



Manual de Supervivencia del Gerente de Ventas EJE

Gestión de Crisis, Personas y Resultados

Introducción

La gerencia de ventas no es una posición administrativa; es una función de alta presión donde convergen tres fuerzas permanentes:

- los resultados que exige la dirección
- las necesidades del mercado y los clientes
- el desarrollo y desempeño del equipo comercial

El Gerente de Ventas EJE™ no es solo un supervisor.

Es el eje que equilibra estrategia, ejecución y liderazgo humano.

Su misión no es vender más que sus vendedores.

Su misión es **crear un sistema donde los vendedores puedan ganar de forma consistente.**



1. El Reto del Tiempo

La “Presión Terrible” del Gerente

El gerente de ventas vive bajo una presión constante desde tres direcciones:

Desde arriba:

Reportes, resultados y pronósticos que exige la dirección.

Desde los lados:

Clientes, proyectos, reuniones y actividades operativas.

Desde abajo:

Vendedores que necesitan apoyo, orientación y seguimiento.

Si el gerente no administra su tiempo con disciplina, termina atrapado en tareas operativas y deja de cumplir su verdadera función: **desarrollar al equipo.**

Solución EJE™

Delegación estricta

El gerente no debe hacer el trabajo del vendedor.

Cuando un informe llega incompleto, debe devolverse.

Aceptar informes deficientes genera vendedores dependientes.

La exigencia genera vendedores profesionales.



Cortar el cordón umbilical

Uno de los errores más comunes ocurre cuando un vendedor es promovido a gerente y **continúa atendiendo a sus clientes antiguos**.

Esto provoca dos problemas graves:

- el nuevo vendedor nunca gana autoridad frente al cliente
- el gerente se queda atrapado en tareas operativas

El principio EJE es claro:

Un gerente no gestiona cuentas. Gestiona personas.

2. Selección y Reclutamiento

La Base del Vuelo Comercial

El rendimiento del equipo comercial comienza en el proceso de selección.

Un principio fundamental del Método EJE es:

El entrenamiento mejora el talento, pero no lo crea desde cero.

Ningún programa de formación puede transformar a un candidato sin aptitudes en un vendedor altamente productivo.

Por eso, el proceso de reclutamiento debe enfocarse en detectar **carácter, resiliencia y mentalidad competitiva**.

La prueba de fuego en entrevistas



Más que escuchar respuestas preparadas, el gerente debe observar **cómo reacciona el candidato ante presión o incertidumbre.**

Preguntas recomendadas:

- ¿Cuál ha sido la decisión más difícil que has tenido que tomar?
- ¿Cuándo fue la última vez que fracasaste en una meta importante?
- ¿Cómo reaccionas cuando un cliente te dice que no?

Las respuestas revelan mucho más que el currículum.

3. Motivación

Más allá del Dinero

El dinero es un motivador importante, pero no es el único.

Muchos vendedores dejan de esforzarse cuando alcanzan un nivel de ingreso que cubre sus necesidades básicas.

Cuando esto ocurre, el gerente debe activar **otros motores de motivación.**

Los tres motores de motivación EJE™

Competencia

Las dinámicas internas entre vendedores activan el espíritu competitivo.

Reconocimiento y estatus

Los vendedores valoran el prestigio dentro del equipo.

Propósito

Cuando el vendedor entiende que su trabajo tiene impacto real, su compromiso aumenta.



Un equipo motivado no solo busca comisiones.
Busca **superarse constantemente**.

4. Diagnóstico de Rendimiento

Detectar el “Bajonazo”

Incluso los mejores vendedores atraviesan periodos de bajo rendimiento.

El error del gerente es **ignorar las señales tempranas**.

Cuando las cifras comienzan a caer, la intervención debe ser inmediata.

Pregunta clave del gerente EJE™

“¿Tienes alguna dificultad? ¿Qué podemos hacer para ayudarte?”

Esta pregunta abre la puerta a detectar:

- problemas personales
 - desgaste emocional
 - fallas en el proceso de ventas
 - pérdida de motivación
-

Comprensión humana

El desempeño del vendedor también está influenciado por su entorno personal.



Un gerente que exige lealtad y compromiso también debe mostrar **comprensión cuando surgen problemas personales.**

La empatía fortalece la relación profesional.

Recuperación de la confianza

Cuando un vendedor atraviesa una crisis de resultados, el enfoque no debe ser la meta anual.

El gerente debe establecer **objetivos parciales y alcanzables** que permitan recuperar impulso y confianza.

5. Evaluación

El Espejo del Vendedor

Uno de los errores más frecuentes en la gestión comercial es **dar retroalimentación únicamente cuando hay problemas.**

La evaluación debe ser un proceso constante.

Cultura de evaluación EJE™

El gerente debe reunirse periódicamente con cada vendedor para:

- revisar resultados obtenidos
- analizar lo que funcionó y lo que no
- definir nuevos objetivos
- diseñar estrategias de mejora



Sin evaluación no hay asesoría.

Sin asesoría no hay crecimiento.

Checklist de Emergencia del Gerente EJE™

Utiliza esta lista cuando sientas que el control del equipo comienza a debilitarse.

- ¿Estoy dedicando tiempo a mis clientes antiguos en lugar de a mi equipo?
- ¿Estoy aceptando informes incompletos o mal estructurados?
- ¿He detectado algún descenso reciente en las cifras de mi equipo?
- ¿Conozco las metas personales y motivaciones de mis vendedores?
- ¿Mi plan de compensación es claro y fácil de entender?

Si alguna respuesta es negativa, **es momento de intervenir inmediatamente.**

Metáfora del Gerente

El Gerente de Ventas es como un **director de orquesta.**

No toca todos los instrumentos.

Pero debe asegurarse de que cada músico domine el suyo y de que todos suenen en armonía.

A veces incluso debe **reparar los instrumentos en medio del concierto.**

Su éxito no se mide por lo que él vende.



Se mide por **el éxito de los vendedores que formó.**

Reflexión Final


El liderazgo comercial no consiste en controlar personas.


Consiste en **crear un sistema donde el talento pueda rendir al máximo.**


El Gerente de Ventas EJE™ no improvisa liderazgo.

Diseña un entorno donde las personas, los procesos y los resultados avanzan en la misma dirección.

Miguel Ávalos

 www.mdjconsultoria.com

 442 369 2136

 miguel@mdjconsultoria.com
