

MANUAL PARA GERENTES

¡UNA GUÍA
PARA EL
ÉXITO!



ÍNDICE



Página	Capítulo
1	Preguntas importantes
2	Historia
4	Mision, Visión y Valores
5	Definición de un sistema
5	Nuestro sistema gerencial
6	Ley de probabilidades
6	Los 3 ingredientes
7	Los 4 factores de impulso
8	Los 5 pasos para la venta
9	Los 8 hábitos al Éxito
10	Impactos
11	Estructura de la junta matutina
12	Reclutamiento
14	Entrevistas a nuevos candidatos
18	Estructura de la junta de supervisores
19	Junta de avance y desarrollo
20	Escuelas básicas de la primera semana

PREGUNTAS IMPORTANTES



¿Por qué es necesario un manual?

- Ayuda a tomar decisiones acertadas, evitando el uso de criterios personales.
- Evita excusas relacionadas con el desconocimiento de los procesos gerenciales.
- Facilita las tareas de auditoría y la evaluación del control interno.
- Incrementa la EFICIENCIA de lo gerentes al indicarles que hacer y como hacerlo.

¿Qué es un manual?

- Es una recopilación en forma de texto que detalla minuciosa y detalladamente las instrucciones que se deben seguir para desarrollar correctamente los procesos de la gerencia.

¿Cuál es su propósito?

- Facilitar y educar a todos los integrantes con las reglas y procesos de la gerencia.
- Garantizar la calidad y la eficiencia operativa reduciendo errores humanos.
- Asegurar la continuidad del negocio y actuar como guía de seguridad para la mejora continua.
- Garantizar el logro de los resultados en cada proceso.

¿Cuál es el beneficio de aplicar al 100% este manual?

- Tener más de 20 personas.
- Abrir una oficina cada 6 meses (como mínimo).
- Lograr la Vicepresidencia en 3 años.
- Tener libertad financiera (Ser millonario).



Murray y la primera idea

En 1980, en Toronto, Canadá, un hombre llamado Murray Reinhart trabajó en ventas directas. La compañía para la que trabajaba cayó. Murray estaba en sus 33 años, tenía una deuda por \$30,000 y vivía en la parte de atrás de su coche.

Murray decidió tomar la iniciativa y decidió iniciar su propia empresa; sin embargo, no se basaba en las ventas, sino en oportunidades. No se basaba en la capacidad de una persona para vender, sino en la capacidad de una persona para trabajar con la LEY DE LOS PROMEDIOS y en tener una gran actitud para liderar un equipo.

Larry y Avie se unen a Murray.

Murray Reinhart reclutó a dos hombres, Larry Tannenbaum y Avie Roth. La idea principal de Murray era que cualquier persona, independientemente de su raza, credo o sexo, podría hacer dinero vendiendo productos de puerta en puerta, siempre y cuando esa persona viera a tanta gente como fuera posible, fuera indiferente hacia los negativos y tuviera una gran actitud.

Murray, Larry, Avie, y la primera oficina.

Murray, Larry, y Avie compraron ollas y sartenes. Los vendieron a un ritmo acelerado. Los clientes no se preocupaban por si podían o no comprar las mismas ollas y sartenes por la calle por menos; lo que les importaba era la actitud de estos chicos. **Actitud vende, no el producto.** Con el tiempo, fueron capaces de rentar una suite en un parque industrial. La primera mesa de Murray se componía de cajas y de plástico. Posteriormente, Murray comenzó a poner anuncios en el periódico.

Murray construye su organización y la organización crece.

Murray, Larry, y Avie entrenaban cinco personas a la vez, cinco por la mañana y cinco por la noche. Con el tiempo, estas nuevas personas comenzaron a trabajar por su cuenta. Murray construyó su primera oficina. A medida que aumentaban los ingresos, también lo hacía el poder de compra. Cuanto más dinero tenía, más productos podía comprar a un precio más reducido.

La división Liquidación nació. "Promociones y un mayor crecimiento". Originalmente, la compañía fue llamada Wholesale Warehouse Industries. El nombre fue cambiado a **DS-Max (Venta Directa al Máximo).**

Murray comenzó a promover oficinas y la fuerza de venta directa llegó a ser más eficiente y productiva. Las personas con buenas actitudes que trabajaban bajo la Ley de los Promedios hicieron que DS-Max pudiera llegar a producir millones de productos y servicios vendidos alrededor del mundo.

La División de Liquidación. "Diferentes divisiones nacieron de Liquidación"

La división "Roses" ofrecía una docena de rosas por \$12 dólares. Hoy DS-Max posee campos de rosas en Colombia. Cada mañana, los líderes van a recoger las rosas al aeropuerto para llevarlas a las oficinas.

"Ashten Bastidores" es otra división. Los distribuidores hablan con los dueños de empresas y dejan bastidores de productos en sus locales; el dueño de la empresa y el distribuidor hacen ganancias con los productos vendidos. La división de liquidación con la que se construyó la empresa es la columna vertebral de DSMax.

La primera idea de Murray

Murray, Larry, y Avie, con su actitud demostrada, pudieron construir una empresa. DS-Max compró las patentes y los campos de rosas, y demostró que cualquier persona con una buena actitud puede mover cualquier producto. La actitud de un distribuidor es lo que vende, no el producto.

La segunda idea de Murray

La División de "Publicidad" de DS-Max se formó en 1990 para representar a clientes en lugar de solo promover sus productos. Los listers (Empleados de DS-Max que buscan a los clientes) buscaban pequeñas empresas y aquellas con pérdidas para ofrecer

campañas publicitarias. Con el tiempo, los clientes se volvieron más prestigiosos. A principios de los años noventa, listers se acercaron a George Steinbrenner, logrando llenar 150,000 asientos en 162 juegos de los Yankees. DS-Max comenzó a ganar reconocimiento, destacando también su campaña para "Skytel Buscapersonas".



Estaban disponibles a través de SkyMall, una revista que solo estaba disponible en los aviones. La base de clientes de Skytel en el año fue de 300 clientes y en un año con la campaña de Publicidad añadió más de 100,000 clientes. La División de Publicidad ha trabajado para The Philadelphia 76ers, el club de bicicletas, Papa John's, Pizza Hut, Jiffy Lube, y muchos otros. Publicidad se convirtió en la división de más rápido crecimiento de DS-Max. Entonces, Murray, Larry, y Avie tenían otra idea

La tercera idea, El Retiro de Murray Reinhart y el Origen de Cydcor

La tercera idea de DS-Max fue introducir servicios en lugar de solo bienes, llevando a la creación de la División de "Comunicaciones" en 1992. Tras la jubilación de Murray, Larry Tannenbaum asumió como vicepresidente ejecutivo y Avie Roth lideró la nueva división. Cydcor, cuyo nombre proviene de las hijas de Avie, comenzó a trabajar con AT&T como primer cliente tras la desregulación de telefonía. Sin embargo, AT&T subestimó la efectividad de las ventas directas, lo que resultó en un volumen masivo de órdenes que su sistema no podía manejar. Esto llevó a la creación de una división dedicada a gestionar las órdenes de Cydcor, que ahora representa más del 41% de la clientela global de AT&T. La División de Comunicaciones se convirtió en la de más rápido crecimiento de DS-Max, que ahora se enfoca en productos de su propia línea y de empresas Fortune 500. La campaña de AT&T otorgó el reconocimiento merecido a DS-Max y Cydcor.

Murray Regreso y Cydcor Crece

A medida que la empresa que construyó fue creciendo, Murray estaba aburrido. Echaba de menos la emoción del campo y la estructura de soporte de la oficina. Murray decidió volver a DS-Max a través de Cydcor.

El fundador de una empresa que obtuvo más de dos mil millones de dólares en ingresos en el 2000 volvió a entrar en el campo para construir su equipo. Él formó una sociedad con Dave Zinke y abrió un acuerdo en Norwalk, CA, llamado DotCom Marketing Inc. Fuera de su oficina en Norwalk, Murray y Dave se convirtieron en los dueños del cubo de lo que pronto será una división dentro de Cydcor, la División de "Viajes".

Jacquelyn Nguyen, promovida por Murray y Dave, dirige la División de Viajes.

Otras Divisiones, campañas y productos

La división de "Libros" tiene contratos con Disney, Hanna-Barbera, Warner Bros., y varias otras corporaciones. Antes de que las películas de Disney sean una gran liberación, a Murray, Larry, y Avie se les pide ver la película primero, entonces hacen la redacción

de los libros en unos 50 idiomas. Desde que DS-Max tiene los contratos, no se permite a ninguna otra fuerza de ventas directas impulsar estos libros. Liquidación es responsable de la popularidad de este tipo de productos y "Big Mouth Billy Bass," el pez que canta si una persona camina por él, así como la "Razor Scooter". Cydcor está trabajando ahora con ACC Negocios, Tiendas por Departamentos Internacional (CSI), la red del plato, de beneficencia, etc.

La primera idea que puso en marcha la empresa fue la actitud. Una gran actitud, junto con la Ley de los Promedios, moverá cualquier producto viable.

DS-Max siempre prueba con estudios de mercado durante al menos un año antes de cualquier pedido grande para las oficinas. La gente común que tiene grandes actitudes y trabaja la ley de promedios se les pide empujar productos con el fin de darle a DS-Max una idea de cómo va a funcionar en la campaña. En un momento, hubo una campaña de ropa. Los distribuidores usarían la mercancía y tratarían de tocar el timbre; DS-Max no tomó la campaña. Otra fallida campaña era de pizza. Al igual que la campaña de ropa, la campaña de pizza no consiguió pasar la prueba de mercado. Antes de que las oficinas DS-Max reciban sus envíos, los envíos han sido probados comercialmente a fondo y los trazos ajustados de modo que cada distribuidor puede sonar la matraca cada día.

Ventas directas vs Comerciales de TV (Comunicaciones)

DS-Max cuenta con más de 10,000 oficinas en cerca de 100 países. Considerando una campaña publicitaria, el costo de producción y tiempo aire de un comercial podría ascender a dos millones de dólares, sin garantizar beneficios. En contraste, en ventas directas, 25 personas en cada oficina podrían contactar a 1,750,000 personas en una semana. Esto podría resultar en 35,000 nuevos clientes semanales, lo que muestra que, aunque los comerciales alcanzan más personas rápidamente, las ventas directas son más económicas y dependen de las ganancias de los distribuidores.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES



Toda empresa cuando se crea debe tener
Una **MISIÓN** (Una razón de existir).
Una **VISIÓN** (Una dirección o meta a lograr)
y **VALORES** para tener un comportamiento
correcto de su gente o integrantes.

Así, nuestra Misión, Visión y Valores son:

MISIÓN

Ser la oportunidad más grande del mundo, capacitando a todo nuestro equipo como gerentes hasta llegar a ser empresarios (Millonarios)

VISIÓN

Representar a nuestros clientes con el más alto estándar de calidad para ser su mejor opción con nuestro reconocido sistema "Face to Face" que tiene el más alto grado de penetración de mercado en el mundo

VALORES

1. **Valorar a las personas.** Reconocemos que nuestra gente es nuestro principal valor y siempre lo será.
2. **Trabajo en equipo.** Fomentamos el esfuerzo colectivo como clave para alcanzar metas comunes.
3. **Compromiso realista.** Nos enfocamos en asumir retos que podamos cumplir, manteniendo la integridad y responsabilidad.
4. **Mentoría y aprendizaje.** Creemos en compartir conocimientos y guiar a otros en el camino hacia el éxito, tal como lo hicieron con nosotros.
5. **Resiliencia y Solución de problemas.** Enfrentamos las dificultades con determinación y buscamos respuestas efectivas para superarlas.
6. **Orientación a resultados.** Sabemos que el éxito se mide por los logros tangibles que alcanzamos.

Nota: Si alguna de estas partes falta, complicará entender a que se dedica o cuál es el giro de la empresa. Si cuenta con ellas define una identidad corporativa que ayuda a establecer la personalidad y el carácter de la organización.

El conocimiento y aplicación de la Visión, Misión y Valores de nuestra organización nos lleva a ser la mejor opción para nuestros clientes y para el desarrollo de nuestros miembros.

DEFINICIÓN DE UN SISTEMA



Un Sistema es un conjunto de pasos que trabajan en unión para cumplir una función o para lograr un objetivo.

Nuestro sistema es "ABSTRACTO" porque está compuesto por hipótesis e ideas, que funcionan a través del aprendizaje y aplicación de las personas. Cabe mencionar que los límites del sistema se determinan por las personas que lo aplican y la calidad de cómo lo aprenden. Pero el SISTEMA como tal no tiene límites y es 100% efectivo.

- Si el sistema se aprende y se aplica mal los resultados serán malos.
- Si el sistema se aprende y se aplica bien los resultados serán buenos
- Si el sistema se aprende y se aplica de manera excelente ¡los resultados serán excelentes!



NUESTRO SISTEMA GERENCIAL

Nuestro Sistema tiene 5 componentes esenciales:



LEY DE PROBABILIDADES

Según el territorio tendremos varias expresiones de esta ley. Conocerlas es fundamental para mantener el ánimo y la persistencia

3 INGREDIENTES

Estos 3 ingredientes se refieren a la actitud que se debe mostrar ante un cliente y son:

- Sonrisa
- Entusiasmo
- Contacto Visual

4 FACTORES DE IMPULSO

Estos factores son los que determinan que una persona tome la decisión de comprar y son:

- Pérdida
- Codicia
- Exclusividad
- Urgencia

8 HÁBITOS DE ÉXITO

1. Tener una excelente actitud
2. Mantener la actitud
3. Estar preparado
4. Puntualidad
5. Trabajar bien el territorio
6. Trabajar al 100% las 8 h (lo necesario para lograr tus metas)
7. Saber donde estás y hacia donde vas
8. Tomar control

5 PASOS PARA LA VENTA.

1. Introducción
2. Breve historia
3. Presentación
4. Cierre
5. Rehash



LEY DE PROBABILIDADES

Según el territorio tendremos varias expresiones de esta ley. Conocerlas es fundamental para mantener el ánimo y la persistencia

TERRITORIO		PROBABILIDADES DE COMPRA
A	ECONOMÍA BAJA	De cada 20 personas una compra
B	ECONOMÍA MEDIA	De cada 15 personas una compra
C	ECONOMÍA ALTA	De cada 10 personas una compra

3 INGREDIENTES



SONRISA

Cuando sonríes le haces saber a tu cerebro que todo está bien, lo que te conduce a experimentar una mayor seguridad y además te sentirás muy bien al hacerlo y te estarás moviendo a sentirte realmente feliz. Tu sonrisa incrementa las posibilidades de lograr conectar con tu prospecto y facilitar la venta



ENTUSIASMO

La persona entusiasmada es aquella que disfruta lo que está haciendo, que tiene un vivo interés por hacerlo y que está dispuesta a enfrentar retos y resolver todos los problemas que se presenten



CONTACTO VISUAL

Esta forma de comunicación no verbal muestra claramente nuestras emociones, es como se suele decir: "los ojos son las ventanas del alma" Por tanto mostrarán nuestra autenticidad, nuestra seguridad y nos harán ver como una persona confiable, y conectaremos más fácilmente, lo que nos llevará a ser mucho más exitosos.

NUESTRO SISTEMA GERENCIAL



4 FACTORES DE IMPULSO



IMPULSO DE PÉRDIDA

Hace sentir que solo hay una oportunidad y no más, que se agotará la existencia o que hay un plazo límite para aprovechar.

Ejemplos:

"Solo me quedan tres paquetes"

"Hoy es el último día de esta oferta"

"Mañana subirá el precio"



IMPULSO DE CODICIA

Hace sentir la emoción de ser afortunado o privilegiado.

Ejemplos:

"¡Sus vecinos ya lo tienen y están muy a gusto!"

"¡Lo usa Lionel Messi!"

"Serás de los primeros en disfrutar de este beneficio"



IMPULSO DE EXCLUSIVIDAD

Estimula una conducta infantil en el adulto y se refleja como una sensación de ser importante.

Ejemplos:

"¡Solo para esta colonia!"

"¡Solo por hoy!"



IMPULSO DE URGENCIA

Es una idea que crea la sensación de atención inmediata, de adquirir algo ya, porque puede acabarse, porque si se espera pierde.

Ejemplos:

"¡Solo me queda uno!"

"¡Solo por hoy!"

"Mañana estaremos en otra colonia"

NUESTRO SISTEMA GERENCIAL



5 PASOS PARA LA VENTA



1.INTRODUCCIÓN (debe causar curiosidad)

Saludas como si fueras un gran amigo (Como cuando ya lo conoces o es tu mejor amigo)

Tú: "¡Hola que tal! Buenos días. ¡Qué bueno que lo veo!"

Don Pepe: "Que gusto verlo"

2.BREVE HISTORIA (Debe causar interés)

Tú: "Represento a la empresa más grande de México (Cliente) y quiero que usted ahorre, y que tenga más canales, más entretenimiento, más velocidad, más megas"



3.PRESENTACIÓN (Debe causar codicia)

Poner el folleto en sus manos: "Chéquelo" y mencionar mínimo 2 beneficios importantes.

4.CIERRE (Pedir que decida)

"¿Lo va a usar solo usted, o toda la familia?"

"¿Le gustaría para uno o dos televisores?"

"¿Prefiere recargar solo \$100 al mes o más de \$200?"



5.REHASH

Aprovechar que la puerta emocional está abierta para dejar más paquetes o beneficios.

¡Por los beneficios muchos nos recomiendan con sus familiares!

NUESTRO SISTEMA GERENCIAL



8 HÁBITOS AL ÉXITO

UN HÁBITO ES ALGO QUE YA NO REQUIERE NINGÚN RACIOCINIO Y SE HACE DE MANERA AUTOMÁTICA. LOS HÁBITOS SE CREAN MEDIANTE REPETICIÓN



1.TENER UNA EXCELENTE ACTITUD

¡Aceptar que tú eres el dueño!

2.ESTAR PREPARADO

De cada 15 “NO” hay un ¡SI! (Ley de probabilidades).



3.TRABAJAR BIEN EL TERRITORIO

Todos son compradores (Nuestros precios son bajos y están alcanzables para todos).



4.SABER DONDE ESTOY Y HACIA DONDE VOY

Llegar a la oficina o salir a campo siempre para lograr un puesto, ya sea supervisor, asistente ó gerente, etc.



5,NO PERDER LA EXCELENTE ACTITUD

Cuidar el logro de tu meta como si fuera un bebe y tu el papa ó la mama (Dueño).

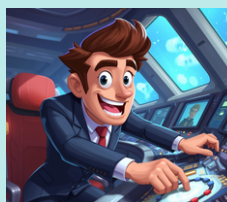


6.PUNTUALIDAD

Siempre a la misma hora (No antes no después)

7.TRABAJAR AL 100% LAS 8 HORAS

No hay crisis que resista 15h de trabajo.



8.TOMAR CONTROL

Es la capacidad de seguir decisiones propias y no la de los demás. “Domina a los demás y serás fuerte, pero domínate a tí mismo y serás poderoso”



IMPACTOS

UN IMPACTO ES UN MENSAJE CORTO QUE HABLA DEL SISTEMA PARA **LOGRAR LA MATRACA** (6 PORTABILIDADES POR DÍA)



LOS IMPACTOS SIRVEN PARA ENSEÑAR LA EFECTIVIDAD DEL SISTEMA (SIEMPRE SE HABLA DEL SISTEMA) Y SE DEBEN DAR DIARIAMENTE, SE PUEDEN DAR 2, 3 O MÁS SEGÚN LA CANTIDAD DE GENTE EN TU OFICINA.



- Hay impactos para la gente nueva
- Hay impactos para los supervisores
- Hay impactos los más bajos
- Hay impactos para todos en general

CUANDO EL IMPACTO LO DA UN SUPERVISOR SIEMPRE CONTAGIA, POR ESO DEBEMOS IDENTIFICAR EN LA OFICINA QUIÉN, CUÁNTOS Y QUE IMPACTOS NECESITAN.

Los impactos los da el gerente o el supervisor que está poniendo el ejemplo y se dan antes de la junta matutina principalmente, pero también se pueden dar de manera individual en el campo, en la mañana o en la tarde. No hay límite de impactos, mientras más se den mejor.

EJEMPLO DEL MANEJO DE IMPACTOS

SITUACIÓN	IMPACTO REQUERIDO	NOTAS
Hay 5 chavos que no creen en la excelente actitud	IMPACTO DE TENER EXCELENTE ACTITUD	DAR EL IMPACTO CORRESPONDIENTE AL GRUPO DE 5
Hay tres chicos que no confían en la ley de los promedios (probabilidades)	IMPACTO DE LEY DE PROBABILIDADES	DAR EL IMPACTO CORRESPONDIENTE AL GRUPO DE 3
Un chavo tiene problemas de negativas en su casa	IMPACTO DEL POR QUÉ ESTAMOS AQUÍ Y HACIA ADONDE VAMOS	EL GERENTE DEBE DAR EL IMPACTO DE MANERA INDIVIDUAL

LOS IMPACTOS OBLIGATORIOS YA SEA DE MANERA GENERAL, POR GRUPOS O INDIVIDUALES SON POR LA MAÑANA, AUNQUE TAMBIÉN PUEDEN DARSE EN EL TERRITORIO, , DURANTE EL DÍA, SI UN CHAVO REGRESA A LA OFICINA, EN LA TARDE Y AL REGRESO O CIERRE DE OFICINA.



ESTRUCTURA DE LA JUNTA MATUTINA



HORA	ACTIVIDAD
7:40 am	Entrada del gerente y líderes para tener todo arreglado
8:00 am	Entrada de los promotores y supervisores en general
8:00 -8:30 am	Entrega de material publicitario y áreas para trabajar
8:30-8:55 am	Prácticas de speech, pláticas individuales y por equipo
9:00-9:45 am	Junta general que se divide en: • Impactos • Anuncios • Matraqueros • Tema Principal
9:45-10:00 am	Entrega de días de observación y salida a territorios

En la junta matutina el gerente tiene la oportunidad de capacitar y enseñar a su gente para lograr las metas de ventas y vender su puesto gerencial (Abrir oficinas)

La calidad de la escuela que das como gerente determina la calidad de los resultados, por eso es importante tener todo preparado desde un día anterior y si te asesoras con tu gerente promotor o vicepresidente es mejor, porque tus capacitaciones serán más efectivas y tu gente crecerá y lograrán sus metas.

RECLUTAMIENTO

LA BASE DEL CRECIMIENTO DE TU ORGANIZACIÓN



La única manera de que tu negocio crezca y mejoren tus ventas es reclutar. Tu urgencia y necesidad de hacer crecer tu negocio determinan la publicidad que pones para atraer candidatos potenciales para ocupar tus vacantes.

Las preguntas que debes hacerte son:



¿Cuántas vacantes hay en mi negocio?
¿Qué puestos vacantes tengo?

La respuesta a estas preguntas determinan la divulgación e invitaciones en todos los medios visuales y audiovisuales en Internet, volantes, mantas, radio, recomendaciones etc.

Tienes que entrevistar
mínimo a **30 personas**
por día



Para que estés
capacitando a **10 personas**
por día



Y **selecciones 3** para tu
negocio en un día



Se reclutan 3 personas
diarias.
En 6 días son 18
 $18 \times 4 \text{ semanas} = 72$
Reclutamientos por
mes

72



De estas 72 solo te
quedas con el 10%.
Así, cada mes tienes 7
personas nuevas

7



RECLUTAMIENTO

LA BASE DEL CRECIMIENTO DE TU ORGANIZACIÓN



Como cada mes
tienes 7 personas
nuevas...

7



MES	PERSONAS EN TU ORGANIZACIÓN
MES 1	7 PERSONAS
MES 2	14 PERSONAS
MES 3	21 PERSONAS
MES 4	28 PERSONAS
MES 5	35 PERSONAS
MES 6	42 PERSONAS



**CON BASE EN ESTOS
NÚMEROS...**

**¡ESTARÁS ABRIENDO UNA
OFICINA CADA 6 MESES!**

**PORQUE DE 42 PERSONAS 10
SE VAN A ABRIR UNA NUEVA
OFICINA Y TU TE QUEDAS CON
32 Y ASÍ SUCESIVAMENTE**

ENTREVISTAS A NUEVOS CANDIDATOS



¿Cómo se hace la primera entrevista? ¡Con los 5 pasos !

(Aplica para dar impactos, juntas, entrevistas, etc.)

PASOS	EJEMPLO	
Paso 1 (Introducción) Saludo		“¡Que tal Carlos! buenos días (tardes), mucho gusto, mi nombre es (xxxxx) pasa por favor, toma asiento voy a entrevistarte” (3 ingredientes)
Paso 2 (Breve historia) Revisión de Solicitud		“Empezaré por revisar tu solicitud (o currículum) para ver si cumples con nuestros requisitos” Aquí checas sus estudios, referencias, experiencia, puedes hacer cualquier pregunta para identificarlo mejor.
Paso 3 (Presentación) Háblale de los beneficios de pertenecer a la organización		“Carlos veo que si cubres los requisitos para trabajar con nosotros. Esta empresa te va a pedir que aprendas como asesorar a nuestros clientes, como supervisamos, y como llevar una administración. Te daremos una oportunidad. ¿puedes empezar mañana?
Paso 4 (Cierre) Citarlo para un día de observación		“Es importante que el primer día veas como trabajamos, que veas las oportunidades de crecimiento que hay, y veas hasta donde puedes llegar a ganar. Por favor, preséntate mañana a las 9:45 para que nuestros supervisores te capaciten y al final del día responderás un examen para decidir tu puesto y tu pago. ¿Puedes presentarte con camisa y corbata? (3 ingredientes)
Paso 5 (Rehash) Agenda una llamada en la tarde con los que quieran trabajar con nosotros		“Carlos, felicidades y gracias por tu interés de querer trabajar en la empresa, te llamo solo para confirmar que mañana empezamos a las 9:45am”

ENTREVISTAS A NUEVOS CANDIDATOS



PREGUNTAS EXTRAS QUE TE AYUDAN A CONOCER MEJOR A TU ENTREVISTADO, PARA HACER UNA MEJOR SELECCIÓN.



¿Te gusta tratar con las personas?
¿Te consideras una persona responsable?
¿Por qué?
¿Qué opinas del trabajo en equipo?
Si tuvieras la oportunidad de superarte... ¿A qué puesto te gustaría llegar?
¿Apoyas a tu familia o tu familia te apoya a ti?
¿Qué opinas de la gente que es negativa para lograr algo?

PREGUNTAS QUE TE PUEDEN HACER Y COMO CONTESTARLAS



¿Son ventas? R: ¡Sí! es un área que hay que aprender al igual que la supervisión, bodega y administración ¿Estás dispuesto?

¿Hay prestaciones? R: Nuestra empresa en lugar de darte prestaciones, mejor te da beneficios que te ayudan más, como oportunidad de ascensos a corto plazo.

En 6 meses la oportunidad de ser promovido a una gerencia.

Capacitaciones pagadas

Viajes, bonos, over's, etc.

NOTA: EN CASO DE QUE VEAS QUE ES MUY JOVEN Y NO COMPRENDE, DILE QUE EN TRES MESES SE LE DAN LAS PRESTACIONES.

ENTREVISTAS A NUEVOS CANDIDATOS



SEGUNDA ENTREVISTA (Día de observación)

En el segundo día al recibirlos puedes hacerlos pasar de uno en uno o en grupo.

PASOS	ACCIONES	
Paso 1 (Introducción)		Confirma que tu recepcionista los reciba con los "Tres Ingredientes" y los invite a pasar a la sala de espera.
Paso 2 (Presentación)		Te presentas como gerente (<i>Recuerda los "Tres Ingredientes"</i>) y les confirmas que durante el día verán como se logran resultados con nuestro sistema. Además su supervisor les explicará las oportunidades de crecimiento y ganancias que hay en la empresa.
Paso 3 (Breve historia)		Los presentas uno por uno y les comentas una breve historia de su supervisor, por ejemplo: " <i>Su supervisor tiene apenas 3 semanas de haberse integrado a la empresa y ¡Ya es supervisor!</i> " Selecciona las regiones A,B y C con supervisores correspondientes.
Paso 4 (Cierre)		Recalca que de todos los días de observación solo el 10% será seleccionado y los que sean seleccionados tendrán una oportunidad de crecimiento muy rápido a supervisor, asistente y gerente.
Paso 5 (Rehash)		Recálcale a todos cuando vayan saliendo con su supervisor que se diviertan y aprendan mucho.

ENTREVISTAS A NUEVOS CANDIDATOS



TERCERA ENTREVISTA (EXAMEN)

La tercera entrevista es individual y se lleva a cabo después del día de observación y de haber llenado su examen. En esta entrevista tú como gerente debes calificar dos cosas:



Lo que el entrevistado entendió y calificar su interés en el programa de desarrollo

Si el supervisor vendió bien los puestos de la organización, la grandeza de la misma y lo más importante, si él se vendió como un futuro gerente (Habló de sus metas)

Para evaluar esto haz las siguientes preguntas, después de que tú como gerente le mostraste tu increíble actitud

- Hasta este momento tu supervisor te explicó las oportunidades que tenemos para ti, ¿Qué opinas de todo lo que has visto y escuchado?
- Si eres aceptado ¿Qué aportaciones harías a la empresa?
- Si eres aceptado ¿Te gustaría trabajar como tu supervisor?
- ¿Te consideras un buen estudiante para aprender el puesto de gerente?
- ¿Por qué deberíamos confiar en tí?
- ¿Tu supervisor te habló de sus metas?
- ¿Cómo aplicó los 5 pasos tu supervisor?
- ¿Cómo aplicó los 3 ingredientes tu supervisor?
- ¿Crees que tu supervisor logre ser gerente?
-

DESPUÉS DE COMPROBAR QUE YA COMPRÓ LA IDEA DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO GERENCIAL Y QUE EL SUPERVISOR APLICÓ BIEN EL SISTEMA, ACÉPTALO Y A PREPARARLO PARA LA GERENCIA, Y SI DESCUBRISTE QUE TU SUPERVISOR NO APLICÓ BIEN EL SISTEMA, YA TIENES TU TEMA PARA LA JUNTA DE SUPERVISORES

ESTRUCTURA DE LA JUNTA DE SUPERVISORES



La junta con tus supervisores debe ser 3 veces por semana como mínimo

CON SUPERVISORES NUEVOS

Como entrenar y enseñar bien el sistema

Ser ejemplo

Tener metas propias

Pensar en grande

CON SUPERVISORES CON EQUIPO

Como reentrenar

Como enseñarle a su equipo a lograr sus metas

Comunicación e imagen ante su gente para tener liderazgo

Como formar supervisores

CON SUPERVISORES LÍDERES

Como lograr la asistencia de gerencia

Como correr impactos correctamente

Organización de las prácticas para lograr la meta

Comunicación correcta con su gente y con el gerente

Como delegar correctamente

Calidad en la venta (como equipo)

Como correr a los malos ejemplos

Crear el ambiente (Tú eres la causa)

Contagia y entusiasmo a tu gente con tus metas

Como superar las negativas



JUNTA DE AVANCE Y DESARROLLO



En 1980 Murray Reinhart creó en Toronto Canadá este sistema de desarrollo, y a la actualidad, gracias a este sistema se han creado más de 250 millonarios y se tiene presencia en más de 100 países.

PUESTO	RESPONSABILIDADES	BENEFICIOS
Asesor	Aprender el sistema (3 ingredientes, 5 pasos y 8 hábitos al éxito)	*\$2500 por semana Premios y bonos semanales *Capacitación diaria *Apoyo siempre de un supervisor
Supervisor	*Enseñar con el ejemplo del sistema *Dar escuela prácticas matutinas todos los días *Reentrenar	*Gana overs de su gente Entre 10 y 20% *Recibe capacitación local y nacional *Recibe apoyo de su gerente diario
Asistente de gerente	*Se queda en la oficina para aprender la administración *Aprende a hacerse cargo de una oficina *Bancos y hacienda	*Gana overs de su gente 20 al 50% hasta \$50 000 mensual *Se capacita todo el día con el gerente *Participa en juntas de playa y nacionales
Gerente	*Administra su propia oficina *Recluta y capacita a nuevos supervisores, asistentes y gerentes	*Gana el 100% de toda la oficina(Hasta \$ 200 000 mensuales) *Empieza a ganar overs de las oficinas que empieza a abrir *Recibe su anillo de oro
Gerente promotor	*Promueve nuevos gerentes *Supervisa a sus gerentes *Abre nuevas oficinas	*Gana overs de sus oficinas directas e indirectas *Participa en todas las juntas locales nacionales e internacionales *Recibe su brazaletes de oro
Asistente de vicepresidente	Organiza y capacita a su organización para lograr metas mensuales Organiza junta de supervisores Reentrena a gerentes que no suben	Overs de todas sus oficinas de la primera segunda Tercera y cuarta generación Sus ingresos rebasan los \$350 000. 00 mensuales Recibe su reloj Rolex
Vicepresidente ejecutivo	*Promueve tres vicepresidentes *Dirige proyectos *Participa en todas las áreas de la organización	*Gana un porcentaje de la utilidad de los proyectos en que se involucra *Sus ingresos superan el millón de pesos *Participa en todas las cuentas de la organización *Recibe su auto tesla



ESCUELAS BÁSICAS DE LA PRIMERA SEMANA



DÍA	HORARIO	TEMAS	
Lunes	Mañana	Metas	Los beneficios de tu negocio, las oportunidades que hay dentro (Cuántos supervisores y asistentes se van a promover)
	Tarde	Entrenamiento Efectivo	Que tus entrenadores enseñen los hábitos con el ejemplo
Martes	Mañana	Pensar en grande	Despertarles la ambición de ser gerentes
	Tarde	Reentrenamiento	Que enseñen varios días hasta que la gente esté realmente preparada
Miércoles	Mañana	Actitud mental positiva ¡divertirse!	Todo lo relacionado con placer y nada de dolor
	Tarde	Construir entrenadores	Mentalizarlos que nuestro negocio es enseñar y construir gente, no la venta de servicios.
Jueves	Mañana	Junta de avance y desarrollo	Vender la oportunidad de ser gerentes
	Tarde	Asistente de gerente¿POR qué entrenamos?	A los que están contratando enseñarles a ser próximos gerentes. A los entrenadores nuevos hay que explicarles por qué.
Viernes	Mañana	coraje y empuje	Forjar su carácter para que no sean tumbados por las negativas.
	Tarde	¡Libre! tiempo de convivios y cenas	El buen ambiente, la camaradería y organizar competencias en un día y premiar con cenas por equipo, es algo que a todos motiva.
Sábado	Mañana	Junta de avance y desarrollo	Reafirmas la venta de la oportunidad de ser gerente en tu oficina y si invitas a otro gerente mejor.
	Tarde	Juntas para revisar quienes lograron metas	Premiar y reconocer a los que lograron sus metas, y a los no hicieron nada si siguen o no en la compañía (A quienes les dan las gracias)

Nota: Mínimo un domingo por mes pasatela con tus chavos jugando algún deporte, en un convivio o visitando lugares turísticos.
Los temas pueden ser el que consideres necesario, solo asegúrate de no cambiar los objetivos