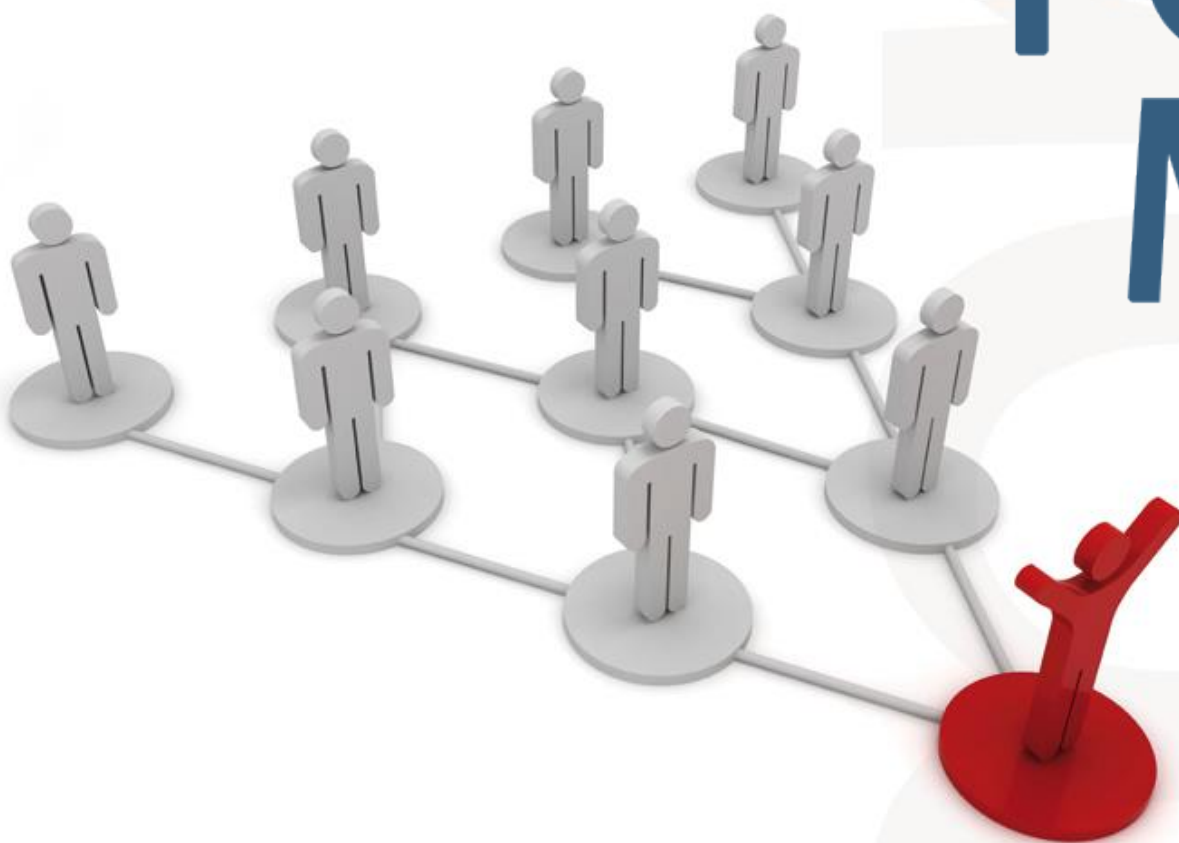


saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

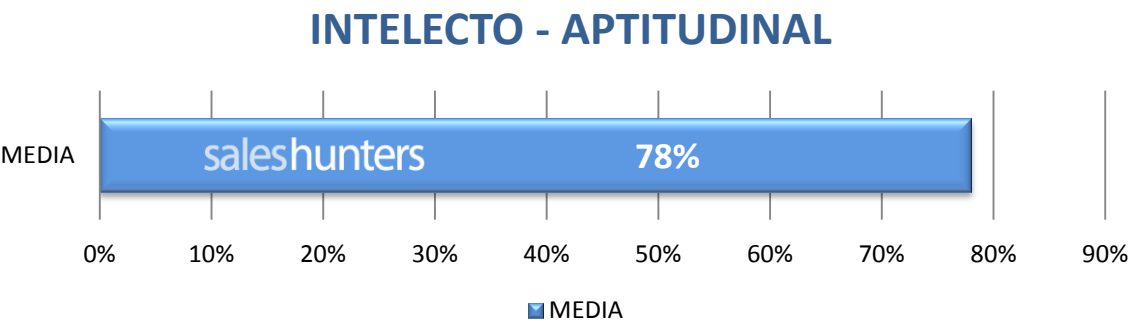


Nombre / Apellidos: **MARCELINO TORRECILLAS GÓMEZ**

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

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

Es una persona con clara vocación por formarse y mantenerse actualizado como base de su crecimiento. Desde sus inicios profesionales se ha movido en la parte comercial, asumiendo con la misma diferentes cargos que le han llevado hasta su posición actual en la gestión de equipos. Es una persona de servicio, que busca aportar un valor diferencial, analizar los problemas para dar una solución práctica y con una buena capacidad de análisis. En la actualidad, trabaja ayudando a perfiles comerciales para que potencien sus ventas en la parte de seguros. Es una persona eficiente y enfocada en el resultado en plazos diversos de tiempo.

Muestra buenas habilidades de comunicación y de escucha activa, madurez en sus respuestas y dinamismo a la hora de señalar la información que desea transmitir.

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:

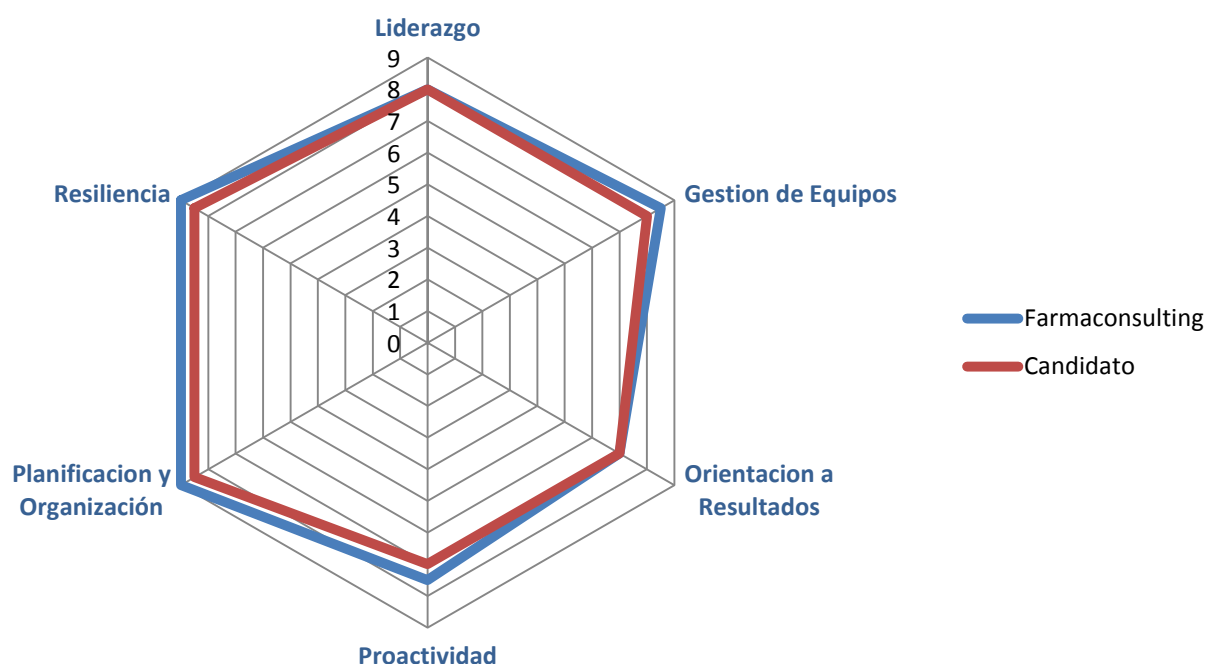
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

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 motivada por la venta consultiva, el apoyo comercial hacia el servicio a largo plazo, buscando el cómo trabajar para obtener beneficios en base a unas necesidades reales. Es una persona con un liderazgo dinámico y camaleónico adaptado a la persona con la que trabaje. Metódica en su día a día y en la gestión del tiempo de trabajo.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS: Candidato con más de 8 años de experiencia en la gestión de equipos comerciales. Es una persona ambiciosa, que se ha ido formando para llegar hasta donde está. Camaleónico para adaptarse a su equipo, busca encontrar el equilibrio entre la psicología para el desarrollo de los mismos y la consecución de objetivos cualitativos y cuantitativos marcados. Trabaja estilos de liderazgo diversos: paternalista, ejecutivo o directivo, siendo una persona autónoma para marcar directrices y planes de acción con los mismos. Ha conseguido mantener equipos sin apenas rotación.	Marcelino es una persona ambiciosa, que se ha formado para ello y que busca crecer y hacer crecer una organización. No obstante es una persona de proyecto y de organización.
ORIENTACIÓN A RESULTADOS. Candidato con ideas muy claras en el crecimiento de una organización. No basa sus resultados a corto plazo, sino que trabaja la motivación constante y el plan de acción correcto gestionado con una planificación marcada con un presupuesto, con objetivos divididos y con un acompañamiento basado en el ejemplo, la motivación, la formación y la estrategia por mercado.	
VERSATILIDAD. Candidato con iniciativa y formación para proponer nuevas alternativas de mejora. En su trayectoria, ha sido capaz de asumir con éxito distintos mercados, funciones o retos.	

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.

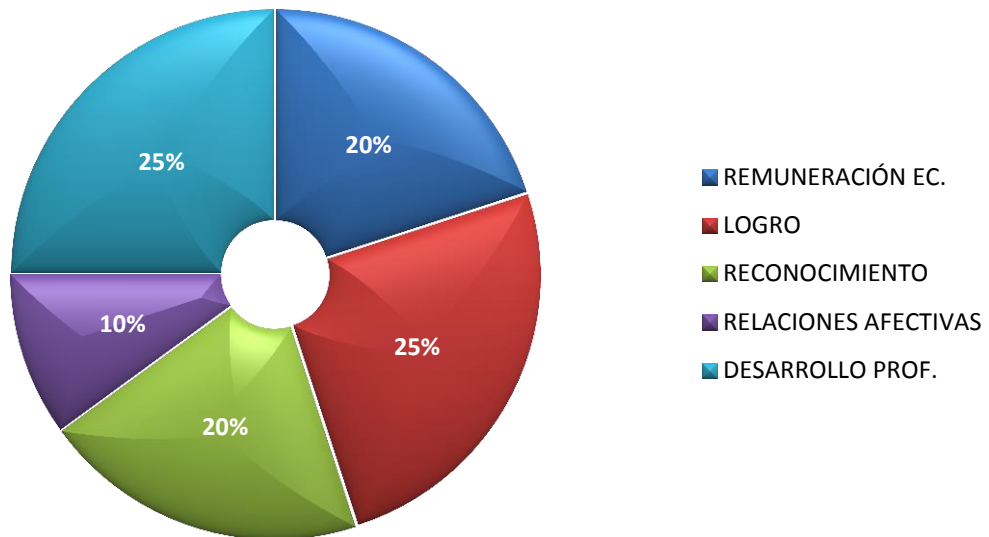
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 hacia un proyecto que le permita continuar su desarrollo ascendente en la gestión propia de equipos comerciales, donde pueda tener un reconocimiento personal y profesional que vaya asociado al crecimiento de una empresa y a su remuneración económica.

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía. Le gusta la venta a largo plazo, de servicio siendo un sector estable y atractivo para impulsar su cambio profesional

Su banda salarial actual es de 36000 € b/a + 6000 variable. Se movería por un paquete retributivo total de 50000 € b/a