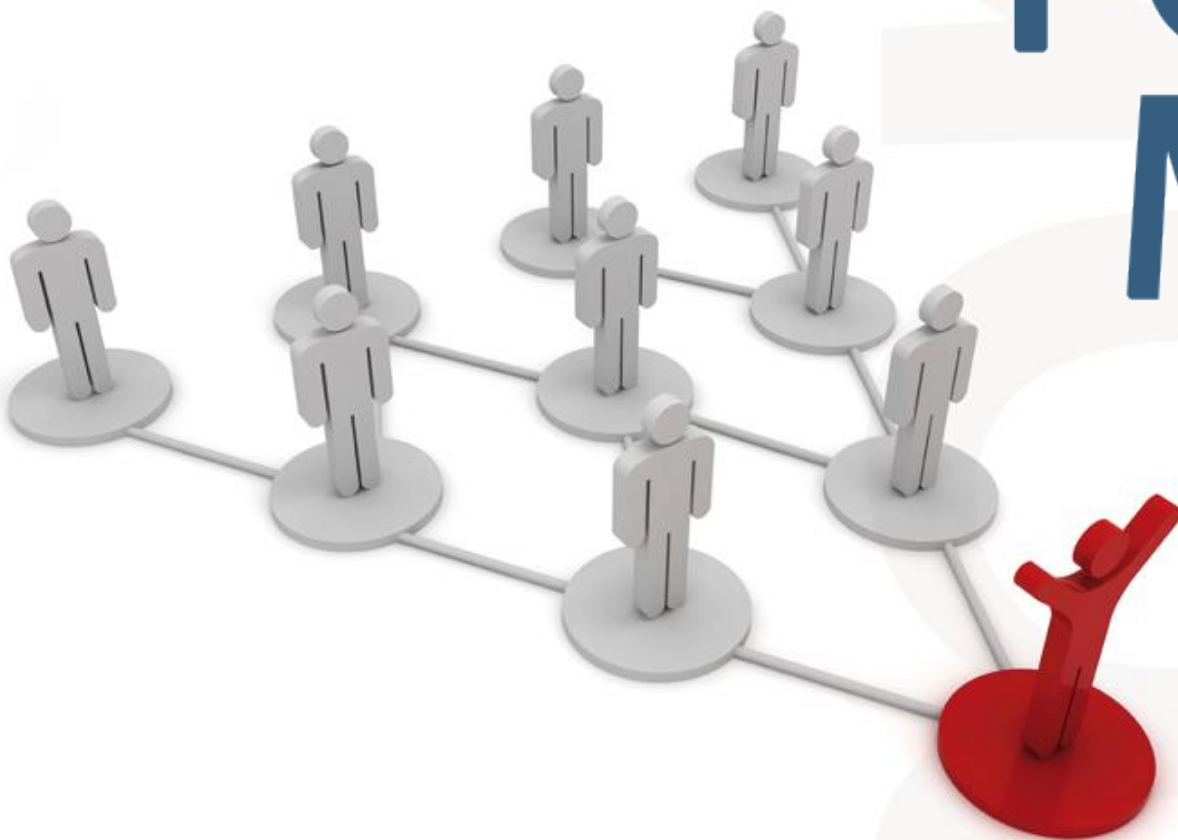


saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

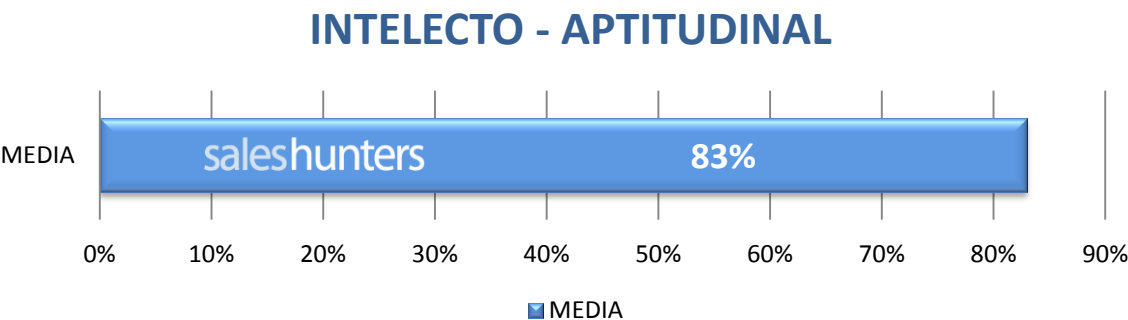


Nombre / Apellidos: **JOSEP FLETES BURGUERA**

saleshunters

Mediremos la Inteligencia General, con nuestra prueba de Factor G, capacidad de analizar el entorno, razonar, resolver problemas y actuar de manera eficiente y efectiva en una situación determinada.

En entrevista analizaremos su capacidad de análisis y síntesis, así como su razonamiento y comprensión verbal y agilidad numérica.



INTERPRETACIÓN

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

Es una persona con un razonamiento lógico, aritmético y verbal elevado. Viene del sector financiero/ banca pasando por diferentes etapas profesionales en la gestión de cliente particular, empresa y finalmente como Director de Oficina en crecimiento profesional. Ha sabido adaptarse a las distintas situaciones de entorno empresarial, plazas en distintas zonas y necesidades de mercado planteadas en cada ocasión.

Josep muestra cercanía en su discurso, naturalidad y una argumentación sencilla para hacer entender a su interlocutor la información a transmitir,

En este informe se recoge la información derivada del proceso de evaluación de competencias en entrevista por competencias

¿Qué son las competencias? Las competencias son aquellas cualidades que permiten a la persona resolver con éxito las situaciones y tareas a las que se enfrenta. La característica más distintiva de las competencias, y aquella que le diferencia de los rasgos de personalidad, es que pueden ser aprendidas, observadas y, por ello, entrenadas y evaluadas.

Detallamos las competencias evaluadas y una breve definición:

Liderazgo

Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer coaching y feedback para el desarrollo de los colaboradores.

Gestión de Equipos

Es la habilidad para fijar objetivos retadores a otras personas e influir para que éstas trabajen motivadas y comprometidas hacia su consecución. Implica dirigir y gestionar personas con el fin de obtener resultados excelentes en cuanto al nivel desempeño del equipo y la calidad del trabajo, delegando responsabilidades adecuadamente, preservando un clima positivo y de confianza, comunicando los resultados y evaluando el rendimiento.

Orientación a resultados:

Ambición, deseo de Logro. Fijar objetivos de venta desafiantes por encima de los estándares establecidos por su responsable. Esforzarse por superar a los competidores de su negocio y aumentar los beneficios de su organización.

Proactividad / Iniciativa / Autonomía:

Emprender acciones de mejora en la estrategia comercial y crear oportunidades de venta sin necesidad de un requerimiento externo. Incluye el gusto por el trabajo comercial autónomo que impacte directamente en los resultados de la organización.

Planificación y organización:

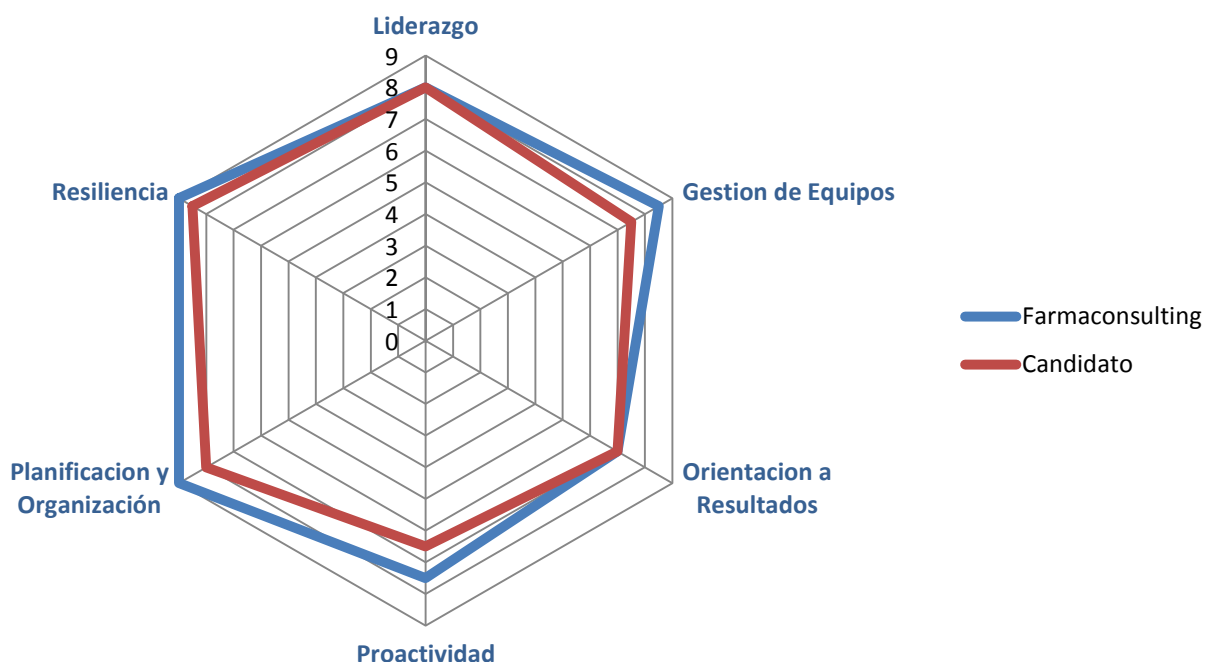
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

Perseverancia, resiliencia, capacidad de trabajo:

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

Informe de resultados Competencial

COMPETENCIAS



Candidato con un perfil competencial sólido y de manera global alineado en las distintas áreas de la parte comercial que se comparten con la posición. Es una persona con una buena estabilidad emocional y resiliencia para enfrentarse a distintos retos de mercado o posiciones que le pueda ir generando su trayectoria profesional. Ha mostrado una buena adaptación al cambio, hecho que unido a la consecución de los objetivos que le han ido marcando, haya supuesto su ascenso a Director Comercial de diferentes Oficinas Bancarias.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS: Candidato con experiencia en la gestión de equipos en diferentes zonas de España (oficina de Gandía y oficina de Tudela). Es una persona muy positiva ante los retos y la consecución de objetivos, no desiste ante las negativas que pueda encontrar, y esa idea se la transmite a su equipo comercial. Busca predicar con el ejemplo como base de su función de dirección.	Josep en ocasiones muestra una actitud excesivamente positiva ante los objetivos a alcanzar, sin plantearse en ocasiones la dificultad de los mismos en sus líneas de consecución. Es una persona constante, que no descansará hasta su consecución y en ocasiones tiene que mantener una actitud de seguimiento muy activa con su equipo para que puedan engancharse a este pensamiento.
RESILIENCIA. Es una persona perseverante ante la consecución de los objetivos, que sabe sobreponerse a las situaciones diversas que el mercado genera o antes los cambios organizacionales y que lucha hasta el final por sacar adelante una operación que le genere beneficios a largo plazo.	
ORIENTACIÓN A RESULTADOS. Siempre ha trabajado con objetivos muy marcados de pasivo y activo. Su consecución y logros en los mismos han ido marcando sus ascensos profesionales.	

Informe de resultados **Motivacional**

IN
FOR
ME

En este informe se recoge la información derivada del proceso de evaluación de la motivación comercial.

¿Qué es la motivación? Constituye una fuerza psicológica que impulsa y dirige el comportamiento humano hacia la obtención de un objetivo específico.

¿Qué es la motivación laboral? Tipo de estímulos que pueden actuar como palanca de motivación en su actividad comercial. Necesidades que puede estar demandando cada trabajador, proporcionando información valiosa para aumentar su motivación y, por ende, su desempeño laboral.

A continuación se explicitan las variables evaluadas y su definición:

Remuneración económica:

Motivación por los trabajos que puedan proporcionar una remuneración económica atractiva. Estas personas preferirán trabajar en organizaciones en donde haya perspectivas de un crecimiento salarial constante, aunque ello vaya en detrimento de otros factores

Logro:

Motivación por hacer algo excepcional, con la voluntad de obtener cierto nivel de excelencia o superar a los demás. Las personas motivadas por el logro disfrutarán en trabajos en los que puedan marcarse metas elevadas y tener responsabilidad sobre los resultados.

Motivación por alcanzar cierto poder en la organización o en el entorno en donde se enmarque su actividad profesional.

Reconocimiento:

Motivación por obtener un reconocimiento profesional o social por su actividad. Las personas motivadas por el reconocimiento buscarán por encima de todo que sus responsables, comerciales, entorno social, etc les reconozca formal o informalmente sus logros de desempeño, sus capacidades, etc.

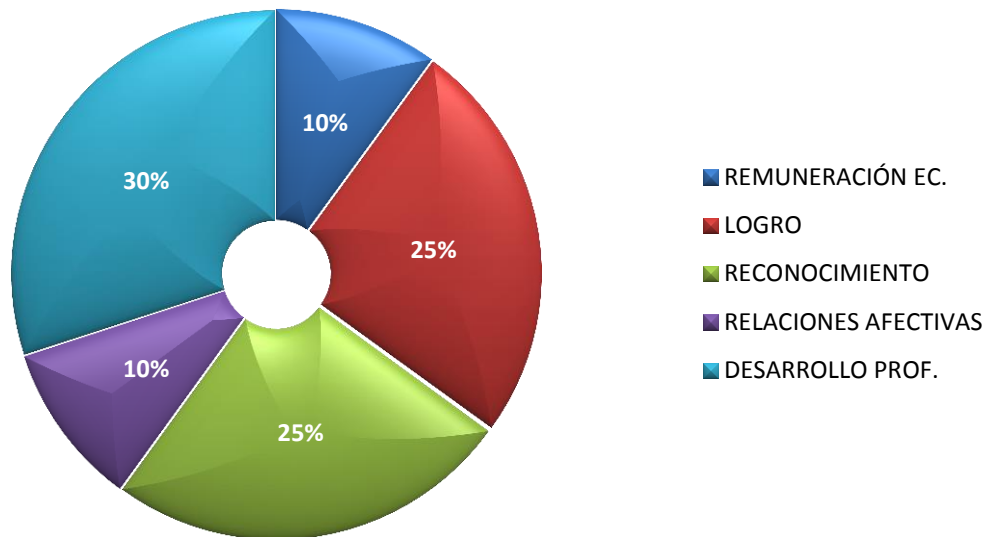
Relaciones afectivas / Afiliación:

Motivación por mantener relaciones interpersonales amistosas y cercanas en el entorno de trabajo. Las personas motivadas por las relaciones afectivas disfrutarán en trabajos en los que sea posible desarrollar relaciones con compañeros que trasciendan más allá del entorno laboral..

Desarrollo profesional:

Motivación por desarrollar carrera en relación a su actividad profesional. Las personas motivadas por el desarrollo profesional preferirán trabajar en organizaciones que les garanticen un amplio margen de crecimiento y promoción profesional.

GRÁFICO DE PUNTUACIONES



INTERPRETACIÓN

Candidato que basa su cambio motivacional en una organización hacia posiciones que impliquen desarrollo profesional, reconocimiento de su labor y un logro hacia la responsabilidad directa de la consecución de los objetivos. Persiguiendo eso, se ha ido moviendo dentro de diferentes oficinas que le han ido aportando valor, crecimiento en la parte de equipo y una consolidación de metas marcadas. Su banda salarial, la dejaría en un segundo lugar de manera inicial porque ese esfuerzo y reconocimiento harán que sea elevada.

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía y sobre el tipo de actividad. Su carrera ha estado ligada a la parte de intermediación, a conceptos financieros, jurídicos y en los últimos años a mantener una visión de negocio en crecimiento de objetivos y en la parte de equipo comercial. Siente afinidad con el sector de la compañía.

Su banda salarial ha sido más elevada al estar desplazado, estando sus expectativas salariales actuales entre 30000-35000 € b/a + variable.