



275 Preguntas de Coaching Comercial

Introducción:

Hola, me llamo Josué Gadea. Gracias por querer descargar estas **275** preguntas de coaching comercial.



Durante los primeros años de mi carrera profesional, trabajando en departamentos de marketing y ventas tuve que gestionar equipos de varias personas. Ahora, varios lustros después me doy cuenta y me digo que ojalá hubiera tenido estas preguntas que tienes entre manos y sobre todo, ojalá hubiera conocido el

coaching como herramienta empresarial. Me habría ahorrado sin duda muchos disgustos; habría sido capaz de implicar a mi gente; habría mejorado mis habilidades de comunicación y liderazgo; habría sido sin duda mucho mejor director comercial o jefe de ventas de lo que fui.

Muchos años después descubrí el coaching (aunque yo prefiero hablar de liderazgo por lo manida que está la palabra “coaching” y el mal uso que se ha hecho de ella) y con éste vi que existe la posibilidad de sacar lo mejor de nuestros clientes, colaboradores, compañeros de trabajo, familiares... de una manera natural, no intrusiva.

El poder de las preguntas es clave. He ayudado desde 2012 que soy profesional independiente a más de mil comerciales, directores comerciales, gerentes de empresa a ser conscientes de lo que pasa en su negocio gracias a una pregunta bien hecha.



Aquí tienes 275 grandes preguntas que te ayudaran en tu papel de coach comercial, jefe de ventas, director comercial, gerente... Te aseguro que son mágicas. Aplícalas y observa el cambio.

275 Preguntas de Coaching Comercial

En coaching la mejor respuesta del coach es una pregunta. Independientemente de la situación que vivas: tu colaborador siente rabia, está desmotivado, no sabe qué más hacer... aquí encontrarás una pregunta que le ayudará a él y a ti a desbloquear esa situación.

Aquí te dejo una batería de grandes preguntas que desenredarán la mente de tu coachee.

Sin embargo tienes que utilizar estas preguntas con inteligencia. Deja que tu coachee hable, reflexione, llegue a sus propias conclusiones. No des tú la solución. Si lo haces tu coachee se sentirá más dependiente de ti, verá que sus pensamientos no importan, se sentirá más como un subordinado que como un colaborador. Si por el contrario dejas que lleguen a sus propias conclusiones gracias a la reflexión sucederá todo lo contrario. Le estarás empoderando, abriendo su mente y sobre todo, mostrándole la oportunidad.

Las sesiones con un colaborador deben ser conversaciones inspiradoras, nunca un interrogatorio.

1. Preguntas para que tu colaborador tome responsabilidad y autogestionarse:

Estas preguntas destaparán la responsabilidad de tu comercial sobre sus metas, trabajo y problemas. Se trata de que se dé cuenta de si está poniendo todo de su parte para conseguir sus objetivos.

- ¿En qué aspectos de tu día a día estás no lo estás dando todo de ti?
- ¿Qué cualidad/don te ha dado la vida y no estás aprovechando al 100%?



- Oigo que tienes intención de conseguir esto o lo otro ¿podrías compartir conmigo las acciones que demuestran tu compromiso para conseguir eso que quieres conseguir?
- ¿Qué rol estás adoptando en la vida para conseguir lo que deseas? (espectador, protagonista, actor secundario...)
- ¿Crees que eres el responsable de todo lo que te sucede en tu vida? En caso negativo ¿De qué eres responsable?
- ¿Cuáles son los retos que se te presentan?
- ¿Cuánto tiempo crees que te va a llevar completar esta tarea?
- Mirando tu agenda y siendo realista... ¿cuándo puedes obtener tiempo para completar esta tarea?
- ¿Con qué estás realmente comprometido?

2. Preguntas de coaching comercial para evidenciar el cambio y el crecimiento:

Estas preguntas refuerzan positivamente la actitud tomada por tu vendedor. Refuerzan sus logros y progresos conseguidos y por ello hacen que tu vendedor continúe con esa actitud.

- ¿Qué te está funcionando ahora?
- ¿Qué cambios has hecho esta semana?
- ¿Cuáles son las 3 victorias más grandes que has experimentado esta semana?
- ¿Has notado que cada día tienes menos problemas con los que lidiar?
¿Cuántos problemas menos están viniendo?
- ¿Cómo te sientes tras haber hecho esos cambios?
- ¿De qué logro conseguido estás más orgulloso?
- Si te compararas con el [su nombre] del mes pasado ¿qué diferencias verías?
- Has hecho algunos cambios durante estos meses pasados ¿has mirado atrás para reconocer lo conseguido?
- Quiero que pares un momento... ¿Te has dado cuenta de todo lo que has crecido?



3. Preguntas de acción: haz que se mueva, que tome responsabilidades nuevas. Estas preguntas cambian el foco a las cosas accionables, medibles. Ayudan a que la persona sepa si está consiguiendo resultados y si va avanzando.

- ¿Qué quieres ser capaz de hacer en un breve periodo de tiempo y que ahora no eres capaz de hacer?
- ¿Cuál es la acción correcta que tienes que tomar en esta situación?
- ¿Cómo vas a resolver esta situación?
- ¿Cuáles son las 3 actividades que te comprometes a llevar a la práctica para acercarte a tu objetivo?
- ¿Quién necesitas ser o en quién te tienes que convertir para conseguir estos resultados?
- ¿Qué cambio crees que tienes que hacer en tu pensamiento para conseguir esto?
- ¿Qué cambios puedes hacer hoy para conseguir tus objetivos?
- ¿Qué te gustaría haber completado para nuestra próxima sesión de coaching?
- ¿Cuál es el cambio más grande que deseas hacer esta semana empezando hoy?
- ¿A qué te quieres comprometer esta semana para tener la sensación en nuestra próxima reunión de que te acercas a tu objetivo?
- ¿Qué deseas hacer o cambiar para llegar a tu objetivo?
- ¿De qué te tienes que desprender para conseguirlo? (una actitud, hábito, acción)

4. Preguntas de apreciación que te ayudarán a reconocer el valor de tu colaborador en su vida: estas preguntas sirven para poner foco en lo positivo, sirven por tanto para cambiar su mente centrándonos en lo mejor que tiene, lo cual provoca una mejor actitud.

- ¿Por qué no estás satisfecho con lo que tienes?
- ¿Qué es lo mejor de tu vida en este momento?
- ¿Qué te está funcionando bien?
- ¿Qué es lo que más te gusta de ti y de tu vida?



- ¿Qué cosa en tu vida personal/profesional das por sentado que si no lo tuvieras la calidad de tu vida disminuiría?
- Parece como si tuvieras las gafas puestas en la parte de atrás de tu cabeza. Estás agrandando lo que no ves y minimizando tus logros. Si te pusieras las gafas en los ojos ¿qué empezarías a apreciar y a reconocer más de ti mismo?
- ¿Qué te impide celebrar tus logros hoy?
- ¿Cuáles son las 3 cosas que más valoras en tu carrera/vida?
- Parece como si tuvieras una vida perfecta. Enhorabuena, has trabajado duro para ello y te lo mereces. Es genial hablar con alguien que está 100% satisfecho con la vida que tiene y con lo que le sucede día a día.

5. Preguntas de coaching comercial para destapar lo que nos ata o controla sin querer: quizás un vendedor tuyo se resiste a hacer algunos cambios que necesita para obtener éxito, quizás es un miedo paralizante. Usa estas preguntas para explorar esta situación y mostrarle nuevas posibilidades que no han considerado antes.

- ¿Qué te ata para conseguir un mejor resultado?
- ¿Qué creencia te ata y hace que te estanques?
- ¿Qué estás intentando controlar?
- ¿Qué puedes cambiar dentro de ti para tener control total?
- ¿Qué sentimiento tienes en tu interior que te impide tomar acción?
- ¿Qué puedes cambiar dentro de ti para aumentar tu círculo de influencia?

6. Preguntas para desmontar creencias limitantes, asunciones, el “así han sido siempre las cosas”: estas preguntas retan las creencias de la persona, sus pensamientos negativos o sus creencias limitantes e invitan a nuestro colaborador a buscar opciones más saludables, más positivas lo cual le puede empujar a tomar acción desde una actitud más positiva.

- ¿Qué tiene que suceder para que te sientas (más exitoso, más feliz, más confiada, más pasional, más organizado, más motivada, menos estresado...)?
- ¿Cómo te está funcionando esa manera de pensar? ¿Qué te está costando (el pensar así)?



- ¿Sabes que tu actitud y manera de pensar es una elección tuya más que una consecuencia de tus experiencias?
- ¿Cambiaría tu forma de pensar si supieras que esa creencia te impide hacer la venta, antes incluso de tener la cita con el cliente?
- ¿Es posible que haya una nueva manera de ver esta situación?
- ¿Qué evidencias hay que apoyen tu manera de sentirte?
- ¿Qué es lo bueno de esto?
- Si hubiera otra manera de ver las cosas ¿cuál sería?

7. Preguntas para retarles: estas preguntas se utilizan para hacer que nuestro colaborador alcance su máximo potencial.

- (Cuando una persona dice “no puedo”). Bien, pero y si pudieras ¿cómo lo harías?
- (Cuando una persona dice “no sé”). Bien, pero si sí supieras, ¿por dónde empezarías?
- ¿Qué te parecería doblar tu efectividad? ¿Cómo sería el [su nombre] más efectivo?
- ¿Qué supondría para ti sentirte algo incómodo pero al mismo tiempo hacer “click” y progresar?
- ¿Qué sería fácil para ti hacer esta semana? ¿Qué sería más difícil? (no puedes retar a alguien a hacer algo hasta que no sepas si es factible que pueda alcanzar ese reto)
- ¿Qué cosa puedes hacer esta semana que te demostrará tu compromiso a alcanzar tu meta?

8. Preguntas para barajar opciones: estas preguntas hacen que tu colaborador vea que hay/existen opciones disponibles. Estas preguntas motivan a tu colaboradores porque siente que puede elegir.

- ¿Qué puedes hacer para recordarte a ti mismo de que cómo te sientes es una elección tuya que depende de ti?
- ¿En qué camino te encuentras? ¿Es el camino que eliges?



- ¿Esto es una elección, una obligación, o un deber?
- ¿Qué se interpone en tu camino para poder elegir mejor?
- ¿Sabes que has hecho una elección para estar en esta situación?
- ¿Qué cambio se necesita en tu manera de pensar para elegir lo que quieres hacer?
- ¿Qué elección puedes hacer que te demostraría lo poderoso que puedes llegar a ser?
- Parece que tienes varias opciones ¿qué opciones tienes?

9. Comunicación: estas preguntas destaparán sus puntos fuertes y débiles en cuanto a su estilo de comunicación. Con estas preguntas también le harás más responsable en cuanto

- ¿Cómo comunicas habitualmente?
- ¿Cómo describirías tu estilo de comunicación? ¿Cómo describirían tus (amigos, compañeros de trabajo, familiares...) tu estilo de comunicación?
- ¿Qué es necesario que suceda para aumentar el impacto de tu comunicación?
- ¿Quién es tu modelo de comunicación efectiva, potente y clara?
- ¿Notas alguna táctica de comunicación que usas actualmente y que te está causando el problema que me cuentas?
- ¿Estás realmente escuchando o estás más pendiente de ti y tus objetivos (cerrar la venta, hacer que la gente esté de acuerdo contigo, evitar oír la palabra "no")?
- ¿Con qué frecuencia permites que tu cliente participe en la conversación de ventas?
- ¿De qué te tienes que desprender (actitud, pensamiento, sentimiento...) para hacer aumentar el impacto de tu comunicación?

10. El valor que se lleva: utiliza estas preguntas al final de tu sesión de coaching para que tu colaborador sea consciente del valor recibido en la sesión. Nuestro colaborador se lleva valor si se han cumplido sus expectativas que marcó en el cuestionario previo a la sesión de coaching.

- De todo lo comentado en la sesión ¿qué te ha sido de mayor utilidad?



- ¿Qué te llevas de esta sesión?
- ¿Qué posibilidades se han creado a consecuencia de esta sesión?
- ¿Cómo ha cumplido esta sesión tus expectativas?
- De todo lo comentado ¿Qué te emociona más poner en acción ahora?
- ¿Puedes comentarme el cambio en tu manera de pensar que has experimentado durante esa sesión?
- ¿Cómo te sientes ahora?

11. El coste de pensar en negativo: estas preguntas destapan el coste o lo que está dejando de ganar el colaborador por pensar en negativo. Es necesario meter el dedo en la yaga y hacer que nuestro colaborador sea consciente de que el pensamiento negativo le está causando estancamiento o le está alejando de conseguir ciertas cosas.

- El continuar haciendo las cosas así ¿qué te está suponiendo?
- ¿Cómo te afecta esa actitud/comportamiento/manera de pensar?
- Si continuas haciendo eso ¿cuál crees que será el final?
- ¿Cómo afecta tu actitud/comportamiento/manera de pensar a los que te rodean? ¿Y en consecuencia que te aporta a ti?
- ¿Cómo esa estrategia está trabajando para ti?

12. Empoderar: cuando buscan la solución a algo, estas preguntas le ayuda a tu colaborador a crear su propia respuesta o solución

- Si tú fueras el director comercial/jefe de ventas/gerente... ¿qué cambios te gustaría ver hechos?
- Imagina que tú eres en este momento el cliente/proveedor/etc. ¿cómo responderías a esa situación?
- ¿Cómo sería para ti el proceso perfecto que consigue aumentar clientes/mejorar las presentaciones/organizarse más eficientemente...?
- Mírate en el espejo ¿qué oyes?
- ¿Qué es importante para ti?
- ¿Qué pregunta (si conocieras la respuesta) daría la solución que estás buscando?



- ¿Qué sugieres?

13. Conseguir el compromiso: estas preguntas ayudan a tu colaborador a visionar el futuro, sus resultados... harán que se automotive y que esté atento a la sesión porque sabe que su mejor futuro es posible

- Parece ser que estos problemas siguen... ¿Qué sería lo mejor de eliminarlos?
- ¿Qué sería posible si...?
- Si hoy estuvieras viviendo tu vida ideal (personal/profesional) ¿Cómo sería? Descríbemela.
- Si estuvieras consiguiendo tus objetivos profesionales a día de hoy ¿Quién serías hoy comparado con quien eres realmente?
- Si pudieras crear nuevas posibilidades
- Cierra los ojos e imagina por un momento que... [plantea situación] [Haz alguna de las preguntas anteriores]

14. Motivación. Acabar con su falta de deseo por ponerse en acción.

- ¿Qué parte de ti está esperando a que las condiciones sean “perfectas”: que aparezca la persona correcta, el momento correcto, la oportunidad correcta, con las herramientas correctas...?
- ¿Cuál es el sueño que dejaste ir?
- ¿Cuál es la gasolina de tu vida? ¿Qué te hace levantarte de la cama?
- ¿Qué objetivo o parte de tu vida lo has cargado en tu espalda y no lo sueltas?
- ¿Cuándo crees que estarás preparado para hacer de tu persona tu primera prioridad en tu vida?
- ¿Qué hace que pesen más tus miedos que tus sueños?

15. Evidenciar el cambio: estas preguntas quieren hacer consciente a nuestro colaborador de que día a día va cambiando, que día a día por tanto va mejorando. Son preguntas que hacen ser consciente de que la persona evoluciona



- ¿Qué cambios has hecho en tu manera de pensar este mes/semana/desde nuestra última conversación? ¿Qué cambios a supuesto ese cambio en tu día a día?
- Hoy ¿Cómo enfrentarías esa situación a diferencia de cómo la hubieras enfrentado hace un año?
- ¿Qué progresos has hecho esta semana?
 - ¿Puedes ponerme un ejemplo?
 - ¿Qué hiciste?
 - ¿Qué resultado estabas esperando tener?
 - ¿Qué sucedió exactamente?
- Termina la frase: “Lo que he conseguido hoy es _____”

16. Miedos: estas son preguntas que te ayudarán a destapar los miedos de tu colaborador que están haciendo que éste se paralice. Además, te servirán para hacerle ver que el miedo es una fuente valiosa de información que nos abre la puerta al aprendizaje y crecimiento.

- ¿Qué temes?
- ¿Qué es lo que más te asusta del éxito?
- ¿Qué es lo que más te asusta o te preocupa de tu carrera profesional?
- ¿Qué es lo que más te asusta o te preocupa de ti mismo?
- ¿Qué es lo peor que podría pasar?
- ¿Peligra tu vida?
- Ese miedo, en una escala del 1 al 10, donde 1 es igual a “nada” y 10 es “seguro” ¿Qué probabilidad hay de que sea real?
- Recuerda una situación en la que tuviste miedo ¿Cuál fue el desenlace?
- ¿Qué pesa más, tus miedos o tus sueños?
- ¿Dónde vive ese miedo, en el presente, en el pasado o en el futuro? (en el futuro) ¿Y dónde vives tú? (en el presente). Entonces si ahora ese miedo no existe, no puede dominarte.
- ¿Qué me dirías si el miedo pudiera ser uno de tus grandes maestros?

17. Ayudándole a destapar sus pasiones, fortalezas, dones: de esta manera, conociendo sus pasiones, puedes alinear los objetivos de la empresa con los suyos



personales. Si la persona, por ejemplo quiere crecer profesionalmente o ganar más dinero, alinea sus objetivos con los de la empresa para todos remar en una misma dirección.

- ¿Cuál es un talento innato en ti?
- ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?
- ¿Qué es lo que más te satisface de tu trabajo?
- ¿Qué te gustaría hacer más/mejor o de manera diferente?
- Si pudieras reescribir tu puesto de trabajo ¿cómo sería este?
- ¿En qué consideras que eres bueno/a?
- ¿Cuál es esa actividad que realizan y pasan las horas como si fueran minutos?

18. Objetivos personales: una cosa son los objetivos de la empresa y otra diferente son los objetivos que tienen los colaboradores. Estas preguntas te ayudan a centrarte en los segundos. Tenemos que conseguir que nuestro vendedor vaya a conseguir sus objetivos personales, que, al estar alineados con los de la empresa, esto hará que la empresa también consiga sus objetivos.

- ¿Dónde quieres estar en 10 años? ¿Cómo te ves en 10 años?
- Imagina un objetivo que quieres cumplir de aquí a 90 días. Imagina que no tienes límites ni limitaciones ¿qué empezarías a hacer hoy?
- ¿Qué te motiva?
- ¿Qué quieres cambiar en este mismo momento?
- ¿Qué fecha límite te pones para conseguir ese objetivo?
- ¿Cuál es tu plan de acción/estrategia para conseguir ese objetivo?
- ¿Qué es lo que no quieres en tu vida?
- ¿Es tu objetivo o el objetivo de otra persona?
- ¿Ese objetivo lo quieres de verdad o no lo quieres de verdad pero crees que debería ser así?
- ¿Qué te falta (herramientas, recursos...) para conseguir tu objetivo?
- ¿Puedes compartir conmigo tres mejoras que te gustaría hacer relacionadas con...
 - Tu carrera profesional
 - Tu motivación



- Liderazgo
- Orientación a la acción
- Habilidades de comunicación
- Organización y gestión del tiempo
- Actitud
- Finanzas
- Calidad de vida
- Marca personal

19. Confianza en uno mismo y cómo decir “no”: se puede decir “no” sin herir los sentimientos de la otra persona o sin tener sentimiento de culpabilidad por ello. Estas preguntas ayudan a hacerlo.

- ¿Quién más que tú puede crear tiempo y espacio para ti en tu día a día?
- ¿Cuál es el precio que pagas al decir siempre “Sí”?
- ¿Qué significa la confianza en uno mismo para ti?
- ¿Qué supondría para ti empezar a decir “no” más a menudo?
- Piensa en personas que admiras. ¿Tienen muros fuertes o débiles? ¿Es fácil para ellos o difícil decir “no”?
- ¿Es para ti factible empezar a aplicar alguna de estas frases en tu día a día?
 - “Gracias, déjame ver mi agenda y te doy una respuesta en los próximos días”
 - “Gracias por pensar en mi. Te doy una respuesta en los próximos días”

20 Preguntas para iniciar una sesión de coaching comercial

- ¿Qué esperas de la sesión de hoy?
- ¿Qué quieres trabajar hoy?
- ¿Qué tal estás? ¿Cómo te encuentras?
- ¿Qué quieres llevarte de esta sesión?
- ¿En qué te gustaría que enfocáramos hoy para poder ayudarte a conseguir tus objetivos?



21. Preguntas que ayudan a abrir la mente a nuevas posibilidades, oportunidades, maneras de ver las cosas: a veces las personas creamos límites que sólo están en nuestra cabeza. Estas preguntas ayudan a tomar consciencia de que esos límites en realidad, no existen.

- ¿Para qué esperar una década para conseguir lo que deseas?
- ¿Qué tres oportunidades estás pasando por delante de ti y no las estás aprovechando?
- ¿Qué alternativas visualizas?
- ¿Qué puedes hacer diferente la próxima vez?
- ¿Cómo cambiaría tu forma de actuar si pensaras desde la abundancia en vez que desde la escasez?
- ¿Qué opciones tienes? ¿Qué otras opciones tienes?
- ¿Qué es de lo que más te deseas desprender, esa cosa que te está impidiendo conseguir mejores resultados?
- Piensa que ahora mismo ya tienes el éxito que anhelas ¿cuáles ha sido los pasos que has llevado a cabo para que suceda?
- Si te fueras a la cama ahora y supieras que va a suceder un milagro ¿qué milagro desearías que sucediera?

22. El coste que pagas: preguntas que te ayudaran a destapar los pensamientos y comportamientos tóxicos que en vez de hacer que tenga tu colaborador resultados, hacen que pague un coste.

- ¿Cuál ha sido el coste que has pagado por seguir haciendo las cosas así?
- ¿Qué te está frenando a vivir la vida que realmente quieres?
- ¿Qué es lo que te quita el sueño por la noche?

23. Priorizar y clarificar la acción

- ¿Cuál es ahora lo más urgente que tienes que resolver?
- ¿Qué problemas sientes que no tienen solución?



- ¿Cuáles son los 3 grandes cambios que tienes que hacer durante los siguientes 30 días?
- ¿Cuál es el problema principal que si se eliminara supondría eliminar la mayor parte de dificultades y retos que estás viviendo?
- ¿Cuál es la tarea o acción más importante que si la realizaras te acercaría considerablemente a tus objetivos?

24. Resistencia: estas preguntas se dirigen a los escépticos. A esas personas que se resisten a escuchar la verdad, a las que se cierran en banda.

- Parece como si no te creyeras lo que digo ¿puedo preguntarte por qué?
- Siento que estás cerrado a estas ideas que comparto contigo. ¿Puede ser?
- ¿Realmente estás abierto a este nuevo enfoque que estoy compartiendo contigo?
- ¿Qué podría yo decir para que esa resistencia que tienes ante este argumento mío desapareciera?
- ¿Dónde o quién te transmitió esas creencias? ¿Dónde las aprendiste?

25. Conseguir resultados: estas preguntas se centran en los resultados medibles. Sólo si medimos resultados podremos saber a ciencia cierta si el reto o la acción que nuestro colaborador se ha comprometido a poner en práctica se ha realizado y si se ha conseguido el reto.

- ¿Qué indicadores te dirán si has conseguido tus objetivos?
- ¿Qué resultado concreto esperas conseguir con esta conversación?
- ¿Qué esperas conseguir cuando alcances tu objetivo?
- ¿Cómo planeas conseguir ese resultado?
- ¿Cuál es tu resultado ideal?
- ¿Cómo te gustaría que fuera?
- ¿Puedes ser más específico en el resultado que quieres conseguir?
- ¿Cuál es el resultado medible que quieres conseguir y en cuánto tiempo?

26. Preguntas de transición: son preguntas que sirven para redirigir la conversación



- Me gustaría parar aquí para comentar en profundidad ese comentario que acabas de hacer.
- Sé que esto de lo que estamos hablando es muy importante para ti y como coach tuyo no quiero saltarme nada. Es por ello que me gustaría cambiar el foco a algo que estoy escuchando. Volveremos a hablar de esto más tarde ¿te parece?

27. Estrés: estas preguntas intentan ir al motivo de lo que está estresando a nuestro colaborador y por tanto mermando su productividad o actitud. Una vez conocemos el motivo, podremos poner soluciones.

- ¿Cómo este estrés te está afectando a ti y a tu trabajo?
- ¿Cuál es el origen de este estrés?
- ¿Qué te preocupa que pueda suceder?
- ¿Cuál es la parte más difícil de tu trabajo?

28. Dejar de poner energía en cosas que nos descargan de ella.

- ¿En qué estás poniendo todas tus energías y ello te descarga de ellas?
- ¿Qué otras posibilidades existen?
- Estás poniendo toda tu energía en... ¿Por qué es tan importante para ti?
- ¿Qué quieres evitar?

29. Saber las expectativas de tu colaborador: estas preguntas te ayudan a calibrar una sesión y saber qué espera de ti y de la sesión tu colaborador.

- ¿Qué esperas de esta sesión?
- ¿Cómo sabrás o qué te dirá que estas sesiones de coaching han sido valiosas y productivas?
- ¿Qué cambios debes hacer para conseguir los resultados que hemos estado comentando?
- ¿Qué puedo hacer por ti para potenciarte durante nuestras sesiones?



- ¿Cómo más a parte de esta sesión puedo darte apoyo, consejo, motivación y guía? Enumérame tres maneras.
- ¿Qué debería hacer yo si fallas en tus metas o compromisos?
- ¿Qué debería hacer si me dejas tirado?
- ¿Qué tipo de coaching y apoyo encaja con tu persona más?
- ¿Qué es lo más excitante para ti de trabajar con un coach?
- ¿Qué te preocupa de trabajar con un coach?
- ¿Cómo te puedo ayudar/apoyar para que consigas tus metas?
- ¿Cómo puedo hacer que te mantengas comprometido a poner en acción lo que te has comprometido hacer sin parecer pesado o excesivamente agresivo?

30. Preguntas para desbloquear a la persona: a veces nuestro colaborador está bloqueado y no encuentra manera de dar un paso adelante. Estas preguntas son para evitar esas situaciones.

- ¿Qué te está parando a hacer lo que sabes que necesita ser hecho?
- ¿De qué te tienes que desprender? (comportamiento/actitud)
- ¿Qué no te está funcionando?
- ¿Qué te hace no tomar acción ahora?
- ¿Qué necesitas para dar un paso al frente?
- ¿Puedes recordar cuando... (conseguías tus objetivos, eras feliz, te sentías motivado etc)? ¿Qué era diferente con respecto a la situación actual?
- ¿Te ha sucedido esto con anterioridad? ¿Cómo le hiciste frente?

31. Tácticas: estas preguntas sirven para poner un plan de acción en marcha

- ¿Qué pasos debes dar para que esto no vuelva a suceder?
- ¿Cuál es el primer paso que debes tomar?
- Rol play: “soy el cliente que viene a verte ¿qué me dices?”
- ¿Qué pasos debes dar para acabar lo empezado?
- ¿Cuál es aquí la solución más simple?
- ¿A quién necesitas involucrar para ponerte en marcha?
- ¿Qué obstáculos necesitan ser eliminados para culminar con éxito?
- ¿Qué tareas concretas vas a completar lo largo del día de mañana?



- ¿Qué pasos concretos tienes que dar y cuáles son los tiempos?

32. Calar hondo con tu mensaje en la vida de tu colaborador: a veces tenemos que decir cosas que no son agradables. Estas preguntas te ponen más fácil el decir lo que no mucha gente quiere escuchar.

- ¿Puedo decirte algo que puede ser duro escucharlo?
- ¿Puedo compartir contigo algo que observo y luego podemos si te parece trabajarlo juntos?
- No te va a gustar lo que te voy a decir pero si no te lo digo, eso iría en contra de mi integridad y mi compromiso total por ayudarte. Lo vas a escuchar, ok?
- Tengo que decirte algo que te va a chocar pero te lo tengo que decir por tu propio bien. Necesito que estés abierto a escuchar esto. ¿De acuerdo?

33. Destapar verdades: estas preguntas ayudan a enfocar en lo importante y dejar fuera excusas, temas baladíes...

- ¿Qué puedes hacer para mejorar tus capacidades y tu capacidad?
- ¿Sientes que estás trabajando al 100% de tu potencial?
- ¿Qué más tienes que decir sobre ese tema?
- ¿Qué hay detrás de todo esto que me cuentas?
- ¿Qué más es verdad?
- ¿y...?
- Profundiza en eso ¿qué aspectos estás dejando de lado o no les estás haciendo frente?
- ¿Qué te dice tu intuición?
- ¿Qué te dice tu corazón?
- ¿Qué es lo que no me cuentas y me impide ayudarte?
- ¿Es ese el problema real o hay algo detrás de ello?

34. Destapar las AMIEs (**las tratamos en nuestro curso de coaching y liderazgo comercial**)



- Bien, la verdad es que me cuesta tender eso que dices. ¿Puedes explicarme cómo eso concretamente afecta a tu rendimiento/compartamiento/manera de pensar/actitud...etc?
- Eso es tu argumento. ¿Puedes compartir conmigo los hechos que dicen que eso es real?
- Veamos la situación. Ahora, ¿Cuál sería otra interpretación que te serviría más?
- ¿Qué significó eso para ti?
- ¿Cómo te ayuda esa forma de pensar?
- Entonces ¿Qué propones?

35. Descubrir/destapar su proceso de venta: estas preguntas sirven para saber qué hacen y cómo hacen tus colaboradores su trabajo día a día.

- Coméntame cómo organizas tu día.
- Comparte conmigo el proceso de... (hacer llamadas, visitar, hacer prospección, hacer una demostración...) paso a paso
- ¿Cómo tratas las objeciones que recibes? (Por ejemplo cuando el cliente te dice “no tengo tiempo” o “es demasiado caro para mí”)
- ¿Qué preguntas haces para cualificar prospectos) – En el curso “Nunca Más Llamada Fría hay una parte en la que digo que hay que tener preparadas unas cuantas preguntas para saber si la persona que tenemos delante puede ser o no cliente nuestro-
- Durante una presentación ¿qué pasos sigues antes de presentar tu producto/servicio?

36. Tener una visión: estas preguntas ayudan a imaginarse el futuro. Es imprescindible que cualquiera de nosotros podamos soñar y visualizarnos dentro de una semana, un mes, un año, diez años... Sólo así podemos empezar a poner en marcha acciones hoy que nos acerquen a esa visión.

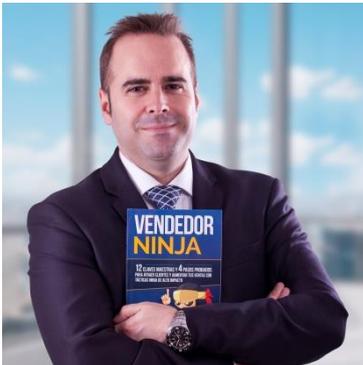
- ¿Cuál es tu sueño que te dice que vale la pena vivir?



Josué Gadea
VENTAS Y MARKETING • FORMACIÓN Y MENTORING

- ¿Qué estás construyendo hoy con tus acciones?
- ¿Cómo describirías una vida ideal?
- ¿Cuál es el siguiente nivel de éxito que sientes que te toca vivir ya?
- Si tomaras una foto tuya de hace 20 años ¿qué verías?
- ¿Por qué cosa quieres ser conocido? ¿Qué dejarás en este mundo?

¡Conectemos en redes sociales!



Josué Gadea

Formador de equipos comerciales, conferenciante, autor de "Vendedor Ninja"

www.josuegadea.com

@josuegadea

<http://linkedin.com/in/josuegadea>

<http://facebook.com/josuegadeagarcia>

<http://vendedor.ninja/libro>