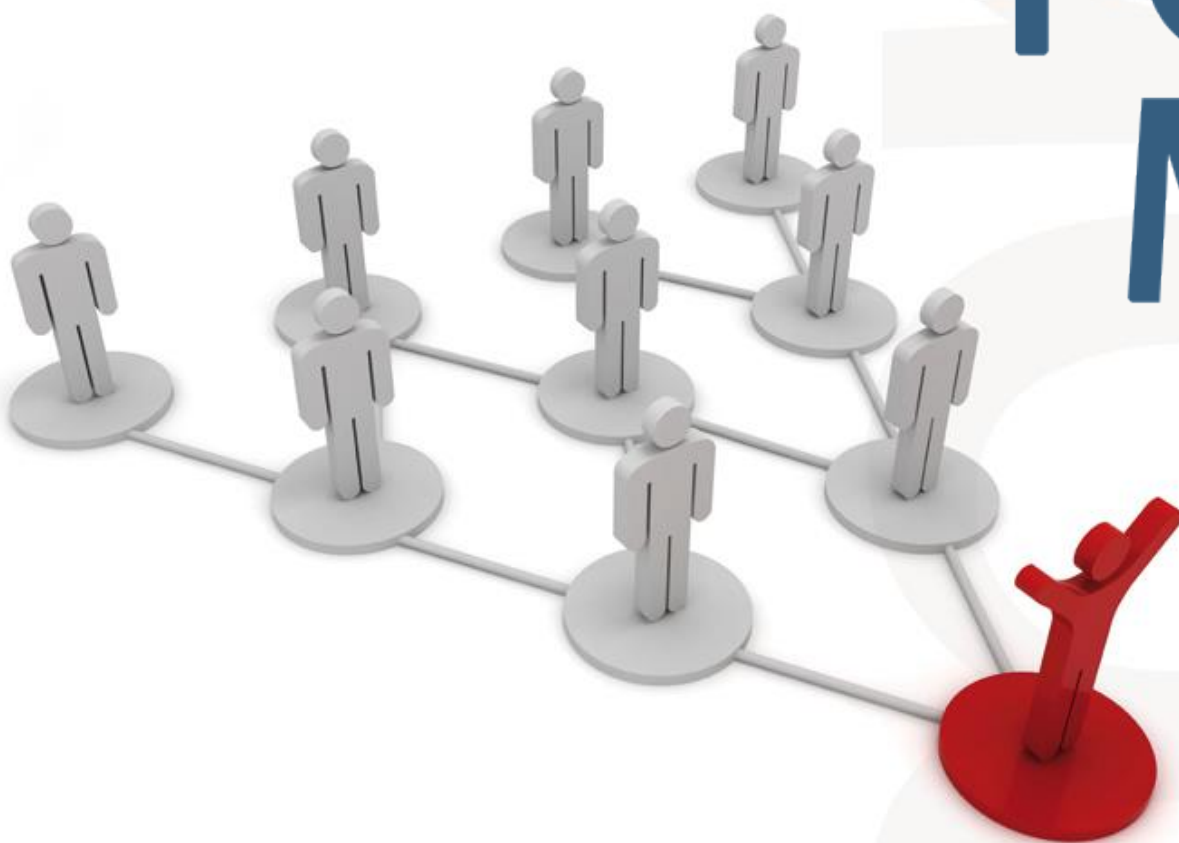


saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

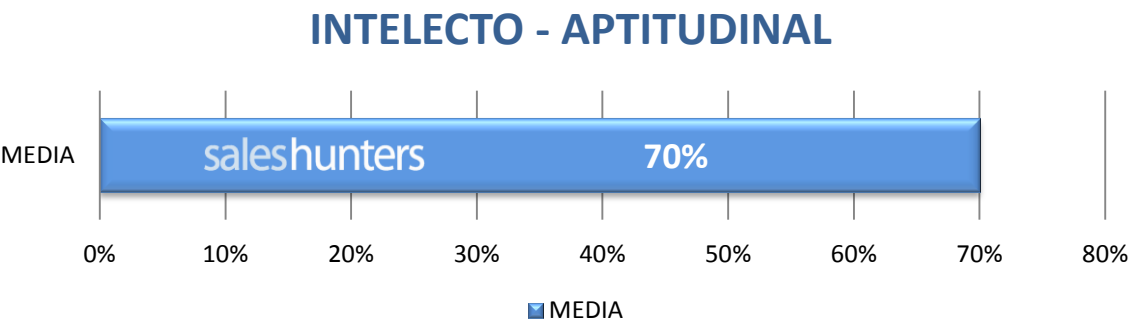


Nombre / Apellidos: **JESÚS PUIG ONTIVEROS**

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

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

Candidato con más de 14 años de experiencia en parte comercial en dos sectores de actividad: Seguros y Médico/Farmacéutico. Desde hace 4 años amplía dichas funciones a la gestión de equipos comerciales, siendo un perfil versátil, analítico con los mismos, con visión pedagógica y que busca tener definido el objetivo sin perder de vista las relaciones a largo plazo con sus interlocutores.

Es una persona natural en su discurso, con capacidad de escucha y argumentación basada en el conocimiento de su negocio.

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:

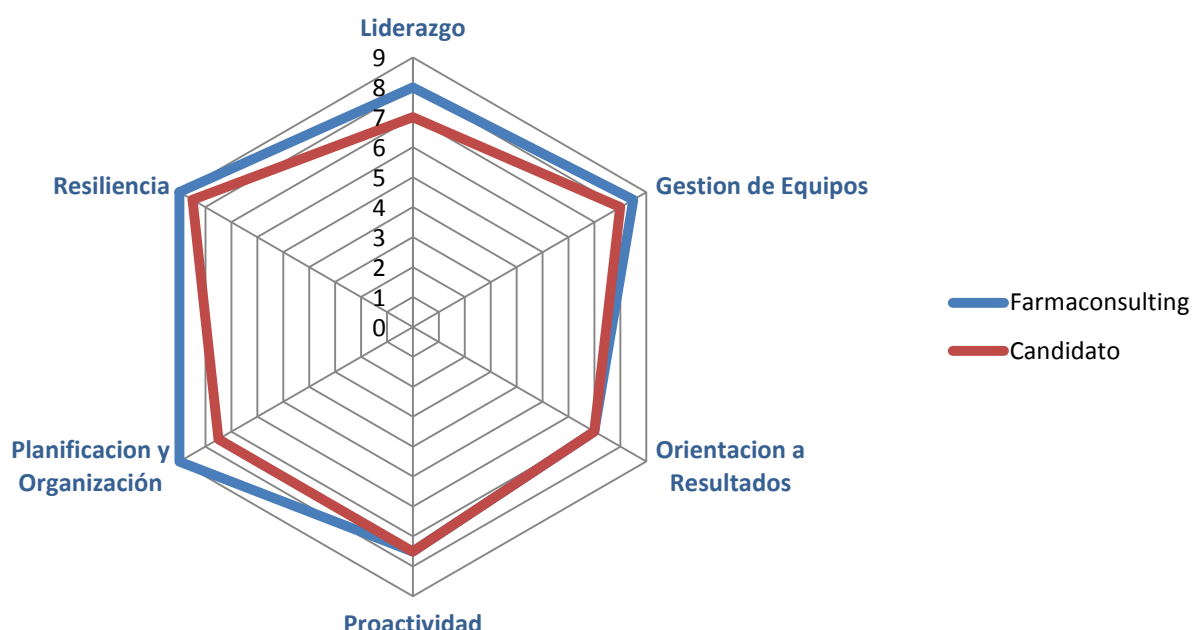
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

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 proactiva y versátil para adaptarse a distintas funciones y contextos de actividad, mostrando capacidad de adaptación a distintas culturas empresariales y metodologías de venta. Es un perfil honesto y transparente en la información a transmitir, asertivo y con orientación a resultados.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS: Candidato con experiencia en la gestión y desarrollo de equipos comerciales de más de 4 años. Se define como una persona cercana, empática y con carácter pedagógico. No obstante, se muestra riguroso con los mismos para no perder de vista un objetivo final. Busca que todos aprendan a diferenciar lo urgente de lo importante, motivar a cada miembro de su grupo mostrando templanza y mano izquierda.	Jesús es una persona metódica y organizada. No obstante, en ocasiones ante imprevistos surgidos, no logra “organizar su tiempo de trabajo sin generar una inversión excesiva de tiempo personal”. Es una persona perfeccionista que no busca dejar nada al azar.
PLANIFICACIÓN. Para Jesús es importante saber establecer prioridades para mantener una buena gestión del tiempo. No le gusta “apagar fuegos” que podían haberse gestionado con anterioridad. Es una persona proactiva y con metas marcadas hacia el objetivo final (presupuesto, rappel,...). Busca en todo momento una buena gestión para no perder su estilo de venta consultivo.	
VERSATILIDAD/ PROACTIVIDAD. Es una persona que ha sabido adaptarse a distintas culturas empresariales, sectores o tipologías de clientes. Muestra capacidad de aprendizaje para optimizar su vinculación a los proyectos que representa.	

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.

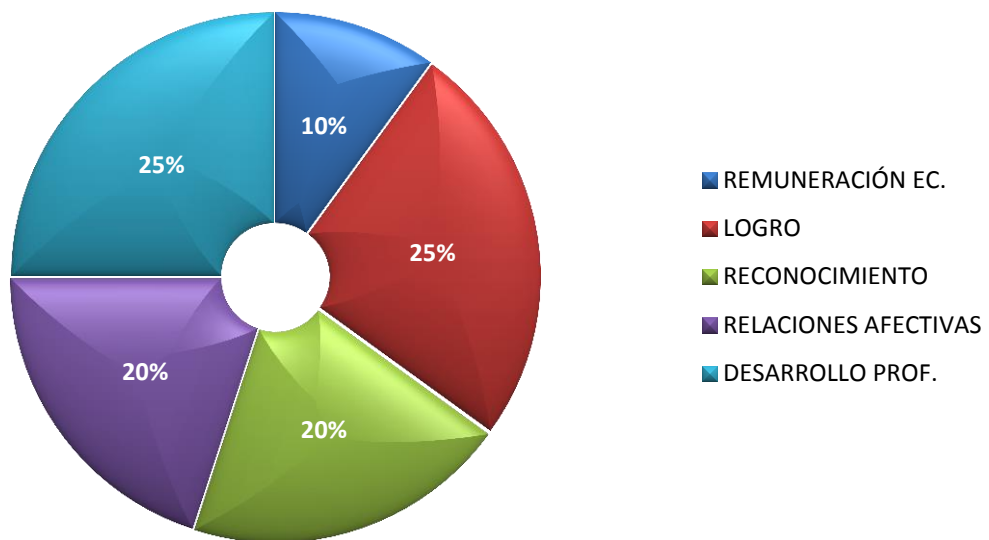
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 posiciones que impliquen continuar en la línea de la gestión comercial, en entornos de venta consultiva y que impliquen el liderazgo directo de equipos de venta. No se mueve por una remuneración económica concreta siempre y cuando este proyecto mantenga sus expectativas. Busca poder mantener sus logros profesionales y los de su equipo.

A nivel posición, considera que es un nuevo reto profesional, en una compañía sólida en mercado, que implica continuar en un sector de intermediación y que le vincula a una parte financiera.

Sus bandas salariales se han movido entre de 30000- 35000 € b/a + variable, buscando mantener las mismas.