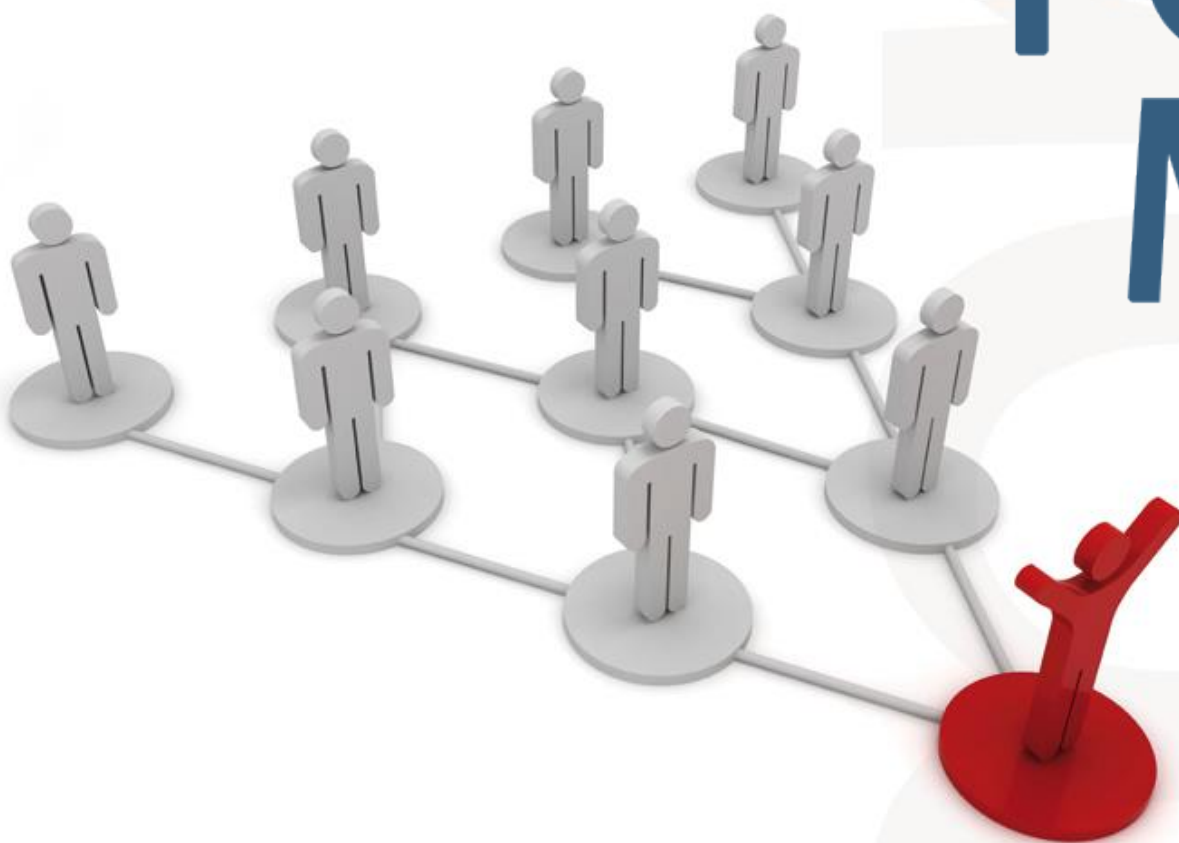


saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

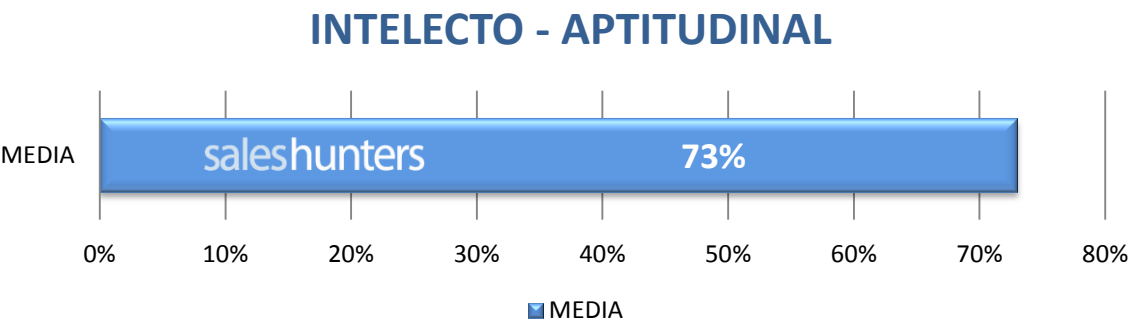


Nombre / Apellidos: **LUIS MIGUEL TAPIA**

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

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

Candidato con una clara vocación comercial y de desarrollo financiero. Su experiencia profesional ha estado ligada a la parte comercial y de equipos en parte inmobiliaria y de consultoría de inversión, llegando a montar su propia empresa en el año 2006. Cuenta con una buena visión de negocio y conocimiento de su sector, aportando capacidad de análisis/síntesis, constancia, servicio y gestión dinámica.

Es una persona con argumentos sólidos, basados en datos contrastados. Dinámico, con una actitud positiva y siempre con metas claras en la actuación con 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.

Gestion 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:

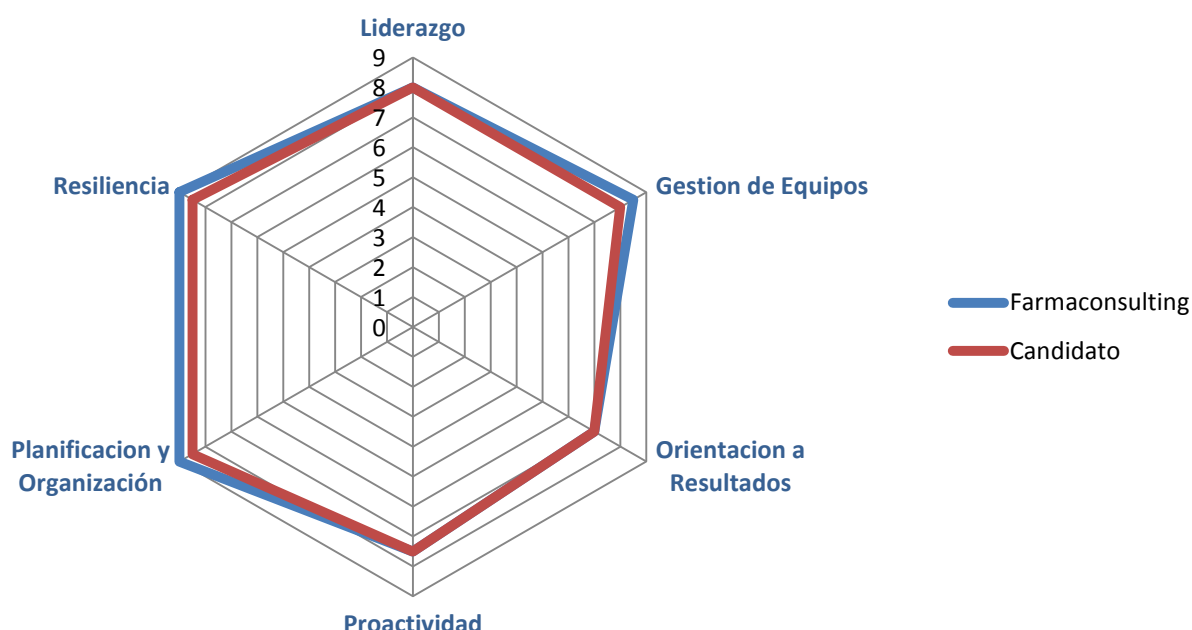
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

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 madurez en su negocio, autónomo, con iniciativa, con seriedad para enfrentarse a distintas oportunidades que le ofrezca una compañía, versátil y con una buena estabilidad emocional.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS: Candidato con experiencia en la gestión de equipos comerciales tanto en sector inmobiliario como en proyectos de consultoría adaptados a cada interlocutor o inversor. Busca mantener una capacidad de acción basada en el ejemplo y no en la teoría, gestionando la inteligencia emocional de su equipo, siendo tenaz y constante, preocupado por las necesidades y con un enfoque proactivo hacia las distintas líneas de la compañía.	No le gustan las justificaciones por parte del equipo sin buscar soluciones. Puede ser un perfil "determinado" con dicha estructura pero sin llegar a perder la inteligencia emocional con los mismos y su motivación.
RESILIENCIA. Es una persona con una actitud positiva ante los retos. Considera que siempre hay un por qué y una solución, por lo que no le ven las justificaciones sin una búsqueda de alternativas. Considera la necesidad de transmitir empuje y ser determinante.	
PLANIFICACIÓN. Es una persona autónoma. Siempre ha estado orientada hacia un objetivo, por lo que ha trabajado planes de acciones con acciones claras para su consecución. Valora esta competencia, como una de las bases para no perder oportunidades de negocio y de mantener una cartera de clientes consolidada.	

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.

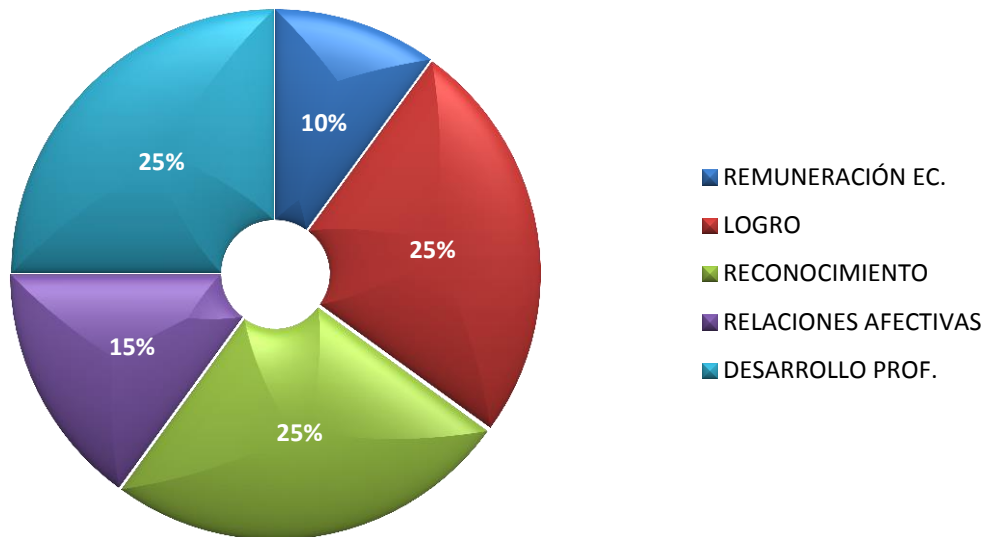
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 con resultados consolidados en mercado, que le permitan seguir la orientación de dirección adquirida y donde pueda mantener una vinculación con la parte de servicios. Busca trabajar duro para obtener resultados sólidos y logros profesionales.

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía, le gusta el tipo de negociación, la capacidad del servicio que se ofrece, la parte de equipos y la gestión comercial/financiera del sector. Es un proyecto consolidado en mercado.

En la actualidad reside en Tarragona pero cuenta con total movilidad geográfica. Se movería en un fijo de + 30000 € b/a + variable, buscando un proyecto innovador y de crecimiento.