

Guía para la entrevista Potencial Premium

Perfil del puesto: director comercial

Guía para la entrevista

Anne Ónimo

02/09/2024 11:07:41



ANNE ÓNIMO



Edad : 36 - 40 años



Tipo de Formación

Sector : Management

Diploma : LIC, COU+5



Actividad Profesional

Empleos : director comercial regional/directora comercial regional

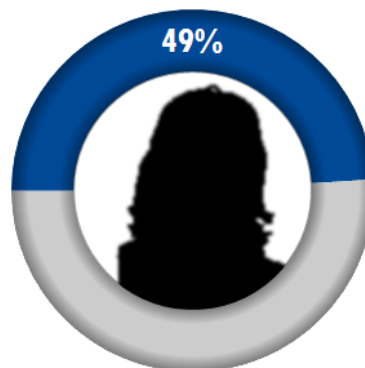
Experiencia : 11 - 20 años

Situación actual : Directivo nivel 2

PUNTUACIÓN DEL PERFIL



«DIRECTOR COMERCIAL»





director comercial

Los directores comerciales son responsables de la generación de ingresos para el departamento comercial de su empresa. Desempeñan varias funciones comerciales, como la fijación de objetivos, la supervisión del diseño de productos, la planificación y el desarrollo de las labores de venta, la gestión de los agentes de ventas y la fijación de los precios de los productos.

Actividad Profesional



- ✓ gestionar equipos de ventas
- ✓ elaborar estrategias de marketing
- ✓ gestionar los canales de ventas
- ✓ utilizar analítica con fines comerciales
- ✓ integrar productos nuevos en la cadena de fabricación
- ✓ gestionar contratos
- ✓ desarrollar una red profesional
- ✓ desarrollar relaciones comerciales
- ✓ alinear todos los esfuerzos encaminados al desarrollo de la empresa



TÉCNICA PARA LA ENTREVISTA

Cada pregunta de este manual le permitirá evaluar uno o varios de los criterios del test.

Siguiendo la técnica de realización de entrevistas que le proponemos el evaluado deberá, con cada pregunta, describir la **SITUACIÓN** a la que se vio confrontado, explicar las **TAREAS** que fueron necesarias, exponer la **ACCIÓN** que llevó a cabo y los **RESULTADOS** obtenidos. evaluado.

- La **SITUACIÓN**: cuál es la situación a la que el evaluado se vio confrontado, qué es lo que tenía que hacer, en qué circunstancias, cuál era su entorno, cuánto hace de ello, cuál era el contexto.
- La **TAREA**: qué tarea debía ejecutar. Qué es lo que había que hacer, qué se esperaba del evaluado, por qué tenía que hacerlo, cuáles eran los objetivos.
- La **ACCIÓN**: cómo consiguió ejecutar la tarea asignada, qué método utilizó. Siempre hay que verificar -con exactitud- cuál ha sido la intervención del evaluado con respecto al grupo o equipo.
- El **RESULTADO**: Cuál ha sido el resultado, el impacto o la conclusión de la acción llevada a cabo por el evaluado.



PREGUNTA(S)

Realice tantas preguntas -bien enfocadas- como sean necesarias hasta tener una opinión clara sobre las competencias incluidas en la evaluación. Puede utilizar las siguientes preguntas con el fin de profundizar en su conocimiento sobre el candidato:

- QUÉ: ¿Cuál fue el propósito, ¿Qué tuvo que hacer? ¿Cuáles fueron las acciones que llevó a cabo?
- QUIÉN: ¿Quién era el responsable? ¿Quién más intervino de manera complementaria? ¿A quién iba dirigido?
- CUÁNDO: ¿Cuáles eran los plazos? ¿Y el vencimiento? ¿Cuál fue la frecuencia?
- DÓNDE: ¿Dónde tuvo lugar la acción?
- CÓMO: ¿Cuáles fueron los medios empleados? ¿Cuál fue el proceso?
- PARA QUÉ: ¿Cuál era el objetivo? ¿Qué importancia revistió?

Permanezca en el contexto de las experiencias laborales pasadas del candidato.



INTRODUCCIÓN

Realice la introducción a la entrevista y explicar al candidato la manera en que debe responder: «Ahora me gustaría hacerle varias preguntas sobre su experiencia laboral. Para cada una de sus repuestas le pido me responda, de manera concreta, en qué contexto se encontraba, lo que se esperaba de usted, cuál fue su participación, cómo lo hizo y, por último, cuáles fueron las consecuencias de su participación.»

Presentación de los resultados: « Ha respondido las preguntas del cuestionario sobre sus preferencias en diferentes situaciones, éste es el resumen de los resultados tal y como se ha descrito a sí mismo» (entregar los resultados al evaluado).

La evaluación de las competencias de la señora Anne Ónimo para el puesto de "director comercial" ha revelado varias áreas de preocupación que requieren mayor análisis. Las puntuaciones obtenidas en diversos criterios no alcanzan los mínimos deseados, lo que sugiere la necesidad de una evaluación más profunda antes de considerar su contratación. A continuación,

se detalla cada uno de los criterios evaluados.

En cuanto al ****sentido de la eficacia**** (8), es fundamental para un director comercial demostrar un compromiso constante con los resultados y la optimización de procesos. La puntuación por debajo del mínimo deseado (9,8) sugiere que la señora Ónimo podría no tener la motivación necesaria para alcanzar y superar objetivos, lo que podría traducirse en un desempeño inferior en un rol que exige alta competitividad y resultados medibles.

Respecto a la ****organización y método**** (8,1), este criterio es crucial para la gestión efectiva de equipos y recursos. Su puntuación es inferior al mínimo deseado (9,7), lo que indica posibles deficiencias en su capacidad para establecer y seguir procesos organizativos claros. Esto podría en última instancia impactar la eficiencia del equipo comercial y crear desorganización en la planificación y ejecución de estrategias.

En términos de ****resistencia frente al estrés**** (9,1), es importante que un director comercial maneje la presión de manera efectiva, ya que el sector comercial puede ser inherentemente estresante. El hecho de que su puntuación esté por debajo del mínimo deseado (11,2) podría significar que, bajo presión, puede tomar decisiones subóptimas o tener un desempeño debilitado, lo que es inaceptable en un puesto de liderazgo.

El criterio de ****facilidad de contacto**** (8,2) es esencial para la construcción de relaciones sólidas con clientes y socios. Dado que su puntuación no alcanza el mínimo deseado (8,6), es posible que la señora Ónimo no posea las habilidades interpersonales necesarias para realizar networking efectivo y contribuir a las oportunidades comerciales. Esto podría limitar la capacidad de la organización para expandir su base de clientes o reforzar alianzas estratégicas.

La ****capacidad de trabajar en equipo**** (9) es otra habilidad vital para un director comercial, ya que debe coordinarse con diferentes departamentos y motivar a su equipo. La puntuación inferior al mínimo deseado (10,3) indica que podría haber dificultades en la cooperación y el liderazgo del equipo, lo que podría llevar a tensiones interdepartamentales y afectar el clima laboral.

En cuanto a la ****capacidad de escuchar**** (8,2), esta habilidad es clave para entender las necesidades de los clientes y el feedback del equipo. La puntuación que no cumple con el mínimo deseado (9) sugiere que la señora Ónimo puede no estar suficientemente abierta a las opiniones y sugerencias de los demás, lo que es perjudicial en un entorno comercial donde la colaboración y la comunicación son vitales para el éxito.

El criterio de ****sentido de la competición**** (7,5) es importante para fomentar un entorno proactivo que impulse las ventas. Una puntuación por debajo del mínimo deseado (13) indica que puede haber una falta de ambición por competir y alcanzar metas. Esto podría ser problemático para un rol que requiere constantemente enfrentar desafíos y buscar mejorar el rendimiento de la

empresa.

Finalmente, la ****capacidad de hablar en público**** (7,6) es crucial para presentar ideas y estrategias ante grupos diversos. La notable diferencia entre su puntuación y autoevaluación (13) plantea dudas sobre su autoconfianza en situaciones de presentación, lo que podría traducirse en una comunicación ineficaz y en la incapacidad de inspirar y motivar a otros.

En conclusión, dado que la evaluación inicial ha indicado múltiples áreas que no cumplen con los estándares requeridos para el puesto de director comercial, se considera imprescindible realizar una entrevista adicional. Este encuentro permitirá explorar en profundidad las preocupaciones planteadas, identificar áreas de mejora y determinar si la señora Ónimo tiene las habilidades y actitudes necesarias para asegurar el éxito en esta posición.

HISTOGRAMA



PERFIL: director comercial

Puntuación

Débil Fuerte Muy fuerte

Anne
Ónimo

Fecha
02/09/2024 11:07:41

Duración de la evaluación:
15 minutos

Preguntas no respondidas
0

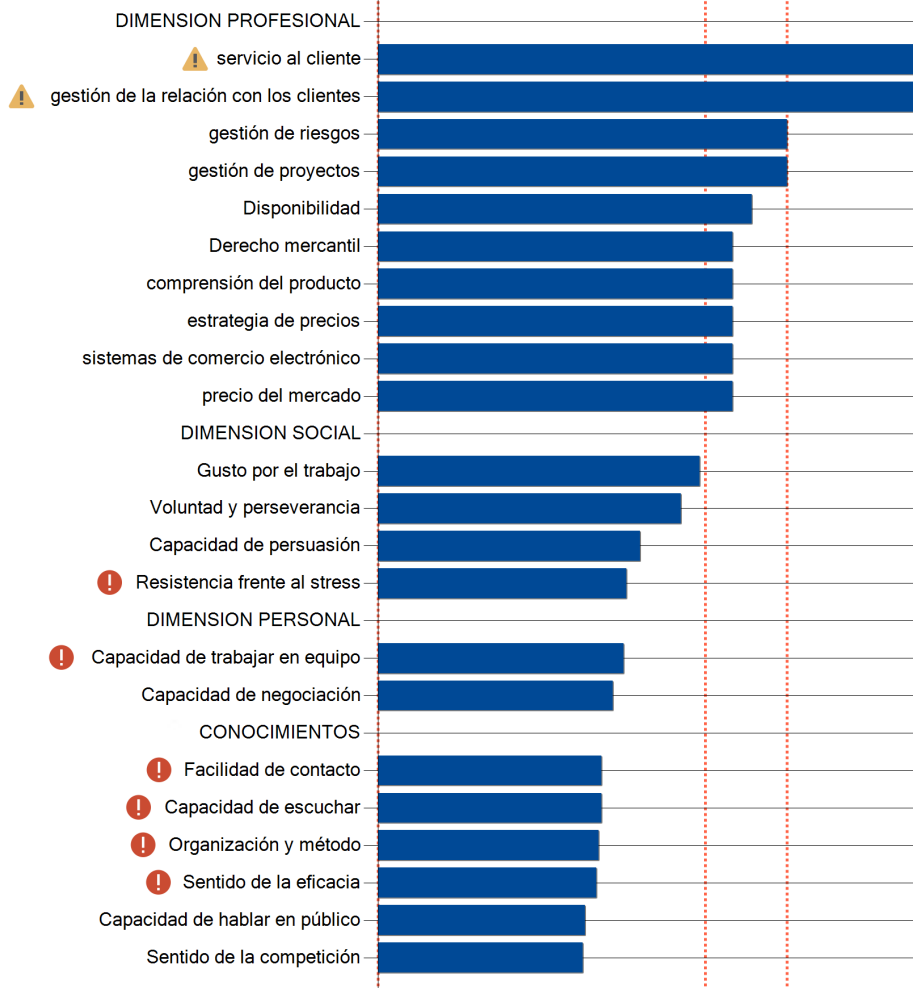
Adhesión al cuestionario
11.100

⚠ Punto de control

❗ Punto crítico

❓ Punto de atención

Puntuación del perfil
49/100



SIGMUND Potencial Premium Versión 1.1 - (C)2024 SIGMUND Distribution

⚠ Punto de control Con relación al puesto

❗ Punto crítico Con relación al puesto

❓ Punto de atención, revisar en el contexto

#1

CRITERIOS DESEADOS

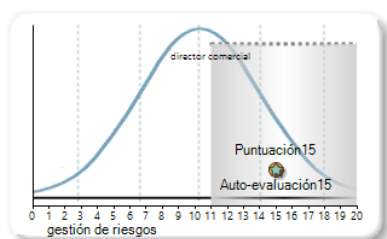


- ➔ Disponibilidad
- ➔ Gusto por el trabajo
- ➔ Voluntad y perseverancia
- ➔ Sentido de la competición
- ➔ Capacidad de persuasión
- ➔ Capacidad de negociación
- ➔ Capacidad de hablar en público



#3

CRITERIOS CRÍTICOS



gestión de riesgos



Puntuación:1,5

Auto-evaluación:2

Evaluación:

Ejemplo de pregunta a realizar :

- ¿Puede describir una situación en la que tuvo que gestionar un riesgo significativo en una estrategia comercial? ¿Cómo lo manejó?
- ¿Qué métodos utiliza para identificar y evaluar los riesgos en su departamento comercial?
- ¿Cómo se asegura de que su equipo esté preparado para afrontar los riesgos potenciales en su plan de ventas?

[] Situación

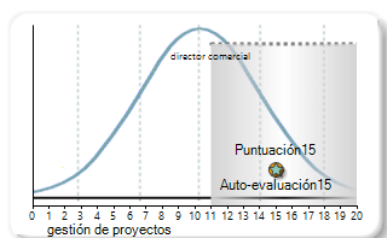
[] Tarea

[] Acción

[] Resultado

Evaluación

5/ Inaceptable 7/ Muy débil 9/ Débil 11/ Aceptable 13/ Fuerte 15/ Excelente



gestión de proyectos



Puntuación:1,5

Auto-evaluación:2

Evaluación:

Ejemplo de pregunta a realizar :

- *¿Cómo implementa la gestión de proyectos en la planificación de sus estrategias comerciales?*
- *¿Puede dar un ejemplo de un proyecto de ventas que lideró y los resultados que obtuvo?*
- *¿Qué herramientas de gestión de proyectos considera más efectivas para controlar el progreso de sus iniciativas comerciales?*

☐ Situación

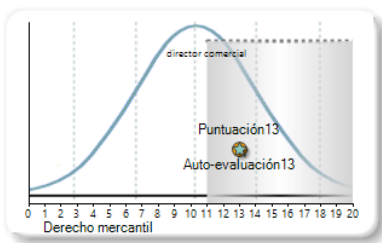
☐ Tarea

☐ Acción

☐ Resultado

Evaluación

5/ Inaceptable 7/ Muy débil 9/ Débil 11/ Aceptable 13/ Fuerte 15/ Excelente



Derecho mercantil



Puntuación:1,3

Auto-evaluación:1

Evaluación:

Ejemplo de pregunta a realizar :

- *¿Cuál es su comprensión del derecho mercantil y cómo se aplica en las decisiones comerciales?*
- *¿Puede compartir una experiencia donde la legislación mercantil afectó una estrategia de precios o contrato?*
- *¿Cómo se mantiene actualizado respecto a los cambios en el derecho mercantil que podrían influir en su departamento?*

☐ Situación

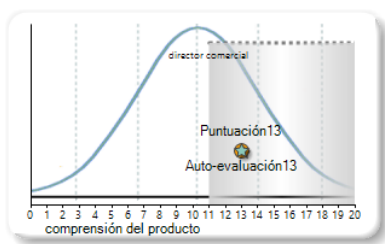
☐ Tarea

☐ Acción

☐ Resultado

Evaluación

5/ Inaceptable 7/ Muy débil 9/ Débil 11/ Aceptable 13/ Fuerte 15/ Excelente



comprensión del producto



Puntuación:1,3

Auto-evaluación:1

Evaluación:

Ejemplo de pregunta a realizar :

- ¿Cómo se asegura de que su equipo tenga una comprensión profunda del producto que están vendiendo?
- ¿Puede describir una estrategia que haya desarrollado para educar a su equipo sobre un nuevo producto?
- ¿Cuál es la importancia de la comprensión del producto en la estrategia comercial y cómo la evalúa en su equipo?

[] Situación

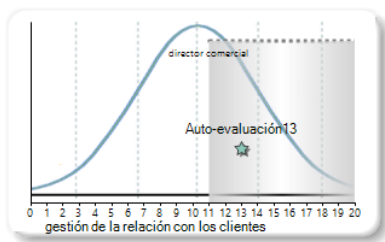
[] Tarea

[] Acción

[] Resultado

Evaluación

5/ Inaceptable 7/ Muy débil 9/ Débil 11/ Aceptable 13/ Fuerte 15/ Excelente



gestión de la relación con los clientes



Puntuación:5

Auto-evaluación:13

Evaluación:

Ejemplo de pregunta a realizar :

- *¿Cómo gestiona la relación con los clientes para maximizar las oportunidades de ventas?*
- *¿Qué herramientas utiliza para monitorear y mejorar la satisfacción del cliente?*
- *Describe un caso en el que mejoró una relación con un cliente y los resultados que se obtuvieron.*

☐ Situación

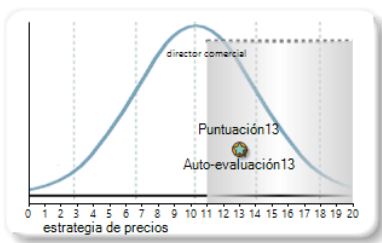
☐ Tarea

☐ Acción

☐ Resultado

Evaluación

5/ Inaceptable 7/ Muy débil 9/ Débil 11/ Aceptable 13/ Fuerte 15/ Excelente



estrategia de precios



Puntuación:1,3

Auto-evaluación:1

Evaluación:

Ejemplo de pregunta a realizar :

- *¿Cuál es su enfoque para desarrollar una estrategia de precios que sea competitiva y rentabilidad?*
- *¿Puede compartir un ejemplo donde cambió la estrategia de precios y el impacto que tuvo en las ventas?*
- *¿Cómo se asegura de que su estrategia de precios sea adaptable a cambios en el mercado?*

☐ Situación

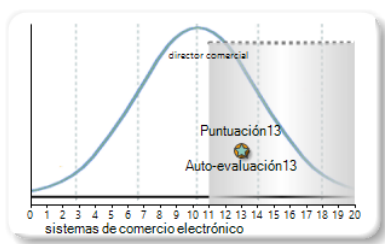
☐ Tarea

☐ Acción

☐ Resultado

Evaluación

5/ Inaceptable 7/ Muy débil 9/ Débil 11/ Aceptable 13/ Fuerte 15/ Excelente



sistemas de comercio electrónico



Puntuación:1,3

Auto-evaluación:1

Evaluación:

Ejemplo de pregunta a realizar :

- *¿Cómo ha utilizado los sistemas de comercio electrónico para impulsar las ventas en su experiencia anterior?*
- *¿Qué plataformas de comercio electrónico considera más efectivas y por qué?*
- *¿Cómo integra las herramientas de comercio electrónico en su estrategia de ventas tradicional?*

☐ Situación

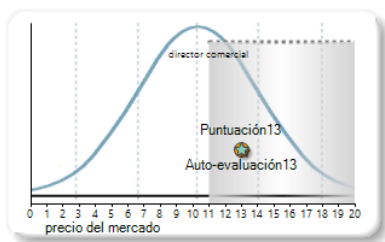
☐ Tarea

☐ Acción

☐ Resultado

Evaluación

5/ Inaceptable 7/ Muy débil 9/ Débil 11/ Aceptable 13/ Fuerte 15/ Excelente



precio del mercado



Puntuación:1,3

Auto-evaluación:1

Evaluación:

Ejemplo de pregunta a realizar :

- *¿Cómo evalúas el precio de mercado para asegurarte de que nuestros productos sean competitivos y rentables?*
- *Cuéntame sobre una ocasión en la que tu análisis del precio de mercado te llevó a cambiar la estrategia de precios de algún producto. ¿Qué resultado obtuviste?*
- *¿Qué herramientas o métodos utilizas para realizar un seguimiento de los cambios en los precios del mercado y cómo esos cambios influyen en nuestras decisiones comerciales?*

☐ Situación

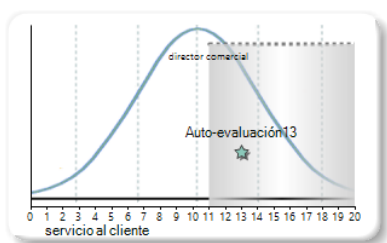
☐ Tarea

☐ Acción

☐ Resultado

Evaluación

5/ Inaceptable 7/ Muy débil 9/ Débil 11/ Aceptable 13/ Fuerte 15/ Excelente



servicio al cliente



Puntuación: 8,9

Auto-evaluación: 13

Evaluación:

Ejemplo de pregunta a realizar :

- *¿Cómo integra el servicio al cliente en su estrategia comercial?*
- *¿Qué rol considera que juega el servicio al cliente en la generación de ingresos?*
- *¿Puede dar un ejemplo de cómo un enfoque en el servicio al cliente mejoró las ventas en su departamento?*

☐ Situación

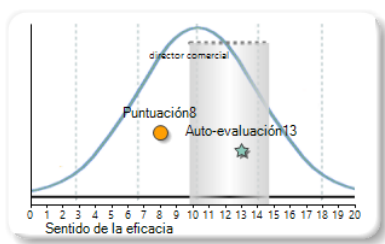
☐ Tarea

☐ Acción

☐ Resultado

Evaluación

5/ Inaceptable 7/ Muy débil 9/ Débil 11/ Aceptable 13/ Fuerte 15/ Excelente



Sentido de la eficacia



Puntuación:8

Auto-evaluación:13

Evaluación:

Tendencia a valorar la acción por encima de la reflexión, a producir resultados útiles y a saber sacar las enseñanzas operativas de una situación. Valoración y búsqueda de resultados inmediatos. Capacidad para rentabilizar su tiempo y energía.

Este criterio mide el gusto por la acción y la eficacia; pone en relieve el espíritu de líder del sujeto y su ambición profesional..

Ejemplo de pregunta a realizar :

- Cuéntame sobre una ocasión en la que estableciste un objetivo ambicioso para tu equipo de ventas. ¿Cómo mediste su eficacia y qué resultados obtuviste?
- Descríbeme una situación en la que tuviste que ajustar una estrategia comercial a mitad del proceso. ¿Qué indicadores utilizaste para evaluar su efectividad?
- Relátame un caso en el que tuviste que tomar una decisión difícil con respecto a un producto que no estaba generando los ingresos esperados. ¿Cuál fue el impacto y cómo lo manejaste?

[] Situación

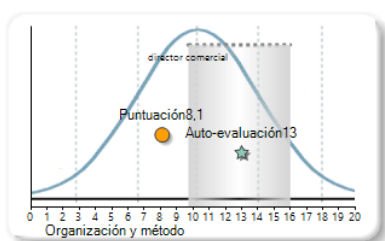
[] Tarea

[] Acción

[] Resultado

Evaluación

5/ Inaceptable 7/ Muy débil 9/ Débil 11/ Aceptable 13/ Fuerte 15/ Excelente



Organización y método



Puntuación:8,1

Auto-evaluación:13

Evaluación:

Capacidad para gestionar su tiempo de trabajo y organizar con rigor sus actividades. Tendencia a valorar el método, la planificación y la previsión. Sentido del orden y gusto por la verificación del trabajo de los demás. Este criterio mide también el Gusto, la Capacidad de Trabajo y la eficacia del sujeto. Es un criterio a tener en cuenta en el caso de informáticos y secretarías.

Ejemplo de pregunta a realizar :

- *Cómo organizas tu agenda cuando tienes múltiples proyectos de ventas en marcha. ¿Tienes algún sistema específico que sigas?*
- *Cuéntame sobre un momento en el que tu planificación meticulosa ayudó a tu equipo a cumplir con un plazo crítico. ¿Cuáles fueron los pasos que tomaste?*
- *Describe una vez que tuviste que coordinar un lanzamiento de producto. ¿Qué métodos utilizaste para asegurarte de que todo estuviera bien organizado?*

[] Situación

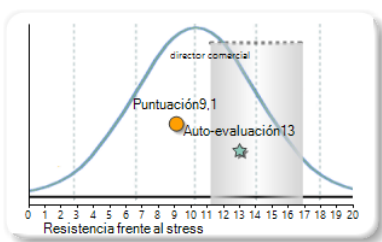
[] Tarea

[] Acción

[] Resultado

Evaluación

5/ Inaceptable 7/ Muy débil 9/ Débil 11/ Aceptable 13/ Fuerte 15/ Excelente



Resistencia frente al stress



Puntuación:9,1

Auto-evaluación:13

Evaluación:

Capacidad para hacer frente a las situaciones estresantes, para no dejarse desbordar por la carga emocional que estas situaciones desencadenan. Ya se trate de la tensión vinculada al ritmo del trabajo, a los cambios de ritmo, o a los cambios de programa de última hora. Capacidad también para soportar el entorno de trabajo: ruido, agitación, dificultades físicas. Tensión vinculada a las relaciones humanas: exigencias de la clientela, relación con los colegas, los subordinados. La persona se esfuerza por asumir la situación sin que los demás se resientan.

Ejemplo de pregunta a realizar :

- En tu experiencia, ¿cuáles son las situaciones comerciales que más te han estresado y cómo las has manejado?
- Recuerda un proyecto que se complicó y tuviste que lidiar con presiones externas. ¿Cuál fue tu enfoque para mantener al equipo motivado bajo estrés?
- ¿Cómo te aseguras de que tu estrés no afecte a tu equipo cuando enfrentas desafíos significativos en las ventas?

[] Situación

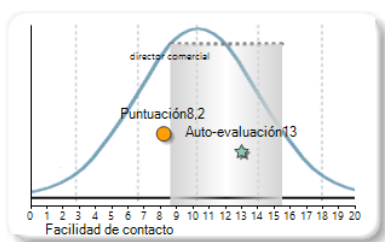
[] Tarea

[] Acción

[] Resultado

Evaluación

5/ Inaceptable 7/ Muy débil 9/ Débil 11/ Aceptable 13/ Fuerte 15/ Excelente



Facilidad de contacto



Puntuación: 8,2

Auto-evaluación: 13

Evaluación:

Aptitud para vivir en sociedad, crear contactos de manera activa, ser simpático y cálido con los demás, a seducir. Sociabilidad.

El sujeto utiliza su gusto por los contactos humanos en las relaciones comerciales o para gestionar los conflictos humanos. Emana de él cierto espíritu de liderazgo. Al sujeto le gusta dar conferencias, animar debates y tomar la iniciativa de las acciones.

Ejemplo de pregunta a realizar :

- Cuéntame sobre una ocasión en la que tuviste que construir una relación con un cliente difícil. ¿Qué estrategias utilizaste para facilitar el contacto?
- Háblame de una situación en la que conociste a alguien en un evento comercial y la relación se convirtió en una oportunidad de negocio. ¿Cómo lo lograste?
- ¿Cuál es tu enfoque para romper el hielo en reuniones de ventas con nuevos clientes potenciales?

[] Situación

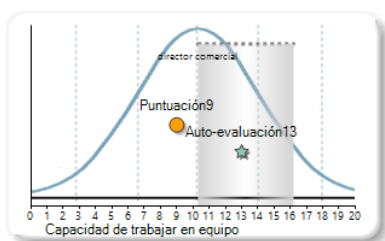
[] Tarea

[] Acción

[] Resultado

Evaluación

5/ Inaceptable 7/ Muy débil 9/ Débil 11/ Aceptable 13/ Fuerte 15/ Excelente



Capacidad de trabajar en equipo



Puntuación:9

Auto-evaluación:13

Evaluación:

Capacidad para adaptarse a las reglas de trabajo en equipo y para evitar los conflictos dentro de un grupo.

Esta capacidad requiere tolerancia, sensibilidad, respeto por los demás, respeto por las reglas de sociedad, por el grupo, por la jerarquía y una actitud estable en el tiempo.

Ejemplo de pregunta a realizar :

- Recuerda una experiencia donde tuviste que trabajar con un grupo diverso en un proyecto de ventas. ¿Cómo contribuiste al trabajo en equipo?
- Cuéntame de un caso en el que fue difícil llegar a un acuerdo dentro del equipo. ¿Qué rol jugaste para resolver el conflicto?
- Describe un proyecto donde lograron un excelente resultado gracias a un esfuerzo conjunto. ¿Qué acciones tomaste para fomentar el trabajo en equipo?

[] Situación

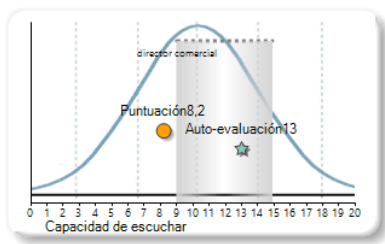
[] Tarea

[] Acción

[] Resultado

Evaluación

5/ Inaceptable 7/ Muy débil 9/ Débil 11/ Aceptable 13/ Fuerte 15/ Excelente



Capacidad de escuchar



Puntuación: 8,2

Auto-evaluación: 13

Evaluación:

Aptitud para interesarse, concentrarse y memorizar lo que dicen los demás. Capacidad de integrar las motivaciones del interlocutor.

Este criterio traduce también una facilidad de contacto con un buen funcionamiento psicológico, cualidades de arbitraje o de consejo para gestionar conflictos y una buena adaptación a los cambios.

Ejemplo de pregunta a realizar :

- *Cuéntame sobre una experiencia en la que alguien te proporcionó feedback y cómo utilizaste esa información en tu enfoque comercial.*
- *¿Puedes describir un momento en el que escuchaste a un miembro del equipo y eso llevó a una mejora en la estrategia de ventas?*
- *Recuerda una situación en la que un cliente compartió sus necesidades y alteraste tu enfoque como resultado. ¿Qué aprendiste de esa interacción?*

☐ Situación

☐ Tarea

☐ Acción

☐ Resultado

Evaluación

5/ Inaceptable 7/ Muy débil 9/ Débil 11/ Aceptable 13/ Fuerte 15/ Excelente



Preguntas para finalizar

Encuestador :

Fecha :/...../.....



Comentarios



Recomendación

- ☐ Detener el proceso: dictamen positivo
- ☐ Continuar el proceso : buen candidato
- ☐ Continuar el proceso : aspectos a verificar
- ☐ Detener el proceso: dictámen desfavorable
- ☐ Otros (especificar)

Guía para la entrevista

ANNE ÓNIMO	2
Tipo de Formación	2
Puntuación del perfil	2
Perfil del puesto director comercial	3
Actividad Profesional	4
Guía para la entrevista	5
Histograma	9
Criterios deseados	10
Criterios críticos	11
Conclusión	22