# PERU

**Proyecto Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica-SINACYT.**

**Contrato de Préstamo BIRF Nº 8682-PE**

## INVITACIÓN A PRESENTAR EXPRESIONES DE INTERÉS SERVICIO DE CONSULTORIA INDIVIDUAL

El 08 de febrero del 2017 el Gobierno de la República del Perú firmó el contrato de préstamo BIRF 8682-PE con el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF) para la ejecución del Proyecto Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del SINACYT y se propone utilizar una parte de los fondos para contratar el servicio de consultoría individual: para la selección de gerentes.

Los servicios comprenden acciones de contratación de una Consultor que asuma la responsabilidad de la selección de los mejores candidatos bajo una metodología de trabajo eficiencia y calidad, tomando en consideración las necesidades del cliente y las habilidades blandas, conducta personal y capacidades técnicas de cada candidato. A fin de lograr una terna de Gerentes para un mínimo de 100 empresas, de acuerdo a los sectores identificados previamente los cuales serán otorgados por el CONCYTEC.

Se requiere contratar un (01) consultor individual cuyo perfil es, Profesional en Recursos Humanos, Administración, Ingeniería Industrial o carrera Afín, referencia de empresas que certifiquen el trabajo realizado, mediante carta de satisfacción de los clientes, experiencia no menos de cinco (05) años en el mercado nacional y compromiso de realizar las actividades den el marco del contrato en las instalaciones del CONCYTEC-FONDECYT en la ciudad de Lima-Perú.

Las personas interesadas, deberán expresar su interés mediante la presentación de su CV documentado debidamente firmado.

Los consultores serán seleccionados por el método de consultoría individual conforme a los procedimientos indicados en las Normas para la Selección y Contratación de Consultores financiados por el Banco Mundial, edición enero 2011 revisada en julio 2014;

Los consultores interesados deben prestar atención a la política de conflicto de interés, párrafo 1.9 de las Normas referidas, las cuales podrán ser consultadas en la página Web: <http://pubdocs.worldbank.org/en/6911459454616485/Procurement-GuidelinesSpanishJuly12014.pdf>

Las expresiones de interés deberán ser enviadas vía correo electrónico a la dirección indicada líneas abajo, a más tardar a las 16:00 horas del día 04 de marzo de 2019.

Es importante indicar en el asunto del correo de respuesta lo siguiente:” Expresión de interés consultor especializado para la selección de Gerentes”.

FONDECYT

Proyecto Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del SINACYT Calle Schell 459 – Miraflores

Teléfono 6440004 anexo 106

Correo electrónico: [bm-vcravero@fondecyt.gob.pe,](mailto:bm-vcravero@fondecyt.gob.pe,%20) con copia a [bm- jguevara@fondecyt.gob.pe](mailto:bm-%20jguevara@fondecyt.gob.pe)

Miraflores, 25 de febrero de 2019

**PROYECTO MEJORAMIENTO Y AMPLIACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA.**

**TÉRMINOS DE REFERENCIA**

**“PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE CONSULTOR ESPECIALIZADO PARA LA SELECCIÓN DE GERENTES”.**

|  |  |
| --- | --- |
| Componente 2 | Identificación de prioridades, asignación de recursos y el fortalecimiento de capacidades de los actores del SINACYT |
| Sub-componente 2.3 | “Formulación de iniciativas de Vinculación de Academia – |

1. **ANTECEDENTES**

El 08 de febrero del 2017 el Gobierno de la República del Perú firmó el contrato de préstamo BIRF 8682-PE con el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF) para la ejecución del Proyecto de Mejoramiento y Ampliación del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica-SINACYT, cuya finalidad es mejorar el desempeño del SINACYT (que implica mejor gestión, mejor priorización y asignación de recursos de CTI, mayor investigación aplicada, entre otros), con la finalidad de contribuir a la diversificación económica y competitividad del Perú, ello ayudará a reducir la vulnerabilidad del aparato productivo del Perú y finalmente lograr el desarrollo sostenible en el tiempo basado en el conocimiento.

El Proyecto: en el marco del componente 2 Identificación de Prioridades, asignación de recursos y fortalecimiento de capacidades de los actores del SINACYT, cuyo objetivo es lograr el desarrollo de nuevos y mejorados productos o servicios intensivos en conocimiento, con altas probabilidades de inserción en el mercado global, requiere contratar una firma Consultora para realizar la selección de gerentes en el marco de la Ventanilla 1 del Proyecto. Cabe precisar que, en las operaciones del componente 2 se desarrollan diversas actividades que van desde el análisis a nivel nacional, sectorial, diálogo público y privado destinadas a generar bajo plan(es) concreto(s) innovaciones tecnológicas que respondan a necesidades identificadas por las industrias seleccionadas. Como parte de las actividades del componente 2 es necesario fortalecer las áreas de ventas de las empresas seleccionadas para el impulso de nuevos productos INNOVADORES; siendo necesario la selección y el reclutamiento de 100 gerentes de ventas (Chieff Revenue Office) de diferentes sectores, de acuerdo a las especificaciones del documento adjunto que forma parte del presente Término de Referencia. (Anexo A).

**TOR FOR ACTION #1 (COMPONENT #2): CHIEF REVENUE OFFICE (CRO)**

1. **OBJETIVO DE LA CONSULTORIA**

**2.1 Objetivo General**

Contratación de una Consultor que asuma la responsabilidad de la selección de los mejores candidatos bajo una metodología de trabajo eficiencia y calidad, tomando en consideración las necesidades del cliente y las habilidades blandas, conducta personal y capacidades técnicas de cada candidato. A fin de lograr una terna de Gerentes para un mínimo de 100 empresas, de acuerdo a los sectores identificados previamente los cuales serán otorgados por el CONCYTEC.

* 1. **Objetivos específicos**

a.- Búsqueda en las bases de datos propios y de los diferentes portales de trabajo externos tales como Linkedin Recruiter o cualquier otra base de ato relacionada.

b.- Selección de postulantes usando la metodología Head Hunting

c.- La metodología de trabajo deberá comprender:

* Análisis de requerimiento
* Conocimiento de la empresa y su cultura
* Revisión de competencias
* Definición del perfil
* Evaluación psicolaboral
* Verificación de referencias laborales
* Informe psicolaboral
* Presentación de informe psicolaboral

d.- Presentación de una terna de postulantes para la posición solicitada.

e.- Participación en las entrevistas personales con los representantes de la Empresa y Concytec.

f. - Tomar como referencia el Anexo A para la selección del personal.

1. **ALCANCE DEL SERVICIO**

La contratación del servicio comprende la ejecución de todas las actividades (a) al (f) en la sección 2.2. Objetivos Específicos, del presente Término de Referencia.

El servicio brindado será a todo costo, mediante el cual se identificará 100 gerentes para 100 empresas beneficiarias.

1. **ACTIVIDADES A REALIZAR**

El consultor realizará las siguientes actividades

* Convocatoria de postulantes de acuerdo al análisis de los requerimientos
* Todos los gastos de la convocatoria serán asumidos por la institución (Publicación, difusión, logísticos, etc)
* Evaluación y calificación de postulantes.
* Informe presentando la terna por cada empresa identificada.
* Participación en las entrevistas personales (como observador)

1. **ENTREGABLES**
2. Propuesta metodológica y programa de actividades para la adecuación de la misma, en base a la información recibida de parte de CONCYEC.
3. Informe psicolaboral de la terna a ser presentada por cada empresa (100 postulantes).
4. Informe final con los candidatos seleccionados y los Modelos de contrato de trabajo bajo dos modalidades, planilla y horarios profesionales (servicios).
5. **PLAZO DE EJECUCIÓN**

El servicio tendrá un plazo de noventa (90) días calendarios contados de la suscripción del contrato.

1. **CONFORMIDAD DEL SERVICIO Y FORMA DE PAGO**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N°** | **ENTREGABLE** | **PLAZO** | **% DE PAGO** |
| 1 | Propuesta metodológica y programa de actividades para la adecuación de la misma, en base a la información recibida de parte de CONCYEC | Hasta los 15 días contados a partir de la notificación de la orden o firma del contrato | 30% |
| 2 | Informe psicolaboral de la terna a ser presentada por cada empresa (100 postulantes) | Hasta los 60 días contados de la notificación de la orden o firma del contrato. | 30% |
| 3 | Informe final con los candidatos seleccionados y los Modelos de contrato de trabajo bajo dos modalidades, planilla y horarios profesionales (servicios). | Hasta los 90 días contados de la notificación de la orden o firma del contrato. | 40 % |

1. **PERFIL DEL CONSULTOR.**

Profesional en Recursos Humanos, Administración, Ingeniera Industrial o carrera afín.

El Consultor deberá contar con experiencia mínima de 10 años con capacidades gerenciales y financieras para llevar a cabo y coordinar el trabajo de su equipo y los equipos locales. Para probar esas capacidades, el consultor proporcionará evidencia de:

* Referencias de empresas que certifiquen los trabajos realizados
* La experiencia anterior deberá estar certificada con una carta de satisfacción de los clientes anteriores.
* El Consultor tendrá al menos cinco años de experiencia en el mercado nacional
* El Consultor se compromete a trabajar dentro de los plazos que establece el CONCYTEC-FONDECYT en Perú, durante la ejecución del contrato.

1. **CRITERIOS DE SELECCIÓN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CRITERIOS DE SELECCIÓN** | **RANGOS** | **PUNTAJE MÁXIMO** |
| Experiencia en la conducción de equipos de selección de personal | De 05 a 10 años | 30 |
| Más de 10 años | 40 |
| Experiencia como jefe de recursos humanos | De 05 a 10 años | 30 |
| Más de 10 años | 40 |
| Especialización en Recursos Humanos | De 05 a 10 años | 10 |
| Más de 10 años | 20 |
| TOTAL | | 100 |

1. **SUPERVISIÓN DEL SERVICIO**

La supervisión del servicio estará a cargo de la Sub Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica bajo la Dirección de Programas y Políticas (DPP).

1. **CONFIDENCIALIDAD**

Toda información obtenida por el Consultor, así como sus informes y los documentos que produzca, relacionados con la ejecución de su contrato, deberá ser considerada confidencial, no pudiendo ser divulgados sin autorización expresa por escrito del FONDECYT-CONCYTEC.

1. **CONFLICTO DE INTERÉS – ELEGIBILIDAD**

Para efectos de la decisión de participar en el proceso de selección y/o aceptación de la contratación, los candidatos deberán tener en cuenta las causales de conflicto de interés y elegibilidad establecidas en las Normas de Selección y Contratación de Consultores con Préstamos del BIRF, Créditos de la AIF & Donaciones por Prestatarios del Banco Mundial, numerales 1.9 y del 1.11 al 1.13 de Normas enero 2011 y revisada en julio del 2014, la cual podrá ser consultada en la página Web:

http://pubdocs.worldbank.org/en/552631459190145041/ProcurementConsultantHiringGuidelinesSpanishJuly2014.pdf

**Anexo A:**

**TOR FOR ACTION #1 (COMPONENT #2):CHIEF REVENUE OFFICE (CRO)**

**Antecedentes del programa**

El 08 de febrero del 2017 el Gobierno de la República del Perú firmó el contrato de préstamo BIRF 8682-PE con el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF) para la ejecución del Proyecto de Mejoramiento y Ampliación del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica-SINACYT, cuya finalidad es mejorar el desempeño del SINACYT (que implica mejor gestión, mejor priorización y asignación de recursos de CTI, mayor investigación aplicada, entre otros), con la finalidad de contribuir a la diversificación económica y competitividad del Perú, ello ayudará a reducir la vulnerabilidad del aparato productivo del Perú y finalmente lograr el desarrollo sostenible en el tiempo basado en el conocimiento.

El Proyecto: en el marco del componente 2 Identificación de Prioridades, asignación de recursos y fortalecimiento de capacidades de los actores del SINACYT, cuyo objetivo es lograr el desarrollo de nuevos y mejorados productos o servicios intensivos en conocimiento, con altas probabilidades de inserción en el mercado global, requiere contratar una firma Consultora para realizar la selección de gerentes en el marco de la Ventanilla 1 del Proyecto. Cabe precisar que, en las operaciones del componente 2 se desarrollan diversas actividades que van desde el análisis a nivel nacional, sectorial, diálogo público y privado destinadas a generar bajo plan(es) concreto(s) innovaciones tecnológicas que respondan a necesidades identificadas por las industrias seleccionadas. Como parte de las actividades del componente 2 es necesario fortalecer las áreas de ventas de las empresas seleccionadas para el impulso de nuevos productos INNOVADORES; siendo necesario la selección y el reclutamiento de 100 gerentes de ventas (Chieff Revenue Office) de diferentes sectores

**Objetivos de este Componente del Programa**

El objetivo del Componente #1 del Programa es facilitar el proyecto empresarial (aquí referido como “la compañía”) en una etapa temprana al contratar a un gerente de tiempo completo por un mínimo de 9 meses para liderar el crecimiento de las ventas y la expansión del mercado para uno o más de sus productos mínimos viables (MPV´s). Como el recién nombrado Jefe de Ingresos (CRO), tendrá la oportunidad de beneficiarse de todos los aspectos del programa junto al Director Ejecutivo (CEO) - como un entrenamiento de campo de “go-to-market” con una escuela internacional de negocios, guiando acuerdos con expertos de la industria, eventos de lanzamiento de modelo de negocios y oportunidad de inversión/financiamiento de subvenciones. Además, si bien este componente del programa solo cubre los 9 meses iniciales de su acuerdo de empleo, el CEO participante puede optar por continuar su posición como CRO de la compañía por tiempo indefinido (sujeto al rendimiento y los términos y condiciones de empleo renovados).

**Job Description**

La compañía está en búsqueda de un Jefe de Ingresos motivado e inspirado para ocupar un rol en el que esté preparado para impulsar la conciencia de mercado, el posicionamiento y el crecimiento de ingresos para una o más de sus ofertas innovadoras. Se unirá a un pequeño grupo que podría incluir al fundador (es) de la compañía y al actual equipo ejecutivo, así como posiblemente tecnólogos, científicos, ingenieros y expertos en dominios relacionados.

Como un miembro clave de la etapa temprana de esta compañía, usted será el líder responsable en última instancia de conducir el crecimiento y lograr que toda la compañía respalde los objetivos de ingresos de corto y largo plazo. En el rol de CRO durante los próximos 9 meses (idealmente más largo), encabezará el crecimiento de las ventas orgánicas aprovechando todos los motores de ventas orgánicas. Esto significa supervisar las funciones críticas de ventas, desarrollo de negocios, marketing y experiencia del consumidor. Ayudará a la compañía a traer sus nuevos productos/ofertas al mercado y acelerar las ventas. Como tal, esta posición inicialmente requerirá que usted impulse la adquisición y garantice las relaciones de primer nivel con los clientes, pero con el tiempo requerirá que usted construya un equipo de ventas efectivo y generar ventas sostenibles para dominar el mercado primero y más rápido.

**Ideal profile**

La Compañía está buscando candidatos con un fuerte deseo de vender productos innovadores o novedosos. El candidato ideal será entusiasta, ambicioso, emprendedor y disfrutará trabajando con un equipo en un ambiente dinámico y cambiante. Si usted es la persona adecuada para este trabajo, se identificará con varias de las siguientes características:

* Conoce un gran producto/oferta cuando la ve. Sabe que para tener éxitos necesita poder entender y apreciar la funcionalidad y las capacidades que un nuevo producto/oferta ofrece y la manera en la que los clientes pueden aprovecharlo.
* Es alguien que guía con el ejemplo y está dispuesto a trabajar en la trinchera con su equipo (¡para cerrar ventas!) mientras equilibra su tiempo y prioridades de manera tal que es capaz de trabajar en una estrategia y entrenar a tu equipo para que sea exitoso.
* No le teme a la competencia; en realidad te mantiene en pie y te hace querer luchar más duro. Usted tiene lo que se necesita para contar la historia de la compañía de tal modo que prolifere en los segmentos de clientes y obtenga una gran parte del mercado objetivo más adecuado para el producto/oferta.
* Desea tener un impacto directo y medible en el rendimiento de la compañía
* Anhela trabajar en un entorno colegiado donde el equipo ejecutivo y todos los empleados trabajen codo a codo para lograr un objetivo común: ¡hacer crecer la compañía!

**Responsabilidades**

A pesar de tener un título ejecutivo, todavía tendrá que cerrar tratos y construir relaciones duraderas y rentables con el cliente. Su trabajo es cumplir los objetivos de ingresos. Apresurar negocios y realizar ventas es el trabajo #1. Por lo tanto, al inicio tendrá el rol de “jugador/entrenador” y tendrá la responsabilidad de cerrar negocios y construir una organización de ventas.

Algunas de sus tareas claves como CRO de la compañía incluirán:

* Prospectiva e iniciativa para identificar nuevos clientes. Manejar y ejecutar eficientemente el ciclo entero con clientes clave hasta que la compañía alcance un nivel sostenible de ingresos.
* Proveer liderazgo a la organización de ventas y asesorar al CEO en la implementación de objetivos de venta de la organización que reflejen apropiadamente los objetivos comerciales de la compañía.
* Diseñar, implementar y administrar los procesos de previsión, planificación y presupuesto de ventas para obtener un adecuado rendimiento de ventas y previsibilidad. Asegurar que estos esfuerzos estén propiamente integrados con otros procesos de planificación usados en la compañía.
* Administrar directamente las inversiones de la compañía en la efectividad del equipo de ventas e impulsar la productividad del equipo de ventas. Esto incluirá la planificación, informes, establecimiento y gestión de cuotas, optimización de procesos de compras, capacitación en ventas, implementación de programas de venta, diseño de compensación de ventas y administración y reclutamiento de talento de ventas.
* Fomentar una relación de trabajo cercana con las partes interesadas internas y externas para garantizar el funcionamiento y el éxito de la operación de ventas de la organización.
* Crear un modelo de alcance estandarizado para clientes actuales y futuros y coordinar su implementación en todos los canales de venta, administración de cuentas de clientes y grupos de mercadeo. Desarrollar estrategias de ventas y crecimiento efectivas y mensurables, convincentes comunicaciones de seguimiento, demostraciones de productos y lanzamientos de ventas. Las estrategias de ventas incluirán objetivos de corto y largo plazo y proyecciones de ingresos para presupuestos anuales y proyectos de varios años a través de la participación activa en la planificación estratégica y de unidades de negocio. Además, las estrategias de ventas deberán dirigirse a los segmentos de mercado más rentables con el objetivo de generar el mayor crecimiento de ingresos.
* Investigar y aplicar una comprensión profunda de los clientes, el mercado, la competencia (incluida la matriz que describe características/beneficios del producto), tendencias de la industria, desarrollo de financiamientos y productos a todas las decisiones de marketing y ventas estratégicas.
* Estar a cargo del desarrollo de estrategias de precios para reflejar el valor apropiado del mercado.
* Asegurar un estilo de entorno de “comienzo rápido” de constante experimentación y aprendizaje. Aprovechar la investigación del cliente (cuantitativa y cualitativa) para proveer información estratégica en el desarrollo y hoja de ruta del producto/oferta.
* Inicialmente, identificar las mejores formas de encajar el producto en el mercado. incluyendo los segmentos a los que debe dirigirse y cómo posicionar un producto/oferta en el mercado. Con el tiempo, continuar validando la sinergia entre el producto y el mercado, lugar actualizar y ejecutar estrategias de crecimiento con el equipo ejecutivo.
* Encontrar todas y cada una de las opciones de salida del mercado que proveen apalancamiento al probar la generación de demanda, analizando datos para medir el éxito y fracaso y realizando un seguimiento de las métricas de rendimiento contra los puntos de referencia.
* Coordinar esfuerzos conjuntos de venta/marketing con socios terceros para eventos de marca compartidos o talleres.
* Desarrollar un sistema de monitoreo accionable que genere responsabilidad dentro de la compañía mediante el desarrollo de métricas apropiadas y la coordinación de compensaciones y promociones internas con estas métricas.
* Supervise el flujo de ingresos y los clientes potenciales, ajustándose según sea necesario para crear un crecimiento sostenible.
* Monitoree las estrategias y los procesos a lo largo del ciclo de ingresos desde la adquisición del cliente hasta la obtención de compromiso y desarrollar las métricas de ROI correspondientes.
* Adquisición y capacitación continua de clientes potenciales a través de una variedad de métodos, incluyendo ferias comerciales, sitio web, redes sociales y co-marketing de socios.
* Brindar soporte continuo y propiedad de plantillas de contratos de ventas y revisión legal, así como redactar propuestas y negociar contratos.
* Gestionar el plan y el presupuesto trimestral / anual de marketing.
* Responsable de marketing y publicidad con el objetivo de generar los mayores retornos de inversión. El titular tendrá todas las áreas de marketing, incluyendo: marketing de productos, marketing digital, redes sociales, marketing de canales, generación de demanda, análisis de marketing, branding, eventos, prensa y colaboraciones.
* Llenar la carencia de habilidades formando a individuos y equipos en la compañía.
* Trabajar para mejorar la eficiencia de la distribución: evaluar continuamente todos los canales de distribución para identificar los medios de distribución más rentables para generar el mayor crecimiento de ingresos.

**Experiencia y habilidades necesarias**

Las habilidades, cualidades y experiencia requerida para aplicar al puesto de CRO incluye:

* Titulado o Bachiller universitario
* Un mínimo de 3 a 5 años de experiencia laboral en ventas/marketing y algún rol relacionado a la generación de ingresos, que de preferencia haya sido desempeñado en una compañía que valore las actividades de búsqueda y desarrollo del conocimiento científico o tecnológico durante el desarrollo de sus productos u oferta.
* De la experiencia laboral, debe tener por lo menos 3 años de experiencia en un cargo de ventas/marketing y que haya tenido responsabilidad directa en el incremento de las ventas de un producto, servicio, oferta o unidad (ej: incrementar las adquisiciones de los clientes, construir una marca sólida, expandir el tamaño del mercado a través de nuevas verticales o segmentos, introducir ofertas a través de múltiples vías, supervisar o trabajar con un equipo responsable de convertir clientes potenciales en ventas).
* Una persona con iniciativa propia que tenga la habilidad de implementar estrategias de crecimiento y tácticas con un equipo y presupuesto reducido.
* Excelentes habilidades de atención al cliente, incluida la capacidad de establecer una buena relación, desarrollar relaciones con los clientes y cerrar acuerdos.
* Fuertes habilidades de comunicación (escrita y verbal) y de presentación, tanto interna como externa. Y capacidad de comunicar la estrategia de ingresos con énfasis en el esfuerzo de marketing y ventas a nivel de toda la compañía, para asegurarse de que todas las unidades estén alineadas en la ejecución de la estrategia de crecimiento.
* Excelentes habilidades de negociación, priorización y administración del tiempo para garantizar que las ventas se realicen de manera rápida y eficiente.
* Posee una actitud de "lo que sea necesario" y la motivación para entregar resultados por encima de los objetivos de ingresos y las cuotas de rendimiento.
* Software y herramientas (mínimo): Microsoft Office Suite; embudo de ventas básico/software de gestión; herramientas básicas de marketing digital y redes sociales.
* Educación (mínimo): título de BA / BS (idealmente en administración de empresas, comercio o economía).
* Habilidades de datos: el candidato debe tener habilidades sólidas de datos y métricas, mostrar fluidez en los datos y vincular los datos con el rendimiento, ser capaz de establecer métricas que determinen el crecimiento de las ventas y el éxito de marketing.
* Orientación a los resultados: el CRO debe centrarse en objetivos a corto y largo plazo. Debe poder vincular los objetivos a corto plazo con los objetivos a largo plazo.

Cualidades deseadas incluyen:

* Titulado o Bachiller universitario.
* Experiencias exitosas vendiendo productos nuevos o emergentes a clientes que paguen directamente. Ya sea en un ambiente B2C (Negocio al cliente) o B2B (Negocio a negocio).

Finalmente, se le dará una consideración adicional a los que tengas experiencia previa en: traer un nuevo producto al mercado o aumentando la participación de mercado de ofertas/tecnologías nuevas.

**Entregables**

El titular presentará como entrega de su trabajo un plan de marketing detallado después de 2 meses a partir del inicio del contrato. El plan se actualizará con el tiempo según sea necesario.

El plan de marketing deberá contener:

* Tanto los resultados a corto plazo como la estrategia de ventas a largo plazo, incluidas las proyecciones de ingresos para presupuestos anuales y proyectos plurianuales con referencias a la planificación estratégica y de unidades de negocio. Las estrategias de ventas deberán dirigirse a los segmentos de mercado más rentables con el objetivo de generar el mayor crecimiento de ingresos.
* referencias a todas las áreas de marketing, que incluyen: marketing de productos, marketing digital, redes sociales, marketing de canales, generación de demanda, análisis de marketing, branding, eventos, prensa y asociaciones.
* Estrategias de crecimiento medibles.
* Un modelo estandarizado de difusión para clientes y su implementación.
* Un sistema de monitoreo accionable que genera responsabilidad entre varias unidades a través de métricas específicas y un sistema de incentivos de desempeño vinculados a estas métricas.
* Resultados de la investigación de los clientes y una estrategia global y un posicionamiento bien definidos de la compañía.
* Estrategias de precios para reflejar el valor de mercado apropiado.

El Anexo del plan de marketing deberá contener:

* Un sistema para monitorear las estrategias y los procesos a lo largo del ciclo de ingresos desde la adquisición del cliente hasta la obtención de compromiso y desarrollar las métricas de ROI correspondientes. Si los resultados de monitoreo están disponibles también deberán ser incluidos.
* Adquisiciones planificadas y fomento a través de una variedad de métodos, incluyendo ferias comerciales, sitio web, redes sociales y marketing conjunto de socios
* Apoyo planificado para plantillas de contratos de ventas y revisión legal, así como para redactar propuestas y negociar contratos.

**Experiencias/habilidades preferidas:**

Algunas de las habilidades, calificaciones y experiencia adicionales que se valorarán en esta posición de CRO incluyen:

* Registro de seguimiento: historial probado y exitoso de organización y crecimiento de equipos de ventas a escala, comenzando con muy pocos (si los hay) representantes de ventas.
* Confianza: cómodo al manejar un producto / oferta creadora de mercado para una compañía emprendedora en una etapa temprana.
* Apasionado: sobre construir una organización y aumentar las ventas de un producto/oferta novedosa desde cero.
* Liderazgo: mover fácilmente a otros a la acción planificando, motivando, organizando y supervisando las tareas que se realizan.
* Práctica: actitud y aptitud para la resolución de problemas.
* Energético: personalidad altamente energética que inspira a los demás.
* Orientado a objetivos: líder impulsado por la misión que está naturalmente motivado para alcanzar objetivos (es decir, presionará para realizar objetivos de ingresos).
* Pensador crítico: estratégico y altamente analítico.
* Profesional: integridad indiscutible, credibilidad y carácter.
* Experiencia en la implementación y optimización de sistemas de automatización de ventas (por ejemplo, Salesforce).
* Motivado: capacidad para ejecutar e implementar cambios.
* Versátil: puede trabajar de forma independiente o en equipo.
* Orientado a los detalles y organizado con fuertes habilidades de resolución de problemas.
* Madurez: puede proporcionar un buen equilibrio entre la toma de riesgos y el juicio (es decir, puede ser arriesgado y cuidadoso).
* Software y herramientas (preferido): CRM y herramientas de automatización de ventas / marketing (por ejemplo, Salesforce, Intercom, HubSpot); optimización de motores de búsqueda (por ejemplo, anuncios de Google y subastas), campañas publicitarias dirigidas (por ejemplo, anuncios de Facebook); análisis avanzados de las métricas de clientes y marketing (por ejemplo, CPC, CAC, CRR) para realizar un seguimiento e informar de manera efectiva el "rendimiento de las inversiones".
* Educación (preferida): maestría (idealmente un MBA o una maestría en administración).
* Idiomas: fluido en español e inglés.

**Compensación:**

* Salario base: Un salario base mínimo de $3,000 USD mensual será pagado por la Compañía al CRO por los primeros 9 meses del proyecto. Este contrato laboral (incluyendo sus términos, condiciones, otros beneficios y opciones de renovación) será establecido de manera privada por la Compañía y el CRO en cuestión con un profesional especialista en Recursos Humanos que será asignado por la compañía.
* Pago por rendimiento: Por otro lado, como criterio obligatorio para participar de este programa, el contrato laboral del CRO también debe incluir un componente de bono adicional que estará conectado al desempeño y rendimiento del CRO en la comercialización exitosa de los productos/servicios ofertados por la Compañía.

**Autorización de trabajo:**

Todos los solicitantes de CRO deben tener permiso legal para trabajar en Perú antes del inicio de su contrato de trabajo inicial de 9 meses (sin excepciones).

**Cómo aplicar:**

Si está listo para un nuevo desafío y cree que es una buena opción para este rol, ¡nos encantaría saber de usted!

Si está interesado en esta emocionante oportunidad de liderar el crecimiento de una compañía en una emocionante etapa temprana, envíe su CV y su Carta de presentación a*[Ingrese el nombre del especialista en reclutamiento de recursos humanos]* a:

* Nombre de contacto
* Correo electrónico de contacto
* Dirección del Especialista en Reclutamiento de Recursos Humanos