



Mettl Examen de Ventas de Negocio a Negocio (Nivel Experienced)(B2B Exp - Spanish)

Sample | 08 Jun 2020



Test Taker Details

Finish State: Normal

Test Taken On: June 08, 2020 02:46:44 PM IST



Sample

Dirección de correo electrónico: sample@mettl.com

Apellido: Not Filled

Fecha de nacimiento: Not Filled

País: Not Filled

Experiencia: Not Filled

¿Cómo interpretar un reporte?

Al interpretar resultados, es importante recordar que las puntuaciones no son buenas o malas, solamente más o menos apropiadas para algunos tipos de trabajo. Dado que los resultados se basan en nuestro propio punto de vista, la exactitud de los resultados depende tanto de la honestidad como de la conciencia con la que tomamos la prueba. Esta evaluación mide los rasgos relevantes de la personalidad en el trabajo que se puedan manifestar en el comportamiento laboral y por lo tanto, influir en el éxito del trabajo. Para utilizar este reporte de una mejor manera: 1. Primero revise las recomendaciones generales. Con base en sus necesidades, quizás quiera priorizar candidatos que sean "recomendados", seguidos de los que son "moderadamente recomendados". 2. Si elige entre diferentes candidatos dentro del mismo grupo de recomendación, revise los resultados de las competencias. Enfóquese en las competencias que considere críticas para el éxito de la función para la cual está contratando, y utilice dichas puntuaciones para ayudarle a priorizar los candidatos que seleccionará para el siguiente paso. 3. Recuerde: Esta evaluación solamente es una pieza del rompecabezas. Durante las contrataciones, se recomienda que revise otra información, conocimiento funcional y laboral, antecedentes de comportamiento (por ejemplo, utilizando entrevistas de comportamiento estructurado), revisión de referencias, etc. además de la evaluación de personalidad. 4. **Uso de estilos de respuesta para reclutamiento / selección:** El estilo de respuesta ideal es "Genuino" y se recomienda para un análisis posterior. Sin embargo, si el estilo de respuesta de cualquier candidato muestra Deseabilidad social, se debe considerar con precaución. No recomendamos candidatos que muestren Respuesta extrema / Tendencia central / Respuesta descuidada, ya que indican que el candidato no ha realizado las evaluaciones de la manera deseada, y eso interfiere con la comprensión de su personalidad, ya que no evoca resultados genuinos de las respuestas del candidato. Esto, a su vez, se espera que interfiera con las decisiones del proceso, por lo que el candidato puede ser considerado para una nueva prueba. Tales casos generalmente no se consideran para un análisis estadístico / detallado de puntajes si se requiere de más.

► Response Style **Genuino**

Explanation of Response Style:

Genuino

Sin preocupaciones o señales de alerta, solamente se basa en el estilo de respuesta del candidato.



Deseabilidad social

Si responde más del 75% de las preguntas de una manera que indique un intento de aparentar una manera falsamente positiva o parecer "socialmente deseable".

Respuesta extrema

Si responde más del 75% de las preguntas de una manera que indique que un individuo esté constantemente de acuerdo con las declaraciones en un extremo muy bajo o muy alto.

Tendencia central

Si elige la respuesta media (Neutral) más del 30% del tiempo.

Respuesta Indiferente

Si más del 95% de las respuesta van hacia la misma dirección (es decir, si el candidato elige solamente "muy parecido a mi" o "parecido a mi" de la declaración del lado derecho o de la declaración del lado izquierdo).

Conocimiento de ventas

No Recomendado

Fortalezas

None

Áreas de Desarrollo



Influencia y convicción

Bajo



Cierre

Bajo



Precalificación

Bajo

Personalidad de ventas

No Recomendado

Fortalezas

None

Áreas de Desarrollo

Orientación al logro



Necesita asumir la responsabilidad total y completa de las acciones, interacciones, circunstancias y decisiones personales. Necesita establecer altos estándares.

Conocimiento del mercado



Necesita poder pensar fuera de la caja para resolver varios problemas. Necesita entender el negocio, el mercado y la industria.

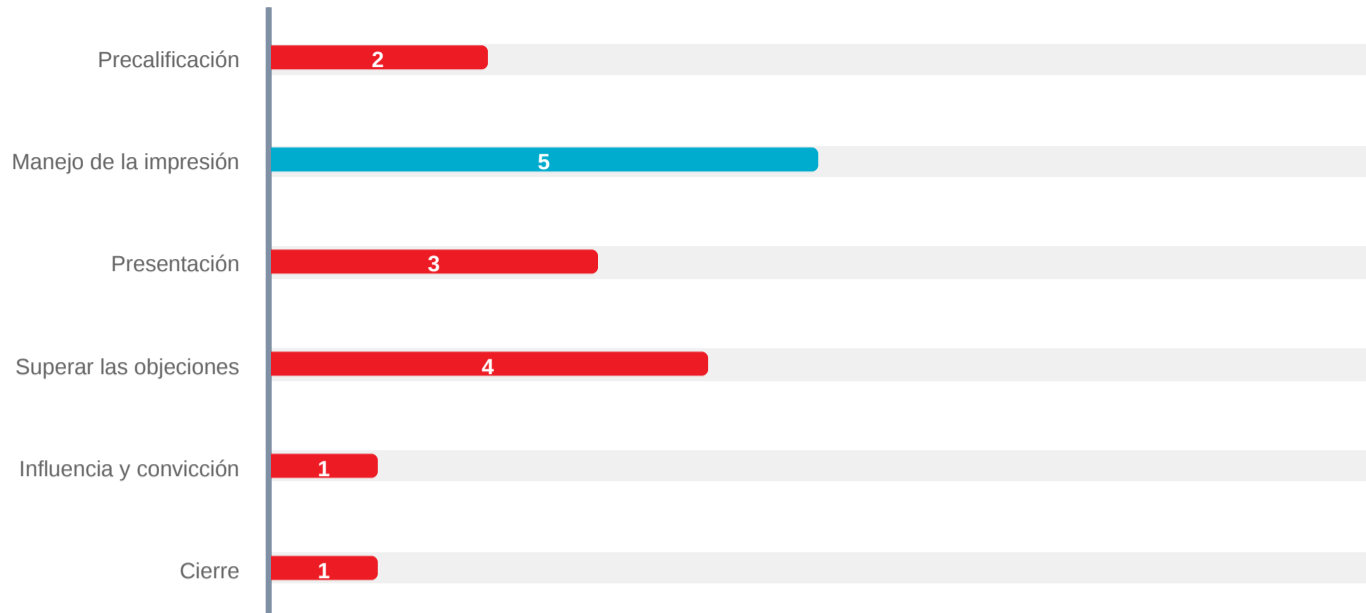
Pensamiento lógico



Necesita buscar información, datos pasados, patrones, tendencias y analizar las piezas faltantes. Necesita poder aplicar formas innovadoras para resolver problemas. Necesita identificar la relación causa-efecto entre dos aspectos de una situación, o los pros y los contras de la situación. Necesita poder evaluar la efectividad del argumento opuesto para probar la validez de la proposición.

Personalidad de ventas

Conocimiento de ventas:



Values shown in above chart are sten scores

■ Bajo(0 - 4) ■ Moderado(5 - 6) ■ Alto(7 - 10)

1. Conocimiento de ventas:



Of 10.0

Precalificación: **Bajo**

No es probable que sea proactivo en la búsqueda de información sobre nuevas posibilidades de venta. Es posible que no pueda evaluar el potencial de los prospectos o abordarlos en consecuencia.



Of 10.0

Manejo de la impresión: **Moderado**

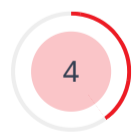
Algo probable que sea hábil para reconocer la importancia de las primeras impresiones. Ocasionalmente puede desarrollar un sentido de respeto mutuo y buena relación con los clientes. A veces puede tener dificultades para mostrar siempre una actitud de sinceridad.



Of 10.0

Presentación: **Bajo**

No es probable que tenga la capacidad de identificar las necesidades del cliente. Es posible que no sea seguro al explicar las características del producto / servicio al cliente, de acuerdo con sus expectativas.



Of 10.0

Superar las objeciones: **Bajo**

No es probable que sea paciente o calmado al responder a las objeciones y consultas de los clientes. Puede que no siempre sea persistente u optimista cuando se enfrenta a la resistencia de los clientes.



Of 10.0

Influencia y convicción: **Bajo**

No es probable que tenga la capacidad de ser un buen negociador. Puede no ser persuasivo al interactuar con los clientes. Es posible que no tenga la capacidad de convencer a los clientes sobre los beneficios del producto / servicio.

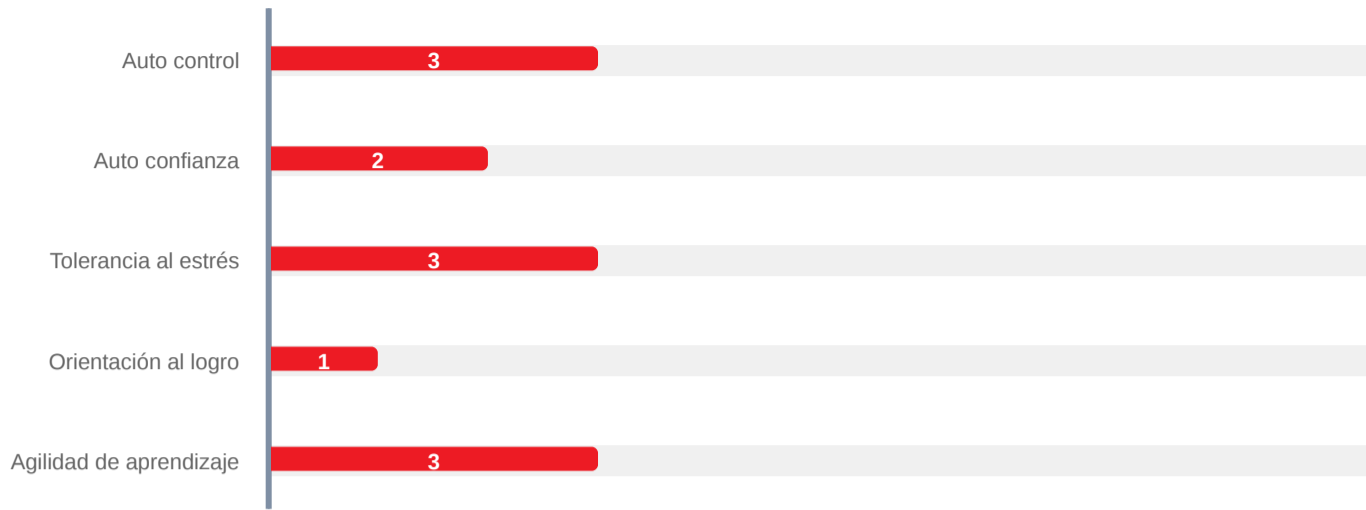


Cierre: **Bajo**

No es probable que sea experto en analizar con precisión la situación y juzgar cuándo intentar cerrar la venta. Es posible que no pueda llevar con éxito el proceso de ventas a una conclusión mutuamente beneficiosa.

Of 10.0

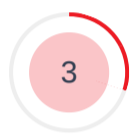
Autogestión:



Values shown in above chart are sten scores

■ Bajo(0 - 4) ■ Moderado(5 - 6) ■ Alto(7 - 10)

2. Autogestión:



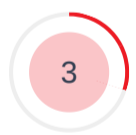
Auto control: **Bajo**

No es probable que esté en sintonía con sus emociones o sentimientos. Puede que no siempre sea capaz de controlar el comportamiento y resistir las tentaciones, incluso cuando está bajo presión. Es menos probable que piense a través de las acciones de uno y puede ser algo incapaz de ignorar los impulsos mientras toma decisiones difíciles.



Auto confianza: **Bajo**

No es probable que tenga confianza en las propias habilidades y conocimientos. Menos probabilidades de tener confianza al conocer nuevas personas o trabajar para lograr resultados. Es posible que no pueda mantener una actitud positiva independientemente de lo que piensen o hagan los demás. Es menos probable que muestre una propensión a la autoaceptación y la autosuficiencia. Puede que no se muestre asertivo o defienda su punto de vista para llevar a uno mismo y a los clientes a un consenso común.



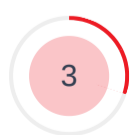
Tolerancia al estrés: **Bajo**

No es probable que enfrente la presión de manera efectiva y que pueda estresarse y frustrarse fácilmente. Es probable que se desanime por los contratiempos, sin poner el esfuerzo suficiente para asegurar la finalización de las tareas de manera oportuna y eficiente. No es probable que sea optimista y puede rendirse si no tiene éxito en algunas tareas. Es menos probable que enfrente activamente el estrés en el lugar de trabajo y se vuelva pasivo cuando lo enfrente.



Orientación al logro: **Bajo**

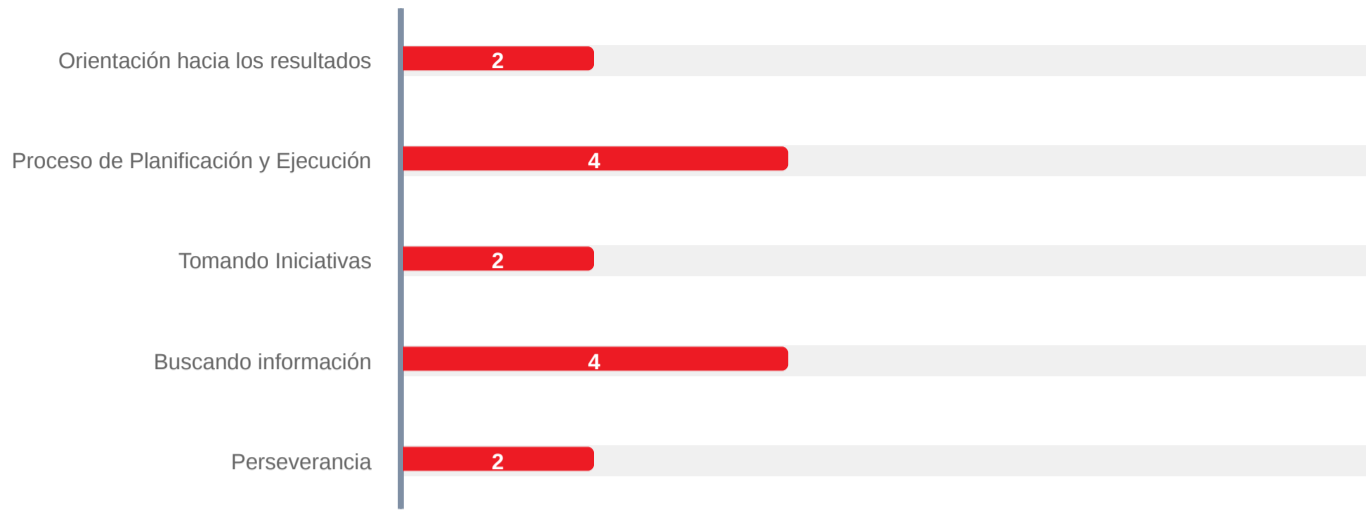
No es probable que sean cómodas las tareas de manejo que implican riesgos. No es probable que esté motivado intrínsecamente e impulsado para alcanzar la excelencia. No siempre establece altos estándares para sí mismo y para otros en el equipo. Puede tender a trabajar dentro de su zona de confort. Es probable que confíe en otros para establecer plazos y estándares que tomar la propia llamada.



Agilidad de aprendizaje: **Bajo**

Es menos probable que tenga la capacidad de reflexionar sobre la experiencia, de aprender de los éxitos y fracasos propios y ajenos. Puede no ser capaz de utilizar el aprendizaje en el futuro. Puede no estar siempre dispuesto a buscar experiencias y oportunidades desafiantes para desarrollarse uno mismo y los demás. Rara vez puede aplicar nuevos conceptos, estrategias, comportamientos y conocimientos a problemas nuevos. No siempre se pueden utilizar enfoques convencionales para manejar problemas.

Gestión del proceso de ventas:



Values shown in above chart are sten scores

■ Bajo(0 - 4) ■ Moderado(5 - 6) ■ Alto(7 - 10)

3. Gestión del proceso de ventas:



Of 10.0

Orientación hacia los resultados: **Bajo**

Rara vez puede trabajar activamente para lograr resultados a tiempo. Es menos probable que anime a otros a trabajar con dedicación y compromiso y hacer todo lo posible para completar una tarea. Menos probabilidades de entender las consecuencias de sus acciones en la organización. No es muy probable que sea entusiasta mientras trabaja en tareas desafiantes y rara vez demuestra un sentido de urgencia para lograr los objetivos. Es menos probable que establezca estándares de alto rendimiento para sí mismo y para los demás, y trate de hacer esfuerzos para mantener los mismos.



Of 10.0

Proceso de Planificación y Ejecución: **Bajo**

Rara vez puede planificar con un sentido realista del tiempo y los recursos, y animar a su equipo a hacer lo mismo. No es muy probable que sea organizado y sistemático en su trabajo. Es poco probable que brinde apoyo a los miembros del equipo en la planificación y ejecución de sus tareas. No siempre se puede monitorear el progreso contra los objetivos y plazos. Es menos probable que planifique las tareas de manera efectiva para cumplir los objetivos de manera oportuna, sin comprometer la calidad.



Of 10.0

Tomando Iniciativas: **Bajo**

No es probable que esté abierto a nuevas experiencias y oportunidades, y no es muy capaz de tomar nuevas iniciativas en el lugar de trabajo. No siempre es flexible y auto motivado cuando se trata de ideas novedosas. No puede expresar sus propios puntos de vista o convencer y dirigir a otros cuando sea necesario.



Of 10.0

Buscando información: **Bajo**

No es probable que sea eficiente en la recopilación y organización metódica de la información y los hechos necesarios para resolver problemas relacionados con el trabajo y tomar decisiones efectivas. Puede que no siempre intente mantenerse actualizado buscando oportunidades para adquirir más conocimientos, explorando nuevas ideas y siendo característicamente autodisciplinado y motivado.

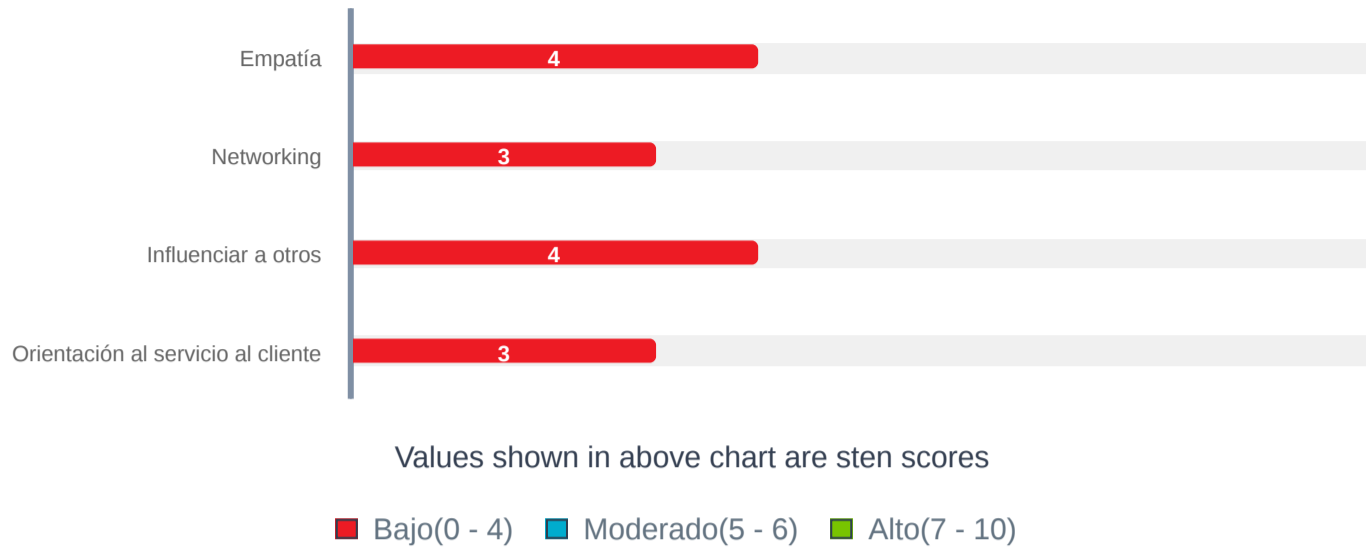


Of 10.0

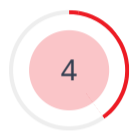
Perseverancia: **Bajo**

No siempre es probable mantener el equilibrio y la calma ante condiciones adversas, para superar problemas. No es muy probable que se centre en canalizar el esfuerzo hacia el logro de los objetivos. No siempre puede asumir la responsabilidad personal de "ser propietario" de los desafíos, estructurar tareas, implementar planes, completar proyectos para cumplir con los requisitos del cliente y de la empresa. No es muy flexible, no siempre trabaja duro para lograr el resultado deseado en diferentes circunstancias.

Gestionando la relación con el cliente:



4. Gestionando la relación con el cliente:



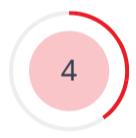
Empatía: **Bajo**

No es probable que sea capaz de reconocer y comprender las necesidades y sentimientos de los demás, ya que no siempre está en sintonía con las emociones de las personas. No se muestra amable ni considerado con los sentimientos de los demás cuando toma decisiones y rara vez puede evaluar correctamente las motivaciones y pasiones de las personas.



Networking: **Bajo**

No es probable que aparezca como una persona cálida y amigable y que no siempre esté interesado en socializar y establecer contactos y relaciones para desarrollar oportunidades de trabajo. Es menos hábil para construir redes y usarlas de manera adecuada para el crecimiento profesional, ya que rara vez es confiado y complaciente en situaciones sociales.



Influenciar a otros: **Bajo**

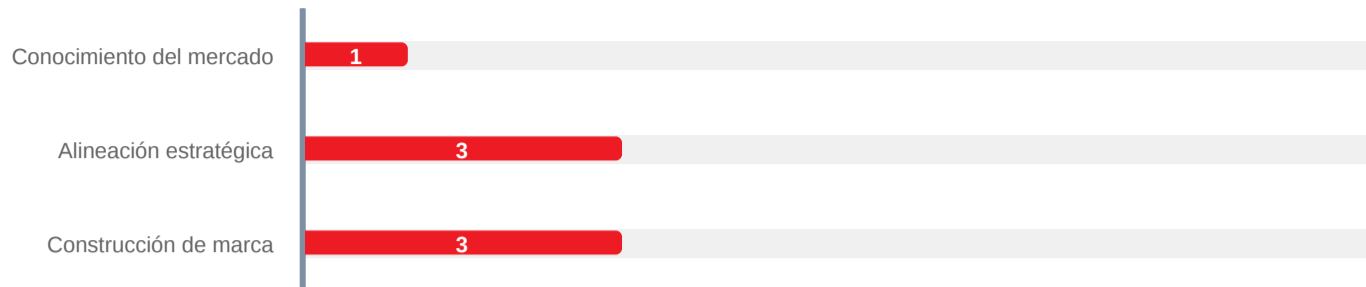
No es probable que convenza a otros para que tomen las medidas deseadas. Es posible que no pueda identificar y utilizar los factores que podrían influir en otros para tomar una acción en particular. Es menos probable que sea capaz de convencer a otros o ser un negociador discreto.



Orientación al servicio al cliente: **Bajo**

No es probable que se ocupe de las consultas de los clientes, solicitudes y quejas. No es probable que sea capaz de identificar clientes potenciales y rara vez proporciona un servicio de calidad a los clientes actuales. Puede que no siempre sea capaz de entender y entregar según las expectativas y los requisitos de un cliente. Algo poco probable que modifique el estilo de trabajo y se adapte según los clientes.

Visión para los negocios:



Values shown in above chart are sten scores

■ Bajo(0 - 4) ■ Moderado(5 - 6) ■ Alto(7 - 10)

5. Visión para los negocios:



Of 10.0

Conocimiento del mercado: **Bajo**

No es probable que disfrute de actividades intelectuales y rara vez busca oportunidades para adquirir más conocimiento y comprensión de las necesidades comerciales. No es probable que demuestre interés en comprender los procesos de negocio y el entorno. Es posible que no esté muy motivado y que rara vez aspire a lograr resultados significativos al ser proactivo y deliberado, rara vez se esfuerza por ver cómo se pueden cumplir los requisitos del cliente y qué solución se ajusta a sus necesidades. No es muy competente u organizado y no siempre planifica sistemáticamente los proyectos. No es probable que analice las condiciones del mercado, el entorno económico, los paisajes competitivos y rara vez intenta comprender su impacto en los objetivos generales de la organización.



Of 10.0

Alineación estratégica: **Bajo**

No es probable que se desarrollen redes y rara vez se crean alianzas; no siempre colabora a través de las fronteras para construir relaciones estratégicas y lograr objetivos comunes. No es probable que implemente objetivos estratégicos y no siempre desarrolla métricas para evaluar el logro de los objetivos de la unidad de trabajo. No es probable que se desarrollen equipos de proyecto y rara vez se emplean planes basados en objetivos estratégicos. No es probable que se asegure de que los objetivos del equipo sean consistentes con los planes estratégicos. No es probable que se alineen los objetivos estratégicos, el modelo de negocio y los procesos; y la cultura de la empresa con objetivos empresariales clave y valores fundamentales.

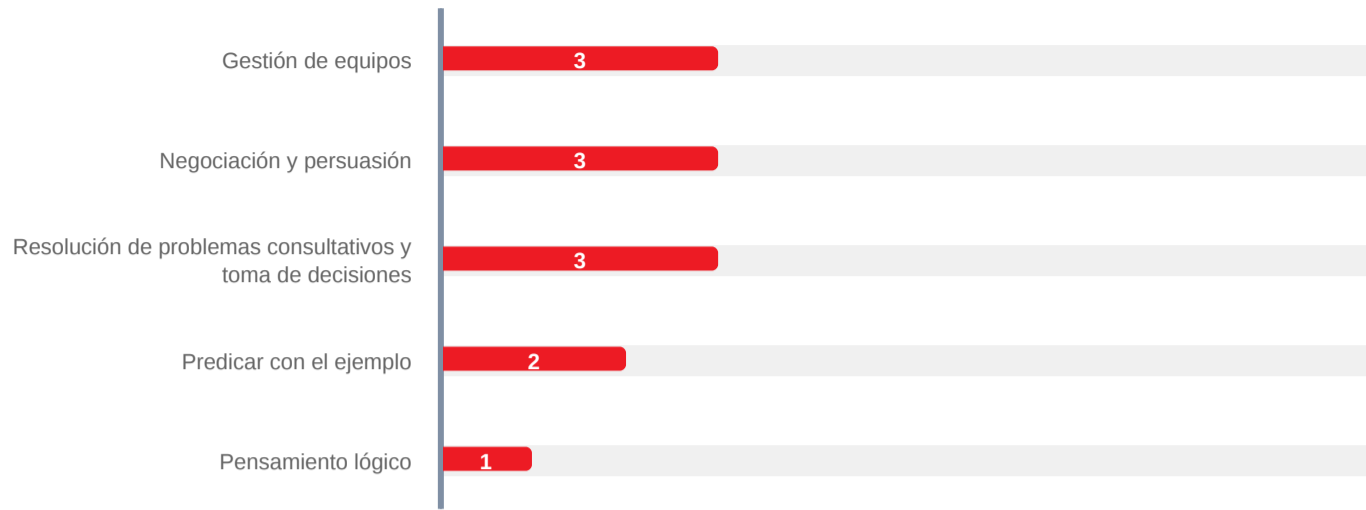


Of 10.0

Construcción de marca: **Bajo**

No es probable que mejore la equidad de la marca, ya que rara vez se comunica positivamente con los clientes sobre los productos y servicios, y rara vez les brinda asistencia oportuna y eficiente. No es probable que mantenga la posición de la marca al no superar las expectativas del cliente y no aplicar la comprensión de lo que los clientes necesitan y valoran.

Habilidades de liderazgo:



Values shown in above chart are sten scores

■ Bajo(0 - 4) ■ Moderado(5 - 6) ■ Alto(7 - 10)

6. Habilidades de liderazgo:



Of 10.0

Gestión de equipos: **Bajo**

No es probable que administre efectivamente el equipo. Puede que no guíe efectivamente los esfuerzos del equipo, no haga un seguimiento del progreso del equipo ni anticipe adecuadamente los obstáculos y cambie el rumbo según sea necesario para alcanzar los objetivos del equipo. No siempre puede establecer y comunicar objetivos claros para el equipo desde el principio. Es menos probable que entiendan las diferencias individuales y no siempre proporcionen orientación personal, tutoría, capacitación y no utilicen enfoques de aprendizaje y desarrollo. No siempre puede motivar y animar a los miembros del equipo a aprender. Es menos probable que esté en sintonía con sus emociones y de los demás y puede ser incapaz de comprender y escuchar los problemas de los demás. No siempre proporciona retroalimentación significativa a los miembros del equipo para mantenerlos en el camino hacia objetivos comunes.



Of 10.0

Negociación y persuasión: **Bajo**

No es probable que sea bueno para negociar e influir en otros. Es posible que no siempre sea capaz de articular la posición de una manera efectiva y que no pueda ayudar a otros a comprender los problemas y preocupaciones subyacentes. Es poco probable que sea creativo, puede que no piense "fuera de la caja" para identificar soluciones alternativas que satisfagan las necesidades de todos los interesados, como clientes y compañeros. No es probable que desarrollen y utilicen estrategias sutiles para persuadir a otros, especialmente en situaciones sensibles o de alta presión.



Of 10.0

Resolución de problemas consultativos y toma de decisiones: **Bajo**

Es poco probable que tenga la capacidad de pensar fuera de la caja para resolver varios problemas. No es probable que analice los problemas de manera efectiva a través de la lluvia de ideas y no siempre toma las decisiones adecuadas y, en ocasiones, puede causar retrasos en el servicio. No es probable que desarrollen soluciones creativas y efectivas, especialmente durante la ausencia de información y plazos cortos. Puede no ser creativo en el pensamiento y en la integración lógica de datos para llegar a soluciones. No es probable que resuelva problemas y rara vez toma decisiones a través de la consulta con otros miembros del equipo. Puede que no siempre sea capaz de predecir con precisión los resultados de las alternativas para resolver problemas. No es probable que aborde adecuadamente las interrelaciones entre los problemas.



Of 10.0

Predicar con el ejemplo: **Bajo**

No es probable que conduzca con el ejemplo al no siempre modelar el comportamiento deseado. No es probable que funcione profesionalmente en todo momento, solo ocasionalmente fomenta los estándares profesionales en otros y rara vez aborda las infracciones. No es probable que "camine la charla". No es probable que sea el ejemplo correcto, rara vez demuestra carácter y/o crea una cultura ganadora para que las personas se sientan seguras de sí mismas y de su trabajo.



Of 10.0

Pensamiento lógico: **Bajo**

No es probable que demuestre la capacidad de diseñar, analizar y evaluar información / problemas para lograr un objetivo deseado. No es probable que sea un buen tomador de decisiones, puede que no siempre use una amplia gama de información, según algunas pruebas. Es posible que no pueda evaluar la efectividad del argumento opuesto para probar la validez de la proposición. No es muy probable que analicen y evalúen adecuadamente las pruebas / declaraciones / problemas de manera lógica y es posible que no encuentren las soluciones adecuadas. Es poco probable que tenga la capacidad de identificar rápidamente los patrones y la regla lógica que subyace a esos patrones para llegar a soluciones. No es probable que tenga la capacidad de distinguir entre puntos y luchas para expresar sus opiniones utilizando perspectivas coherentes. Puede no ser muy bueno en la planificación de procesos y estrategias.

Motivadores de carrera superior

Seguridad y estabilidad

- 1 Necesita sentirse seguro sabiendo que uno puede contar con su trabajo para la seguridad social y financiera. Es probable que prefiera un puesto de trabajo permanente y confiable.

Desventaja probable

Puede ser incómodo y nervioso durante los cambios radicales en el trabajo.

¿Cómo mantener a la persona motivada?

Ofrezca un plan de carrera estable y aclare las perspectivas laborales a largo plazo.

Motivadores de carrera superior

Dinero e incentivos

- 2 Es probable que considere las ganancias materialistas como un motivador para trabajar. Es poco probable que eludiría las tareas mundanas, si se adjunta a los beneficios monetarios.



Desventaja probable

Puede ser susceptible a las tentaciones y la codicia.

¿Cómo mantener a la persona motivada?

Adjuntar incentivos y recompensas monetarias a los objetivos de la tarea.

8th Jun 2020

- 02:43 PM  Started the test with Inventario de Personalidad
 - 02:45 PM ● Finished Inventario de Personalidad and started Inventario Motivacional of the test
 - 02:46 PM ● Finished Inventario Motivacional and started Enfoque al Cliente of the test
 - 02:46 PM ● Finished Enfoque al Cliente and started Inventario Motivacional of the test
 - 02:46 PM ● Finished Inventario Motivacional and started Enfoque al Cliente of the test
 - 02:46 PM ● Finished Enfoque al Cliente and started Conocimiento de Ventas of the test
 - 02:46 PM ● Finished Conocimiento de Ventas and started Razonamiento Abstracto of the test
 - 02:46 PM  Finished the test
-