

MANUAL PARA GERENTES

¡UNA GUÍA PARA EL
ÉXITO!





ÍNDICE

PÁGINA	CAPÍTULO
1	PREGUNTAS IMPORTANTES
2	HISTORIA
3	MISIÓN VISIÓN Y VALORES
4	DEFINICIÓN DE UN SISTEMA
5	NUESTRO SISTEMA GERENCIAL (LEY DE PROBABILIDADES Y 3 INGREDIENTES)
6	NUESTRO SISTEMA GERENCIAL (4 FACTORES DE IMPULSO)
7	NUESTRO SISTEMA GERENCIAL (5 PASOS A LA VENTA)
8	NUESTRO SISTEMA GERENCIAL (8 HÁBITOS AL ÉXITO)
9	NUESTRO SISTEMA GERENCIAL (IMPACTOS)
10	ESTRUCTURA DE LA JUNTA MATUTINA
11	RECLUTAMIENTO
12	RECLUTAMIENTO
13	ENTREVISTAS
14	ENTREVISTAS A NUEVOS CANDIDATOS
15	ENTREVISTAS A NUEVOS CANDIDATOS
16	ENTREVISTAS A NUEVOS CANDIDATOS
17	ESTRUCTURA DE LA JUNTA DE SUPERVISORES
18	JUNTA DE AVANCE Y DESARROLLO
19	ESCUELA BÁSICA DE LA PRIMER 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 los gerentes a indicarles que hacer y como hacerlo.

¿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).

HISTORIA

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.

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 una empresa.

siempre y cuando esa persona viera a tanta gente como fuera posible, fuera indiferente a las negativas y tuviera una **gran actitud ganadora**.

Con el tiempo fueron capaces de rentar una oficina en un parque industrial, el primer escritorio de murray se componía de cajas, posteriormente comenzó a poner anuncios en el periódico y **entrenaban todos los días 5 personas durante la mañana y 5 personas durante la tarde**.

Con el tiempo estas nuevas personas **aprendieron y también se promovieron como gerentes**.

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**.

Originalmente la compañía fue llamada Wholesale Warehouse Industries, luego fue cambiada a DS-MAX (venta directa al máximo). **Para el año 2000 ya vendían millones de productos y servicios alrededor del mundo en más de 100 países obteniendo más de dos mil millones de dólares de utilidades**.

Con este éxito de crecimiento se fueron abriendo más divisiones aparte de venta directa como, publicidad, comunicaciones, rosas, pizzas, aplicaciones, libros, gas, energía, viajes, etc.

Obteniendo contratos con empresas triple AAA de Fortune 500 como AT&T, SkyMall, Disney, Pizza Hut, Firestone, Domino's Pizza, Samsonite, Texaco, MCI, Dutch Telecom, Visa, Nasdaq, equipos de béisbol, Bell, Fisher-Price, Converse, Crayola, Tony Roma's, Subway, Estudios Universal, Papa John's, grupos financieros como Citibank, Santander, American Express, etc. Warner Bros, Hanna-Barbera. DS-MAX siempre prueba con estudios de mercado durante 3 meses mínimo para poder hacer un contrato u ordenar una compra.

DS-MAX cuenta con más de 10,000 oficinas en más de 100 países actualmente, considerando un promedio de 15 personas, estaría llegando a más de 200,000,000 de personas por mes. Convirtiéndose en la empresa con mayor impacto en la publicidad de un producto o servicio superando T.V., redes sociales y medios impresos.



Murray Reinhart

FUNDADOR

Originalmente la compañía fue llamada Wholesale Warehouse Industries, luego fue cambiada a DS-MAX (venta directa al máximo). **Para el año 2000 ya vendían millones de productos y servicios alrededor del mundo en más de 100 países obteniendo más de dos mil millones de dólares de utilidades**.

Con este éxito de crecimiento se fueron abriendo más divisiones aparte de venta directa como, publicidad, comunicaciones, rosas, pizzas, aplicaciones, libros, gas, energía, viajes, etc.

Obteniendo contratos con empresas triple AAA de Fortune 500 como AT&T, SkyMall, Disney, Pizza Hut, Firestone, Domino's Pizza, Samsonite, Texaco, MCI, Dutch Telecom, Visa, Nasdaq, equipos de béisbol, Bell, Fisher-Price, Converse, Crayola, Tony Roma's, Subway, Estudios Universal, Papa John's, grupos financieros como Citibank, Santander, American Express, etc. Warner Bros, Hanna-Barbera. DS-MAX siempre prueba con estudios de mercado durante 3 meses mínimo para poder hacer un contrato u ordenar una compra.

DS-MAX cuenta con más de 10,000 oficinas en más de 100 países actualmente, considerando un promedio de 15 personas, estaría llegando a más de 200,000,000 de personas por mes. Convirtiéndose en la empresa con mayor impacto en la publicidad de un producto o servicio superando T.V., redes sociales y medios impresos.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

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:

Ser la **OPORTUNIDAD MÁS GRANDE DEL MUNDO**, capacitando a todo nuestro equipo como gerentes hasta llegar a ser empresarios (**Millonarios**)

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.

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



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

3 INGREDIENTES

1. Sonrisa
2. Entusiasmo
3. Contacto Visual

5 PASOS A 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.

8 HÁBITOS DE ÉXITO

1. Tener Una Excelente Actitud
2. No Perder La Actitud
3. Estar Preparado
4. Puntualidad
5. Trabajar Bien El Territorio
6. Trabajar 100% Las Ocho Horas.
(O Lo Necesario Para Lograr Tus Metas).
7. Saber Donde Estas Y Hacia Donde Vas.
8. Tomar Control.

4 FACTORES DE IMPULSO

Estos Factores Son Los Que Determinan Que Una Persona Tome La Decisión De Comprar Y Son :

- Pérdida
- Codicia
- Exclusividad
- Urgencia

NUESTRO SISTEMA GERENCIAL

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



SONRISA



ENTUSIASMO



CONTACTO VISUAL

3 INGREDIENTES

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.

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.

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 A 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

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

8 HÁBITOS AL ÉXITO

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"





NUESTRO SISTEMA GERENCIAL

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.



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.

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

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 am 8:30 am	ENTREGA DE MATERIAL PUBLICITARIO Y ÁREAS PARA TRABAJAR	
8:30 am 8:55 am	PRÁCTICAS DE SPEECH, PLÁTICAS INDIVIDUALES Y POR EQUIPO	
9:00 am 9:45 am	JUNTA GENERAL QUE SE DIVIDE EN:	IMPACTOS ANUNCIOS MATRAQUEROS TEMA PRINCIPAL
9:45 am 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

DE ESTAS 72 SOLO TE QUEDAS
CON EL 10%. ASÍ, CADA MES
TIENES 7 PERSONAS NUEVAS.



RECLUTAMIENTO

LA BASE DEL CRECIMIENTO DE TU ORGANIZACIÓN

COMO CADA MES TIENES 7 PERSONAS NUEVAS...



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 (Recuerda los “Tres Ingredientes”) 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: “Su supervisor tiene apenas 3 semanas de haberse integrado a la empresa y ¡Ya es supervisor!”
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 ENTUSIASMA 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



¿COMO LOGRAR LA VICEPRESIDENCIA EN 3 AÑOS?



ÍNDICE

PÁGINA	CAPÍTULO
1	LA PUREZA DE LOS ÚLTIMOS DOS MESES
2	FILOSOFÍAS
3	LIDERAZGO CON EJEMPLO
4	RECLUTAMIENTO
5	VENTAS Y REGLAS JUNTAS
6	RELACIONES
7	ADMINISTRACIÓN
8	HERRAMIENTAS DEL NEGOCIO VIAJES DE OPORTUNIDAD
9	TRABAJANDO CON OTROS GERENTES CICLOS
10	DESARROLLO DE LÍDERES
11	ENFERMEDADES
12	MANEJO DEL TIEMPO
13	EQUILIBRIO VIDA-NEGOCIO
14	ROL DEL GERENTE PROMOTOR MENTALIDAD DE ESTUDIANTE



LA PUREZA DE LOS ÚLTIMOS DOS MESES

Nunca serás más puro en este negocio que como lo fuiste los últimos dos meses que estuviste en el campo. Paul Gaudreau

Últimos dos meses:



Eras la primera persona en llegar y el último en irse cada día. Eras el que marcaba el paso en el campo de batalla, actitud, Impacto, atención imagen, sábados de trabajo en grupo, enseñanza, entrenamiento, reentrenamiento, reclutamiento de personal, mentalidad de estudiante, sonando la matraca, consistencia, estructurando relaciones, tomando el control, reuniones, intensidad. Tu ética laboral era ¡Excelente!

Si continúas hoy las reglas que te implantaste en los últimos 2 meses en el campo, te mantendrás puro y en el curso directo a la vicepresidencia. Muchos gerentes cometen el error de "Sacar el pie del acelerador" se vuelven perezosos y piensan que su rol cambia. Un buen gerente es simplemente un líder (en cualquier categoría) durante todo el tiempo.



"Todo lo que hiciste para salir del campo, es exactamente lo que necesitas continuar haciendo hoy para mantenerte fuera de él"

FILOSOFÍAS



Estamos buscando tener gerentes socios y vicepresidentes. Cualquier otro objetivo es una pérdida de tiempo.

Necesitamos gente enfocada en el interior y que estén dispuestos a hacer lo que sea para tener éxito y sobresalir. Si su gente no cabe en esta descripción deshágase de ellos inmediatamente.

Su gente solo podrá realizar dos terceras partes de lo que usted sea capaz de hacer.

No se engañe y piense que usted promoverá gerentes y vicepresidentes si usted no está actuando como uno.

Si quiere ser un promotor actúe como promotor. Si quiere ser un supervisor, actúe como supervisor. Si quiere ser un gerente, actúe como gerente ¿ Si yo fuera a ofrecerle a usted que se convierta en gerente mañana, usted tendría alguna duda?

Sea el ejemplo de lo que quiere que su gente sea. Si quiere que su gente se vea impecable usted deberá estar más impecable. Si usted quiere que su gente haga más preguntas usted pregúntele más a su gerente. Si usted quiere que su gente esté entusiasmada, usted entusiásmese más. ¡Usted es el termómetro de su negocio!

Mientras más gente ve, más dinero hace. Mientras más preguntas haga, más información retendrá.

No hay ingredientes secretos para el éxito en los negocios. Al final del día, su ética de trabajo y su actitud determinarán su éxito.

La gente se quema allá afuera porque dejan de disfrutar las responsabilidades de enseñar y desarrollar a las personas. Mantenga su ambiente de trabajo divertido, excitante, interesante y educacional para su gente.

Ala gente no le importa cuánto sepa usted, hasta que saben cuánto ellos le importan a usted.

La única forma de llegar a su meta es ayudando a los demás a completar las suyas.

Los atajos no sirven, solo su fuerte ética de trabajo es su atajo.



FILOSOFÍAS

Lo que usted hace cuando nadie lo ve es lo que lo diferencia del resto.

Diviértase, haga dinero. No funciona de otra manera.

Rodeése de gente que quiera aprender. No trate de motivar a los demás, trabaje con personas que lo motiven a usted.

Esto no es producto, usted es el producto. Las campañas vienen y van, pero usted siempre sobrevivirá si nunca dependió de un producto.

Usted debe ser el mejor líder de su oficina.



Mientras usted sea un gran ejemplo, las personas correctas lo seguirán y las no tan correctas caerán. Al final del día, usted tendrá buen descanso por la noche mientras es el ejemplo que debe de ser.

Un burro nació burro. Un caballo de carreras nació como un caballo de carreras. Usted no puede convertir una carrera de burros en una carrera de caballos. El burro está destinado a cargar café por las montañas con Juan Pérez. Identifique quiénes son sus caballos de carreras y quiénes sus burros.

La gente ansía disciplina.

No Converse la conversación. Camine el camino.

Los pequeños pensadores buscan acortar los gastos. Los grandes pensadores buscan incrementar los ingresos.

Busquemos personas que resuelvan problemas, No que los creen.

La experiencia es invaluable.

Las crisis no duran las personas fuertes sí.



LIDERAZGO CON EJEMPLO

"La diferencia entre bueno y excelente no es tanta si constantemente haces un poco más, cada día será un poco mejor"

CAMPO

Si tú no puedes sonar la matraca, no puedes esperar que los demás lo hagan. Como gerente, si tú estás en el campo de batalla tú estás marcando el paso, y tus líderes te seguirán.

REGLA

Sal al campo lo más seguido que puedas.

ÉTICA LABORAL

Sé el trabajador más fuerte que conozcas. No pierdas tu filo. Sé el primero en llegar y el último en irse. El ejemplo que pongas como gerente, será para tu gente el ejemplo en el que ellos se convertirán.

ACTITUD

Tú siempre estarás a prueba. Tal vez perderás equipos o perderás batallas, perderás a tu mano derecha, o perderás administradores, o perderás oficinas, esto es inevitable. Lo único con lo que siempre puedes contar y controlar es tu actitud. Mientras te puedas mantener positivo y motivado durante los tiempos difíciles, siempre podrás salir de la crisis y estar en una mejor posición. Éste es el mejor ejemplo de Liderazgo, mantener una gran actitud bajo circunstancias difíciles. Este conocimiento será extremadamente útil para ti y tu gente.

DISFRUTA TU POSICIÓN

Tú quieres que tu gente ame su trabajo. Si tu trabajo es divertido y excitante trabajarán más para llegar ahí. Si tu trabajo es aburrido, apagado, ellos no querrán trabajar contigo. Aprende a mantener tu posición entretenida y admirable.

IMAGEN

Las personas impecables atraen personas impecables. Si te ves como un millón de dólares y hablas como si los tuvieras, atraerás gerentes. vístete para triunfar.



"Voy a mi oficina como si fuera el mejor empresario, haciendo todo lo que se necesita y usando lo que sea necesario para asegurarme de que mi negocio triunfe y yo consiga el honor de ser el mejor del mes" Dereck Colantonio



RECLUTAMIENTO

Esto debe convertirse en tu especialidad. Tu habilidad para atraer y desarrollar a la gente es tu llave al éxito.

RECLUTAMIENTO POR INTERNET, PERIÓDICO, O VOLANTES, Y OTROS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

Cada semana debes poner anuncios **sin excepción**, o las veces que sea necesario. Cuando el reclutamiento te cuesta, lo valoras y tienes mejores resultados. Revisa tu libro de avisos para escoger el mejor. Llama a otros gerentes para ideas creativas. Ésta es una inversión que no se puede dejar de hacer, porque deberás buscar a tu próximo gerente.

ENTREVISTAS

Tú quieres que la gente sepa exactamente lo que realiza tu negocio y exactamente lo que está buscando. Ejemplo: *Nosotros somos una compañía de marketing promocional que busca nuevos compradores para nuestros clientes, visitandolos personalmente en una base de negocio a negocio. Estamos buscando a personas que puedan manejar la compañía porque nos estamos expandiendo en nuevos mercados. Esta gente tendrá que aprender de todas las áreas de la compañía comenzando con los pies en la calle con las ventas y marketing afuera. ¿Piensas que podrás manejar este campo de trabajo? ¿crees que puedas manejar una oficina con 20 personas?*

ENTREVISTAS FINALES

Aquí es donde le preguntas al entrevistado honestamente lo que pensaron del día, Te da los detalles de la compañía. Pregúntales ¿qué puedes aportar a la compañía? ¿por qué deberíamos darte una oportunidad? Déjalos promocionarse a ellos mismos.



Promocionando tu negocio

La gente ambiciona trabajar en un ambiente donde haya crecimiento y sucedan cosas. Promociona tu plan de juego de 3 años. Necesitan saber que tú sabes, necesitan saber "Qué hay aquí para ellos". Mientras más grande es el cuadro que pintas (realmente) atraerás a la mejor persona.



VENTAS Y REGLAS

Siempre se nos ha pagado basado en nuestra habilidad para las ventas. Esto no es un negocio de servicio al cliente, esto es un negocio de adquisición de clientes. nosotros debemos enseñar a nuestra gente habilidades efectivas de ventas para mantener un cierto margen.

PARA QUE TE CONVIERTAS EN GERENTE DEBES DE SER OBTIAMENTE UN BUEN LÍDER.

NO PERMITAS A TU GENTE DESCUIDAR SUS REGLAS O PRINCIPIOS. ESPERA DE ELLOS LO QUE TÚ ESPERAS DE TI MISMO EN EL TERRENO. TUS SUPERVISORES (QUÉ SE CONVERTIRÁN EN GERENTES) DEBERÁN ESTAR SONANDO MATRACAS POR LO MENOS CUATRO VECES POR SEMANA, CUALQUIER COSA MENOR ES INACEPTABLE.

EL CONTROL DE CALIDAD ES NECESARIO.

COMO GERENTES NECESITAMOS MANTENER NUESTROS OJOS ABIERTOS A LOS PROMOTORES O SUPERVISORES QUE ESTÁN BUSCANDO ATAÑOS. ES PROPIO DE LA NATURALEZA HUMANA BUSCAR LA FORMA MÁS FÁCIL DE HACER LAS COSAS. ALGUNOS PROMOTORES SON MUY MOLESTOS CON EL CLIENTE, OTROS MUY FLOJOS. LLAMA A ALGUNOS DE TUS CLIENTES DIARIAMENTE SOLO PARA CHECAR LA CALIDAD DE SU PRESENTACIÓN. ESTÁ ATENTO A LOS NUEVOS LÍDERES QUE HACEN GRANDES VENTAS RÁPIDO, Y A LA GENTE QUE HA ESTADO EN EL TERRENO POR LARGO TIEMPO.

IMAGEN DE TU GENTE.

¿CUÁL ES LA IMAGEN QUE REPRESENTA TU NEGOCIO?. ESA IMAGEN REPRESENTA A TU CLIENTE Y ES LA QUE SE RESPETA RECUERDA, NOSOTROS REPRESENTAMOS A UN CLIENTE. ELLOS NOS PAGAN. TÚ NO QUIERES SER EL GERENTE QUE TIENE UN PROMOTOR QUE HIZO QUEDAR MAL A TODA LA EMPRESA.



JUNTAS

Juntas Matutinas

Para educar, compartir experiencias motivar enseñar desarrollar a tu gente. Este es el momento del show del gerente. Deberás estar preparado para dar un buen discurso. Tu reunión en la mañana afecta directamente el rendimiento de tu gente. Llama a tus gerentes principales para nuevas ideas creativas.

Juntas con Promotores

Es aquí dónde desarrollas un rol de tutor con tus líderes. No esperes que solo tus líderes provean la educación a su nueva gente.

Tipos de Juntas

Juntas de líderes, con gente importante, juntas de oficinas, reuniones con los de baja producción, Juntas con los mejores líderes, reuniones uno a uno, reuniones para evaluar sus actos, Juntas de "Tú eres mi mano derecha", Juntas con los nuevos, Juntas para establecer metas

Cómo en el mercado bursátil tú querrás dar tiempo de calidad a personas de calidad. No te encuentres gastando tu tiempo con el "niño problema". Tú no tomas el dinero del rendimiento de tus acciones y lo lanzas en acciones que están a la baja. Tú inviertes tu tiempo y energía en las personas que serán los próximos gerentes.



RELACIONES

Desarrolle una relación investida de hierro con su gente.

Mark Kernan

RELACIONES CON TU GENTE.

Tu quieres que tu gente te vea como su boleto al éxito. Mientras ellos te sigan inevitablemente saldrán exitosos. Necesitan verte como “el ejemplo”, y tú necesitas tener relación personal con ellos.

Conoce sus “botones emocionales”, aprende sus motivaciones, conoce sus debilidades y fuerzas, conoce a sus familias.

Éstos son tus futuros socios en el negocio. asegúrate de no cruzar cierto límite con tu gente, ellos no necesitan ver “el color de tu ropa interior”.

RELACIÓN CON TU SECRETARIA O ADMINISTRADORA.

Ella o él debe ser un verdadero socio o compañero. Debe ser la voz que la gente escuche cuando llaman los nuevos reclutados. Es la heroína o el héroe de tu negocio. Respeta la posición administrativa y no te involucres nunca sentimentalmente con la secretaria, si buscas otro tipo de relación entonces no debería ser tu secretaria.

Tu secretaria o administrador necesitan atención, bonos, reconocimiento y metas. Desarrolla a un buen administrador o administradora y tu vida se convertirá en algo mucho más fácil y te podrás concentrar en lo que te pagan por hacer, qué es reclutar y desarrollar a nuevas personas.

RELACIÓN CON TU CONTADOR.

Ellos saben cuál es tu situación económica en todo momento, llámalos si te firmaron un cheque, sacar las utilidades, dar adelantos o realizar cualquier negocio que involucre dinero que salga de la compañía, esto nos da un alivio de las operaciones del negocio.

Asegúrate de estar en contacto con él por lo menos una vez a la semana y asegúrate que pases por lo menos 10 minutos por semana revisando tu estado Financiero, es decir el reporte de tu contador.

CON TU GERENTE PROMOTOR.

Esta persona debe ser tu mentor. la mayoría de los nuevos gerentes cometerán el error de no ser sinceros con él sobre la situación actual en su oficina. Debes dejar saber al promotor exactamente cómo te sientes cuando tienes gente que te abandona, cuándo el reclutamiento no ha sido bueno, cuando no estás haciendo dinero, u otras cosas negativas que estén sucediendo. El promotor ha estado en tus zapatos y sabrá cómo saltar sobre ciertos obstáculos. Deberías hablar con él tan seguido como sea humanamente posible, para que él pueda guiarte por cada nivel para llegar al siguiente. Su experiencia es invaluable.

CON VICEPRESIDENTES.

Aprovecha la experiencia que ellos tienen, ya pasaron por el camino que tú vas a iniciar.

CON GERENTES EJEMPLO

Copiar a los mejores es la habilidad que te llevará a ser vicepresidente en 3 años.



***La gente lista aprende de sus propios errores.
La gente sabia Aprende de los errores de los demás***



ADMINISTRACIÓN

AUNQUE SE SUPONE QUE SOMOS EXPERTOS EN EL CAMPO DE LAS VENTAS Y RECLUTAMIENTO, NOSOTROS ESTAMOS MANEJANDO UN NEGOCIO ACTUALMENTE, POR ELLO, TODOS LOS GERENTES DEBEN APRENDER CÓMO CUADRAR LOS BALANCES, CÓMO HACER MASTER'S, CÓMO LEER UN REPORTE ECONÓMICO, CÓMO HACER INVENTARIOS, PRESUPUESTOS, PROYECCIONES Y ÚLTIMAMENTE CÓMO ENTRENAR A TU ADMINISTRADOR "MANO DERECHA" PARA MANEJAR LO ANTES INDICADO. TÚ DEBES SER CAPAZ DE MANEJAR TODAS LAS TAREAS ADMINISTRATIVAS A LA PERFECCIÓN.

PAGOS A LA GENTE.

REQUIERE TIEMPO EXPLICAR ALGUNOS DETALLES IMPORTANTES A TUS NUEVAS PERSONAS. DEBES DEJARLES SABER CUÁNDO EXACTAMENTE ELLOS RECIBIRÁN SU PRIMER DINERO. Y CÓMO SE GENERAN LOS PAGOS. EXPLÍCALES EL PROCESO.

PAPELES REQUERIDOS.

SOLICITUD DE EMPLEO, IDENTIFICACIÓN OFICIAL, COMPROBANTE DE DOMICILIO, CARTAS DE RECOMENDACIÓN, ANTECEDENTES NO PENALES, CERTIFICADO DE ESTUDIOS, FOTOGRAFÍA.

CONTRATO.

EL CONTRATO DE TRABAJO ES POR TIEMPO INDEFINIDO Y LES EXPLICARÁS QUE ES POR COMISIÓN, SERÁ UN CONTRATO DE COMISIONISTA. ES DECIR, EL PROMOTOR PUEDE IRSE EN CUALQUIER MOMENTO Y EL GERENTE PUEDE PEDIR AL PROMOTOR QUE SE VAYA EN CUALQUIER MOMENTO. EXPLÍCALES CÓMO RECOMPENSARÁS A CADA PERSONA DE ACUERDO CON EL ESFUERZO QUE ELLOS DEN.

PUNTO DE EQUILIBRIO.

MANTENIENDO LOS GASTOS BAJOS. TÚ ESTÁS EN UN NEGOCIO PARA AHORRAR DINERO "NO ES CUÁNTO GANA, SINO CUANTO AHORRA". TÚ QUIERES TENER UN SALARIO QUE TE PERMITA VIVIR A TU MANERA. LA MAYORÍA DE LA GENTE VIVE AL BORDE O SOBRE SUS INGRESOS, VIVEN DEL CRÉDITO. ÉSTA NO ES TU META. PARA ABRIR OTRAS OFICINAS TÚ NECESITAS DINERO, PUEDES RECORTAR LOS GASTOS DE LA RENTA TRABAJANDO CON OTROS GERENTES DE LA LOCALIDAD, PUEDES AHORRAR DINERO EN RECLUTAMIENTO USANDO EL INTERNET PARA AYUDARTE A ENCONTRAR BUENAS PERSONAS, PUEDES AHORRAR TU SALARIO VIVIENDO DE TUS GANANCIAS EN EL TERRENO, PUEDES COMPARTIR GASTOS DE RENTA CON ALGUNAS DE LAS PERSONAS EN TU TRABAJO. MANTÉN TUS GASTOS BAJOS Y SIEMPRE PODRÁS AHORRAR DINERO NO VIVIENDO COMO UN MILLONARIO. SIEMPRE HABLA CON TU ADMINISTRADOR O CONSEJERO FINANCIERO ANTES DE TOMAR CUALQUIER DECISIÓN FINANCIERA.

INCREMENTANDO LOS INGRESOS.

LA MEJOR FORMA DE HACER DINERO ES DESARROLLANDO UNA IMPORTANTE ESTRUCTURA, ABRIENDO MÚLTIPLES LOCALES, ÉSTA ES LA META. TÚ QUIERES ABRIR UNA OFICINA QUE VA A PRODUCIR UNA GANANCIA. LA CANTIDAD DE GENTE DE BUENA CALIDAD QUE TIENES ESTÁ DIRECTAMENTE RELACIONADA CON TU DINERO EN EL BANCO. TÚ QUIERES CONSTRUIR TU OFICINA CON APROXIMADAMENTE 30 PERSONAS Y LUEGO ABRIR UNAS NUEVAS CON LOS MEJORES. CUANDO TE HARTEN LAS PERSONAS DÉBILES Y TRABAJES CON UN BUEN NÚCLEO QUE LOS MOTIVE HABRÁS ENCONTRADO UN TREMENDO CRECIMIENTO. HASTA ESE MOMENTO USUALMENTE ES MUY FRUSTRANTE. NO SEAS TÍMIDO PARA TENER UNA OFICINA DE 15 QUE QUEDE SOLO CON SEIS BUENAS PERSONAS.

15 SUPERVISORES MEDIOCREs= 15 PROMOTORES-SUPERVISORES MEDIOCREs

6 BUENOS SUPERVISORES= 30 BUENOS PROMOTORES-SUPERVISORES= ¡NUEVOS GERENTES!



MÁS GENTE: MÁS GANANCIAS:
PUNTO DE EQUILIBRIO ES IGUAL



HERRAMIENTAS DEL NEGOCIO

Hay algunos libros y herramientas que un Gerente debe poseer para llevar eficientemente una oficina.:

DOCUMENTOS



DIRECTORIO DE TU GENTE, DIRECTORIO DE GERENTES, DIRECTORIO DE VICEPRESIDENTES
DIRECTORIO DEL PERSONAL DE HEAD OFFICE, HOJA DE PAGO, LISTA DE CAMPAÑA, EXAMEN DE SELECCIÓN, SOLICITUD DE EMPLEO, EXAMEN DE SUPERVISORES, HOJA DE RESULTADOS DIARIOS, CONTRATO LABORAL, CARPETAS ACTUALIZADAS, PLAYERAS, FOLIOS ORIGINALES, GAFETES.

HERRAMIENTAS

INTERNET, COMPUTADORA, COPIADORA, TELÉFONO.

VIAJES DE OPORTUNIDAD-ROAD TRIPS

VIAJES A OTRAS OFICINAS



ES UNA BUENA IDEA TOMAR A TU GENTE Y LLEVARLOS A OTRAS OFICINAS PARA GANAR EXPERIENCIA. TRATA DE ACOMODARLOS EN LAS CASAS DE LOS LÍDERES Y GERENTES PARA REDUCIR EL COSTO DE LOS HOTELES. DÉJALOS PASAR POR LO MENOS UNA O DOS SEMANAS EN ESA OFICINA Y LUEGO REGRESA A ENSEÑAR Y TRAE NUEVAS IDEAS DE REGRESO A CASA. TAMBIÉN ES UNA GRAN IDEA RECIBIR VIAJES DE VENTAS A TU OFICINA PARA CAMBIAR ATMÓSFERA Y ENSEÑAR.

SATÉLITES

EL EQUIPO VIAJARÁ FUERA DE LA CIUDAD Y MANEJARÁ UNA OFICINA DESDE UN CUARTO DE HOTEL. EL PROPÓSITO DE ESTO ES DESARROLLAR A TU GRUPO DE LÍDERES. ESTO DARÁ AL LÍDER DEL VIAJE DE VENTAS UNA OPORTUNIDAD PARA EJERCITAR ALGUNAS HABILIDADES DE GERENTE. ELLOS MANEJAN TODAS LAS REUNIONES DE LA MAÑANA Y DELEGAN RESPONSABILIDADES COMO ORGANIZACIÓN, IMPACTOS Y TERRITORIO.

ÉSTA ES UNA PRUEBA OBLIGATORIA PARA VER SI EL LÍDER DEL VIAJE DE VENTAS ESTÁ LISTO PARA LA GERENCIA. UN EXITOSO VIAJE DE VENTAS TRAERÁ NUEVAS PROMOCIONES PARA EL LIDERAZGO, ALTAS VENTAS (Y DINERO EXTRA PARA EL GERENTE) Y UNA CAMARADERÍA ENTRE LOS MIEMBROS.

VIAJANDO A OTRAS OFICINAS

COMO GERENTE TÚ NECESITAS SER EDUCADO CON REGULARIDAD. SOLO HABLANDO CON LAS OFICINAS PRINCIPALES Y VICEPRESIDENTES NO ES SUFICIENTE. LA EXPERIENCIA VALIOSA QUE OBTENDRÁS OBSERVANDO LOS PRINCIPALES GERENTES EN OPERACIONES SIMILARES DÍA A DÍA EN EL MANEJO DEL NEGOCIO (TRATANDO CON LOS DE BAJA PRODUCCIÓN, TRATANDO CON LÍDERES, RECLUTANDO, ETC.) ES LA LLAVE PARA TU ÉXITO Y ES ESENCIAL PARA CONVERTIRTE EN VICEPRESIDENTE.



TRABAJANDO CON OTROS GERENTES

EN UN PUNTO DEL TIEMPO TÚ TRABAJARÁS CON OTROS GERENTES EN LA MISMA OFICINA. TRABAJARÁS CON GERENTES DE DIFERENTES DIVISIONES. CADA GERENTE TIENE SU PROPIO ESTILO Y HACE LAS COSAS UN POCO DIFERENTES, ESTO NO DEBE AFECTAR TU NEGOCIO, NI TU ESTILO.



CLAVES PARA TRABAJAR CON OTROS GERENTES

DEBEN TENER UN SISTEMA PARA LAS ENTREVISTAS. USTEDES DEBERÍAN COMPARTIR LOS MISMOS AVISOS Y REPARTIR A LA GENTE QUE VA LLEGANDO. DEBEN CONDUCIR SUS ENTREVISTAS A DIFERENTES HORAS, O TENER DIFERENTES AVISOS CON DIFERENTES TÍTULOS, DE ESTA FORMA PODRÁN TRABAJAR JUNTOS. ENCUENTRA UNA MANERA JUSTA DE ASEGURARTE QUÉ ESTÁS CONSIGUIENDO MUCHAS PERSONAS PARA TU NEGOCIO.

TENGAN EXPECTATIVAS COMUNES PARA MANEJAR UN NEGOCIO LIMPIO. ASEGÚRENSE QUE TODOS LOS GERENTES TENGAN UNA GUÍA DE LA IMAGEN DEL NEGOCIO.

TRABAJEN JUNTOS. APRENDAN DEL OTRO Y LLEGUEN A CONOCER LA OTRA ORGANIZACIÓN. ES BUENO INTERCAMBIAR CON OTRAS DIVISIONES Y GERENTES.

GASTOS. ASEGÚRATE DE TENER UNA FORMA JUSTA DE DIVIDIR LOS GASTOS. CIERTAS COSAS DEBEN SER DIVIDIDAS EQUITATIVAMENTE (RENTA, SUMINISTROS DE OFICINA, ADMINISTRACIÓN, TELÉFONOS ETC.) EL ÚNICO GASTO VARIABLE DEBE SER EL DE RECLUTAMIENTO, LARGA DISTANCIA, SALARIO, Y OTRAS COSAS PERSONALES DE TU NEGOCIO.)

TRABAJANDO CON LA GENTE. CONOCE A LA GENTE DEL OTRO GERENTE POR TU CUENTA. EL GERENTE TE RESPETARÁ SÍ TE VE INTERESADO EN VERLOS SOBRESALIR.



CICLOS

LAS CRISIS SON COMUNES. EXPERIMENTARÁS ALTAS Y BAJAS EN TU NEGOCIO COMO YA LO HAS APRENDIDO. Y ESPECIALMENTE EN ESTE NEGOCIO, TU PAGO ESTÁ DIRECTAMENTE RELACIONADO CON LA MEDIDA Y LA CANTIDAD DE NEGATIVAS POR LAS QUE PASAS. MIENTRAS MÁS NEGATIVAS, MÁS PAGA. LOS TIEMPOS DUROS NO PERDURAN, LA GENTE FUERTE SÍ.

CÓMO TENEMOS CIERTOS GASTOS QUE MANTENER, NOS SENTIMOS MÁS PRESIONADOS QUE CUANDO ESTÁBAMOS EN EL TERRENO PARA PAGAR NUESTROS GASTOS PERSONALES.

ALGUNOS GERENTES SERÁN MUY DUROS CON SU GENTE CUÁNDO LOS TIEMPOS SE PONEN LENTOS. POR OTRO LADO, UNOS GERENTES SERÁN ARROGANTES CUANDO EMPIECE A ENTRAR EL DINERO, LA CLAVE ES MANTENER LA CONSISTENCIA EN LAS ALTAS Y LAS BAJAS.

TÚ DEBES SER DURO CON TU GENTE DURANTE LOS BUENOS TIEMPOS Y MÁS SUAVE DURANTE LOS TIEMPOS DIFÍCILES.

NO PERMITAS QUE TU INGRESO DETERMINE TU ACTITUD, DEJA QUE TU ACTITUD DETERMINE TU INGRESO.

“Los boxeadores profesionales saben cómo pegar, ellos también saben cómo recibir un golpe, pero lo más importante es que saben cómo levantarse y seguir luchando hasta el final”.

(Randy Bernard)



DESARROLLO DE LÍDERES, ASISTENTES DE GERENTES Y GERENTES



UNA VEZ MÁS, TU EJEMPLO DE LIDERAZGO ES LA CLAVE. TÚ NECESITAS SER LA PERSONA QUE LA GENTE QUIERE SER. LLEVAR A LA GENTE Y GUIARLOS POR UNA RUTA FAMILIAR ES MUY IMPORTANTE.

LÍDERES

PRIMERO, TÚ DEBES ENCONTRAR UN LÍDER MERECEDOR DE TU TIEMPO, ATENCIÓN Y ENERGÍA. LUEGO RECUERDA TODAS LAS VECES QUE HAS TENIDO TIEMPOS DIFÍCILES, "AMIGOS" Y FAMILIA NEGATIVOS, PAGOS INCONSISTENTES, FALTA DE CONFIANZA EN HACER VENTAS, LOS "NO" QUE HAS TENIDO, DIFERENTES ZONAS DE CONFORT, ETC.) COMPARTE HISTORIAS Y RELATA TUS EXPERIENCIAS A LOS TUYOS. ADEMÁS TUS LÍDERES NECESITAN EL CRECIMIENTO PERSONAL.

DALES LAS HERRAMIENTAS QUE NECESITAN PARA SER EXITOSOS (TRABAJAR BIEN SUS TERRITORIOS, CONOCER EL PRODUCTO) METAS Y REGLAS DESDE EL PRIMER DÍA. CUALQUIER PRODUCTO, CUALQUIER TERRITORIO A CUALQUIER TIEMPO, CON LA GRAN ACTITUD E IMPRESIONANTE ÉTICA LABORAL, EL ÉXITO ES INEVITABLE. NO TRATES A TU GENTE COMO BEBÉS, INVIERTE TIEMPO UNO A UNO CON ELLOS.

ASISTENTES DE GERENTE

TUS LÍDERES NECESITAN SER MAESTROS EN LAS SIGUIENTES HABILIDADES: ENTRENAR, REENTRENAR, MANEJAR VIAJES DE VENTAS, IMPACTOS, REUNIONES DE GRUPO, CAMPAÑAS, CONSTRUIR RELACIONES, MANEJAR GASTOS NEGATIVOS, ORGANIZAR Y ALCANZAR METAS, SEGUIR REGLAS. ESTE ES DESARROLLO PARA TU GENTE, DE NUEVO DALES LAS HERRAMIENTAS QUE NECESITAN PARA SOBRESALIR, GUÍALOS DURANTE CADA NIVEL. CUANDO ALGUIEN FINALMENTE LLEGA A SER ASISTENTE DE GERENTE, SERÁ MAESTRO EN TODAS LAS HABILIDADES MENCIONADAS ANTERIORMENTE Y EN EL ARTE DE LA MOTIVACIÓN. CÓMO SE MOTIVAN ELLOS Y COMO ELLOS MOTIVAN A LOS DEMÁS.

GERENTES

AHORA, TU ASISTENTE DE GERENTE DEBE ESTAR PEGADO A TI EN TODO MOMENTO, EN CADA ENTREVISTA, EN CADA LLAMADA, PERO NO LE LANCES TODO EL TRABAJO Y QUE TE QUEDES SIN HACER NADA, MANTENTE OCUPADO. NECESITAS DEMOSTRARLES LA CLASE DE GERENTE QUE QUIERES QUE SEAN ELLOS, LO QUE TIENES QUE DECIR Y CUÁNDO DECIRLO. ENSÉÑALES CÓMO SER RESPONSABLES ADMINISTRATIVAMENTE, ENSÉÑALES CÓMO LLEVAR UNA REUNIÓN DE LA MAÑANA, ENSÉÑALES CÓMO RECLUTAR, CÓMO MANEJAR SU DINERO. CONTINÚA CONSTRUYENDO, CONSTRUYE Y DESARROLLA A TU GENTE. TÚ QUIERES DEMOSTRARLES CUÁNTO MÁS NECESITAN ESTUDIAR PARA LLEGAR A ESTA ETAPA DEL JUEGO.

TU META ES CONSEGUIR A BUENOS LÍDERES QUE TE SIGAN A DONDE VAYAS

TÚ ERES UN ENTRENADOR EN TODAS LAS FASES DE DESARROLLO. NECESITAS ENCONTRAR EL BALANCE ENTRE AMIGO Y SARGENTO MILITAR.

EL GERENTE DEBE ENCONTRAR EQUILIBRIO. NECESITAS TENER UNA RELACIÓN DE AMOR/ODIO, DONDE ELLOS TE AMEN PORQUE ERES UNA GRAN PERSONA QUE DEMUESTRA UN INTERÉS PERSONAL EN SU BIENESTAR Y ELLOS TE ODIEN PORQUE LOS HACES TRABAJAR FUERTE Y LOS PRESIONAS. TÚ ESPERAS LA PERFECCIÓN. AL FINAL DEL DÍA, LA GENTE FUERTE ADMIRARÁ AMBAS CUALIDADES.

ES DIFÍCIL RELACIONARSE CON TU GENTE CUANDO ESTÁN EXPERIMENTANDO ALGO NEGATIVO DE LO QUE TÚ ERES IGNORANTE. TÚ DEBES CAMINAR UNA MILLA EN LOS ZAPATOS DE ELLOS PARA SER UN LÍDER EFECTIVO. TÚ TE ENCONTRARÁS QUE CON CUALQUIER CAMPAÑA, LOS CUATRO IMPULSOS, LOS CINCO PASOS Y LOS OCHO HÁBITOS PARA EL ÉXITO, SON VERDADERAMENTE EFECTIVOS.

ENFERMEDADES



HAY UNA PAREJA DE ENFERMEDADES COMUNES QUE TODOS LOS GERENTES EXPERIMENTAN EN ALGÚN MOMENTO. SI CONOCES BIEN ESTAS ENFERMEDADES, TÚ SERÁS CAPAZ DE IDENTIFICARLAS CUANDO SE MANIFIESTEN Y PODRÁS REMEDIARLAS RÁPIDAMENTE.

TRABAJITIS

ES CUANDO TRABAJAS HOY LO QUE NO HICISTE AYER Y NO ESTÁS CERCA DE LA META QUE TENÍAS COMO PRIORIDAD. ES MUY FÁCIL SER ATRAPADO POR LA MONOTONÍA DE LAS OPERACIONES DÍA A DÍA, ESPECIALMENTE CUANDO ESTÁS INVIRTIENDO UNA GRAN CANTIDAD DE TIEMPO HACIENDO LAS MISMAS COSAS. TÚ SOLO PASAS POR LAS MISMAS SITUACIONES DIARIAS PERO NO LE PONES CORAZÓN A LO QUE ESTÁS HACIENDO.

SÍNTOMAS

TÚ NO TE SIENTES MOTIVADO PARA LA JUNTA PRINCIPAL. LAS ENTREVISTAS SE TORNAN ABURRIDAS. TÚ NO PROMUEVES NINGUNA META A LARGO PLAZO. TÚ NO QUIERES TRATAR CON CON TUS MUCHACHOS.

REMEDIO

¡HAZ TU TRABAJO DIVERTIDO DE NUEVO! TÚ ERES EL JEFE, TÚ PUEDES LLEVAR A TU NEGOCIO COMO A TÍ TE GUSTE. HAS UN CONCURSO, VIAJA A OTRA OFICINA, PREGUNTA A GERENTES EXPERIMENTADOS QUÉ HICIERON PARA SALIR DE UNA CRISIS. CAMBIA LA DECORACIÓN DE TU OFICINA. RECUERDA POR QUÉ ESTÁS AHÍ Y REINICIA ALGUNAS DE TUS METAS A LARGO PLAZO, TUS METAS TE AYUDARÁN MÁS EN TU RECUPERACIÓN.

"YO NUNCA HE CONOCIDO A UNA PERSONA CON METAS A LARGO PLAZO QUE ESTÉ REALMENTE DEPRIMIDA" ZIG ZIGLAR



"EJECUTIVITIS"

ES CUANDO TIENES UNA IDEA EQUIVOCADA DE QUIÉN ERES. ES CUANDO CREES QUE AL SER GERENTE DE UN NEGOCIO, PUEDES PATEAR Y HACER QUE TODOS TRABAJEN DURO PARA TI. "¿Y POR QUÉ NO?" TE PREGUNTARÁS A TÍ MISMO. "TÚ HAS TRABAJADO BIEN DURO PARA LLEGAR DONDE ESTÁS HOY. TE MERECE DISFRUTAR DE LOS FRUTOS DE TU NEGOCIO" ÉSTA ES UNA ENFERMEDAD EXTRAÑA. ES INEVITABLE QUE NOS PASE A TODOS, PORQUÉ MUCHOS NOS DAN GOLPECITOS EN LA ESPALDA FELICITÁNDONOS. TUS AMIGOS SABEN QUE TÚ MANEJAS TU PROPIA COMPAÑÍA. LA PERSONA DEL BANCO ESTÁ TAN IMPRESIONADA QUE SEAS TAN JOVEN Y MANEJES TU PROPIA COMPAÑÍA. TÚ TIENES TU PROPIA TARJETA DE PRESENTACIÓN Y TE SIENTES GRANDE PORQUE FINALMENTE LO LOGRASTE. LA VERDAD ES QUE TAN PRONTO COMO TU CABEZA EMPIEZA A DAR VUELTAS, TÚ ESTARÁS EN UN NEGOCIO QUE NO ESTARÁ PROSPERANDO.

SÍNTOMAS

TÚ NO ESTÁS EN TU OFICINA TODO EL DÍA. TÚ TIENES OTRAS COSAS QUE HACER, GASTAS TU DINERO SOLO EN TI, NUEVA ROPA, CARRO NUEVO, Y AHORA TÚ NO TIENES DINERO EN EL BANCO.

REMEDIO

RECUERDA DE DÓNDE VIENES. HACE POCO TIEMPO TÚ ESTABAS EN EL TERRENO Y ESTABAS VENDIENDO. SI TÚ NO VUELVES A LO BÁSICO COMO ENTONCES, TÚ REGRESARÁS A SER SOLO UN PROMOTOR DE NUEVO, TENDRÁS QUE VOLVER A FORMAR UN EQUIPO PARA TENER DE NUEVO UNA OFICINA. LOS QUE PADECEN ESTA ENFERMEDAD HACEN QUE LOS DEMÁS NO SE QUIERAN UNIR A SU CAUSA. NADIE QUIERE TRABAJAR CON ALGUIEN QUE TIENE COMPLEJO DE DIOS. Y SI TU GENTE TE MIRA COMO UN GRAN TRABAJADOR, ELLOS GANARÁN CONFIANZA EN SÍ MISMOS Y CREERÁN QUE PUEDEN HACER LO QUE TÚ ESTÁS HACIENDO. TÚ TE CONVERTIRÁS EN UN EJEMPLO PARA ELLOS CON TU HUMILDAD Y TRABAJO DURO.



MANEJO DEL TIEMPO



Tú has aprendido en el terreno que todo se trata la ley de promedios. Invierte tiempo de calidad con gente de calidad. No desperdicies tu tiempo con gente que no aprecie su trabajo. Hay unas pocas personas que no merecen más atención que otras. Un error común que los nuevos gerentes cometen es no invertir mucho tiempo con los mejores promotores o supervisores porque creen que ellos ya se encuentran más auto-motivados.. Ellos pasan sin que tú lo notes. El nuevo gerente piensa que el tiempo está mejor invertido trabajando con la gente que necesita motivación constante. La verdad es que la gente importante necesita más tiempo y atención que los demás, porque ellos son tus futuros socios en el

NEGOCIO

Comparte tus experiencias con esta gente para ahorrarles tiempo y dificultades, ve a cenar con ellos, desarrolla esa relación con armadura de hierro. Las personas que siempre necesitan que las motives solo lograrán quemarte, harán que tu trabajo no sea tan divertido, Te sentirás como una niñera y perderás tu enfoque.

REGLA

Invierte tu tiempo en aquellos que te motiven.

Otra parte del manejo del tiempo es el equilibrio entre ser un líder y un seguidor. ¿Qué es un gerente en tu propio negocio?, Cuando tú inviertes mucho de tu tiempo enseñando y desarrollando, cuando necesitas mantener buenos estudiantes, cuando inviertes tiempo creciendo como gerente y tratar de ser el mejor de tu compañía. Para ser el mejor, tienes que ganarle al mejor. Llama a los mejores gerentes y aprende de ellos qué es lo que los hace exitosos



EQUILIBRIO VIDA/NEGOCIO

Este es un equilibrio con el que debemos trabajar todos los días. Todos estamos manejando nuestras compañías para experimentar una mejor vida personal, mayor Independencia financiera, y una jubilación temprana para tener tiempo de hacer las cosas que nos gusta hacer.

El hecho es que van a haber muchos sacrificios (tiempo) que deberás hacer para manejar exitosamente tu negocio. Probablemente recibirás un montón de negativas de parte de tus seres amados que querrán pasar tiempo contigo. La mayoría de la gente no te apoyará en todo el tiempo que inviertes en trabajar. vivimos en un mundo de gratificaciones inmediatas donde queremos ser recompensados hoy, por lo que hacemos hoy. Manejar una compañía va contra este punto.

Tú deberás mantener una mentalidad empresarial para tener éxito. Recibir el apoyo de tus seres amados es esencial para mantener relaciones sanas fuera de tu compañía. Si tú eres apasionado con tu negocio y tus metas, las oportunidades de recibir apoyo de los demás son mayores.

En tu camino al éxito, asegúrate de recompensarte a ti mismo y a tus seres amados. No seas tímido en irte de vacaciones (cuando te las merezcas y el tiempo sea apropiado) Comparte los frutos de tu arduo trabajo.

13

Nosotros hacemos hoy lo que los demás no están dispuestos a hacer, para que mañana podamos tener las cosas que los otros no pueden tener



ROL DEL GERENTE PROMOTOR



Un gerente que promociona sigue siendo un líder. Tienes que estar en contacto con tu gente lo más posible. Tu meta es llevar a tus gerentes al siguiente nivel para que ellos mismos puedan abrir más oficinas.

PRIMERO

Asegúrate de que estás manejando una oficina exitosa, que tu gente puede hacer todo lo básico que les enseñaste mientras trabajaban contigo (ética laboral, reclutamiento, administración, salir a la calle, reentrenar etc.) Debes estar al tanto de cada uno de movimientos. Pregúntale a tu secretaria cómo va el reclutamiento, monitorea las ventas de tu nuevo gerente, pregunta sobre los nuevos y mejores reclutados, revisa con ellos sus reportes o master's.

SEGUNDO

Asegúrate de caer de improviso en la oficina, algunas veces tu gerente no puede ver cosas que faltan o que se están haciendo mal. Tu ojo de águila le ayudará a ver algunos de los ingredientes qué hacen falta.

Ponte una meta y monitoréala. Tú querrás llevar las riendas. Mientras tú seas el gerente ejemplar para tus gerentes, tú puedes esperar lo mismo de ellos. Empújalos para llegar a lo mejor.

También entiende que el ciclo de desarrollo continúa como gerente. Ellos se encontrarán con nuevas barreras no antes encontradas. Trabajando 100 horas a la semana Y todavía perdiendo \$1000. Tú querrás compartir más historias con ellos y entrenarlos durante las crisis. Continúa manteniendo una relación personal con los gerentes Este es un socio verdadero y es esencial para el continuo crecimiento de tu organización.

Invierte tu tiempo y energía en los gerentes que piensas que te darán mayores ganancias. Algunas oficinas no promoverán nuevos gerentes y siempre tendrán resultados mediocres. No uses la mayoría del tiempo tratando de motivar lo inmotivable. Lidera con buen ejemplo y deja que tu mejor gente te siga.



MENTALIDAD DE ESTUDIANTE

A un que Tiger Woods, sea uno de los mejores golfistas del mundo, él tiene todavía un entrenador que lo ayuda a mejorar. ¿Cómo sabe el mejor golfista del mundo que necesita un cambio en su tiro? ¡fácil! él espera críticas de su entrenador, él lo anima al crecimiento de su juego piensa en formas de perfeccionarlo aún más.

Cuando subes una montaña en tu auto (construyendo un negocio) si tú sacas el pie del acelerador, tu vehículo (negocio) no ira a otro lugar, más que para abajo. El movimiento hacia adelante está involucrado con la subida. Nunca lo sabrás todo, nunca serás el mejor, y nunca serás demasiado experimentado cómo para dejar de aprender y mejorar. Debes mantener tu pie en el acelerador y constantemente tratar de mejorar tu negocio, encuentra a uno de los mejores gerentes o vicepresidentes para que siempre estés conectado.

Sería grandioso estar en la lista de los mejores ejecutivos, porque ellos han caminado antes por ese camino, así, ellos te podrán señalar los obstáculos en el camino a seguir y tú podrás evitar los mismos errores que ellos ya cometieron.

Los mejores estudiantes se hacen los mejores gerentes y luego se convierten en los siguientes vicepresidentes