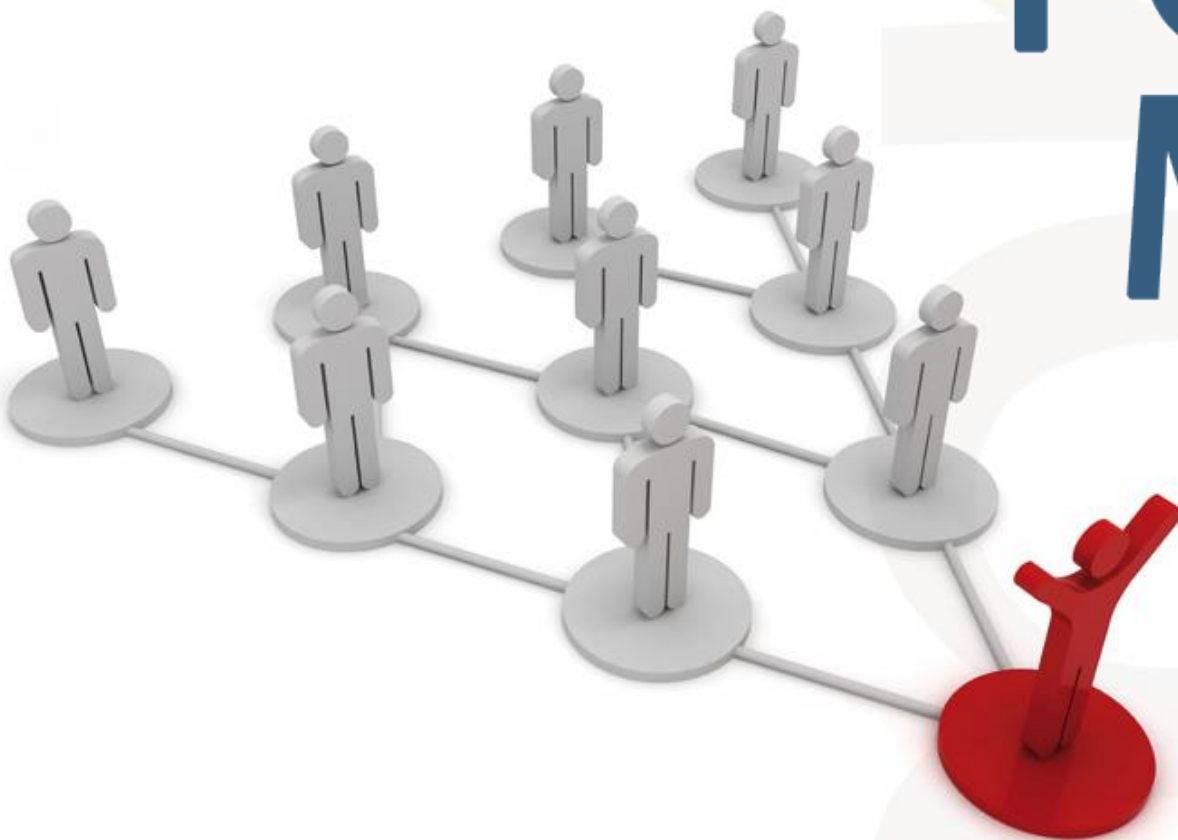


**saleshunters**  
Especialistas en Comerciales

**IN  
FOR  
ME**

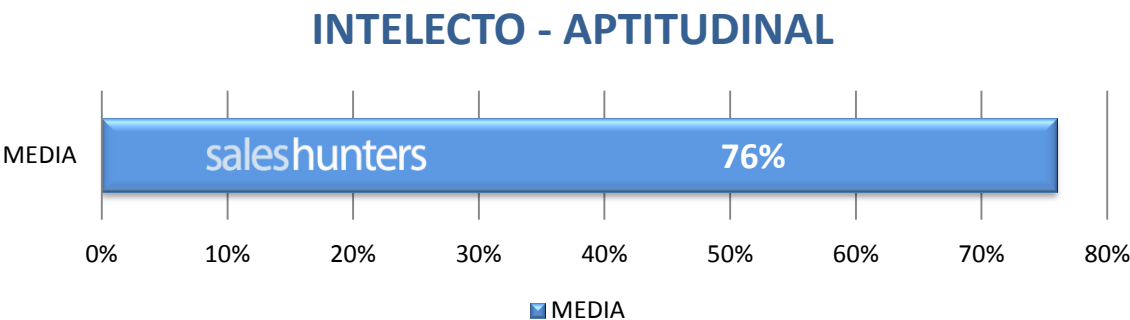


Nombre / Apellidos: **JAVIER MONCHOLI GISBERT**

**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**

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

Es una persona resiliente a la hora enfrentarse a la resolución de problemas o conflictos, adentrándose en proyectos desestructurados desde el punto de vista de equipo. Muestra una buena capacidad para analizar esos problemas y tomar decisiones ajustadas a los mismos, sin perder de vista el análisis de información hacia la consecución del objetivo numérico marcado,

Javier muestra buenas habilidades de comunicación y de escucha activa para entender necesidades reales y ajustar su discurso a las mismas.

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:

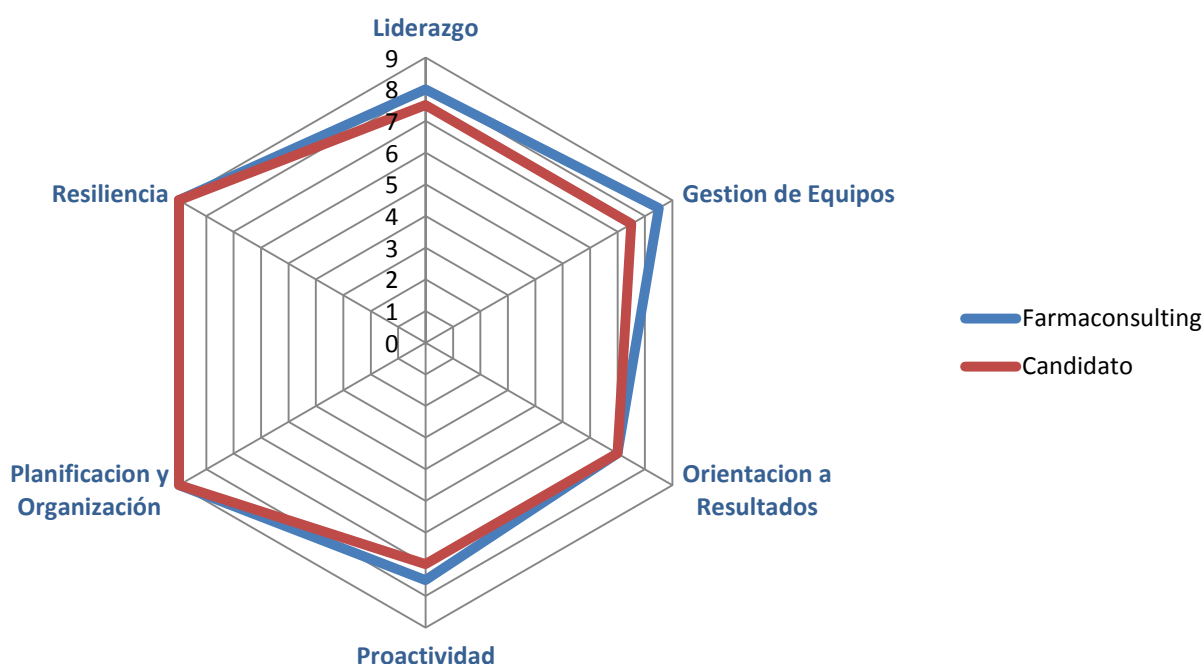
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

### 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 capacidad de planificación ya que en su sector es muy importante controlar los vencimientos marcados, con una actitud positiva para enfrentar situaciones complejas y con la idea muy marcada de ser rentable para su compañía.

| PUNTOS FUERTES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ÁREAS DE MEJORA                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS: Candidato con más de 5 años de experiencia en la gestión de equipos comerciales, tanto en parte de oficina como en la parte de calle. En su compañía actual, se le asciende para reestructurar la oficina de Castellón, en objetivo y en la parte de relaciones afectivas. En su figura, es fundamental el actuar como dinamizador y como coaching, siendo la persona que empuje hacia la meta individual y de equipo. Otorga mucha importancia a la palabra líder, intentando que su equipo verbalice todas sus ideas. | Javier aporta dotes de liderazgo y una buena gestión de equipos. Su siguiente paso sería gestionar equipos comerciales de calle más amplios. |
| PLANIFICACIÓN. Mantiene una agenda constante para no perder ventas potenciales en vencimientos de producto. No sólo ha definido las funciones de su equipo, los tiempos, si no que creó tablas de excell y herramientas para controlar todo este flujo de información.                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                              |
| ORIENTACIÓN A RESULTADOS. Desde que se incorpora a la compañía, analiza los mismos y traduce las cifras anuales, por semana o por días. Otorga mucha importancia a marcar reuniones constantes con el equipo para saber dónde están y hacia dónde quieren llegar.                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                              |

## Informe de resultados Motivacional

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.

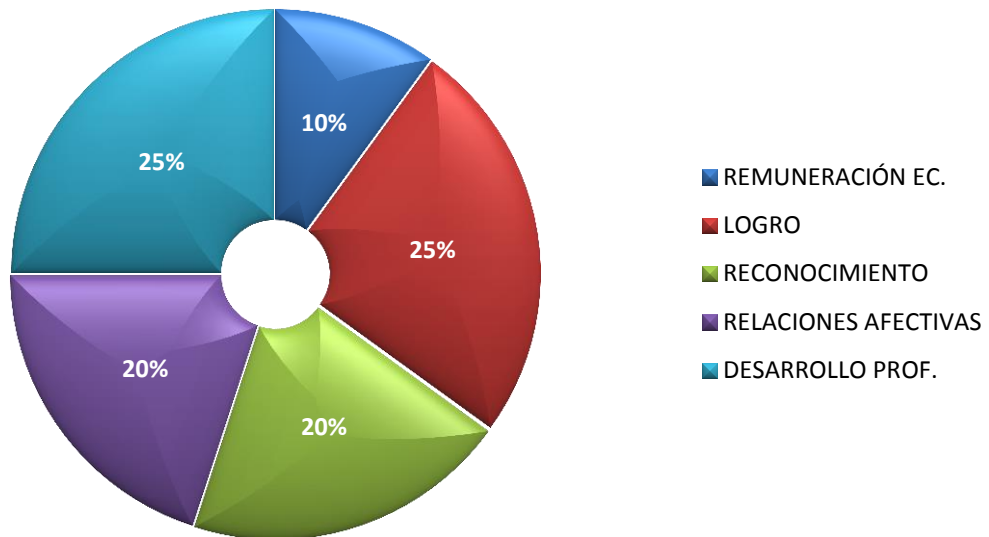
**Relaciones afectivas / Afiliación:**

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 hacia posiciones que impliquen un crecimiento en su desarrollo profesional, en la gestión de equipos comerciales más grandes en calle y que valoren su trabajo como base de ese desarrollo profesional. Mantiene una actitud ambiciosa hacia el logro y hacia la consecución de objetivos marcados. Otorga mucha importancia al buen ambiente con su equipo, pero si no es así, trabajará esa parte afectiva con los mismos para cambiar la situación.

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía y sobre el tipo de actividad. Viene tanto de la parte de banca como de la parte de seguros, trabajando con diferentes metodologías de compañía. Le gusta la parte de venta consultiva, de trabajar con diferentes tipos de clientes y de la gestión de operaciones con cuantías altas.

Su banda salarial actual es de 30000 € b/a + variable.