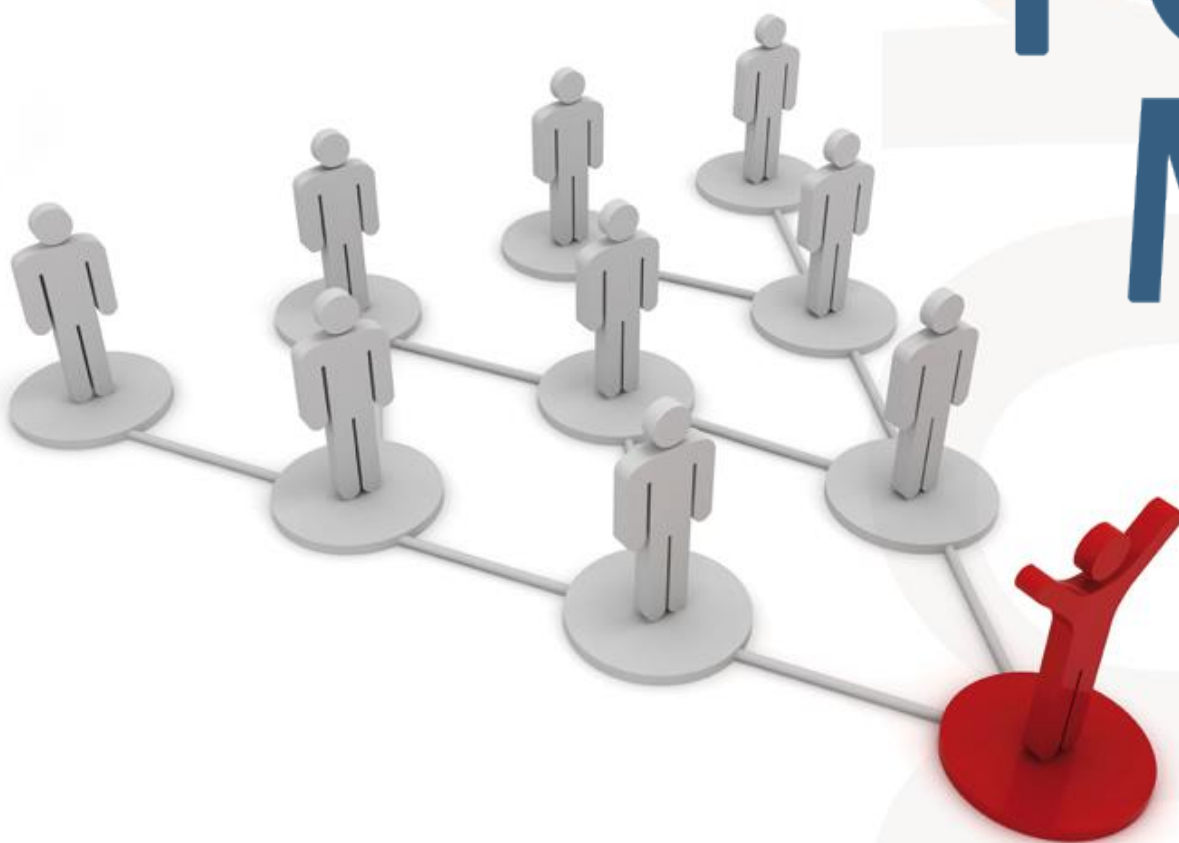


saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

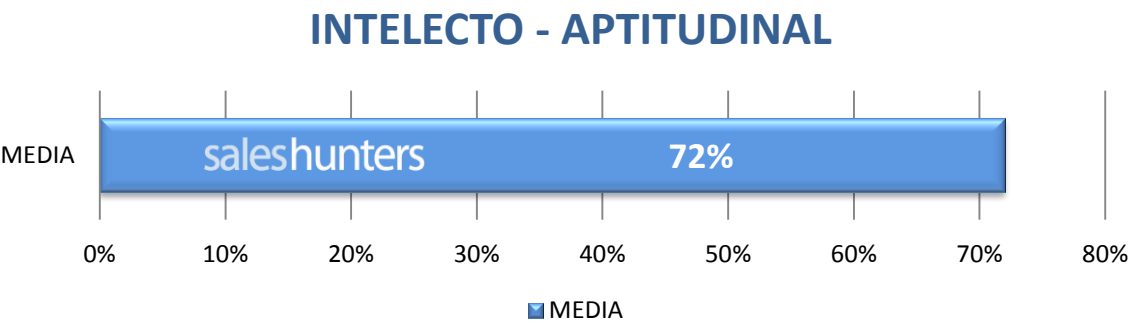


Nombre / Apellidos: **JUAN IÑIGUEZ VILLARROYA**

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

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

Candidato con una sólida trayectoria en el mundo comercial. Es una persona de proyectos, que busca el reconocimiento dentro de los mismos generando solidez como trabajador. En dicha experiencia ha ido asumiendo nuevas funciones y responsabilidades que han avalado su crecimiento, gestionando en la actualidad equipo comercial montado desde cero. Es una persona analítica, que busca generar estrategias de motivación sin perder de vista la necesidad de mantener una agilidad numérica constante para estar en mercado. Cuenta con formación constante para mantener esa posición.

Muestra una capacidad de argumentación flexible, con una interacción dinámica, natural y basada en el servicio al cliente. Otorga mucha importancia a una buena escucha de necesidades para ganarse la atención y confianza de su interlocutor.

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:

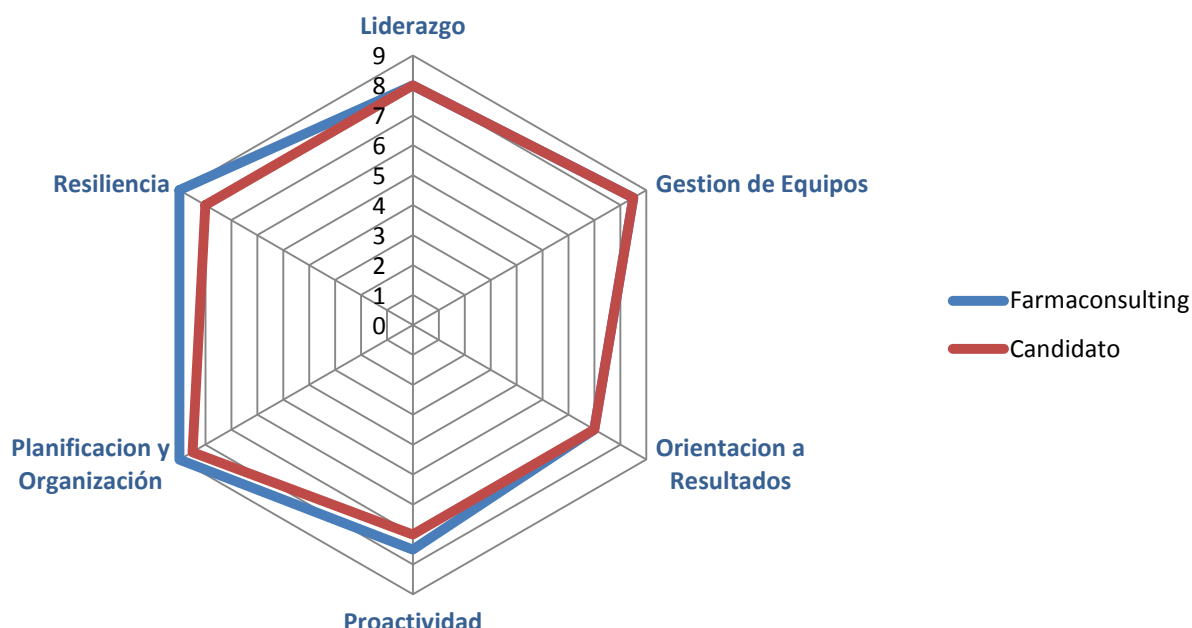
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

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 clara vocación comercial, disciplinada, constante y con capacidad para seguir aprendiendo y adaptándose a nuevos contextos de actividad. Es una persona de cliente, de servicio, con un estilo de venta consultiva pero sin perder de vista el objetivo a alcanzar.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS: Candidato con experiencia en la gestión y desarrollo de equipos comerciales en diferentes posiciones de su desarrollo profesional. En la actualidad, ha montado desde cero su equipo de negocio, trabajando directamente con 4 personas más 2 en formación para inminente incorporación. Busca trabajar con una misión clara de organización, generando formaciones constantes y visitas con comerciales. Analítico y de trabajo con números para no desviarse, sabiendo donde está y dónde quieren llegar con las previsiones diarias de trabajo.	Juan mantiene una buena gestión de su planificación y estrategia comercial. No obstante, en ocasiones y ante posibles objetivos marcados en cortos plazos de tiempo, puede dejar de lado esa planificación y actuar más en impacto.
RESILIENCIA. Es una persona con una actitud positiva y analítica antes las distintas dificultades o retos que implica el trabajo comercial. Busca estudiar distintas estrategias antes de tomar decisiones finales.	
ORIENTACIÓN A RESULTADOS. Juan tiene muy claras las metas de su trabajo comercial o de equipo. Trabaja de manera constante y con una actitud positiva a la hora marcarse directrices que generen impacto. Prefiere trabajar con metas a medio plazo para garantizar la satisfacción del cliente.	

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.

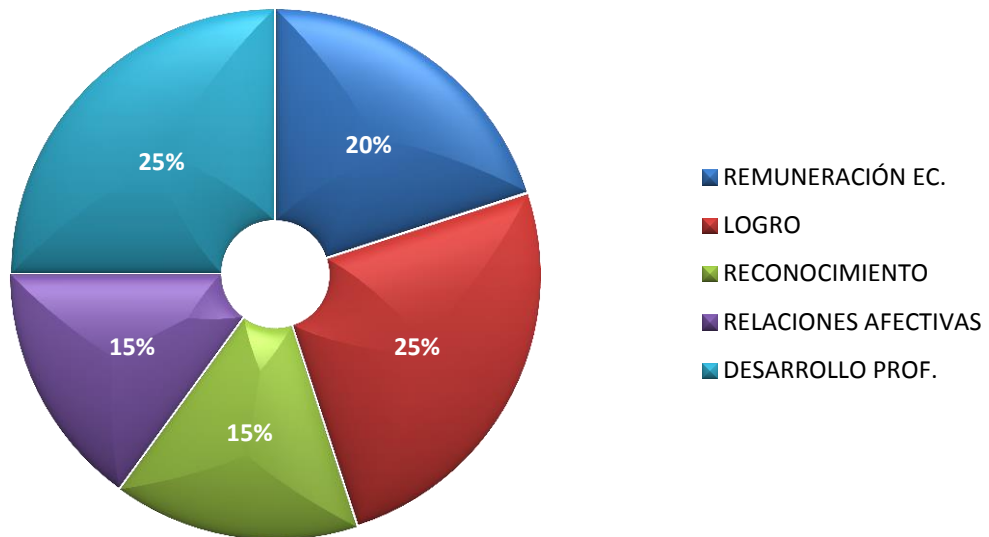
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 hacia la estabilidad de una compañía, su sector de actividad y la continuidad en la gestión de equipos comerciales que le pueda aportar. A lo largo de su experiencia se ha ido moviendo por cambios ascendentes, necesidades de negocio o crecimientos cuantitativos, todos ellos a través de un desarrollo profesional ascendente y un reconocimiento con diversos logros marcados a nivel nacional. Considera que un buen equipo de trabajo tiene que ser un equipo consolidado en un clima laboral positivo y favorable que le permita la toma de decisiones.

A nivel posición, conoce la compañía de su etapa en Banco Santander. Le gusta el negocio, la parte de inversión, numérica y comercial. Le aporta seguir gestionando equipos comerciales y desarrollando los mismos a la hora de mantener una cuenta de explotación.

Su banda salarial actual es de 1320 € b/m + variable. Su banda salarial mensual oscila entre 2500 y 3000 € b/m, ya que el objetivo se establece de manera individual.