la cual haya establecido metas que suponían desafíos para un proyecto y qué hizo para alcanzarlas.

Situación: ¿Cuál era el proyecto?

Comportamiento: ¿Qué metas estableció?

Resultado: ¿Cuál fue el resultado?

Cuénteme acerca de alguna vez en la cual haya tenido perseverancia para completar una tarea aun cuando hayan aparecido obstáculos.

Situación: ¿Cuál era la tarea? ¿Qué obstáculos debió superar?

Comportamiento: ¿Qué hizo para superar los obstáculos?

Resultado: ¿Cuál fue el resultado?

Cuénteme acerca de alguna vez en la cual haya usado un enfoque distinto del que generalmente utiliza para vender un producto a un cliente.

Situación: ¿Qué enfoque utilizó? ¿Por qué utilizó un enfoque distinto?

Comportamiento: ¿Qué hizo a fin de adecuar este enfoque al cliente?

Resultado: ¿Cuál fue el resultado?

Inferior al promedio

Promedio

Superior al promedio

1	2	3	4	5
No establece metas o establece metas que solo requieren un mínimo esfuerzo.		Establece metas, pero solo metas que son fáciles de alcanzar.		Continuamente establece metas que plantean desafíos, pero se pueden alcanzar.
No crea pasos ni considera un proceso para alcanzar las metas.		Es posible que cree planes para alcanzar metas, pero estos planes no están bien pensados.		Crea planes bien pensados para alcanzar metas.
No persevera en una tarea si aparecen obstáculos.		Tendrá perseverancia frente a los obstáculos, pero solo si los obstáculos son fáciles de superar.		Tiene perseverancia para superar obstáculos sin importar la magnitud del obstáculo.
Usa el mismo enfoque para realizar ventas al enfrentarse con distintos tipos de clientes.		Es posible que utilice distintos enfoques para realizar ventas al enfrentarse con distintos clientes, pero no usa el mejor enfoque para clientes específicos.		Utiliza una variedad de enfoques al vender productos a los clientes y usa los distintos enfoques de forma adecuada.

Potencial para las Ventas

Esta es una medida de la tendencia a tener una combinación de habilidades de venta y las experiencias que predicen el éxito en los cargos de ventas. Este se caracteriza por: mostrar soluciones alternativas basadas en las necesidades del cliente, dirigir las conversaciones hacia un compromiso / pedido / venta, mostrando la confianza incluso después de un duro rechazo, y tratando de cerrar una transacción en todo momento. Esto se demuestra por responder a las preguntas sobre una medida multifacética en relación a la, experiencia y opiniones.

Cuénteme acerca de la experiencia más positiva que haya tenido en la venta de productos, servicios o ideas.

Situación: ¿Cuál era la situación? ¿Qué estaba intentado vender?

Comportamiento: ¿Qué hizo para asegurarse de ser productivo? ¿Qué hizo a fin de motivarse para la venta y ser productivo? ¿Cómo respondió el "cliente"?

Resultado: ¿Cuál fue el resultado de la experiencia?

Describa una situación en la que haya sido particularmente eficaz para convencer a un grupo para que adoptara una idea suya que en un principio era rechazada.

Situación: ¿Cuál era la situación?

Comportamiento: ¿Sobre qué tema intentaba que el grupo llegara a un acuerdo? ¿Qué motivos les dio para que cambiaran de opinión? ¿Cómo hizo para obtener apoyo y compromiso?

Resultado: ¿Qué grado de éxito tuvo?

Cuénteme acerca de alguna vez en la cual haya sido rechazado por un cliente y dígame qué intentó para lograr la venta.

Situación: ¿Cuál era la situación?

Comportamiento: ¿Qué hizo después del rechazo?

Resultado: ¿Cuál fue el resultado?



Inferior al promedio		Promedio	Superior al promedio	
1	2	3	4	5
Utiliza tácticas duras al negociar; no está dispuesto a llegar a un acuerdo; prefiere perder un buen acuerdo o cliente antes que hacer una concesión razonable.		Puede manejar negociaciones simples, pero es posible que no sea eficiente cuando las negociaciones se complican; a veces, realiza buenas sugerencias para llegar a un acuerdo.	Trata de generar situaciones de beneficio mutuo al negociar con los clientes; equilibra los pedidos y las demandas de los clientes con las políticas de la organización y el resultado final que puede tener cualquier concesión.	
Tiene un solo estilo para vender y negociar; no es capaz de modificar el enfoque según las necesidades de los distintos clientes.		Confía en la lógica para intentar influenciar a los vendedores. Trata de modificar el enfoque de ventas, pero no siempre puede crear un buen entendimiento con el cliente o maximizar las ganancias.	Modifica fácilmente el enfoque interpersonal y de ventas según el estilo del cliente a fin de crear un buen entendimiento con él y maximizar las ganancias.	
No puede superponer los obstáculos o las objeciones que traen los clientes y no llega a lograr el compromiso del cliente.		Supera las objeciones más comunes de los clientes con respuestas preparadas, pero no cuenta con la previsión para anticipar y prever reacciones únicas de los clientes.	Anticipa las reacciones de los clientes: prepara respuestas a objeciones potenciales de los clientes, puede superar las objeciones lógicamente.	
No tiene la capacidad ni el deseo de vender ni de negociar con otros.		Es capaz de vender, pero quizás no lo haga con mucho entusiasmo.	Disfruta ampliamente vendiendo productos, servicios o ideas, y se destaca en esa tarea.	
No persigue las oportunidades potenciales de venta; no trata de generar negocios nuevos o identificar necesidades adicionales de los clientes.		Por lo general, depende de las oportunidades potenciales de ventas existentes y de las necesidades actuales de los clientes para realizar ventas; ocasionalmente genera nuevas oportunidades potenciales o incrementa las oportunidades con los clientes.	Identifica continuamente las oportunidades para incrementar ventas y obtener nuevos negocios o nuevos clientes.	
Actúa de manera inapropiada en las negociaciones (presiona cuando debe moderar y modera cuando es apropiado presionar).		Ocasionalmente presiona demasiado o se apresura a moderar en las negociaciones.	Demuestra contar con buen criterio en las negociaciones (sabe cuándo presionar y cuándo moderar).	

Potencial Profesional

Esta es una medida de la tendencia a tener posibilidades de éxito profesional en el tipo de sector y área funcional. Este se caracteriza por los puntajes que se derivan de las respuestas a las preguntas sobre su formación profesional y, capacidad social, e interés en el trabajo.

Cuénteme acerca de la ocasión en que utilizó con mayor eficiencia su competencia técnica para resolver un problema de negocios.

Situación: ¿Qué problema enfrentó?

Comportamiento: ¿Qué habilidades técnicas utilizó? ¿Qué métodos utilizó para aplicar esta competencia?

Resultado: ¿Qué impacto tuvo esto en el problema?

¿Qué hace para asegurarse de que sus conocimientos técnicos y profesionales estén actualizados y para estar enterado de lo más nuevo de la industria?

Situación: ¿Qué tan a menudo actualiza su conocimiento?

Comportamiento: ¿Qué hace para asegurarse de que otros también obtengan este conocimiento? ¿Cómo utiliza los recursos técnicos que tiene disponibles en su organización?

Resultado: ¿Cómo se entera de los desarrollos técnicos o profesionales?

Describa el mejor halago o reconocimiento que haya recibido debido a su comprensión del negocio y de sus clientes.

Situación: ¿Cuál fue el halago o el reconocimiento que recibió? ¿Cuál fue el hecho que demostró su comprensión del negocio y de sus clientes, y que mereció ese reconocimiento?

Comportamiento: ¿Qué hizo para obtener información sobre la historia de la industria y sus clientes? ¿Qué hizo para obtener información sobre los competidores potenciales?

Resultado: ¿Qué impacto tuvo este reconocimiento en su trabajo?

Inferior al promedio		Promedio	Superior al promedio	
1	2	3	4	5
No considera ni incorpora experiencias previas al enfrentarse con problemas nuevos.		Aprovecha las experiencias previas cuando se enfrenta con problemas similares a los del pasado.	Usa los enfoques y las ideas usadas para resolver problemas del pasado cuando se enfrenta con problemas nuevos, incluso cuando parece que los problemas no están relacionados.	
Explora su conocimiento superficialmente cuando debe identificar soluciones para problemas; deja de pensar en los problemas una vez que la solución más obvia fue identificada.		Busca conocimiento y experiencia para obtener una solución diferente si la más obvia no va a funcionar.	Investiga y amplía su conocimiento concienzudamente para obtener la mejor solución; sigue buscando soluciones alternativas, incluso cuando una o dos soluciones obvias fueron identificadas.	
No hace nada para mantener actualizado su conocimiento técnico.		Ocasionalmente estará involucrado en proyectos para mantener actualizado su conocimiento técnico.	Trabaja continuamente para mantener actualizado su conocimiento técnico.	
No ha recibido reconocimientos por su competencia técnica.		Ha recibido algo de reconocimiento por su competencia técnica.	Ha trabajado para recibir reconocimiento por su competencia técnica.	

Orientación al Cliente

Esta es una medida de la tendencia a mostrar entusiasmos persistentes en la interacción con los clientes. Este rasgo se caracteriza por: pedir disculpas sinceramente por los inconvenientes, ser paciente, tolerar a los clientes groseros con calma, y la búsqueda de información o los productos para los clientes.

¿Cuándo tuvo mayor éxito en anticiparse a una necesidad emergente del cliente y responder a ella?

Situación: ¿Cuál era la necesidad emergente? ¿Cómo conoció que existía esa necesidad del cliente?

Comportamiento: Una vez que entendió la necesidad, ¿qué medidas tomó para satisfacerla?

Resultado: ¿Cuál fue el resultado de la situación?

Describa una situación en la que usted y su equipo hayan tenido éxito al identificar y desarrollar un proceso para mejorar la satisfacción del cliente en relación con un servicio que proporcionaban.

Situación: ¿Cuál era el servicio que según usted y su equipo necesitaba ser mejorado? ¿Qué los hizo buscar un proceso nuevo?

Comportamiento: ¿Cómo desarrollaron este proceso nuevo usted y su equipo?

Resultado: ¿Qué impacto tuvo esto en la satisfacción del cliente? ¿Qué comentarios recibió del cliente sobre este nuevo proceso?

Algunas veces los clientes no están seguros de lo que quieren o necesitan exactamente. Cuénteme acerca de alguna vez en la cual haya realizado el mejor trabajo al formularle al cliente una serie de preguntas a fin de determinar qué producto o servicio se adecuaría mejor a sus necesidades.

Situación: ¿Cuál era la situación?

Comportamiento: ¿Qué tipo de preguntas realizó? ¿Qué respuestas obtuvo?

Resultado: ¿Qué pasó en esta situación? ¿Qué preguntas adicionales hubiera realizado?

Inferior al promedio		Promedio	Superior al promedio	
1	2	3	4	5
No puede satisfacer ni siquiera las necesidades más básicas de los clientes; no hace ningún esfuerzo para satisfacer las necesidades de los clientes; muestra desinterés al brindar servicio a los clientes.		Satisface las expectativas de los clientes al cumplir sus solicitudes.	Va mucho más allá de las expectativas normales de los clientes a fin de servirles; demuestra un compromiso importante con el servicio al cliente; personalmente, hace más de lo que está obligado a hacer.	
No responde a las necesidades e inquietudes del cliente de manera oportuna; se niega a ayudar a otros, sin importar cuán ocupado esté; responde lentamente y sin sentido de la urgencia cuando un cliente viene con una necesidad apremiante; ignora los comentarios de los clientes sobre los productos y los servicios; no está interesado en los comentarios de los clientes.		Responde rápidamente a las necesidades, inquietudes y solicitudes de los clientes una vez que están identificadas.	Anticipa y atiende las necesidades de los clientes a corto y a largo plazo y los problemas potenciales; se esfuerza por entender y satisfacer las necesidades y los deseos de los clientes y de los otros; busca comentarios de los clientes sobre todos los productos y servicios.	
Evita ayudar a los demás; es hosco o poco amistoso cuando los otros piden su ayuda; desafía o se enfrenta a los clientes difíciles, por lo que aumenta la hostilidad.		Explora formas de aumentar la satisfacción del cliente (típicamente porque se relaciona con la transacción actual).	Es cortés y amistoso cuando trata con un cliente difícil.	
Se irrita cuando trata con un cliente insatisfecho; no pide disculpas ni busca formas de resolver el problema.		Pone el acento en la necesidad de brindar un buen servicio al cliente y de ayudar a los demás.	Pide disculpas con sinceridad cuando se encuentra con un cliente insatisfecho y hace lo que sea posible para que la persona esté contenta.	
Trabaja solamente para vender productos y servicios; no incorpora las necesidades de los clientes en productos y servicios disponibles; utiliza el mismo enfoque para todos los casos; no intenta hacer que coincidan las necesidades del cliente con las soluciones.		Se disculpa con el cliente y se enfrenta con el problema actual, pero no se desvive por satisfacer al cliente.	Incorpora las necesidades y los requisitos de los clientes en los servicios y productos; trabaja con los clientes para descubrir la mejor manera de satisfacer sus necesidades, incluso si esto significa no obtener la venta.	
Muy pocas veces busca formas de mejorar la satisfacción del cliente.		Se esfuerza para satisfacer las necesidades del cliente.	Explora de forma activa para mejorar la satisfacción del cliente y la experiencia general con la empresa.	

Impulsar las Ventas

Esta es una medida de la tendencia a poseer características personales tales como la reorientación a los resultados, la persistencia, el dominio, la conducción y la energía. Esto sugiere la probabilidad de éxito en un entorno de ventas. Este rasgo se caracteriza por: concentrar la labor para alcanzar o exceder las cuotas de ventas, trabajando para encontrar las conexiones entre los productos de la empresa y las necesidades del cliente, dirigir la conversación hacia un compromiso o la venta, mostrando la confianza, incluso después de una dura negativa o el rechazo, y tratando de cerrar una transacción en todo momento.

Describe el mejor ejemplo que tenga de una situación en la que haya tomado la iniciativa para realizar algo que era necesario, aunque no era realmente su responsabilidad.

Situación: ¿Cuál era la situación? ¿Qué circunstancias lo hicieron actuar?

Comportamiento: ¿Qué medida tomó?

Resultado: ¿Qué impacto tuvo su iniciativa sobre la situación?

Cuénteme acerca de alguna vez en la cual haya trabajado mucho en un proyecto y haya obtenido resultados excelentes gracias a su trabajo extra.

Situación: ¿Cuál era el proyecto?

Comportamiento: ¿Por qué fue necesario trabajar horas extras?

Resultado: ¿Qué impacto tuvieron sus esfuerzos sobre el proyecto?

Cuénteme acerca de alguna vez en la cual haya desarrollado un producto que haya superado las expectativas del cliente.

Situación: ¿Cuál era el producto?

Comportamiento: ¿Qué hizo que superó las expectativas?

Resultado: ¿Cuál fue el resultado?

Inferior al promedio		Promedio	Superior al promedio	
1	2	3	4	5
Tiende a fijar metas que son fáciles de alcanzar.		A veces, demostrará un deseo claro de obtener logros, pero no de forma continua.	Se enorgullecerá de alcanzar metas difíciles, lograr resultados y superar grandes desafíos. Establece estándares de trabajo elevados.	
Es conocido por no tener un nivel alto de energía, y es probable que se canse fácilmente al estar expuesto a una carga laboral intensa.		Quizás no se le considere una persona de gran energía, pero tiene la energía suficiente para cumplir las tareas en la mayoría de las situaciones.	Tiene mucha energía y prefiere trabajar en entornos rápidos.	
Es poco probable que se ofrezca como voluntario para desafíos nuevos o que identifique oportunidades sin necesidad de dirección ni inducción.		Tenderá a ofrecer ideas y a ayudar en áreas de competencia personal, pero no hará mucho para ampliarse en nuevos territorios ni para desarrollar habilidades adicionales.	Disfruta de asumir nuevos desafíos y probablemente los busque si no se presentan de manera obvia en la situación laboral.	

Confianza e Independencia

Esta es una medida de la tendencia a ser cómodo y seguro en situaciones que requieren trabajar de forma autónoma, especialmente en un nivel intermedio de ventas. Este rasgo se caracteriza por: la confianza al acercarse a los clientes potenciales, disfrutar el desafío de influir en los demás, y persuadir a los posibles clientes que se comprometan a una compra.

Describe una situación en la cual haya sido particularmente exitoso en cambiar el pensamiento de una persona. Por ejemplo, un momento en el que haya convencido a alguien de comprar algo o hacer algo a lo cual se oponía o en lo cual no estaba interesado.

Situación: ¿Cuál era la situación? ¿Qué intentaba vender o sobre qué quería lograr su acuerdo?

Comportamiento: ¿Qué hizo? ¿Cuánto esfuerzo le demandó?

Resultado: ¿Cuál fue el resultado de la experiencia?

Describe una situación en la que inicialmente haya pensado que podía manejar fácilmente un proyecto o una asignación, pero luego se haya dado cuenta de que necesitaba la ayuda de otros.

Situación: ¿Cuál era la situación? ¿Cuándo se dio cuenta de que necesitaría ayuda?

Comportamiento: ¿Qué hizo para obtener ayuda?

Resultado: ¿Con qué frecuencia le sucedió algo como esto en el último año? ¿Cuál fue el resultado?

Cuénteme acerca del mayor desafío que haya enfrentado y que le haya demandado mucha confianza en sí mismo.

Situación: ¿En qué situación enfrentó el desafío?

Comportamiento: ¿Cómo enfrentó el desafío?

Resultado: ¿Cuál fue el resultado de la situación? ¿Tuvo éxito?

Inferior al promedio		Promedio	Superior al promedio	
1	2	3	4	5
Tiene una idea errónea de sus propias habilidades; no pide ayuda ni aportes cuando es necesario.		Trabaja bien de manera independiente, pero quizás espera demasiado antes de pedir aportes.	Logra un buen equilibrio entre trabajar de manera independiente y saber cuándo pedir aportes.	
Evita enfrentar asuntos que sean difíciles o supongan un desafío.		Se enfrenta con los asuntos difíciles o que suponen un desafío cuando se le pide.	Se ofrece para enfrentar asuntos difíciles o que suponen un desafío.	
Ignora las creencias personales, las convicciones o la ética cuando es más conveniente hacerlo.		Defiende su posición cuando no hay mucho riesgo relacionado.	Se niega a hacer algo cuando va en contra de sus convicciones personales o de la ética.	
No tiene confianza en sí mismo para mantener sus creencias cuando se enfrenta con alguna oposición.		Da a conocer su opinión cuando se le pide y, por lo general, se mantiene firme en sus convicciones.	Se mantiene firme en sus convicciones; da a conocer su opinión sin esperar la instrucción de los demás.	

Información del postulante**Nombre:** REPORTE PRUEBA**Fecha de la solicitud:** Thu Dec 01 11:19:00 EST 2011**Id. del postulante:** 20914177**Id. de sesión:** 743552481002714773

Este informe está diseñado para brindarle información sobre sus fortalezas y debilidades relativas con respecto a las competencias importantes para alcanzar el éxito en este tipo de trabajo. Además, el informe proporciona consejos valiosos y sugerencias útiles sobre el puesto para que se distinga en el lugar de trabajo.

El puntaje recibido describe cómo se comparan sus respuestas con las respuestas de sus pares que aparecen en nuestra base de datos. La evaluación que ha realizado fue comprobada científicamente por datos estadísticos recopilados y análisis realizados durante casi 30 años. Las personas que tienen el puntaje más alto de las dimensiones tienden a desempeñarse mejor en las áreas clave del puesto mencionadas en el informe.

Las sugerencias de desarrollo que recibe son para ayudarlo a mejorar sus habilidades en cada competencia específica. Todos nosotros, independientemente del puntaje, podemos mejorar nuestro desempeño laboral utilizando las soluciones de desarrollo apropiadas y enfocándonos estratégicamente en las áreas que pueden requerir una mejora. El compromiso con una mejora personal significa una iniciativa y una planificación de desarrollo, y ambas son importantes para el desempeño laboral. Intente utilizar estos comentarios para formular planes de desarrollo específicos que se relacionen con sus metas y objetivos laborales. No intente hacer todo al mismo tiempo, ya que el desarrollo personal no se logra de la noche a la mañana. Si está calificado en la "zona roja", probablemente sea un área en la que deba enfocar sus esfuerzos de desarrollo. Incluso si recibe un puntaje bueno, es importante que utilice las sugerencias de desarrollo para aprovechar sus fortalezas en esa competencia.

Interpretación del puntaje**Perseverancia**

Esto mide la tendencia de los candidatos a ser influyente, confidente y persistente cuando se trabaja para alcanzar los objetivos de ventas. Este rasgo se caracteriza por la propuesta de soluciones para satisfacer las necesidades del cliente, lo que demuestra la confianza en el proceso de ventas y la persistencia, y que muestra la resistencia cuando se enfrentan desafíos o contratiempos.

En comparación con otros candidatos, es más probable que prefiera las tareas que representan desafíos. Con frecuencia, trabajará rápidamente y hará más cosas que los demás. Por lo general, tiene iniciativa propia, continuamente establece metas nuevas y más altas, y tiene una calificación por encima del promedio en "habilidades para las ventas".

- Manténgase informado sobre los productos y las actividades de la competencia.
- Mantenga buenas relaciones después de cerrar una venta.
- Pruebe los productos de la empresa para poder agregar su experiencia personal a las presentaciones de ventas.
- Familiarícese con la competencia. Describa qué ofrecen los productos de la competencia y especifique las acciones que puede realizar para que se utilice el producto que usted ofrece.
- Cuando los clientes estén satisfechos con los servicios, solicite que lo recomienden.
- Lea libros y artículos sobre ventas y negociaciones.
- Responda los mensajes de voz y de correo electrónico lo antes posible.
- Póngase en contacto con los equipos de reparación, ayuda o soporte para saber cuáles son los problemas que los clientes suelen tener con el servicio de sus productos.
- Manténgase actualizado sobre los productos y servicios nuevos en su área.

Potencial para las Ventas

Esta es una medida de la tendencia a tener una combinación de habilidades de venta y las experiencias que predicen el éxito en los cargos de ventas. Este se caracteriza por: mostrar soluciones alternativas basadas en las necesidades del cliente, dirigir las conversaciones hacia un compromiso / pedido / venta, mostrando la confianza incluso después de un duro rechazo, y tratando de cerrar una transacción en todo momento. Esto se demuestra por responder a las preguntas sobre una medida multifacética en relación a la, experiencia y opiniones.

Es más probable que haya tenido un historial de desempeño, valores y actitudes relacionados con el trabajo que no se asemejen a los de quienes trabajan en ventas. Es poco probable que entienda las estrategias básicas de ventas o lo que se requiere para ser un vendedor exitoso; es posible que no posea el nivel adecuado de motivación y que no sea capaz de establecer metas y trabajar para lograrlas.

- Demuestre confianza cuando hable con los clientes, sus colegas y su jefe.
- Investigue sobre los distintos tipos de estrategias de ventas. Para eso, lea libros o realice cursos.
- Fíjese metas de distintos niveles. Elija metas fáciles de alcanzar, así como metas desafiantes que pueden ser más difíciles de lograr.
- Establezca conversaciones con los clientes. Escuche atentamente lo que tengan para decir y responda de manera adecuada.

Potencial Profesional

Esta es una medida de la tendencia a tener posibilidades de éxito profesional en el tipo de sector y área funcional. Este se caracteriza por los puntajes que se derivan de las respuestas a las preguntas sobre su formación profesional y, capacidad social, e interés en el trabajo.

Su perfil de respuesta sobre los logros en el pasado, la orientación social y la orientación laboral es moderadamente similar a los perfiles de los profesionales más eficientes. La coincidencia moderada entre los perfiles sugiere que es algo probable que tenga éxito en un puesto profesional.

- Cuando sea necesario, busque responsabilidades adicionales, como trabajar en varios proyectos al mismo tiempo.
- Evalúe su velocidad para trabajar y la manera de trabajar más sin sacrificar la calidad.
- Solicite comentarios de su gerente sobre su desempeño laboral.
- Evalúe su voluntad y su capacidad para trabajar como parte de un equipo en la organización.
- Regularmente, ayude a defender e implementar las ideas sugeridas por sus compañeros de trabajo.

Orientación al Cliente

Esta es una medida de la tendencia a mostrar entusiasmos persistentes en la interacción con los clientes. Este rasgo se caracteriza por: pedir disculpas sinceramente por los inconvenientes, ser paciente, tolerar a los clientes groseros con calma, y la búsqueda de información o los productos para los clientes.

En comparación con otros candidatos, es más probable que se irrite por las solicitudes de los clientes. Es posible que tienda a discutir con los clientes que no estén de acuerdo con usted. Es posible que sea más lento que sus compañeros de trabajo para procesar transacciones de clientes y buscar información para los clientes.

- Salude a los clientes con una sonrisa.
- Maneje la labor con el cliente con rapidez y eficiencia.
- Sea abierto, amable y acogedor con los clientes.
- Dedique el tiempo adicional a ayudar a los clientes a encontrar productos o información que no está disponible con facilidad.
- Mantenga la calma en todo momento con clientes groseros o molestos.
- Evite discutir con clientes y realizar comentarios negativos.
- Si un cliente se enoja, intente calmarlo ofreciéndole distintas opciones.
- Mantenga un estilo de vestir y una apariencia acorde a la imagen y los valores de su organización.
- No maldiga ni utilice un lenguaje inadecuado cuando esté con los clientes.

Impulsar las Ventas

Esta es una medida de la tendencia a poseer características personales tales como la orientación a los resultados, la persistencia, el dominio, la conducción y la energía. Esto sugiere la probabilidad de éxito en un entorno de ventas. Este rasgo se caracteriza por: concentrar la labor para alcanzar o exceder las cuotas de ventas, trabajando para encontrar las conexiones entre los productos de la empresa y las necesidades del cliente, dirigir la conversación hacia un compromiso o la venta, mostrando la confianza, incluso después de una dura negativa o el rechazo, y tratando de cerrar una transacción en todo momento.

Casi siempre se enorgullecerá de alcanzar metas difíciles, lograr resultados y superar grandes desafíos. Es posible que se motive y se energice al alcanzar las metas. Establece estándares de trabajo elevados y trabaja para impulsar resultados en un esfuerzo por destacarse entre sus pares. Tiende a tener mucha energía y prefiere trabajar en entornos rápidos. Disfruta de asumir nuevos desafíos y probablemente los busque si no se presentan de manera obvia en la situación laboral. Es probable que demuestre deseos de poner las actividades en marcha o comenzar el proceso cuando surjan problemas que deban resolverse.

- Considere qué puede hacer en su departamento para trabajar de modo más eficaz (p. ej., estandarizar propuestas, presentaciones u otros materiales, y hacer que se pueda acceder a ellos con facilidad).
- Aun cuando sus clientes parezcan estar satisfechos, supere sus expectativas y ofrézcales más (p. ej., entrega más rápida, información relevante sobre la industria, casos prácticos sobre cómo sus productos y servicios han beneficiado a otras personas, etc.).
- Notifique con anticipación a sus clientes sobre futuras actualizaciones de los productos y servicios en los que puedan estar interesados. Bríndeles la mayor cantidad de información posible.
- Manténgase informado sobre las modificaciones en otras partes de la organización que puedan afectarlo o afectar a sus clientes. Comunique esas modificaciones a sus clientes lo antes posible y enfóquese en los beneficios que recibirán como consecuencia.
- Consulte siempre las publicaciones comerciales y profesionales, las fuentes de noticias y las investigaciones de marketing que sean relevantes para el producto o el servicio que usted venda. Si vende su producto a los clientes de una industria específica, manténgase informado sobre los eventos y los desarrollos que puedan afectarlos.
- Dedique un tiempo a solicitar comentarios, tanto positivos como negativos, a los clientes. Escuche activamente lo que tengan para decir y comunice los resultados a las personas correspondientes de su organización. Realice un seguimiento con estas personas de su organización para ver cómo se utiliza la información.
- Realice entrevistas detalladas con estos clientes clave para determinar cómo ven su relación, las fortalezas y las debilidades. Pregúnteles los cambios o las mejoras que les gustaría ver en el futuro.
- Manténgase actualizado sobre cómo se puede utilizar la tecnología para mejorar los procesos laborales y el servicio al cliente.
- Identifique a las personas de la organización que estén a cargo de los cambios y trabaje con ellos para realizar cambios y respaldarlos.
- Mantenga una lista amplia de las cosas que le gustaría aprender en los próximos cinco, diez y veinte años. Tome medidas para incrementar sus conocimientos en esas áreas.
- Busque la forma de aprovechar sus fortalezas. Enfóquese en lo que hace bien y seleccione las formas de utilizar su competencia.

Confianza e Independencia

Esta es una medida de la tendencia a ser cómodo y seguro en situaciones que requieren trabajar de forma autónoma, especialmente en un nivel intermedio de ventas. Este rasgo se caracteriza por: la confianza al acercarse a los clientes potenciales, disfrutar el desafío de influir en los demás, y persuadir a los posibles clientes que se comprometan a una compra.

Parece sentirse bastante cómodo al trabajar de manera autónoma. Influirá a los demás en ciertas ocasiones. Es posible que no tenga influencia sobre los demás en situaciones en las que posea experiencia y conocimientos limitados, o no sienta confianza. Es muy probable que tenga influencia en situaciones donde tiene conocimientos, experiencia y confianza.

- Fíjese expectativas realistas además de las que haya establecido su gerente. Desarrolle un plan para cumplir esas expectativas de manera oportuna.
- Si le incomoda tomar decisiones por su cuenta, evalúe la razón y tome medidas para descubrir el motivo principal de la cuestión (p. ej., recopile información que modere su ansiedad en el momento de tomar decisiones).
- Obtenga información sobre los productos y servicios de la competencia. En particular, descubra en qué se distinguen sus productos y servicios de los de la competencia. Enfóquese en esas fortalezas cuando hable con los clientes.
- Aprenda todo lo posible sobre la organización y los productos y servicios que usted vende; conviértase en un experto en la materia. Converse con otras personas de la organización, en especial, con personas de otros departamentos, y aprenda de sus conocimientos y su experiencia.
- Aprenda cómo expresarse con confianza y demostrar entusiasmo, conocimientos y optimismo.
- Si anticipa problemas o dificultades potenciales durante el proceso de venta o negociación, cree planes de contingencia para manejar esas situaciones.
- Al crear un plan para implementar una solución, piense cómo puede hacer para no complicarse. Elimine los pasos o las tareas innecesarias y planifique cómo superará los obstáculos inevitables antes de tener que enfrentarlos.
- Observe a las personas de la organización que son altamente influyentes y pruebe las técnicas utilizadas por ellos que mejor se ajusten a su propio estilo.
- Cuando se presente ante una audiencia, convéncase de que hará las cosas bien. No se enfoque en lo que puede salir mal, sino en sus fortalezas.
- Revise el progreso de sus metas y objetivos regularmente y a menudo. Recompénsese con gratificaciones por haber alcanzado las metas.