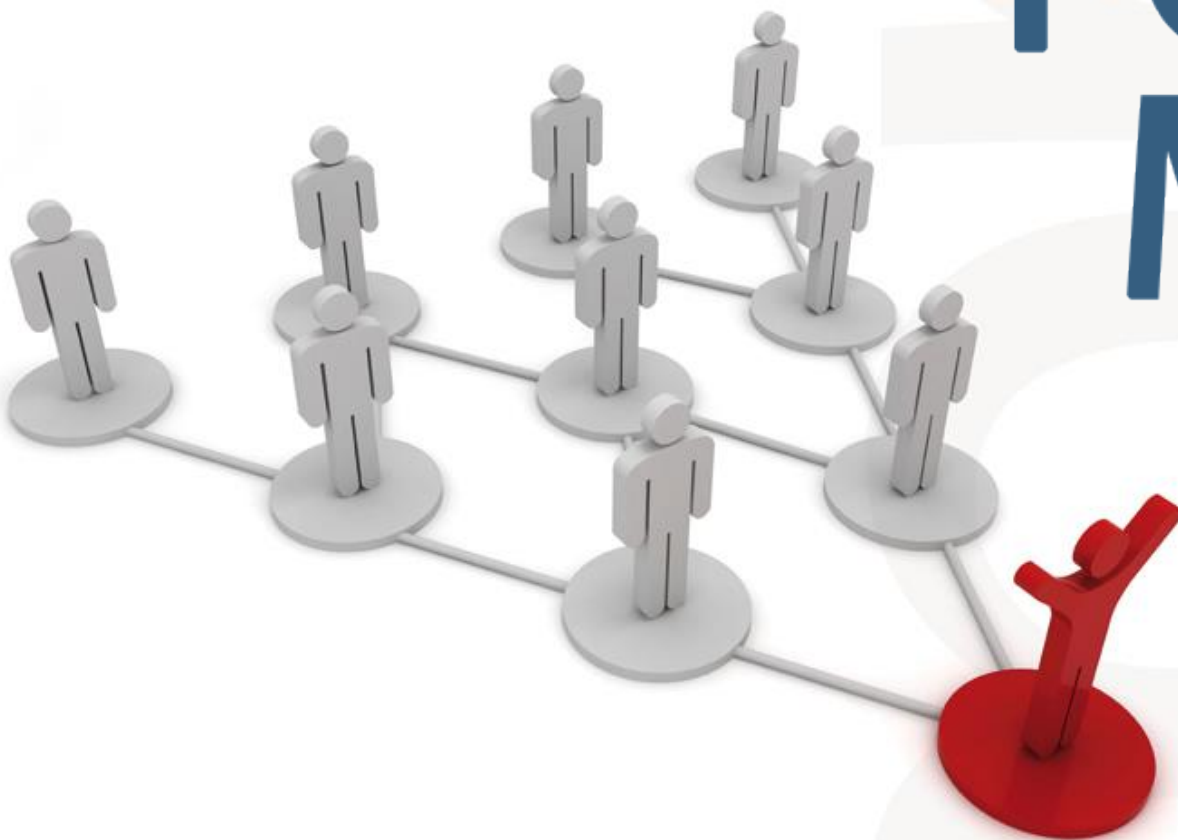


**saleshunters**  
Especialistas en Comerciales

IN  
FOR  
ME

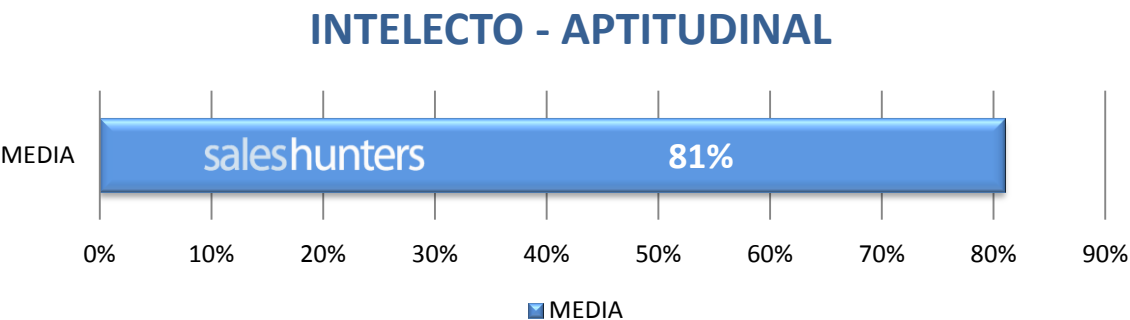


Nombre / Apellidos: **CARLOS MAZARIEGOS LÓPEZ**

**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**

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

Carlos cuenta con una clara vocación comercial construida de manera personal y vinculada al ámbito financiero desde el año 2015. En el mismo ha ido asumiendo nuevas funciones y responsabilidades hasta montar su propio equipo comercial con agentes exclusivos de sus servicios. Es una persona con capacidad de aprendizaje, versatilidad y capacidad de análisis de las distintas situaciones y contextos. Busca analizar datos para interpretar acciones futuras.

Carlos aporta un nivel de interlocución cercano, empático, natural y centrado en argumentos sólidos que le hagan entender a su interlocutor la información que desea transmitir.

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:**

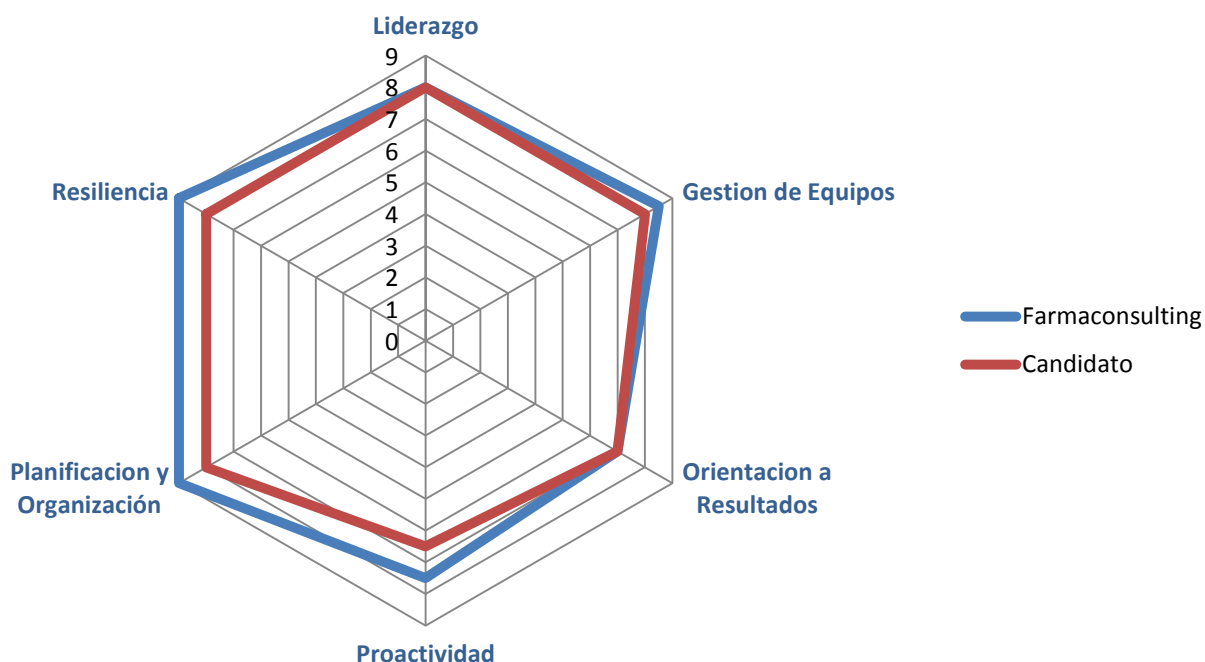
Determinar eficazmente prioridades en su actividad comercial y gestionar la cartera de clientes conforme a criterios como la urgencia e importancia. Establecer mecanismos de seguimiento de sus ventas y aplicar medidas preventivas y/o correctivas

### **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. Carlos es una persona versátil, orientada al equipo y a la consecución de objetivos marcados por encima de lo demandado en empresa, que busca estabilidad. Es una persona empática, adaptada a las circunstancias y centrada en una buena gestión del trabajo y del tiempo.

| PUNTOS FUERTES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ÁREAS DE MEJORA                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>LIDERAZGO/ GESTIÓN DE EQUIPOS:</b> Candidato con 3 años de experiencia en la gestión de equipos comerciales directos en ámbito financiero. Es una persona versátil con los mismos, que marca metas reales pero elevadas para que todos crezcan con un proyecto. Le gusta el acompañamiento, la formación y el estar centrado en necesidades para establecer planes de trabajo individualizados con los mismos. | Carlos se define como una persona volcada con el trabajo, por lo que en ocasiones le es difícil desconectar del mismo a nivel de inversión de tiempo. |
| <b>PLANIFICACIÓN.</b> Considera de vital importancia tener claro el qué hacer y el dónde llegar con esa acción. Para ello, planificará agendas con sus comerciales, manteniendo reuniones diarias y trabajando la formación y el acompañamiento con los mismos. A su vez, no descuidará su cartera para seguir potenciando la producción. Tiene muy claras metas a alcanzar.                                      |                                                                                                                                                       |
| <b>RESILIENCIA.</b> Candidato de retos, con una actitud positiva ante los mismos y ante las adversidades que se puedan presentar. Se considera una persona tolerante a la frustración ya que forma parte de su día a día. Ha montado equipos desde cero son desviarse del objetivo marcado.                                                                                                                       |                                                                                                                                                       |

# 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.

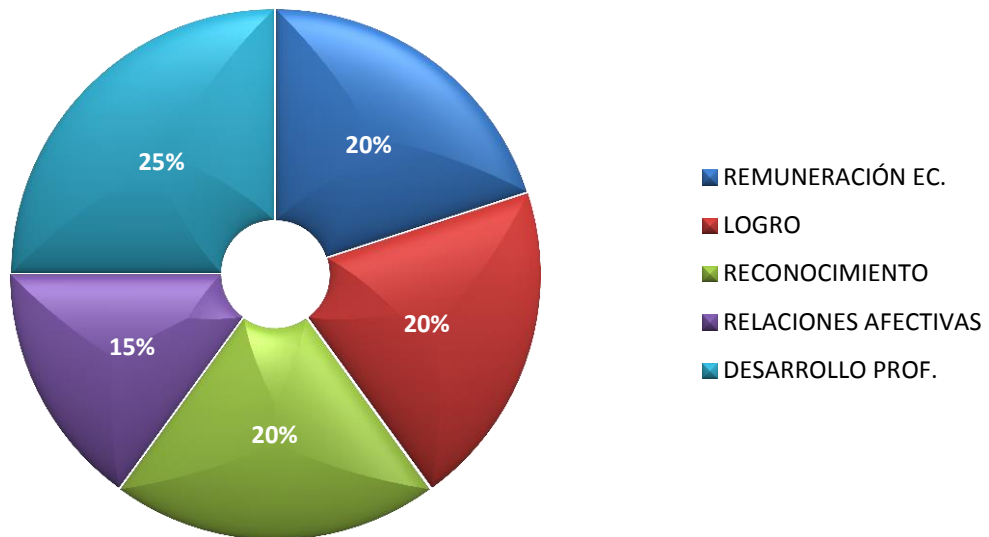
## **Relaciones afectivas / Afiliación:**

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 un proyecto estable, que le permita seguir liderando equipos comerciales y trabajando con objetivos competentes en mercado. Todo ello, lo enfoca hacia su propio desarrollo profesional, crecimiento cuantitativo/cualitativo y hacia un clima basado en relaciones afectivas positivas que garanticen esos resultados.,

A nivel posición, le apasionan las ventas, el trato directo con clientes y la parte de equipo. Le gusta el sector, el proyecto y la definición de las diferentes partes de la posición que ocuparía. Busca solidez en mercado.

Su banda salarial es de 29000 – 32000 €netos/ año (fijo + variable), buscando mantener unas expectativas fijas de 30000 € b/a + variable.