

FASE 4 - RETENCIÓN Y FIDELIZACIÓN

INTRODUCCIÓN

Cómo mantener el vínculo, multiplicar el compromiso y acompañar con inteligencia emocional a los Consultores que ya dieron el primer paso.

El verdadero crecimiento no depende solo de atraer nuevas consultoras, sino de sostener y hacer crecer a quienes ya forman parte de tu red. Por eso, esta fase es clave para transformar la experiencia de cada persona en un camino de largo plazo.

Es en esta etapa donde muchas personas se desconectan, pierden la motivación o sienten que no encuentran su lugar. Y también es donde nace la posibilidad de transformar una venta puntual en un negocio con propósito y continuidad.

Tu rol es vital para crear ese puente entre el “recién empecé” y el “quiero seguir creciendo”; de hecho, ahí comienza el verdadero desafío: **mantener viva la motivación, construir relaciones genuinas y acompañar de manera inteligente cada etapa de su evolución.**

En esta fase vas a aprender a:

- **Motivar de forma sostenida**, reconociendo a cada consultora más allá de las ventas.
- **Evitar la deserción temprana** con un acompañamiento emocional y estratégico.
- **Intervenir con claridad y empatía**, incluso en conversaciones difíciles.
- **Proyectar crecimiento a largo plazo**, activando el propósito y el sentido de pertenencia en tu red.

A lo largo de las próximas 4 acciones, vas a incorporar herramientas concretas para fidelizar, acompañar y potenciar a las personas que ya confían en ti.

ACCIÓN 1: MANTÉN LA ENERGÍA EN MOVIMIENTO

Lo que mantiene viva una red no es solo la información, sino la celebración de los pequeños logros y el vínculo emocional.

Las personas se quedan donde se sienten vistas, valoradas y motivadas. Por eso, tu rol como Líder es sostener una energía genuina de conexión, cercanía e inspiración constante.

Reconocer logros pequeños, celebrar avances y mantener una comunicación emocionalmente activa son claves para crear redes fuertes y comprometidas.

Contenidos de esta acción:

- Cómo generar vínculos duraderos y significativos.
- Estrategias de motivación continua.
- Reconocimiento y salario emocional: lo que mantiene viva la red.

Objetivo:

Que tus consultoras se sientan motivadas, conectadas emocionalmente con la red y reconocidas más allá de los resultados.

ACCIÓN 2: ACOMPAÑA CON INTELIGENCIA Y FOCO

Acompañar no es hacer todo por ellas ni estar disponible las 24 horas.

Es crear un sistema de sostén emocional y operativo que evite la deserción temprana, genere compromiso real y te permita liderar sin agotarte.

Esta acción te va a permitir detectar señales de desconexión a tiempo, reforzar con inteligencia emocional y activar el compromiso desde la motivación y no desde la presión.

Contenidos de esta acción:

- Cómo evitar la deserción temprana.
- Escucha activa, contención y liderazgo emocional.
- Activadores del compromiso: reconocimiento, metas, acompañamiento.

Objetivo:

Sostener la motivación de forma personalizada, sin sobrecargarte ni crear dependencia, para que cada consultora avance por convicción y no por obligación.

ACCIÓN 3: INTERVÉN CON VALENTÍA Y CUIDADO

Cómo bien sabes, no todo será fácil. Habrá momentos donde deberás intervenir con firmeza, pero también con empatía.

Las conversaciones difíciles, los feedbacks incómodos y los límites también son parte del liderazgo. Lo importante es que lo hagas con claridad, presencia y respeto.

Además, no todos tus consultores necesitan lo mismo. Por eso, aprender a segmentar tu acompañamiento y tu estilo de comunicación según el nivel de madurez de cada uno es clave para evitar frustraciones y generar resultados reales.

Contenidos de esta acción:

- Técnicas para conversaciones difíciles.
- Cómo dar y hacer devoluciones que inspiren.
- Segmentación del acompañamiento según nivel de madurez de la consultora.

Objetivo:

Intervenir con autoridad empática y adaptarte al proceso de cada consultora para que tu liderazgo sea claro, humano y estratégico.

ACCIÓN 4: ACTIVA VISIÓN Y EL COMPROMISO A LARGO PLAZO

Las personas no se quedan únicamente por lo que ganan hoy, sino por lo que sueñan construir mañana.

Como Líder, es tu responsabilidad despertar esa visión, proyectarla en conversaciones reales y sostenerla con rituales grupales que conecten con el propósito.

Una red comprometida no se mantiene sola. Necesita dirección, metas compartidas y reuniones que no sean solo informativas, sino también inspiradoras.

Contenidos de esta acción:

- Cómo impulsar el crecimiento y la visión de largo plazo.
- Reuniones de red efectivas y conectadas con el propósito.

Objetivo:

Que cada consultora conecte con una visión más grande que la venta del día a día, y que encuentre en ti una guía que la impulse a crecer.

ACCIÓN 1: MANTÉN LA ENERGÍA EN MOVIMIENTO

Una red que crece no es solo una red que vende. Es una red que **late, se motiva, se conecta y se siente parte de algo con sentido.**

Muchas consultoras llegan con entusiasmo al inicio, pero si no encuentran conexión, si no ven un camino de crecimiento sencillo y fácil de crecer, ese entusiasmo se apaga. No por falta de ganas, sino por falta de vínculo. Lo

emocional sostiene lo comercial y lo comercial sostiene lo emocional. **Una consultora motivada no es la que recibe mensajes bonitos, es la que siente que su crecimiento le importa a alguien.**

Tu rol como Líder no es llenar el chat de frases lindas ni de recordatorios de pedidos. Tu rol es construir una relación real con tu red. Estar presente sin agobiar. Escuchar sin juzgar. Reconocer sin exagerar. Porque cuando una consultora se siente vista, valorada, acompañada y, además, empieza a ver cómo sus ingresos se elevan, se activa sola.

“Más allá del negocio, queremos que las personas vivan una experiencia transformadora. Una red no es una estructura: es una comunidad con propósito.”

Eso no se logra solo con capacitaciones. Se logra con conexión.

Ejemplo real:

Luciana, Líder en Córdoba (Argentina), creó el “Miércoles de Mimos” en su grupo. Cada miércoles destaca a una consultora por algo específico: una venta, una actitud, una mejora, una pregunta valiente. El reconocimiento no es genérico. Es emocional y concreto. Y eso mantiene a su red activa y motivada sin necesidad de presionar.

Mini desafío para ti:

Piensa en 3 consultoras de tu red.

- ¿Cuándo fue la última vez que las reconociste por algo más allá de los pedidos?
- ¿Qué podrías decirles hoy que las haga sentir vistas y valoradas como personas, no solo como vendedoras?

CÓMO GENERAR VÍNCULOS DURADEROS Y SIGNIFICATIVOS

Un vínculo duradero no se construye con un único mensaje de bienvenida ni con una charla inspiradora. Se construye **en el día a día**, a partir de acciones concretas que demuestran que te importa la persona, su bienestar, su crecimiento... **y sus resultados económicos.**

Cuando una consultora siente que su Líder está presente, que la escucha, que la reconoce y que también le habla con claridad sobre cómo ganar más, su compromiso crece. La conexión emocional es el puente, pero el dinero y las metas alcanzadas son la gasolina que mantiene ese puente activo.

“La relación con tu consultora es más que un vínculo comercial: es una oportunidad de crecer juntas, de acompañar sus sueños y mostrarle que este negocio puede transformarlos en realidad.”

En la práctica, eso significa que:

- No basta con decir “confío en ti”, hay que **demostrarlo con acciones y seguimiento**.
- No basta con motivar para que venda más, hay que **darle herramientas y claridad sobre cómo lograrlo**.
- No basta con hablar de “propósito”, hay que **mostrarle cómo este negocio paga facturas, viajes y metas personales**.

Claves para generar vínculos sólidos y reales

a) Conoce su historia y su motivación real

Pregunta: “¿Qué te motivó a unirte?” y escucha más allá de la respuesta.

Identifica si su motor principal es económico, social, personal o una mezcla.

Registra esta información: será la base de tu acompañamiento.

b) Sé constante, no intermitente

Un vínculo fuerte se construye con **contacto regular** (no solo cuando hay campaña o problema).

Usa mensajes breves, audios, llamadas rápidas o un emoji que diga “estoy aquí” en el momento justo.

c) Equilibra lo emocional y lo material

Celebra logros emocionales (confianza, superación), **pero siempre conecta eso con logros tangibles** (ganancia de la campaña, nuevos clientes).

Ejemplo: “Me encanta que hayas superado tu miedo a ofrecer... y mira, eso se tradujo en \$X más esta campaña”.

d) Escucha activa real

No es solo “oír” lo que la consultora dice, sino **entender lo que no está diciendo**: sus preocupaciones, miedos y ambiciones.

Herramienta PNL: calibrar tono, pausas y lenguaje corporal en encuentros presenciales o virtuales.

Ejemplo: si dice “me está costando vender” y sonríe forzosamente, probablemente esté frustrada y necesite apoyo práctico, no solo palabras.

e) Sé un espejo claro y honesto

Un vínculo duradero no es complacencia: es confianza para decir lo que nadie más diría, con respeto.

Ejemplo: *“Si no llamas a tus clientes esta semana, no habrá pedidos suficientes para tu meta. ¿Qué plan hacemos?”*

f) Confianza con límites claros

Un vínculo sano combina cercanía y respeto por el rol de cada una. Evita que la relación sea solo de amistad, o solo de exigencia: debe ser una mezcla equilibrada.

g) El factor económico como pilar del vínculo

La motivación emocional es clave, pero **un vínculo se fortalece cuando las consultoras sienten que gracias a ti también crecen en ventas y en ingresos.**

Ejemplo: si una consultora te asocia con momentos en los que ganó más dinero o logró metas materiales (pagar algo, darse un gusto), su compromiso contigo será más sólido.

Mini desafío para la Fuerza de Venta

Esta semana:

1. Elige a 3 consultoras de tu red.
2. Agenda una mini conversación de 10 minutos con cada una.
3. En esa charla, **identifica**:
 - o Qué la motiva más hoy.
 - o Qué obstáculo principal siente que tiene.
 - o Qué resultado económico le gustaría lograr en la próxima campaña.
4. Registra las respuestas y piensa **una acción concreta para cada una** que combine apoyo emocional + enfoque económico.

Dinámica práctica: “Mapa de motivaciones de mis Consultores”

Objetivo: detectar qué mueve a cada consultora para orientar mejor tu acompañamiento.

Paso a paso:

1. En un encuentro individual o grupal, pide que cada consultora escriba en una hoja:
 - o Un objetivo emocional (Ej: “quiero sentirme segura vendiendo”).
 - o Un objetivo económico (Ej: “quiero ganar \$300 extra este mes”).
2. Pide que compartan de manera voluntaria.
3. Anota en tu registro personal y revisa cómo puedes ayudar a cada una a cumplir ambos objetivos.

“Conocer la historia de cada consultora es el primer paso para construir un acompañamiento que importe y que impacte.”

CHECKLIST PRÁCTICA: FORTALECE VÍNCULOS QUE VENDEN Y SOSTIENEN

- Úsala cada campaña con tus consultoras activas y nuevas.
- No es para llenar por llenar: es para pensar, accionar y mejorar.
- Este vínculo no se construye con frases bonitas. Se construye con presencia, intención y resultados.

Marca SÍ o NO para cada una de las siguientes opciones:

1. ¿Conozco lo suficiente a esta consultora?

- 1.1 Sé cuál fue su motivación real para entrar a Natura.
- 1.2 Sé qué está buscando hoy (dinero, crecimiento, autoestima, conexión, etc.).
- 1.3 Sé si tiene alguna dificultad personal o laboral que esté afectando su negocio
- 1.4 Sé cuál es su objetivo de esta campaña o ciclo.

2. ¿Estoy presente de forma útil?

- 2.1 Le escribí en al menos dos momentos clave de esta campaña o ciclo
- 2.2 Respondí sus dudas o bloqueos con apoyo concreto, no con frases genéricas.
- 2.3 La acompañé con datos o ejemplos que le sirvan para vender más.
- 2.4 Celebré algún logro, por más pequeño que sea.

3. ¿El vínculo es real o solo formal?

- 3.1 Ella siente que puede hablar conmigo sin miedo a ser juzgada.
- 3.2 No tengo que “perseguirla”: ella también busca contacto cuando lo necesita.

3.3 Hay un equilibrio entre lo emocional y lo comercial.

3.4 Hemos conversado de plata, metas y motivación, sin tabúes.

4. ¿Estoy fortaleciendo su confianza en sí misma?

4.1 Le marqué avances concretos que tal vez no había visto.

4.2 La animé a dar un paso que la acerque a su meta.

4.3 Le ofrecí un mini desafío personalizado para esta campaña.

4.4 Le recordé que no está sola, pero que el crecimiento también depende de ella.

5. Reflexión final personalizada (bonus track)

5.1 ¿Qué tengo que hacer diferente con ella esta campaña para fortalecer el vínculo y que venda más?

RECUERDA: no es que “algunas consultoras son frías” o “no se enganchan”. Lo que sucede es que a veces **el vínculo no les aporta nada real.**

Si lo emocional no se traduce en plata, crecimiento o autovaloración, no sirve.

ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN CONTINUA

¿Por qué es tan importante este tema?

Porque *la motivación no aparece por arte de magia*. Se construye, se sostiene y se reaviva con intención. Cuando una consultora se apaga emocionalmente, no vende. Y cuando vende sin propósito, se quema. Tu rol es **activar, nutrir y proteger esa chispa**, sin hacer todo por ella, pero sin dejar que se apague sola.

"Una red motivada es una red viva. Una red viva es una red que factura."

¿Qué significa motivar de verdad?

Motivar no es repetir frases vacías como “tú puedes” o “vamos que se puede”.

Motivar de verdad es:

- Hacerle ver su progreso, aunque sea pequeño.
- Mostrarle que tiene una razón válida para continuar.
- Hacerle sentir que el esfuerzo vale la pena, **tanto en lo emocional como en lo económico.**
- Recordarle su propósito y, si lo perdió, ayudarle a redescubrirlo.

Técnicas de motivación con Persuasión, Coaching y PNL

1. Encuentra su motivador interno (Técnica de Coaching)

Cada consultora tiene una fuente distinta de motivación. Hazle preguntas como:

- “¿Qué te haría sentir orgullo al final de este ciclo?”
- “¿Qué lograrías si te fuera bien este mes?”
- “¿Qué estás buscando en Natura más allá de los productos?”

Consejo: No todas te dirán “ganar dinero” de inmediato. Pero si profundizas, verás que *el dinero representa libertad, seguridad o reconocimiento*. Ayúdale a conectar eso con sus ventas.

2. Anclaje emocional (Técnica de PNL)

Las emociones positivas ancladas a pequeños logros generan repetición. Apóyate en esto:

- Cuando tenga una buena venta, haz que la reviva: “¿Cómo te sentiste?”, “¿Qué pensaste en ese momento?”
- Acompaña a crear el hábito en tus Consultores donde, cada vez que tengan un buen Ciclo, se den a sí mismos una pequeña o gran recompensa. Ejemplo: “Ve a comer eso que tanto te gusta con tu familia, realmente te lo mereces”
- Asígnale una frase o imagen que haga alusión a sus metas y deseos. Ejemplo: “Te das cuenta que cada vez estás más cerca de conseguir ese viaje que tanto quieres hacer”.
- Recuérdselo cuando esté desmotivada: “¿Recuerdas lo que sentiste al lograr esa venta que parecía imposible?”

3. Usa micro desafíos para motivar (PNL + Coaching)

No le pongas metas lejanas. Las metas lejanas muchas veces parecen inalcanzables o que hace falta poner demasiado esfuerzo para lograrlas y eso desmotiva.

Por ende, siempre divide los objetivos en pequeños desafíos alcanzables.

Ejemplo:

- “En las próximas 24 horas, contacta a tres personas que te hayan comprado antes.”
- “Prueba este mensaje con una clienta nueva y luego me cuentas qué sucedió.”

Esto genera enfoque, acción concreta y sensación de logro inmediato.

4. Diseña frases de impacto personalizadas (Persuasión + PNL)

Evita frases genéricas. Crea frases que a **esa consultora en particular le toquen algo real.**

Ejemplos:

- Para una joven que quiere independencia:
“Cada vez que vendes, te acercas un paso más a no depender de nadie.”
- Para una madre que busca estabilidad:
“Tus ventas no son solo números, son bienestar para tu familia.”

Estas frases funcionan como disparadores mentales que activan emociones profundas. **Regístralas, recuérdalas y ajústalas con el tiempo.**

5. Reflejo positivo (Coaching + Inteligencia emocional)

Muchas veces nuestros Consultores no se dan cuenta de lo que están haciendo bien.

Ayúdalas a verlo. Diles cosas como:

- “Estás mucho más organizada que hace dos campañas.”
- “Te animaste a hablar con nuevas clientas, eso es crecimiento.”
- “Esa venta fue 100% mérito tuyo. ¿Lo notaste?”

El reconocimiento específico y real refuerza la identidad positiva. Y la identidad mueve más que la motivación pasajera.

Casos concretos

PERFIL DE CONSULTORA	ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN
Valentina (18 años, quiere viajar)	“Cada kit que vendes es una cuota menos para tu viaje.” + Micro desafíos.
Erika (32 años, mamá, vende poco)	Reforzar logros pequeños + frase: “Estas ventas también son para ti y para los sueños de tu familia”
Mariana (25 años, quiere ser Líder)	Mostrar progreso y liderazgo futuro: “Hoy manejas tus metas, mañana lo podrás hacer con tu propio equipo.”

Técnicas de persuasión aplicadas para motivar consultoras

1. Principio de ganancia concreta inmediata

Qué es: Mostrar con claridad qué puede ganar hoy, no solo en el futuro.

Aplicación práctica:

- “Si logras vender 4 kits esta semana, ya puedes tener ese extra para el fin de semana. ¿Qué harías con \$15.000 más en tu bolsillo?”
- “¿Te gustaría que el próximo pedido te sea más económico para que no te cueste dinero de tu bolsillo? Solo necesitas 3 ventas más.”

Por qué funciona:

Porque muchas consultoras jóvenes no se mueven por metas lejanas o abstractas. Necesitan ver, tocar y desear el beneficio inmediato. La motivación crece cuando el resultado es claro y concreto.

2. Técnica del pequeño "sí" inicial (Micro compromisos)

Qué es: Llevarla a decir pequeños “sí” que la predispongan positivamente para la acción.

Aplicación práctica:

- “¿Te gustaría tener un ingreso más estable?” → Sí.
- “¿Quieres que te ayude a organizar tu semana para lograrlo?” → Sí.
- “¿Podemos probar con una acción concreta esta semana?” → Sí.

Por qué funciona:

Según la psicología de la persuasión, cuando una persona empieza diciendo “sí”, es más probable que mantenga esa coherencia interna. Es una base sólida para la motivación sostenida.

3. Técnica del reencuadre positivo con impacto personal

Qué es: Cambiar la mirada negativa de una situación por una interpretación útil, conectada al deseo real de la consultora.

Aplicación práctica:

- “Sé que te sientes frustrada por no vender como esperabas. Pero eso no significa que no sirvas para esto. Solo que aún no encontraste tu estilo. Y ahí es donde puedo ayudarte.”
- “No te fue mal, solo estás empezando, pero aprendiste qué tipo de mensajes no funcionan. ¿Probamos con otros esta semana?”

Por qué funciona:

Transforma el error o el bajón en algo positivo y accionable. El reencuadre saca a la consultora del bucle de frustración y la conecta con su siguiente paso realista.

4. Técnica del reflejo aspiracional

Qué es: Mostrarle a la consultora lo que ya es... aunque ella todavía no lo vea.

Aplicación práctica:

- “¿Te diste cuenta de que ya empezaste a ser la persona que alguna vez te imaginaste? Antes ni te animabas a ofrecer por mensaje, y ahora ya te llegan consultas solas.”
- “Eres mucho más organizada de lo que crees. Solo falta que tú también lo veas.”

Por qué funciona:

Porque todos queremos ser vistos en nuestro mejor potencial. Este tipo de reflejo no adula: muestra evidencia real de progreso. Refuerza la identidad del Consultor como alguien capaz y con recursos.

5. Técnica de proyección futura positiva

Qué es: Llevarlos mentalmente a visualizar un resultado deseado, para que su cerebro empiece a actuar como si ya estuviera en camino.

Aplicación práctica:

- “Imagina cómo sería tu semana si ya hubieras vendido 5 kits. ¿Qué cosas cambiarían para ti?”
- “¿Cómo te sentirías si este ciclo alcanzas la meta que nos propusimos al inicio?”
- “¿Qué harías con ese dinero extra? ¿A quién se lo contarías primero?”

Por qué funciona:

El cerebro no distingue entre lo que imagina con fuerza y lo que vive. Si ayudas a una consultora a ver, oír y sentir ese escenario deseado, estarás generando emociones que empujan a la acción.

6. Técnica de la Prueba social (sin culpa, con verdad)

Qué es: Mostrarle con datos reales lo que está dejando de ganar por no pasar a la acción.

Aplicación práctica:

- “Mira esto. Una consultora con el mismo catálogo y la misma red que tú vendió \$60.000 más este mes. No es para compararte. Es para que veas que se puede. ¿Te gustaría ver y/o aprender qué hizo diferente?”
- “¿Quieres que hagamos juntas un cálculo rápido de cuánto podrías ganar esta campaña con solo una venta más por semana?”

Por qué funciona:

Porque no apela a la culpa, sino a la posibilidad. El dinero es un motor legítimo, sobre todo si se muestra sin adornos ni tabúes. La claridad económica también motiva.

Frases de impacto para reforzar la motivación

Objetivo	Frase
Activar el deseo inmediato	“¿Qué harías con \$20.000 más este mes? Vamos a buscarlo.”
Reforzar identidad positiva	“Tienes todo lo que se necesita, te lo digo yo que tengo tiempo en este negocio, solo falta que lo uses a tu favor.”
Despertar compromiso interno	“¿Qué quieres demostrarte a ti misma este ciclo?”
Romper con excusas	“No necesitas estar motivada para actuar. A veces, la acción trae motivación.”
Sacarla de la queja	“Quejarse es gratis, pero no paga facturas. ¿Probamos algo nuevo?”

Mini desafío

Elige a tres consultoras con baja energía y aplica dos de estas estrategias con cada una. Al final del ciclo, registra cuál funcionó más y por qué.

SALARIO EMOCIONAL: LO QUE NO SE VE, PERO MUEVE

No todo se trata de dinero, pero tampoco todo se trata de frases bonitas. Entre el bono económico y la motivación interna, hay un punto clave que muchas líderes pasan por alto: el salario emocional.

¿Qué es el salario emocional?

Es todo lo que un Consultor o consultora “gana” más allá del dinero: sentirse valorada, vista, acompañada, retada, parte de un grupo, útil, importante. Eso que no paga cuentas... pero sostiene el compromiso.

El asunto es el siguiente: es cierto que el dinero sirve para lograr hacer muchas cosas en la vida, pero la realidad es que mientras más ganamos, más gastamos.

Nuestra vida, los gustos y placeres se van ajustando a los ingresos que recibimos y lo que ayer era “mucha plata” hoy ya no lo es tanto. Esto se traduce en que el dinero por dinero en sí motiva, pero es una emoción que dura poco. En cambio,

el salario emocional al ser constante inspira y nos mantiene en la constancia y el crecimiento.

Cuando el salario emocional está ausente, el dinero no alcanza para retener. Pero cuando está presente, una consultora se queda, crece y busca más.

“Cuando siente que puede, que es parte y que vale, da pasos que antes no se animaba a dar”.

Cómo dar salario emocional sin sonar falsa

No se trata de decirle “qué linda eres” o “Vamos que tú puedes” en automático. El salario emocional se construye con gestos pequeños, genuinos y personalizados. Acá van **6 estrategias prácticas**, con mirada desde el coaching, la inteligencia emocional y la PNL.

1. Valorar el proceso, no solo el resultado

Qué hacer: Reconocer el esfuerzo, la constancia, la mejora, incluso si no hubo muchas ventas.

Ejemplo práctico:

- “Me encantó cómo organizaste tu semana. Eso marca la diferencia, ya verás que todo lo que estás haciendo pronto se reflejará en los números.”
- “Estás empezando a encontrar tu estilo. Eso es lo más importante en este negocio, que tú te sientas cómoda con lo que haces”

Por qué funciona:

Muchas consultoras jóvenes abandonan porque no ven resultados inmediatos. Esta técnica ayuda a que valoren su curva de aprendizaje y se mantengan conectadas al proceso.

2. Hacerle ver su impacto en otros

Qué hacer: Mostrarle cómo su trabajo afecta positivamente a personas reales.

Ejemplo práctico:

- “¿Viste cómo esa clienta te volvió a pedir? Algo estás haciendo muy bien.”
- “Recuerda porqué estás aquí: nosotros no solo ofrecemos y vendemos productos, nosotros ofrecemos bienestar y la posibilidad de sentirnos mejor con nosotros mismos”
- “Tu prima no solo te compró, te recomendó. Eso es marca personal, y es todo construcción tuya.”

Por qué funciona:

El cerebro emocional se motiva más por el impacto social que por el dato frío. Cuando una consultora ve que influye positivamente en otros, siente que su aporte y su esfuerzo va más allá de las ventas.

3. Darle espacio para expresar (sin corregir)

Qué hacer: Escuchar de verdad sin apurarla ni querer solucionar todo. Solo estar ahí, solo es estar presente.

Ejemplo práctico:

- “¿Quieres contarme qué te pasó esta semana con la venta? No para decirte que debes hacer, sino para entender y ayudarte a vender mejor.”
- “Hablemos un rato sin pensar en metas. ¿Cómo te estás sintiendo con Natura últimamente?”

Por qué funciona:

A veces, lo único que alguien necesita para recuperar motivación es sentirse escuchada sin que le digan qué hacer. La validación emocional es parte del salario emocional.

4. Celebrar logros personales, no solo comerciales

Qué hacer: Mostrar interés en su vida más allá de las ventas. En todo lo que implique su avance como persona.

Ejemplo práctico:

- “Vi que te animaste a grabar ese video. Eso es un montón, más allá de si vendiste o no.”
- “Me dijiste que te costaba hablar con desconocidos, y esta semana hablaste con cinco. ¡Eso es crecimiento puro!”

Por qué funciona:

Las consultoras jóvenes quieren crecer como personas, no solo como vendedoras. Si sentís ese proceso y lo devuelves con palabras, refuerzas su identidad positiva.

5. Incluye a tus Consultores en decisiones

Qué hacer: Consultarle ideas, dejar que proponga, que sienta que sus voces también construyen.

Ejemplo práctico:

- “Estoy pensando en una dinámica para esta semana. ¿Se te ocurre algo que funcione con las chicas de tu edad?”

- “¿Qué crees que podríamos probar diferente esta campaña para conectar más con tu red?”

Por qué funciona:

Cuando alguien participa, se compromete más. Y en especial las generaciones jóvenes buscan sentir que importan, no solo que ejecutan tareas.

6. Devolverle su mejor versión

Qué hacer: Mostrarle, con hechos, lo que ya logró y que a veces no registra.

Ejemplo práctico:

- “Quiero que veas cómo hablabas con tus clientes hace dos meses... y mira cómo te expresas ahora. Esa es otra persona.”
- “Tú dices que te falta constancia, pero estuviste conectada cada semana. Eso también es disciplina.”

Por qué funciona:

La PNL enseña que reforzar identidades positivas ayuda a consolidar hábitos. El salario emocional no es solo contención: es reflejo de evolución real.

Mini desafío

Durante esta campaña, prueba aplicar al menos 3 de estas 6 estrategias. No uses frases genéricas. Elige el momento, el consultor y la acción concreta para aplicar cada técnica.

Puedes copiar el siguiente cuadro en tu cuaderno para hacer seguimiento:

Consultora	Estrategia aplicada	Resultado observado
Ana	Celebré logro personal (grabó video)	Volvió a enviar catálogos y recibió 2 pedidos
Camila	Escuché sin interrumpir	Se animó a contar que le daba miedo cobrar
Micaela	Le devolví su mejor versión	Me dijo: “No lo había visto así, gracias”

¡Una consultora que se siente valiosa, vale por dos! Una que no, ni con todos los bonos la vas a levantar.”

Ejercicio de autodiagnóstico: ¿Cuál es tu propio salario emocional?

Objetivo: Explorar cuánto estás aplicando en ti misma las claves del salario emocional que deseas despertar en tu red. Porque una líder conectada con su

propio bienestar emocional puede sostener, motivar y guiar con más autenticidad.

Parte 1: ¿Cómo te incentivas a ti misma?

Lee cada afirmación y marca con un si es verdadera para ti, si no, o si lo haces a veces.

AFIRMACIÓN

- Reconozco mis propios avances, aunque los resultados aún no se vean.
- Me felicito cuando logro algo que antes me costaba.
- Me escucho con compasión cuando me frustro o me equivoco.
- Sé detenerme y valorar mi crecimiento personal más allá del negocio y de mis resultados.
- Me permito descansar sin culpa cuando lo necesito.
- Hablo conmigo misma con respeto, como lo haría con una consultora que aprecio.
- Agradezco mis esfuerzos diarios, aunque sean invisibles para los demás.
- Me reconozco como alguien valiosa, capaz y en evolución.

Parte 2: ¿Cómo se refleja esto en tu liderazgo?

Ahora, responde con total honestidad:

1. ¿Qué tan fácil o difícil se te hace motivar a tus consultoras cuando tú misma estás desmotivada?
2. ¿Qué te cuesta más darles a ellas: reconocimiento, paciencia, contención o impulso?
3. ¿Qué de todo eso también te cuesta darte a ti?
4. ¿Qué parte de tu liderazgo sería más sólida si primero trabajas en fortalecer tu propio salario emocional?

Parte 3: Acción personal

Elige **una sola práctica emocional** que quieras empezar a darte esta semana.

Puede ser algo tan simple como:

- Escribir tres logros del día antes de dormir.
- Hablarte con más amabilidad cuando algo no salga como esperas.
- Celebrar una pequeña victoria sin necesidad de que alguien más lo note.

Para anotar y tener a mano:

"Liderar no es exigir resultados. Es sostener procesos. Y eso empieza por el tuyo."

ACCIÓN 2: ACOMPAÑA CON INTELIGENCIA Y FOCO

"Acompañar no es correr detrás de cada consultora. Es saber cuándo sostener, cuándo impulsar y cuándo dejar que el proceso actúe."

En esta etapa, muchas líderes sienten que deben estar **en todo** y **para todos**. Pero ese impulso, aunque nace del compromiso, puede transformarse en agotamiento. Y una líder agotada no puede sostener a una red activa ni construir resultados consistentes.

Acompañar con inteligencia y foco es **aprender a intervenir de forma oportuna, emocionalmente efectiva y estratégica**. Es dejar de actuar desde la urgencia y empezar a actuar desde la conciencia: ¿quién necesita qué?, ¿cuándo?, ¿y de qué forma puedo estar presente sin sentirme presionada y que tengo que estar en todo?

Esta acción propone herramientas para:

- **Prevenir la deserción temprana**, sin perseguir a nadie.
- **Sostener emocionalmente** sin absorber problemas ajenos.
- **Liderar desde el equilibrio**, sin culpas ni agotamiento.

Si quieres que tu red crezca, primero necesitas crecer tú en tu forma de estar presente. Y eso se entrena, eso es liderazgo efectivo.

Reglas de oro del liderazgo efectivo

Ser Líder no se trata solo de saber más. Se trata de saber **cómo acompañar mejor**. Y eso implica algo esencial: no solo motivar, sino **actuar con estrategia y sensibilidad cuando una consultora se frustra, se detiene o se desconecta**.

Estas son las **3 reglas de oro** que marcan la diferencia en un liderazgo verdaderamente efectivo:

1. No persigas: guía.

La motivación auténtica nace del deseo propio, no de la presión externa. Tu rol como líder es crear claridad, contexto y dirección. Si sientes que tienes que estar

detrás todo el tiempo, probablemente esa consultora no está conectada. No la empujes: acompañaala a descubrir qué necesita para avanzar.

2. No lo tomes como algo personal: tómalo en serio.

Si una consultora no responde, no cumple o se aleja, no es un rechazo hacia ti. Pero sí es una señal. Algo le está pasando. Y tú rol es tener la inteligencia emocional para no reaccionar con frustración... y la inteligencia estratégica para hacerte la pregunta clave: *¿qué necesita esta persona que aún no tiene?*

3. No todas necesitan lo mismo: adapta tu forma de acompañar.

Algunas consultoras necesitan estructura. Otras, reconocimiento. Algunas necesitan claridad económica. Otras, contención. Las líderes más efectivas no repiten una fórmula: **leen el mapa emocional y comercial de cada consultora, y adaptan su forma de guiar según el momento y la persona.**

"El camino que recorre cada consultora no es lineal. A veces necesita impulso. A veces necesita tiempo. Y siempre necesita sentir que no está sola."

En esta sección vas a encontrar estrategias y recursos para que tu acompañamiento sea **más claro, más liviano y mucho más efectivo**. Para que puedas decir con seguridad: *"Estoy para mi red, sin dejar de estar para mí."*

¿CÓMO EVITAR LA DESERCIÓN TEMPRANA?

Evitar que una consultora abandone en sus primeras semanas no depende solo de su motivación inicial, sino de **la experiencia que vive durante esos primeros días y semanas**. Y en esa experiencia, el acompañamiento que recibe **marca la diferencia**.

¿Por qué se van tan rápido algunos consultores?

En la mayoría de los casos, no se van porque "no sirven", "no tienen actitud" o "no entienden el negocio". Se van porque:

- Se sienten solas o perdidas.
- Nadie las ayudó a organizar sus primeras acciones.
- Tuvieron su primer "no", se frustraron y nadie las preparó para eso.
- Sintieron que no tenían a quién preguntar sin molestar.
- No vieron resultados rápidos ni supieron cómo conseguirlos.
- No se les mostró con claridad el camino de crecimiento.

- Percibieron que para crecer debían poner mucho de su tiempo o esfuerzo.

Uno de los peores errores que podemos cometer es asumir que la deserción es una falla o responsabilidad al 100% de la consultora. Es una señal de que **faltó acompañamiento inteligente y presencia que acompañe.**

¿Qué podemos hacer ante la posible deserción de nuestros Consultores? (y realmente marca la diferencia)

Te comparto **5 estrategias prácticas** para prevenir la deserción sin que tengas que “perseguir” a nadie:

1. Diseña una primera semana irresistible

Las primeras 48 horas son clave. El cerebro graba todo como referencia para el futuro.

- Ayúdala a armar un mini plan de acción para sus primeros 7 días.
- Muéstrale cómo lograr su **“primer sí”** rápido. No necesita vender 10 kits o 7 perfumes, necesita 1 sola venta que la entusiasme.
- Celebra los primeros pasos: no esperes resultados grandes para dar refuerzo positivo.

“Una venta temprana, aunque sea pequeña, crea confianza. Una respuesta rápida a una duda genera pertenencia.”

2. No le preguntes “¿cómo vas?”, pregúntale “¿Cómo o en qué te puedo ayudar esta semana?”

Una pregunta concreta evita respuestas evasivas o automáticas.

- Es una forma de mostrar presencia sin invadir.
- En vez de revisar resultados, te enfocas en su proceso.

3. Anticipa el “no” y enséñale a responderlo

El 80% de las consultoras que abandonan lo hacen después de recibir varias respuestas negativas.

- Enséñale que un “no” no es personal, que es parte del proceso. Ejemplo: “No te imaginas la cantidad de “no” que recibí cuando apenas empecé, pero cuando me di cuenta que solo eran oportunidades para seguir aprendiendo, empecé a cambiar esos “no” en pedidos constantes.

- Comparte frases simples para responder con confianza (ver kit de objeciones en Fase 3).
- Hazlo antes de que lo necesite, no cuando ya se quiera ir.

4. Muestra que hay una red activa

La motivación se contagia cuando se ve, cuando se prueba y se saborea.

- Invita a los nuevos consultores a espacios donde haya consultoras que ya estén activas y ganando dinero. Muestra el potencial del negocio con referencias reales y tangibles.
- La idea no para comparar, sino para inspirar y mostrar que “sí se puede”.
- Deja que escuchen casos reales de logros simples y concretos.

5. Establece un “check-in emocional” semanal

No es un seguimiento de ventas, es un espacio para hablar sin presiones.

- Pregúntale: “¿Cómo te sentiste esta semana con tu negocio?”, “¿Qué fue lo que más te costó?”, “¿Hay algo nuevo que hayas aprendido?”.
- Toma nota. Detecta patrones. Úsalo para ajustar tu acompañamiento.

Desafío práctico: Mini sistema anti deserción

Crea tu propio **kit de bienvenida + acompañamiento inteligente** para los primeros 15 días de cada consultor o consultora nueva. Que incluya:

- Mensaje de bienvenida cálido + útil (con información clara, no solo emojis).
- Mini reto de “1 venta en 72 horas”.
- Lista de 3 recursos esenciales: catálogo, mensajes modelo, contacto de dudas.
- Calendario con 3 puntos de contacto definidos: bienvenida, mitad de semana, cierre.

Extra: Imprime o guarda una lista con las frases más frecuentes de abandono y prepara una respuesta emocionalmente inteligente para cada una.

Frase ancla para ti:

“Si acompaño bien los primeros pasos, el resto del camino se vuelve más fácil para ambos.”

Escucha activa, contención y liderazgo emocional

Enfoque aplicado a la realidad de las líderes

Una consultora no deja de avanzar solo porque le falta técnica o habilidades de venta. Muchas veces, **deja de avanzar porque le sobran emociones sin procesar y nadie que las escuche de verdad.**

Tu rol no es convertirte en psicóloga ni en su terapeuta, pero sí desarrollar una **presencia emocionalmente inteligente**: una forma de estar, escuchar y contener que no se trata solo de dar consejos... sino de **crear un espacio donde el otro pueda verse con más claridad y avanzar con más fuerza.**

¿QUÉ ES LA VERDADERA ESCUCHA ACTIVA?

La escucha activa es **estar presente con todo tu ser.**

No solo oír palabras, sino **leer entre líneas, detectar emociones, creencias y bloqueos** que muchas veces no se dicen, pero sí se expresan con el cuerpo, la energía o el tono.

Ejemplo real (basado en conversaciones frecuentes):

CONSULTORA: “Este ciclo fue un verdadero desastre, no vendí nada.”

- RESPUESTA COMÚN: “Bueno, ya vendrán tiempos mejores.”
- RESPUESTA CON ESCUCHA ACTIVA: “¿Qué sientes que te jugó en contra este ciclo? ¿Qué sería lo que más te costó?”.

En el primer caso, responde de forma automatizada. En el segundo, **abre la puerta para entender, contener y luego intervenir con estrategia.**

¿Qué es y qué no es escucha activa?

NO es...	SÍ es...
Escuchar mientras piensas en lo que vas a decir después.	Estar presente al 100%, sin anticiparse ni interrumpir.
Dar consejos rápidos sin haber comprendido bien el problema.	Hacer preguntas que ayuden a descubrir lo que realmente está sintiendo y necesitando la consultora.
Minimizar con frases como: “No te preocupes”, “Ya va a pasar”.	Validar lo que siente, sin necesidad de estar de acuerdo.
Interrumpir con tu experiencia (“A mí también me pasó...”).	Dejar que se exprese sin apuros, ayudándole a organizar sus ideas.
Querer resolver todo en el momento.	Acompañar con calma, entendiendo que no todo se soluciona enseguida.

NO es...	SÍ es...
Escuchar todos los problemas sin intervenir.	Detener amablemente la conversación y redirigirla al negocio cuando se desborda.

La escucha activa **no significa aguantar todo en silencio** ni “hacer de terapeuta”.

Significa saber cuándo **escuchar de verdad...** y cuándo **redireccionar con empatía** hacia la acción.

Herramientas para una contención emocional útil

1. Validación emocional sin juicio

En lugar de apurar con frases como “no te frustres” o “no es para tanto” (que nunca han servido ni servirán nunca), valida lo que siente la consultora sin exagerar ni minimizar.

Ejemplo práctico:

“Entiendo que te sientas así. Es lógico. A todas nos pasa tener ciclos en las que los resultados no salen como esperamos.”

2. Reformulación enfocada en posibilidades

Luego de validar, reformula su discurso para **mostrarle que tiene opciones**.

Ejemplo práctico:

“Ahora que sabes qué no funcionó, ¿te animas a probar algo distinto esta semana? Podemos pensarlo juntas. ¿Qué se te ocurre que podemos hacer?”

3. Microacciones para cortar la inercia emocional

Cuando una consultora está estancada emocionalmente, **proponer una acción mínima pero concreta** puede ser el primer paso para salir del bajón.

Ejemplo práctico:

“¿Te animas a mandarle hoy un solo mensaje a alguien que hace rato no contactas? Solo uno. Empecemos por ahí.”

Frases listas para usar en contextos emocionales

FRASES DE REENCUADRE PODEROSO: Útiles, claras, aplicables. Basadas en PNL y coaching real.

EMOCIÓN / SITUACIÓN	FRASE REENCUADRADA
Baja autoestima	“Esto no define quién eres. Solo muestra dónde estás trabada. Y si hay traba, se puede destrabar. ¿Vamos?”
Desmotivación	“La motivación no se espera. Se construye. Y se construye actuando, no pensando.”
Frustración	“No es un fracaso, es solo un intento que no funcionó. Y eso ya te pone por delante de quien ni lo intenta.”
Culpa o comparación	“Compararte solo te quita energía. Mejor usémosla para vender. Si te quieres comparar que sea con tu YO de la semana o mes pasado a ver qué cambió.”
Dudas sobre su capacidad	“No necesitas tenerlo todo claro para empezar. Pero si no empiezas, nunca lo tendrás claro.”
Sensación de caos o saturación	“Cuando todo parece un caos, elije una sola cosa y hazla bien. El orden empieza con una acción.”
Estancamiento	“Si repites lo mismo, tendrás los mismos resultados. El cambio no llega solo, se provoca.”
Sensación de no avanzar	“Sí estás avanzando, aunque no lo notes. Mide el proceso, no solo el resultado. Lo que siembras hoy, te rinde mañana.”

Autoevaluación: ¿Qué tan efectivo es tu acompañamiento emocional?

Imagina que estás acompañando a una consultora que atraviesa una semana complicada. ¿Cómo actuarías?

Lee cada afirmación y marca puntaje de 1 a 5 (1= Nunca / 5= Siempre) qué tan cierto es para ti:

Afirmación:

- Me detengo a escucharla con atención plena, sin estar pensando en otra cosa, ni siquiera en que responderle.
- Valido sus emociones con frases empáticas, sin minimizar, sin exagerar o sin apropiarme de la conversación.
- Busco comprender lo que realmente necesita, más allá de lo que dice. Sé leer entre líneas y veo su lenguaje corporal.
- Le propongo una acción pequeña, concreta y útil para avanzar.

Suma tu puntaje total: _____ / 20

¿Cómo interpretar tu resultado?

- **17 a 20 puntos:** Tu liderazgo emocional está muy bien desarrollado. Sigue afinando tu percepción y tu enfoque.
- **13 a 16 puntos:** Tienes una buena base. Puedes mejorar tu capacidad para convertir emociones en acciones.
- **9 a 12 puntos:** Escuchas y acompañas, pero falta claridad y dirección en tu apoyo.
- **4 a 8 puntos:** Es momento de fortalecer tu forma de acompañar. La empatía sin acción no transforma.

Desafío práctico: Aplicación inmediata

Elige a una consultora de tu red y, en tu próxima conversación, pon en práctica esta secuencia:

1. **Escúchala sin interrumpir** durante 2 minutos.
2. **Valida lo que siente** con una frase empática.
3. **Haz una pregunta profunda**, como:
“¿Qué sientes que realmente necesitas esta semana?”
4. **Propón una acción concreta** que puedan revisar juntas en la próxima conversación.

Toma nota de lo que cambió al aplicar esta secuencia. ¿Notaste más conexión, foco o claridad?

“Un liderazgo emocionalmente inteligente no es blando, es firme, claro y humano. Porque una red sostenida desde la empatía avanza con más fuerza que una red empujada desde la presión.”

Cómo acompañar sin cargar con todo

Dime si te sientes identificada con lo siguiente...

Muchísimas líderes se sienten responsables **de absolutamente todo** lo que le pasa a cada consultora de su red. Si una no vende, si otra se desmotiva, si otra deja de responder... sienten que algo están haciendo mal.

Y eso no solo **agota**, sino que **bloquea** lo más importante: tu capacidad de acompañar con claridad y estrategia. Si me desgasto en lo operativo, en intentar solucionar cada pequeño detalle que me pide o me pregunta mi Equipo no solo terminas agobiada y cansada, sino que, además, ellos no terminan de aprender a hacer por sí solos nunca.

- Acompañar no es resolverle la vida a nadie.
- Acompañar no es estar disponible 24/7.
- Acompañar no es absorber los problemas emocionales, económicos o personales de cada consultora.

Acompañar es empoderar. Y para eso, tienes que liderar desde un lugar claro, firme y realista.

Principios clave para acompañar sin sobrecargarte

NO ES...

Resolverle todo

Escuchar sin límites

Disponibilidad total

Cargar con su emoción

Sentirte culpable si no avanza

SÍ ES...

Enseñarle a resolver

Escuchar con foco y encuadre

Disponibilidad estratégica, con horarios claros de preguntas y consultas

Acompañarla a gestionar su emoción

Reconocer que el cambio depende de ellos principalmente

Técnica: El Límite Claro y Amoroso (Coaching + PNL)

Qué es:

Establecer límites de forma empática y directa, para no absorber lo que no te corresponde sin dañar ni cortar el vínculo.

Aplicación práctica:

- “Estoy para ayudarte con ideas y estrategias, pero el paso lo das vos.”
- “Quiero verte avanzar, pero no puedo avanzar por ti.”
- “Lo que estás sintiendo es válido. Ahora, ¿te parece si buscamos una acción concreta para que no te quedes en esa emoción?”

Por qué funciona:

Porque una líder que sabe poner límites enseña con el ejemplo. Y eso empodera. No pone excusas, no abandona... pero **tampoco se sacrifica ni se ahoga** por cada situación ajena.

Clave de neuroventas: la claridad genera acción

Una mente saturada **no decide**. Si como líder estás emocionalmente cargada, tu comunicación se vuelve confusa, ambigua o evasiva.

Y si eso pasa, las consultoras se frenan, se desconectan o simplemente se alejan.

Tu rol no es absorber. Es guiar. Con foco. Con claridad. Con humanidad.

Ejercicio: La Brújula del Acompañamiento Inteligente

Evalúa con cada consultora en qué lugar estás hoy:

PREGUNTA

- ¿Le estoy resolviendo todo en lugar de enseñarle a hacerlo?
- ¿Me siento emocionalmente cansada luego de hablar con ella?
- ¿Le marco límites de tiempo y enfoque cuando hablamos?
- ¿Estoy siendo clara con lo que puedo y no puedo hacer por ella?
- ¿Le devuelvo la responsabilidad de su propio negocio?

Si identificas muchas en las primeras dos preguntas, es momento de revisar cómo estás acompañando. Porque **no puedes cuidar una red si no te estás cuidando de ti misma**.

Cómo enfocar a cada consultora en lo que SÍ depende de ella

A veces, acompañar bien no es dar respuestas... sino devolver preguntas.

Una de las tareas más potentes de una Líder es ayudar a la consultora a distinguir qué depende de ella y qué no. Porque cuando todo parece estar fuera de control, el primer paso no es motivar, es **devolver el foco a lo que sí puede hacer**.

Esto no solo reduce la frustración, sino que activa la sensación de poder personal. Una consultora empoderada no es la que tiene todas las respuestas, sino la que tiene claro cuál es su próximo paso real.

Técnica de PNL: “¿Qué sí está en tus manos hoy?”

Una pregunta poderosa para cambiar el foco de la queja a la acción.

No se trata de ignorar el problema, sino de **cambiar el campo de visión** para ver el primer paso posible.

Puedes usarla con frases como:

- “Te entiendo. Y dentro de todo eso, ¿Qué sí depende hoy de ti hoy?”

- “¿Qué es lo más pequeño que podrías hacer hoy para acercarte a lo que quieres?”
- “¿Qué acción concreta te haría sentir un poco más en control?”

Esto aplica un principio clave de la PNL: **donde va el foco, va la energía**. Y si el foco está solo en lo que no depende, la energía se va con él.

Kit de frases para devolver foco con empatía

Situación	Frase modelo (español neutro)
Se queja de que nadie le contesta	“A veces no responde nadie... pero eso no significa que estés haciendo algo mal. ¿Quieres que revisemos juntas el mensaje y probamos otra manera distinta de comunicarlo?”
Dice que no tiene tiempo	“El día tiene 24 horas para todas. ¿Te gustaría que revisemos cómo podrías encontrar un espacio chiquito esta semana?”
Culpa a su entorno	“No siempre podemos cambiar lo que pasa afuera, pero sí cómo reaccionamos. Más allá de lo que pasó ¿Qué opciones tenemos disponibles antes esta situación puntual?”
Está bloqueada y no sabe por dónde empezar	“A veces lo mejor es empezar por algo simple. ¿Te gustaría que elijamos una acción concreta juntas ahora?”

El mapa de los tres focos

FOCO DE LA CONSULTORA	¿QUÉ HACER COMO LÍDER?	FRASE MODELO
Está enfocada en lo que NO depende de ella (Ej: “la gente no compra”, “mi familia no me apoya”, “todo está caro”)	No te enganches en ese discurso. Escucha con respeto, pero redirige a las acciones del negocio.	“Eso no lo puedes cambiar hoy. Pero sí puedes elegir cuál será tu próximo paso de aquí en adelante.”
Está enfocada en cosas que DEPENDEN PARCIALMENTE de ella (Ej: “mi red no se mueve”, “nadie responde los mensajes”)	Ayúdala a ver qué parte sí depende de ella. Muestra opciones claras.	“Tal vez no puedas controlar lo que hacen tus clientes, pero sí puedes probar otra forma de motivarlos a comprar.”

FOCO DE LA CONSULTORA

Está enfocada en lo que Sí depende 100% de ella (Ej: “quiero organizarme mejor”, “voy a contactar a tres personas hoy”)

¿QUÉ HACER COMO LÍDER?

Refuerza esa actitud. Ayúdala a actuar con un plan concreto.

FRASE MODELO

“Eso depende de ti y puedes hacerlo hoy. ¿Quieres que armemos un plan simple juntas?”

ACTIVADORES DEL COMPROMISO: RECONOCIMIENTO, METAS, ACOMPAÑAMIENTO

Una consultora comprometida no aparece por arte de magia: es el resultado de ciertas acciones constantes que despiertan su motivación interna y refuerzan su sentido de pertenencia.

Como Líder, tu rol no es forzar ese compromiso, sino **activarlo con inteligencia y estrategia**. ¿Cómo? A través de tres grandes palancas: reconocimiento, metas claras y acompañamiento cercano.

Veamos cómo funciona cada una, con ejemplos concretos y frases listas para aplicar.

1. Reconocimiento: el combustible emocional que no cuesta dinero

Aunque este subtema no se enfoca únicamente en el reconocimiento, **no podemos dejarlo de lado como activador de compromiso**.

El reconocimiento emocional y específico **refuerza la identidad positiva de la consultora** y le da razones reales para continuar. Pero no se trata de decir “¡Bien hecho!” por cumplir. Se trata de **resaltar acciones visibles y concretas**, para que ella sepa qué está haciendo bien y lo repita.

Ejemplos de reconocimiento poderoso:

- “Te vi conectada 5 minutos antes del Zoom, con tu cuaderno listo. Esa actitud marca la diferencia.”
- “Volver a contactar a esa clienta demuestra coraje. Esa perseverancia vale más que cualquier venta.”
- “Tus mensajes tienen algo distinto. ¿Viste cómo reaccionan tus clientas cuando sabes que escribir?”

Regla de oro: el reconocimiento no es solo para premiar resultados, sino para reforzar comportamientos que construyen el resultado.

2. Metas claras: del deseo a la acción concreta

Sin metas, no hay dirección. Y sin dirección, no hay compromiso.

La mayoría de las consultoras jóvenes **se frustran porque no tienen claridad sobre qué quieren lograr, cuándo, ni cómo.**

Tu rol es ayudarlas a traducir el deseo (“quiero vender más”) en una meta concreta, alcanzable y con sentido.

Modelo para ayudar a definir una meta clara (en conversación) basado en el Modelo SMART GOALS:

- Específico: “¿Qué te gustaría lograr específicamente este ciclo?”
- Medible: “¿Cuánto necesitas vender para lograr eso que quieres?”
- Alcanzable: “Tu ya tienes todos los recursos para lograrlo, si necesitas que te ayude en algún en particular avísame y lo vemos”
- Realista: “¿Qué tan posible ves alcanzar ese objetivo en este ciclo?”
- Tiempo: “¿En cuánto tiempo crees que podrías lograrlo?”

Tip de neuroventas: el cerebro necesita objetivos simples, medibles y visuales. Ayúdala a ponerle nombre, número y fecha a su meta.

Frase modelo:

“Tu meta no es solo ‘vender más’. Tu meta esta semana es concretar 3 ventas, una por cada día que vas a accionar. Eso es real, medible y posible.”

3. Acompañamiento: presente, pero no invasivo

Muchas líderes creen que acompañar es escribir todos los días, insistir o resolverlo todo. **Eso no es acompañamiento.**

El acompañamiento efectivo se basa en tres pilares:

- Presencia emocional (que sepa que puede contar contigo).
- Seguimiento con propósito (no solo preguntar “¿cómo vas?”).
- Espacios de conversación que activen la acción.

Ejemplos de acompañamiento activador:

- “Vi que esta semana no lograste las ventas que querías. ¿Qué crees que te faltó? ¿Probamos algo distinto?”
- “¿Quieres que armemos un plan rápido para accionar en estos próximos 3 días?”
- “Me interesa más saber qué aprendiste esta semana que si vendiste o no. Eso es lo que te va a servir para tu negocio.”

Acompañar no es “aguantar todo”. Es estar presente con foco. Si no suma, agota. Si no inspira, distrae.

KIT PRÁCTICO

3 activadores para aplicar ya:

ACTIVADOR	ACCIÓN SUGERIDA ESTA SEMANA	FRASE MODELO
Reconocimiento	Observa un comportamiento positivo puntual y reconócelo públicamente (en el grupo o en privado).	“Quiero destacar cómo organizaste tu semana. Esa constancia es clave.”
Meta clara	Haz una mini sesión con al menos 2 consultoras para transformar un deseo en una meta real.	“Lo que quieres lograr es posible, pero necesitamos convertirlo en una meta con número y fecha. ¿Vamos juntas?”
Acompañamiento	Programa una conversación de cierre de campaña con 1 consultora que estuvo desmotivada.	“Antes de cerrar la campaña, quiero escucharte. ¿Qué aprendiste? ¿Qué quieres probar distinto la próxima?”

Reflexión final

El compromiso no se impone, se despierta.

Y para despertarlo, se necesita más estrategia que presencia constante.

Aplica estas tres palancas desde tu estilo, y vas a ver la diferencia.

Porque cuando una consultora **se siente vista, tiene una meta clara que le importa y sabe que alguien la acompaña con inteligencia y foco**, el compromiso aparece solo.

ACCIÓN 3: INTERVÉN CON VALENTÍA Y CUIDADO

Acompañar de verdad no es solo estar presente: es saber cuándo intervenir y hacerlo con un balance poderoso entre coraje y cuidado. Las verdaderas transformaciones no nacen en zonas cómodas, sino en conversaciones honestas, a veces incómodas, pero profundamente necesarias.

Como líderes, muchas veces evitamos decir lo que pensamos por miedo a incomodar, a que se alejen, o a “que se vayan”. Pero el liderazgo emocional no es callar para agradar. Es hablar con propósito, con respeto, y con una clara intención de ayudar al otro a crecer.

En esta acción vas a aprender herramientas para intervenir de forma directa, sin perder la empatía. Vas a:

- Incorporar estrategias para tener conversaciones difíciles sin dañar el vínculo
- Dar devoluciones que realmente inspiren
- Acompañar de forma más inteligente según el momento y madurez de cada consultor.

Porque intervenir de forma efectiva no es hablar “bien” ni “bonito”, es saber qué decir, cómo decirlo, y desde dónde. Y, sobre todo, con un objetivo siempre en mente.

Conversaciones difíciles: Decir lo que hay que decir, sin romper el vínculo

(Sí, se puede. Y se debe.)

Cómo tener las conversaciones que incomodan, pero transforman

Hay algo que distingue a un líder de quien solo acompaña: la capacidad de decir lo que nadie más se anima. Y no se trata de confrontar ni de “tirar la verdad en la cara”. Se trata de intervenir con propósito, con claridad y humanidad a la vez.

Porque muchas veces, lo que frena a un consultor o consultora no es la falta de herramientas... sino la falta de alguien que le haga ver lo que no está pudiendo

ver, que le abra ese espacio de consciencia sobre sus conductas, su comunicación, sus habilidades y sus resultados con firmeza y cuidado.

Una conversación difícil no es una conversación negativa.

Es una conversación incómoda, sí. Pero puede ser el punto de inflexión que esa persona necesita para salir del loop, dejar de sabotearse o reenfocar sus acciones.

¡¡Y ATENCIÓN!! Muchas veces las conversaciones difíciles pasan en nuestra cabeza, es decir, en nuestra mente. Visualizamos la interacción con ese consultor o consultora y vemos resultados catastróficos que nos frenan, nos limitan y hacen que posterguemos dicha comunicación hasta el punto que ya es inevitable tenerla.

Entonces, lo primero que debemos tener en cuenta es que:

- El problema no es tanto la situación sino lo que imagino que puede llegar a ser o a pasar.
- Que el “suponer” que sabemos algo o que conocemos a esa otra persona puede ser nuestro mayor obstáculo.
- Que para tener este tipo de conversaciones debemos tener mucha inteligencia emocional y para eso necesitamos despejar nuestra mente de escenarios negativos e ir con apertura y predisposición de escucha y receptividad.

El problema no es el conflicto mismo en sí: el problema es evitarlo tanto que todo siga igual.

Por eso, en esta acción te damos herramientas para decir lo que hay que decir, sin perder el vínculo, sin apagar la energía y sin disfrazar la verdad.

¿Cómo saber si estoy postergando una conversación necesaria?

Checklist para líderes que acompañan con inteligencia emocional.
Marque aquellos indicios clave que ocurren con alguna consultora.

Indicio Clave

- Evitas hablar de algo para “no incomodar”
- Sientes que ya lo dijiste mil veces, y no cambia nada
- Estás acumulando frustración en silencio

- Sabes que, si no intervienes, esa persona va a seguir perdiendo oportunidades
- Dices cosas “por arriba”, pero nunca vas al punto real

Si marcaste **2 o más**, hay una conversación difícil que estás postergando.

Técnicas para conversaciones difíciles

Cómo decir lo que hay que decir, sin romper la conexión

Hay un principio del pensamiento sistémico que aplica perfectamente en este punto: **“Problema que no se resuelve se repite y tiende a agrandarse”**. Esta regla nos dice que los problemas no desaparecen por sí solos, que el “dejar pasar” no es útil en la gran mayoría de los casos.

Por eso, siempre es mejor enfocarse en la solución de las cosas cuando apenas se evidencian antes de que sean más grandes.

Esto mismo se aplica a las conversaciones difíciles. ¿Qué pueden ser complejas? Si ¿Qué pueden llegar a incomodarnos? Si. Pero si aprendemos a como enmarcarlas, como llevarlas y qué decir, los resultados no solo afectarán positivamente al crecimiento de las ventas y del negocio del Consultor, sino que, además, puede ser **el punto de quiebre necesario para que esa consultora despierte, se active o deje de autosabotearse**.

Un liderazgo real no se construye solo acompañando en lo cómodo, sino también marcando lo que incomoda *cuando hace falta*. Y eso requiere más que coraje: requiere herramientas. Acá van algunas.

Técnica 1: Fórmula V.E.C.

Verdad + Emoción + Compromiso

Una estructura simple para intervenir con claridad y cuidado:

Paso	¿Qué hacer?	Ejemplo
V – Decir la VERDAD con claridad basada en hechos reales	Sin excusas, sin adornos.	“Vi que este ciclo bajaron tus ventas un 20%.”

Paso	¿Qué hacer?	Ejemplo
E – Muestra una EMOCIÓN honesta	Deja ver que te importa lo que pasa y quién lo vive.	“Me preocupa porque tienes mucho potencial, y hoy no lo estás usando.”
C – Cierra con un COMPROMISO compartido	Activa con una pregunta o propuesta.	“¿Te parece si probamos con una meta sencilla esta semana?”

Por qué funciona: mezcla lo racional, lo emocional y lo accionable. No suaviza lo necesario, pero tampoco hiera.

Técnica 2: El espejo útil

A veces lo más transformador no es decir algo nuevo, sino devolverle al consultor o consultora lo que ya está haciendo... y no está viendo.

Frases modelo:

- “Veo que hace dos ciclos que no subes nada en redes. ¿Lo notaste?”
- “Cada vez que hablamos de tus ventas, mencionas el precio. ¿Es realmente ese el problema o hay algo más?”
- “Dices que no tienes tiempo para dedicarle al negocio... ¿A qué sí le estás dando tiempo? Quizás puedo ayudarte a que con poco tiempo mantengas tu negocio activo”

Por qué funciona: pone en foco lo concreto, saca del drama y genera conciencia.

Técnica 3: La pregunta que incomoda, pero activa

Estas preguntas no buscan comodidad, buscan movimiento. Despiertan compromiso porque sacan a la persona del modo excusa y la llevan a su poder personal.

Frases que activan:

- “¿Quieres seguir hablando de lo que no funciona o prefieres que conversemos de lo que puedes hacer hoy?”
- “¿Qué parte de esto sí depende de ti?”
- “¿Estás esperando sentirte con ganas para actuar? ¿Y qué tal si actúas igual?”

Por qué funciona: sacude con respeto. Lleva de la queja a la responsabilidad.

Técnica 4: Detener con cuidado

Cuando un consultor entra en bucle de quejas, evasiones o excusas, también liderar es frenar con firmeza y redirigir.

Frase modelo:

“Voy a detenerte un momento. No porque no te escuche, sino porque si seguimos por este camino no vamos a avanzar. Quiero ayudarte a encontrar una salida. ¿Vamos juntos?”

Por qué funciona: corta el loop sin cortar el vínculo. Firmeza + contención.

Frases listas para conversaciones difíciles

OBJETIVO	FRASE MODELO
Poner límites con respeto	“Te escucho con atención y quiero ayudarte a avanzar ¿Te parece si nos enfocamos en lo que podemos hacer?”
Decir lo que incomoda sin herir	“Sé que te cuesta organizarte, pero a la vez también sé que puedes hacer eso y más”
Activar responsabilidad real	“Yo puedo acompañarte, pero no puedo hacerlo por ti. ¿Pensamos juntos cómo avanzar?”
Romper el ciclo de excusas	“Una cosa es desahogarte. Otra es quedarte en el mismo lugar. ¿Quieres quedarte ahí o prefieres moverte de ese lugar?”
Cortar la queja crónica con contención	“Entiendo que hay muchas trabas y que a veces se hace difícil, pero también veo que tienes muchas oportunidades frente a ti. ¿Quieres que pensemos en lo que sí puedes hacer hoy?”
Salir de una conversación estancada	“Veo que hay un tema central aquí ¿Me podrías decir específicamente cómo puedo ayudarte a avanzar?”
Activar reflexión interna	“¿Qué crees que estás necesitando en este momento como consultora?”
Poner un límite sin cortar el vínculo	“Te acompaño, pero no puedo hacer las cosas por ti. Estoy acá independientemente de lo que decidas hacer.”

OBJETIVO	FRASE MODELO
Mostrar una observación incómoda	“Hay algo que quiero decirte, porque creo que, si no lo hablamos, no va a cambiar.”

Caso real

Situación: Consultora que se queja de que “los clientes no le responden”, pero no está probando nuevas estrategias ni haciendo acciones reales.

Reacción habitual del líder (que NO funciona):

Escuchar, calmar, y cerrar con frases como “tienes que insistir” → Ella se siente escuchada, pero **no cambia nada**.

Intervención efectiva con el modelo V.E.C.:

- **Validar:** “Sé que no es fácil cuando sientes que hablas y nadie responde.”
- **Enunciar:** “Al mismo tiempo también veo que hace tres semanas no pruebas un acercamiento distinto, ni cambiaste el horario de contacto.”
- **Cocrear:** “¿Quieres que revisemos juntas qué mensajes funcionaron antes y lo pongamos a prueba esta semana?”

Micro desafío: Intervención pendiente

Piensa en un consultor o consultora con quien vienes evitando una conversación.

Elige una técnica de las anteriores y anímate a intervenir esta semana.

- ¿Qué técnica usaste?
- ¿Qué resultado obtuviste?
- ¿Qué notaste en vos después de hacerlo?

Además, recuerda siempre:

- Crea visualizaciones positivas sobre la conversación.
- Ten una gestión emocional inteligente previo al contacto.
- En vez de asumir, pregunta
- Básate en hecho reales y tangibles

CÓMO DAR DEVOLUCIONES QUE INSPIRAN

Dar feedback no es corregir, tampoco es “endulzar la verdad” para que al otro no le afecte o para hacerlo sentir “bien”.

Dar Feedback es saber decir lo que la otra persona necesita escuchar para crecer, para evolucionar y avanzar como Consultor y como persona.

Un buen líder no da consejos:

- Hace una devolución que no solo corrige, sino que también transforma.
- No habla desde el ego, habla desde la conciencia.
- Y no busca agradar... busca activar.

Porque si una devolución no genera conciencia, acción o cambio... no fue una devolución. Fue una charla sin objetivo o compromiso.

¿Qué hace que una devolución impacte de verdad?

- Que esté basada en **hechos, no en juicios**.
- Que toque la emoción sin manipularla ni disuadirla.
- Que active una **decisión interna**, no una obediencia externa.
- Que se diga con claridad, sin adornos... pero también sin golpes.

Una consultora joven no necesita que la corrijas. Necesita que la mires, la valides, la desafíes... y le devuelvas su poder.

¿Ejemplo real?

Versión floja y típica:

“Bueno, estaría bueno que te organices mejor... capaz por eso no llegas.”

Versión que inspira (Modelo VEC + PNL + Coaching):

“Esta semana no hiciste ningún pedido ni subiste contenido. Me preocupa porque tu tienes chispa, y si no la muestras, nadie va a descubrirla. ¿Quieres que pensemos una estrategia simple para ayudarte a reactivarte?”

Clave PNL + Coaching

- Cuando das feedback, usas tu **lenguaje como programación emocional**: cada palabra puede sembrar motivación o limitación.
- Si usas etiquetas, creas identidad (Ej: “eres desorganizada” o “no sabes cómo responder a los clientes” fija una imagen en la mente del Consultor).

- Si usas acciones observables y lo dices en primer persona (YO), abres posibilidades (Ej: “Vi que esta semana no hiciste pedidos”).
- Y si cierras con una pregunta potente, **activas el recurso interno de la persona**. (Ej: “¿Hay algo que sientas que necesitas o te hace falta?”)

Coaching no es decirle lo que tiene que hacer. **Es decirle lo justo para que quiera hacerlo por sí misma.**

¿Qué hace que una devolución inspire?

Una devolución poderosa tiene 3 ingredientes esenciales:

Ingrediente	¿Qué significa?	Ejemplo práctico
Claridad	Señalas lo que ves, sin disfrazarlo y sin vueltas.	“Esta semana no hiciste ninguna acción de contacto.”
Sentido	Conectas lo anterior que ves con un “para qué”.	“Y sé que eso no refleja tu verdadero compromiso.”
Posibilidad	Ofreces una salida, una acción o una nueva perspectiva.	“¿Te parece si nos enfocamos solo en 3 mensajes diarios esta semana?”

Regla de oro: una devolución que solo señala genera frustración. Una devolución que señala y activa, transforma.

Modelos prácticos para dar devoluciones con impacto

Modelo 1: Modelo Tradicional del Feedback

1. Valida el esfuerzo o la emoción

Muestra que estás conectada con la situación y lo que siente tu Consultor.
Ejemplo: “Sé que este ciclo fue más desafiante para ti.”

2. Enuncia el hecho puntual

Menciona lo que observas, no lo que “crees” o “supones”. Sin juicio.
Ejemplo: “Noté que no compartiste contenido ni tuve respuesta a los mensajes que envíe.”

3. Activa una posibilidad concreta

Cierra con una propuesta pequeña, clara y alcanzable.
“¿Está todo bien? ¿Te parece si charlamos 2 minutos para acompañarte en el próximo paso? Quiero ayudarte a que recuperes el ritmo.”

Modelo 2: STOP - START - CONTINUE

Ideal para ordenar una devolución sin vueltas, enfocándote en lo que hay que cortar, comenzar y mantener.

Paso	¿Qué decir?	Ejemplo
STOP	Qué conducta o hábito ya no suma o consideras que debe cambiar.	“¿Qué te parece si dejamos de justificarnos un poco? Eso solo te frena.”
START	Qué nueva acción o enfoque sería útil.	“Empieza probando con poco, solo 3 mensajes diarios, sin esperar el momento perfecto.”
CONTINUE	Qué parte está funcionando y vale sostener.	“Sigue mostrando tu esencia, eso conecta muy bien con tu red.”

Por qué funciona: Porque organiza la conversación de forma concreta, reduce la defensiva y ofrece dirección clara.

Modelo 3: CRECER

Un modelo profundo y empático para líderes que buscan un enfoque de desarrollo continuo.

Letra	Significa	Qué incluye
C	Contexto	Demuestra que conoces su realidad: “Sé que este mes estuviste a mil con otros temas...”
R	Reconocimiento	Valida lo que sí hizo bien: “Valoro que igual hayas estado presente en las reuniones.”
E	Evidencia	Menciona con datos lo que observaste: “Noté que no hiciste pedidos en las últimas 3 semanas.”
C	Consecuencia	Muestra impacto sin juicio: “Eso puede hacer que tu red se enfríe y te cueste retomarla.”
E	Elección	Invita a una reflexión o propuesta: “¿Quieres que pensemos una mini acción para volver a activar a tus clientes?”
R	Responsabilidad	Cierra devolviendo el poder de decisión: “La decisión es tuya. Yo te acompaño si quieres avanzar.”

Por qué funciona: Porque combina claridad con contención. No hay excusas, pero tampoco golpes de impacto.

Modelo 4: SANDWICH EMOCIONAL

Este clásico funciona solo si se hace bien: no es “decir algo lindo, algo feo y algo lindo”, es dar contención sin maquillar la verdad.

Paso	Qué hacer	Ejemplo
Apertura honesta	Muestra aprecio real o una fortaleza concreta.	“Tu autenticidad es una de tus mayores fortalezas.”
Observación directa	Comunica lo que no está funcionando.	“Pero esta semana no hiciste ni una acción de venta. Eso frena tu avance.”
Cierre inspirador	Cierra con posibilidad o visión.	“Yo sé que, si retomas, aunque sea con una acción, vas a volver a brillar.”

Por qué funciona: Porque regula la intensidad emocional y abre el espacio para la transformación sin romper el vínculo.

Recuerda siempre esto:

Una devolución inspiradora no se trata de que el otro “te entienda”, sino de que se entienda a sí mismo después de hablar contigo.

Es un puente entre lo que fue y lo que puede ser, y ese puente no se construye con halagos ni con quejas, se construye con verdad, respeto y dirección.

SEGMENTACIÓN DEL ACOMPAÑAMIENTO SEGÚN NIVEL DE MADUREZ DE LA CONSULTORA

Un error común entre líderes es acompañar a todos sus Consultores por igual. El resultado: las que necesitan estructura se sienten perdidas, y las que ya están listas para crecer, se aburren o se estancan.

No se trata de dar más o menos atención. Se trata de dar la **atención adecuada**, según el momento que vive cada consultor.

Un buen líder no se agota. Se afina.

Porque en vez de empujar a todos con la misma fuerza, **detecta el punto exacto donde una acción bien pensada puede activar resultados reales.**

Liderar no es empujar. Es saber qué palanca acciona a cada persona en su momento.

¿Por qué segmentar el acompañamiento?

Porque no es lo mismo una consultora que recién empieza, que una que ya tiene red y clientes activos y recurrentes.

No es lo mismo una joven que está con miedo a mostrarse, que una que quiere ganar más, pero no sabe cómo.

Y no es lo mismo una que necesita confianza, que una que necesita dirección. Si quieres activar resultados, primero activa el enfoque.

Acompañar sin segmentar es como querer sembrar sin saber en qué tierra estás.

Mini reflexión: ¿A quién estás sobre acompañando sin darte cuenta?

Antes de seguir, te propongo hacer una pausa breve. Piensa en tu red actual.

Preguntas para observar con conciencia:

- ¿A quién estás guiando más por costumbre que por necesidad?
- ¿Quién te demanda tiempo, pero no actúa?
- ¿Quién está listo para más, pero lo sigues tratando como si recién empieza?

Anota al menos 1 nombre por pregunta.

Después vamos a ver qué hacer con cada perfil para ahorrar energía y multiplicar impacto.

Los 3 niveles de madurez de los Consultores

1. Consultora en etapa INICIAL (semilla)

- **Perfil:** suele ser joven, con poca experiencia. Siente miedo, duda, necesita validación y contención.
- **Necesita:** acompañamiento cercano, metas simples, resultados y reconocimiento rápido.
- **Ejemplo típico:** Camila, 19 años. Sube poco contenido porque "le da pena". Tiene productos, pero no se anima a ofrecer.

Cómo acompañarla:

- Usa el modelo VEC para motivar sin presionar:

“Todos tenemos un mensaje que transmitir y siempre hay alguien quien va a conectar con lo que decimos, el único detalle es que nadie puede hacer por ti. ¿Quieres que armemos un mini guion para crear una historia simple hoy?”

- Propón micro desafíos visibles:

“Esta semana solo haz 1 historia mostrando tu producto. Nada más.”

Frase modelo:

“No necesitas estar lista. necesitas empezar. Y yo estoy acá para acompañarte con eso.”

2. Consultora en etapa de DESARROLLO (brote)

- **Perfil:** Tiene algo de experiencia, pero no logra continuidad. Está a medio camino entre la motivación y el autosabotaje.
- **Necesita:** foco, límites amorosos, feedback sincero y herramientas concretas.
- **Ejemplo típico:** Julieta, 22 años. Hace 3 ciclos que no alcanza su meta. Dice que quiere crecer, pero no acciona.

Cómo acompañarla:

- Usa la técnica del **espejo útil:**

“Me llama la atención que te he escuchado varias veces que quieres más ingresos, pero veo que esta semana no hiciste ni un contacto nuevo. ¿Qué estás priorizando sin darte cuenta?”

- Redirige con firmeza y cuidado:

“Si seguimos hablando solo de lo que no funciona, no vamos a avanzar. ¿Te parece si elegimos una acción nueva para esta semana que impulse tus ventas?”

Frase modelo:

“Quieres avanzar y yo te creo. Lo que necesitamos hacer es alinear tus conductas y hábitos en esa dirección. Vamos a ordenarlas juntas.”

3. Consultora en etapa de EXPANSIÓN (flor)

- **Perfil:** Tiene buenos resultados o trayectoria, pero puede estar desmotivada o dispersa. Quiere crecer, pero no sabe cómo o necesita sentirse desafiada.
- **Necesita:** autonomía con guía estratégica, espacio para crear, visión de propósito. Ayudarla a salir de su Zona de Confort.

- **Ejemplo típico:** Daniela, 25 años. Tiene buena red, pero siente que se “apagó”. No está creciendo y le falta una visión nueva.

Cómo acompañarla:

- Activa desde el propósito:

“Ya tú sabes hacer esto y lo haces muy bien. Ahora la pregunta es: ¿para qué lo quieres seguir haciendo?”

- Cocreando desafíos personalizados:

“¿Y si este ciclo armas una promo distinta con tu red? ¿Quieres que pensemos un concepto fuerte juntas?”

Frase modelo:

“Ya conoces el negocio y sabes que hacer. Ahora es momento de escalar tu impacto y construir tus sueños más grandes y tu legado. ¿Estás lista para eso?”

Herramienta práctica: **Mapa rápido de segmentación**

Nivel	¿Cómo reconocerlo?	Qué activar	Qué evitar
Inicial	Mucho miedo, poca acción	Confianza, pasos simples	No sobrecargarla con información o con metas grandes
Desarrollo	Discurso entusiasta, pero poca constancia	Foco, estructura, preguntas incómodas	No ser condescendiente
Expansión	Buen historial, pero baja energía	Desafíos, creatividad, visión. Mensajes personalizados	No repetir fórmulas ni controlar.

Micro desafío para líderes

Elige 3 consultoras de tu red. Identifica en qué nivel está cada una.

Ahora, escribe:

- ¿En qué etapa está este Consultor o Consultora?
- ¿Qué necesita de mí esta semana?
- ¿Qué acción concreta le vas a proponer?
- ¿Qué frase vas a usar para activar su siguiente paso?

Acompañar bien no es hacer más. Es hacer lo justo, con intención y con propósito.

Plantilla: Mapa de madurez y acompañamiento estratégico

Nombre del Consulto r/a	Nivel de Madurez	Señales que observas	Necesidades clave	Tipo de acompañamiento ideal	Próxima acción concreta
	Exploración			Ej. Motivacional, guía paso a paso, seguimiento corto y frecuente.	
	Activación			Ej. Reforzar seguridad, brindar estructura y acompañar con foco en objetivos semanales.	
	Consolidación			Ej. Dejar espacio de autonomía, validar logros, acompañar con mirada estratégica.	
	Liderazgo			Ej. Círculos de influencia, propuestas de co-creación, confianza plena.	

¿Cómo usar esta tabla?

1. **Completa una vez al mes o por ciclo.**
2. **Usa las observaciones reales**, no la intuición: lo que ves, lo que haces, cómo reaccionas.
3. **No todos avanzan en línea recta:** alguien puede retroceder de consolidación a activación, y está bien. Lo importante es ajustar tu forma de acompañar.
4. **Manténla simple y accionable:** no escribas un párrafo por celda. Solo lo necesario para decidir tu próxima acción.

ACCIÓN 4: ACTIVA VISIÓN Y COMPROMISO A LARGO PLAZO

Hay algo que distingue a los verdaderos líderes: no solo acompañan en el presente... también sostienen en el futuro.

Acompañar a un consultor o consultora no es solo motivarlo para que accione esta semana. Es ayudarlo a construir una visión propia, sentir que puede sostenerla y comprometerse con ella a pesar de las trabas, situaciones o limitantes.

Cuando no hay visión, cualquier obstáculo desmotiva. Cuando hay visión clara y conectada, todo esfuerzo cobra sentido.

Pero cuidado: hablar de visión no es hablar de sueños abstractos. Es ayudar a la persona a traducir sus deseos en dirección, sus talentos en acción y su energía en una construcción real.

Tu rol es **activar esa visión latente y encender un compromiso real con ella**, sin imponer objetivos externos ni presionar con metas vacías. No se trata de “hacer que rindan más”, sino de **despertar el deseo genuino de crecer, avanzar y dejar huella.**

Mini ejercicio:

Antes de pasar al contenido, detente un momento y responde:

- ¿Qué visión estás sosteniendo tú para tu propia red?
- ¿Cuál es tu mayor objetivo o meta que más te moviliza?
- ¿Cuándo fue la última vez que hablaste con un consultor o consultora sobre su propósito más allá del ciclo actual?
- ¿A quién de tu equipo ves con potencial para más, pero aún no lo sabes?

Respóndelo con honestidad. Porque un líder que no conversa sobre el futuro... se queda atrapado en el presente.

CÓMO IMPULSAR EL CRECIMIENTO Y LA VISIÓN DE LARGO PLAZO

Un negocio sin visión es como un GPS sin destino. Puede avanzar, pero va a la deriva.

Y un consultor o consultora sin visión... se estanca. Repite ciclos sin propósito, se desmotiva fácilmente o busca resultados inmediatos que no sostienen nada a futuro.

Tu rol es ayudarle a mirar más allá del pedido de esta semana. Tu rol es conectar su negocio con una imagen clara de lo que quiere lograr en su vida, su economía y su desarrollo personal. Porque nadie construye algo grande si no entiende **para qué lo está construyendo**.

Técnicas para conectar con la visión y el propósito

PNL + coaching aplicado: “Del deseo al diseño”

Una visión no se impone, **se descubre y se diseña**. Puedes usar este micro proceso en una conversación uno a uno o en grupo:

Paso 1: Activa el deseo

Pregunta:

- “Si todo fuera posible para ti, ¿cómo te gustaría que se vea tu negocio en 6 meses?”

Ayuda a que sueñe, visualice, imagine. Sin juicios. Sin límites. Este paso es 100% creativo y emocional.

Paso 2: Aterriza el diseño

Pregunta ahora:

- “¿Qué necesitaría pasar para que eso suceda?”
- Y luego: “¿Qué parte de eso sí depende de ti?”

Este paso convierte deseo en dirección. Es mental, estratégico.

Paso 3: Genera compromiso con lo concreto

Propuesta:

- “Elige una acción sencilla que puedas hacer esta semana para acercarte a esa visión”.

Es la transición a la acción. Cierra el circuito.

Mini herramienta: Plantilla para visión de mediano plazo

Úsala con consultores o consultoras que sienten que “nada avanza”, que están desenfocados o solo se mueven por urgencia.

- **¿Cómo te gustaría sentirte con tu negocio en 3 o 6 meses?**
(Ejemplo: confiada, independiente, orgullosa, más organizada...)
- **¿Qué tendría que estar pasando para que eso se cumpla?**
(Ejemplo: tener clientes frecuentes, mejorar tu comunicación, hacer crecer tu red...)
- **¿Qué de eso ya puedes empezar a mover esta semana?**
(Ejemplo: organizarte con un Excel, probar 3 nuevos mensajes, hablar con tu líder...)
- **¿Qué apoyo necesitas?**
(Ejemplo: ideas, seguimiento, un compromiso con otra consultora...)

Caso real: “No sé si esto es para mí”

Luciana, 19 años. Consultora joven. No tenía resultados hace 2 ciclos. Le costaba organizarse, no sabía cómo hablar de los productos y decía frases como: “no sé si esto es para mí”, “No me termino de sentir cómoda vendiendo”.

En lugar de motivarla a la fuerza, su Líder le propuso una charla corta de 20 minutos enfocada en su visión.

Le preguntó: “¿Qué quieres lograr en los próximos meses? ¿Qué te gustaría poder pagar sola? ¿Qué quieres aprender?”

Luciana dijo que quería comprarse su notebook sin pedirle ayuda a nadie. Eso activó todo. Porque dejó de vender “por vender” y empezó a construir para lograr **algo que era importante para ella**.

Hoy, 3 meses después, no solo compró la notebook, ahora entrena a otras chicas en su escuela. Y todo empezó con una conversación que apuntó al futuro, no al problema del momento.

Recuerda:

- La visión no es una frase bonita: es un motor interno.
- No hace falta que la tengan clara al 100%. Pero sí hay que ayudarles a **empezar a nombrarla**.
- Cuando una persona conecta con un “para qué”, lo difícil se vuelve posible. Y lo urgente, deja de ser lo único importante.

REUNIONES DE RED EFECTIVAS Y CONECTADAS CON EL PROPÓSITO

Como bien debes saber por experiencia propia, no todas las reuniones suman, ni todas las comunicaciones tienen un objetivo claro. Algunas inspiran, ordenan, activan. Otras... desgastan.

El objetivo no es solo “reunirse” por reunirse: es crear un espacio con un objetivo claro que **renueve el sentido, conecte al equipo y mueva a la acción.**

Una reunión bien diseñada puede ser el momento clave en que una consultora descubre algo nuevo, se siente vista, aprende una estrategia concreta o vuelve a motivarse cuando estaba por rendirse.

Pero para eso debemos saber que técnicas y herramientas debemos tener en cuenta para que nuestras reuniones sean de alto impacto para nosotros y para nuestro equipo.

¿Qué hace que una reunión de red sea efectiva?

Un encuentro de red es efectivo cuando cumple tres funciones al mismo tiempo:

1. **Conecta con el propósito:** Le recuerda al equipo por qué hacen lo que hacen, más allá del pedido del mes.
2. **Comparte aprendizajes útiles:** Transmite herramientas o experiencias que puedan aplicar en su día a día.
3. **Activa el compromiso con acciones concretas:** Termina con claridad sobre qué va a hacer cada una al salir del encuentro.

Estructura sugerida para reuniones con propósito

Puedes adaptarla según la duración, pero este es un buen modelo base para encuentros presenciales o virtuales:

MOMENTO	OBJETIVO	EJEMPLOS
Inicio emocional (5 min)	Abrir desde la conexión humana	Pregunta rompe hielo: “¿Qué aprendiste de ti misma este ciclo?” o “¿Qué quieres que no se repita en tu negocio?”
Propósito en voz alta (2 min)	Recordar el “para qué” de la reunión	“Nos reunimos para seguir creciendo, para aprender juntas y sostener esta red con más fuerza.”
Aprendizaje activo (15-20 min)	Compartir una herramienta, una historia o un caso real	Tema del día + Ejemplo práctico de una consultora joven + Tip corto aplicable

MOMENTO	OBJETIVO	EJEMPLOS
Reflexión compartida (10 min)	Escuchar qué resuena en el equipo	“¿Qué parte te hizo ruido? ¿Qué podrías probar esta semana?”
Cierre accionable (5 min)	Que cada una se lleve una mini meta o decisión	“Escribí tu compromiso para esta semana en el chat” o “Elige una palabra que defina tu enfoque para este ciclo”

Herramientas Agile para dinamizar tus reuniones de red todavía más

TÉCNICA AGILE	¿CÓMO FUNCIONA?	¿CUÁNDO USARLA?	EJEMPLO APLICADO
Check-in 1 palabra	Cada persona dice una palabra que describa su estado actual.	Al iniciar la reunión para medir energía y conexión emocional.	“¿Con qué palabra llegan hoy a esta reunión?”
Stand-up Meeting	Reunión breve (15-20 min) con foco en avances, bloqueos y próximos pasos.	Cuando quieres hacer reuniones ágiles, semanales o por ciclo.	“¿Qué lograste esta semana? ¿Qué te frenó? ¿Qué vas a probar nuevo?”
Retrospectiva 3R	Reflexión guiada con tres preguntas: ¿Qué Repetimos? ¿Qué Reforzamos? ¿Qué Rompemos?	Al cerrar el ciclo o tras una campaña desafiante.	“¿Qué hábito queremos repetir en el próximo ciclo?”
Role Rotation	Cada reunión, una persona distinta modera una sección.	Para activar el protagonismo del tus Consultores.	Que una consultora joven presente una herramienta simple.
Semáforo de prioridades	Clasifican ideas o decisiones en Rojo (No), Amarillo (Tal vez), Verde (Sí).	Para tomar decisiones rápidas o elegir foco.	“¿Qué idea priorizamos para este ciclo? Vota con el color que te parezca.”

Ejemplo real: Reunión corta, impacto largo

Una Líder joven, con red de consultoras entre 18 y 25 años, decidió probar un nuevo modelo. En lugar de explicar promos o repetir info, abrió la reunión preguntando:

“¿Qué quieres lograr en los próximos 30 días que te haga sentir orgullosa de ti misma?”

El silencio duró 10 segundos. Pero después, una a una, empezaron a compartir cosas profundas: “pagar algo propio”, “hablar con más seguridad”, “dejar de postergar su negocio”.

Esa reunión no solo movió pedidos, **movió la identidad de las personas**. Porque cuando el contenido toca lo personal, se vuelve acción inmediata.

Tips rápidos para elevar tus reuniones de red

- **Coloca un marco de tiempo** para la reunión y respétalo.
- **Divide y secciona el espacio** y se firme en la duración de cada uno. Ejemplo: las preguntas se hacen en los 10 minutos finales de la reunión.
- **Trae casos reales**. Las historias inspiran más que las presentaciones
- **Haz preguntas abiertas**. Activan la reflexión, generan participación.
- **Cuida la energía grupal**. Si hay negatividad, redirige con contención.
- **Incluye siempre una llamada a la acción**. Aunque sea pequeña.

Mini ejercicio: “Evalúa tu reunión”

En tu próxima reunión de red, **prueba incluir al menos 1 de estas técnicas**.

Y luego responde con honestidad:

- ¿Tu equipo fue más participativo?
- ¿Hubo más enfoque en lo que se quería comunicar o transmitir?
- ¿Se fueron con una idea o acción nueva?

Si las respuestas fueron “sí”, ya estás liderando con agilidad y propósito.

CIERRE FINAL

No estás aquí por casualidad...

Si estás leyendo esto es porque en algún momento decidiste liderar. No solo vender, no solo acompañar, sí **Liderar de verdad** y eso tiene un valor inmenso.

Ser Líder en Natura y Avon no se trata únicamente de gestionar pedidos, asistir a reuniones o dar seguimiento. Es mirar a tu red como un terreno fértil, aunque algunas partes parezcan estancadas. Es confiar en el potencial, incluso cuando

aún no se nota. Es tener conversaciones difíciles con firmeza y empatía a la vez. Es sostener sin cargar, inspirar sin imponer, activar sin presionar.

Liderar es sembrar hoy lo que otras personas cosecharán mañana. Es entender que tu palabra puede marcar la diferencia entre una consultora que se rinde... y una que se transforma. Y es entender que en tus manos tienes la posibilidad de transformar vidas, de hacer que otros cumplan sus sueños y cambien su vida radicalmente.

Esta guía no es un simple manual. Es una invitación a que elijas intervenir cuando sea necesario. A que te conectes con lo que está vivo en tu red y a que recuerdes que liderar es, ante todo, **un acto de presencia real**.

Estás construyendo algo más grande que tú, y eso ya es un legado.