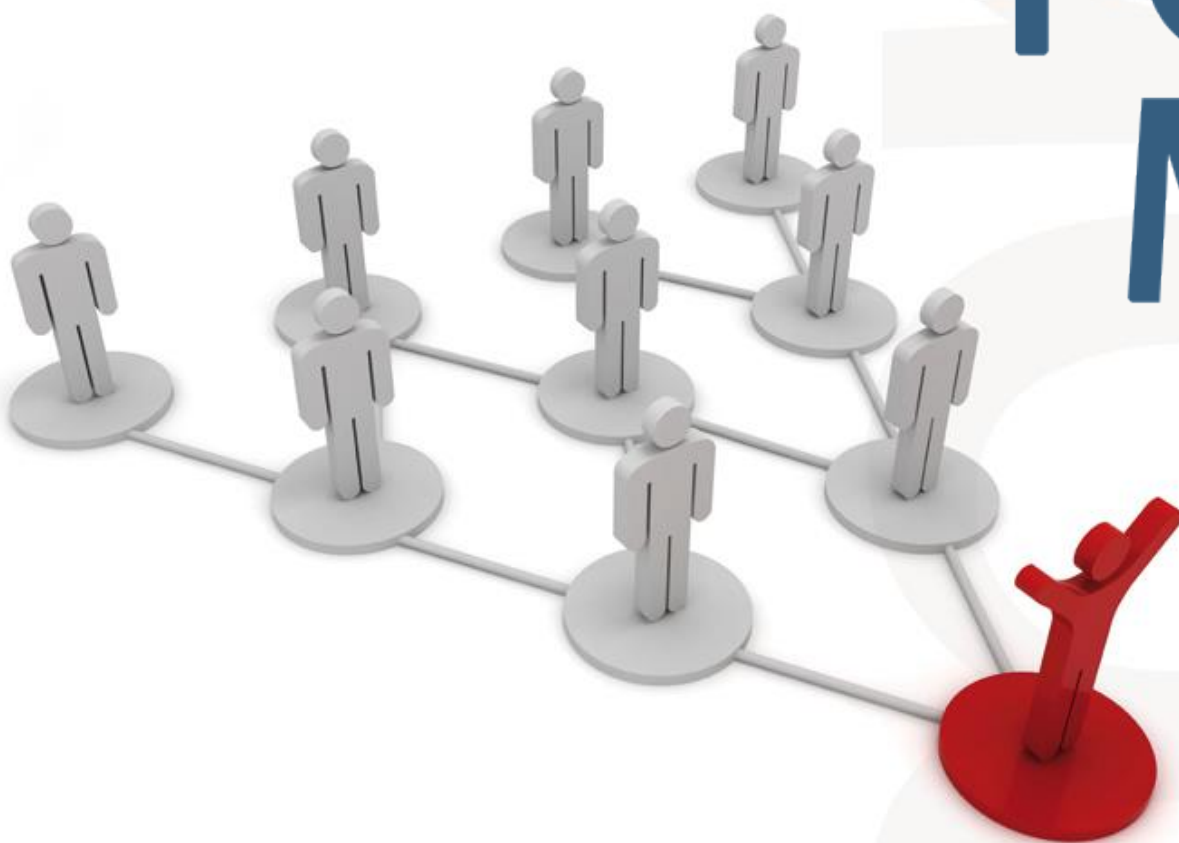


saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

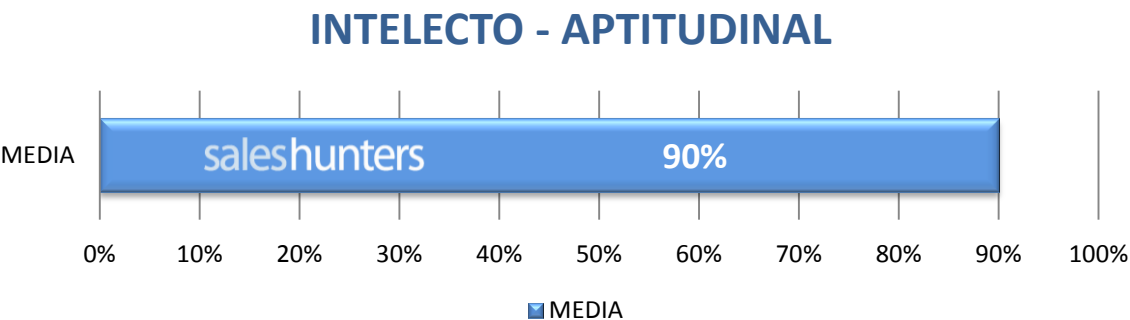


Nombre / Apellidos: **DAVID RUIZ DE LA ROSA**

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

David ha obtenido en nuestra prueba, una puntuación muy por encima de la media normativa que indica una capacidad de razonamiento general extraordinaria.

Es una persona sólida en su interlocución, madura en la gestión de operaciones y en operativa comercial con empresas. Maneja información financiera desde su experiencia en banca, aportando la parte de intermediación en su proyecto actual.

Se perfila como una persona con razonamiento analítico, con una buena comprensión verbal ante las preguntas formuladas y con una buena capacidad de escucha para trabajar con argumentos basados en datos contrastados.

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:

Habilidades Interpersonales y Sociales:

Dotes comunicativas, persuasivas. Empatía. Habilidad para iniciar y mantener relaciones cercanas con su entorno laboral, colaborando activamente en las iniciativas que se desarrollen. Expresar sus opiniones y objeciones sin ocasionar daño a su interlocutor durante los procesos de venta

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

Orientación al cliente:

Deseo de comprender las necesidades planteadas por sus clientes, incluso aquellas no expresadas explícitamente, ofrecerles soluciones comerciales alineadas a su situación particular y lograr acuerdos comerciales satisfactorios

Informe de resultados Competencial

COMPETENCIAS



TEXTO LIBRE

Candidato con buenas habilidades interpersonales, trabajando desde sus inicios en posiciones de interacción activa tanto en cliente particular como a nivel empresarial. Es una persona proactiva con capacidad para tomar decisiones sin supervisión y con iniciativa a la hora de crear nuevas alternativas de negocio.

Busca trabajar con objetivos marcados, pero sin ser la competencia prioritaria, valorando más las relaciones o proyectos que generen nuevas oportunidades.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
ORIENTACIÓN AL CLIENTE. Candidato que muestra un alto grado de compromiso y dedicación a la hora de satisfacer necesidades planteadas por sus interlocutores. Es una persona camaleónica para adaptarse al tipo de interlocutor para potenciar acuerdos duraderos que le abran nuevas oportunidades de negocio.	Para alcanzar el nivel requerido por la posición, David debería volver a adquirir rutinas de constancia en planificaciones marcadas a nivel empresarial con objetivos definidos. Es un perfil autónomo, con capacidad de aprendizaje y con capacidad para volver a gestionar rutinas de trabajo marcadas.
PROACTIVIDAD. Candidato maduro a la hora de tomar decisiones ante situaciones planteadas. Es una persona con iniciativa, montando su propio proyecto empresarial a la hora de trabajar la intermediación inmobiliaria. Sabe anticiparse a necesidades y valorar opciones a trabajar.	
RESILIENCIA. Con la experiencia ha ido adquiriendo un perfil sólido a nivel de estabilidad emocional. Se muestra como un perfil con tolerancia al fracaso y positivo ante situaciones de estrés.	

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.

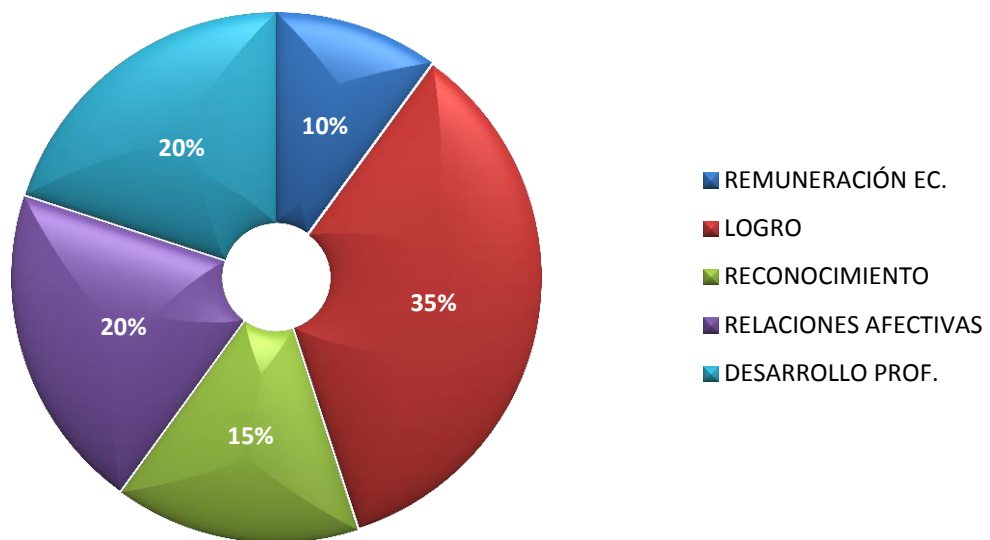
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 una estabilidad, trabajos marcados por metas donde pueda contribuir con su actividad hacia el crecimiento empresarial. Valora de manera positiva volver a adquirir una posición interactiva con personas (no sólo clientes)

A nivel posición, toda su experiencia se ha desarrollado en posiciones comerciales vinculadas con temas financieros o de intermediación en gestión inmobiliaria. Le gusta el prestigio con el que cuenta, el ser un proyecto consolidado en mercado y el continuar en venta consultiva y de asesoramiento,

A nivel salarial, no cuenta con condiciones salariales concretas ya que desde el año 2015 factura como autónomo. Se mueve en unas pretensiones de cambio en total entre 20000 – 30000 € b/a