

DESARROLLAR A OTROS

SEMINARIO - PRÁCTICA - EVALUACIÓN

*Cómo convertir a los Asesores primero en
Desarrolladores de Equipo y luego en Líderes*

08/2022

4 ENSEÑE A OTROS | MÓDULO DE LIDERAZGO



Este seminario está en modo panorama,
por favor gire su dispositivo horizontalmente.

PARTE II



**DE DESARROLLADORES
DE EQUIPO A LÍDERES**

BIENVENIDO *al*
SEMINARIO
DESARROLLAR A OTROS
PARTE II

Cómo convertir a los Asesores primero en Desarrolladores de Equipo y luego en Líderes

En la Parte I de este seminario aprendió los 10 pasos para convertir a sus Asesores en Desarrolladores de Equipo. En esta parte, aprenderá cómo ayudarlos para que se conviertan en Líderes.

El proceso general de desarrollo de Líderes incluye 10 pasos y se divide en dos etapas principales: la primera etapa es la transición al Liderazgo, la segunda etapa es lo que sucede después de esa transición.

“ *Siempre maneje su negocio con honestidad, integridad y el más alto nivel de ética.* ”

CONTENIDO

LA TRANSICIÓN AL LIDERAZGO

- 5 Estilos de líderes
- 9 Caminos de la transición
- 11 Pasos de la transición
- 22 A simple vista: La transición al Liderazgo

DE DESARROLLADORES DE EQUIPO A LÍDERES: DESARROLLO PASO A PASO

- 28 Un proceso de 4 pasos
- 52 ¡Su mejor recurso es usted!
- 53 A simple vista: Los 4 pasos para desarrollar Líderes

QUÉ SIGUE

- 56 Afile sus habilidades de Liderazgo siempre
- 58 Su plan de desarrollo de Liderazgo

59 APÉNDICE

EVALUACIÓN

- 82 Preguntas
- 87 Respuestas

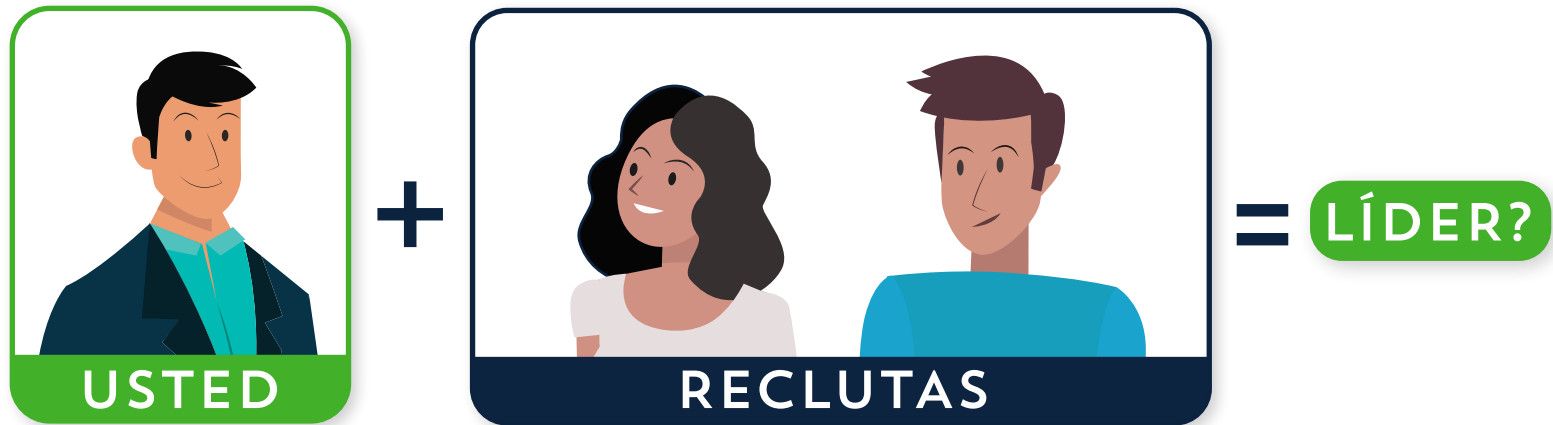
- 5 ESTILOS *de* LIDERAZGO
- 9 CAMINOS *de la* TRANSICIÓN
- 11 PASOS *de la* TRANSICIÓN
- 22 A SIMPLE VISTA:
LA TRANSICIÓN *al*
LIDERAZGO



LA TRANSICIÓN AL LIDERAZGO

ESTILOS *de* LIDERAZGO

El hecho de tener reclutas hace que usted automáticamente se convierta en un líder competente y efectivo?



La respuesta es "No". Las habilidades de liderazgo no son una consecuencia automática del reclutamiento. Son el resultado de una elección deliberada junto con entrenamiento y práctica.

Hay al menos tres maneras de ocupar un rol de liderazgo (las llamaremos “estilos”) y no son todas igualmente efectivas.

SUPERVISOR RENUENTE



AUTORITARIO



LÍDER



En ventas directas, los Asesores son independientes, no trabajan para la compañía, no son empleados y no tienen un “jefe”.

Estos estilos de líderes tienen diferentes enfoques y acciones, como se muestra a continuación.

ENFOQUE

Asesores/Supervisores renuentes

- Hacer bien las cosas para su propio beneficio
- Sí mismos
- Tener control sobre su destino
- Seguir reglas/ requisitos personales
- Confidencialidad: se reservan información
- Liberarse de la responsabilidad de otros

Autoritarios

- Tratar de que los reclutas hagan bien las cosas
- Las personas como problemas que hay que resolver
- Intentar controlar las acciones de sus reclutas
- Intentar exigir el cumplimiento de sus órdenes
- Confidencialidad: deciden lo que otros deben saber
- Buscar tener autoridad formal para hacer que los demás hagan lo que ellos quieren

Líderes

- Hacer *bien* las cosas
- Las personas como un activo valioso
- Comprometerse a ayudar a otros a dar lo mejor de sí
- *Qué se debe hacer y por qué*, y buscar mejores maneras
- Compartir información
- Compartir una visión que inspire a otros a seguirlos

ACCIONES

Asesores/Supervisores renuentes

- Trabajan de forma independiente
- Respetan la autoridad de otros
- Dicen: “Yo”
- Siguen las reglas para controlar sus propias acciones
- Dicen: “Llegaré a tiempo”
- Evitan asumir responsabilidad
- Saben cómo se hacen las cosas
- Se compadecen
- Siguen instrucciones
- Se ocupan de lo suyo
- Aprenden por sí mismos lo que necesitan saber

Autoritarios

- Ordenan a las personas
- Se valen de su posición para hacer que otros hagan cosas
- Dicen: “Ustedes/vosotros”
- Crean reglas para controlar las acciones de los demás
- Dicen: “Lleguen/llegad a tiempo”
- Culpan
- Dicen a otros cómo hacer las cosas
- Critican
- Dan instrucciones
- Dicen a otros qué hacer
- Dicen a otros que necesitan encontrar maneras de mejorar

Líderes

- Preparan a otros
- Inspiran a las personas a lograr cosas
- Dicen: “Nosotros”
- Enseñan a otros qué hacer y explican por qué
- Llegan con anticipación
- Buscan soluciones
- Ayudan a otros a encontrar la mejor manera de hacer las cosas
- Empatizan
- Crean visiones
- Ayudan a otros a ver las posibilidades
- Enseñan a otros cómo entrenar

CAMINOS *de la* TRANSICIÓN

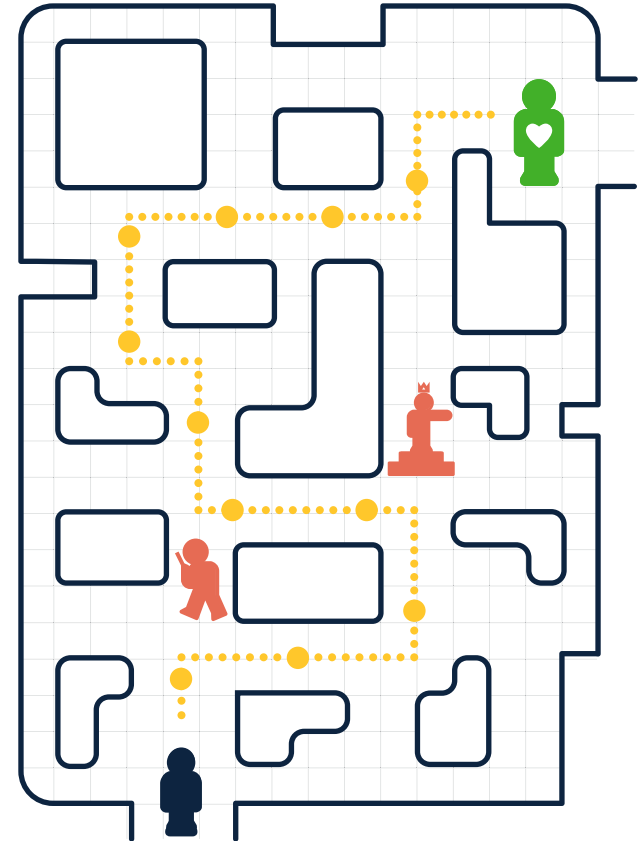
Usualmente, los Asesores eligen uno de estos tres caminos en su transición al liderazgo:



- 1 De Asesor a Supervisor Renueante a Líder: ¡No es un buen camino!
- 2 De Asesor a Autoritario a Líder: ¡No es un buen camino!
- 3 De Asesor a Líder: ¡El camino correcto a seguir!

El supervisor renuente se siente presionado y rehúye de la responsabilidad de ayudar a sus reclutas. Apenas supervisa a sus reclutas. A veces un Asesor se convierte en un Supervisor Renuente y luego en un Autoritario antes de completar su transición al liderazgo. El Autoritario se basa en su experiencia cuando trabajaba para alguien y piensa en ser jefe.

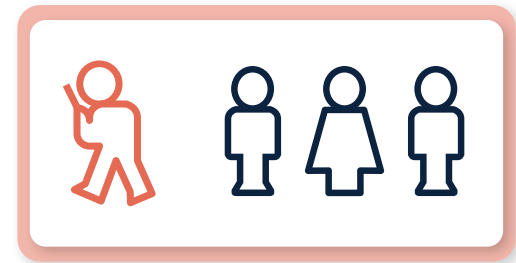
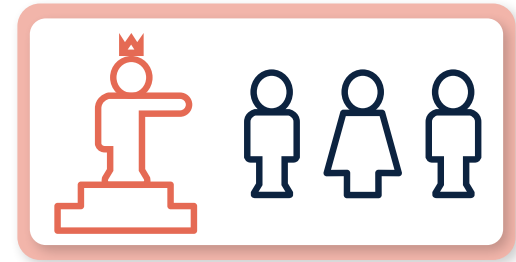
Elegir el camino correcto es importante: anhelar a Líder desde el principio hará que el liderazgo sea más efectivo y más sostenible tanto para los Líderes como para las personas a las que lideran. Para guiar a sus líderes potenciales a través de estos caminos de transición, primero usted mismo debe aprender y demostrar las características del liderazgo efectivo, porque las personas que está desarrollando imitarán lo que usted hace.



PASOS *de la* TRANSICIÓN

Algunas veces sus Asesores tomarán la decisión consciente de asumir el liderazgo porque querrán disfrutar de los beneficios de ser un líder. Quizás piensen que ya saben qué significa el liderazgo, pero es común que asuman un rol autoritario (se comporten más como jefe que como líder). Esto sucede porque aún no han desarrollado las habilidades de liderazgo y cometen el error de pensar que ser líder significa decirle a otros qué hacer.

Otras veces, el camino de sus Asesores hacia el liderazgo ocurre porque reclutar y crear grupos es una parte esencial de tener un negocio Rena Ware. Sin embargo, estos Asesores siguen el proceso de manera automática, sin hacer un esfuerzo consciente para convertirse en líderes. Y así se vuelven Supervisores renuentes de sus reclutas.



Puede ayudar a estos líderes emergentes enseñándoles los pasos de la transición y guiándolos en el proceso. Estos pasos no tienen que suceder en esta secuencia exacta; sin embargo, es importante que sucedan.

1. Elija ser un Líder y pase de “yo” a “nosotros”
2. Recuerde que usted es un modelo a seguir
3. Conozca su propósito y sus prioridades
4. Recuerde que usted no es responsable del éxito de los demás
5. Concéntrese en la meta, no en los problemas
6. Aprenda y practique las características de los Líderes Rena Ware



PASO 1 ELIJA SER UN LÍDER Y PASE DE “YO” A “NOSOTROS”

Las personas tienden a tomar el camino equivocado de liderazgo cuando no toman una decisión consciente acerca de convertirse en líderes, no tienen las habilidades necesarias y/o ven el liderazgo como un agobio o una amenaza. Ayude a sus Líderes potenciales a elegir el liderazgo y a verlo como una oportunidad, una puerta al futuro, no una carga o una amenaza. Puede hacerlo apoyándoles en el liderazgo: reúnanse con ellos para explorar su potencial y expectativas, y para hacer un plan de acción. Lo veremos con más detalle más adelante en este seminario.



Si han hecho esta elección fundamental, los Líderes potenciales cambiarán su enfoque de “yo” a “nosotros” más naturalmente y actuarán en consecuencia.

Una buena forma de pensar en la diferencia entre Asesores/Supervisores renuentes, Autoritarios y Líderes es que los Asesores/Supervisores renuentes se administran a sí mismos, los Autoritarios administran las actividades de otras personas, mientras que los Líderes administran a las personas. El liderazgo es cuestión de inspiración y motivación, no de control.



PASO 2 RECUERDE QUE USTED ES UN MODELO A SEGUIR

Como líder, usted es un modelo a seguir en todo lo que hace, no solo en lo que desea que su equipo imite. Un autor desconocido dijo una vez: “Un líder predica con el ejemplo, tenga la intención o no”. Haga lo posible por poner en práctica todo lo que ha aprendido en los seminarios de Rena Ware, que incluyen:



Ser honesto en todos los tratos con su negocio y con otras personas.



Construir relaciones genuinas con las personas.



Comunicarse de manera eficaz: compartir información útil de manera regular y clara.



Hablar de manera positiva sobre Rena Ware, los productos y otros Asesores y líderes.



Administrar su tiempo de manera efectiva: crear un calendario que incluya reclutar, vender y entrenar a otros.

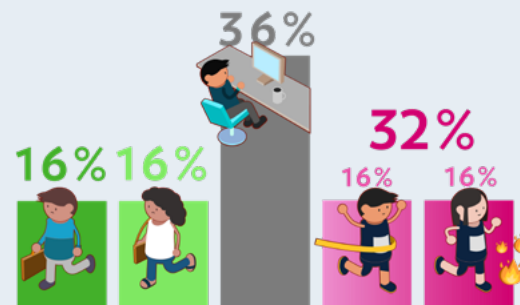
PASO 3 CONOZCA SU PROPÓSITO Y SUS PRIORIDADES

Recuerde de su autodesarrollo: identifique su propósito y luego sabrá qué actividades son importantes para lograrlo. Establezca metas e identifique las acciones necesarias para alcanzarlas. Priorice las según su propósito.



PASO 4 RECUERDE QUE USTED NO ES RESPONSABLE DEL ÉXITO DE LOS DEMÁS

Recuerde las tendencias de la industria de venta directa de la Parte I: algunas personas se irán, otras están contentas con el punto en el que se encuentran y algunas se pueden motivar o están automotivadas para sobresalir.



Algunas responderán a su liderazgo y otras no. Su responsabilidad es mostrarles adónde pueden ir y enseñarles cómo llegar allí. Si deciden no hacer el viaje, esa es la decisión de ellos, no la responsabilidad de usted.

PASO 5 CONCÉNTRESE EN LA META, NO EN LOS PROBLEMAS

Ocurrirán cosas que se interpondrán en el camino del éxito. Pero si se concentra en su destino en vez de los obstáculos, ahorrará tiempo y energía, y también lo harán aquellos a quienes lidera. Esta actitud también le ayudará con otras dos cosas importantes: pedir retroalimentación y aceptar los errores.



Solicite retroalimentación.

La retroalimentación sobre cómo le está yendo es esencial para su transición al liderazgo, y si puede mantenerse enfocado en su objetivo, tomará cualquier retroalimentación como una oportunidad para decidir qué seguir haciendo, qué dejar de hacer y qué comenzar a hacer. De hecho, cuanto mejores sean las habilidades de liderazgo de una persona, tanto mayor es la probabilidad de que pida la opinión de los demás.



Acepte los errores.

Los errores son parte del proceso de aprendizaje y desarrollo. Si se concentra en su objetivo, podrá poner las cosas en perspectiva y estar más abierto a sus propios errores y a los de los demás.

PASO 6 APRENDA Y PRACTIQUE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS LÍDERES RENA WARE

Los líderes exitosos de Rena Ware provienen de diferentes países y de todos los ámbitos de la vida. Sin embargo, a pesar de sus orígenes y culturas muy diferentes, como otros líderes bien conocidos a lo largo de las edades, generalmente tienen algunas características en común.



Además de los rasgos de liderazgo que aprendió en el *Seminario Mi autodesarrollo (RW402)*, los grandes líderes de Rena Ware:



Reconocen las restricciones legales y operan con integridad: Rena Ware está orgullosa de su integridad y los Líderes de Rena Ware dan el ejemplo a seguir para otros. Esto significa que son personas de palabra: dicen lo que hacen y hacen lo que dicen. Y sus palabras y acciones siempre están dentro de los límites de la ley.



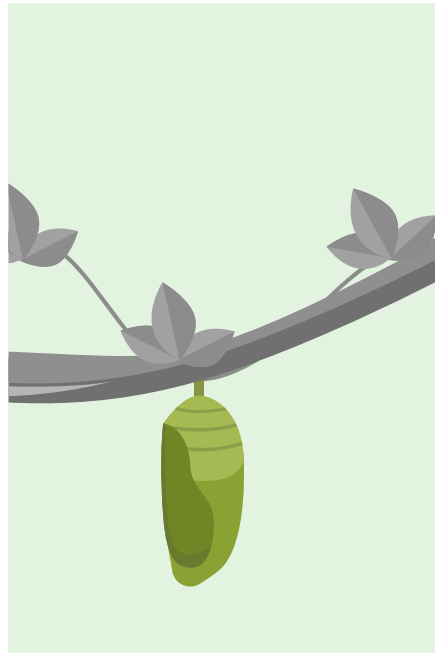
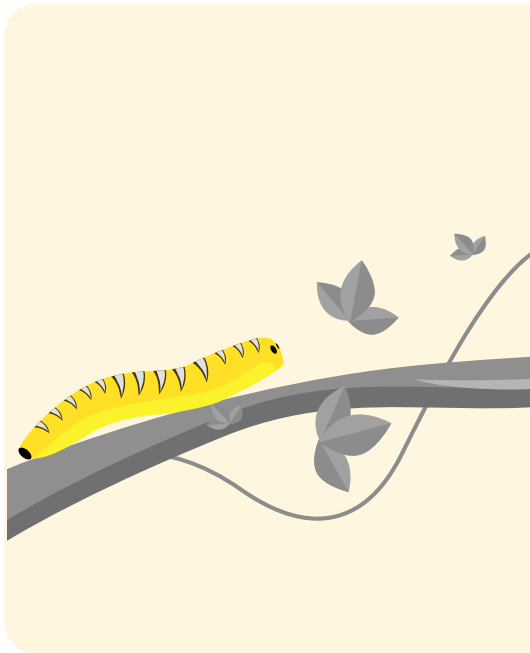
Promueven el desarrollo de otros: en Rena Ware los Líderes de nivel más alto se enfocan en entrenar Asesores, desarrollar Líderes y enseñar a los Líderes cómo desarrollar a otros Líderes. Entienden que todos tienen potencial y que el entrenamiento de Rena Ware es el puente que permite a las personas pasar del potencial al éxito mediante el desarrollo de sus habilidades. Establecen calendario de entrenamiento consistente y estructurado, y brindan a los demás la oportunidad de practicar sus habilidades al delegar las actividades de entrenamiento en ellos.



Enfocan sus organizaciones en el reclutamiento y el entrenamiento: los líderes fuertes de Rena Ware promueven e implementan la fórmula 1+2: reclutan personalmente a un nuevo Asesor por semana y motivan a su equipo para que reclute dos más. Luego les enseñan a sus reclutas a hacer lo mismo.

Conocer estas características y desarrollarlas en usted mismo le ayudará a desarrollarlas en sus líderes potenciales.

La transición no siempre es fácil, ¡pero el resultado puede ser espectacular!



A SIMPLE VISTA: LA TRANSICIÓN *al* LIDERAZGO

El camino más eficaz hacia el liderazgo es tomar una decisión consciente, centrarse en la gestión de personas y actuar en consecuencia. Esto le ayudará a convertirse en un Líder real y eficaz, en lugar de un Supervisor renuente o un Autoritario, ambos ineficaces.



1 | ELIJA SER UN LÍDER Y PASE DE “YO” A “NOSOTROS”

Ayude a sus Líderes potenciales a ver el Liderazgo como una opción y una oportunidad, no como una amenaza o una carga. Explore su potencial y expectativas, y elabore un plan de acción.



2 | RECUERDE QUE USTED ES UN MODELO A SEGUIR

Sea honesto, establezca relaciones genuinas, comuníquese de manera efectiva, hable positivamente sobre los demás, administre el tiempo de manera efectiva.



3 | CONOZCA SU PROPÓSITO Y SUS PRIORIDADES

Establezca y priorice metas y actividades que lo ayudarán a lograr su propósito.



4 | RECUERDE QUE USTED NO ES RESPONSABLE DEL ÉXITO DE LOS DEMÁS

Muestre a sus líderes potenciales adónde pueden ir y cómo pueden llegar allí. Depende de ellos hacer el viaje.



5 | CONCÉNTRERE EN LA META, NO EN LOS PROBLEMAS

Esto le ayudará a pedir y escuchar retroalimentación y aceptar los errores como parte del proceso de desarrollo.



6 | APRENDA Y PRACTIQUE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS LÍDERES RENA WARE

Estas incluyen reconocer las restricciones legales y operar con integridad, promover el desarrollo de otros, enfocarse en el reclutamiento y en el entrenamiento.



MI TRANSICIÓN AL LIDERAZGO

El liderazgo puede ser algo nuevo para usted o quizás usted ya lleve algún tiempo como líder; de cualquier manera, es útil analizar su transición al rol de líder para determinar si debe hacer alguna otra cosa.

Responda cada pregunta a continuación. Si tiene problemas para responder alguna, es posible que aún deba trabajar en esa área de su transición.

1 He elegido convertirme en Líder.

SÍ **NO**

2 TRES formas en las que actúo como un modelo a seguir para mis líderes potenciales son:

- 1.**
- 2.**
- 3.**



3 Mi propósito es:

Y mis prioridades son:

- 4** Soy responsable del éxito de las personas de mi equipo. **SÍ** **NO**
- 5** Me concentro más en los objetivos que en los problemas. **SÍ** **NO**
- 6** Pido retroalimentación. **SÍ** **NO**
- 7** Acepto errores. **SÍ** **NO**
- 8** Practico las siguientes características de los Líderes Rena Ware:
- Reconozco las restricciones legales y opero con integridad. **SÍ** **NO**
 - Promuevo el desarrollo de los demás. **SÍ** **NO**
 - Enfoco a mi organización en el reclutamiento y entrenamiento. **SÍ** **NO**



Respuestas:

- 1 La respuesta debería ser “Sí”. Si no es así, debe reconsiderar sus acciones.
 - 2 Si no puede identificar tres cosas para cada uno, necesita más trabajo en esta área.
 - 3 Si no conoce su propósito, debe volver a *Mi Autodesarrollo (RW402)* e identificar cuál es.
 - 4 La respuesta es “No”. Si dijo “Sí”, debería revisar esta sección y reconsiderar su enfoque del liderazgo.
- 5-8 La respuesta es “Sí”. Si dijo “No”, debe revisar esta sección y reconsiderar sus acciones.

Según sus respuestas, complete su plan de mejora en el Apéndice.

- 28 UN PROCESO *de* 4 PASOS
- 52 ¡SU MEJOR RECURSO *es* USTED!
- 53 A SIMPLE VISTA:
LOS 4 PASOS *para*
DESARROLLAR LÍDERES



DE
DESARROLLADORES
DE EQUIPO A LÍDERES
Desarrollo paso a paso

UN PROCESO *de* 4 PASOS

En la Parte I de este seminario aprendió a desarrollar a sus Asesores. Al poner en práctica ese conocimiento y ayudar a sus Asesores a convertirse en Desarrolladores de Equipo, tomó los primeros pasos para ayudarlos a convertirse en líderes.

Ahora aprenderá los próximos pasos para desarrollar líderes. Estos son los pasos que deberá seguir con sus líderes potenciales y los pasos que deberá enseñarles a tomar con sus Líderes potenciales:

1. Cree una visión de liderazgo convincente

2. Promueva el reclutamiento

3. Enseñe a entrenar

4. Prepare (*coach*) y dé seguimiento

PASO 1 CREE UNA VISIÓN DE LIDERAZGO CONVINCENTE

Antes de que las personas tomen la decisión consciente de ir de un punto a otro en sus vidas, deben ver las posibilidades de ese cambio. Cuando hable con sus líderes potenciales, debe crear una visión que tenga dos elementos:

1 Una visión organizacional convincente

Visión de futuro de Rena Ware como organización.



2 Una visión personal convincente

Visión de las posibilidades que tienen como parte del futuro de Rena Ware.



Crear una visión organizacional convincente

Las visiones organizacionales son las visiones de hacia dónde se dirigen las organizaciones y lo que lograrán. Las visiones organizacionales *convincientes* son poderosas y pueden atraer a personas que no podrían relacionarse con una visión personal. No todo el mundo puede ser el reclutador n.º 1 o el vendedor n.º 1, pero todos pueden enorgullecerse de ser parte de una organización exitosa.

Una visión organizacional puede ser convincente si:

- La gente ve que su contribución ayuda a alcanzar las metas organizacionales;
- Las personas se ven a sí mismas como más exitosas porque pertenecen a la organización;
- El éxito de la organización realmente conduce a un mayor éxito individual.



Ayude a sus líderes potenciales a:

CONCEBIR



UNA CULTURA CON RENA WARE COMO:

- La mejor compañía de ventas directas para el desarrollo personal y profesional.
- Una compañía donde las personas prosperan en una cultura que promueve el amor por lo que se hace.
- Un lugar donde todos se esfuerzan por ayudarse a sí mismos y ayudar a otros a crecer.
- Una organización donde el entrenamiento es parte integral de la rutina diaria y no una manera de “enmendar” la falta de resultados.

IMAGINAR



- Cuán ilimitado es su potencial en una organización centrada en el desarrollo personal y profesional de todas las personas asociadas con ella.
- Qué significa pertenecer a una organización que valora la ética laboral y donde las decisiones se toman en base a lo que es correcto y deseable, eliminando elementos que puedan dañar su negocio.

SENTIR



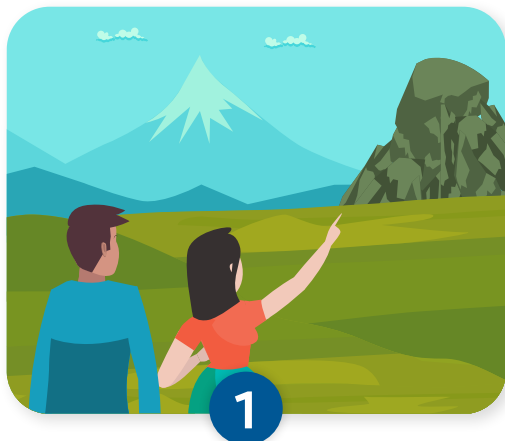
- La emoción de saber que finalmente cuentan con el apoyo y entrenamiento para hacer sus sueños realidad.
- El orgullo de ofrecer esta Oportunidad a otros para que ellos también puedan compartir el éxito conseguido con un simple sistema de entrenamiento y repetición.
- La satisfacción de hacer la diferencia al ayudar a otros a alcanzar todo su potencial y enseñarles a llegar a más personas.

SABER



- Que están en el mejor lugar, en el mejor momento.
- Que tienen un futuro con potencial ilimitado.
- Que tienen un regalo maravilloso que ofrecer.

Sus Líderes potenciales ¿cómo pueden compartir esta visión de un modo que convenza a las personas a querer ser parte de ella?



Descubra cuáles son los sueños de las personas y conéctelos con la visión organizacional de Rena Ware.



Ayude a las personas a ver cómo será cuando alcancen sus sueños.



Demuéstreles que pueden lograrlo gracias al compromiso y los recursos de Rena Ware con el desarrollo personal y profesional.

Crear una visión personal convincente

Ahora que sus Asesores han visto el futuro de Rena Ware, muéstreles el potencial que tienen para ser parte de ese futuro como líderes. En estas conversaciones, cree una imagen con palabras sobre cómo serán sus vidas cuando lleguen a ser primero líderes y luego líderes de líderes. Hábleles sobre los beneficios que pueden esperar mientras ascienden a niveles de liderazgo cada vez más altos. Muéstreles las posibilidades.

Si conciben la visión como una posibilidad para ellos mismos, organice reuniones individuales para ayudar a sus futuros líderes a evaluar su situación actual, definir los resultados esperados y desarrollar un plan para obtener esos resultados. Mientras implementan su plan, use la visión que creó para ellos para mantenerlos motivados.



Al presentar la Oportunidad, use ÚNICAMENTE materiales y lenguaje aprobados por la compañía.



Complete estas dos listas para su plan.

1

Hablaré con las siguientes personas sobre su potencial para convertirse en líderes:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.



2

Después de hablar con las personas mencionadas anteriormente, las tres a cinco personas que vieron la posibilidad y la quisieron (o las tres a cinco que se sintieron más atraídas por la posibilidad) son:

- 1.**
- 2.**
- 3.**
- 4.**
- 5.**

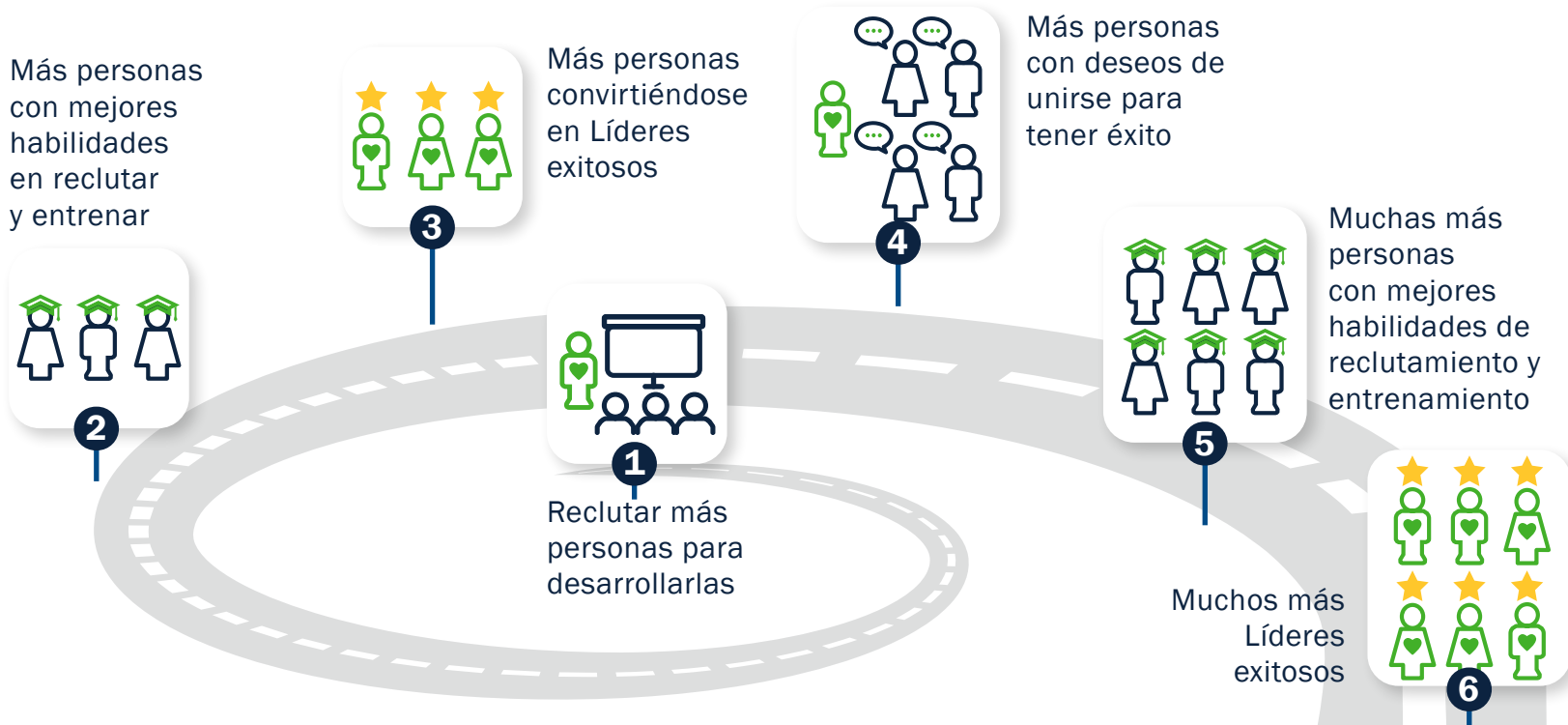
PASO 2 PROMUEVA EL RECLUTAMIENTO

Enséñele a sus Asesores, Líderes potenciales y Líderes a llegar a sus clientes y reclutas potenciales no solo porque desarrollar equipos podría traer recompensas sino porque así tendrán más personas que desarrollar.

Las personas quieren desarrollarse a sí mismas y a desarrollar sus habilidades, pero a menudo no saben cómo hacerlo o no tienen los recursos. Utilice la visión de Rena Ware como la mejor organización para el desarrollo personal y profesional. Enseñe a sus Asesores a ofrecer esta oportunidad de desarrollo como motivo para unirse. Con Rena Ware, el desarrollo personal y profesional se incluyen en los beneficios de ser un Representante Independiente.



Enfocarse en reclutar y usar la visión del futuro de Rena Ware como una razón para unirse es, en muchos sentidos, como un ciclo de vida en constante crecimiento:



Usted y sus Líderes potenciales tienen esta visión en sus manos. Es un regalo que pueden dar a otros enfocándose en el reclutamiento.

¿Cómo promueve un enfoque en el reclutamiento?

Tome las siguientes acciones usted mismo y enseñe a sus Líderes y futuros Líderes a tomar estas acciones con sus propios reclutas y sus propios futuros Líderes.



Muestre el enfoque en el reclutamiento. Incorpore el reclutamiento a sus actividades diarias y conviértalo en una prioridad.



Impulse el reclutamiento desde el primer día. El día en que se une un asesor, aproveche su entusiasmo y ayúdelo a reclutar a un amigo.



Promueva la visión de Rena Ware y la Diferencia: “Cuando usted ayuda a otros a alcanzar sus sueños, usted alcanzará los suyos.” Hable sobre cómo ayudar a otros a alcanzar sus sueños al compartir la Diferencia Rena Ware.



Ayude a sus asesores y líderes a identificar su propósito y muéstreles cómo el reclutamiento cumple parte de ese propósito.



Enseñe el *Plan de Ganancias (RW202)* y cómo el reclutamiento ayuda a aprovecharlo al máximo.



Reconozca a las personas por sus esfuerzos de reclutamiento. Anime a todos a usar el *Informe de Actividades de Período (RW400)* y reconozca la cantidad de charlas de la Oportunidad que dan, así como la cantidad de personas que reclutan.



Motive a todos a tomar el *Seminario Comparta la Causa, Comparta la Diferencia (RW204)* al menos tres veces. (Anime a tomar TODOS los seminarios al menos tres veces).



Enseñe a todos cómo enfatizar la diferencia entre un trabajo y la Oportunidad Rena Ware.



Enseñe a sus Asesores y Líderes cómo usar los materiales de reclutamiento Rena Ware.



Incluya en cada reunión un segmento de entrenamiento sobre cómo reclutar, aunque sea que dos personas hagan un juego de roles sobre cómo manejar una objeción.



Organice actividades divertidas para mantener motivados a sus Líderes y futuros Líderes, por ejemplo, tenga desafíos en los que los Asesores y los Líderes se acerquen a las personas y les hablen acerca de la Diferencia Rena Ware y dé premios divertidos a quienes hablan con la mayoría de las personas. Cree un club de reclutamiento para aquellos que quieran mejorar sus habilidades de reclutamiento.



¿Cuáles son las TRES cosas que hará para promover el reclutamiento con sus Líderes potenciales?

Para promover el reclutamiento con mis Líderes potenciales, haré lo siguiente:

Ej.: *Motivar a Pedro y Laura a reclutar desde el día uno.*

- 1.
- 2.
- 3.

PASO 3 ENSEÑE A ENTRENAR

A través del entrenamiento de sus futuros Líderes y sus Asesores sobre cómo reclutar primero y luego vender, usted activó a sus líderes potenciales. Pero es a través del entrenamiento de esos Líderes potenciales sobre cómo entrenar a la próxima generación de Asesores sobre cómo entrenar que ellos se convertirán en Líderes.

Cuando su equipo empiece a entrenar a sus reclutas sobre cómo entrenar a otros, no solo usted se está duplicando, sino que también todos los demás en su línea descendente se están duplicando.



¿Cómo enseña a los Asesores a entrenar a otros?

Utiliza el Sistema de Entrenamiento Rena Ware. El sistema está diseñado para ayudar a los Líderes potenciales a aprender cómo entrenar a sus Asesores.

Los puntos clave de entrenar a otros sobre cómo entrenar incluyen:



Mantenga y promueva un programa de entrenamiento consistente (consulte también la Parte I de este seminario).



Haga que sus asesores y Líderes potenciales enseñen partes de un seminario que está impartiendo.



Organice sesiones de entrenamiento simuladas donde los Líderes potenciales pueden practicar dar el entrenamiento.



Organice sesiones de entrenamiento y retroalimentación (consulte también la Parte I de este seminario).



Cómo entrenar (RW401)



1 ¿Cuáles son las TRES cosas que hará para promover el entrenamiento de Rena Ware?

Para promover el entrenamiento Rena Ware, haré lo siguiente:

Ej.: *Enseñaré el Seminario Cómo Entrenar a Pedro y Laura.*

- 1.
- 2.
- 3.



2 ¿Cómo puede entrenar a sus Líderes potenciales sobre cómo entrenar?

Estableceré un programa de entrenamiento para que mis Líderes potenciales asistan y luego enseñen, de la siguiente manera:

Nombre del Líder potencial	Entrenamiento para asistir	Fecha	Entrenamiento para enseñar	Fecha

PASO 4 PREPARE (COACH) Y DÉ SEGUIMIENTO

De manera similar al entrenamiento sobre cómo entrenar, la preparación ocurre en dos etapas:

1 Demuestre cómo preparar al preparar a sus asesores y Líderes potenciales.

- Realice reuniones: diarias con su equipo, semanales con sus Líderes, y semanales de Oportunidad con nuevos miembros potenciales que los miembros existentes puedan observar.
- Haga que sus Líderes potenciales lleven a cabo una o varias partes de estas reuniones.
- Proporcione retroalimentación después.

2 Prepare sobre cómo preparar (haga *coaching* sobre *coaching*)

- Tenga reuniones individuales con líderes potenciales para analizar su situación actual, identificar los resultados esperados y crear un plan de acción. Haga que los Líderes potenciales se comprometan.
- Tenga reuniones de seguimiento de forma regular a intervalos de tiempo acordados (vea a continuación).
- Enseñe a sus Líderes y Líderes potenciales a hacer lo mismo con sus propios Líderes potenciales.

Tenga reuniones de seguimiento

- Manténgalas cada semana, cada dos semanas o cada mes.
- Dedique al menos 30 minutos a cada persona.
- Revise lo que sucedió desde la sesión anterior. Haga preguntas a sus líderes, por ejemplo:

¿Alcanzó sus metas?

¿Hizo lo que dijo que haría? ¿Qué obstáculos encontró y cómo los superó?

- Ayude a identificar oportunidades de mejora. Guíe a los que está entrenando mientras establecen un nuevo plan para el próximo período de tiempo y se comprometen con él.
- Reconozca y celebre tanto sus logros como su progreso hacia sus metas.

Aunque aquí estamos hablando de desarrollar Líderes y enseñarles para que desarrollen otros Líderes, la preparación se utiliza realmente durante todo el proceso de entrenamiento, desde el momento en que las personas se incorporan por primera vez como Asesores. Cuando los asesores son nuevos, es posible que necesiten apoyo individual para establecer metas, desarrollar planes y superar obstáculos. Este entrenamiento inicial se centra en las habilidades básicas. A medida que adquieren más experiencia, es posible que ya no sientan la necesidad de una preparación individual, especialmente si han optado por permanecer en el nivel de Asesor. Sin embargo, cuando asciendan al liderazgo, volverán a necesitar la preparación (*coaching*) individual.

Este es el proceso que debe usar al entrenar a las personas y este es el proceso que debe enseñarles a usar mientras entrenan a otros. Los demás, a su vez, deberían enseñar este proceso a otros y así sucesivamente. Las claves para que el proceso funcione para el desarrollo de Líderes son las reuniones individuales y el sistema de entrenamiento constante Rena Ware junto con una motivación consistente.





1 ¿Cómo puede demostrar la preparación y preparar sobre cómo preparar?

- Haré que cada líder potencial me observe en las actividades de negocios veces.
- Observaré reuniones de reclutamiento y presentaciones de ventas para cada Líder potencial.

Nombre del Líder potencial	Número de presentaciones observadas	Número de reuniones de reclutamiento observadas	Comentarios sobre el progreso del Líder
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>



- 2 Complete el calendario con los nombres de sus Líderes potenciales en donde desea programar citas con ellos, o use un calendario digital como el calendario de Google.**

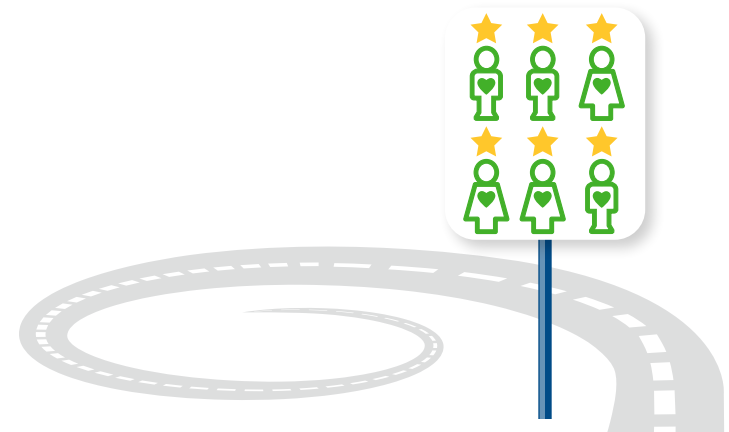
Estableceré sesiones de preparación (*coaching*) individuales de la siguiente manera:

	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Sáb
AM						
PM						

¡SU MEJOR RECURSO ES USTED!

La cultura que imaginamos para Rena Ware está aquí y ahora. Usted mismo es su mejor recurso para hacer que suceda y perpetuarlo en el futuro. Pero si su mejor recurso es usted, ¿significa que debe hacer todo usted mismo, incluido todo el entrenamiento?

No, usted no puede hacer todo por los demás. Deben aprender a hacer las cosas por sí mismos y a enseñar a otros cómo hacer las cosas y cómo enseñar a los demás. Esa es la clave del método de entrenamiento Rena Ware. Entrene a sus Asesores para que recluten primero y luego vendan y así se conviertan en Desarrolladores de Equipo. Entrene a sus Desarrolladores de Equipo para que entrenen a otros y se conviertan en Líderes. Entrene a sus Líderes para que entrenen a otros Líderes y el crecimiento exponencial comience.



A SIMPLE VISTA: LOS 4 PASOS *para* DESARROLLAR LÍDERES

Siga los siguientes pasos con sus Líderes potenciales y entrénelos para que sigan los mismos pasos con sus Líderes potenciales.



1 | CREE UNA VISIÓN DE LIDERAZGO CONVINCENTE

Ayude a sus líderes potenciales a tener una visión convincente, tanto organizacional como personal, de lo que significa ser un Líder en Rena Ware.



2 | PROMUEVA EL RECLUTAMIENTO

Reclutar personas y desarrollarlas crea un “ciclo vital” que alimenta a su organización. Realice y enseñe acciones cómo tener segmentos de entrenamiento sobre cómo reclutar en cada reunión, mostrar cómo el reclutamiento ayuda a aprovechar al máximo el plan de ganancias, organizar actividades divertidas de motivación.



3 | ENSEÑE A ENTRENAR

Use el sistema de entrenamiento Rena Ware para enseñar a sus líderes potenciales cómo entrenar a otros, incluso con calendarios de entrenamiento consistentes, sesiones de entrenamiento simuladas, segmentos de sesiones de entrenamiento reales, observaciones y sesiones de retroalimentación.



4 | PREPARE (COACH) Y DÉ SEGUIMIENTO

Prepare a sus Líderes potenciales y enséñeles cómo preparar a otros. Tenga reuniones de seguimiento periódicas para revisar el progreso y planificar el futuro.

- 56 AFILÉ *sus* HABILIDADES DE LIDERAZGO SIEMPRE
- 58 SU PLAN *de* DESARROLLO *de* LIDERAZGO

QUÉ SIGUE



AFILE *sus* HABILIDADES *de* LIDERAZGO SIEMPRE

Ha aprendido a desarrollar Líderes y desarrollado sus habilidades de Liderazgo para convertirse en Líder de Líderes. Sin embargo, no ha terminado con su desarrollo personal en esta área. El liderazgo es un viaje, no un destino.

Debe seguir afilando sus habilidades de Liderazgo de forma permanente. Aquí hay tres maneras de hacerlo:

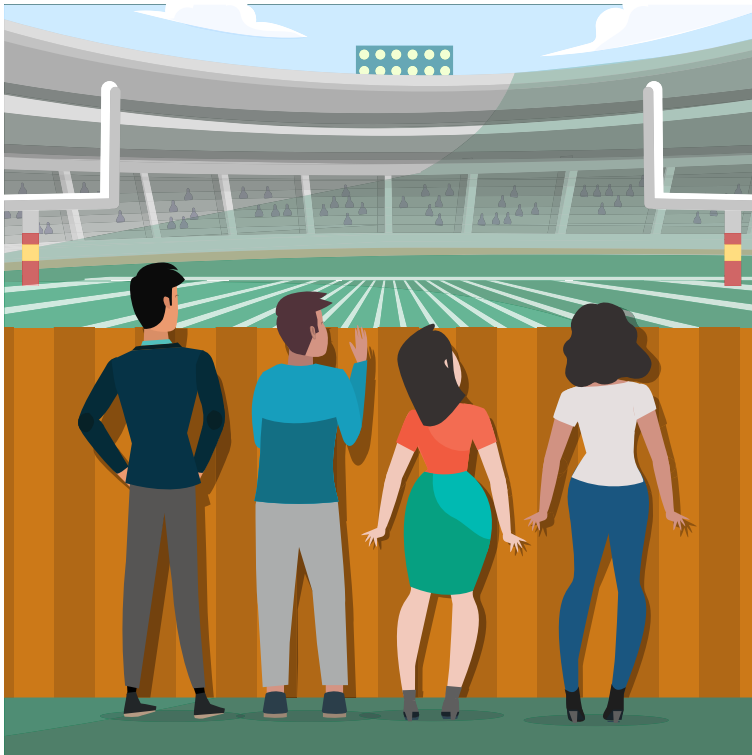
1 Ponga en práctica lo que ha aprendido. Es una de las mejores maneras de arraigar el conocimiento. Practique sus habilidades de Liderazgo todos los días, en diferentes contextos.

2 Asuma un papel de liderazgo siempre que surja la oportunidad, no solo en su negocio Rena Ware, sino, por ejemplo, en su comunidad local, en asociaciones o clubes de los que pueda formar parte.

3 Enseñe habilidades de liderazgo a otros. Tener que mostrar y explicar lo ayudará a identificar sus propias fortalezas y áreas de mejora, y pondrá en marcha un círculo virtuoso: a cuantos más Líderes enseñe, más agudas serán sus habilidades de liderazgo y más Líderes desarrollará.

El secreto del éxito es el buen liderazgo, y el buen liderazgo consiste en mejorar la vida de los miembros de su equipo.

Tony Dungy (ex entrenador y analista deportivo de la NFL de EE. UU.)



SU PLAN *de* DESARROLLO *de* LIDERAZGO

Una parte esencial para perfeccionar sus habilidades de Liderazgo de forma permanente es desarrollar y mantener su plan de desarrollo de Liderazgo.

HASTA AHORA



- Ha aprendido los pasos para desarrollar Líderes.
- Ha elaborado un plan para cada paso: su Plan general de desarrollo de Liderazgo. Puede encontrar una copia adicional del formulario en el Apéndice.

QUÉ SIGUE



- Haga un Plan individual de desarrollo de Liderazgo para cada uno de sus Líderes potenciales. Utilice el formulario del Apéndice.
- Una vez que se hayan creado y puesto en acción los planes individuales para cada uno de sus Líderes potenciales, utilice el *Planificador de Metas Personales (RW456)* para los siguientes períodos de metas.

- 1 LA HISTORIA *de* BETSY
- 2 ALICIA - UN CASO *de* ESTUDIO
- 3 LA HISTORIA *de* LOS GANSOS
- 4 MI PLAN GENERAL *de* DESARROLLO *de* LIDERAZGO
- 5 PLAN INDIVIDUAL DE DESARROLLO *de* LIDERAZGO *de* MIS LÍDERES POTENCIALES

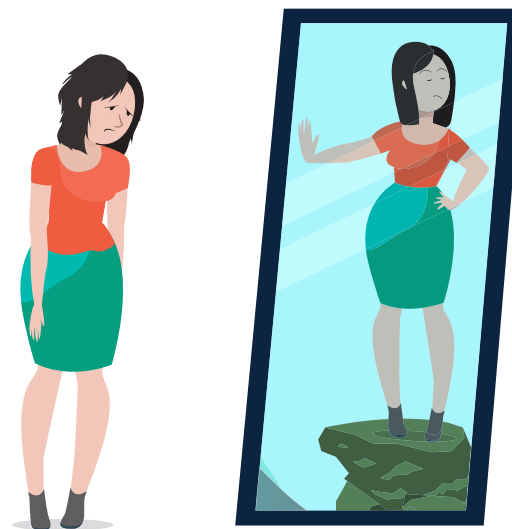
APÉNDICE



1 | LA HISTORIA *de* BETSY

Lina y su nueva recluta, Betsy, se reunieron para hablar sobre lo que Betsy deseaba obtener de su negocio. Lina pensaba que Betsy tenía mucho potencial, ya que siempre vestía de manera profesional y había algo en ella que captaba la atención de las personas cuando hablaba. Lina le mencionó esto a Betsy y la alentó a dirigir sus esfuerzos a una posición de liderazgo, pero a pesar de lo que Lina dijera, Betsy no se consideraba una líder.

Había crecido en una familia muy pobre y en vista de que su madre estaba enferma, tuvo que abandonar la escuela y quedarse en casa para cuidar a sus hermanos y hermanas. Se avergonzaba de no tener una educación formal y no creía que alguien quisiera tenerla como líder. Creía que no tenía nada que ofrecer, por lo que descartó la idea y le dijo a Lina que lo único que esperaba de su negocio era ganar suficiente dinero para comprar un automóvil nuevo.





Lina recurrió a su líder, Uli, para pedirle consejo. Uli conocía a Betsy porque ella había asistido dos veces a su sesión de Entrenamiento Básico durante su primer mes y tenía programado asistir una tercera vez la semana entrante. Además, ella había observado tanto a él como a Lina haciendo una presentación de ventas, y ya había hecho varias presentaciones exitosas por su cuenta. Tenía habilidad para romper el hielo entre las personas y hacerlas sentirse a gusto.

“Tengo una idea”, le dijo Uli a Lina. Tomó el teléfono y llamó a Betsy. “Betsy”, le dijo, “Tienes un don natural y te presentas muy bien. Me pregunto si estarías dispuesta a presentar el primer paso de la presentación, Prepare el terreno, en la sesión de Entrenamiento Básico de la próxima semana. Es un segmento corto y podemos reunirnos este fin de semana y practicarlo. Es que pienso que el grupo va a estar más receptivo si escuchan a un Asesor más nuevo al que ya le está yendo bien”.

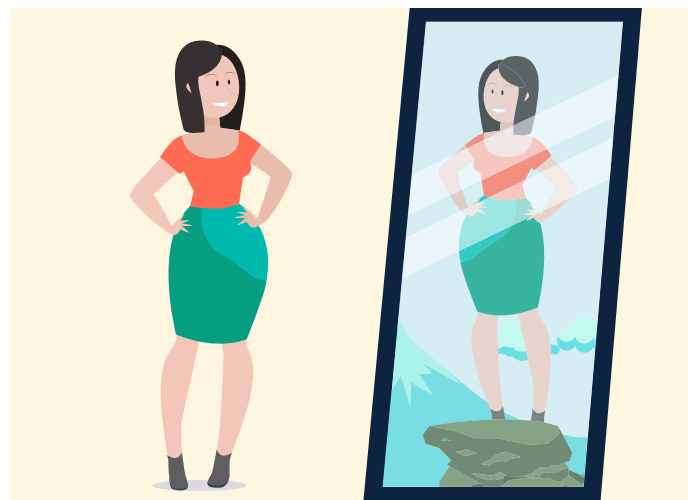




Al principio, Betsy estaba renuente, pero finalmente aceptó y trabajó con Uli en su presentación. Cuando llegó el momento de hacerla, le enseñó al grupo lo que ella hacía para lucir y actuar como alguien próspero y profesional a pesar de no tener aún mucho dinero. También compartió lo que hacía para romper el hielo con sus clientes potenciales.

El grupo quedó impresionado y hasta la aplaudieron cuando terminó. Luego Uli le dijo: *“Betsy, tienes talento; eres capaz de ganarte el respeto de las personas rápidamente. Deberías considerar desarrollar un equipo y convertirte en líder”*.

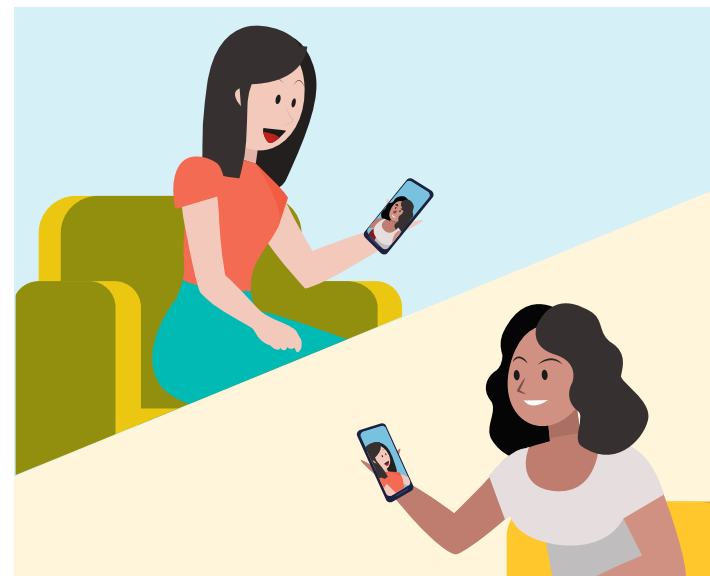
Betsy reflexionó sobre eso y después de la experiencia de entrenamiento se dio cuenta de que sí, tenía algo que ofrecer. Ahora podía visualizarse ayudando a otros, por lo que decidió que después de todo sí, quería centrarse en el liderazgo..



2 | ALICIA - UN CASO *de* ESTUDIO

La vecina de Gina, Alicia, es ama de casa y madre de cuatro niños activos que solían mantenerla muy ocupada. Ahora los niños van al colegio durante el día y Alicia cree que le gustaría trabajar y conseguir unos ingresos extra necesarios. Alicia siempre soñó con ser una exitosa mujer de negocios, pero no tuvo la oportunidad de tener una educación formal, por lo que no se siente calificada para la mayoría de los trabajos que ha visto publicitados.

Una mañana, mientras pensaba en esto, sonó el teléfono...



BETSY



Hola, soy Betsy de Rena Ware. Estoy creando un equipo de Asesores en esta área para vender productos Rena Ware, y su vecina, Gina, me dio su nombre y número de teléfono. Ella sugirió que la llamara y le hablara de la oportunidad de convertirse en Asesora de Rena Ware. ¿Le dijo que yo la podría llamar?

Sí, sí, me lo dijo y me mostró algunos de los utensilios que compró. Son muy lindos. Pero no creo estar calificada para venderlos. No sé si Gina le comentó, pero tuve que dejar los estudios y cuidar a mis hermanos cuando mi madre se enfermó hace algunos años. No tengo mucha educación formal, así que no creo que sería una mujer de negocios exitosa.



ALICIA

BETSY



¿A usted le gustaría ser una mujer de negocios exitosa?

Sí... era mi sueño, pero con tener que dejar los estudios y todo eso... supongo que nunca sucederá.



ALICIA



Bueno, entonces, tengo muy buenas noticias para usted. La visión de Rena Ware es ser una de las mejores compañías en desarrollo personal y profesional. Tienen un sistema de entrenamiento con seminarios sobre productos, ventas, reclutamiento y hasta sobre desarrollo personal y liderazgo.

¿Se imagina en una compañía que es:

- considerada la mejor compañía para el desarrollo personal y profesional?
- una compañía donde las personas prosperan en una cultura que promueve el amor por lo que se hace?
- un lugar donde todos se esfuerzan por ayudarse a sí mismos y ayudar a otros a mejorar económicamente?
- un lugar donde el entrenamiento es parte integral de la rutina diaria y no una manera de “enmendar” la falta de resultados?

¿...?!



BETSY



Solo imagine:

- Cuán ilimitado sería su potencial en una cultura centrada en el desarrollo personal y profesional de todas las personas involucradas.
- Cómo sería pertenecer a una cultura que valora la ética como principio básico y donde todas las decisiones se toman basado en lo que es correcto y deseable, eliminando cualquier elemento que pueda dañar su negocio.

Alicia nunca había imaginado que algo así fuese posible, pero mientras Betsy compartía la visión del futuro de Rena Ware, Alicia empezó a concebirla y se vio tomando los seminarios y quizás... solo quizás, imaginó que podía hacerlo.

BETSY



Yo aprendí todo lo que necesitaba saber. Al principio, mi líder usó el entrenamiento Rena Ware para enseñarme a mí y a las personas que reclutaba para que todos fuéramos exitosos. Luego me enseñaron a entrenar a otras personas. Ahora yo enseño a mis líderes a entrenar a las personas que ellos reclutan y hasta tengo una líder que está enseñando a un líder de su equipo a entrenar. Todo esto ocurrió gracias a la visión de Rena Ware de ser la mejor compañía en desarrollo personal y profesional.

¿Le enseñaron a usted y a las personas que usted reclutó a ser exitosos... y luego le enseñaron a entrenar a otras personas?



BETSY



¡Sí, y si yo puedo hacerlo, usted también! ¿Está comenzando a sentir la emoción de saber que finalmente puede tener el apoyo y el entrenamiento para hacer sus sueños realidad?

Sí veo la posibilidad y siento que se ha abierto una puerta para mí.



De hecho, ¡se abrió una puerta a un mundo nuevo de oportunidades para Alicia!

3 | LA HISTORIA *de* LOS GANSOS¹



El próximo otoño, cuando vea a los gansos dirigiéndose hacia el sur para pasar el invierno, volando en formación de V, piense en lo que la ciencia ha descubierto con respecto a esta forma de volar: a medida que cada ave bate sus alas, reduce la resistencia del viento para el ganso que está inmediatamente detrás de él. Al volar en “V”, toda la bandada mejora su rango de vuelo en al menos un 71% en comparación a cuando cada uno de ellos vuela solo.

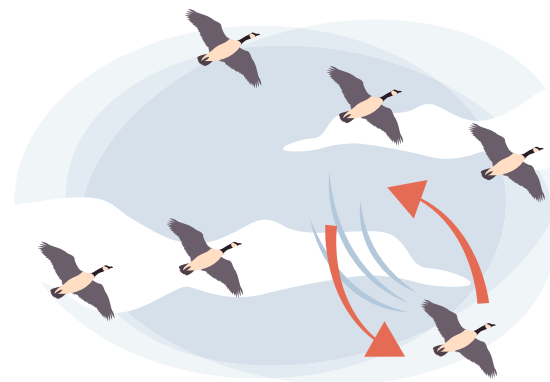
1. Por el Dr. Harry Clarke Noyes, ARCS NEWS, Vol. 7, No. 1, enero de 1992

Las personas que comparten un destino común y un sentido de comunidad pueden llegar a su destino más rápida y fácilmente porque avanzan impulsándose entre sí.



Las personas se impulsan y mantienen su impulso gracias a esa visión compartida. Pueden lograr más con la visión organizacional convincente de lo que podrían hacer por su cuenta.

Cuando un ganso se sale de la formación, de inmediato siente un jalón y la resistencia de intentar volar solo y rápidamente vuelve a la formación para aprovechar el impulso del ave que tiene delante. Si somos sensatos como los gansos, permaneceremos en formación con aquellos que van en la misma dirección.

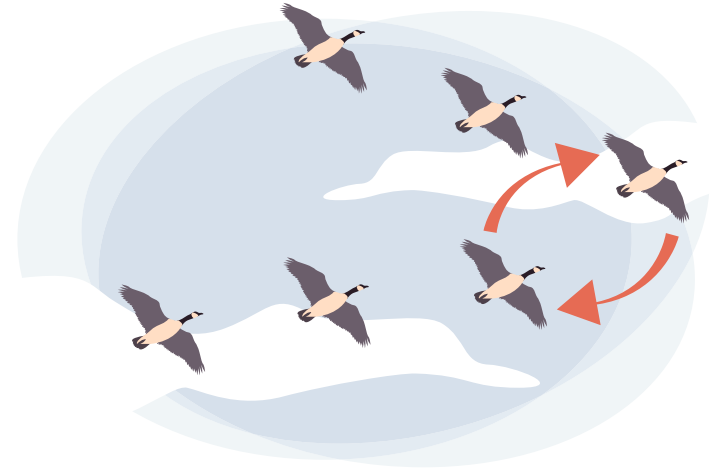


Como líderes, mostramos nuestra visión a las personas y las ayudamos a alinear sus sueños personales con el logro de esa visión para que puedan beneficiarse del apoyo de toda la organización mientras cada una avanza en el logro de sus sueños.

Cuando el ganso líder se cansa, pasa al final de la formación y otro ganso toma el liderazgo. Es sensato tomar turnos en la realización de trabajos difíciles con personas o con gansos que vuelan al sur.



O como hemos aprendido, desarrollar a otros líderes y enseñarles a desarrollar más líderes, los cuales nos ayudan a hacer crecer nuestra organización para así no tener la limitante de hacerlo nosotros mismos.



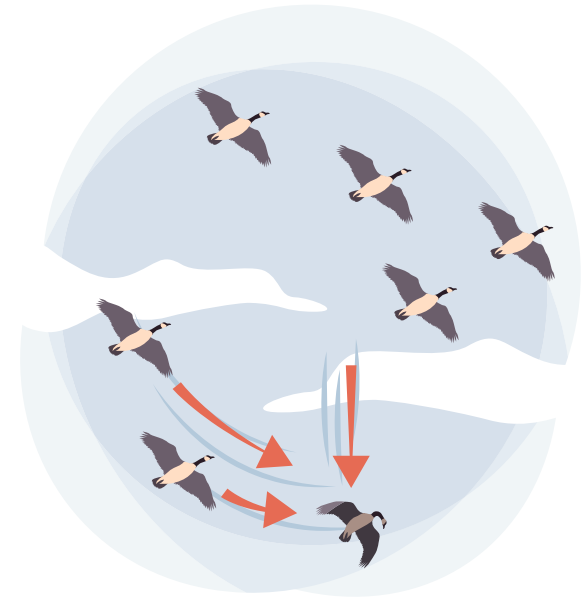
Los gansos que están detrás graznan para alentar a los gansos que van al frente a mantener su velocidad. ¿Qué decimos nosotros cuando estamos detrás?



¿Qué decimos y hacemos para ayudar a las personas a encontrar su motivación interna? ¿Cómo les ayudamos a encender la llama interna y mantenerla encendida?

Por último, y esto es importante, cuando un ganso se enferma, o una bala lo hiere y se sale de la formación, dos gansos lo acompañan para darle ayuda y protección. Se quedan con él hasta que es capaz de volar o hasta que muere. Solo entonces vuelan por su cuenta o con otra bandada, para reunirse con su grupo.

¡Si somos sensatos como los gansos, nos apoyaremos mutuamente de igual forma!



En Rena Ware nos enfocamos en el desarrollo personal y profesional de los demás y logramos el éxito al ayudar a otros a tener éxito. Nos apoyamos mutuamente y apoyamos a las personas en nuestras organizaciones, enseñando a otros y luego enseñándoles a entrenar a otros. Apoyamos a nuestros Asesores de esta manera hasta que alcancen el éxito que desean obtener (o hasta que por razones personales deciden irse). Las decisiones se toman con base en lo correcto y lo deseable.

4 | MI PLAN GENERAL *de* DESARROLLO *de* LIDERAZGO

MI TRANSICIÓN AL LIDERAZGO

Mi plan de mejora (si aplica), basado en mis respuestas a la sección correspondiente de la práctica.

MIS ÁREAS DE MEJORA	QUÉ HARÉ PARA MEJORAR

MI PLAN PARA DESARROLLAR A MIS LÍDERES POTENCIALES

PASO 1

Hablaré con las siguientes personas sobre su potencial para convertirse en Líderes:

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| <input type="radio"/> 1. | <input type="radio"/> 6. |
| <input type="radio"/> 2. | <input type="radio"/> 7. |
| <input type="radio"/> 3. | <input type="radio"/> 8. |
| <input type="radio"/> 4. | <input type="radio"/> 9. |
| <input type="radio"/> 5. | <input type="radio"/> 10. |

Después de hablar con las personas mencionadas anteriormente, las tres a cinco personas que vieron la posibilidad y la querían (o las tres a cinco que se sintieron más atraídas por la posibilidad) son:

- | | |
|----|----|
| 1. | 4. |
| 2. | 5. |
| 3. | |

PASO 2

Hablaré con las siguientes personas sobre su potencial para convertirse en Líderes:

- 1.
- 2.
- 3.

PASO 3

Para promover el entrenamiento de Rena Ware, haré lo siguiente:

- 1.
- 2.
- 3.

Estableceré un horario de entrenamiento para que mis líderes potenciales asistan y luego enseñen, de la siguiente manera:

Nombre del Líder potencial	Entrenamiento a asistir	Fecha	Entrenamiento a enseñar	Fecha

PASO 4

- Haré que cada líder potencial me observe en las actividades de negocios veces.
- Observaré citas de reclutamiento y presentaciones de ventas para cada Líder potencial.

Nombre del Líder potencial	Número de presentaciones observadas	Número de citas de reclutamiento observadas	Comentarios sobre el progreso del líder

Estableceré sesiones de preparación individuales de la siguiente manera:

	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Sáb
AM						
PM						

5 | PLAN INDIVIDUAL DE DESARROLLO *de* LIDERAZGO *de* MIS LÍDERES POTENCIALES

NOMBRE DEL LÍDER POTENCIAL:

Fecha de la discusión inicial acerca de las posibilidades:

El sueño de *(nombre)* es:

Fecha de la reunión SEP (Situación - Resultados Esperados - Plan):

Situación actual:

Resultados previstos:

Asistirá y enseñará los entrenamientos siguientes:

Entrenamiento a asistir	Fecha	Entrenamiento a enseñar	Fecha

MIS OBSERVACIONES

Además del entrenamiento mencionado anteriormente, observaré lo siguiente:

Actividad	Fecha
Cita de reclutamiento	
Presentación de ventas	
Sesión de preparación (coaching) con uno de los nuevos reclutas: <input data-bbox="200 798 554 849" type="text" value="(Nombre)"/>	

82 PREGUNTAS

87 RESPUESTAS



Si está en la versión digital de este seminario, use un lápiz o un bolígrafo y una hoja de papel para escribir sus respuestas.



EVALUACIÓN

PREGUNTAS

Responda las 10 preguntas a continuación de acuerdo a este seminario. Revise sus respuestas y dé 1 punto a cada respuesta correcta. Luego sume su puntaje y lea las recomendaciones.

1| ¿Qué afirmación es VERDADERA según este seminario?

- A Los Asesores se convierten automáticamente en Líderes eficaces siempre que recluten y formen grupos.
- B Es más probable que los asesores se conviertan en Líderes eficaces si toman una decisión consciente.
- C Los Asesores que eligen ser Líderes se convierten en Supervisores renuentes.

2| ¿Qué afirmación refleja mejor el enfoque y las acciones de los Líderes eficaces?

- A Manejan las actividades de otras personas.
- B Se manejan a sí mismos.
- C Manejan personas.

3| Un paso clave de la transición al Liderazgo es mostrarle a su equipo lo que ha aprendido de los seminarios y del entrenamiento Rena Ware.

Verdadero Falso

4| Es su responsabilidad como líder emergente que todo su equipo se convierta en líderes también.

Verdadero Falso

5| Elija tres características de los líderes Rena Ware.

- A** Saber cuándo usar la fuerza, conocer los productos y querer aprovecharse.
- B** Fuerte integridad, alta competitividad y baja tolerancia.
- C** Integridad, promoción del desarrollo de las personas y, enfoque en el reclutamiento y entrenamiento

6 | ¿Cuáles son los dos elementos para crear una visión convincente de liderazgo para sus Asesores?

- A** Crear una visión organizacional y una visión personal.
- B** Crear una visión de usted como líder y una visión organizacional.
- C** Crear una visión de equipo y una visión personal.

7 | Seleccione todas las que correspondan. Para promover el enfoque de sus Asesores en el reclutamiento, puede:

- A** Demostrar que prioriza el reclutamiento en sus actividades diarias.
- B** Ayudar a sus nuevos Asesores a reclutar un amigo cuando se unan.
- C** Enfocarse en vender.
- D** Reconocer la cantidad de charlas de oportunidad que dan, así como la cantidad de reclutas que obtienen.
- E** Enfocarse en demostraciones de productos.
- F** Animar a sus Asesores a tomar el seminario de reclutamiento.

8 | ¿Qué oración NO es en sí misma una forma de enseñar a sus Asesores cómo entrenar a otros?

- A** Mantener y promover un programa de entrenamiento constante.
- B** Dar a sus Asesores muchos seminarios para leer y pedirles que realicen la autoevaluación.
- C** Establecer sesiones de entrenamiento simuladas donde los Líderes potenciales puedan practicar dando el entrenamiento.
- D** Hacer que sus Asesores y Líderes potenciales enseñen partes de un seminario que está impartiendo.
- E** Organizar observaciones y sesiones de retroalimentación.

9 | ¿Cuál de los siguientes es un paso clave para desarrollar Líderes?

- A** Mantener reuniones con sus Asesores sólo cuando lo pidan.
- B** Celebrar los logros de sus Asesores solo cuando realicen los resultados esperados.
- C** Preparar a sus Asesores (*coaching*), enseñarles cómo preparar, tener reuniones de seguimiento.

10 | Seleccione todas las que correspondan. ¿Qué puede hacer para seguir desarrollando sus habilidades de liderazgo?

- A** Poner su aprendizaje en práctica diaria.
- B** No mucho, ahora que tiene las habilidades, ya no puede desarrollarlas más.
- C** Asumir roles de liderazgo en contextos distintos a Rena Ware.
- D** Enseñar habilidades de liderazgo a otros.
- E** Tomar un descanso del desarrollo personal.

Puntaje total: /15

RESPUESTAS

1| B

2| C

3| V

4| F

5| C

6| A

7| A, B, D, F

8| B

9| C

10| A, C, D

REGRESAR



¿CÓMO LO HIZO?

Su puntaje total	Recomendaciones
0 - 8	<p>Gran parte de este seminario todavía es un poco difícil para usted. Revise las páginas de contenido y realice la práctica de nuevo. Dedíquele tiempo. Puede pedir ayuda o clarificaciones a su líder. Al final haga la autoevaluación de nuevo.</p>
9 - 12	<p>¡Buen trabajo! Usted ha aprendido la mayoría de este seminario. De las respuestas que tuvo incorrectas: ¿comprende por qué son incorrectas? Regrese a las páginas de contenido y revise esas partes.</p>
13 - 15	<p>¡Excelente! Usted comprendió todo o casi todo este seminario. De las respuestas que tuvo incorrectas: ¿comprende por qué son incorrectas? Regrese a las páginas de contenido y revise las respuestas.</p>

COMENTARIOS

¿Qué tan útil fué este seminario?
¿*Qué haría diferente?*
¿Cómo podemos mejorar?

Envíe sus comentarios a:

 rwu@renaware.com

Escriba el nombre del seminario
en el asunto del correo.