

¿Qué es una prueba de manejo en el reclutamiento y selección de vendedores?

Una herramienta práctica para observar al candidato vendiendo antes de contratarlo.

Idea central

Así como nadie debería recibir una licencia sin demostrar que sabe conducir, tampoco conviene contratar a un vendedor solo por su currículum o por una entrevista bien llevada. Una prueba de manejo permite verlo en acción.

¿Para qué sirve?

Una prueba de manejo ayuda a reducir el riesgo de una mala contratación porque permite evaluar habilidades comerciales reales y no solamente percepciones. Bien aplicada, revela si el candidato sabe preparar una conversación, investigar, escuchar, preguntar, manejar objeciones y avanzar hacia un siguiente paso concreto.

Validar si el candidato sabe vender o solo sabe hablar de ventas.

Observar su proceso comercial bajo condiciones similares al puesto real.

Comparar candidatos con criterios más objetivos y consistentes.

Reducir el costo de contratar a alguien que entrevista bien, pero vende mal.

¿Cómo se aplica?

La prueba debe parecerse al trabajo real. No se trata de montar un teatro, sino de crear una situación razonable donde el candidato tenga que pensar, interactuar y vender como lo haría en el puesto.

Tipo de puesto	Ejemplo de prueba
Ventas internas	Atender llamadas simuladas de prospectos con preguntas, objeciones y distintos perfiles de comprador.
Ventas externas	Preparar y ejecutar una llamada de prospección o una reunión de descubrimiento con un caso asignado.
Liderazgo comercial	Analizar un escenario comercial, revisar pipeline, priorizar acciones y proponer coaching o estrategia.

Cómo evaluar, diseñar bien y evitar errores

Qué conviene evaluar

- Cómo abre la conversación y genera contexto.
- Qué tan bien identifica necesidades y profundiza en el problema.
- Cómo conecta su propuesta con la realidad del prospecto.
- Cómo responde a objeciones sin perder claridad ni control.
- Qué tan bien califica la oportunidad y define el siguiente paso.

Errores comunes

- Improvisar la prueba sin un caso claro.
- Premiar carisma en lugar de proceso comercial.
- Plantear escenarios irreales o excesivamente complejos.
- Usar estándares distintos para cada candidato.
- Tomar la decisión final solo con base en la simulación.

Checklist mínimo para diseñarla bien



Definir el caso

Definir un caso con cliente objetivo, oferta, contexto y objeciones típicas.



Misma exigencia

Usar la misma exigencia para todos los candidatos.



Rúbrica observable

Calificar con rúbrica y criterios observables, no por intuición.



Evaluador experto

Involucrar al menos a un evaluador que conozca el puesto.



Complementar

Complementar la prueba con entrevista estructurada y referencias.

Conclusión

Una prueba de manejo bien diseñada permite ver al candidato antes de contratarlo, no adivinarlo después. Es una herramienta práctica, objetiva y muy útil para disminuir el riesgo en posiciones comerciales, donde una mala contratación suele costar tiempo, clientes y dinero.

- 🟢 En ventas, contratar por intuición suele salir caro. **Contratar después de observar desempeño real es una decisión mucho más inteligente.**

