



Filtro de Personal de Ventas

Elaborado para:

Demo Sample

- ✓ *Este material es confidencial y personal.*
- ✓ *Por favor, no lea este informe a menos que esté autorizado para hacerlo.*
- ✓ *Su contenido no debe utilizarse como fuente única para las decisiones relacionadas con la contratación, asignación de puestos, promoción o despido.*

Axiologic

Tel. 52510617

Tel. / Fax 52518393

Email: axiologic@prodigy.net.mx

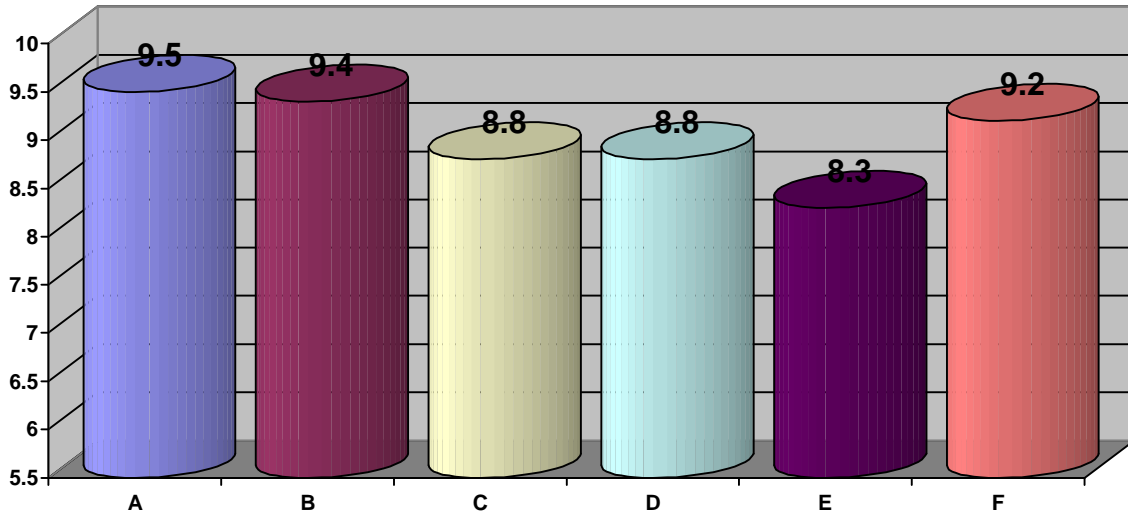
20.8.2012 10:37 AM
C8KA_07994

This entire document is subject to the following statement:

Copyright © 2002 - 2012 – Axiometrics International, Inc. All rights reserved.

Filtro de Personal de Ventas

GRÁFICA GLOBAL



Bajo Riesgo (Excelente habilidad de utilizar las capacidades y traducir este talento a decisiones correctas; reduce el potencial de errores)	8.8 to 10.0
Riesgo Situacional (Buena habilidad para utilizar las capacidades especialmente en áreas muy definidas; en situaciones de alto estrés podrá haber interferencia con la toma de decisiones)	8.5 to 8.79
Riesgo Condicional (Acceso limitado a capacidades: las condiciones actuales incrementarán la probabilidad de cometer errores, y restringir el proceso de toma de decisiones)	8.2 to 8.49
Riesgo Real (Acceso restringido a las capacidades; la habilidad es consistentemente inaccesible y los individuos están sujetos a errores en el juicio)	6.0 to 8.19

A) Empatía (9.5) — La capacidad para ver, comprender y relacionarse con otros.

B) Habilidad para reaccionar ante el rechazo (9.4) — La capacidad para mantener un sentido de valor personal propio.

C) Orientacion al logro (8.8) — La capacidad para desear poderosamente seguir adelante y conseguir los resultados deseados.

D) Habilidad auto emprendedora (8.8) — Mide la habilidad para canalizar y dosificar la energía con el fin de lograr sus propias metas por su cuenta; la habilidad para ser persistente y coherente.

E) Fuentes de motivación (8.3) — Esta capacidad es una compuesto de seis factores motivadores, tanto internos como externos. Es una medida de la actitud personal hacia el servicio, las posesiones materiales, el reconocimiento y el estatus, el sentido de misión, y el sentido de pertenencia.

F) Disciplina de ventas (9.2) — La capacidad para trabajar con pautas, programas, políticas, procedimientos para que se hagan las cosas. Esta capacidad mide la ética laboral y actitudes en general, que indican la disposición y compromiso para hacer las cosas de manera eficaz y eficiente.

Filtro de Personal de Ventas SINOPSIS

CAPACIDAD	BAJO RIESGO	RIESGO SITUACIONAL	RIESGO CONDICIONAL	RIESGO REAL
	Excelente habilidad de utilizar las capacidades y traducir este talento a decisiones correctas; reduce el potencial de errores	Buena habilidad para utilizar las capacidades especialmente en áreas muy definidas; en situaciones de alto estrés podrá haber interferencia con la toma de decisiones	Acceso limitado a capacidades: las condiciones actuales incrementarán la probabilidad de cometer errores, y restringir el proceso de toma de decisiones	Acceso restringido a las capacidades; la habilidad es consistentemente inaccesible y los individuos están sujetos a errores en el juicio
EMPATIA				
- Intuición	ü			
- Actitudes hacia los demás	ü			
- Evaluación de los demás	ü			
- Persuadir a los demás	ü			
- Relacionándose con los demás	ü			
HABILIDAD PARA REACCIONAR ANTE EL RECHAZO				
- Auto Estima	ü			
- Auto Evaluación	ü			
- Auto Confianza	ü			
- Auto Control	ü			
- Sensibilidad hacia los demás	ü			
ORIENTACION AL LOGRO				
- Orientación a metas		ü		
- Orientación a resultados		ü		
- Necesidad de logro				ü
- Reconocimiento social	ü			
- Auto Actitud	ü			
- Ambición		ü		

Filtro de Personal de Ventas SINOPSIS

CAPACIDAD	BAJO RIESGO	RIESGO SITUACIONAL	RIESGO CONDICIONAL	RIESGO REAL
	Excelente habilidad de utilizar las capacidades y traducir este talento a decisiones correctas; reduce el potencial de errores	Buena habilidad para utilizar las capacidades especialmente en áreas muy definidas; en situaciones de alto estrés podrá haber interferencia con la toma de decisiones	Acceso limitado a capacidades: las condiciones actuales incrementarán la probabilidad de cometer errores, y restringir el proceso de toma de decisiones	Acceso restringido a las capacidades; la habilidad es consistentemente inaccesible y los individuos están sujetos a errores en el juicio
HABILIDAD AUTO EMPRENDEDORA				
- Valora el proceso de ventas		ü		
- Valora el rol de ventas		ü		
- Le encanta vender	ü			
- Compromiso para vender	ü			
FUENTES DE MOTIVACION				
- Persistencia	ü			
- Consistencia		ü		
- Iniciativa	ü			
- Satisfacción con el rol	ü			
DISCIPLINA DE VENTAS				
- Servicio				ü
- Dinero, cosas materiales				ü
- Reconocimiento social	ü			
- Desarrollo personal		ü		
- Misión		ü		
- Sentido de pertenencia	ü			

Filtro de Personal de Ventas **FORTALEZAS PRIMARIAS**

Intuición: (Empatía)

Bajo Riesgo

Profunda intuición. Con una excelente habilidad para identificar los intereses del prospecto y las señales de compra.

Actitud hacia los demás: (Empatía)

Bajo Riesgo

Positivo. Con una actitud abierta hacia el prospecto y hacia las necesidades y preocupaciones del cliente.

Evaluación de los demás: (Empatía)

Bajo Riesgo

La habilidad de identificar y evaluar las necesidades, intereses, y preocupaciones del prospecto, en una manera bien organizada y clara.

Persuadir a los demás: (Empatía)

Bajo Riesgo

La habilidad de persuadir a los demás mediante el interés, la obligación personal, y la preocupación mutua.

Ralacionándose con los demás: (Empatía)

Bajo Riesgo

La habilidad de desarrollar relaciones objetivas al tratar a prospectos y clientes de una manera profesional.

Auto Estima: (Habilidad para manejar el rechazo)

Bajo Riesgo

El fuerte sentido del valor interno puede actuar como una base para mantenerlo en curso en situaciones difíciles durante la venta.

Filtro de Personal de Ventas **FORTALEZAS PRIMARIAS**

Auto Evaluación: (Habilidad para manejar el rechazo)

Bajo Riesgo

La habilidad para ver y entender cómo utilizar las fortalezas personales para las labores de ventas.

Auto Confianza: (Habilidad para manejar el rechazo)

Bajo Riesgo

Fuerte sentido de confianza en su imagen social y de rol, así como atento a la importancia del estatus y el reconocimiento.

Auto Control: (Habilidad para manejar el rechazo)

Bajo Riesgo

Habilidad para mantener la calma en situaciones difíciles durante la prospectación, la entrevista, y el cierre.

Sensibilidad hacia los demás: (Habilidad para manejar el rechazo)

Bajo Riesgo

La habilidad de ser abierto a las necesidades del prospecto o del cliente sin involucrarse demasiado.

Reconocimiento social : (Empuje)

Bajo Riesgo

Empujado por la necesidad de lograr estatus y reconocimiento, así como poder social.

Actitud hacia si mismo: (Empuje)

Bajo Riesgo

Empujado por un fuerte sentido de optimismo personal, apoyado en la creencia que lo mejor puede pasar y sucederá.

Filtro de Personal de Ventas **FORTALEZAS PRIMARIAS**

Iniciativa: (Habilidad auto impulsora)

Bajo Riesgo

Habilidad para sentir la urgencia de empujar hacia delante, aún si existe incertidumbre e indecisión sobre el futuro.

Satisfacción con el rol: (Habilidad auto impulsora)

Bajo Riesgo

Una fuerte y realista confianza en relación a la habilidad para desempeñarse a su potencial.

Servicio: (Motivación)

Bajo Riesgo

Motivado por el fuerte deseo de ayudar a los demás y satisfacer sus necesidades y preocupaciones.

Reconocimiento social: (Motivación)

Bajo Riesgo

Altamente motivado por un deseo de recibir reconocimiento, estatus y atención, tanto social como de rol

Desarrollo Personal: (Motivación)

Bajo Riesgo

Motivado por la necesidad de desarrollar y mantener un claro y constante sentido de hacia dónde se dirige en su vida.

Filtro de Personal de Ventas **COMENTARIOS DE DESARROLLO**

Orientación a metas: (Empuje)(SLS-11E)

Riesgo Situacional

Una combinación de incertidumbre y escepticismo sobre el futuro puede causar indecisión y desorganización.

Orientación a resultados: (Empuje)(SLS-12B)

Riesgo Situacional

Falta de atención a los resultados puede generar la tendencia a retrasar decisiones y a no darse cuenta de lo que necesita hacerse.

Necesidad de logro: (Empuje)(SLS-13B)

Riesgo Real

La aceptación de las cosas como son, puede causar retrasos en decisiones y a aceptar las cosas como están.

Ambición: (Empuje)(SLS-16B)

Riesgo Situacional

En un patrón de espera acerca del futuro, que puede causar indecisión e inconsistencia.

Persistencia: (Habilidad auto emprendedora)(SLS-21B)

Riesgo Situacional

En un patrón de espera acerca del futuro, lo que puede generar dificultad para fijar metas y para lograrlas.

Consistencia: (Habilidad auto emprendedora)(SLS-22C)

Riesgo Situacional

Un excesivo enfoque en la imagen social y de rol, puede causar una aceptación pasiva de las cosas tal y como están.

Filtro de Personal de Ventas
COMENTARIOS DE DESARROLLO

Dinero, cosas materiales: (Motivación)(SLS-26B)

Riesgo Situacional

Una falta de atención al dinero ya las cosas materiales, puede causar indiferencia hacia el dinero a menos que sea una meta personal.

Misión: (Motivación)(SLS-29B)

Riesgo Real

Incertidumbre e indecisión sobre el futuro, pueden generar una falta de atención a las metas personales.

Sentido de pertenencia: (Motivación)(SLS-30A)

Riesgo Real

Una pasiva aceptación a las cosas como son, puede generar una falta de urgencia para hacer que las cosas se hagan.

Filtro de Personal de Ventas **GUÍAS PARA LA ENTREVISTA**

Orientación a las metas: (Impulsores)

Área Problemática

Él vive una transición con respecto a sus propias metas e ideales personales que guían sus acciones, y mantiene una actitud escéptica, haciendo caso omiso de las metas y la estructura externas. Su pensamiento puede ser excesivamente escéptica y desorganizada, lo que genera indecisión y confusión en lo relativo a seguir adelante.

Notas para la entrevista

La entrevista debería examinar el riesgo de su indecisión y falta de dirección: Pídale que escriba las metas más importantes de su vida, porqué son importantes, y cómo planea alcanzarlas. Pídale que sea específico y que conecte sus observaciones en como vender para usted.

Filtro de Personal de Ventas **GUÍAS PARA LA ENTREVISTA**

Orientación a los resultados: (Impulsores)

Área Problemática

Él tiene una actitud precavida y escéptica frente al pensamiento práctico, lo que puede provocarle dudas a la hora de decidir o actuar. Como resultado de este escepticismo, quizás no sienta la urgencia de actuar, es posible que deje a un lado los temas cruciales e inmediatos y permita que las circunstancias que le rodean le distraigan.

Notas para la entrevista

La entrevista debería investigar su falta de atención en las necesidades y circunstancias inmediatas:

1. Pruebe su habilidad para desarrollar y mantener un enfoque en resultados. Utilice un simulacro de entrevista de ventas para examinar su prioridad para la acción, y su motivación para tener distracciones que obstaculicen el cierre de la venta.
2. Pídale que haga una lista de las tareas de venta y Requíerale que priorice la lista. Haga que sea específico.

Filtro de Personal de Ventas **GUÍAS PARA LA ENTREVISTA**

Necesidad de logro: (Impulsores)

Área Problemática

En su fuero interno, él se siente a gusto con quién es, lo que puede actuar como fuente de fortaleza en tiempos difíciles, pero también pueden hacerle sentir una falta de urgencia para empujar hacia delante, para desarrollar un sentido de aceptación y confort las circunstancias, lo cual puede causar retrasos en decisiones.

Notas para la entrevista

La entrevista debería examinar el efecto de su sentido de aceptación interna en su habilidad para dirigir su energía y en empujar hacia adelante y lograr que las cosas se hagan:

1. Pregúntele que liste sus prioridades como vendedor. Su objetivo debería encontrar lo que esta motivado hacer para lograr esas prioridades.
2. Basado en su conocimiento, evalúe la habilidad para encontrar un sentido de propósito en la venta de sus productos o servicios.

Filtro de Personal de Ventas **GUÍAS PARA LA ENTREVISTA**

Ambición: (Impulsores)

Área Problemática

Él se encuentra en un compás de espera en relación al futuro, y se cuestiona en qué tipo de logros está dispuesto a comprometer su tiempo y energía. Por ello, quizás retrase las acciones basadas en las señales de compra o aplace las decisiones de cierre hasta estar más seguro de qué es lo correcto.

Notas para la entrevista

La entrevista debería asegurar que este patrón de espera es sólo una experiencia en transición, y que no interfiere con su habilidad para hacer que las cosas se hagan: Pídale que describa lo que él considera que es absolutamente necesario tener para cumplir los requisitos de vender en su organización. Verifique su motivación para adoptar esas condiciones mínimas como sus metas, y su motivación para fijar metas aún más retadoras para él.

Filtro de Personal de Ventas **GUÍAS PARA LA ENTREVISTA**

Persistencia: (Capacidad auto propulsora)

Área Problemática

Se siente indeciso e inseguro sobre cuál puede ser la mejor línea de acción para él. Como resultado, es posible que no sienta la urgencia de seguir adelante. Este patrón de espera puede generar dificultades para fijar y hacer el seguimiento de las metas, hasta que no esté más seguro de qué es lo correcto para él.

Notas para la entrevista

La entrevista debería examinar esta patrón de espera acerca del futuro:

1. Pídale que describa situaciones que son retadoras, e identifique lo que genera un fuerte deseo para empujar hacia delante y tener éxito.
2. Pídale que liste sus principales prioridades y metas, y que le diga lo que está dispuesto a hacer para lograr esas metas. Pídale que sea específico.

Filtro de Personal de Ventas **GUÍAS PARA LA ENTREVISTA**

Consistencia: (Capacidad auto propulsora)

Área Problemática

Tiene una fuerte confianza en lo que puede hacer, lo cual puede causar un sentido de confort y aceptación con las circunstancias actuales. Este confort y confianza puede que esté fundado en sentimientos falsos o irreales, lo cual puede inhibir la habilidad para dirigir su energía en lograr que las cosas se hagan.

Notas para la entrevista

La entrevista debería investigar el efecto de esta sobre confianza en su habilidad para dirigir su energía en hacer que las cosas se hagan: Pídale que describa sus fortalezas y sus limitaciones como vendedor. Utilice esta información para probar su habilidad y motivación para vender los productos y servicios. Si ni señala ninguna debilidad, asegúrese de recabar información que verifique la validez de lo que dice.

Filtro de Personal de Ventas **GUÍAS PARA LA ENTREVISTA**

Dinero, cosas materiales: (Fuentes de motivación)

Área Problemática

Su falta de atención al pensamiento pragmático y a los resultados puede llevarlo a restar importancia al dinero y a las cosas materiales, a menos que el logro del valor material sea un ideal o una meta que obliga su tiempo, su energía y su compromiso.

Notas para la entrevista

La entrevista debería investigar en los efectos motivacionales de actitudes escépticas y cautelosas hacia el pensamiento práctico, las cosas materiales, y las consecuencias prácticas de sus decisiones:

1. Pídale que priorice las tareas como vendedor, proporcionando ejemplos específicos sobre cómo desempeñaría esas tareas al vender los productos o servicios.
2. Pídale que describa cómo la fuerza de ventas debería de vestirse y presentarse ante clientes.

Filtro de Personal de Ventas **GUÍAS PARA LA ENTREVISTA**

Sentido de misión: (Fuentes de motivación)

Área Problemática

Actualmente se encuentra en un período de transición sobre cuál es la línea de acción que más le conviene y, por ello, puede o no sentirse motivado por el sentido de misión y propósito. Puede sentirse con dudas hacia empujar hacia adelante y exigir lo máximo de si mismo, hasta que tenga la certeza de lo que es correcto para él.

Notas para la entrevista

La entrevista debería enfocarse en el efecto que la incertidumbre y la indecisión tienen en su habilidad para hacer que las cosas se hagan:

1. Pídale que describa lo que es tanto retador como motivador para él.
2. Requierale que describa una estrategia para el éxito en la venta de productos o servicios, enfocándose en metas específicas, en cómo logrará las metas, y en lo que cree que obtendrá de tales logros.

Filtro de Personal de Ventas **GUÍAS PARA LA ENTREVISTA**

Sentido de pertenencia: (Fuentes de motivación)

Área Problemática

Tiende a estar muy a gusto con su propia valía; esta sensación puede actuar como fuente de fortaleza en tiempos difíciles, pero también reduce su necesidad de que los demás reafirmen su valía, y puede causar que desarrolle un falso sentido de confort con las actuales circunstancias.

Notas para la entrevista

La entrevista debería investigar el efecto de su confort con las actuales circunstancias en su empuje y motivación para vender:

1. Pregúntele que describa lo que piensa que es importante tal que sea suficiente para sacrificar su tiempo y su energía.
2. pregúntele que describa sus metas y objetivos en la imagen de si mismo como vendedor, y cómo hará para cumplir con sus objetivos.