

CUESTIONARIO DE VENTAS



Mr. Thomas Sample

01/01/0001

Privado y Confidencial

CARACTERÍSTICAS

Gentil, sabe escuchar, emprendedor, competitivo, dogmático, comunicativo, persuasivo, amistoso, firme, resuelto, obsesivamente independiente, confiable, deliberado, persistente y meticuloso.

COMPATIBILIDAD EN VENTAS

Esta persona se desempeñaría mejor en un puesto de atención al cliente o de ventas de persuasión sutil.

Sus posibles puntos débiles en las ventas están relacionados con su temor innato a la inseguridad, al rechazo y al fracaso. Esta persona posiblemente no sea muy rápida y podría ceder muy fácilmente si se enfrentara a individuos más fuertes. También hay indicadores de que podría ser demasiado detallista en ocasiones y su presentación podría llegar a ser aburrida y repetitiva. Probablemente sea un buen rompehielos y tienda a establecer relaciones sinceras y duraderas a través del tiempo. El cierre también puede causarle dificultades ya que prefiere vender en base a su presentación y conocimientos del producto en lugar de levantar el pedido.

Durante la entrevista, debe tenerse mucho cuidado al hacer la evaluación de los puntos débiles de esta persona ya que el perfil indica que posiblemente sea más apta para un puesto de ventas de persuasión sutil/atención que para uno de ventas de movimientos rápidos. Es posible que se sienta incómoda y fracase en un puesto de ventas agresivas.

SUGERENCIAS PARA LA ENTREVISTA

Comience la entrevista de una manera tranquila para que esta persona se relaje y empiece a hablar. Observe su habilidad humana así como su capacidad para entusiasmar y persuadir a la gente. Comience a presionarla en una etapa posterior para evaluar su capacidad para enfrentarse a individuos más agresivos. ¿Puede hacerle frente a la agresividad o tiende a ceder con tal de evadir el rechazo o la confrontación?

PREGUNTAS PARA LAS ENTREVISTAS

Recomendamos que siga su técnica normal de entrevista en relación al Currículum Vitae, estudios, experiencia, conocimientos y otras necesidades especiales. Se han seleccionado las siguientes preguntas con el fin de evaluar las desventajas potenciales de esta persona. Se debe utilizar todo el conjunto de preguntas.

Objetivo de las preguntas - Saber si esta persona tiene ideas originales y lo suficientemente nuevas como para ser un ganador.

¿Cómo lograría llegar al gerente corporativo si hubiera alguien que lo estuviera protegiendo si usted no pudiera conseguir una cita?

Dígame lo que sabe de la técnica telefónica para concertar una cita.

Si usted no lograra obtener una cita, ¿en qué etapa consideraría oportuno enviar folletos o información impresa?

¿Piensa que siempre es necesario ser dogmático para concertar citas por teléfono?

Puede explicar por qué piensa de esa manera.

Notas:

Objetivo de las preguntas - Saber si esta persona puede modificar su comportamiento para adaptarse a los demás y si su temor al rechazo puede interferir con los resultados.

Si está vendiendo ante una persona lenta y sin emociones, ¿cómo se siente?

¿Cómo establece una relación rápida con esa persona?

¿Cambia su estilo con ese tipo de personas?

Si es así, ¿qué es lo que hace?

¿Qué siente cuando vende ante una persona demasiado dogmática?

¿Alguna vez se ha sentido rechazado?

Si es así, ¿cómo se sobrepone?

¿Alguna vez ha sentido que su jefe le desmotiva?

Si es así, descríbame a ese jefe.

Notas:

Objetivo de las preguntas - Saber si esta persona es consciente de sí y si reconocería y solucionaría rápido las objeciones.

¿Le parece importante para las ventas darle a un prospecto todos los pormenores?

¿Piensa que todos los prospectos quieren pormenores?

¿En qué etapa estos pormenores provocan objeciones?

¿Qué entiende por los términos objeciones genuinas y objeciones falsas?

Póngame dos ejemplos de cuando haya detectado una objeción falsa.

¿Cómo sabía que usted estaba en lo correcto?

Notas:

Objetivo de las preguntas - Saber si esta persona siempre se considera en lo correcto o reconoce que tal vez tiene puntos

débiles.

Dígame si alguna vez se le reprimió en el trabajo por algo y le parece que fue injustificado.

¿Qué hizo al respecto?

¿Comete errores?

Póngame un par de ejemplos en los cuales usted piensa que cometió errores en su trabajo actual o en el pasado.

¿Cómo reaccionó su jefe en esas ocasiones?

¿Qué es lo que usted busca en un jefe?

¿Piensa que yo cumpliría con ese requisito?

Notas:

Comentarios generales

Se debe hacer notar que estas preguntas han sido específicamente diseñadas para una primera etapa de entrevistas, es decir, investigación inicial. Si desea continuar con este candidato, le recomendamos que realice un análisis APP por escrito. Este análisis incluye información adicional relacionada al comportamiento bajo presión, frustraciones/stress, cómo puede motivarse mejor a esta persona y el estilo ideal de su supervisor.