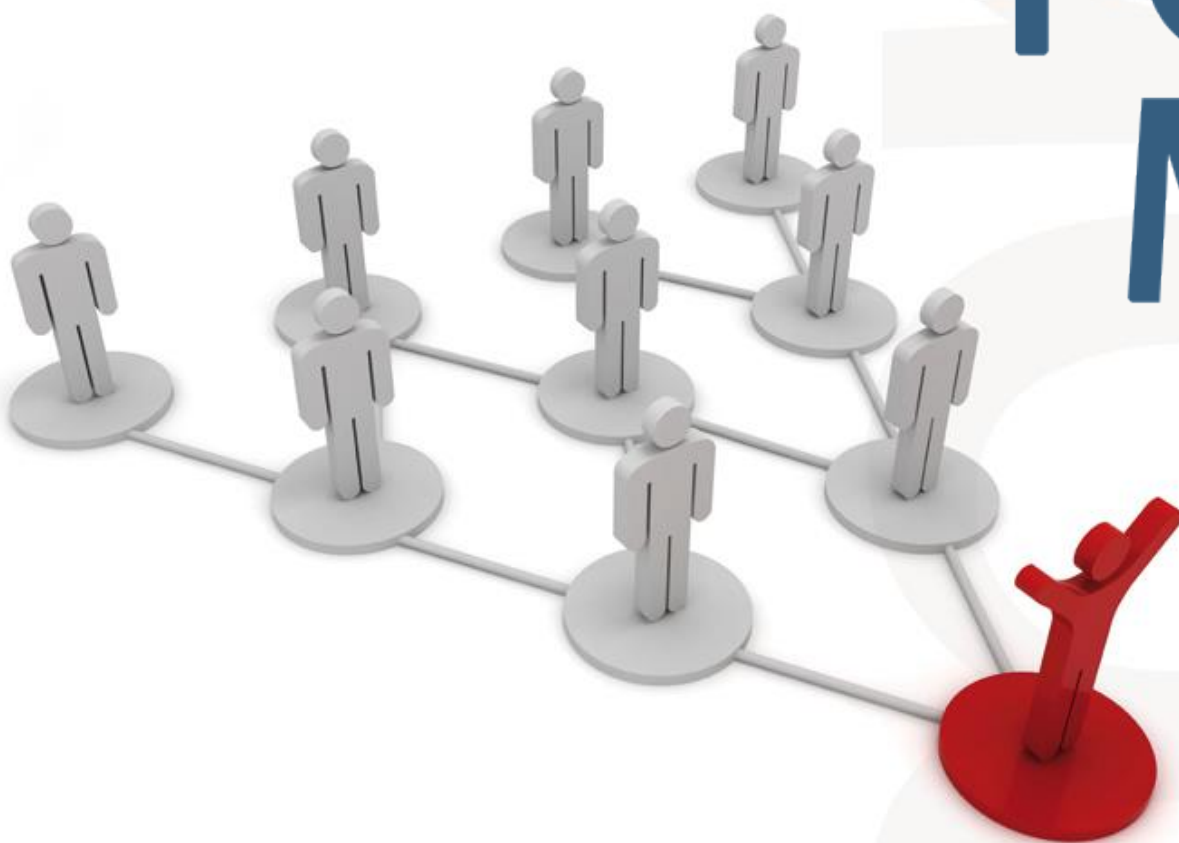


saleshunters
Especialistas en Comerciales

IN
FOR
ME

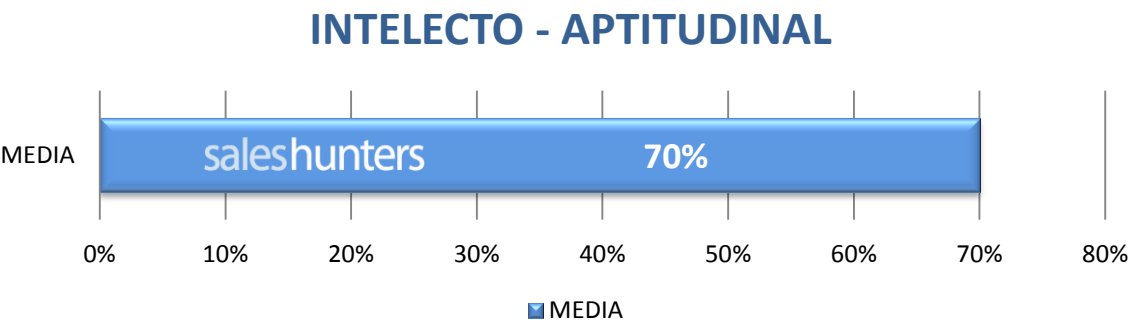


Nombre / Apellidos: **AGUSTÍN MILLAN MARTÍNEZ**

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

Agustín 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 surgida de manera innata. Su experiencia profesional en el sector asegurador/servicios comienza en 2009 de la mano de Generali pasando a asumir un plan de carrera en diferentes compañías del sector hasta la gestión Territorial en Grupo PSN. Su experiencia en equipos, se consolida desde hace más de 10 años, siendo una persona que se ha formado en el desarrollo y análisis de los mismos para alcanzar las metas numéricas marcadas.

Muestra una buena capacidad de razonamiento, basada en argumentos prácticos, en la honestidad y en la transparencia para alcanzar logros lineales. Su nivel de escucha le permite atender necesidades reales a través de las cuales seguir generando ventas.

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:

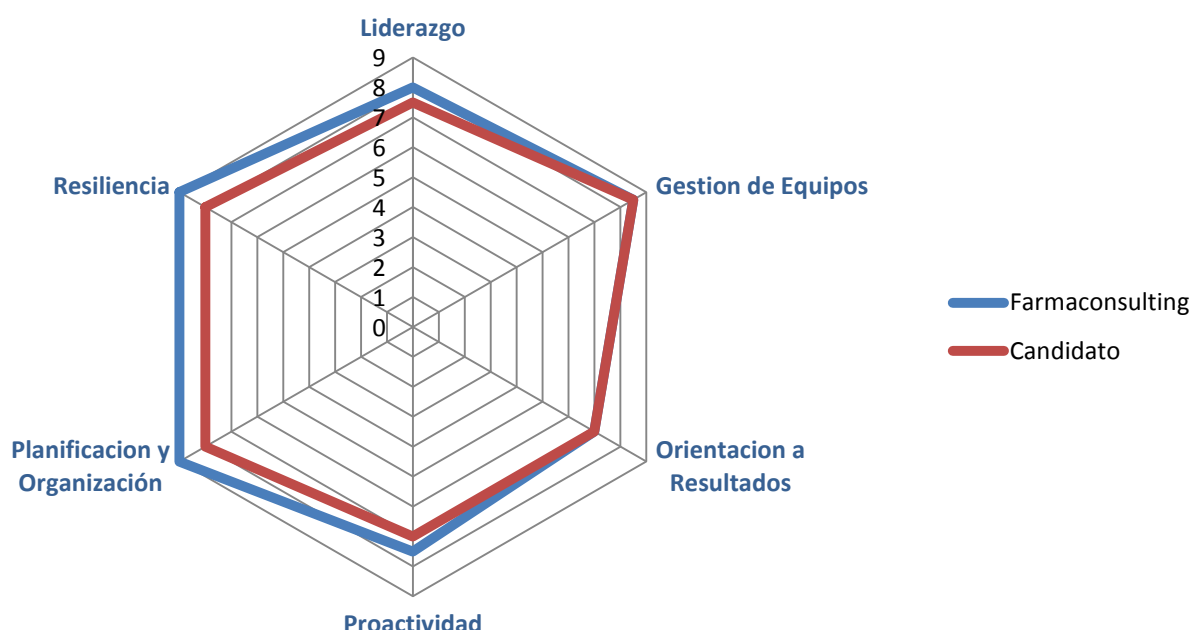
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

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 clara vocación comercial, hacia el servicio con el cliente, basado en la constancia y en el trabajo lineal para mantener la producción. Versátil para asumir diferentes retos profesionales o contacto con diferentes sectores de actividad.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS: Candidato con experiencia en la gestión y desarrollo de equipos comerciales desde hace más de 10 años, comenzando desde la gestión de oficina hasta la coordinación territorial. Busca en todo momento la implicación hacia un objetivo común, la constancia y el trabajo lineal, de servicio. Trabaja las emociones y el conocimiento personal para adaptar su estrategia a cada personalidad del grupo.	Agustín se define como una persona "excesivamente persistente" a la hora de alcanzar determinadas metas, pudiendo en ocasiones llevar a cabo una excesiva inversión de tiempo para su consecución.
PPLANIFICACIÓN. Acostumbrado a trabajar una planificación proactiva y autónoma de funciones y tiempos de trabajo. Trabaja con reuniones constantes con su equipo de trabajo para ver números, situaciones y posibles desviaciones. No sólo trabaja con gestiones directas sobre equipo sino sobre Jefes de Grupo con equipos a cargo. Busca realizar estrategias y distribuciones homogéneas de objetivos para alcanzar la producción marcada de grupo.	
VERSATILIDAD. Durante su experiencia se ha ido amoldando a necesidades de mercado y contextos de empresa, asumiendo los retos con naturalidad, positividad y aprendizaje para su crecimiento personal y profesional.	

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.

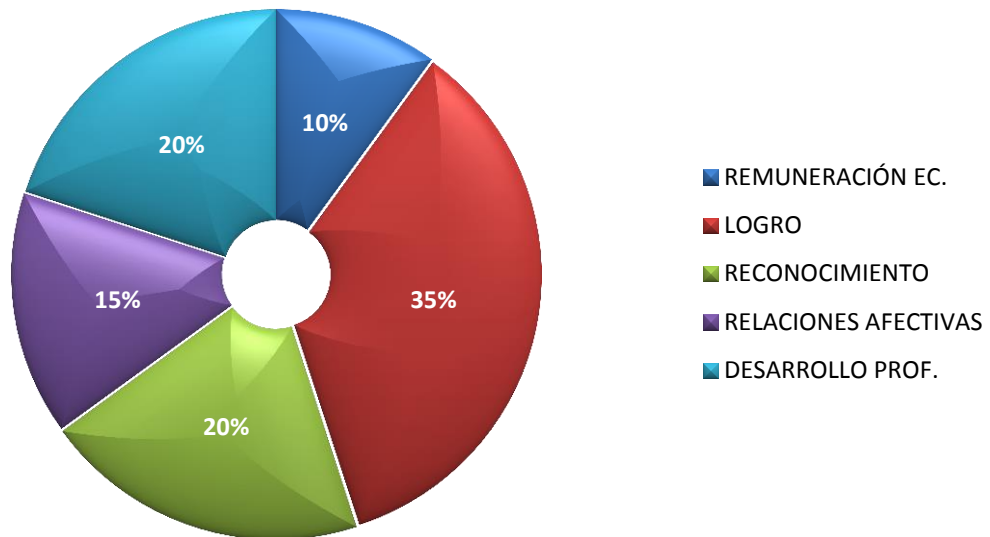
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 hacia posiciones de equipo en proyectos sólidos y con valor en mercado. Otorga mucha importancia a ser recordado por logros personales que han incentivado crecimientos horizontales de sus grupos de trabajo. Considera que la remuneración económica viene de la mano de una constancia, al igual que los ascensos personales o el ambiente marcado en relaciones afectivas entre sus miembros del equipo.

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía. Durante los últimos años ha estado vinculado al sector salud, a la gestión comercial y de equipo en Territorial. Le gusta la trayectoria de la compañía y el posicionamiento en mercado, el tipo de asesoramiento y de gestión entre varios tipos de clientes.

Su banda salarial actual ha sido de 30000 € b/a + variable (aprox. 15000 €/b/a). Busca mantener las mismas expectativas