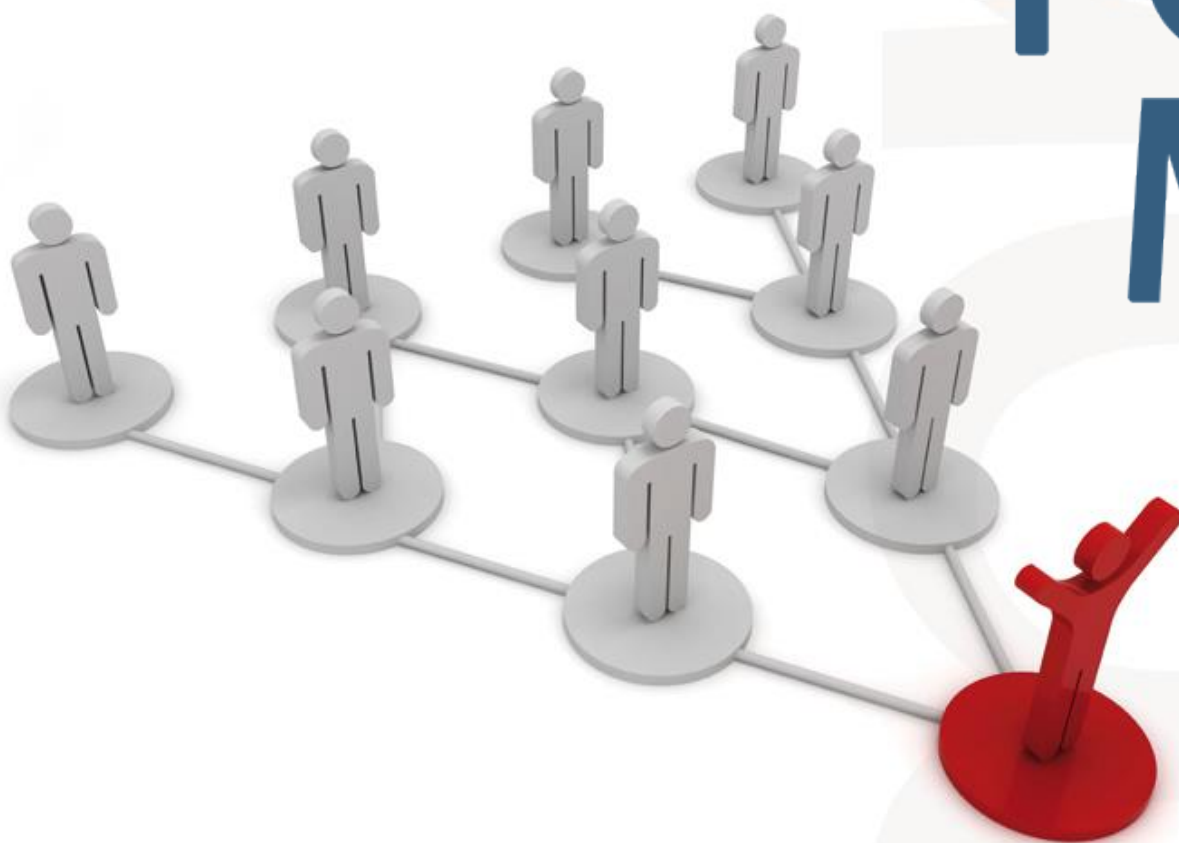


saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

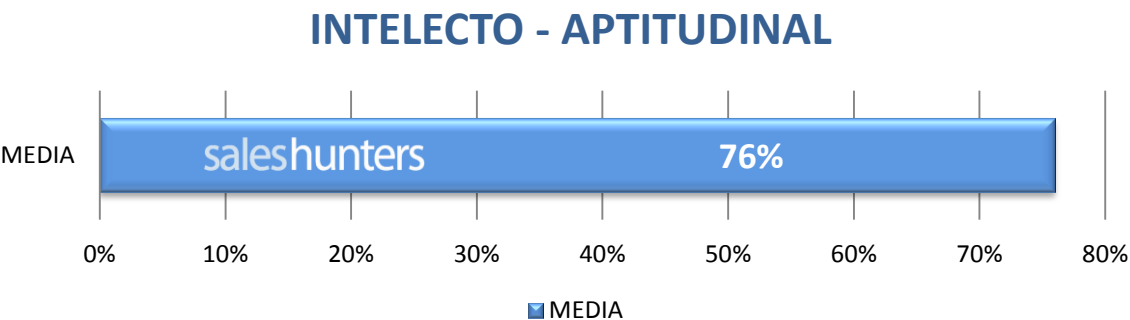


Nombre / Apellidos: **PEDRO ENRIQUE PÉREZ CASAS**

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

Pedro 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 al cliente y a la parte comercial. Su experiencia le ha llevado a gestionar equipos comerciales desde hace más de 15 años, siendo un perfil analítico de la información y con un razonamiento práctico. Busca hacer un seguimiento contante de cada situación para ver iniciativas y problemáticas, siendo el nexo motivacional entre su compañía, el cliente y su equipo comercial para alcanzar los resultados de zona.

Muestra buenas habilidades de comunicación y de escucha activa para entender necesidades reales y ajustar su discurso a las mismas. Es una persona educada, con capacidad de razonamiento y con ideas claras sobre 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.

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:

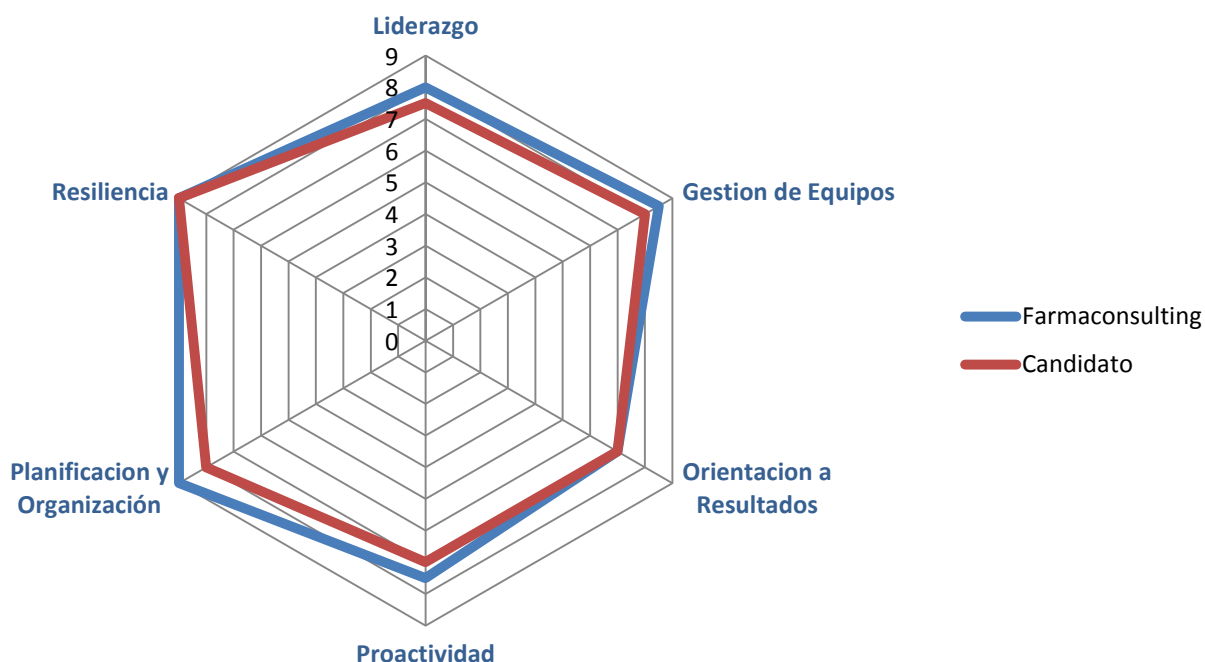
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

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 motivada por la parte comercial y la dirección de equipos. Versátil para adaptar su rol al entorno en el que trabaja, empático y de conocimiento del producto/ cliente. Cuenta con experiencia en trabajar proyectos desde cero trabajando su plan de acción, objetivos comerciales, sistemas de variables,....

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS: Candidato con más de 15 años de experiencia en la gestión de equipos comerciales en redes externas y en contratación propia. En todo momento busca ser versátil y adaptar su rol a la persona que tenga delante. Busca trabajar la planificación de manera exhaustiva con reuniones comerciales para no desviarse de la consecución del objetivo y poder detectar las problemáticas que puedan surgir con tiempo. Para él, la base está en conseguir que su equipo le siga como líder.	Pedro es una persona perfeccionista y orientada al detalle. Orientada a los resultados del equipo, no le gusta dejar su trabajo de dirección a la improvisación, de modo que la misma pueda apartarle de la consecución de dicho resultado.
PLANIFICACIÓN. Acostumbrado a trabajar con reportes constantes en datos y planes de acción a corto, medio y largo plazo. Trabaja con presupuestos por canal que definen el objetivo a alcanzar y el camino a seguir, buscando corregir las posibles desviaciones. Trabaja con planificaciones con su red comercial en plazos diversos, pero sin perder de vista su estilo de venta consultivo y de confianza con el cliente para generar resultados a largo plazo con los mismos.	
ORIENTACIÓN A RESULTADOS. Otorga vital relevancia al crecimiento de la compañía y a los resultados positivos en zona. Con capacidad de análisis y visión práctica para su consecución.	

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.

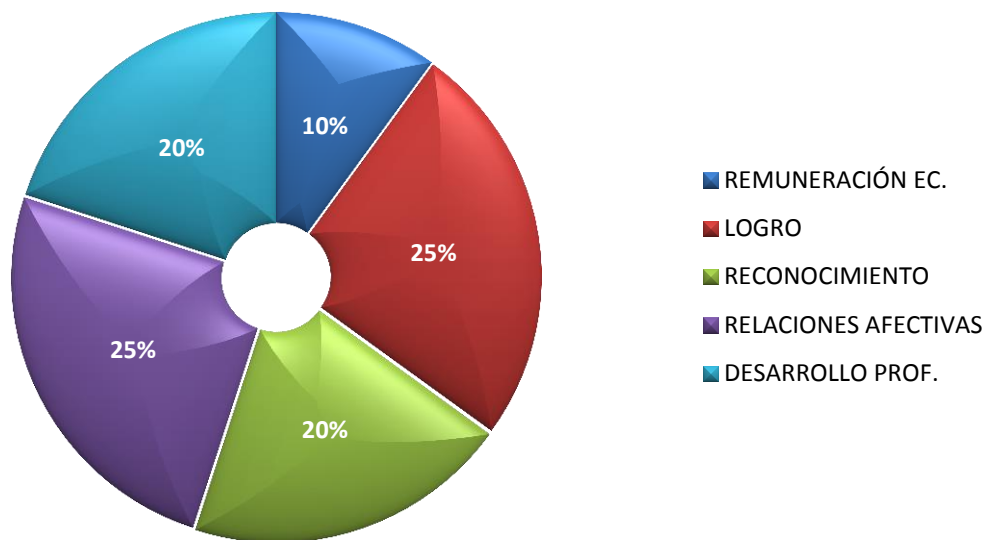
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 solidez y una continuidad en su desarrollo hacia la parte comercial y de dirección de equipos. Otorga mucha importancia a las relaciones personales para conseguir que su equipo le siga como líder, estableciendo para ello una relación basada en el ejemplo pero sin perder de vista los resultados marcados. Siempre ha buscado el reconocimiento y logro profesional como base de su crecimiento.

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía. Tiene conocidos farmacéuticos, motivándole el estilo de venta y la parte consultiva de la misma y el objetivo no corto placista que mantiene el sector. Se mueve por una venta donde genere relaciones a largo plazo que le abran nuevas oportunidades de negociación.

Su banda salarial actual es de 50000 € b/a + variable. Por este proyecto, podría plantearse reducir la misma a 40000 € b/a + variable