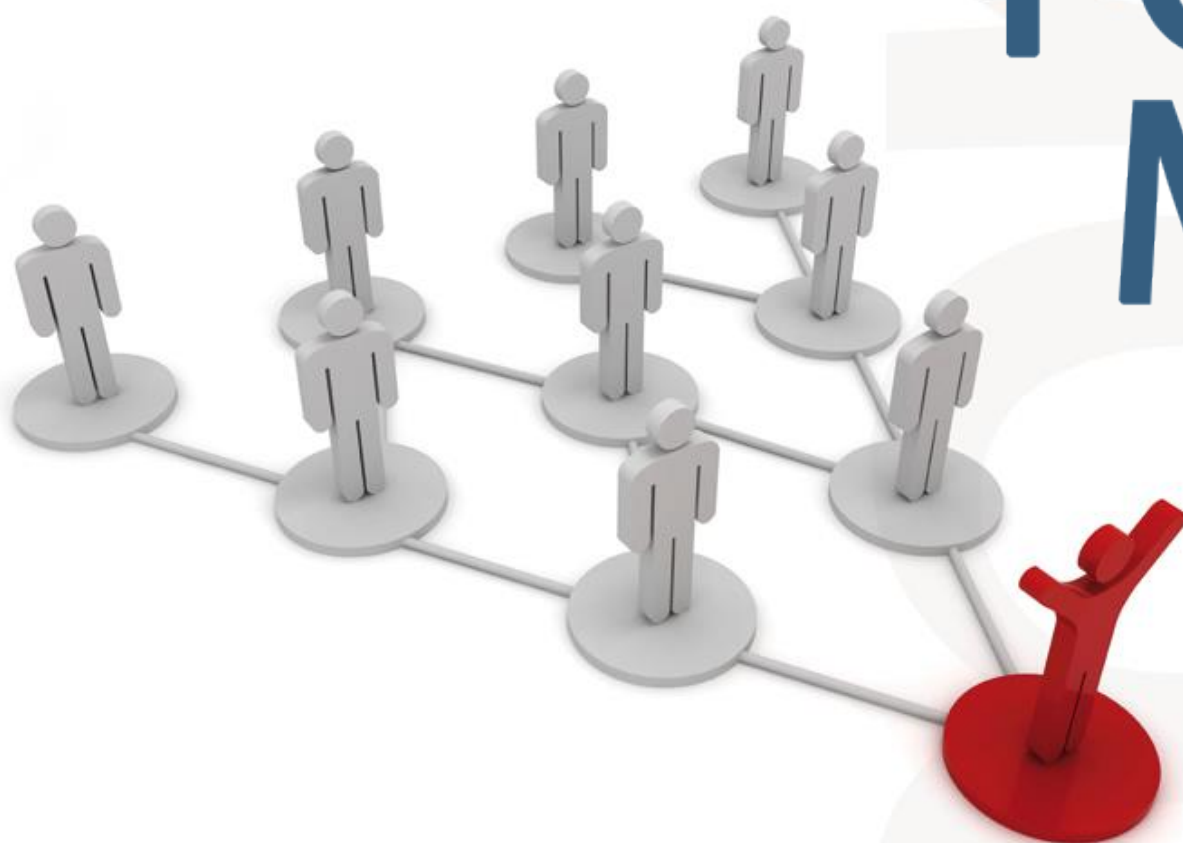


saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

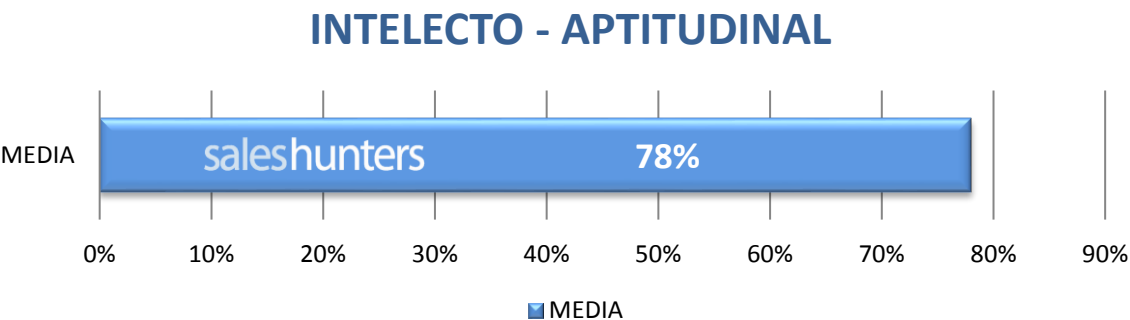


Nombre / Apellidos: **PABLO PALACIOS**

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

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

Nos encontramos ante un candidato de perfil más junior pero con una trayectoria laboral estable pese a su corta edad. Ha trabajado en labores comerciales durante más de cuatro años en Easyoffer, comercializando un servicio de market place a través de una plataforma privada dirigida a despachos de abogados y asesorías. Comenzó trabajando en el proyecto desde 0 y sin cartera de clientes, generando así el negocio de la compañía durante todos estos años hasta el proceso de cierre de la misma.

Durante este periodo de tiempo ha desarrollado su perfil más hunter, ofreciendo ejemplos de despachos con los que ha cerrado operaciones importantes.

Estamos ante un candidato que requiere un plan de formación pero que cuenta con las aptitudes y competencias necesarias para desarrollar la actividad con éxito.

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:

Habilidades Interpersonales y Sociales:

Dotes comunicativas, persuasivas. Empatía. Habilidad para iniciar y mantener relaciones cercanas con su entorno laboral, colaborando activamente en las iniciativas que se desarrollen. Expresar sus opiniones y objeciones sin ocasionar daño a su interlocutor durante los procesos de venta

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

Orientación al cliente:

Deseo de comprender las necesidades planteadas por sus clientes, incluso aquellas no expresadas explícitamente, ofrecerles soluciones comerciales alineadas a su situación particular y lograr acuerdos comerciales satisfactorios

Informe de resultados Competencial

COMPETENCIAS



TEXTO LIBRE

Candidato que cuenta con excelentes habilidades comunicativas y don de gentes. Destaca por su empatía pero sobre todo por su actitud, siendo sonriente, dinámico y activo. Se muestra transparente y honesto, generando confianza desde el primer momento. Transmite ilusión y gran vocación comercial, teniendo claras sus metas y sus objetivos. De perfil más junior pero con formación más que cualificada.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
HABILIDADES INTERPERSONALES. Pablo destaca por ser una persona de carácter extrovertido y alegre. Se muestra sonriente, ilusionado y motivado, además de altamente comprometido. Cuenta con buenas habilidades de comunicación y don de gentes, transmitiendo energía desde el primer contacto.	Estamos ante un candidato con buenas aptitudes y actitudes para la venta pero con una menor edad y perfil más junior. Es un perfil de potencial que debe recibir una mayor formación o desarrollar un mayor seguimiento.
ORIENTACIÓN HACIA EL LOGRO. Ha desarrollado su perfil más hunter en Easyoffer donde se ha encargado de generar negocio durante más de 4 años. Ha trabajado por objetivos superando sus metas y consiguiendo cifras por encima de lo establecido, como así también confirman sus referencias.	
RESILIENCIA. Ligado a todo lo indicado anteriormente, es una persona que no se rinde ante las adversidades, es constante y luchador además de contar también con una alta capacidad de trabajo y esfuerzo.	

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.

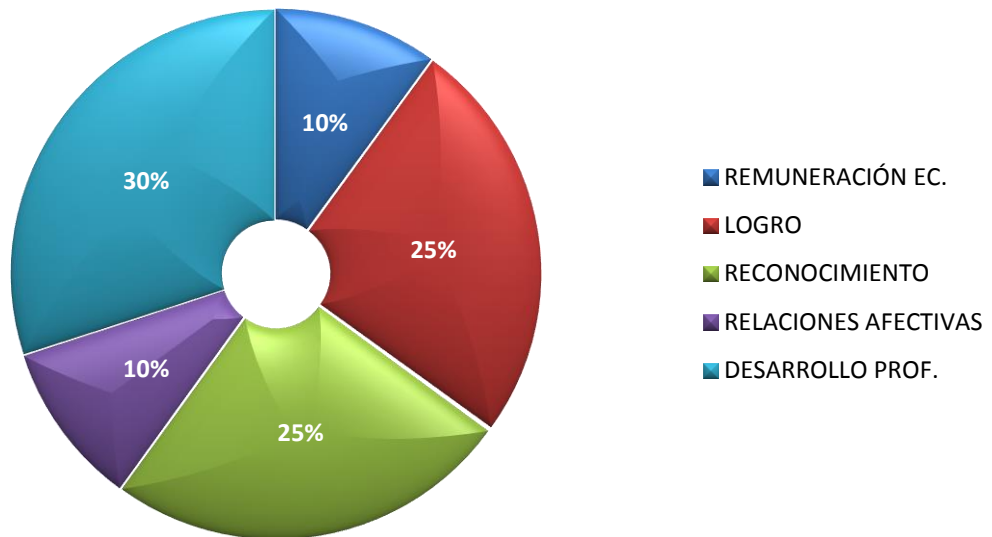
Relaciones afectivas / Afiliación:

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

Pablo es coherente en cada una de las respuestas que ofrece durante nuestra entrevista. Desde el primer momento, manifiesta su interés en una nueva oportunidad que le permita un mayor aprendizaje y desarrollo. Donde en un periodo de tiempo medio, cuenta con la oportunidad de asumir nuevas responsabilidades y crecer como profesional. De clara vocación comercial, tiene clara su meta de desarrollarse en este ámbito.

En cuanto a las relaciones afectivas o motivación salarial, para él quedarían en un segundo plan, no restando la importancia de tener un buen ambiente de trabajo o ganar dinero, pero sí priorizando su formación, aprendizaje, reconocimiento y logro, por encima de estos dos conceptos.