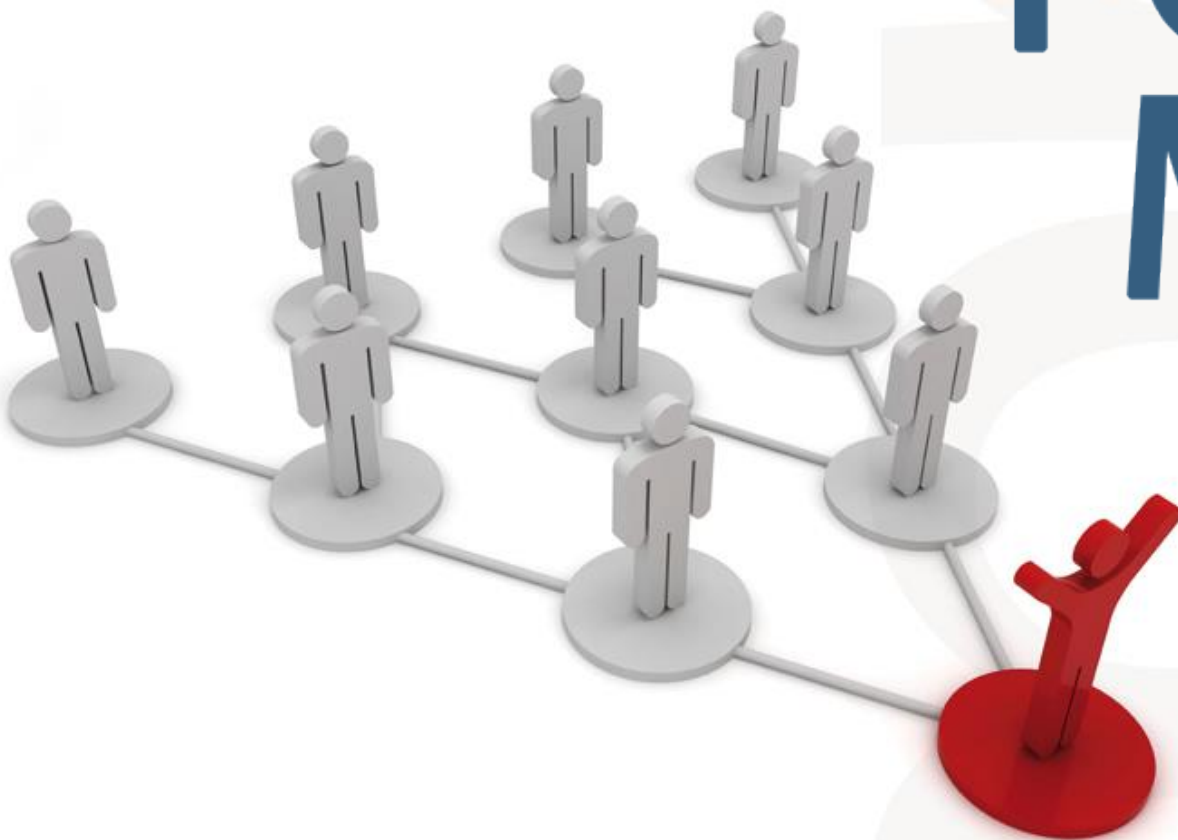


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

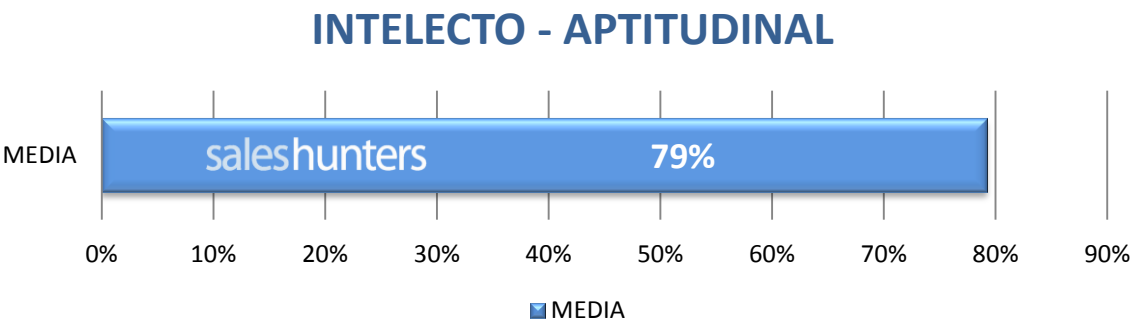


Nombre / Apellidos: **FRANCISCO JOSÉ PANCORBO HERNAIZ**

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

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

Es una persona con una buena capacidad de análisis. Ha trabajado tanto en la parte aseguradora en Catalana Occidente y en HNA Mutuality, como en la parte de banca en acciones comerciales, desarrollando su actividad durante dos años en el servicio de inversiones y aplicación de procesos comerciales en Kutxa. Muestra agilidad para resolver problemas, analizando la información que se le plantea con cada tipo de cliente antes de tomar decisiones ajustadas al beneficio de ambas partes.

Francisco es una persona segura de sí misma y de la información que desea transmitir. Serio y ágil en su discurso, muestra una buena capacidad para detectar necesidades reales y ajustadas a sus servicios o productos.

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:

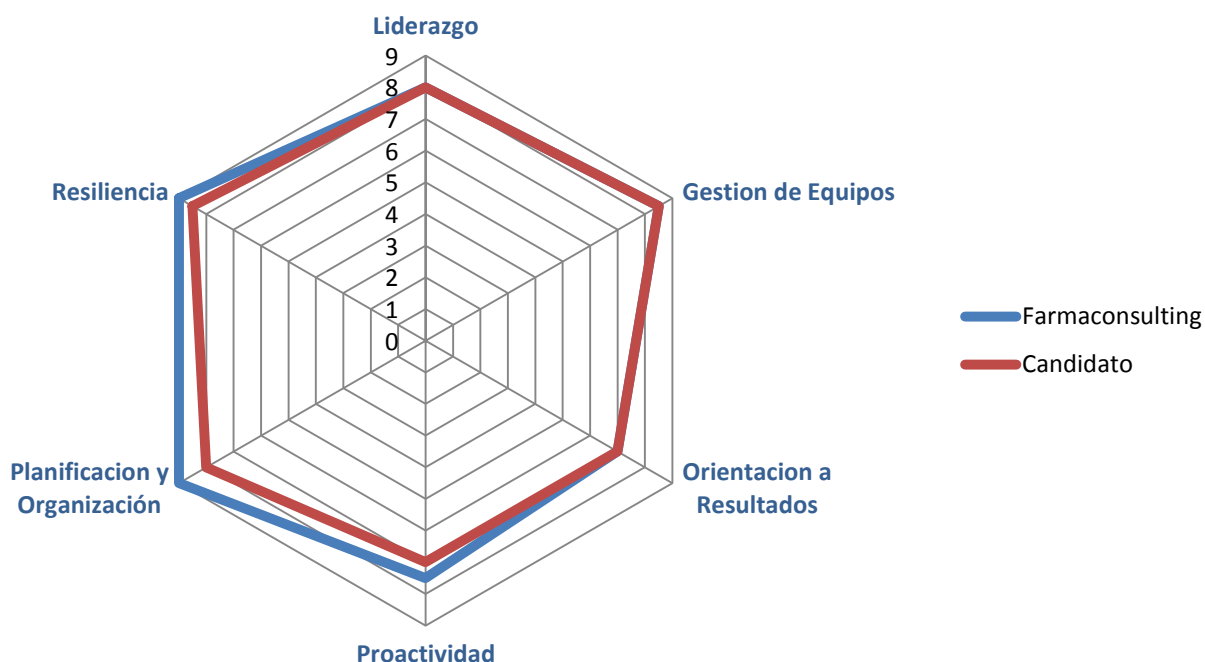
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

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 orientación hacia el cliente y hacia el equipo que trabaje, buscando obtener la máxima información de todos ellos antes de tomar una decisión. Siempre se ha movido en la parte comercial y en la gestión de servicios, apoyando su perfil con la gestión de equipos en sus últimos años. Es una persona con capacidad para enfrentarse a problemas y situaciones complejas, planificada y orientada hacia el logro.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS: Candidato con más de 6 años de experiencia en la gestión de equipos comerciales. Actualmente es Director Territorial de Zona Este con 4 oficinas comerciales y 7 personas comerciales de calle. PARA Francisco, su equipo, es su cliente interno, por lo que busca mantener una escucha activa, valorando todas sus opiniones de situaciones de mercado. Otorga mucha importancia a trabajar con ellos de la mano, antes de darles una mayor autonomía, no perdiendo su refuerzo y su motivación hacia el objetivo. Ha trabajado con situaciones de equipo desmotivados, siendo su logro el llegar a un consenso y tener una consolidación actual en el mismo.	A pesar de ser una persona con un buen discurso, dinámico, argumentado, trabajaríamos un poco la cercanía con su interlocutor en entrevista.
ORIENTACIÓN A RESULTADOS. Es una persona acostumbrada a mantener objetivos de volumen y cifra de venta marcados por compañía, mostrando ambición por una superación y crecimiento de los mismos.	
PLANIFICACIÓN. Candidato metódico y estructurado en esta competencia. Mantiene contacto diario con los comerciales para ver operaciones, situaciones de las mismas,.. y establecer una estrategia. Gestiona previsiones semanales, mensuales,.. tanto en agenda propia como de equipo, apoyando las visitas presenciales con los mismos en las distintas zonas que gestiona (Palma, Alicante, Valencia, Murcia,..)	

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.

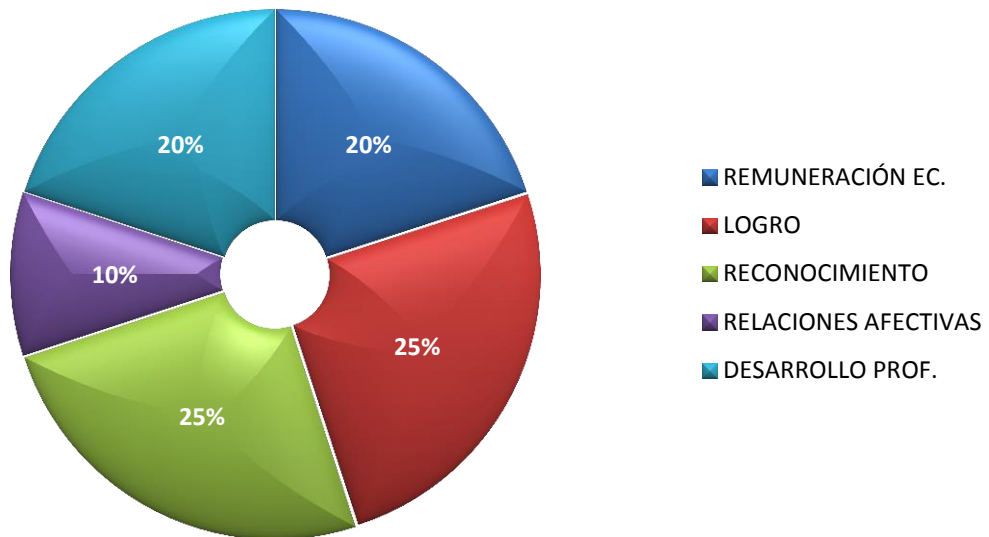
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 donde pueda continuar su desarrollo profesional en la gestión de equipos comerciales, donde se le incentive a seguir creciendo en el mismo y en la consecución de los objetivos marcados en una zona. Mantiene una visión de crecimiento constante y de logro. Le gusta trabajar por objetivos que supongan un crecimiento cuantitativo en su figura.

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía y se siente cómodo con el sector por la afinidad a su trayectoria profesional en los distintos sectores donde ha trabajado.

Su banda salarial se mueve en 34000 € b/a + 30% en variable por este proyecto. Le gustaría poder mantenerlas.