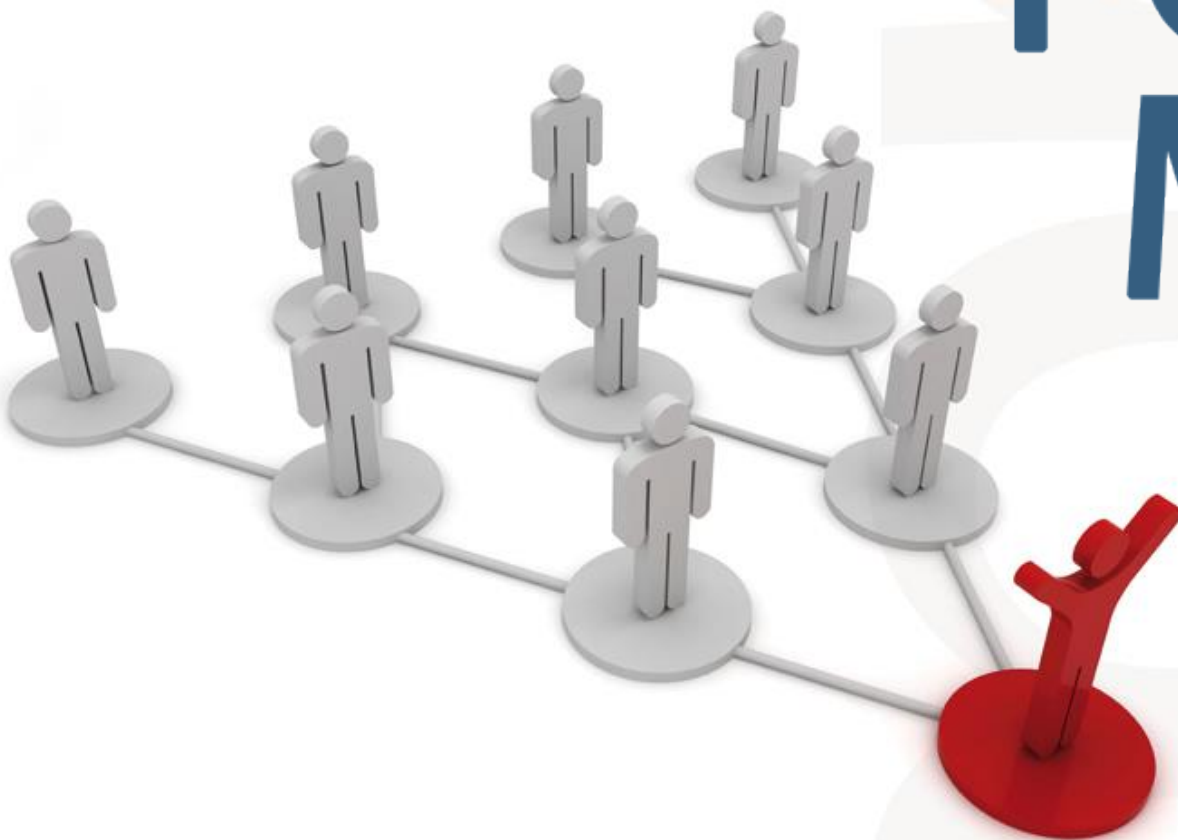


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

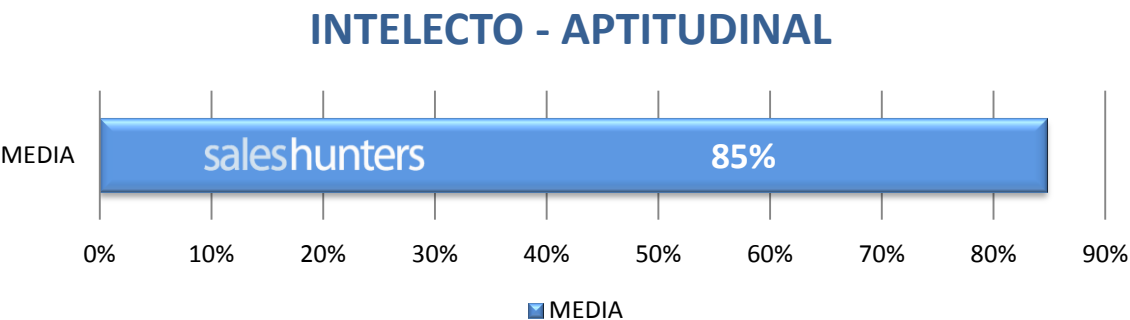


Nombre / Apellidos: **ELOI POMAR TIMONER**

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

Eloi 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 que aporta capacidad de análisis de la información ante la toma de decisiones. Se incorpora a la parte financiera y comercial en el año 2014, y tras mantener logros contrastados asciende a la parte de Dirección de Oficina en ING. Es una persona práctica a la hora de analizar un problema, que ha ido formándose para potenciar ese crecimiento personal/profesional y que mantiene una visión ágil en la parte numérica de su posición.

Eloi aporta dinamismo en su discurso y una buena entrada. Es cercano, natural y con una argumentación sólida durante toda la entrevista. Mantiene un buen nivel de escucha.

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:

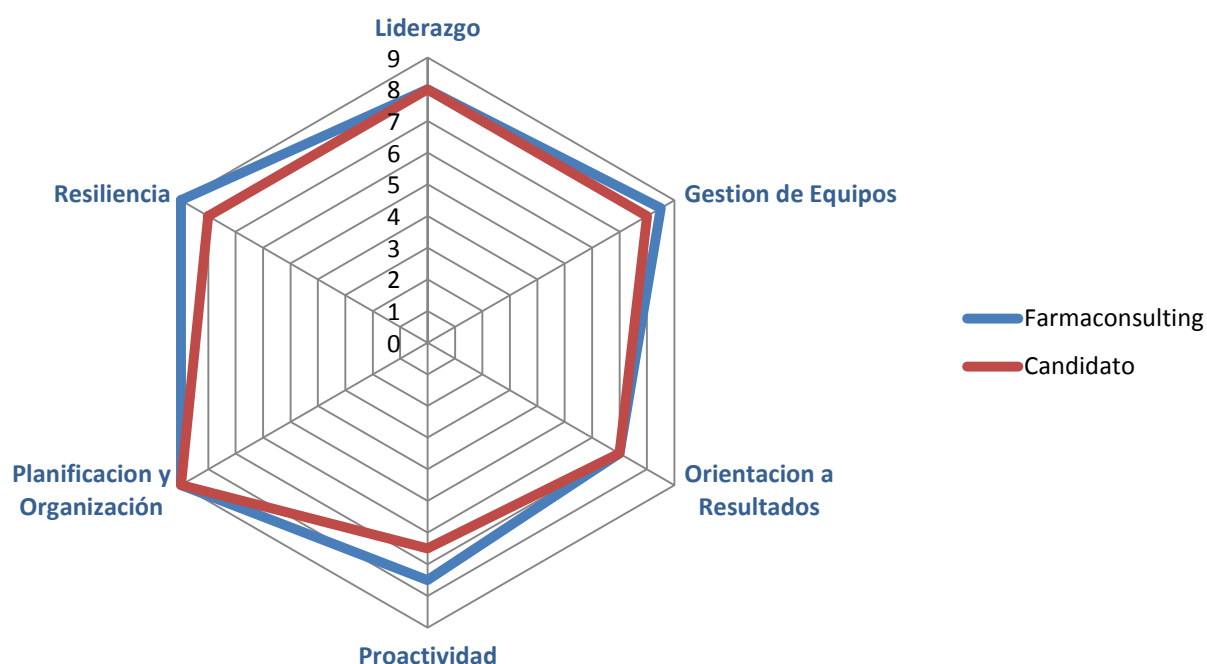
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

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 tanto de su actividad comercial y de gestión, como de la parte operativa de su equipo comercial directo o indirecto. Orientado al logro, busca siempre la superación. Es una persona que se ha ido formando para ser un buen líder.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS: Candidato con 3 años de experiencia en la gestión de equipos comerciales directos, y con el trabajo actual de potenciar el desarrollo positivo de equipos indirectos en empresas externas. En todo momento, se reforzará el ejemplo y la autodisciplina con su equipo. Busca ser cercano en la gestión con los mismos y empático en sus decisiones sin perder de vista el enfoque final.	A pesar de ser una persona práctica en la gestión de equipos y con capacidad de análisis ante las problemáticas planteadas, en ocasiones muestra una visión del negocio con un carácter filosófico e idealista.
PLANIFICACIÓN. Considera de vital importancia tener claro el qué hacer y el dónde llegar con esa acción. Para ello, planificará su actividad de Dirección de manera exhaustiva e irá "de la mano" de su equipo para trabajar acciones en función de lo detectado en mercado.	
ORIENTACIÓN A RESULTADOS. Candidato de retos, no le asusta enfrentarse a distintas opciones profesionales o de posición. Se orienta hacia el área comercial en el año 2014, obteniendo resultados positivos por su tenacidad y por su capacidad de formarse para no quedarse obsoleto en mercado.	

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.

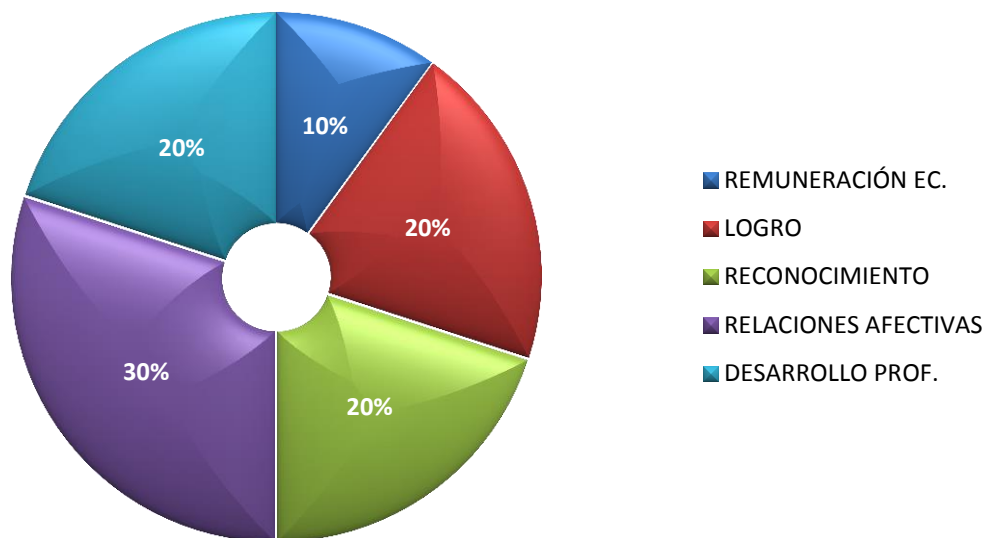
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 hacia posiciones que impliquen trato positivo con personas, que le aporten y a los cuales poder aportar. Es una persona con ideas filosóficas, que las orienta hacia la venta, que busca seguir dando continuidad a su desarrollo profesional en la gestión de equipos comerciales y que dicho desarrollo venga seguido de un reconocimiento y logro marcado.

A nivel posición, le apasionan las ventas, el trato directo con personas, ya sea con clientes o con su propio equipo comercial, ya que siempre ha estado liderando o coliderando para la consecución de cifras marcadas de facturación. Le gusta la compañía, la venta consultiva y reflexiva, viendo una oportunidad en el proyecto presentado.

Su banda salarial en ING era de 25000 – 35000 € b/a totales, estando el fijo en 18000 € b/a. En la actualidad, trabaja de manera autónoma.