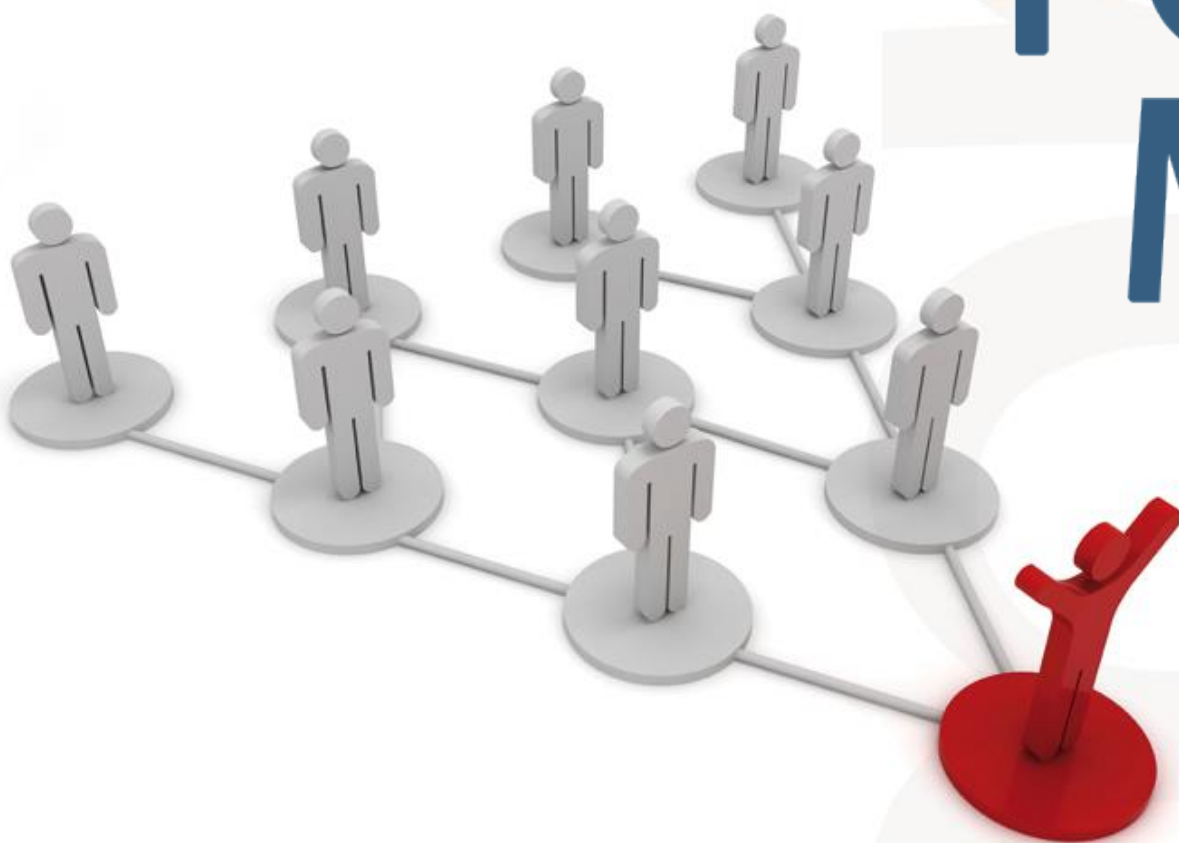


**saleshunters**  
Especialistas en Comerciales

IN  
FOR  
ME

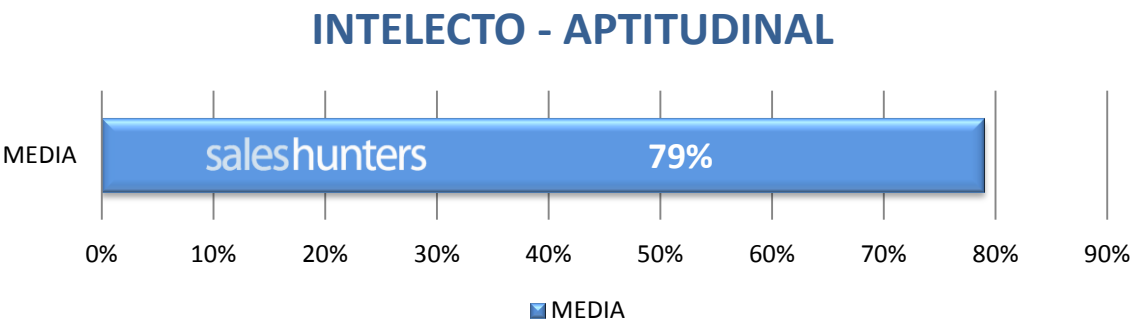


Nombre / Apellidos: **RAMÓN SÁNCHEZ ANTUNA**

**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**

Ramón ha obtenido en nuestra prueba, una puntuación por encima de la media que indica una elevada capacidad de razonamiento general.

Es una persona con clara vocación al cliente, a la parte comercial y a la parte financiera y de análisis. Su experiencia le ha llevado a gestionar equipos comerciales con promociones internas dentro de las compañías en las que ha formado parte, siendo una persona práctica, pragmática y con una orientación ambiciosa hacia el crecimiento en resultados.

Muestra buenas habilidades de comunicación, de síntesis y de razonamiento lógico. Aporta argumentos a las preguntas formuladas y mantiene un buen nivel de escucha para anticiparse a las demandas. Concibe la necesidad de mantener en todo momento una actitud positiva de análisis de datos para aportar una visión profesional en cada negociación.

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.

### Gestion 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:

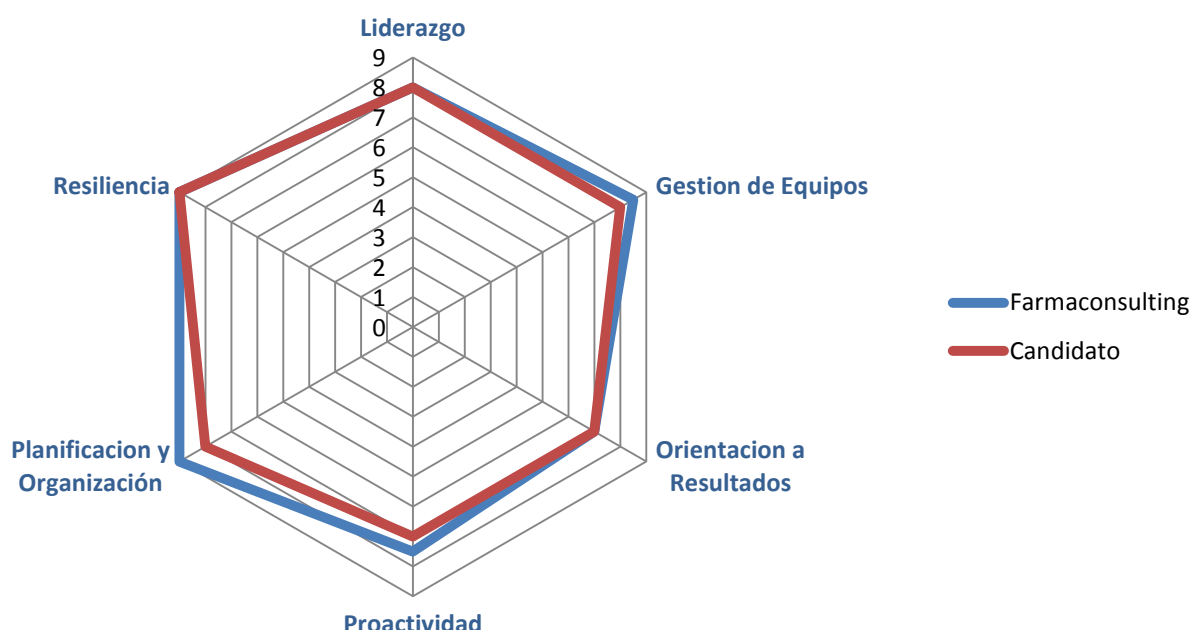
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

### 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 motivada por la parte comercial y por la dirección de equipos tras el desarrollo de su posicionamiento en el mercado. Es una persona con ideas claras sobre las metodologías a seguir, dinámica, orientada a resultados y con una visión analítica de las distintas operaciones que maneja.

Frente al cliente defiende relaciones de confianza y profesionalidad, siendo un perfil con visión de servicio, compromiso, implicación y sobre todo visión a largo plazo.

| PUNTOS FUERTES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ÁREAS DE MEJORA                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS: Candidato con más de 10 años de experiencia en la gestión de equipos comerciales. Aporta un estilo de liderazgo de confianza, de dar ejemplo en todo, siendo su principal papel el de motivar, desarrollar e incentivar al equipo para alcanzar las metas propuestas. Le gusta dar instrucciones definidas, adaptándose a la diversidad de perfiles y personalidades del equipo. Concibe la necesidad de saber gestionar las emociones sin perder la jerarquía, la honestidad y la transparencia. | Ramón es una persona muy ambiciosa. No obstante, con el tiempo ha aprendido a regular dicha ambición, valorando los logros conseguidos pero sin ser conformista. |
| PROACTIVIDAD. Acostumbrado a trabajar en la apertura de proyectos nuevos, manejando una actitud dinámica y positiva. No desiste ante las complicaciones y busca mantener esta visión con el equipo para que generen de manera autónoma herramientas de base comercial.                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                  |
| ORIENTACIÓN A RESULTADOS/PLANIFICACIÓN. Ambicioso a la hora de hacer crecer una compañía, de manera personal y a la hora de hacer crecer un equipo. Busca la eficiencia y la eficacia en su trabajo, es organizado y estructurado. Le gusta la metodología y la planificación, buscando ser analítico y estratégico en todo el proceso de venta. Confiesa que la información y la planificación es la clave del éxito de un buen desarrollo. No obstante es ágil en la adaptación y con gran capacidad de toma de decisiones.    |                                                                                                                                                                  |

## Informe de resultados **Motivacional**

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.

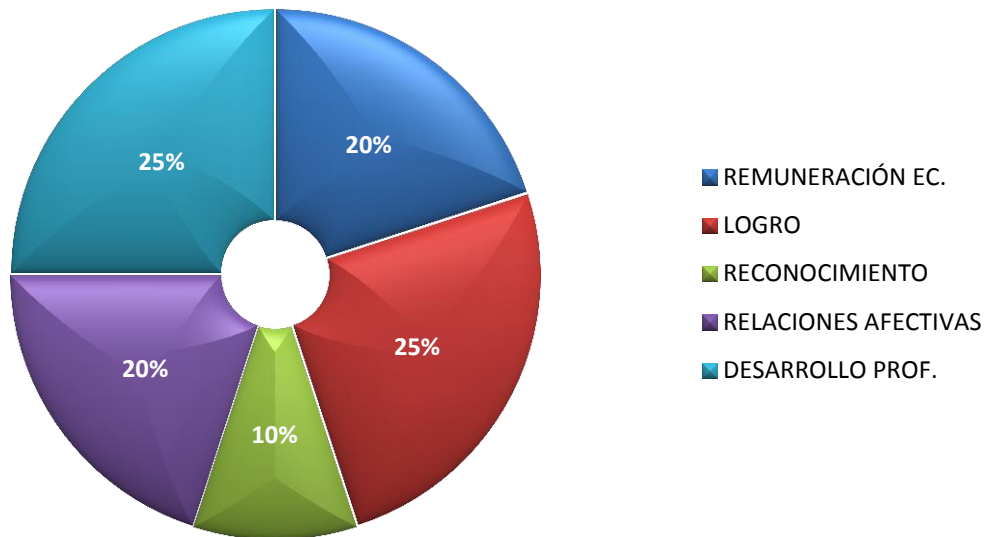
### **Relaciones afectivas / Afiliación:**

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 solidez y un proceso de crecimiento hacia la parte comercial y de dirección de equipos. Otorga mucha importancia a las relaciones personales ya que a partir de las mismas los resultados vendrán implícitos, así como el reconocimiento hacia sus logros en una organización

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía. Le interesa la solidez en el sector, la estrategia que pueda tener en mercado, así como el reconocimiento que ha tenido la compañía durante sus años de trayectoria.

Su banda salarial actual es de 45000 € b/a + variable (25000 – 30000 €/b/a). Se movería en un 50000 € b/a + variable, buscando conocer los objetivos marcados, el plan de acción establecido,...