

RESULTADOS NUMÉRICOS

ANNE ÓNIMO



Fecha: 02-09-2024

Perfil tipo « **DIRECTOR COMERCIAL** »

Correlación entre la Auto-evaluación y SIGMUND **86%**

Preguntas no respondidas: **00**

Duración de la evaluación: **15 minutos**

Adhesión buena : 11,1/20

DIMENSION PROFESIONAL

Criterios	Evaluado		Perfil del puesto		
	Puntuación	Auto-evaluación	mínimo	media	máximo
Sentido de la prioridad	14,0	13	7,5	11,3	15,0
Creatividad	12,8	13	7,3	11,9	16,4
Gusto por el trabajo	11,8	13	9,0	12,4	15,7
Voluntad y perseverancia	11,1	13	9,4	12,3	15,1
Ambición	11,0	11	7,1	10,4	13,6
Espíritu de iniciativa	10,6	13	8,5	11,3	14,0
Capacidad de innovar	10,5	13	5,3	9,9	14,4
Toma de decisiones	10,3	13	7,6	11,4	15,1
Capacidad de persuasión	9,6	11	8,9	12,1	15,2
! Resistencia frente al stress	9,1	13	<u>11,2</u>	14,1	16,9
Capacidad para asumir riesgos	8,7	13	5,8	9,9	13,9
Capacidad de negociación	8,6	13	8,3	11,7	15,0
Capacidad de dirección	8,6	13	7,0	11,4	15,7
Autoridad natural	8,5	13	5,9	11,0	16,0
! Organización y método	8,1	13	<u>9,7</u>	12,9	16,0
! Sentido de la eficacia	8,0	13	<u>9,8</u>	12,3	14,7
Sentido de la competición	7,5	13	7,2	10,4	13,5

DIMENSION SOCIAL

? Adaptación situaciones nuevas	16,1	13	8,5	11,5	<u>14,4</u>
Disponibilidad	13,7	13	8,9	13,6	18,2
Sensibilidad opinión de los demás	12,4	11	7,0	10,8	14,5
Tacto y delicadeza	11,7	13	8,5	11,8	15,0
Respeto por los usos sociales	11,2	13	6,9	11,6	16,2
Resolución de conflictos	10,9	13	7,1	11,8	16,4
Capacidad para delegar	10,4	13	6,3	11,1	15,8
Tolerancia	10,3	11	6,8	11,9	16,9
! Capacidad de trabajar en equipo	9,0	13	<u>10,3</u>	13,3	16,2
Capacidad de escuchar	8,2	13	<u>9,0</u>	12,0	14,9
! Facilidad de contacto	8,2	13	<u>8,6</u>	12,1	15,5
Capacidad de hablar en público	7,6	13	7,4	11,1	14,7
Optimismo y alegría de vivir	7,1	13	6,2	10,9	15,5

DIMENSION PERSONAL

Espontaneidad	14,9	13	5,6	10,5	15,3
Independencia	13,0	13	6,6	10,2	13,7
Estabilidad del comportamiento	12,8	13	6,4	11,4	16,3
Sentido de la realidad	9,1	13	7,8	11,5	15,1
Resistencia al fracaso	8,7	13	8,5	11,7	14,8
Equilibrio personal	7,9	13	7,7	11,5	15,2
Confianza en sí mismo	7,3	13	<u>8,3</u>	11,4	14,4

CONOCIMIENTOS

!	servicio al cliente	8,9	13	11,0	13,0	20,0
!	gestión de la relación con los clientes	5,0	13	11,0	13,0	20,0
	estrategia de precios		13	11,0	13,0	20,0
	sistemas de comercio electrónico		13	11,0	13,0	20,0
	precio del mercado		13	11,0	13,0	20,0
	gestión de riesgos		15	11,0	13,0	20,0
	gestión de proyectos		15	11,0	13,0	20,0
	Derecho mercantil		13	11,0	13,0	20,0
	comprensión del producto		13	11,0	13,0	20,0

! Punto de control

! Punto crítico

? Punto de atención

Criterios = Ponderación

Auto-evaluación :



Criteria del Perfil tipo

○ Divergencia entre Puntuación / Auto-evaluación

123 Puntuación fuera del Perfil Modelo

Conocimientos (auto-evaluación)

Conocimientos :



La evaluación de las competencias de la señora Anne Ónimo para el puesto de "director comercial" ha revelado puntuaciones que, aunque aceptables, se sitúan por debajo de los mínimos deseados. Esto plantea la necesidad de profundizar en la evaluación de sus competencias en cinco áreas clave, ya que la idoneidad para un rol de esta naturaleza requiere un nivel de excelencia en cada uno de estos criterios.

En primer lugar, el sentido de la eficacia (8) es fundamental para un director comercial, ya que este rol implica la necesidad de implementar estrategias que se traduzcan en resultados tangibles y el logro de objetivos comerciales. Una puntuación de 8, si bien es positiva, se encuentra significativamente por debajo del mínimo deseado de 9,8. Esto puede representar un riesgo en la capacidad de la señora Ónimo para optimizar procesos y recursos, lo que podría afectar negativamente el rendimiento general de la empresa.

El criterio de organización y método (8,1) también es crucial en este contexto. La gestión efectiva del tiempo y los recursos es esencial para un director comercial, quien debe dirigir múltiples proyectos y mantener un flujo constante de operaciones. Una puntuación de 8,1, que está por debajo del mínimo deseado de 9,7, sugiere que podría haber dificultades para estructurar y priorizar tareas de manera eficiente. Esto podría conducir a una falta de coordinación y, por ende, a un rendimiento subóptimo de su equipo.

La resistencia frente al estrés (9,1) se vuelve aún más relevante en un entorno comercial, donde los plazos ajustados y la presión por alcanzar resultados son parte del día a día. Aunque su puntuación es superior a la media, está muy por debajo del mínimo deseado de 11,2. Esta discrepancia sugiere que la señora Ónimo podría no manejar adecuadamente la presión en situaciones críticas, lo que podría comprometer sus decisiones y la moral del equipo en momentos de alta tensión.

Otro aspecto importante es la facilidad de contacto (8,2). Un director comercial debe ser capaz de establecer y mantener relaciones sólidas con clientes y socios. Aunque su puntuación es aceptable, se encuentra por debajo del mínimo deseado de 8,6, lo que puede indicar dificultades en la creación de redes o en la comunicación efectiva, competencias que son esenciales para el desarrollo del negocio y la negociación efectiva con clientes.

Finalmente, la capacidad de trabajar en equipo (9) es vital para el éxito en un rol directivo. La colaboración efectiva con diferentes departamentos y la creación de un ambiente cohesivo son claves para el logro de objetivos comunes. La puntuación de 9 está por debajo del mínimo deseado de 10,3, lo que podría significar que la señora Ónimo podría no estar igualmente dispuesta o capacitada para fomentar un ambiente colaborativo, impactando así en la cohesión y motivación del equipo.

En conclusión, es fundamental realizar una entrevista adicional para explorar más a fondo cada uno de estos criterios y evaluar el riesgo asociado a la contratación de la señora Anne Ónimo. Identificar áreas de mejora y determinar su capacidad para superar las deficiencias señaladas será crucial para asegurar que cumple con los estándares requeridos para el puesto de director comercial.



Potencial Premium

Gusto por el trabajo

Concepción del trabajo como uno de los valores fundamentales de la vida, interés por el trabajo y valoración de la vida profesional. Motivación para la vida activa y tendencia a realizarse a través del ejercicio profesional.

Denota una clara tendencia a la implicación hacia la empresa o más ampliamente, hacia sus proyectos profesionales. Contiene igualmente la valoración de la noción de objetivos y de resultados profesionales, tendencia a ponerse a trabajar para conseguirlos, sentido de acción. Mide también la capacidad a no trazar fronteras rígidas entre la vida profesional y la vida privada y a vivir las dos con un buen equilibrio, también se traduce como la capacidad de nutrir y optimizar una apertura hacia el exterior.

Creatividad

Tendencia a hacer prueba de originalidad. Capacidad para mantenerse alerta para poder detectar todo lo que se sale de lo ordinario y cuestionarse la manera de pensar habitual. Voluntad de proponer nuevas ideas, productos o soluciones que muestran una manera de ver el mundo particular. Más que la capacidad de creación artística, se trata de una apertura de espíritu, una curiosidad natural con la voluntad de dar con todo aquello que pueda resultar innovador y compartirlo.

Voluntad y perseverancia

Capacidad para atenerse a los objetivos fijados, tenacidad, empeño, energía y facultad para no dispersarse. También indica constancia y tozudez.

Este criterio indica cierta fuerza de carácter y tendencia a la superación personal. Las personas que practican o han practicado algún deporte suelen obtener altas puntuaciones en este apartado.

Ambición

Sensibilidad al éxito profesional, a la fortuna y al prestigio social. Valoración del status social y de la ascensión jerárquica. Se trata del reto personal, en contra del status social.

El criterio mide la ambición de la carrera profesional, unida al status social y el valor económico. Es especialmente un criterio de motivación potente entre los comerciales. Se trata aquí principalmente de la ambición a nivel de carrera.

Sentido de la competición

Tendencia a superarse a sí mismo en relación a los demás y búsqueda del rendimiento en el medio profesional. Auto-estímulo por las situaciones de competitividad y concurrencia. Búsqueda de la marca media profesional, con capacidad para soportar las situaciones duras y conflictivas.

El criterio mide el gusto por la competición, por el Reto personal. Se traduce también a la afirmación de su voluntad de éxito. Imagen de sí mismo en relación con el gusto por la competición, capacidad para hacer bien todo lo que hace referencia a su trabajo: saber hacer y saber estar.

Sentido de la eficacia

Tendencia a valorar la acción por encima de la reflexión, a producir resultados útiles y a saber sacar las enseñanzas operativas de una situación. Valoración y búsqueda de resultados inmediatos. Capacidad para rentabilizar su tiempo y energía.

Este criterio mide el gusto por la acción y la eficacia; pone en relieve el espíritu de líder del sujeto y su ambición profesional..

Autoridad natural

Carisma, aptitud para la seducción moral, capacidad para inspirar naturalmente respeto. Confort en las situaciones de poder y capacidad para inspirar con naturalidad y respeto a los demás e influenciar a su entorno, por estima moral.

Este criterio detecta los líderes carismáticos, los sujetos que tienen confianza en sí mismos, que van por delante tomando la iniciativa.

Capacidad de dirección

Aptitud para ejercer la responsabilidad sobre personas y situaciones, así como para asumir una posición líder, de animador y orientador.

Este criterio detecta los líderes, más cercanos, pero aquí la autoridad depende más del método de dirección que del carisma personal.

Capacidad de persuasión

Capacidad para estimular la adhesión de los demás a una línea de pensamiento. Habilidad para la réplica y capacidad para improvisar argumentos impactantes y contundentes, incluso brillantes, que permitan que un auditorio se vuelva a su favor.

Este criterio mide la capacidad para convencer esencialmente a través de lo afectivo, o de la seducción o del carisma, o a través de todos ellos.

Capacidad de negociación

Capacidad para tener en cuenta las reservas, las expectativas y las motivaciones de sus interlocutores y para encontrar el mejor consenso posible en una transacción.

El criterio denota un modo de funcionamiento más racional, que el criterio anterior. Para negociar, se trata de un sujeto que sabe convencer, dirigir las operaciones con planteamientos lógicos.

Capacidad para asumir riesgos

Capacidad para comprometerse y para actuar sin garantía absoluta de éxito. Aptitud para gestionar una situación de riesgo e incertidumbre. Define a una persona impulsiva frente a un individuo calculador o razonable.

Este criterio traduce en el sujeto cierto sentido de la acción, espíritu de iniciativa y gusto por el reto. Es un criterio a tener en consideración en el caso de los comerciales, quienes suelen obtener una puntuación alta.

Espíritu de iniciativa

Capacidad para tomar, él primero y sin consultar, decisiones rápidas. Capacidad para actuar en situaciones imprevistas y actuar con autonomía.

Este criterio traduce también cierta confianza en sí mismo y la capacidad para asumir riesgos. Criterio a tener en cuenta para puestos de alta dirección.

Capacidad de innovar

Tendencia a inventar nuevos sistemas a partir de la experiencia adquirida. El sujeto tiene una mente muy abierta y siente interés por las ideas nuevas. Está dotado de una curiosidad natural, sus ideas son originales y tiene imaginación. No se refiere a la capacidad artística, sino a la inteligencia creativa.

Este criterio mide el gusto por la iniciativa que incita al sujeto a crear. Mide también el optimismo del sujeto, junto con su sentido práctico. Los ingenieros suelen dar puntuaciones altas en este criterio.

Organización y método

Capacidad para gestionar su tiempo de trabajo y organizar con rigor sus actividades. Tendencia a valorar el método, la planificación y la previsión. Sentido del orden y gusto por la verificación del trabajo de los demás.

Este criterio mide también el Gusto, la Capacidad de Trabajo y la eficacia del sujeto. Es un criterio a tener en cuenta en el caso de informáticos y secretarías.

Resistencia frente al stress

Capacidad para hacer frente a las situaciones estresantes, para no dejarse desbordar por la carga emocional que estas situaciones desencadenan. Ya se trate de la tensión vinculada al ritmo del trabajo, a los cambios de ritmo, o a los cambios de programa de última hora. Capacidad también para soportar el entorno de trabajo: ruido, agitación, dificultades físicas. Tensión vinculada a las relaciones humanas: exigencias de la clientela, relación con los colegas, los subordinados. La persona se esfuerza por asumir la situación sin que los demás se resientan.

Sentido de la prioridad

Voluntad, necesidad de centrarse en lo fundamental respetando un programa coherente. La persona se preocupa por jerarquizar sus tareas en términos de prioridades y se atiene a ello. No se deja desbordar por elementos que podrían a continuación entorpecer y retrasar su planificación. Este criterio traduce una disposición a reaccionar rápidamente, centrarse en lo esencial, aunque haya que tomar decisiones radicales. En exceso, este criterio puede mostrarnos a un individuo que aborda las cosas, los acontecimientos, de manera un poco individualista, sin preocuparse por consejos o detalles.

Toma de decisiones

Aptitud para ponerse fácilmente en acción, para reaccionar rápidamente, para situarse en posición de protagonista. La persona se sitúa y contempla el resultado. Se preocupa por la eficacia, el cumplimiento de los plazos; necesita que las cosas avancen, asumiendo al mismo tiempo los riesgos. Por ello es capaz de encontrar rápidamente soluciones cuando surgen imprevistos o nuevas obligaciones que ponen en peligro los proyectos. La persona está en contacto con la realidad, necesita hacerle frente. Avanza fiándose de su propio juicio evitando en la medida de lo posible todo aquello que implique un retraso. Atención, una nota elevada puede mostrarnos a un electrón libre.

Resolución de conflictos

Tendencia natural a favorecer la negociación frente a la confrontación. La persona se preocupa por establecer diálogos en cuanto se presentan tensiones. Voluntad para abordar los problemas de cara, objetivamente, pero de manera flexible, con el fin de dar con el mejor denominador común. Es decir, voluntad de apaciguar los ánimos buscando soluciones y compromisos, a través de acuerdos. Este criterio muestra a una persona que no huye de sus responsabilidades, que no esquivo las preguntas, que no huye de las situaciones complicadas y que se toma su tiempo para alcanzar una solución aceptable para ambas partes.

Respeto por los usos sociales

Interés por ciertos aspectos de la moral, respeto por las tradiciones, por los usos y las reglas establecidas, conformismo social. Este criterio mide también el civismo y el sentido del deber.

Este criterio traduce también el sentido de la jerarquía. Mide el aspecto formal de las costumbres.

Tacto y delicadeza

Capacidad para demostrar tacto durante una discusión y no herir la susceptibilidad de los demás. Este criterio mide la tendencia a los compromisos, a la diplomacia y al respeto por los demás. Es también el sentido de la desdramatización de situaciones conflictivas.

Una buena nota en este criterio indica cierto sentido de las relaciones públicas y sensibilidad a la opinión de los demás, pero teniendo capacidad para guardar para sí el secreto de informaciones oídas. Ello mismo traduce cierto respeto por los demás y por las reglas de la sociedad.

Facilidad de contacto

Aptitud para vivir en sociedad, crear contactos de manera activa, ser simpático y cálido con los demás, a seducir. Sociabilidad.

El sujeto utiliza su gusto por los contactos humanos en las relaciones comerciales o para gestionar los conflictos humanos. Emanada de él cierto espíritu de liderazgo. Al sujeto le gusta dar conferencias, animar debates y tomar la iniciativa de las acciones.

Optimismo y alegría de vivir

Voluntad de salir positivamente de situaciones difíciles. Este criterio mide la energía, el gusto por la acción y la capacidad para demostrar optimismo y entusiasmo. Asimismo, evalúa la capacidad para tomar la vida por su lado positivo y confiar en el futuro.

Este criterio traduce también una buena confianza en sí mismo y ello permite a los sujetos conducir actuaciones y crear, con lo que denota una buena capacidad de dirección y motivación. Traduce asimismo cierta aptitud por el cambio, la movilidad y por supuesto, facilidad de Contacto.

Capacidad de trabajar en equipo

Capacidad para adaptarse a las reglas de trabajo en equipo y para evitar los conflictos dentro de un grupo.

Esta capacidad requiere tolerancia, sensibilidad, respeto por los demás, respeto por las reglas de sociedad, por el grupo, por la jerarquía y una actitud estable en el tiempo.

Tolerancia

Aptitud para respetar las maneras de pensar, de actuar de los demás y para aceptar sus opiniones o sus ideas, sin que éstas influyan en su propia opinión. Mente abierta, paciencia y capacidad de compartir.

Este criterio traduce también cierta facilidad para trabajar con los demás, un buen funcionamiento psicológico y un comportamiento fiable. Traduce asimismo cierta estabilidad. Los comerciales suelen obtener puntuaciones bajas.

Capacidad para delegar

Este criterio mide la capacidad para ceder en sus prerrogativas aceptando no poder controlarlo todo. Se trata de confiar en los demás dejándoles hacer lo que podría hacer él mismo, a pesar de los riesgos de incurrir en errores que ello implica. Es una manera de renunciar a su poder, de aceptar lo imprevisto, los imponderables haciendo frente a lo que surja. Al renunciar a tener todas las cartas en su mano, al confiar a otros algunas tareas y misiones, autorizando las iniciativas, el individuo acepta cuestionarse, permitiendo así intercambios y un funcionamiento más flexibles

Sensibilidad opinión de los demás

Aptitud para tener en cuenta consejos y opiniones de los demás. Influenciabilidad.

Gusto por seguir las reglas de su entorno y facilidad para el trabajo en grupo. Ello traduce un carácter reservado, respeto por la jerarquía y un comportamiento estable.

Capacidad de escuchar

Aptitud para interesarse, concentrarse y memorizar lo que dicen los demás. Capacidad de integrar las motivaciones del interlocutor.

Este criterio traduce también una facilidad de contacto con un buen funcionamiento psicológico, cualidades de arbitraje o de consejo para gestionar conflictos y una buena adaptación a los cambios.

Capacidad de hablar en público

Gusto para expresarse ante un auditorio y tomar la palabra, con facilidad, en grupo. Sentido de la improvisación, de la elocución y de la seducción verbal.

Capacidad para dirigir un debate o animar una conferencia. Traduce cierto carisma, la afirmación de sí mismo y capacidad para convencer, negociar las ideas con los demás.

Adaptación situaciones nuevas

Capacidad para reaccionar rápidamente ante lo imprevisto y la novedad. Flexibilidad de adaptación para los cambios de organización en el trabajo. Interés por el cambio y la rapidez de acción.

Este criterio traduce también el gusto por tirar adelante y la capacidad para convencer y negociar, así como la atracción por el riesgo y los viajes. También traduce la sinceridad, una indicación en relación con el secreto y la discreción profesional.

Disponibilidad

Mide la capacidad para estar cuando se le necesita, para mostrarse dispuesto, cuando el buen funcionamiento de la empresa lo requiere. Este criterio evalúa la capacidad para mostrarse flexible con el fin de adaptarse a las necesidades del puesto, al resultado buscado y a las peticiones de los socios. La persona acepta romper con sus hábitos de trabajo, modificar sus horarios, y cambiar de entorno con el fin de garantizar la continuidad del servicio. Se trata también de aceptar momentáneamente nuevas tareas cuando es necesario hacer frente a situaciones imprevistas. Una buena nota en este criterio nos muestra a una persona que juega el juego, que percibe la empresa como un ente colectivo y se olvida de los intereses a nivel individual

Equilibrio personal

Ponderación, dominio de su vida emocional. Comportamiento adaptado a los usos de la sociedad. Capacidad para controlar y modelar sus reacciones sociales y profesionales.

Este criterio indica un buen funcionamiento psicológico, una buena resistencia ante las tareas difíciles, confianza en sí mismo, cierto control de los debates públicos y empeño en el método caracterizado por una buena organización y el uso de las técnicas nuevas.

Estabilidad del comportamiento

Gusto por la tranquilidad, la estabilidad y las costumbres. Tendencia a comportarse de modo coherente y duradero. Dominio de su vida emocional..

Respeto por los demás, por los usos sociales, por el grupo, por la jerarquía. Este criterio se corresponde, con cierta reserva, a la Sensibilidad a la opinión de los demás y al comportamiento coherente en el tiempo. En el caso de los comerciales, la nota suele ser inferior a la media.

Espontaneidad

Capacidad para expresar simple y directamente sus sentimientos, sus reacciones. Tendencia a la naturalidad y a la autenticidad en ambiente profesional.

Este criterio indica los temperamentos extrovertidos y con un natural entusiasmo, traduciendo a menudo cierto gusto por el riesgo y una extraordinaria autonomía.

Resistencia al fracaso

Aptitud para reaccionar positivamente después de un fracaso, a no desanimarse y a sacar provecho de ello.

Este criterio indica la fuerza de carácter, la afirmación de sí mismo y el sentido de iniciativa, la voluntad de tirar adelante. Es un criterio fundamental de un perfil comercial, también se encuentra con puntuación elevada en aquellas personas que se dedican a la investigación y desarrollo de nuevos productos.

Independencia

Independencia de ideas, libertad de espíritu. Actitud de autoafirmación, criterios propios frente a las actitudes de la vida, sin necesidad de aprobación exterior.

Una nota alta en este criterio traduce una seguridad de cara al grupo, ya sea por su situación respecto al mismo (líder), o incluso por su propia satisfacción. Igualmente indica cierta espontaneidad y gusto por el riesgo, la acción y la búsqueda del éxito, aunque no se puede identificar con el Espíritu de Iniciativa.

Confianza en sí mismo

Seguro en cuanto a sus capacidades y conocimientos.

Este criterio denota una cierta tendencia a imponer, unida a un sentimiento de superioridad. Mide el gusto por el reto, la capacidad para inspirar confianza y la facilidad en situaciones de mando, así como el gusto por la competición y la facultad de sentirse bien ante una situación de dirección. Indica también la capacidad para realizar bien todo lo que hace referencia a su trabajo. Este criterio está relacionado con la Facilidad para Hablar en Público y el afán de protagonismo, así como con la Capacidad de Persuasión y la Autoridad Natural.

Sentido de la realidad

Disposición para ver la vida tal como es sin intentar idealizarla. Espíritu práctico y materialista. Tendencia a la lucidez, al realismo y al pragmatismo.

Una buena nota en este criterio puede traducir cierto pragmatismo ligado al espíritu de reto, al gusto por los métodos modernos y un sentido del trabajo eficaz.

Adhesión al cuestionario

Objetividad, capacidad de haber contestado la preguntas del tests con sinceridad. Conocimiento de sí mismo, autocrítica, capacidad de penetración psicológica. Adhesión al test.

La nota que se obtiene en este criterio repercute en el conjunto de notas del resto de criterios y confirma la veracidad o no de las respuestas.