

DESARROLLAR A OTROS

SEMINARIO - PRÁCTICA - EVALUACIÓN

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

4 ENSEÑE A OTROS | MÓDULO DE LIDERAZGO

11/2021

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

PARTE I



**DE ASESORES A
DESARROLLADORES DE EQUIPO**

BIENVENIDO *al* SEMINARIO DESARROLLAR A OTROS PARTE I

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

Este seminario está diseñado para ayudarlo a desarrollar a su equipo para que se conviertan en líderes y usted pueda crear una organización.

Continúa después del *Seminario Mi Autodesarrollo (RW402)*. ¿Recuerda el cohete de tres etapas? Usted despegó enfocándose en su desarrollo personal con ese seminario, y ahora las etapas dos y tres de este seminario lo impulsarán hasta el cielo y el espacio. Al desarrollar a su equipo, usted alcanzará niveles más altos y verá nuevos horizontes.



CARACTERÍSTICAS DEL SEMINARIO

Este seminario se divide en dos partes:



PARTE I DE ASESORES A DESARROLLADORES DE EQUIPO

Incluye un proceso de 10 pasos para ayudar a cada miembro de su grupo a convertirse en Desarrollador de Equipo.



PARTE II DE DESARROLLADORES DE EQUIPO A LÍDERES

Incluye un proceso de 10 pasos en total para pasar al liderazgo y crecer como líderes.

Cada parte incluye:

Proceso de 10 pasos



Fácil de aprender y recordar.

Práctica integrada



Cada paso tiene sus ejercicios correspondientes.

Evaluación integrada



Evidencia lo aprendido y las áreas para revisar.

CÓMO USAR ESTE SEMINARIO PARA APRENDER Y ENSEÑAR

Este seminario está diseñado para aprender individualmente o en grupo.

Para el aprendizaje individual

- Lea el contenido y haga la práctica a medida de que avance.
- Tome la autoevaluación para verificar lo aprendido.

Para el aprendizaje en grupo

- Lea el seminario con el grupo.
- Haga que el grupo realice la práctica a medida que avanza. De no ser posible, elija algunos ejercicios para hacer con el grupo y anímelos a realizar el resto por su cuenta, lo antes posible después de terminar el seminario.
- Anime al grupo a tomar la autoevaluación. Esto puede ser durante la sesión de entrenamiento o por su cuenta, dependiendo de su situación.

Recomendación de uso para ambas partes I y II



10 Pasos + Ejercicios (Plan de Desarrollo para Asesores o Líderes)

Evaluación

Íconos y personajes



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



Representantes Independientes Rena Ware

Pueden aparecer en prendas diferentes.

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

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

- 9 ¿Qué significa desarrollar a otros?
- 10 ¿Por qué desarrollar a otros?
- 14 Desarrolle un paso a la vez

DE ASESORES A DESARROLLADORES DE EQUIPO: DESARROLLO PASO A PASO

- 19 Proceso de 10 pasos
- 63 A simple vista: Los 10 pasos
para convertir Asesores en
Desarrolladores de Equipo

67

APÉNDICE

EVALUACIÓN

- 71 Preguntas
- 79 Respuestas

INTRODUCCIÓN

- 9 ¿QUÉ SIGNIFICA
DESARROLLAR *a* OTROS?
- 10 ¿POR QUÉ DESARROLLAR
a OTROS?
- 14 DESARROLLE UN PASO
a la VEZ



¿QUÉ SIGNIFICA DESARROLLAR *a* OTROS?

Ahora que tiene conciencia de su autodesarrollo es el momento de fortalecer sus habilidades en el desarrollo de otros.

Desarrollar a otros significa ayudarles a obtener los conocimientos y habilidades que necesitan para avanzar tanto profesional como personalmente.

También significa crear las condiciones y oportunidades para que usen esos conocimientos y habilidades.



¿POR QUÉ DESARROLLAR *a* OTROS?

Cuando recluta a alguien y lo deja que encuentre su camino por sí solo, es mucho más probable que se desanime y se vaya. El hecho de que los nuevos Asesores están en este negocio por iniciativa propia no quiere decir que deban estar solos. Necesitan el soporte y apoyo de usted, sobre todo al principio.

Como líder eficaz usted debería evaluar que tanto soporte brindar a cada uno. Por lo general, debería desarrollar a cada uno hasta dónde él o ella pueden llegar.



Al hacerlo, usted logrará:



Mejor retención: muchos nuevos reclutas se quedarán si saben y ven que pueden crecer.



Ascensos a niveles más altos: al crecer su equipo, usted también crece.



Crecimiento de su organización: cuantas más personas asciendan y agreguen grupos, más grande se hará su organización.



Más ingresos: tanto usted como su(s) equipo(s) pueden ganar bonificaciones en el crecimiento y ventas de su organización.



Premios y otras recompensas: crecer su organización lo ayuda a calificar para viajes, medallas y otras recompensas del programa REN Awards.

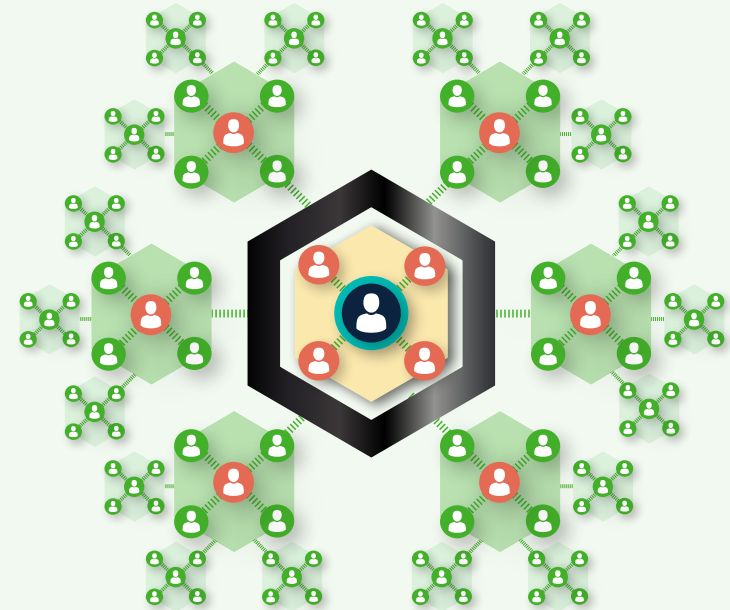
¿POR QUÉ
CONFORMARSE
CON ESTO?



CUÁNDO
PUEDE TENER
ESTO...



...O ESTO.



“La fuerza del equipo es cada uno de los miembros. La fuerza de cada miembro es el equipo.”

Phil Jackson (ex jugador de baloncesto de EE.UU. NBA)



¡El desarrollo de otros es el futuro de su organización ya que cuanto más éxito tengan ellos, más éxito tendrá usted!

DESARROLLE UN PASO *a la* VEZ



No espere a ser Líder para empezar. No tiene que esperar a lograr el título de Líder. Puede empezar a desarrollar incluso a su primer recluta. De hecho, esa es una gran oportunidad para practicar sus habilidades de liderazgo. Solo manténgase un paso más adelante de su equipo para así mostrarles cómo hacer ese paso.



Empiece de lo básico. Enseñe a sus reclutas los conocimientos y habilidades esenciales para empezar su negocio de manera efectiva.



Siga el proceso. El desarrollo de otros está dividido en dos partes para ser más fácil de manejar. No apresure las cosas. Ayude a su equipo a crear confianza y fundamentos fuertes.



Cultive el coraje. Si es la primera vez que desarrolla a otros puede que se sienta un poco inseguro. Puede que tenga miedo a cometer errores y decepcionarse a sí mismo y a los demás. Esto es normal. Admítalo y no deje que esto lo detenga. Actúe para reducir el miedo. Por ejemplo, si tiene miedo a cometer errores, prepárese: aprenda los recursos Rena Ware, pida aclaración a alguien más experimentado, etc. Cultive esta actitud en sí mismo y en los demás.



Apunte lejos y sea paciente. Cuando empieza a desarrollar a otros, puede que no logre resultados inmediatos. Sin embargo, su trabajo no ha sido en vano, sino que se ha almacenado. Cuando se pone agua a hervir, no se ve el aumento de temperatura hasta que el agua no hierva. Cuando se siembran semillas de árboles de fruta, no se tiene fruta hasta que los árboles no hayan crecido. Piense en cuántas semillas siembra cada día: apasiónese por el juego y no solo por el puntaje final.



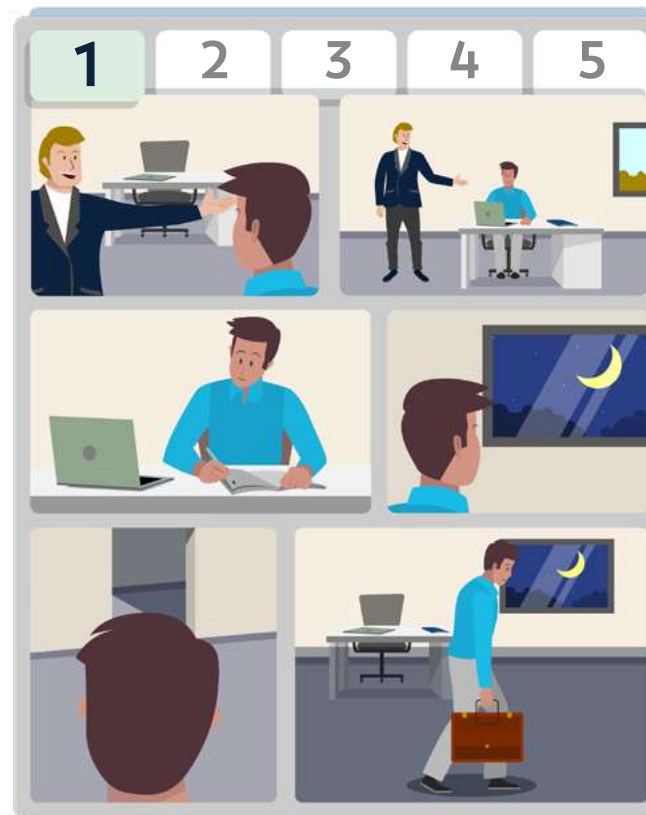
Lea la historia y conteste las preguntas a medida que avanza.

Imagínese estar empezando un nuevo trabajo en una compañía en su ciudad. El primer día llega puntual y emocionado. La persona que lo entrevistó y contrató le muestra una gran cantidad de material de entrenamiento, le dice que se siente y lo estudie, luego se va.

Usted se sienta y empieza a leer todo. Espera a que esa persona regrese y le muestre qué hacer. Pero el día termina y usted se va a casa.

¿Cómo se sentiría? ¿Quizás un poco incómodo y estresado?

¿Regresaría el día siguiente?





A pesar de este inicio, usted regresa el día siguiente, lee todo otra vez y espera todo el día a que alguien le dé alguna instrucción, pero no hay nadie.

Después de muchos días, su reclutador se pasa por allí y le dice “¿Pero qué hace aquí? ¿Por qué no está haciendo el trabajo que debería hacer?”

¿Cómo se sentiría ahora?

¿Cuáles son las probabilidades de que tenga éxito en ese trabajo?

No queremos que nos pase esto, pero es lo que ocurre cuando no desarrollamos a nuestros Asesores y dejamos que aprendan todo solos. Para evitarlo, vamos a aprender cómo desarrollar a nuestros Asesores.

- 19 PROCESO *de* 10 PASOS
- 63 A SIMPLE VISTA:
LOS 10 PASOS *para*
CONVERTIR ASESORES
en DESARROLLADORES
de EQUIPO

DE ASESORES A DESARROLLADORES DE EQUIPO

Desarrollo paso a paso



PROCESO *de* 10 PASOS

Ayudar a los Asesores a convertirse en Desarrolladores de Equipo es el primer paso del proceso. Es fundamental porque crea la base de su organización y consolida su papel de Líder emergente.

Para ayudarlo a navegar esta parte hemos desarrollado el siguiente proceso de 10 pasos:

1. Identifique las necesidades y comprenda la motivación

2. Cree una visión

3. Hágalo factible

4. Maneje las expectativas y mejore la retención

5. Enfóquese en reclutar primero y luego vender

6. Promueva el Entrenamiento Básico

7. Mantenga un calendario de entrenamiento consistente

8. Dé seguimiento y use retroalimentación a 360°

9. Cree espíritu de equipo

10. Sea un modelo y hágalo duplicable

A continuación revisaremos cada paso y si se toma el tiempo de hacer la Práctica integrada, al final tendrá un plan de desarrollo para sus Asesores.

PASO 1 IDENTIFIQUE LAS NECESIDADES Y COMPRENDA LA MOTIVACIÓN

Las personas se unen a Rena Ware por muchas razones. Por lo general están intentando satisfacer una o más de estas siete necesidades.

Las 7 necesidades

1 Pertenencia

Ser parte de algo más grande que usted mismo.

2 Apreciación

Ser apreciado por lo que hace.

3 Emoción

Emocionarse por aventura, descubrimiento y cambio.

4 Propósito y contribución

Saber que está haciendo algo significativo con su vida.

5 Autonomía

Tener el control de sus decisiones.

6 Crecimiento y esperanza

Saber que tiene la oportunidad de aprender y crecer como ser humano.

7 Estabilidad/seguridad (ingresos extra)

Lograr y mantener un estilo de vida. Este es un aspecto delicado y los ingresos extra no deberían considerarse una meta en sí, sino un medio para satisfacer las necesidades más profundas de estabilidad y seguridad.

Las necesidades son lo que es importante para nosotros. Lo que realmente *queremos*. Pueden alimentar nuestros deseos y sueños. Son diferentes de las obligaciones y lo que *debemos* hacer.



Seminario Comparta la Causa y la Diferencia (RW204)

El folleto de reclutamiento *La Diferencia Rena Ware* (RW516), el video y el *Folleto informativo de productos/reclutamiento* (RW92) están creados para mencionar todas estas necesidades.

Aprenda por qué los nuevos miembros de su equipo se unieron a Rena Ware. Por ejemplo: pregúnteles por qué se unieron; si dicen que es para tener ingresos extra, pregúnteles para qué los quieren/qué van a hacer con esos ingresos. Si dicen que quieren comprar algo, pregúnteles por qué - qué les ayudará a hacer, etc.





Cuando escuche las respuestas, fíjese en lo que dicen y cómo lo dicen: eso le dará más información sobre lo que es importante para ellos. Recuerde que las necesidades que están intentando satisfacer se conectan directamente con su motivación.

Algunas pueden ser necesidades inmediatas y críticas para ellos. De todas maneras, las personas se unen porque han visualizado lo que es posible en su futuro, cómo lograr lo que quieren. Tienen un deseo o un sueño que se puede realizar a través de la combinación de los beneficios de la Diferencia Rena Ware y con el entrenamiento necesario para obtener esos beneficios.

¿Qué es la motivación?

La motivación es un impulso interno que se basa en cinco principios.

1 **Es una elección personal.**

Podemos inspirar a otros y darles acceso a los recursos que necesitan, pero depende de ellos tomar acción. Podemos darles la cerilla, pero depende de ellos encender la llama interior y mantenerla.

2 **Funciona mejor cuando se basa en confianza en vez de miedo.**

Las personas se pueden motivar con amenazas e intimidación por un tiempo muy corto. La motivación basada en el miedo es estresante, debilita a las personas y las hace reaccionar en vez de responder. También destruye las relaciones. Este tipo de motivación no es saludable ni sostenible. En cambio, la motivación basada en la confianza de que puede lograr algo empodera. Permite que las personas vean opciones y tomen decisiones, y así fortalece las relaciones. Este tipo de motivación es saludable, sostenible y hace que los logros sean significativos.



3 Es influenciada por expectativas.

Muchas personas viven basándose en cierto nivel de expectativas. Cuando los demás tienen grandes expectativas de nosotros, nuestra tendencia natural es tratar de llenarlas. Si tiene grandes expectativas de sus Asesores y Líderes, ellos tendrán mayores expectativas de sí mismos.

4 Es impulsada por las necesidades.

Para muchas personas una gran necesidad es tener un propósito superior: saber con claridad qué contribución van a hacer con sus vidas. Eso les ayuda a mantenerse comprometidos incluso en las situaciones más difíciles.

5 Es productiva.

La motivación real (impulsada por las necesidades) lleva a acciones efectivas. La pregunta es: ¿sus acciones son efectivas para satisfacer sus necesidades? Por ejemplo, podría estar enfermo o muy cansado y necesitar descanso. En ese caso, quedarse en la cama durmiendo o leyendo un libro puede ser efectivo hasta que se encuentre de nuevo bien. Pero supongamos que usted necesita la apreciación que recibe de su equipo cuando los apoya en sus actividades. En este caso quedarse en la cama no sería eficaz, mientras que ayudar a su equipo a identificar sus necesidades sí lo sería.



¿Qué puede hacer para identificar las necesidades de sus Asesores y comprender su motivación?

1 Lelea los ejemplos.

- Reunirse con los Asesores y preguntarles qué es lo que quieren de su negocio Rena Ware.
- Hacer que los Asesores llenen el *Planificador de metas personales (RW456)*.
- Pedir que los Asesores cierren los ojos y digan dónde se ven en uno, tres, cinco años.
- Hacer preguntas como: Si pudiera cumplir un deseo para su próximo cumpleaños, ¿cuál sería?

2 Escriba TRES cosas para su plan. Sea específico y escriba los nombres de sus Asesores si aplica.

Para identificar las necesidades y comprender la motivación de mis Asesores, haré lo siguiente.

Ej.: *Me reuniré con Pedro y Laura y les preguntaré qué es lo que quieren de su negocio Rena Ware.*

- 1.
- 2.
- 3.

PASO 2 CREE UNA VISIÓN

Ya tomó la decisión de reclutar y hacer crecer su equipo. Ahora debe desarrollar al equipo transmitiendo una visión de lo que pueden lograr si deciden reclutar y desarrollar equipos propios. Su meta es que sus Asesores se conviertan en Desarrolladores de Equipo, por lo cual cree una visión de Desarrollador de Equipo.

- Muestre la meta.
- Comparta los beneficios de un Desarrollador de Equipo con un Grupo Calificado. Use la *Guía de Negocio (RW950)* o el folleto de reclutamiento *La Diferencia Rena Ware (RW516)*.
- Conecte la meta y los beneficios con la necesidad o necesidades identificadas en el Paso 1.



Y recuerde: las personas creen en usted como persona antes que en su visión, por lo cual predique con el ejemplo y haga lo que pide hacer a los demás.



¿Qué puede hacer para ayudar a sus Asesores a crear una visión para sí mismos?

1 Lea los ejemplos.

- Identificar lo que cada Asesor quiere y hacer que visualice en detalle cómo será cuando lo obtenga.
- Describir en detalle cómo fue para usted o alguien más que conoce.
- Ayudar a los Asesores a conectar el ascenso a Desarrollador de Equipo con sus necesidades. Por ejemplo usando estas sugerencias:

¿Qué necesita/quiere?

Necesito.../Quiero...

¿Qué necesita para eso?

Para eso necesito...

*¿Qué podrá hacer cuando sea
Desarrollador de Equipo?*

*Como Desarrollador de Equipo
podré...*



2 Escriba TRES cosas para su plan. Sea específico y escriba los nombres de sus Asesores si aplica.

Para ayudar a mis futuros Desarrolladores de Equipo a crear su visión, haré lo siguiente.

Ej.: *Me reuniré con Laura, le preguntaré lo que quiere y la ayudaré a conectarlo con el ascenso a Desarrollador de Equipo.*

- 1.
- 2.
- 3.

PASO 3 HÁGALO FACTIBLE

Después de ayudar a sus Asesores a ver los beneficios de convertirse en Desarrolladores de Equipo, ayúdelos a dividir esa meta en metas más pequeñas y manejables.

Asegúrese de que estas metas sean **SMART** (inteligentes):

S Específicas:	Cada meta debe tener un punto final claro.
M Medibles:	Cada meta debe poderse cuantificar, y debe ser posible medir el avance y el logro final.
A Alcanzables:	Cada meta debe ser realista y no demasiado ambiciosa (si no le costará demasiado).
R Relevantes:	Cada meta debe alinearse con su propósito de largo plazo y brindarle beneficio.
T Con límite de Tiempo:	Cada meta debe tener su fecha límite de cumplimiento para ayudarlo a quedarse en camino.



¿Cómo puede dividir sus metas más grandes en pasos más manejables, y ayudar a sus Asesores a hacer lo mismo?

1 Establezca sus metas.

Haga un plan y manténgalo actualizado. Incluya sus metas personales y profesionales en general y también metas específicas para ascender a Desarrollador de Equipo. Estas deberían incluir reclutamiento, ventas y entrenamiento.

Puede usar el *Planificador de Metas (RW456)* en el Apéndice.

2 Siga el progreso.

Use el tablero de su oficina en línea (RenaWeb) para seguir su progreso en reclutamiento y ventas personales, el progreso de su equipo y sus ascensos. Los ascensos son un resultado de enseñar a otros.

RENA WARE **PLANIFICADOR DE METAS PERSONALES**

Nombre: _____
 Código: _____ Período de planificación Del (fecha) _____ Hasta (fecha) _____

METAS PERSONALES Más tres metas personales de los próximos _____ meses serán: Lograda

1. _____ (fecha) _____
 2. _____ (fecha) _____
 3. _____ (fecha) _____

METAS PROFESIONALES

Ganancias de (al mes) _____
 Obtener el cargo de (título) _____ para el (fecha) _____
 Ganar el viaje a _____ para el (fecha) _____
 Para ganar el viaje voy a _____

RENARECURSOS
 TODO LO QUE NECESITA AL *ascender de sus datos*
 Haga clic aquí

LOTTARIO DE VOLUMEN

Nombre	Fecha	Estado	Montos	Saldo	Saldo	Saldo	Saldo	Saldo
Nombre de Distribución 01/01/2021	01/01/2021	Activo	0	0	0	0	0	0
Nombre de Distribución 01/01/2021	01/01/2021	Activo	0	0	0	0	0	0
Nombre de Distribución 01/01/2021	01/01/2021	Activo	0	0	0	0	0	0
Nombre de Distribución 01/01/2021	01/01/2021	Activo	0	0	0	0	0	0
Nombre de Distribución 01/01/2021	01/01/2021	Activo	0	0	0	0	0	0

MÍ GRUPO PERSONAL **MÍ GRUPOS CALIFICADOS**

PASO 4 MANEJE LAS EXPECTATIVAS Y MEJORE LA RETENCIÓN

Usted y sus Asesores reclutan a otros y trabajan duro para ayudarlos a tener éxito, sin embargo algunos nunca logran despegar y terminan por irse. Los Desarrolladores de Equipo y Líderes en potencia a veces se culpan por eso.

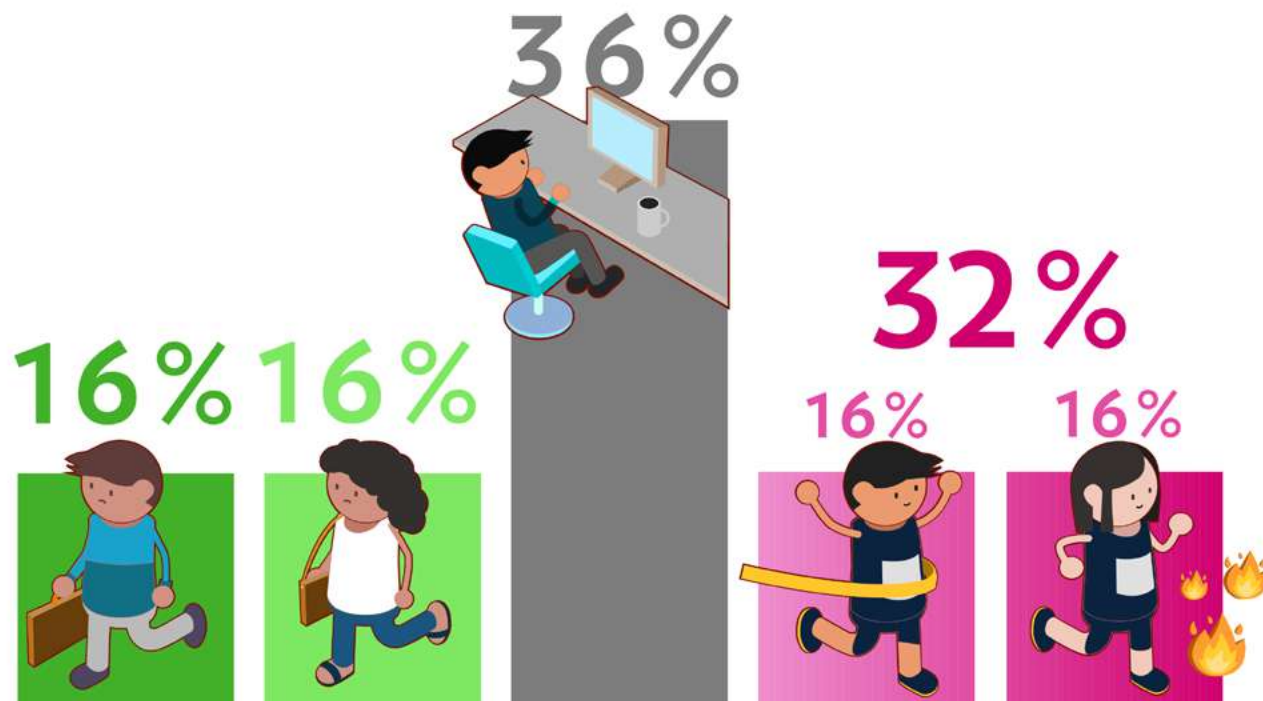
Sin embargo, si ha hecho todo lo adecuado para preparar a su equipo para el éxito, no tiene por qué culparse. En cambio, debería conocer los números de la industria de ventas directas y usarlos para manejar sus expectativas y las de su equipo.

Para crear expectativas realistas, use el juego de números. Este juego tiene dos partes: una parte se refiere a la industria de ventas directas en general, la otra se refiere a Rena Ware.



El juego de números en la industria de Ventas Directas

Si se mira a todas las empresas de ventas directas y sus campos de ventas, se podrán observar las siguientes tendencias.¹



1. Estos números se basan en promedios de centenares de empresas de ventas directas y pueden variar según los mercados. Sirven para dar una idea general.

De todas las personas que se unen a una empresa de ventas directas:

EI 16% está a punto de irse.

Han decidido que este negocio no es para ellos y van a volver a su trabajo anterior o simplemente no quieren hacer esto.

EI 16% está justo detrás de los que están a punto de irse.

Algo en sus vidas ha cambiado; han tenido problemas personales; han perdido interés en esto y están encontrando interés en algo diferente, etc.

EI 36% está contento.

Han conseguido lo que querían cuando se unieron a la empresa: ya sea decir que tienen su propio negocio, pertenecer a una organización o tener ingresos extra. Por lo tanto, será muy difícil que suban a niveles de producción más altos. La única manera de hacer que tengan un mejor desempeño es identificar una nueva necesidad. Se puede hacer, pero es difícil ya que cada uno puede tener necesidades diferentes.

El 16% se puede motivar.

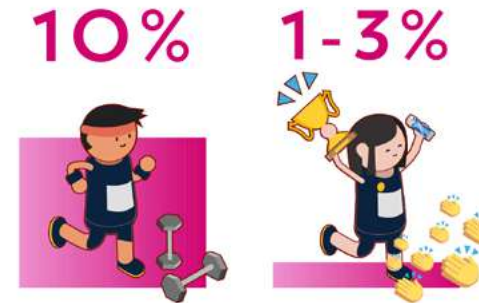
Realmente no podemos motivar a los demás, pero podemos inspirarlos a automotivarse identificando sus necesidades incumplidas. Este grupo normalmente se motiva con reconocimientos y recompensas.

El 16% se automotiva.

Saben lo que quieren y harán lo que sea para lograrlo con o sin usted.

En conclusión, esto significa que aproximadamente un 32% de los nuevos reclutas no avanzan: uno de cada tres nuevos reclutas no hace nada porque está a punto de irse o justo detrás de los que están a punto de irse.

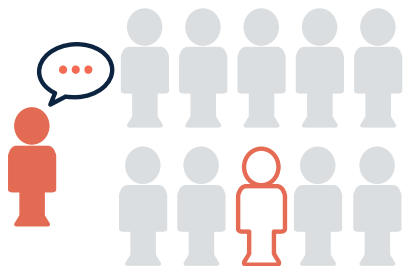
Sin embargo, del 32% que se automotivan o se pueden motivar, un 10% tendrán un desempeño bueno y consistente y entre el 1 y 3% serán superestrellas en camino al liderazgo y su crecimiento podría compensar la pérdida de los que se van.



El juego de números en Rena Ware

En promedio:²

Necesita **hablar** con **10 personas** para reclutar a **1** nuevo **Asesor**.



1 de cada 2 reclutas se convertirá en **Recluta calificado**.



10 **Reclutas calificados** normalmente permiten que un Asesor se convierta en **Desarrollador de Equipo**.



2. Estos números muestran tendencias generales. Le recomendamos que controle los números de su equipo durante un tiempo y determine su promedio real.

Por lo tanto, para generar crecimiento consistente:

- Reclute a una persona por semana
- Haga que su equipo reclute a dos personas por semana

Y juntos recluten a tres personas por semana.



Usted y su equipo deberían trabajar para reducir al mínimo la rotación de personas y aumentar la retención. Eso se puede hacer, y cuantas más personas tenga en su equipo, más fácil será.



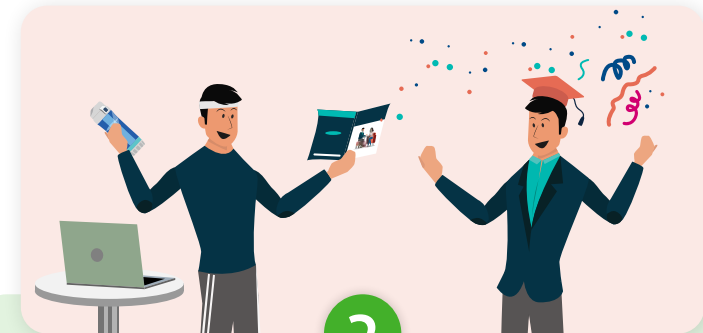
Comparta la Causa y la Diferencia (RW204)

Mejore la retención

Como muestran los números de la industria, siempre habrá cierta rotación. Algunas personas se irán por razones fuera de nuestro control. Sin embargo, usted puede reducir la rotación y lograr resultados mejores, si recuerda estas dos cosas:



Las personas que se sienten exitosas son menos propensas a irse que las que no se sienten exitosas.



El entrenamiento lleva a resultados mejores, como se verá en el Paso 7.



¿Qué puede hacer para mejorar la retención en su grupo y crear más grupos?

1 Lea los ejemplos.

- Hablar con al menos 10 personas cada día/semana sobre la Oportunidad.
- Recordar a los Asesores que hablen con al menos 10 personas cada día/semana sobre la Oportunidad.
- Revisar el plan de cada Asesor para las charlas de Oportunidad.

2 Escriba hasta TRES cosas para su plan. Sea específico y escriba los nombres de sus Asesores si aplica.

Para mejorar la retención y crear más grupos, haré lo siguiente:

Ej.: *Hablaré con Pedro y Laura para que recluten a una persona cada uno esta semana.*

- 1.
- 2.
- 3.

PASO 5 ENFÓQUESE EN RECLUTAR PRIMERO Y LUEGO VENDER

Todos en Rena Ware deberían aprender a vender. Sin embargo, es reclutando que se crean grupos. Luego, enseñando a los nuevos miembros a reclutar primero y luego vender es como realmente se impulsa el crecimiento del negocio. Así es fundamental que usted se enfoque en reclutar primero y luego vender y enseñe a otros a hacer lo mismo.

Reclutar y vender son como los remos de un bote. Imagine que está en el bote y quiere cruzar un lago. ¿Qué pasa si usa solo un remo, aunque ponga la fuerza de ambos brazos en ello? El barco empieza a girar en la dirección del remo y pronto usted estará dando vueltas sin avanzar.

Eso podría estar bien durante un tiempo pero no lo llevaría a su destino.



Para cruzar el lago, debe usar ambos remos desde el principio. De manera similar, usted y su equipo deben enfocarse en reclutar y vender desde el primer día. Aproveche el entusiasmo inicial. Por lo general los nuevos Asesores están emocionados con su nuevo negocio y ese entusiasmo es contagioso. Este es el momento ideal para que hablen con su Círculo de Influencia sobre unirse y compartir el entusiasmo.



Su meta no es tener a nuevos Asesores que vendan. Su meta es tener a nuevos Asesores que reclutan y venden, y enseñan a sus reclutas a hacer lo mismo.



¿Qué puede hacer para ayudar a sus Asesores a enfocarse en reclutar primero y luego vender?

1 Lea los ejemplos.

- Hablar de la importancia de reclutar primero y luego vender a partir del primer día.
- Invitar a los nuevos Asesores a observarlo a usted dando una demostración y luego una charla de Oportunidad.
- Ayudar a los nuevos Asesores a escribir sus objetivos de reclutamiento en el *Planificador de Metas (RW456)* en el Apéndice.
- Animar a los nuevos Asesores a compartir el video de reclutamiento con sus amigos.
- Mostrar a los nuevos Asesores cómo reclutar y formar un grupo les ayudará a alcanzar sus objetivos.



2 Escriba hasta TRES cosas para su plan. Sea específico y escriba los nombres de sus Asesores si aplica.

Para ayudar a mis Asesores a enfocarse en reclutar primero y luego vender, haré lo siguiente.

Ej.: *Invitaré a Pedro y Laura a mi demostración y charla de Oportunidad de este martes.*

- 1.
- 2.
- 3.

PASO 6 PROMUEVA EL ENTRENAMIENTO BÁSICO

Enseñe a sus nuevos Asesores cómo motivar a sus reclutas a tomar el Entrenamiento Básico al menos tres veces. Esto tiene muchas ventajas.



Refuerzo positivo y mayor retención.

Los reclutas de sus Asesores empezarán mejor y experimentarán pequeños éxitos desde el principio. Luego, seguirán hacia éxitos más grandes y cada paso será un refuerzo positivo que fortalece el vínculo con su reclutador, su Líder y Rena Ware.



Comienzo inmediato.

El Entrenamiento Básico brinda todas las herramientas que los nuevos reclutas necesitan para empezar su negocio y ser más independientes. Muestra cómo usar el Círculo de Influencia, obtener citas, hacer presentaciones, reclutar y vender. Explica los fundamentos del plan de ganancias y enfatiza que reclutar es la clave para el crecimiento. También muestra todos los recursos disponibles en Rena Ware.



Más reclutamiento de grupo.

Debido a que el Entrenamiento Básico enfatiza al reclutamiento, los nuevos Asesores que lo toman al menos tres veces tienen más probabilidades de compartir la Diferencia con los demás. Esos Asesores empiezan automáticamente a ascender a Desarrolladores de Equipo, y lo mismo pasa a sus reclutas.



Comprensión de las habilidades de las personas.

Cuando sus Asesores den el Entrenamiento Básico y participen en ello con sus reclutas, empezarán a identificar tanto sus propias fortalezas y áreas de mejora como las de sus reclutas. Esto les ayudará a establecer las prioridades de entrenamiento.



¿Qué puede hacer para ayudar a sus Asesores a promover el *Entrenamiento Básico (RW200)*?

1 Lea el ejemplo.

- Tener una reunión con los nuevos Asesores y ponerse de acuerdo en algunas acciones de promoción, por ejemplo: enviar enlaces al calendario de *Entrenamiento Básico*, enviar recordatorios, nombrar los beneficios del seminario, tener pequeños premios para quienes toman el entrenamiento, etc.

2 Escriba hasta TRES cosas para su plan. Sea específico y escriba los nombres de sus Asesores si aplica.

Para ayudar a mis Asesores a promover el *Entrenamiento Básico*, haré lo siguiente:

Ej.: *Hablaré con Pedro y Laura para decidir una manera de promover para cada uno.*

- 1.
- 2.
- 3.

PASO 7 MANTENGA UN CALENDARIO DE ENTRENAMIENTO CONSISTENTE

Debería crear y mantener un calendario de entrenamiento consistente. La consistencia es fundamental porque hace que el calendario sea:



Más fácil para implementar y duplicar.



Más claro - las personas pueden saber qué seminarios se enseñan y cuándo.

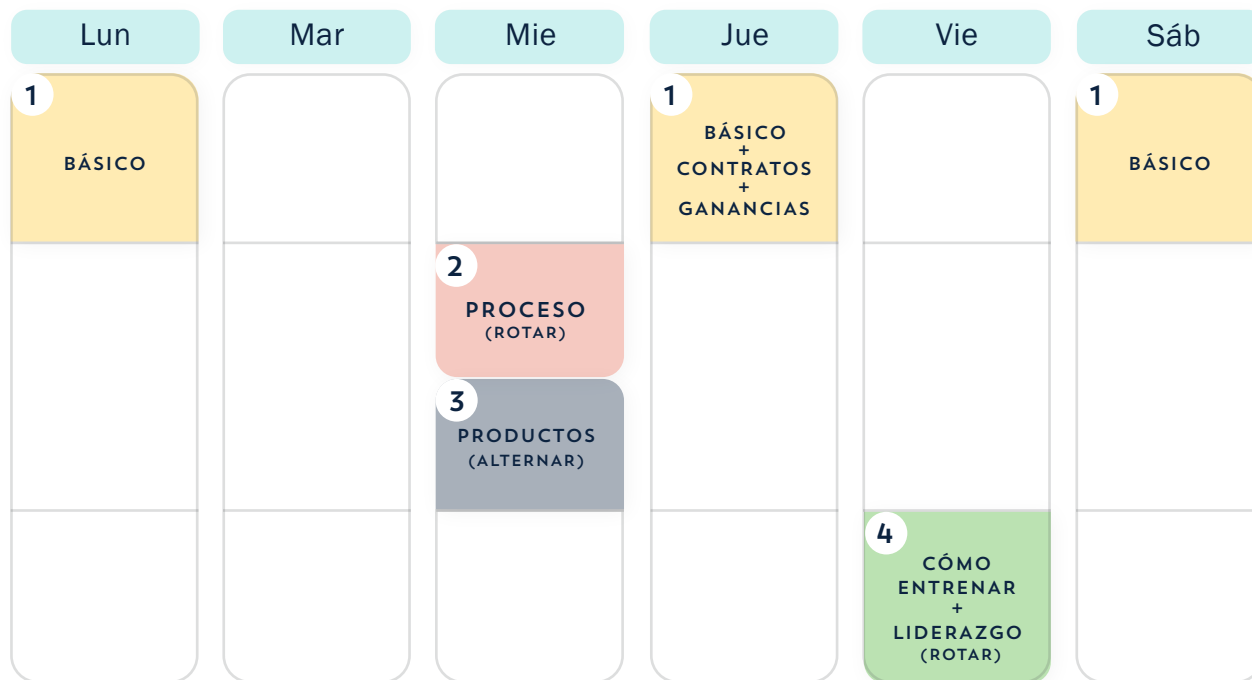


Reconfortante.



Un ejemplo de compromiso con el desarrollo de las personas.

Un calendario de entrenamiento semanal consistente debería incluir todos los seminarios del Módulo 1 y uno de los seminarios de los demás módulos, a rotación, como en el ejemplo siguiente.



1 APRENDA LO BÁSICO | MÓDULO DE INICIO

2 APRENDA EL PROCESO | MÓDULO DE DESARROLLO

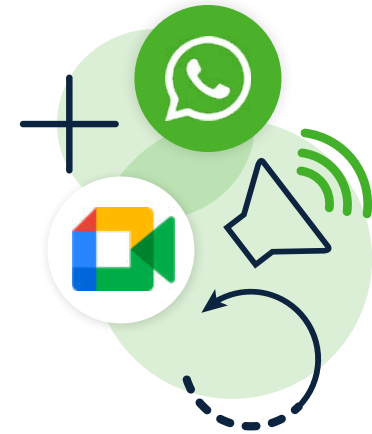
3 APRENDA LOS PRODUCTOS | MÓDULO DE CONSOLIDACIÓN

4 ENSEÑE A OTROS | MÓDULO DE LIDERAZGO

No tiene que copiar exactamente este calendario. Puede crear uno en línea con sus necesidades y las de su equipo. Por ejemplo, si nota que su equipo necesita desarrollar habilidades de liderazgo, agregue más sesiones de los seminarios del Módulo 4.

Una vez creado el calendario de entrenamiento:

- Promuévalo con regularidad dentro de su grupo.
- Anuncie cada actualización.
- Invite a personas específicas a las sesiones dependiendo de sus áreas de mejora.
- Recuerde a las personas que tomen el mismo seminario más de una vez para reforzar su aprendizaje.
- En las invitaciones, incluya los beneficios de ese seminario específico: los conocimientos y habilidades que los participantes obtendrán.



Cómo Entrenar (RW401)



1 Cree su calendario de entrenamiento semanal. Asegúrese de incluir el *Entrenamiento Básico (RW200)*.

Mi calendario de entrenamiento semanal.

Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Sáb



2 Promueva su calendario. Escriba TRES cosas para su plan. Sea específico y escriba los nombres de sus Asesores si aplica.

Para promover mi calendario de entrenamiento haré lo siguiente:

Ej.: *Invitaré a Pedro y Laura a la sesión de Cómo entrenar de mayo.*

- 1.
- 2.
- 3.

PASO 8 DÉ SEGUIMIENTO Y USE RETROALIMENTACIÓN A 360°

Después de entrenar, sobre todo con el *Entrenamiento Básico (RW200)*, dé seguimiento a sus nuevos Asesores. Agende algún tiempo para observarlos, asegúrese de que sigan en camino y dé retroalimentación.

Observaciones

- Invite a sus nuevos Asesores a observar las actividades básicas del negocio.
- Observe a sus nuevos Asesores haciendo esas actividades.
- Tenga sesiones de retroalimentación para hablar de lo que funcionó y lo que se puede mejorar.



Retroalimentación

Retroalimentación a 360° significa de parte de usted para sus Asesores y de parte de ellos para usted.

La retroalimentación efectiva...

- Es regular y puntual.
- Incluye tanto lo que funciona como lo que no funciona.
- Se enfoca en el comportamiento, no en la persona.
- Se basa en hechos observables, no en opiniones o juicios.
- Termina con un plan de acción.



- *Cómo Entrenar (RW401)*
- *La Presentación Perfecta (RW205)*



¿Qué puede hacer para dar seguimiento a sus Asesores y usar retroalimentación a 360°?

1 Lea los ejemplos.

- Programar una llamada semanal con cada Asesor para ver cómo le ha ido la semana (las metas alcanzadas, los pasos, los resultados, etc.).
- Llamar a los Asesores después de su primera cita de reclutamiento o ventas.
- Contactar a los Asesores después de cada entrenamiento al que asisten (preguntar qué han aprendido y cómo piensan ponerlo en práctica).
- Programar una reunión de retroalimentación con cada Asesor después de haberlo observado y revisar lo que funcionó y/o lo que se puede mejorar.



2 Escriba TRES cosas para su plan. Sea específico y escriba los nombres de sus Asesores si aplica.

Para dar seguimiento y usar retroalimentación a 360°, haré lo siguiente:

Ej.: *Invitaré a Pedro a observar mi cita de reclutamiento este lunes.*

- 1.
- 2.
- 3.

PASO 9 CREE ESPÍRITU DE EQUIPO

El espíritu de equipo puede ayudar a satisfacer varias necesidades, por ejemplo pertenencia, apreciación e incluso crecimiento y contribución. Por lo tanto es importante crear un espíritu de equipo fuerte, usando las siguientes cinco maneras.

1 Muestre y genere entusiasmo.

Apasiónese y entusiásmese por lo que hace cada día. El entusiasmo es contagioso: si usted está emocionado y energético, su equipo querrá ser parte de eso. Genere entusiasmo celebrando los logros grandes y pequeños - vea el punto 5.

2 Modele el espíritu de equipo.

Si muestra interés en los demás y toma acciones para apoyar su crecimiento, el espíritu de equipo será una consecuencia natural. Por ejemplo, entrene a otros y revise sus avances. Además, modele el espíritu de equipo en su lenguaje, usando palabras como “nosotros” y “nuestro” en lugar de “yo” y “mi/mío”.



3 Cree un ambiente de equipo saludable.

En un ambiente de equipo saludable todos los miembros se sienten bienvenidos, apreciados y soportados. Cuando ya esté esta fundación, se pueden agregar otras iniciativas como tener un nombre de equipo o una canción para reforzar la afiliación de los miembros.

4 Establezca metas de equipo y empodere a los miembros.

Establezca metas para su equipo e involucre a los miembros en el proceso: pida a cada uno que se tome la responsabilidad de una parte de la meta. Luego manténgalos al día sobre el avance. No dude en pedir que logren una meta donde usted recibirá el premio. ¡Aun así, puede ser un logro de equipo! Todos ganan y cada uno logra el orgullo de ser parte de una organización exitosa.

5 Reconozca tanto los logros como las iniciativas.

Encuentre maneras de celebrar los logros de su equipo, grandes y pequeños - por ejemplo durante las reuniones, en las redes sociales o con anuncios dedicados. Celebre tanto a las personas que lograron sus metas como a las que mostraron buenas iniciativas. (Luego separadamente y en privado puede hablar sobre cómo mejorar.)



¿Qué maneras de crear espíritu de equipo son más significativas para usted?

1 Lea los ejemplos.

- Para crear un ambiente de equipo saludable: acepte los errores como parte del proceso de aprendizaje y crecimiento (prepararse/aprender, intentar, preguntar, cometer errores, intentar otra vez); no juzgue a las personas; dé retroalimentación en privado; ofrezca igualdad de oportunidades para entrenamiento y desarrollo, y si es necesario ofrezca coaching individual.
- Para reconocer logros e iniciativas: anuncie con regularidad los miembros que completaron un entrenamiento, lograron ciertas metas de reclutamiento o ventas, o realizaron su primera inscripción o venta. Cree “espacios dedicados” donde su equipo puede compartir sus historias de éxito y recibir felicitaciones de los demás.



2 Escriba TRES cosas para su plan. Sea específico y escriba los nombres de sus Asesores si aplica.

Para crear espíritu de equipo, haré lo siguiente.

E.g.: *Crearé un “espacio de celebraciones” en mi red social donde mi equipo puede compartir sus historias de éxito.*

- 1.
- 2.
- 3.

PASO 10 SEA UN EJEMPLO Y HÁGALO DUPLICABLE

Si ha estado trabajando duro y logrando buenos resultados, probablemente quiere que su equipo haga lo mismo. Para eso, predique con el ejemplo y tenga comportamientos efectivos. Muestre a su equipo lo que debe hacer y cómo hacerlo, desde las actividades diarias hasta las habilidades de liderazgo, incluyendo los pasos de este seminario.

Organice observaciones. Pida a su equipo que lo observen en varias etapas del proceso - desde hacer demostraciones y obtener citas hasta dar charlas de Oportunidad y presentaciones de productos, hasta dar entrenamiento.

Para hacerlo duplicable, use los recursos disponibles en Rena Ware (para reclutamiento, ventas y entrenamiento): están diseñados para hacer el proceso fácil de duplicar. No necesita saber todo de antemano. Solo necesita saber su meta y mantenerse un paso enfrente a su equipo para mostrarles cómo duplicar ese paso.

Imagine que está escalando una montaña con su equipo. No es necesario que ya la haya escalado para llevarlos a la cumbre. Solo debe centrarse en la meta y caminar un paso adelante para mostrar a su equipo cómo dar ese paso. A medida que da un paso ayude a su equipo a duplicar ese paso. Incluso cuando esté en la cumbre puede seguir mostrando el camino a otros cuando todo es duplicable.





¿Qué puede hacer para ayudar a sus Asesores a duplicar sus acciones?

1 Lea los ejemplos.

- Explicar que si hacen como usted pueden llegar donde está usted o a dónde está yendo.
- Hacer que observen sus actividades.
- Hacer preguntas que ayuden a entender qué hizo usted y cómo, o usar los formularios para observaciones disponibles en algunos de los seminarios.

2 Escriba DOS cosas para su plan. Sea específico y escriba los nombres de sus Asesores si aplica.

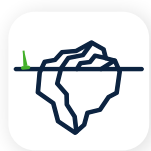
Para ayudar a mis Asesores a duplicar mis acciones, haré lo siguiente:

Ej: *Pediré a Pedro y Laura que observen mi sesión de Entrenamiento Básico este jueves y luego revisaré el proceso con ellos.*

1.

2.

A SIMPLE VISTA: LOS 10 PASOS *para* CONVERTIR ASESORES *en* DESARROLLADORES *de* EQUIPO



1 | IDENTIFIQUE LAS NECESIDADES Y COMPRENDA LA MOTIVACIÓN

Por lo general las personas están intentando satisfacer una o más de estas siete necesidades: pertenencia, apreciación, emoción, propósito y contribución, autonomía, crecimiento y esperanza, estabilidad/seguridad. Descubra por qué sus Asesores se unieron a Rena Ware, qué necesidades están intentando satisfacer. Comprenda cómo funciona la motivación: es una elección personal, se basa en la confianza (no en el miedo), es influenciada por las expectativas, impulsada por las necesidades y lleva a acciones efectivas.



2 | CREE UNA VISIÓN

Muestre a sus Asesores la meta de convertirse en Desarrollador de Equipo y comparta los beneficios de tener un Grupo Calificado. Ayúdeles a ver cómo eso les sirve para satisfacer sus necesidades.



3 | HÁGALO FACTIBLE

Ayude a sus Asesores a dividir la meta de Desarrollador de Equipo en metas más pequeñas y manejables. Asegúrese de que esas metas sean SMART: eSpecíficas, Medibles, Alcanzables, Relevantes, con límite de Tiempo.



4 | MANEJE LAS EXPECTATIVAS Y MEJORE LA RETENCIÓN

Las tendencias de la industria de ventas directas muestran que aproximadamente 1 de cada 3 reclutas no hará nada. Sin embargo, 1 de cada 3 ya está motivado o puede ser motivado a tener un desempeño consistente o convertirse en Líder. Para un crecimiento consistente obtenga al menos 1 recluta personal + 2 reclutas de su grupo = 3 reclutas totales por semana.



5 | ENFÓQUESE EN RECLUTAR PRIMERO Y LUEGO VENDER

Reclutar le permite crear un grupo, y los grupos son como puede crecer su negocio. Su meta es tener nuevos Asesores que reclutan primero y luego venden, y enseñan a otros a hacer lo mismo.

ABC

6 | PROMUEVA EL ENTRENAMIENTO BÁSICO

Todos los nuevos Asesores deberían tomar Entrenamiento Básico varias veces: para refuerzo positivo y mejor retención, para un comienzo más rápido, mayor reclutamiento de grupo y comprensión de las habilidades de los miembros.



7 | MANTENGA UN CALENDARIO DE ENTRENAMIENTO CONSISTENTE

Cree y mantenga un calendario de entrenamiento semanal consistente, sobre todo para los seminarios del Módulo 1. Será fácil de implementar y duplicar, claro y reconfortante, y un ejemplo de compromiso. Además, promueva el calendario con su equipo, por ejemplo a través de notificaciones, invitaciones personales y recordatorios.



8 | DÉ SEGUIMIENTO Y USE RETROALIMENTACIÓN A 360°

Dé seguimiento a sus Asesores: obsérvelos en sus actividades de negocio y haga que lo observen a usted. Tenga retroalimentación a 360° tanto positiva como negativa, enfocada en el comportamiento e incluyendo un plan de acción.



9 | CREE ESPÍRITU DE EQUIPO

Para crear espíritu de equipo: muestre y genere entusiasmo, muestre espíritu de equipo, cree un ambiente saludable, establezca metas de equipo y empodere a los miembros, reconozca tanto los logros como las iniciativas.



10 | SEA UN MODELO Y HÁGALO DUPLICABLE

Siga el proceso y póngalo en práctica para sus Asesores. No espere hasta completarlo todo. Solo manténgase un paso adelante de su equipo y muéstreles cómo duplicar ese paso.

PLANIFICADOR DE
METAS PERSONALES
(RW456)

APÉNDICE



PLANIFICADOR DE METAS PERSONALES (RW456)

RENA WARE

PLANIFICADOR DE METAS PERSONALES

Nombre:

Código: Período de planificación
Del (fecha) Hasta (fecha)

METAS PERSONALES Mis tres metas personales de los próximos meses serán: Lograda

-  **1** (fecha)
- 2** (fecha)
- 3** (fecha)

METAS PROFESIONALES

- Ganancias de (al mes)
 - Obtener el cargo de (título) para el (fecha)
 - Ganar el viaje a para el (fecha)
- Para ganar el viaje voy a
-
-

OTRA INFORMACIÓN IMPORTANTE/CONCURSO

Del (fecha)	Hasta (fecha)	Requisitos	Ganaré	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>

NOTAS



PLANIFICADOR DE METAS PERSONALES

RECLUTAS - COMPARTA LA DIFERENCIA

(Utilice las ideas de su Círculo de Influencia)

		Entrenamiento Básico	Entrenamiento de campo	Venta
1		» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>
2		» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>
3		» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>
4		» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>
5		» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>
6		» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>
7		» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>
8		» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>
9		» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>
10		» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>	» <input type="checkbox"/>

VENTAS - COMPARTA LOS PRODUCTOS

PERÍODO DE BONIFICACIÓN fecha	PPV ACTUAL	PPV TOTAL ACUMULADO acumulado anteriormente + PPV actual	GPV ACTUAL	GPV TOTAL ACUMULADO acumulado anteriormente + GPV actual	RECLUTAS

ASCENSOS DE MI GRUPO - ENSEÑE A OTROS

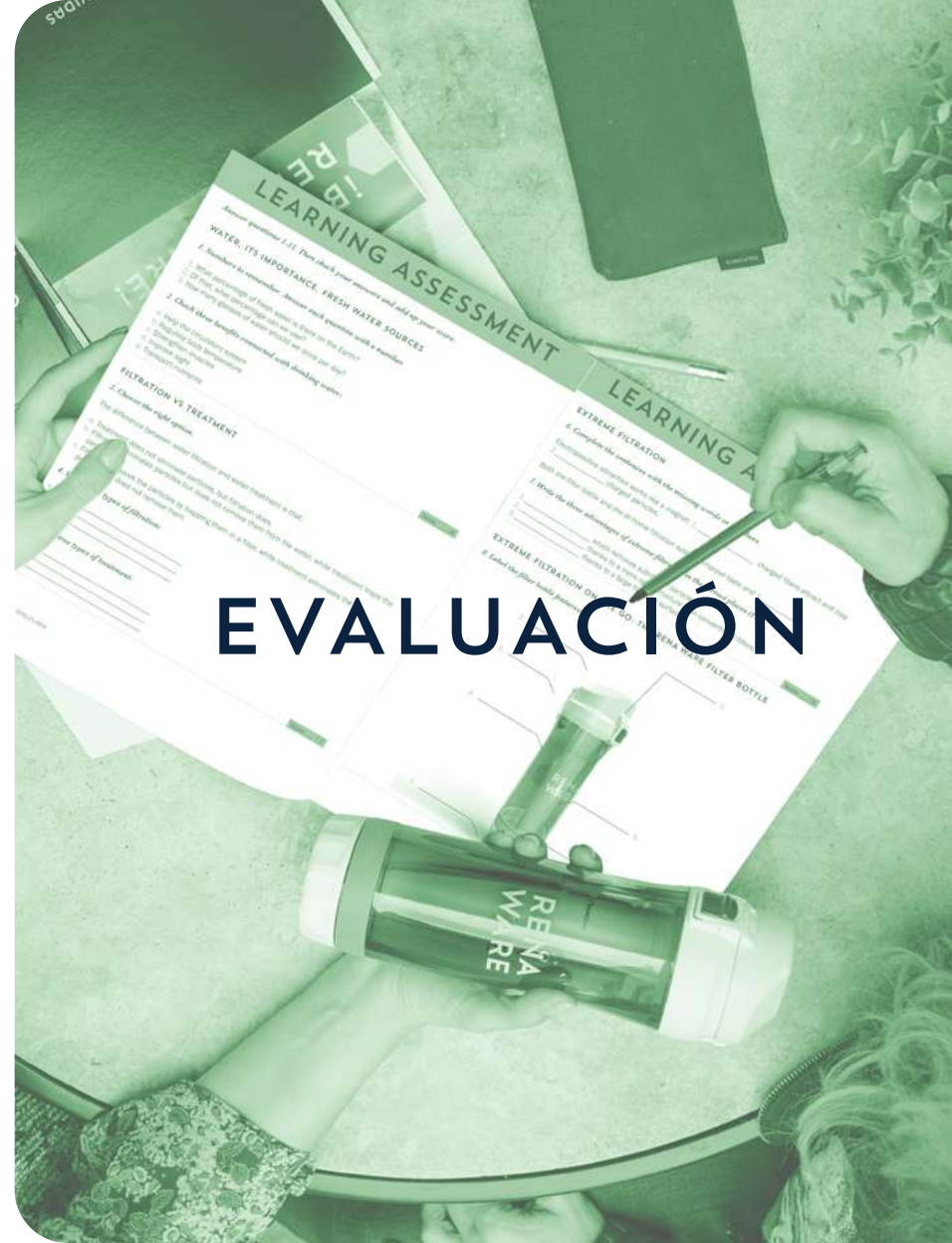
1		3	
2		4	

71 PREGUNTAS

79 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 15 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| ¿Cuál oración acerca del desarrollo de otros es VERDADERA?

- A Es mejor que empiece después de convertirse en Líder.
- B Muestre a sus reclutas todo lo que necesiten saber y explíquese lo en detalle.
- C Cuanto más rápido pueda llevar a su equipo a completar el proceso, mejor.
- D No se deje parar por su miedo, actúe para reducirlo.
- E Espere resultados inmediatos.

2| ¿Por qué las personas se unen a Rena Ware?

- A Porque no tienen muchas opciones.
- B Porque están intentando satisfacer una o más de sus necesidades.
- C Porque quieren comprar productos Rena Ware.

3| ¿Cuál principio de motivación es FALSO?

- A Es una elección personal.
- B Es más efectivo si se basa en la creencia de que se tienen habilidades en vez que en miedo o amenazas.
- C Es mejor que tenga bajas expectativas de su equipo, para no desanimarles.
- D Para muchos se conecta con su propósito superior.
- E Impulsa a actuar.

4| ¿Qué significa “crear una visión de convertirse en Desarrollador de Equipo”?

- A Compartir los beneficios de un Desarrollador de Equipo con un Grupo Calificado y conectarlos con las necesidades de los miembros.
- B Pedir a sus Asesores que revisen “Desarrollador de Equipo” en la *Guía de Negocio (RW950)*.
- C Decir a sus Asesores que ha decidido que todos deben convertirse en Desarrolladores de Equipo.

5| ¿Qué significa objetivos “SMART”?

- A** eSpecíficos, Medianos, Alcanzables, Relevantes, con Límite de tiempo.
- B** eSpecíficos, Medibles, Apropiados, Realistas, con Límite de tiempo.
- C** eSpecíficos, Medibles, Alcanzables, Relevantes, con Límite de tiempo.
- D** eSpecíficos, Medianos, Apropiados, Relevantes, con Límite de tiempo.

6| ¿De acuerdo con las tendencias generales de la industria de ventas directas, en promedio cuántos nuevos reclutas NO avanzan para nada?

- A** 16%
- B** 36%
- C** 32%

7 | ¿Cuáles son las dos cosas que debería recordar para mejorar la retención? Seleccione una opción.

- A** La gente tiende a quedarse cuando se siente exitosa y recibe entrenamiento.
- B** La gente tiende a irse si les muestra cómo tener éxito y los entrena a menudo.
- C** La gente tiende a quedarse cuando ve que usted trabaja mucho y es influenciada por el entusiasmo de otros.

8 | ¿Por qué es fundamental para usted y sus Asesores enfocarse en reclutar primero y luego vender?

- A** Porque vender solamente permite formar un grupo.
- B** Porque reclutar solamente permite cerrar más ventas.
- C** Porque juntos permiten crecer su negocio realmente.

9 | ¿Cuáles son algunas ventajas de promover el Entrenamiento Básico? Seleccione una opción.

- A** Mejor humor, menos reclutas personales, menos entrenamientos diferentes, más premios.
- B** Mayor retención, comienzo rápido, más reclutamiento grupal, mejor comprensión de las habilidades de las personas.
- C** Mayor retención, menos entrenamientos diferentes, mejor comprensión de las habilidades de las personas, más premios.

10 | ¿Cuál oración acerca de un calendario de entrenamiento consistente es FALSA?

- A** Es fácil de implementar y duplicar.
- B** Dice a la gente qué seminarios se enseñan y cuándo.
- C** Es reconfortante.
- D** Es un ejemplo de compromiso con el desarrollo de otros.
- E** No debería incluir todos los seminarios del Módulo 1.

11 | ¿Cómo puede dar seguimiento a sus Asesores después de entrenarlos?

- A** Con observaciones y retroalimentación recíproca.
- B** Con comentarios en sus redes sociales.
- C** Con correos sobre los procesos de Rena Ware.

12 | Seleccione una manera de crear espíritu de equipo.

- A** Amenazar a las personas: si no hacen bien ya no están en el equipo.
- B** Mostrar interés en las personas e incluirlas en su habla.
- C** No pedir al equipo que lo ayuden a lograr una meta que le brindará un premio a usted.

13| ¿Qué es lo esencial para un ambiente de equipo saludable?

- A** Que el equipo tenga un nombre y que canten juntos.
- B** Que los miembros con más alto rendimiento se sientan más apoyados y motivados.
- C** Que todos los miembros se sientan bienvenidos, apreciados y apoyados.

14| ¿Qué contribuciones del equipo debería reconocer y celebrar?

- A** Logros grandes y pequeños y también buenas iniciativas que no lograron la meta.
- B** Logros grandes y pequeños siempre que se logró la meta.
- C** Solo logros grandes.

15 | ¿Cuáles son las cosas más importantes para recordar acerca de la duplicación?

- A** Aprender todo de antemano y mostrar a su equipo cómo duplicarlo.
- B** Conocer su meta, mantenerse un paso delante de su equipo y mostrarles cómo duplicar ese paso.
- C** Hacer todo usted solo y pedir ayuda a su equipo dependiendo de las situaciones.

Puntaje total: /15

RESPUESTAS

1| D

2| B

3| C

4| A

5| C

6| C

7| A

8| C

9| B

10| E

11| A

12| B

13| C

14| A

15| B

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.