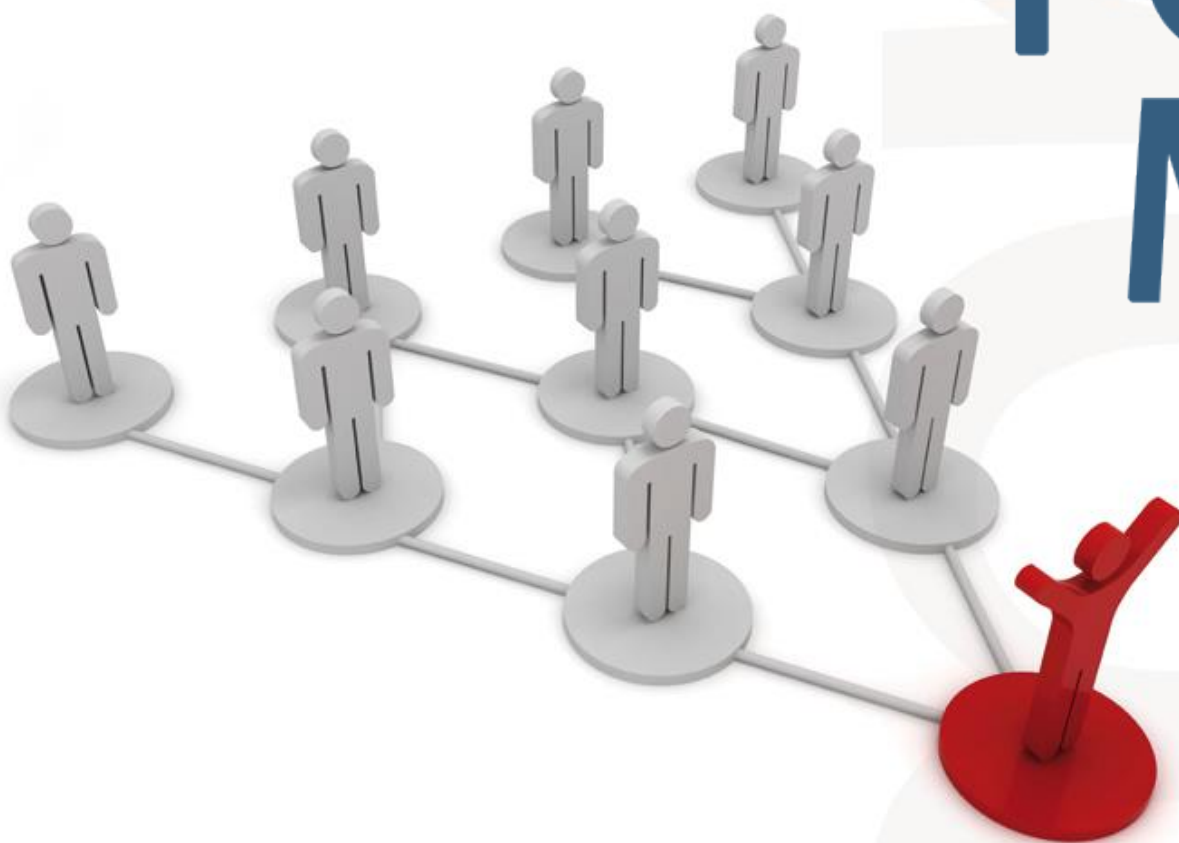


saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

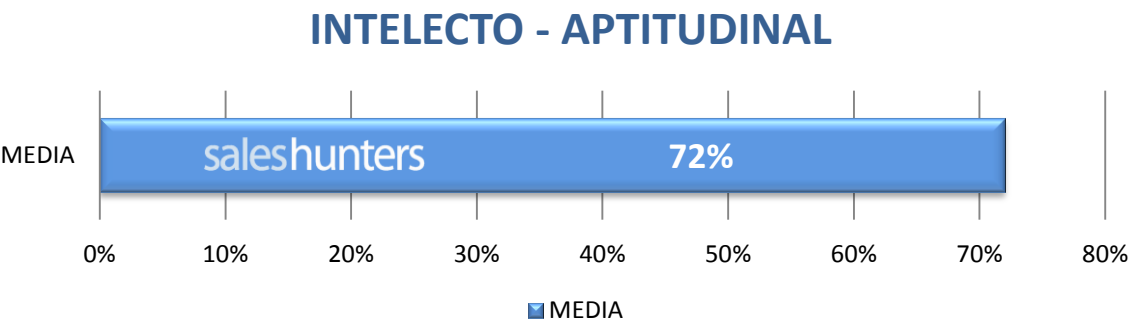


Nombre / Apellidos: **ÓSCAR MOYA PULIDO**

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

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

Aporta una clara vocación comercial surgida de manera espontánea. Se ha desarrollado en empresas de intermediación y banca, llevando a cabo la gestión de equipos comerciales en los últimos años de trayectoria, tanto a nivel funcional en la gestión de oficinas como de manera directa en su gestión territorial. Dicha experiencia, le ha aportado un conocimiento del mercado para tener una visión analítica del mismo ante la toma de decisiones.

Es una persona de cliente, con un discurso tranquilo, argumentado y basado en necesidades sin perder de vista el objetivo final. Aporta una buena capacidad de escucha.

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:

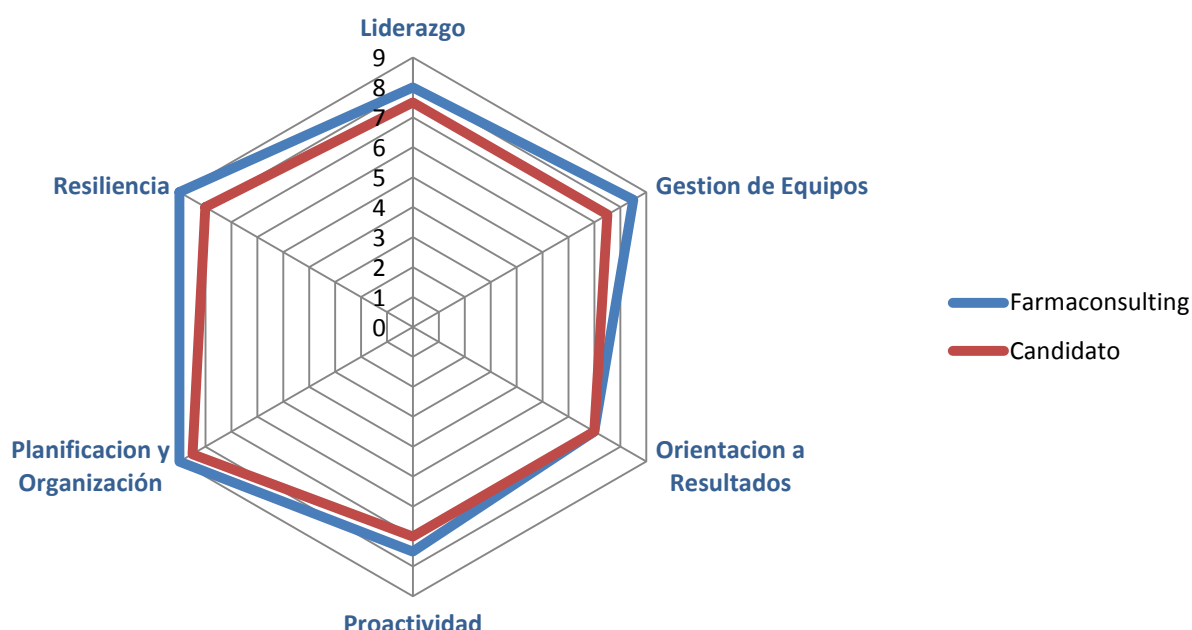
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

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 de cliente, tranquila ante las problemáticas que puedan surgirle a nivel comercial y de equipo, busca aprender de los éxitos y de los fracasos para mejorar, adaptada al cambio y con una buena planificación.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS: Candidato con experiencia en la gestión de equipos comerciales en parte directa y en la gestión funcional de oficinas de banca como responsable de producto. Concibe la necesidad de ser paciente, de potenciar la escucha activa para buscar el convencimiento y no la imposición. Busca que todo su grupo esté alineado hacia el mismo objetivo, buscando motivar para seguir siempre con un crecimiento en su cuenta de explotación. Predica con el ejemplo y la práctica.	Óscar es una persona obstinada en la consecución de objetivos, siguiendo en ocasiones demasiados caminos. Necesita parar para buscar la mejor solución.
ORIENTACIÓN A RESULTADOS. Acostumbrado a manejar distintos objetivos regionales y planes de acción para la consecución de los mismos. Concibe la necesidad de acompañar al equipo comercial de manera constante, marcando metas directas para evitar desviaciones.	
RESILIENCIA. Es una persona tranquila a la hora de enfrentarse a distintas situaciones, de cliente, de cambio de empresa y de equipo comercial. Analítica a la hora de contemplar diversos caminos y obstinada por alcanzar resultados marcados.	

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.

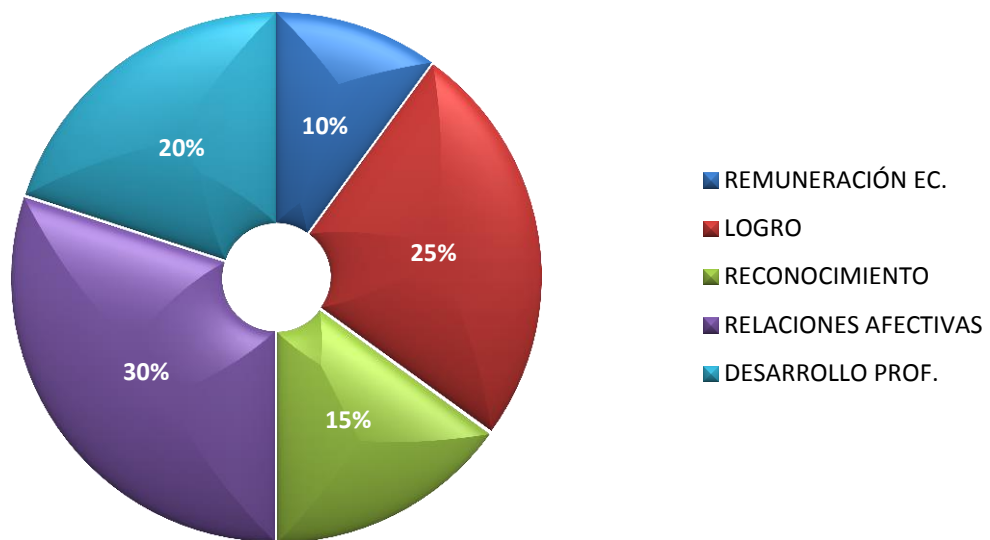
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 hacia posiciones de equipo, de gestión de proyectos y que siga en la línea comercial con componente financiero desarrollada hasta el momento. Valora de manera muy positiva las buenas relaciones afectivas como base de un equipo consolidado y dirigido hacia una meta común. A partir de eso, el resto de variables (desarrollo, logro,...) vendrán de la mano.

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía, le gusta el sector, la actividad, la solidez en mercado y la posibilidad de continuar con su desarrollo profesional dentro de la misma.

Su última banda salarial actual ha sido de 40000 € b/a + variable (aprox. 15000 €b/a). Se movería en un fijo de 30000 - 35000 € b/a + variable, buscando un proyecto sólido y de crecimiento.