



# El Módulo de Potencialización de Águilas

## Desarrollo de Talento 360

### Manual para el Gerente: De la Selección al Alto Vuelo

#### Introducción

Dentro del **Método EJE Comercial 360**, existe un principio fundamental:

**Una organización nunca puede ser más fuerte que las personas que la integran.**

Por esta razón, el rol del gerente no consiste únicamente en supervisar tareas o revisar indicadores. Su verdadera misión es **identificar, desarrollar y potenciar talento**.

En el Sistema EJE, a los colaboradores de alto potencial los llamamos **Águilas**: personas con mentalidad de crecimiento, iniciativa y capacidad de elevar el rendimiento de todo el equipo.

El liderazgo efectivo consiste en **identificar esas águilas, entrenarlas y ayudarlas a desplegar su máximo potencial**.

---



## 1. El Filtro EJE

### Reclutar Actitud, Entrenar Aptitud

Todo sistema comercial comienza con una decisión crítica: **a quién se incorpora al equipo.**

### Principio del Águila

Un error en la selección puede convertirse en un lastre que afecte al sistema durante meses.

Un equipo de alto rendimiento se construye **desde la contratación.**

### Premisa de la Actitud

Las habilidades técnicas pueden enseñarse.

Pero hay características que rara vez se pueden implantar después:

- motivación al logro
- disciplina
- empatía
- actitud de aprendizaje
- deseo real de progresar

Por ello, el Sistema EJE prioriza **contratar actitud y entrenar habilidades.**

### Regla de Oro

Es más fácil **desarrollar competencias** que intentar **cambiar una actitud negativa profundamente arraigada.**

---

## 2. El Coaching



## La Herramienta de Vuelo

Incluso el talento natural necesita dirección.

El coaching dentro del sistema EJE no es simplemente motivar: es **acelerar el desarrollo del potencial humano**.

## Fortalecimiento de autoestima

El clásico “usted puede lograrlo” no es solo una frase motivacional.

Es una herramienta para **romper creencias limitantes** que frenan el crecimiento profesional.

## Cultura de aprendizaje continuo

El conocimiento sólo tiene valor cuando se transforma en acción.

Un equipo de alto rendimiento mantiene un proceso constante de:

- aprender
- aplicar
- corregir
- mejorar

## Desprogramación de mentalidades limitantes

Muchos colaboradores llegan influenciados por entornos donde predomina la mediocridad o el conformismo.

El rol del líder es ayudarlos a **reconocer su verdadero potencial** y elevar sus estándares de desempeño.

---

## 3. Estrategias de Desarrollo



## **Más allá del aula**

La capacitación tradicional es importante, pero **el verdadero desarrollo ocurre en la práctica diaria.**

Un líder que desea potenciar talento utiliza todo el entorno laboral como plataforma de crecimiento.

## **Delegación de responsabilidades**

Asignar proyectos especiales permite que los colaboradores desarrollen nuevas habilidades y confianza en sí mismos.

## **Visibilidad profesional**

Dar oportunidades para presentar ideas o liderar pequeñas iniciativas fortalece la seguridad y la presencia profesional.

## **Rotación temporal (polifuncionalidad)**

Permitir que los colaboradores conozcan otras áreas de la organización amplía su perspectiva y los prepara para posiciones de liderazgo.

## **Salario emocional**

No todo incentivo es económico.

Cuando un colaborador percibe que su crecimiento personal está ligado al crecimiento de la empresa, se genera **lealtad y compromiso a largo plazo.**



**Auditoría de Potencial EJE™**

**Radar de Águilas**



Para evaluar el desarrollo del talento dentro del equipo, el gerente puede utilizar las siguientes preguntas estratégicas:

- ¿Los colaboradores tienen metas personales vinculadas con el crecimiento de la empresa?
- ¿Demuestran interés por aprender y mejorar continuamente?
- ¿Actúan de manera proactiva frente a los problemas?
- ¿Asumen responsabilidades con madurez y sentido de compromiso?

Estas preguntas permiten identificar **quiénes tienen verdadero potencial de liderazgo dentro del equipo.**

---

### Checklist del Líder Potenciador

Antes de cerrar cada ciclo de evaluación, el gerente debe preguntarse:

- ¿He identificado quiénes tienen potencial de águilas dentro del equipo?
- ¿He vinculado sus metas personales con los objetivos de la organización?
- ¿He asignado proyectos o retos que les permitan destacar?
- ¿Estoy invirtiendo tiempo en coaching individual?
- ¿Mi cultura de trabajo promueve aprendizaje constante o solo cumplimiento de tareas?

---

### Metáfora del Vuelo

El desarrollo del talento puede compararse con el vuelo de un águila.



Para que el vuelo ocurra se necesitan tres elementos:

**Talento** — la capacidad natural del individuo.

**Entrenamiento** — la guía que perfecciona ese talento.

**Entorno** — el sistema que permite desplegarlo.

Un líder eficaz entiende que su tarea no es controlar cada movimiento del equipo, sino **crear las condiciones para que el talento pueda volar.**

---

## Reflexión Final

Un gerente promedio administra tareas.

Un verdadero líder **desarrolla personas.**

El éxito de un equipo comercial no se mide únicamente por sus ventas, sino por la cantidad de líderes que logra formar en el camino.

Cuando un gerente logra transformar colaboradores ordinarios en **águilas capaces de liderar**, la organización adquiere una capacidad de crecimiento exponencial.

---

## Miguel Ávalos



[www.mdjconsultoria.com](http://www.mdjconsultoria.com)



442 369 2136



[miguel@mdjconsultoria.com](mailto:miguel@mdjconsultoria.com)

---