

2024/25

MULTINIVELES

REDES DE MERCADERO

POTENCIA TU ÉXITO,
TRANSFORMA TU VIDA:
ENTRENA, LIDERA, Y
CRECE SIN LÍMITES.



Vive Hoy - life Coaching



WEB:

www.vivehoy.com.mx

CORPORATIVO:

Guadalajara, Jal., MX

+ (52) 33 1064 6668

+ (52) 33 3359 6643

Tabla De Contenido

03

Nosotros

04

Directivos y Coaches

06

Introducción

11

Neuroventas

12

Liderazgo Ejecutivo

17

Inteligencia Emocional

19

La dimensión psicológica

21

Zona de confort

24

Metodología

25

Contacto



Bienvenidos

¡Bienvenidos a VIVE HOY!

En un mundo lleno de ruido, estrés y responsabilidades, muchas veces olvidamos lo más importante: vivir plenamente el presente. VIVE HOY es un espacio de coaching personal, profesional y empresarial que te invita a detenerte, reflexionar y reconectar con tu propósito y tu bienestar.



¿Quiénes somos?

En VIVE HOY, somos un equipo de coaches certificados y apasionados por ayudar a las personas a encontrar su mejor versión. Nos especializamos en acompañar a individuos que desean superar bloqueos emocionales, alcanzar sus metas personales y profesionales, y redescubrir el equilibrio en sus vidas. Con herramientas y estrategias efectivas, te ayudamos a salir de la rutina, a tomar decisiones conscientes y a vivir con autenticidad.

Nuestra misión es empoderarte para que puedas vivir con claridad, confianza y en armonía contigo mismo. Creemos que cada persona tiene el potencial de ser la mejor versión de sí misma, y que con el acompañamiento adecuado, puedes transformar tu vida desde adentro hacia afuera.

Nuestros pilares:

1. **Autoconocimiento:** Nos enfocamos en ayudarte a explorar quién eres realmente, cuáles son tus valores y lo que te apasiona, para que tomes decisiones alineadas con tu ser más profundo.
2. **Mindfulness y conciencia plena:** Aprendemos a vivir el presente, liberándonos de las cargas del pasado y las preocupaciones del futuro.
3. **Estrategias efectivas:** Trabajamos con herramientas prácticas para establecer metas claras y alcanzables, mientras desarrollamos hábitos positivos que te apoyen en tu crecimiento.
4. **Transformación personal:** Fomentamos el cambio positivo a través de la autoaceptación, la resiliencia y la acción coherente.

¿Cómo lo hacemos?

A través de sesiones de coaching personalizadas y programas establecidas, tanto presenciales como online, te brindamos el acompañamiento necesario para que puedas:

- Definir y alcanzar tus metas.
- Gestionar tus emociones y pensamientos.
- Superar miedos, inseguridades y creencias limitantes.
- Mejorar tus relaciones interpersonales y la calidad de tu vida.

En VIVE HOY, creemos que el cambio comienza cuando tomas la decisión de vivir en el presente y actuar con propósito. Te ayudamos a descubrir la mejor versión de ti mismo y a crear una vida que te inspire, te motive y te haga sentir pleno.

Directivos

Con más de 25 años de experiencia en Coaching, Mentoring y Recursos Humanos.



Leticia Maldonado
Master Coach



James Lass
Senior Coach

Leticia Maldonado

Mentora & Coach Profesional Internacional

Avalada por World Coaching Corp., International Association of Coaching, Mentora de Empoderamiento de Mujeres avalada por la Asociación Española de Mentoring, Confederación Interamericana de Coaching

James Lass

Coach Profesional Internacional & Mentor

Avalada por World Coaching Corp., International Association of Coaching, Confederación Interamericana de Coaching, Instructor externo STPS, Harvard Business School Online

Introducción

¿Por qué es crucial innovar y evolucionar en el marketing multinivel?

Descubre los obstáculos que frenan el crecimiento y cómo convertirlos en oportunidades.

Los modelos de negocio Multinivel (MLM) tienen el potencial de ser lucrativos y generar independencia financiera, pero también presentan una serie de desafíos únicos que los líderes y participantes deben entender y superar para tener éxito. Estos son algunos de los problemas más comunes en el mundo del multinivel:

Alta rotación de miembros:

Muchos nuevos distribuidores se unen al multinivel con grandes expectativas de éxito rápido, pero al enfrentarse con la realidad de ventas y reclutamiento constantes, se desaniman y abandonan el negocio. Esto genera una rotación alta de miembros y dificulta la construcción de una red estable y comprometida.

Expectativas poco realistas:

Algunos distribuidores y líderes, para captar más personas, tienden a prometer grandes ingresos sin mucho esfuerzo. Sin embargo, en la práctica, el éxito en multinivel requiere tiempo, dedicación, y una curva de aprendizaje constante. Esto puede resultar en desilusión y pérdida de confianza, tanto en el modelo como en el líder.

Estigma y percepción negativa:

Los multiniveles tienen una reputación polarizada. Algunas personas los asocian con estafas o "esquemas piramidales" debido a malas prácticas de ciertas empresas y a experiencias negativas de algunas personas. Esta percepción hace que el reclutamiento y la venta de productos sea un reto, ya que los distribuidores deben superar barreras de confianza y cambiar la percepción de los posibles clientes y nuevos miembros.

Dificultades para generar ingresos estables:

El modelo multinivel depende en gran parte de las comisiones generadas por ventas directas y el reclutamiento, lo cual puede ser muy variable. Para obtener ingresos estables, es necesario construir y mantener una red activa de distribuidores que también generen ventas constantes, algo que es difícil de lograr a largo plazo.

Competencia interna y externa:

Dentro de un mismo equipo multinivel, puede haber competencia por ventas o reclutamiento, lo cual puede crear tensiones y conflictos. Además, el mercado en sí es altamente competitivo, ya que existen muchas empresas de multinivel que ofrecen productos similares, lo que puede hacer que la diferenciación sea complicada y requiera un esfuerzo extra en posicionamiento de marca.

Desgaste personal:

Los multiniveles requieren dedicación intensa, habilidades de ventas y capacidad para lidiar con el rechazo constante. Esto puede llevar a un desgaste emocional y físico, especialmente para aquellos que no están acostumbrados a trabajar en ventas o que dependen financieramente de los ingresos generados por el negocio.

Dependencia de la red:

La estructura de los ingresos en el multinivel depende en gran medida del rendimiento de la red de distribuidores que se construye. Si algún miembro clave deja el equipo, se pueden ver afectadas las comisiones y los ingresos generales, lo que genera vulnerabilidad financiera para quienes dependen de ello como fuente principal de ingreso.

Capacitación y desarrollo insuficientes:

Para tener éxito en un multinivel, los miembros deben adquirir habilidades de ventas, liderazgo, marketing y, en algunos casos, de redes sociales. Sin una capacitación adecuada, muchos distribuidores quedan mal preparados y enfrentan problemas para lograr sus metas, lo que se traduce en frustración y abandono.

Cambios en políticas de la empresa o productos:

Las empresas multinivel pueden realizar ajustes en las políticas de comisiones, requisitos de calificación, o en el portafolio de productos. Estos cambios, si no se manejan adecuadamente, pueden causar descontento y afectar la estabilidad de los ingresos de los distribuidores.

Desgaste en relaciones personales:

Como los multiniveles muchas veces comienzan con el reclutamiento de familiares y amigos, el negocio puede afectar relaciones personales si estos se sienten presionados a comprar productos o unirse a la red. Este enfoque puede generar tensiones y dañar vínculos personales importantes.

A pesar de estos desafíos, muchos distribuidores exitosos encuentran formas de superarlos mediante estrategias sólidas, una actitud positiva y una ética de trabajo constante. Comprender estos problemas y desarrollar un plan para enfrentarlos puede ayudar a quienes estén interesados en el negocio multinivel a tener una experiencia más gratificante y sostenible.

Programas para Multiniveles "Redes de Mercadeo"

El coaching dentro de una empresa multinivel es fundamental porque muchas personas que se inscriben en este tipo de negocios no tienen la orientación adecuada para desarrollar sus redes de manera efectiva. El modelo de negocios multinivel (MLM) se basa en la creación de redes de distribuidores que, a su vez, reclutan a otras personas, y el éxito de estas redes depende en gran medida de la capacidad de liderazgo y motivación de los involucrados. Vamos a analizar cada uno de los aspectos que mencionas para entender por qué el coaching es clave y cómo los otros conceptos, como los Neuroventas, Inteligencia Emocional, Liderazgo Ejecutivo, Los 4 cuadrantes de la personalidad y los 10 pasos para salir de tu zona de confort, son esenciales.

Un ROI con más de 320% son resultados exponenciales que hablan por sí mismo

Por qué el coaching es fundamental en una empresa multinivel

El coaching en el contexto de una empresa multinivel (MLM) es fundamental por varias razones: Orientación y acompañamiento: Muchas personas se inscriben en MLM con pocas o nulas habilidades en ventas, liderazgo y gestión de redes. Sin un acompañamiento adecuado, es fácil que abandonen o no logren desarrollar sus redes. El coaching ayuda a los nuevos distribuidores a encontrar su propósito, establecer metas y desarrollar habilidades para construir su red de manera efectiva.

Empoderamiento: A través del coaching, se puede empoderar a las personas, motivarlas a seguir adelante y superar los desafíos típicos de este modelo de negocio, como el rechazo, la falta de resultados inmediatos o la desmotivación. El coach trabaja en aumentar la confianza y la mentalidad positiva de los participantes. **Desarrollo de habilidades clave:** El coaching también les ayuda a desarrollar habilidades de comunicación, negociación, liderazgo, ventas, gestión del tiempo y manejo de objeciones, que son esenciales para crecer en un negocio multinivel. **Evitar que las redes se caigan:** Un distribuidor de MLM necesita saber cómo motivar, enseñar y apoyar a los miembros de su red para que ellos a su vez hagan lo mismo con los suyos. Sin una orientación constante y un proceso de desarrollo, las redes pueden derraparse porque las personas no saben cómo duplicar el sistema de crecimiento.

Cómo tratar a las personas según el estilo de liderazgo

El estilo de liderazgo en MLM debe adaptarse a las necesidades de cada persona en la red. El liderazgo debe ser flexible y empático para poder conectar con las personas y motivarlas adecuadamente. **Liderazgo transformacional:** En muchos casos, el liderazgo transformacional es ideal, ya que se enfoca en inspirar, motivar y ayudar a las personas a crecer tanto personal como profesionalmente. Un líder transformacional se interesa por las necesidades de su equipo, fomenta el trabajo en conjunto, y promueve el desarrollo personal. **Liderazgo situacional:** El liderazgo situacional se adapta a las diferentes etapas en las que se encuentran los miembros de la red. Los nuevos distribuidores, por ejemplo, pueden requerir más directividad y supervisión, mientras que aquellos con más experiencia necesitan mayor autonomía. **Liderazgo colaborativo:** Un líder en un MLM debe ser también colaborativo, pues el éxito de este modelo depende de la creación de una comunidad y de un trabajo en equipo. Los líderes deben enseñar a sus redes cómo trabajar juntas, compartir ideas, recursos y apoyarse mutuamente. El coach debe enseñarle a cada líder cómo identificar el estilo adecuado para su equipo y cómo motivar a cada persona de acuerdo con su situación, personalidad y necesidades.

Neuroventas

Uso de los estilos de neuroventas para vender más exitosamente

Las neuroventas se basan en los principios de la neurociencia para mejorar el proceso de ventas, aprovechando lo que sabemos sobre cómo funciona el cerebro humano en la toma de decisiones. Conectar emocionalmente: Uno de los principios clave de las neuroventas es que las decisiones de compra no son completamente racionales; el cerebro emocional juega un rol fundamental. Los vendedores deben crear una conexión emocional con los clientes potenciales. En MLM, esto significa construir relaciones genuinas, escuchar sus necesidades y ofrecer soluciones que resuenen emocionalmente con ellos. Persuasión y confianza: Las neuroventas también enseñan a utilizar la persuasión de manera ética y a generar confianza. El cerebro humano tiene una tendencia natural a confiar en personas que se perciben como genuinas y competentes. En MLM, esto implica ser honesto, compartir historias de éxito de manera auténtica y ser transparente en las ofertas. Visualización y storytelling: Las neuroventas hacen uso de la visualización y el storytelling (narración de historias) para ayudar a las personas a visualizar los beneficios de ser parte del negocio multinivel, lo cual activa las áreas del cerebro relacionadas con el deseo y la acción. El coach puede enseñar a los distribuidores cómo contar historias de éxito que involucren no solo los beneficios económicos, sino también el crecimiento personal y la libertad que brinda el negocio.

Liderazgo Ejecutivo

¿Porque es importante tener un buen liderazgo ejecutivo en los multiniveles?

Tener un buen liderazgo ejecutivo en las estructuras multiniveles (o jerárquicas) de las empresas es crucial por varias razones. Las organizaciones multinivel suelen tener una estructura más compleja y dispersa, lo que puede generar desafíos adicionales en términos de coordinación, comunicación y alineación de objetivos. Un liderazgo ejecutivo fuerte y eficaz es vital para garantizar que estas complejidades no se conviertan en barreras para el éxito de la empresa. Aquí te explico algunas de las razones clave por las que es importante contar con un buen liderazgo ejecutivo en este tipo de organizaciones:

search

1. Visión y estrategia clara

Un buen líder ejecutivo establece una visión y estrategia clara que guíe a la organización hacia sus objetivos a largo plazo. En una estructura multinivel, donde las decisiones pueden ser descentralizadas y los equipos pueden tener diferentes enfoques y prioridades, la falta de una visión cohesiva puede generar confusión o desalineación. El liderazgo ejecutivo ayuda a comunicar esa visión de manera clara a todos los niveles y asegura que cada equipo, departamento o área entienda cómo sus esfuerzos contribuyen al objetivo general de la empresa.

lobales. Un buen líder ejecutivo sabe cómo priorizar y delegar de manera efectiva, asegurando que las decisiones se tomen en los niveles adecuados, pero siempre bajo una dirección coherente.

Liderazgo Ejecutivo

2. Toma de decisiones eficaz

El liderazgo ejecutivo en una organización multinivel tiene que ser capaz de tomar decisiones que equilibren las necesidades de diferentes niveles y áreas de la empresa. En estructuras jerárquicas complejas, las decisiones deben ser tomadas con una visión holística, considerando tanto los aspectos operativos a nivel local como las metas estratégicas globales. Un buen líder ejecutivo sabe cómo priorizar y delegar de manera efectiva, asegurando que las decisiones se tomen en los niveles adecuados, pero siempre bajo una dirección coherente.

3. Cohesión organizacional

En las empresas multiniveles, donde existen múltiples capas jerárquicas, los empleados pueden sentirse desconectados de la dirección superior o de otras partes de la organización. Un buen liderazgo ejecutivo fomenta la cohesión, mantiene la moral alta y promueve un sentido de pertenencia y propósito en todos los niveles. Esto se logra a través de la comunicación efectiva, el apoyo a los líderes intermedios y la creación de una cultura organizacional sólida. Un líder ejecutivo que sabe cómo alinear a los empleados en torno a valores y objetivos comunes es fundamental para que todos trabajen en conjunto de manera productiva.

4. Gestión del cambio

Las organizaciones multiniveles suelen ser más complejas y susceptibles a los efectos del cambio, ya sea en el mercado, la tecnología o la política interna. En este contexto, un buen liderazgo ejecutivo es esencial para gestionar el cambio de manera eficiente. Los líderes ejecutivos deben ser capaces de guiar a la organización a través de transformaciones, asegurándose de que cada nivel de la empresa entienda las razones del cambio, sus implicaciones y cómo adaptarse de manera efectiva. Esto incluye manejar la resistencia al cambio y asegurar que todos los niveles estén comprometidos con la visión de transformación.

Liderazgo Ejecutivo

5. Desarrollo de líderes intermedios

En una estructura multinivel, los líderes intermedios son clave para ejecutar la estrategia y trasladar las decisiones de los niveles superiores a la base de la organización. Un buen liderazgo ejecutivo no solo dirige desde arriba, sino que también invierte en el desarrollo de los líderes intermedios. Esto asegura que los mandos medios tengan las habilidades y el apoyo necesarios para ser efectivos, tomar decisiones adecuadas y ser enlaces de comunicación entre los niveles jerárquicos. Un liderazgo ejecutivo que fomenta el crecimiento y la autonomía de los líderes intermedios garantiza que la organización funcione de manera ágil y eficiente en todos sus niveles.

6. Cultura de rendición de cuentas y transparencia

Las organizaciones multiniveles pueden enfrentar problemas de opacidad y falta de responsabilidad, especialmente cuando las decisiones no se comunican claramente o cuando los niveles jerárquicos son demasiado distantes entre sí. Un buen liderazgo ejecutivo establece una cultura de rendición de cuentas, donde los objetivos son claros y las expectativas de desempeño se comunican de manera efectiva. Además, promueve la transparencia, garantizando que los empleados comprendan cómo se toman las decisiones y cómo esas decisiones impactan en su trabajo diario.

Liderazgo Ejecutivo

7. Resolución de conflictos y toma de decisiones equilibrada

En una estructura multinivel, es probable que surjan conflictos entre diferentes departamentos o niveles jerárquicos debido a diferencias de intereses, recursos limitados o interpretaciones de los objetivos organizacionales. El liderazgo ejecutivo efectivo es capaz de mediar en estos conflictos, encontrar soluciones equilibradas y mantener un enfoque en los objetivos a largo plazo. La capacidad de manejar la tensión y negociar soluciones es esencial para mantener la armonía y el enfoque dentro de la organización.

8. Adaptabilidad y visión a largo plazo

Un líder ejecutivo en un entorno multinivel debe ser capaz de adaptarse a los cambios del mercado y a las necesidades de la organización mientras mantiene una visión a largo plazo. Las decisiones deben considerar no solo los resultados inmediatos, sino también el impacto futuro. En una organización compleja, donde las acciones de un nivel pueden tener repercusiones en otros niveles, es crucial tener un líder que pueda anticipar las tendencias y tomar decisiones estratégicas que conduzcan al éxito sostenible.

9. Inspiración y motivación

Un buen líder ejecutivo inspira a toda la organización, especialmente en empresas multiniveles, donde puede ser más difícil mantener la motivación de los equipos. Un líder que es capaz de comunicar su pasión y compromiso con la misión de la empresa motiva a los empleados a seguir el ejemplo. La motivación no solo se trata de incentivos económicos, sino de crear un ambiente en el que los empleados se sientan valorados y comprometidos con los objetivos de la empresa.

Liderazgo Ejecutivo

10. Alineación de recursos y eficiencia operativa

En una estructura multinivel, a menudo los recursos (tanto humanos como financieros) están dispersos entre diferentes niveles, unidades o geografías. Un buen liderazgo ejecutivo es esencial para garantizar que estos recursos se alineen correctamente con las prioridades estratégicas de la empresa. Además, un liderazgo efectivo puede eliminar duplicaciones o ineficiencias en la operación, asegurando que la organización funcione de manera más fluida y con mayor impacto.

En una empresa multinivel, donde las decisiones y las operaciones se distribuyen en diferentes niveles jerárquicos, el liderazgo ejecutivo juega un papel fundamental en la conexión entre la estrategia global y la ejecución local. Un líder ejecutivo fuerte asegura que la visión de la empresa sea clara, que haya coherencia entre los diferentes niveles, que el cambio se gestione de manera efectiva y que los equipos se mantengan alineados y motivados. Un buen liderazgo ejecutivo es, en última instancia, un catalizador para la eficiencia, la innovación y el éxito a largo plazo en organizaciones de estructura multinivel.

Inteligencia Emocional

La Inteligencia Emocional en las Redes de una Empresa Multinivel:

El Lado Humano del Éxito La inteligencia emocional (IE) se ha convertido en una habilidad cada vez más valorada en todos los ámbitos de la vida, y las redes de mercadeo o multinivel no son la excepción. De hecho, en este tipo de empresas, donde las relaciones interpersonales son la base del negocio, la IE se vuelve un activo fundamental para el éxito individual y colectivo.

¿Por qué es tan importante la inteligencia emocional en el multinivel?

Conexión con los clientes: La capacidad de empatizar con las necesidades y emociones de los clientes permite establecer relaciones más sólidas y duraderas. **Gestión de equipos:** Los líderes de equipos en el multinivel deben ser capaces de motivar, inspirar y gestionar conflictos, habilidades que están estrechamente ligadas a la IE. **Resiliencia:** El mundo de las ventas y el emprendimiento no está exento de desafíos. La IE ayuda a los distribuidores a manejar el rechazo, la frustración y mantener una actitud positiva. **Comunicación efectiva:** La IE mejora la capacidad de escuchar activamente, expresar ideas de manera clara y resolver conflictos de manera constructiva. **Liderazgo inspirador:** Los líderes con alta IE son capaces de crear equipos motivados y comprometidos con los objetivos de la empresa.

Inteligencia Emocional

¿Cómo desarrollar la inteligencia emocional en una red de mercadeo?

Autoconocimiento: Fomentar la reflexión sobre las propias emociones y cómo estas influyen en el comportamiento. **Empatía:** Desarrollar la capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprender sus perspectivas. **Gestión de las emociones:** Enseñar a los distribuidores a identificar y gestionar sus emociones de manera saludable. **Comunicación asertiva:** Capacitar a los equipos en habilidades de comunicación efectiva, como escuchar activamente, expresar opiniones y resolver conflictos. **Liderazgo emocional:** Desarrollar líderes capaces de inspirar y motivar a sus equipos. Porque es importante la Inteligencia Emocional

Beneficios de desarrollar la inteligencia emocional en una red de mercadeo: Mayor retención de distribuidores: Al crear un ambiente de trabajo más positivo y humano, se reduce la rotación de personal. Mejora del clima laboral: Un equipo con alta IE es más colaborativo y motivado. Aumento de la productividad: Los distribuidores con alta IE son más eficientes y efectivos en su trabajo. Mayor satisfacción del cliente: Las relaciones con los clientes son más duraderas y satisfactorias. Fortalecimiento de la marca: Una empresa con una cultura basada en la IE proyecta una imagen más positiva y humana.

La dimensión psicológica

La dimensión psicológica de los modelos de personalidad como el Myers-Briggs o el Eneagrama.

Entender los cuadrantes de la personalidad en un multinivel es esencial porque permite a los líderes y miembros del equipo adaptarse mejor a las necesidades, preferencias y motivaciones de cada persona. Los cuadrantes de la personalidad, que suelen dividirse en distintos estilos o tipos (como analítico, expresivo, conciliador y dominante, por ejemplo), ayudan a identificar cómo cada individuo procesa la información, toma decisiones y se relaciona con otros.

En el contexto de un negocio multinivel, donde el éxito depende en gran parte de la conexión con los clientes y la efectividad en la construcción de equipos, comprender estos cuadrantes permite:

1. Personalizar el enfoque de ventas:

Saber en qué cuadrante de personalidad encajan los prospectos ayuda a adaptar el mensaje, haciéndolo más atractivo y efectivo según sus valores y estilo de comunicación.

2. Mejorar la motivación y la retención:

Cada miembro del equipo responde a diferentes motivadores. Algunos pueden valorar el reconocimiento público, mientras que otros buscan datos concretos sobre cómo alcanzar sus objetivos. Adaptar la forma en que se lidera y motiva a cada miembro contribuye a un equipo más comprometido y unido.

La dimensión psicológica

3. Facilitar la resolución de conflictos:

Con equipos diversos, es probable que surjan tensiones por las distintas formas de trabajar y comunicar. Conocer los cuadrantes permite entender de dónde vienen ciertas reacciones y ayuda a encontrar soluciones respetuosas y eficaces.

4. Optimizar la capacitación y el desarrollo:

No todos los miembros aprenden de la misma manera. Los cuadrantes de personalidad facilitan el diseño de capacitaciones y materiales que se ajusten a las diferentes formas de procesar la información, lo que mejora la efectividad de la formación. En resumen, entender los cuadrantes de la personalidad permite en un multinivel desarrollar una comunicación más efectiva, aumentar la motivación y cohesión del equipo, y ofrecer un servicio más alineado con las expectativas del cliente, aumentando las posibilidades de éxito.

Tu zona de confort

Los 10 pasos para salir de tu zona de confort

Aplicar pasos para salir de la zona de confort entre los líderes de un equipo multinivel puede ser un cambio transformador que impulsa su crecimiento personal y profesional. En un negocio de este tipo, donde el liderazgo efectivo y el empoderamiento personal son claves, estos pasos ayudan a los líderes a romper sus propias barreras, enfrentar desafíos y motivar a sus equipos de una manera auténtica. A continuación, te detallo cómo se puede aplicar cada uno de los 10 pasos para salir de la zona de confort en el contexto multinivel:

1. Reconocer y aceptar la incomodidad:

Motiva a los líderes a identificar áreas de crecimiento, como mejorar sus habilidades de comunicación, aprender técnicas de ventas avanzadas o desarrollar estrategias de liderazgo. Reconocer que se sienten fuera de su zona de confort es el primer paso para avanzar.

2. Establecer objetivos ambiciosos pero alcanzables:

Anímalos a fijar metas específicas, como duplicar su red en un tiempo determinado o alcanzar un rango de liderazgo superior. Esto da dirección y propósito, y les ayuda a visualizar el éxito fuera de su zona de comodidad.

3. Identificar las barreras mentales:

Es clave para los líderes multinivel entender qué miedos o creencias limitantes los frenan, como el temor al rechazo o la autocrítica. Trabajar en ello mediante ejercicios de autoconocimiento y sesiones de coaching puede abrirles nuevas perspectivas.

Tu zona de confort

4. Dividir el objetivo en pasos más pequeños:

Incentívalos a avanzar en pasos manejables, como realizar una llamada de ventas diaria extra, practicar la presentación de productos o hacer networking en eventos, construyendo confianza progresivamente.

5. Buscar apoyo y mentoría:

Facilita la creación de un sistema de mentoría o un grupo de apoyo donde líderes más experimentados puedan ofrecer retroalimentación y guía. Esto reduce el miedo al cambio y promueve el aprendizaje colaborativo.

6. Realizar ejercicios de visualización positiva:

Practicar la visualización de escenarios exitosos puede reducir la ansiedad y mejorar la confianza. Anímalos a imaginar el impacto positivo de alcanzar nuevas metas y cómo esto beneficiará tanto a ellos mismos como a su equipo.

7. Mantener una mentalidad de crecimiento:

Promueve el aprendizaje continuo y el cambio de mentalidad. Puedes organizar capacitaciones regulares, fomentar la lectura de libros de liderazgo o técnicas de venta, y motivarlos a ver los desafíos como oportunidades de crecimiento.

8. Celebrar las pequeñas victorias:

Reconocer y celebrar cada logro, por pequeño que sea, refuerza el comportamiento positivo. Cada paso fuera de la zona de confort debe ser visto como una victoria que los acerca al éxito y refuerza su motivación.

Tu zona de confort

9. Practicar la resiliencia:

En multinivel, los rechazos y fracasos son inevitables. Es fundamental trabajar la resiliencia en los líderes, ayudándolos a aprender de los fracasos y a verlos como experiencias enriquecedoras que los preparan para el éxito futuro.

10. Crear una cultura de innovación y desafío constante:

Anima a los líderes a retarse constantemente y buscar nuevas formas de alcanzar sus objetivos. Crear un entorno donde probar cosas nuevas y salir de la zona de confort sea parte de la cultura ayuda a consolidar su crecimiento y fortalecer el equipo.

Metodología

Metodología

- Combina teoría y práctica: Exposiciones teóricas, actividades interactivas y casos prácticos.
- Aprendizaje colaborativo: Fomentar la discusión y el intercambio de experiencias entre los participantes.
- Flexibilidad: Adaptar el contenido a las necesidades específicas del grupo.

Beneficios Esperados

- Mayor bienestar emocional: Reducción del estrés, ansiedad y burnout.
- Mejora de las relaciones interpersonales: Tanto con pacientes como con compañeros de trabajo.
- Aumento de la satisfacción laboral: Mayor compromiso y motivación.
- Mejor atención al paciente: Comunicación más efectiva y empatía.
- Crecimiento y Estabilidad: Crecimiento permanente y redes estables.

Consideraciones adicionales:

- Duración: El programa cuenta con una duración de máximo 54 horas.
- Formato: El curso puede ser presencial, online o híbrido, adaptándose a las necesidades y preferencias de los participantes.
- Certificación: Se puede ofrecer un certificado de participación o acreditación al finalizar el curso.

Contacto

 +(52) 33 1064 6668 / +(52) 33 3359 6643

 james@vivehoy.com.mx

 www.vivehoy.com.mx

 Guadalajara, Jal., MX

