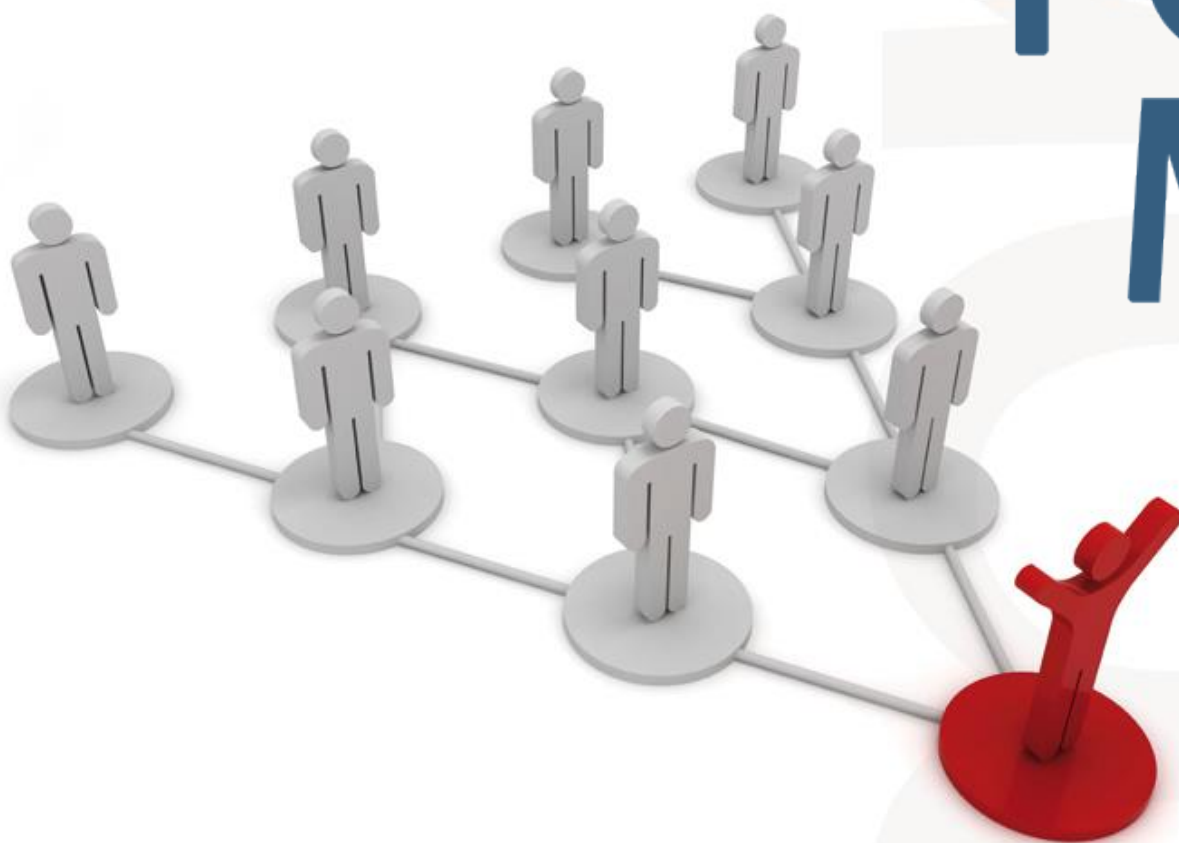


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

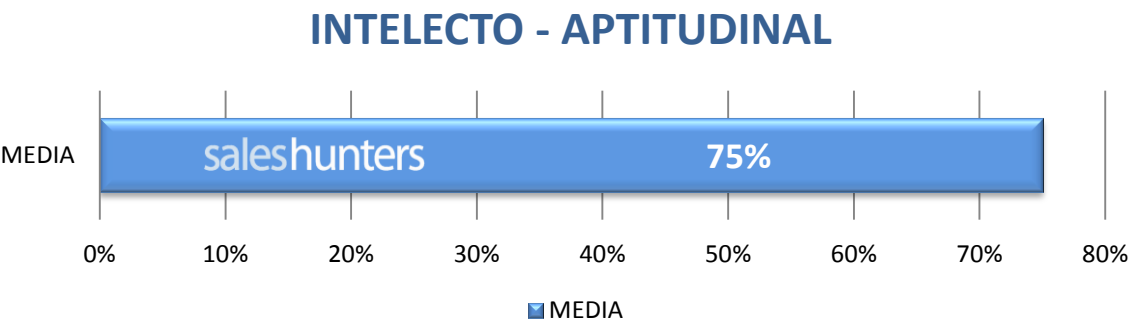


Nombre / Apellidos: **DAVID LÓPEZ GUTIÉRREZ**

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 por encima de la media que indica una elevada capacidad de razonamiento general.

Aporta una clara vocación comercial marcada por competencias personales y por tradición familiar. Su trayectoria ha estado marcada en el desarrollo profesional dentro de la parte de gestión de equipos comerciales en distintas zonas geográficas, siendo una persona adaptada al cambio y con una buena capacidad para gestionar las necesidades tanto de empresa como de cliente. Aporta argumentos sólidos y un razonamiento marcado por situación de mercado y por objetivos empresariales.

Es una persona de cliente y realista ante la toma de decisiones, buscando solventar todas sus dudas con preguntas directas. A nivel de discurso tiene las metas muy claras, siendo proactivo, dinámico y con una visión de negocio basada en el conocimiento de la empresa y del cliente con el que se trabaja.

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:

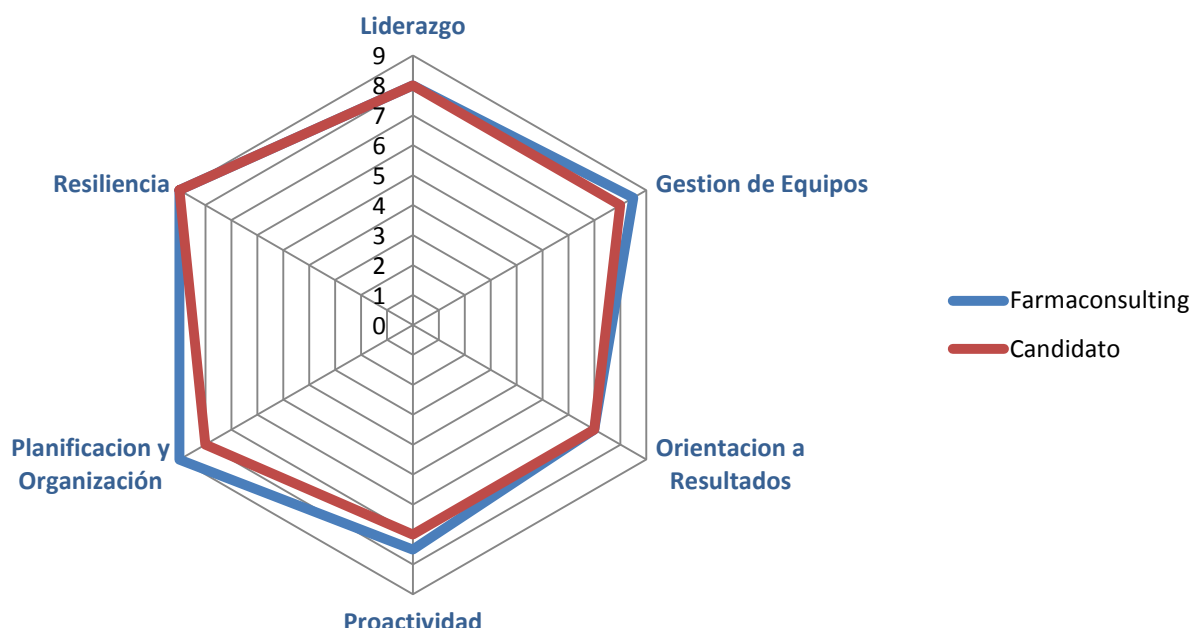
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

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 clara vocación comercial, incorformista ante el crecimiento de su compañía, con iniciativa para proponer nuevas acciones y mejoras, de confianza con cliente y constante en la gestión de su tiempo de trabajo.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS: Candidato con más de 10 años de experiencia en la gestión de equipos comerciales. Aporta un estilo de cercano y empático, de escucha activa para gestionar las distintas problemáticas o personalidades dentro del mismo. Busca crear equipos autosuficientes pero sin perder de vista la necesidad del ejemplo, de los informes comerciales y del seguimiento. Es importante estar en los logros pero también saber gestionar las dificultades con resiliencia y con actitud positiva.	Ramón es una persona muy perfeccionista y con ambición por el crecimiento. No obstante, es una persona de empresa. Si un proyecto es retador, se mantendrá en el mismo aportando todo su esfuerzo y dedicación.
ORIENTACIÓN A RESULTADOS. Acostumbrado a manejar objetivos en distintas líneas de desarrollo (número de asesores y ventas totales). Para él, el objetivo es la meta de cualquier comercial buscando transmitir esa idea a los comerciales para que aporten crecimientos en sus cuentas. Metódico y dinámico en su consecución.	
PLANIFICACIÓN. Trabaja con agendas marcadas sin perder de vista los imprevistos con el fin de mantener una buena gestión del tiempo de trabajo. Trabaja con reuniones semanales y acciones comerciales para ver tanto posibles desviaciones como posibles acciones para alcanzar los objetivos marcados a través de diversificar ofertas y mantener la calidad de su servicios.	

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.

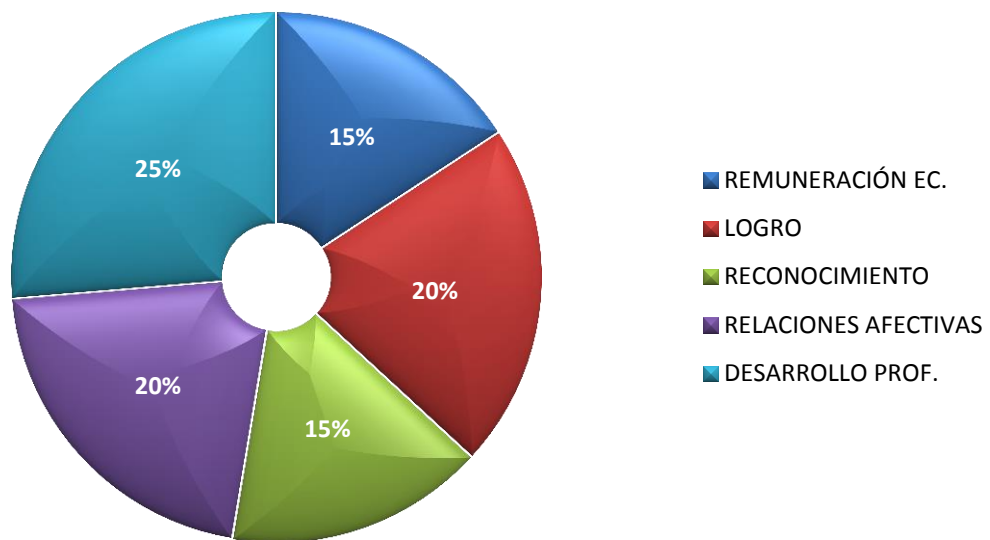
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 posiciones que impliquen nuevos retos profesionales, siguiendo la línea desarrollada durante su trayectoria en la parte comercial y de gestión de equipos. Busca un crecimiento económico que lleve implícito una nueva responsabilidad. Es una persona de empresa, que aportará todo su esfuerzo e iniciativa para que se reconozcan sus logros profesionales.

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía, conociendo a una persona dentro de la misma. Busca algo diferente, en una empresa de futuro, que le permita trabajar con autonomía en un mercado consolidado, de retos constantes y de oportunidades de negocio.

Su banda salarial actual es de 36000 € b/a + variable (aprox. 7000 €b/a) + beneficios (plan ahorro, coche,...) Se movería en un fijo de 42000- 45000 € b/a + variable, buscando un proyecto sólido y de futuro.