

saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

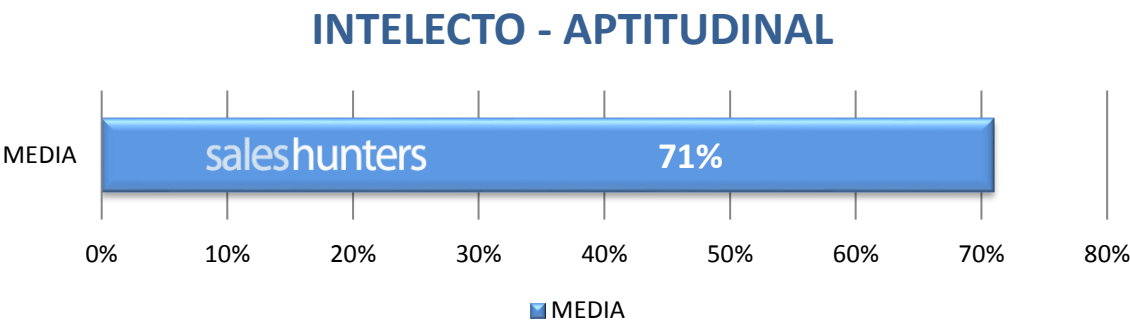


Nombre / Apellidos: **CARLOS SOMOZA**

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

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

Candidato que proviene de un entorno empresarial ligado a la construcción ya que su padre era dueño de una constructora y una promotora. Sin embargo, se formó y especializó en Publicidad y Cine, influenciado por su madre ya que se dedicaba a ser músico profesional y a rodar cine.

Sus inicios laborales una vez finalizada su formación, se enfocan en el sector inmobiliario, donde ha desarrollado prácticamente toda su labor comercial. Ha trabajado en diferentes proyectos estables como Reyco o American Home Classisc, con diferentes modelos de negocio a los que el candidato se ha adaptado rápidamente.

Su última etapa dentro del sector ha tenido lugar en dos StartUp, por lo que debido a la propia inestabilidad de las mismas, le lleva a tomar la decisión de incorporarse en otro canal de distribución pero encontrando una mayor estabilidad a través de Porcelanosa.

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:

Habilidades Interpersonales y Sociales:

Dotes comunicativas, persuasivas. Empatía. Habilidad para iniciar y mantener relaciones cercanas con su entorno laboral, colaborando activamente en las iniciativas que se desarrollen. Expresar sus opiniones y objeciones sin ocasionar daño a su interlocutor durante los procesos de venta

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

Orientación al cliente:

Deseo de comprender las necesidades planteadas por sus clientes, incluso aquellas no expresadas explícitamente, ofrecerles soluciones comerciales alineadas a su situación particular y lograr acuerdos comerciales satisfactorios

Informe de resultados Competencial

COMPETENCIAS



TEXTO LIBRE

Candidato de carácter extrovertido, cordial y muy educado. Cuenta con buenas habilidades interpersonales y comunicativas, con don de gentes y también empatía. Manifiesta una clara ética profesional y da vital importancia a los valores a la hora de asesorar al cliente y cerrar operaciones. Acostumbrado a llevar a cabo una venta consultiva en procesos de compra-venta con distinto tipo de interlocutor.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
HABILIDADES INTERPERSONALES. Candidato de carácter activo, con gran vocación comercial y de servicio hacia el cliente. Cuenta con un buen nivel de interlocución y buena capacidad a la hora de transmitir la información que desea. Riguroso y acostumbrado a un trabajo de calidad donde se produzca win to win.	Estamos ante un candidato versátil, con conocimiento de un sector con muchas sinergias además de otras experiencias que suponen un valor añadido. Como área de mejora señalar una mayor voracidad en la venta.
ORIENTACIÓN HACIA EL CLIENTE. Carlos destaca por su gran enfoque hacia el cliente, servicial, cercano y de escucha activa. Por su carácter, es capaz de generar relaciones comerciales duraderas en el tiempo. Confiable.	
RESILIENCIA. Candidato con cierta tolerancia a la frustración y con capacidad para levantarse rápidamente ante el fracaso. Luchador y perseverante, se ha enfrentado a dificultades en su sector en momentos de crisis, consiguiendo sacar las operaciones y el negocio hacia adelante.	

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.

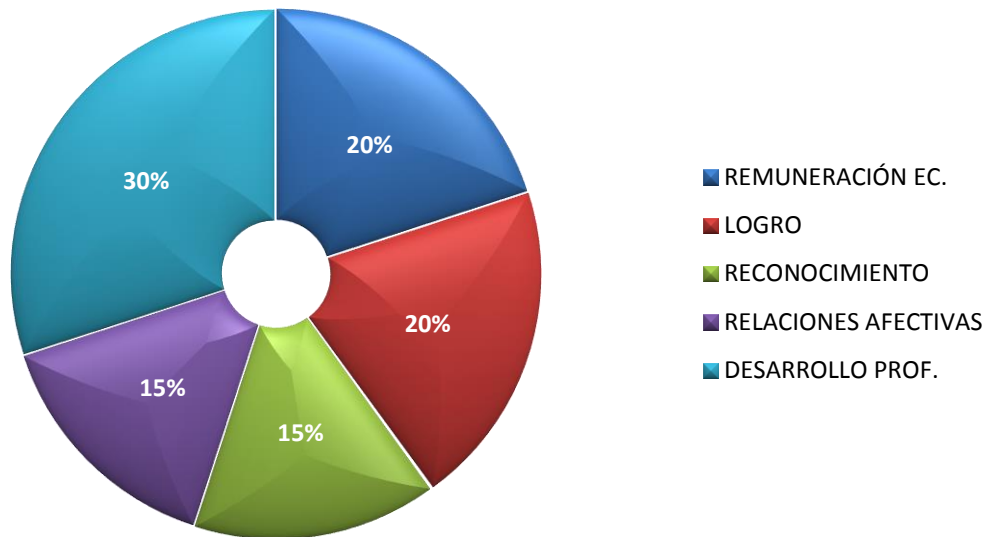
Relaciones afectivas / Afiliación:

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

Carlos considera importante que la compañía otorgue la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, crecer y asumir nuevas responsabilidades. Unido a este punto, señala que debe suponer un logro y un reto que sea alcanzable pero que a su vez motive a cada uno de los delegados.

Por otro lado, señala el salario también como una parte fundamental aunque no prioritario, si bien es cierto, que considera una parte importante para el delegado un buen sistema de retribución variable.

El reconocimiento o las relaciones afectivas, quedarían para él en un segundo plano, buscando más bien el éxito y el crecimiento por encima del resto de puntos.