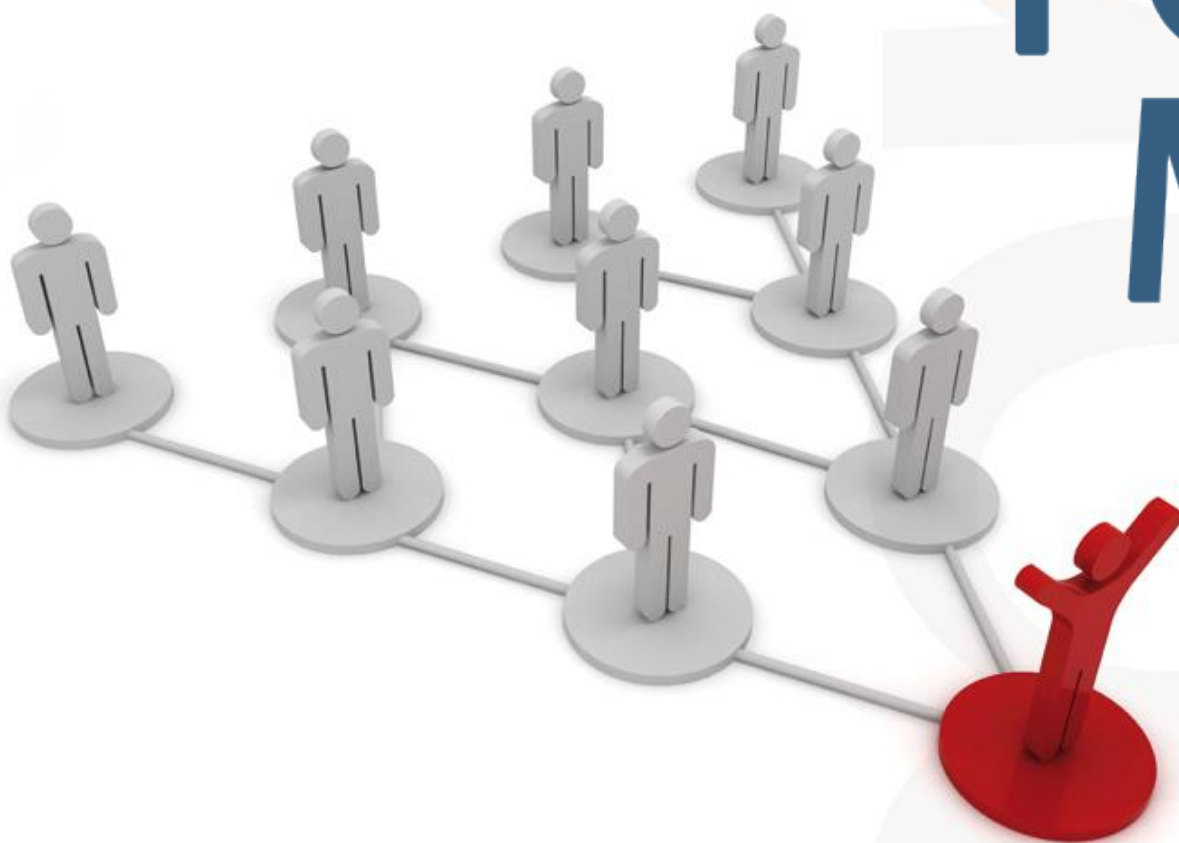


saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**



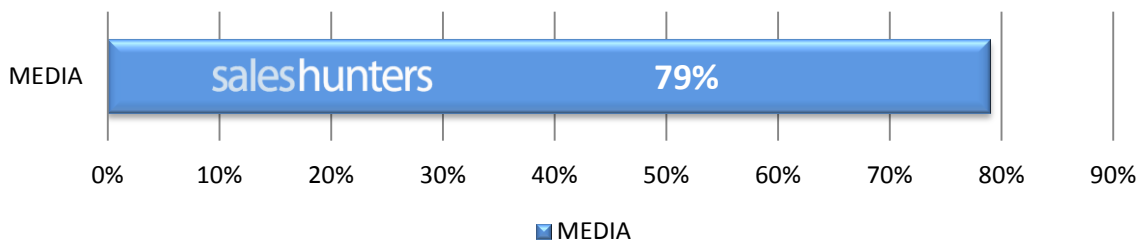
Nombre / Apellidos: **JOSÉ MARÍA JIMÉNEZ**

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.

INTELECTO - APTITUDINAL



INTERPRETACIÓN

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

Aporta una visión de negocio práctica y con capacidad para resolver situaciones complicadas con pragmatismo y orientación a resultados. A lo largo de su experiencia, ha gestionado equipos siendo la persona más junior o le han trasladado a oficinas con la mayor tasa de morosidad arrastrando al resto de oficinas. Ha mostrado en todo momento serenidad y ajuste en las decisiones a tomar, valorando el problema y analizando la información en cada momento.

José María es una persona segura de sí misma y de la información que desea transmitir, aportando dinamismo en su discurso, cercanía, naturalidad y una buena escucha para moldear dicho discurso a las preguntas formuladas.

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:

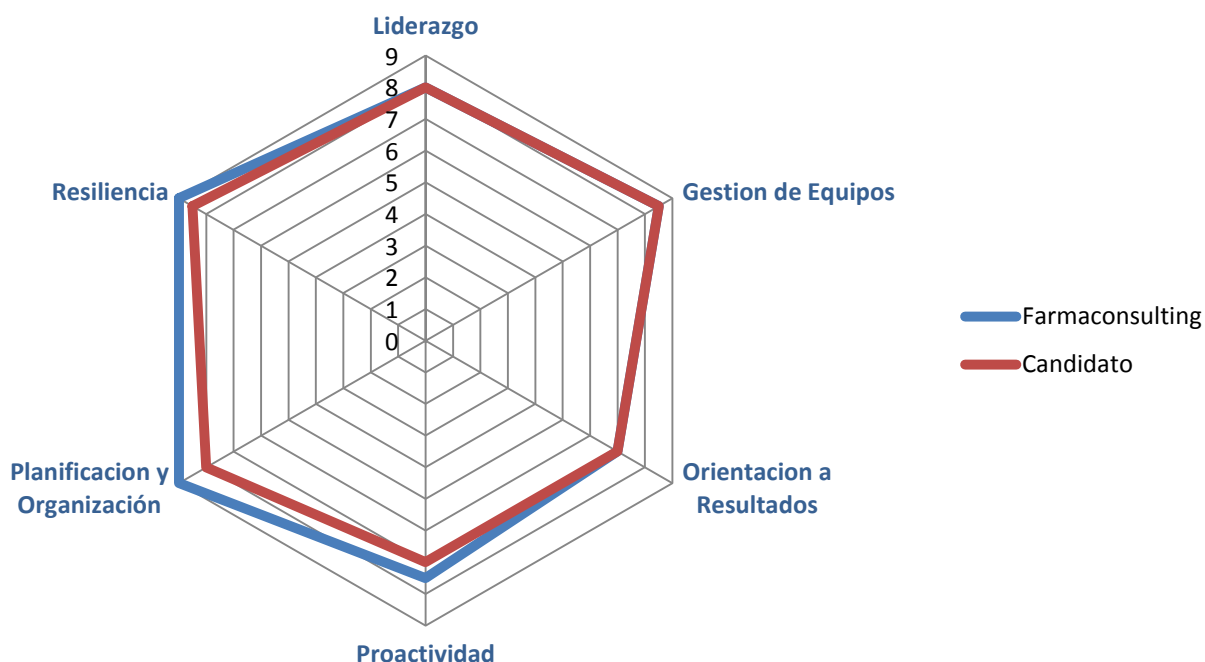
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

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 dilatada trayectoria en la parte comercial y en la gestión de equipos, que suple la formación universitaria con esa trayectoria a nivel práctico. Es una persona con una buena orientación al cliente, moldeable ante los cambios y con optimismo para afrontar los mismos y que sabe trabajar bajo presión de manera organizada.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS: Candidato con más de 15 años de experiencia en la gestión de equipos comerciales siendo una persona con una buena adaptación al cambio en su rol como líder y en el entorno de organización y consecución de objetivos con los mismos. Para José María, es importante definir dichos objetivos de manera clara y dar una visión práctica al equipo donde puedan aportar opiniones de mercado que garanticen esa meta común. Ha llegado a gestionar la cuenta de explotación de varias oficinas, con un número variado de equipo de ventas (3-9 comerciales)	Para completar el perfil solicitado, le faltaría formación universitaria, conocimientos que a su vez, suple con la formación no reglada que ha ido adquiriendo y con la visión práctica de sus distintas experiencias profesionales que han marcado con resultados positivos y ascendentes su trayectoria profesional.
RESILIENCIA. Acostumbrada a enfrentarse a distintas situaciones de mercado o de baja tasa de crecimiento o morosidad en oficinas. Ante estas situaciones saber analizar las mismas, para llevar a cabo la inversión adecuada de recursos.	
PLANIFICACIÓN. Candidato metódico y estructurado en su planificación comercial y en la gestión del equipo, en reuniones y en objetivos a alcanzar. Concibe la necesidad de establecer la estrategia comercial con su equipo de manera segmentada, manejando su cuenta de explotación, volúmenes de facturación, margen neto y sabiendo en todo momento el camino a alcanzar para dicha consecución.	

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.

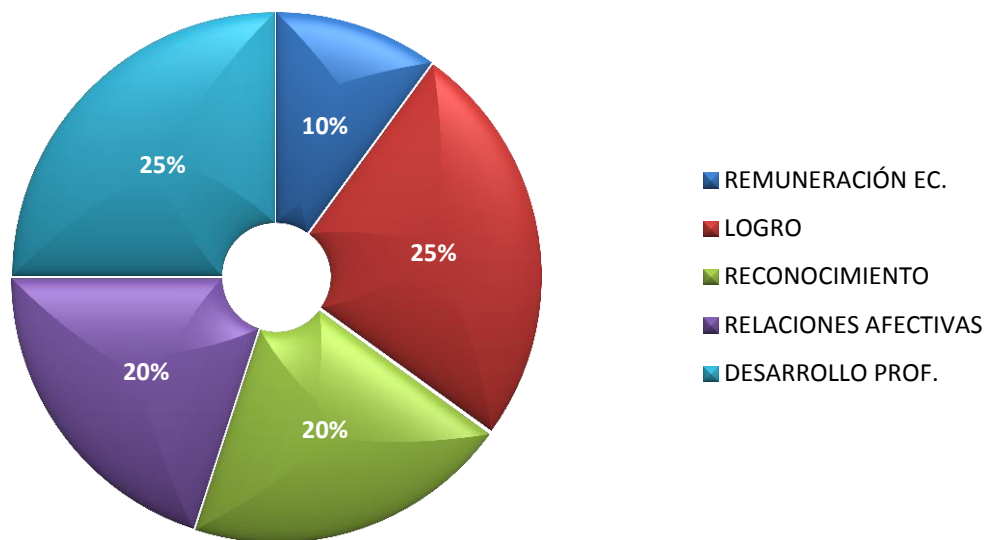
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 en una organización donde pueda continuar su desarrollo profesional en la gestión de equipos comerciales, que le aporte estabilidad y solidez profesional y donde pueda seguir vinculado a la parte de servicios.

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía sintiéndose cómodo con el sector por la afinidad a su trayectoria profesional, a través de una venta consultiva y de asesoramiento con diferentes tipos de interlocutores. Acostumbrado no sólo a la parte comercial, sino de operaciones financieras, conceptos de intermediación e inmobiliarios.

Su banda salarial ha ido variando en función de sus experiencias, estando sus expectativas entre 30000 – 36000 € b/a + variable.