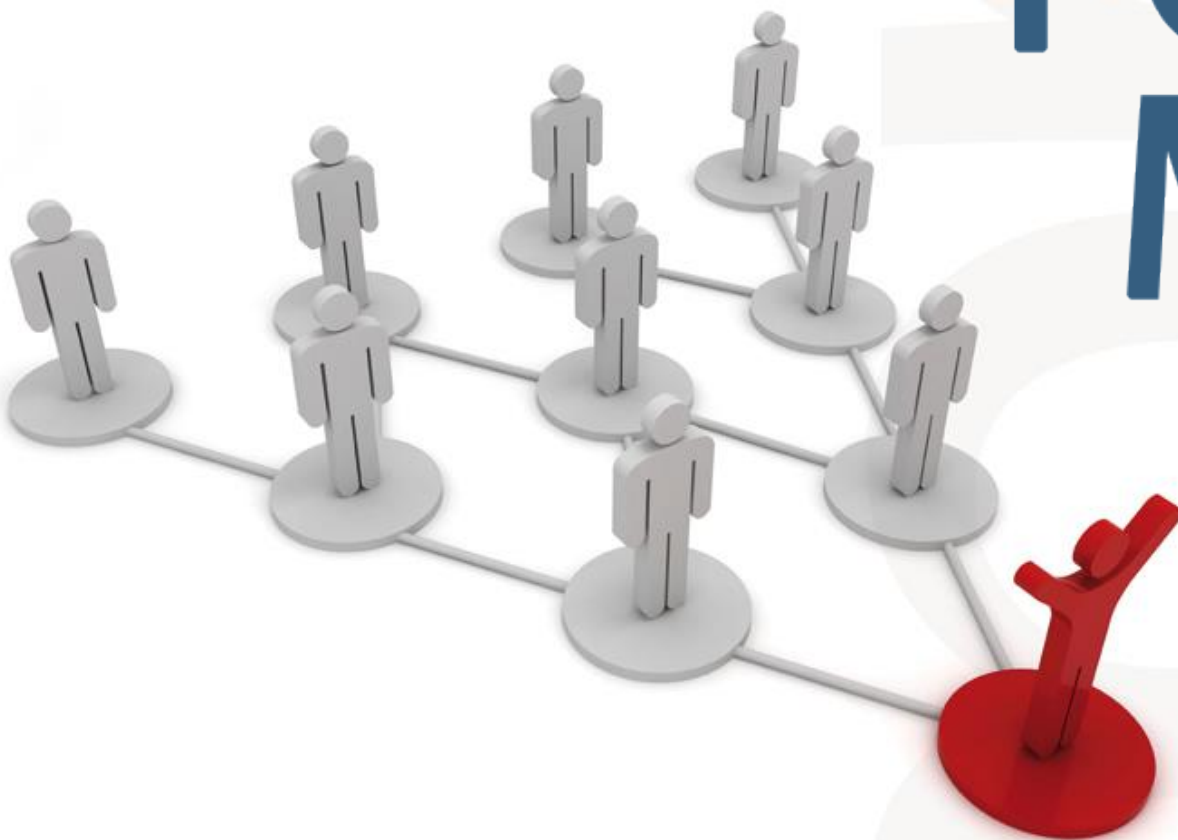


saleshunters
Especialistas en Comerciales

**IN
FOR
ME**

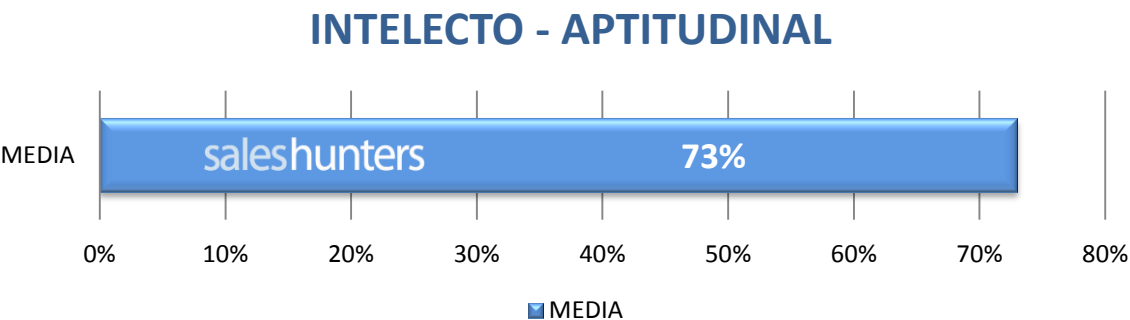


Nombre / Apellidos: **JAIME DIAZ- CASANOVA**

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

Jaime 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 natural tras cursar su Licenciatura en Derecho. Su trayectoria profesional, comienza en el área comercial en el sector asegurador, pasando al desarrollo de equipos comerciales tanto en red propia como en corredurías externas. Durante toda esta trayectoria, ha ido adquiriendo una visión analítica del negocio, de los planes de acción a alcanzar y de la síntesis de su gestión para alcanzar los objetivos marcados.

Es una persona natural en su discurso, con capacidad de razonamiento y argumentación, que aporta buenas habilidades interpersonales y una visión proactiva del trato hacia su cliente.

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.

Gestion 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:

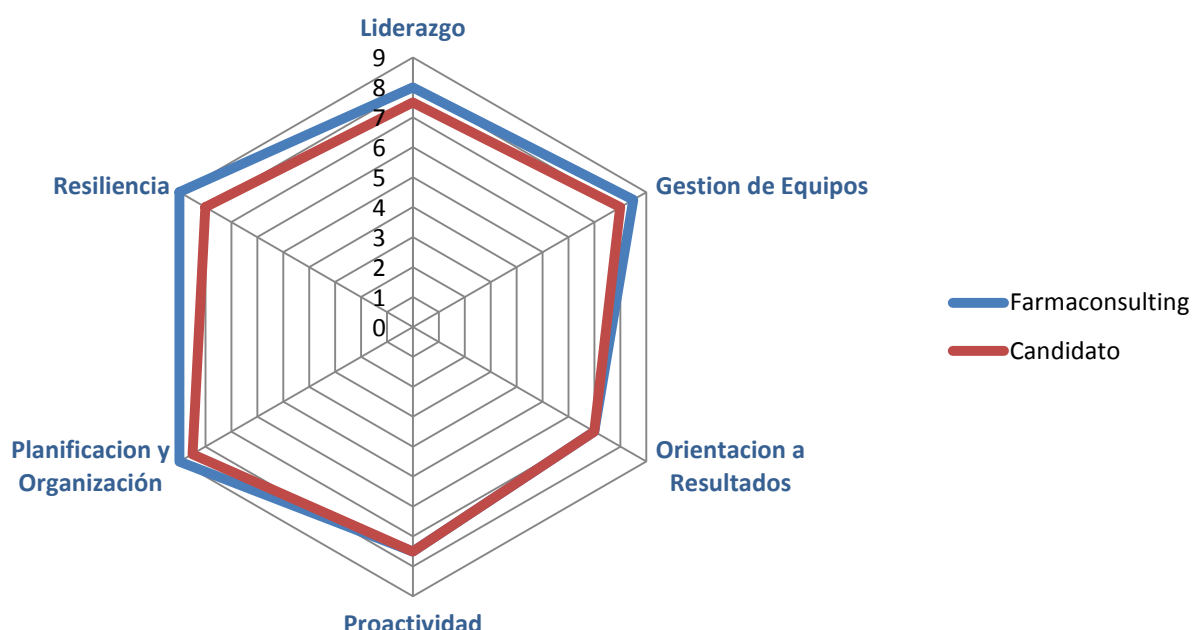
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

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 organizada, con iniciativa, constancia y compromiso con toda la estructura de su organigrama de empresa. Honesto y transparente con los clientes y con vocación innata hacia el desarrollo empresarial y de cumplimiento de objetivos.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS: Candidato con experiencia en la gestión y desarrollo de equipos comerciales en parte directa y en corredores externos. Es una persona que busca predicar con el ejemplo, siendo consecuente con las decisiones tomadas y asumiendo el mando de las mismas. Busca empatizar con el equipo sin perder de vista la consecución de los objetivos, el liderazgo ambicioso en crecimiento de negocio. Todo ello a través de una transparencia, honestidad, trabajo en equipo y una metodología de trabajo marcada para que no haya desviaciones comerciales.	Jaime es una persona obstinada en la consecución de objetivos de manera individual y de equipo, transmitiendo en ocasiones ideas a corto plazo para dicha consecución. No obstante, su contratación siempre ha estado marcada para generar nuevos modelos de negocio basados en el servicio y en venta consultiva.
ORIENTACIÓN A RESULTADOS. Acostumbrado a manejar distintos objetivos de crecimiento de equipo, de captación de cartera o de crecimiento en mercado. Es una persona sólida en su consecución que intenta dar una visión práctica y pragmática a su equipo. Acostumbrado a implantarlos de manera individual y a manejarlos en delegación.	
VERSATILIDAD/ PROACTIVIDAD. Es una persona con iniciativas a la cual no le asusta asumir nuevos retos. Durante su experiencia ha ido tomando nuevas funciones que han avalado de su crecimiento, adaptándose a distintos contextos y estrategias de compañía.	

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.

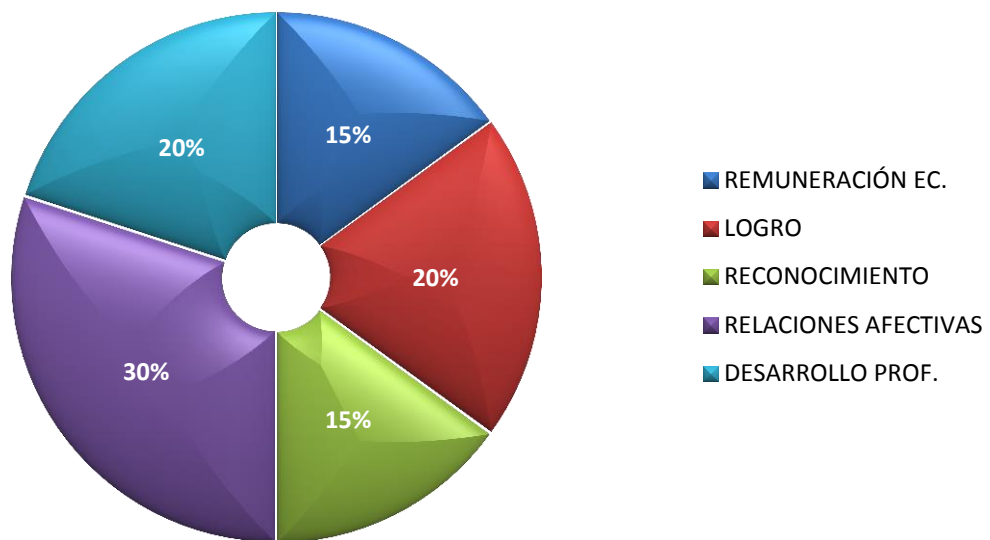
Relaciones afectivas / Afiliación:

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 de equipo, valorando el crear equipos consolidados que trabajen hacia la consecución de una meta común de delegación. En la parte económica, busca crecer pero no en un porcentaje elevado, ya que busca sobre todo un proyecto de futuro donde el reconocimiento venga de la mano del esfuerzo y de la consecución de las metas marcadas.

A nivel posición, se ha informado sobre la compañía, de la competencia, del sector farmacias por conocidos, viendo la solidez del proyecto, la trayectoria de la compañía en mercado y su posicionamiento en el mismo. Le gusta este nuevo reto de parte comercial y de equipo.

Su banda salarial actual ha sido de 45000 € b/a + variable (aprox. 20000 €b/a que no se están percibiendo en la actualidad). Se movería en un fijo de 50000 € b/a + variable más proyecto.