



**Reporte para: Suzanne Example**  
**Evaluada: 4/15/2003 1:09:44 PM**

---

**Contenidos:**

Sobre el Reporte SalesMax

Perfil de selección

Consejo SalesMax

Sugerencias para efectuar averiguaciones en la entrevista y con referencias

Sugerencias gerenciales

---

[Imprimir](#)

[Cerrar](#)



---

## Sobre el Reporte SalesMax

---

Suzanne Example  
Sondeada: 4/15/2003 1:09:44 PM

SalesMax proporciona tres tipos de información para ayudarle a evaluar la candidata para un puesto en ventas profesionales.

- **Personalidad para ventas** - Características relativamente estables que no cambian fácilmente con el tiempo. Ocho de éstas pronostican desempeño en ventas mientras que las otras tres le ayudan a manejar a la candidata. Todas están relacionadas con el trabajo y tienen una aplicabilidad directa a los puestos en ventas.
- **Conocimiento de ventas** - El dominio de la candidata sobre conductas y estrategias efectivas en etapas claves del ciclo de ventas. El énfasis está en ventas consultivas y basadas en relaciones interpersonales.
- **Motivaciones de ventas** - La fuerza relativa de ocho fuentes de motivación personal para ayudarle a dirigir y motivar a la candidata si la contrata.

### Usando los resultados SalesMax:

#### Personalidad para ventas

Recomendamos que primero considere la personalidad para ventas de la candidata. Utilizando el Perfil Estándar para el Éxito, mire cuántas puntuaciones obtuvo en las zonas de éxito (áreas sombreadas). Como mínimo, procure contratar candidatos que tengan la mayoría de sus puntuaciones en personalidad dentro de estas áreas de éxito. De ser posible busque candidatos que tienen puntuaciones en las áreas más altas de estos rangos. En general, los candidatos con altos potenciales tendrán puntuaciones en personalidad en todas o casi todas estas áreas sombreadas. Es más, con mucha frecuencia los mejores candidatos obtendrán puntuaciones en los límites más altos de los rangos sombreados.

El Índice de Éxito de Personalidad para Ventas es una puntuación ponderada de la fortaleza de estas características deseadas de personalidad. Las puntuaciones van de 0 a 48. Con base en nuestras investigaciones y utilizando como criterio las compensaciones ganadas por ventas, recomendamos que evite candidatos con un índice de puntuación inferior a 19 y que busque candidatos con puntuaciones de 24 o más.

#### Conocimiento de ventas

Luego, le recomendamos considerar el conocimiento de la candidata sobre estrategias efectivas para ventas consultivas. Sus puntuaciones en esta sección de SalesMax indican qué tan bien sabe qué hacer en distintas situaciones de ventas. Si es una vendedora con experiencia, esta información puede ser sumamente importante. Sin embargo, si tiene poca experiencia o ninguna y usted planea inscribirla en un buen programa de entrenamiento en ventas, puede que puntuaciones bajas en esta área no influyan en su decisión de contratarla pero sí le ayuden a identificar áreas en las que la podría entrenar.

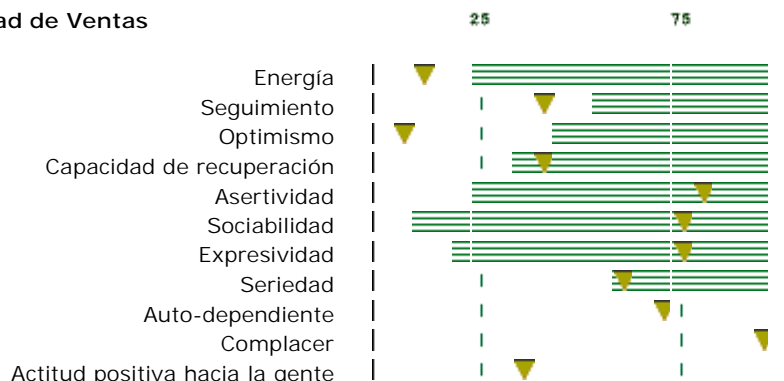
#### Motivaciones de ventas

Si usted decide que desea contratarla, basándose en los resultados de la personalidad y el conocimiento de la candidata y en la entrevista, los resultados de esta sección le pueden ayudar a decidir si las motivaciones de la candidata son compatibles con el puesto y su estilo de supervisión. ¿Puede ofrecerle como recompensas aquellas cosas que resultan más importantes para la candidata? ¿Puede manejarla efectivamente, tomando en cuenta las necesidades de la candidata y los premios potenciales que usted tendría bajo su control?

## Perfil de selección

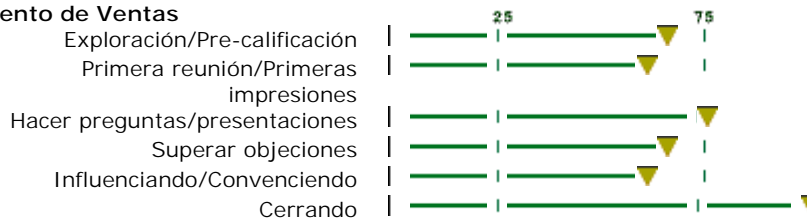
Suzanne Example  
Sondeada: 4/15/2003 1:09:44 PM

### Personalidad de Ventas



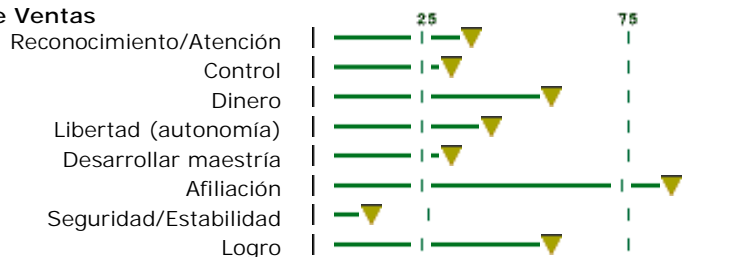
Busque a un candidato con una personalidad que será efectiva en ventas.

### Conocimiento de Ventas



Evalúe su conocimiento de estrategias en ventas consultativas

### Motivaciones de Ventas



Considere las necesidades motivacionales del candidato y como calzan dentro de su organización y su estilo gerencial.

---

**Consejo SalesMax**

**Suzanne Example**  
Sondeada: 4/15/2003 1:09:44 PM

---

**Éxito potencial en ventas:**

La puntuación de la candidata en el Índice de Personalidad para Ventas fue 19 de una puntuación posible de 48. Esta puntuación está en el segundo rango entre las puntuaciones posibles (Aceptable). Nuestras investigaciones indican que los candidatos con puntuaciones en este rango tienen una probabilidad moderada de ser exitosos. (Aproximadamente 4 de 10 vendedores con puntuaciones en este rango obtuvieron remuneraciones por ventas superiores al 50% mejor.)

Puntuación	Rango	Consejo
---	00-18	Evitar
19	19-23	Aceptable
---	24-26	Buena
---	27-33	Mejor
---	34-48	Mejor Posible

**Discernimiento sobre la personalidad:**

Las siguientes fortalezas y debilidades potenciales le pueden ayudar a usted a comprender cómo la personalidad de la candidata puede afectar su desempeño en ventas.

- + Ella debe irradiar una imagen positiva en ventas.
- + Ella puede mostrarse segura de sí misma y asertiva cuando sea necesario. Debe ser capaz de desenvolverse con los clientes más difíciles, poderosos o que constituyen un desafío, y debe ser capaz de solicitar la venta.
- + Ella debe ser una persona sociable que gozará la mayoría de los aspectos sociales para conocer nuevos clientes o posibles clientes y para trabajar con ellos en un rol de ventas.
- + Ella debe tener una actitud de colaboración por naturaleza, dispuesta a complacer a otros para llevarse bien y atender las necesidades de éstos.
- Su nivel de energía es muy inferior al de un típico vendedor y esto puede constituir una deficiencia significativa. Puede carecer el sentir la urgencia de efectuar las cosas rápidamente.
- Ella puede ser un tanto menos confiable que los mejores vendedores para mantenerse pendiente de sus compromisos hasta terminarlos.
- Ella parece tener una actitud negativa, pesimista y puede ser propensa a abatimientos y preocupaciones excesivas.

**Conocimiento de ventas:**

La candidata parece tener una buena comprensión sobre técnicas efectivas para ventas consultivas en las siguientes áreas:

- + Identificando clientes posibles para ventas y preclasificándolos.
- + Desarrollando una comprensión clara de las necesidades específicas del cliente.
- + Resolviendo problemas y venciendo objeciones.
- + Negociando y cerrando una venta.

*SalesMax no identificó ninguna necesidad imperante para un entrenamiento en ventas (en todas las escalas obtuvo una puntuación correcta igual o superior al cuarenta por ciento).*

**Motivaciones de ventas:**

La candidata parece obtener su motivación más grande de:

- Incrementar su oportunidad para expandir su red de contactos, ayudar a otros, y tratar con la sociedad en general.

Los siguientes factores motivadores no parecen serle importantes a la candidata:

- Seguridad o estabilidad laboral.

---

**Sugerencias para efectuar averiguaciones en la entrevista y con referencias**

---

La siguiente sección de este reporte proporciona herramientas para efectuar averiguaciones durante la entrevista y con las referencias, para así hacer un seguimiento y obtener más información sobre las características potencialmente problemáticas de la candidata. Para cada tema identificado, SalesMax sugiere varias preguntas que le servirán de ayuda al entrevistar a la candidata. SalesMax también plantea varias preguntas que facilitan el discutir dichas características potencialmente problemáticas con las referencias.

**Muy baja en energía**

La candidata parece tener un nivel de energía mucho más bajo que el típico vendedor profesional. Esto puede significar que tiene dificultad manejando un programa laboral exigente o que debe concentrarse en trabajar inteligentemente y centrar sus esfuerzos para ser efectivo.

*Averiguaciones en la entrevista:*

- Durante la entrevista, solicítele que describa una típica semana laboral. Pregúntele cómo establece sus prioridades y cómo reparte su tiempo. Busque indicios de efectividad a pesar de tener un nivel más bajo que el promedio de energía o de ritmo de trabajo.
- Pídale que describa una situación en su vida laboral en la que tuvo que completar una gran cantidad de trabajo en un corto período de tiempo. ¿Cuáles fueron las circunstancias que generaron esa circunstancia? ¿Qué hizo ella para lograr sus objetivos? ¿Cómo se sintió después?
- Formule preguntas generales de entrevista tales como: “¿En qué tipo de situaciones produce usted su mejor desempeño?” y “¿En qué tipo de situaciones le gustaría ser más efectiva?” Esté alerta ante respuestas que sugieran que no se desempeña bien cuando debe trabajar largas horas, completar tareas rápidamente, manejar múltiples requerimientos dentro de un límite de tiempo, etc.
- Observe su lenguaje corporal durante la entrevista. ¿Se ve amodorrada, letárgica, excesivamente relajada, de movimientos lentos o más energética?

*Preguntas para las referencias de recomendación:*

Cuando hable con las referencias, formule los siguientes tipos de preguntas.

- “¿Cómo se compara con otros vendedores en cuanto a su habilidad para completar asignaciones a tiempo?”
- “¿Cómo se compara con otros en su habilidad para mantener su nivel de efectividad cuando trabaja largas horas?”

- “¿Cómo se compara su nivel de productividad global con el de sus pares?”

### **Bajo en mantenerse pendiente de sus obligaciones hasta terminarlas**

La candidata obtuvo una puntuación algo baja en la medición de su confiabilidad o cuánto se mantiene pendiente de sus obligaciones hasta terminarlas. Las personas con bajas puntuaciones pueden no ser consistentes en la tarea de mantenerse pendientes de sus obligaciones laborales.

#### *Averiguaciones en la entrevista:*

- Durante la entrevista, pregúntele a la candidata cómo considera ella que un gerente en ventas deba manejar a un empleado que no cumpla con fechas de entrega o que no sea consistente manteniéndose pendiente de sus obligaciones hasta culminarlas. Manténgase alerta ante respuestas que indiquen simpatía hacia el empleado o expectativas irreales del gerente.
- Pídale a la candidata que describa un momento en el que no pudo completar una tarea o no pudo mantenerse pendiente de algo que había prometido hacer. Manténgase alerta ante respuestas que indiquen que no considera que el incumplimiento fuera muy grave, o que es propensa a esgrimir excusas. Pregúntele si hoy día manejaría la situación de manera distinta.

#### *Preguntas para las referencias de recomendación:*

Cuando hable con sus referencias, formule los siguientes tipos de preguntas.

- “¿Cómo se compara con otros vendedores en cuanto a su habilidad para mantenerse pendiente de sus obligaciones y culminarlas puntualmente?”
- “¿Dirían sus clientes y sus pares que cumple con sus responsabilidades, o tiende a dejar escapar algunos asuntos?”

### **Poco optimismo**

La candidata obtuvo una puntuación baja en la medición de optimismo. Muchas personas que obtienen una puntuación baja en esta categoría pueden ser pesimistas (por ejemplo, “el vaso está medio vacío”) o de humor cambiante. En algunos este pesimismo afecta su desempeño laboral y su productividad en ventas. Sin embargo, otros con este perfil son capaces de ejercer un control razonable sobre sus emociones para que el impacto en su desempeño laboral sea limitado.

#### *Averiguaciones en la entrevista:*

- Durante la entrevista procure evaluar su habilidad para manejar presión, estrés o frustraciones. Pídale que describa qué tipos de cosas la irritan o le molestan. Pregúntele cómo su jefe, un par o un cliente describiría su temperamento, la manera como es ella bajo presión, etc.
- Pregúntele cómo el estrés laboral afecta su trabajo. Si la candidata viaja en su puesto actual (o viajaría en este trabajo), pregúntele cuáles considera ella como las ventajas y desventajas de un puesto en el que duraría parte del tiempo viajando. Escuche para reconocer qué impacto tendría en ella la soledad, el estrés y la fatiga.
- Pídale que describa una época en la que trabajó particularmente duro para lograr una venta y la negociación haya quedado en la nada. ¿Cómo reaccionó? ¿Qué impacto tuvo esto en ella?
- Pídale que describa cómo maneja el estrés y la frustración. Generalmente, las respuestas positivas son aquéllas como: correr, caminar un largo rato, hablarlo con un amigo, procurar pensar en cosas positivas. Esté alerta ante respuestas que revelen conductas inapropiadas para sobrellevar el estrés tales como “tomándome unos tragos” o respuestas que

sugieren una negación (por ejemplo, “Yo nunca he estado triste o de mal humor.”).

#### *Preguntas para las referencias de recomendación:*

Cuando hable con sus referencias, formule los siguientes tipos de preguntas.

- “Comparándola con otros vendedores que usted haya conocido, ¿cómo describiría su actitud o su estado de ánimo? (Por ejemplo, ¿era consistente o tenía altibajos?)”
- “¿Qué tan bien manejaba la presión y el estrés del trabajo?”
- “¿La describiría como una persona serena o de humor cambiante? ¿Por qué?”
- “Comparándola con sus pares, ¿mostró más o menos susceptibilidad frente a eventos estresantes en su ambiente (por ejemplo, presión, fechas límites)? ¿Cómo afectó esta susceptibilidad su productividad o sus relaciones laborales?”
- “¿Hasta qué medida demostró una actitud de ‘sí se puede’ versus una negatividad o desánimo?”

---

## Sugerencias gerenciales

---

El resto de este reporte sugiere maneras para manejar esta persona efectivamente. En algunos casos las sugerencias identifican una área potencialmente problemática en los resultados obtenidos sobre su personalidad y recomienda estrategias para optimizar su efectividad en el trabajo. En otros casos, considera sus motivaciones resaltando sugerencias sobre cómo motivar mejor a la candidata.

**Manejando Un Ritmo de Trabajo Exigente:** Puede que su ritmo lento de trabajar no sea apropiado en un ambiente laboral que opere a un ritmo rápido. Es probable que necesite metas laborales específicas y que se le responsabilice de cumplir fechas límites para que sea efectiva. Inicialmente, puede resultar útil el establecer fechas límites intermedias (controles) para asegurarse de que esté haciendo progresos hacia el cumplimiento de sus metas. Además, cursos o lecturas sobre la administración del tiempo también pueden servir para enseñarle a utilizar su energía más eficientemente.

**Mejorando el mantenerse pendiente de sus obligaciones hasta terminarlas:** Se le debe estimular a asumir más responsabilidad en mantenerse pendiente de sus obligaciones. Al dirigirla, asegúrese de que tenga un concepto claro sobre cuáles son sus responsabilidades y cuáles son las fechas esperadas. (“Juana, dijiste que me tendrás las proyecciones de ventas de la Compañía X para el próximo martes.”) En actividades a largo plazo, sugiérale que determine fechas límites intermedias para asegurarse de que esté haciendo progreso hacia sus metas. Si se retrasa, haga que asuma responsabilidad por esto y ayúdele a encontrar estrategias para evitar que esta deficiencia se repita en el futuro.

**Desarrollando una actitud más positiva (volviéndose más optimista):** Su tendencia a asumir una actitud negativa o pesimista puede interferir con su efectividad en ventas. Ella puede requerir más tiempo y atención para mantenerse animada que la mayoría de los vendedores. De ser así, recomendamos que se le brinde reconocimiento y la premie por aprender a mantener a raya sus emociones y evitar exteriorizaciones de negatividad.

**Motivación por afiliación:** La oportunidad de expandir su red de contactos, ayudar a otros y trabajar en general con gente es importante para ella. Puede resultar útil animarla a que se integre a organizaciones de la compañía, comunitarias o profesionales que le ayuden a satisfacer esta necesidad y a expandir su red de contactos simultáneamente.

©2001 Bigby Havis & Associates, Dallas, Texas. Todos los derechos reservados.