

3.1 COSTOS DE UNA MALA CONTRATACIÓN EN VENTAS

Paso 1: Ventas anuales que esperas de un colaborador exitoso.

Paso 2: Ventas anuales que esperas de un colaborador mediocre.
Entre el 40 al 60% de lo que producen los colaboradores exitosos.

Paso 3: Resta la línea 2 de la línea 1 y escribe el resultado:

Paso 4: Cantidad de clientes que un colaborador mediocre pierde por negligencia, falta de seguimiento, mal comportamiento o similares. Conservadoramente, considera un cliente perdido por año, o el 10 % de las ventas de un colaborador exitoso.

Paso 5: Cantidad de tiempo extra que tú o tu gerente de ventas invierten supervisando, coacheando y capacitando a los colaboradores mediocres. Para calcular el costo usemos el 25 % del salario anual de un colaborador mediocre.

Paso 6: Ahora suma las líneas # 3, # 4 y # 5 y escribe el resultado en la línea # 6. Esta es tu pérdida total en ventas anuales por cada colaborador mediocre.

Paso 7: El margen de ventas (después de deducir los costos fijos y variables) es probablemente la forma más precisa de determinar la pérdida real causada por los vendedores mediocres. Simplemente, multiplica la línea # 6 por tu margen de utilidad. Por ejemplo, si tu pérdida total en ventas anuales en la línea # 6 fuera de \$500,000, y tu margen de utilidad es del 20 %, tu pérdida anual es de \$100,000.

Ahora viene quizá el elemento más dañino de todos: el costo de retrasar la acción. Esperando que la situación, de alguna manera se corrija por sí sola, todos somos culpables de posponer las confrontaciones desagradables. Desafortunadamente, si un vendedor ha recibido entrenamiento, ha sido supervisado y ha tenido oportunidades de mejorar, la investigación muestra que la situación no mejorará, y cada mes que pasa es un desperdicio de los recursos de la empresa.

Paso 8: La línea # 7 ya te muestra lo que costará esperar otro año; copia esa cifra en la línea # 8b. Puedes multiplicar fácilmente la cifra por 2 o 3 para ver cuánto costará esperar dos o tres años. Después escribe los resultados de esos cálculos en las líneas # 8c y # 8d. Incluso un retraso de seis meses en la acción puede ser costoso. Divide la línea # 8b entre 2 y escribe el resultado en la línea # 8a.

Paso 9: Si tu empresa está en México, la ley del trabajo establece que para despedir a un trabajador debes pagarle 3 meses de salario, más 20 días por cada año que haya permanecido en tu empresa. Para este ejercicio considerando 3 meses de salario o el 25% del salario anual. En otros países es regularmente un mes de salario o el 8%

Paso 10: Cuando hayas despedido al colaborador, necesitaras cubrir esa vacante. En términos administrativos ¿cuánto cuesta anunciar, filtrar, entrevistar, verificar, contratar, incorporar, capacitar a un nuevo colaborador?

TOTAL: En la línea de Total suma las líneas 8b. 9 y 10

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

6. _____

7. _____

8a. Costo de esperar seis meses: _____

8b. Costo de esperar un año: _____

8c. Costo de esperar dos años: _____

8d. Costo de esperar tres años: _____

9. _____

10. _____

TOTAL: _____

Ahora, tómate unos minutos para dejar que estos costos se asimilen. Piensa... ¿Qué harías con ese ingreso adicional? ¿Cómo se transformaría el ambiente de trabajo y la cultura de la empresa, si contaras con vendedores exitosos