

MIRANDO EQUIPOS  
MIRANDO PERSONAS

20  
24



*Nos esforzamos por construir relaciones de partnership duraderas con nuestros clientes, basadas en confianza y colaboración genuina. Nuestro compromiso es convertir los desafíos de nuestros clientes en oportunidades concretas para ellos, a través de un enfoque alineado y orientado a logros sostenibles. Aprovechamos nuestra experiencia sólida y comprobada para generar resultados que marcan una diferencia real en cada proyecto.*



# Escala Humana Analytics

Después de años realizando assessments a distintos equipos y ejecutivos, en una conversación de retrospectiva interna, nos atrevimos a soñar en construir una base de información única, para así poder descubrir tendencias escondidas dentro de nuestros clientes; que fuera sencilla de usar, ágil de explorar y que estuviera disponible para quien quisiera usarla como herramienta de valor con sus clientes y equipos.

Exploramos distintas alternativas, plataformas y soluciones y poco a poco fue naciendo y creciendo la cultura de Analytics en todos nuestros procesos.

Nuestro foco siempre ha sido el de entregar una mirada integral, que sume la escucha y el pensamiento organizacional en los resultados numéricos. (hoy más que nunca, no hay una mirada única en los números).

Manteniendo la cercanía y el compromiso con los usuarios que confían en nosotros, adaptándonos constantemente, desarrollando nuevas herramientas propias basadas en conversaciones y en pruebas constantes.

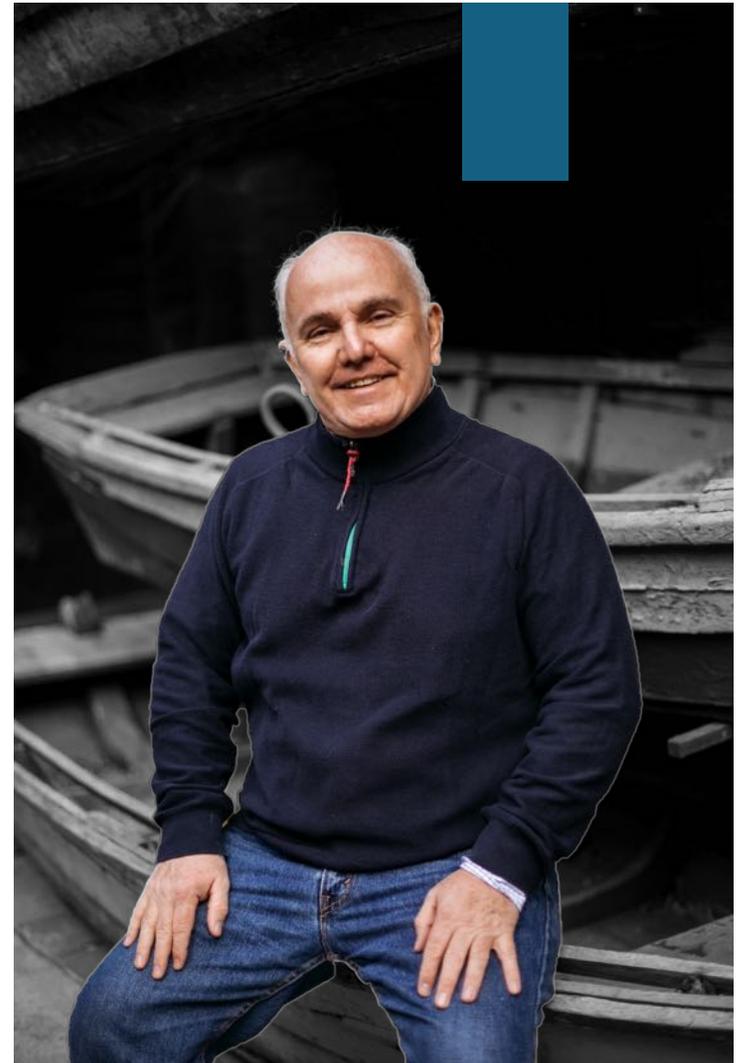
Luego de cinco años; de trabajar con múltiples equipos, diversas industrias y desafíos; es que ya podemos comenzar, en forma robusta, a buscar y encontrar tendencias, esbozar hipótesis y validar teorías.

En el momento actual el desafío es mantener nuestra área de analítica sencilla, ágil, simple y al mismo tiempo profunda en sus descubrimientos, y siempre enfocada en nuestros usuarios y clientes.

*No estamos enamorados de los datos, sino de las personas que están escondidas en ellos.*



**Malcolm Hudson**  
Director People Analytics  
Escala Humana



Hoy la clave está en construir equipos diversos y complementarios en términos, en experiencias, conocimientos, habilidades y rasgos de personalidad.

En un entorno global cada vez más incierto, **los equipos diversos en términos de estilos son un activo estratégico fundamental**. Esta diversidad actúa como un "sistema inmunológico" organizacional, permitiendo anticipar disrupciones, responder a cambios repentinos y tomar decisiones más equilibradas.

Para aprovechar al máximo este potencial, los líderes deben aprender a gestionar la diversidad de manera proactiva, **fomentando la conexión, colaboración y el respeto** entre los diferentes estilos de trabajo. Solo así podrán construir un liderazgo capaz de generar valor sostenible en tiempos de cambio acelerado.

En última instancia, el secreto del éxito no está en la uniformidad, sino **en la orquestación armoniosa de las diferencias**. Y en un mundo cada vez más complejo, esta capacidad de aprovechar la diversidad cognitiva será la marca distintiva de las organizaciones resilientes y prósperas.

**01**  
Comportamientos y Conductas ( W.Marston )

**02**  
Estilos de Liderazgo ( K.Lewin )

**03**  
Delegación ( Mtools )

**04**  
Gestión emocional ( D.Goleman )

**05**  
Gestión de Emociones ( E.Humana)

El verdadero valor del análisis de datos en la gestión de equipos no radica en los números, ni en las tendencias sino en las personas cuyas historias y potencial quedan ocultos en cada cifra.

Al interpretarlos, descubrimos luces que nos guían a construir equipos más fuertes y auténticos, donde cada número cobra vida a través de quienes lo representan.

01

# Comportamientos y Conductas

(basado en Disc Clásico)

20

24

## CONTEXTO

Publicado en 1928, Marston desarrolló este marco metodológico en su libro **Emotions of Normal People**, donde propuso que las personas exhiben cuatro tipos de comportamientos observables en función de cómo perciben y responden a su entorno.

**Marston, fue pionero en explorar cómo las emociones y percepciones afectan los comportamientos.**

Sus conceptos inspiraron pruebas y evaluaciones de comportamiento que se utilizaron para evaluar la personalidad en contextos laborales.

Las pruebas DISC ganaron popularidad desde los años 80 y desde entonces han evolucionado, adaptándose para usos específicos en negocios, coaching y desarrollo profesional.

### Relevancia Actual

A pesar de sus orígenes hace casi un siglo, el modelo DISC sigue siendo vigente y relevante, especialmente en el ámbito organizacional.

La simplicidad de DISC lo hace fácil de comprender, explicar y aplicar en ambientes laborales, donde se buscan métodos prácticos y rápidos para entender y mejorar la dinámica del equipo.

**Continúa siendo ampliamente utilizado y apreciado en las organizaciones para:**

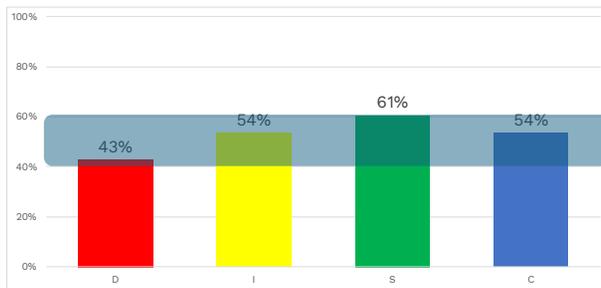
- **Desarrollo de equipos:** Ayuda a comprender los comportamientos individuales y cómo estos pueden complementar o desafiar a otros en el equipo.
- **Liderazgo y coaching:** Permite a los líderes entender los estilos de sus subordinados para adaptar sus estrategias de motivación y comunicación.
- **Mejora de la comunicación:** Ayuda a identificar cómo cada estilo se comunica y qué factores pueden facilitar o dificultar la interacción entre los distintos perfiles.



## ¿QUÉ PODEMOS ESPERAR EN UN EQUIPO DE ALTO DESEMPEÑO?

La existencia de una suma de fortalezas cruzadas, donde el ecosistema puede suplir las conductas menos disponibles con las fortalezas complementarias de sus miembros.

### DISTRIBUCIÓN DE ESTILOS



El universo evaluado tiende a complementar las distintas conductas, llegando a una zona o banda central, donde las fortalezas de unos se complementan con las de otros.

#### DOMINANTE (D)

Tienden a ser directos, orientados a resultados y firmes en sus interacciones. En roles sociales, son percibidos como líderes, proactivos y enfocados en la eficiencia. Pueden ajustarse para aceptar opiniones o retroceder cuando se requiere, pero mantienen su objetivo de lograr resultados rápidos.

Prefieren actuar con independencia y suelen enfocarse en superar obstáculos, manteniendo siempre la meta en mente. Su estilo es competitivo y de acción.

#### 2. INFLUYENTE (I)

Son comunicativos, entusiastas y persuasivos, lo que los hace altamente sociables y motivadores en el entorno profesional. Su tendencia natural es trabajar en un entorno dinámico.

Prefieren el contacto interpersonal y suelen prosperar en entornos colaborativos, donde pueden usar su influencia para movilizar al equipo y generar entusiasmo.

#### 3. ESTABLE (S)

Son pacientes, confiables y buenos escuchando a los demás, lo que crea un ambiente de confianza, prefieren la estabilidad y el trabajo en equipo. Les gusta un entorno seguro y constante. Son meticulosos y buscan colaborar de forma armoniosa, ayudando a mantener el equilibrio en el grupo.

#### 4. CONCIENZUDO (C)

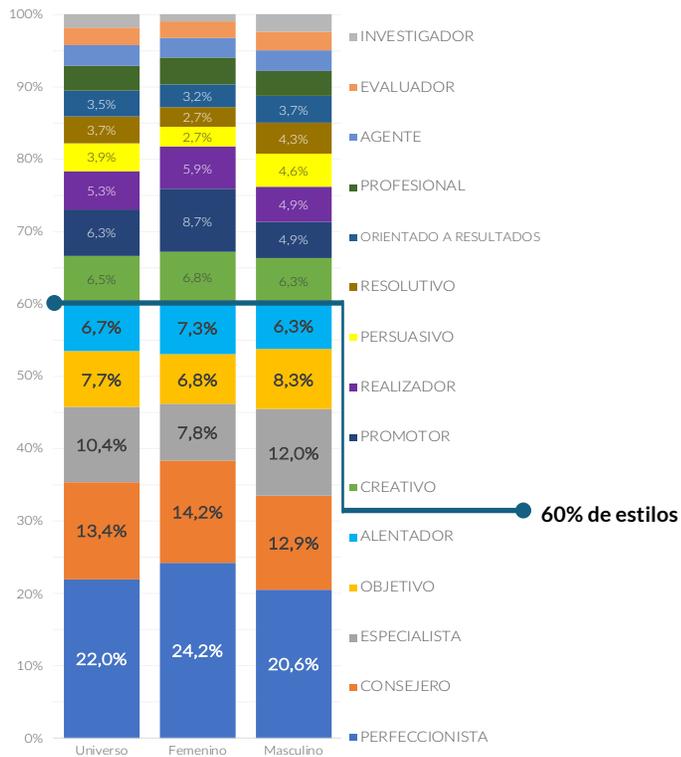
Son reservados y se enfocan en la precisión y el detalle en sus relaciones laborales, abordando tareas con exactitud, prefieren la calidad sobre la rapidez.

Prefieren entornos donde puedan seguir reglas y procedimientos claros, y donde su enfoque detallado sea valorado, destacando en tareas que requieran análisis y precisión.

## ¿CÓMO NOS ESTAMOS COMPORTANDO HOY EN NUESTRO CONTEXTO PROFESIONAL ?

El análisis pregunta muestra un estilo que está probablemente influenciado por la inseguridad y los cambios constantes de los entornos, que se reconocen tanto Volátiles, inciertos, no lineales, ambiguos, incomprensibles y complejos ( VUCA + BANI ) y por lo tanto necesitan claridad sobre lo que se espera y cuáles son los desafíos.

### DISTRIBUCIÓN DE ESTILOS



## ¿Cómo se comporta el 22% de los ejecutivos analizados?

Personas metódicas y precisas en su forma de pensar y trabajar.  
Que suelen seguir procedimientos ordenados tanto en su vida personal como laboral.  
Extremadamente concienzudo y esmerados en el trabajo detallado y preciso.  
Apegados a los estándares y a los lineamientos.

Necesitan y buscan datos y hechos para analizar.

Desean condiciones estables y actividades fáciles de predecir, por lo que se siente cómodo en un ambiente laboral claramente definido.  
Piden claridad respecto a lo que se espera de él en el trabajo, de cuánto tiempo dispone y cómo se va a evaluar su trabajo.

Se evalúan y evalúan a los demás bajo normas precisas que aseguren resultados concretos y se adhieren a procedimientos operativos normales.

Para la organización es valiosa esta atención concienzuda a las normas y calidad,

Sin embargo, tienden a definir el valor más por lo que hace que por lo que es como persona.

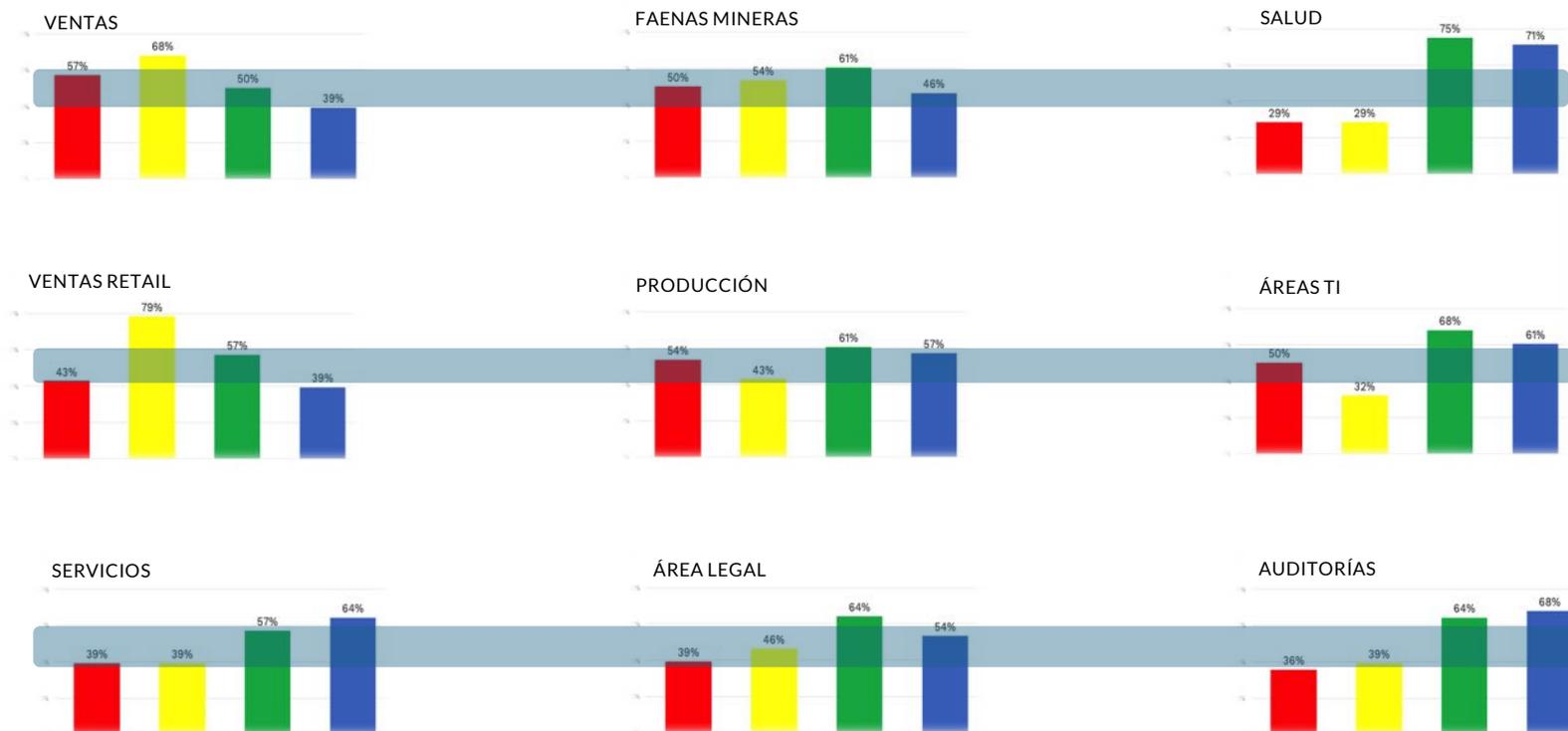
Existe una diferencia entre Ejecutivas y Ejecutivos de intensidad en esta conducta

- 24.2% de las ejecutivas toman este estilo de conducta
- 20.6% de los ejecutivos toman este estilo de conducta

## ¿SON TODAS LAS INDUSTRIAS IGUALES EN SU COMPORTAMIENTO ESPERADO?

Hemos visto y comprobado que cada industria o área laboral tiene fortalezas específicas y se adapta para satisfacer las demandas profesionales sin perder la esencia de su comportamiento natural.

### DISTRIBUCIÓN DE ESTILOS

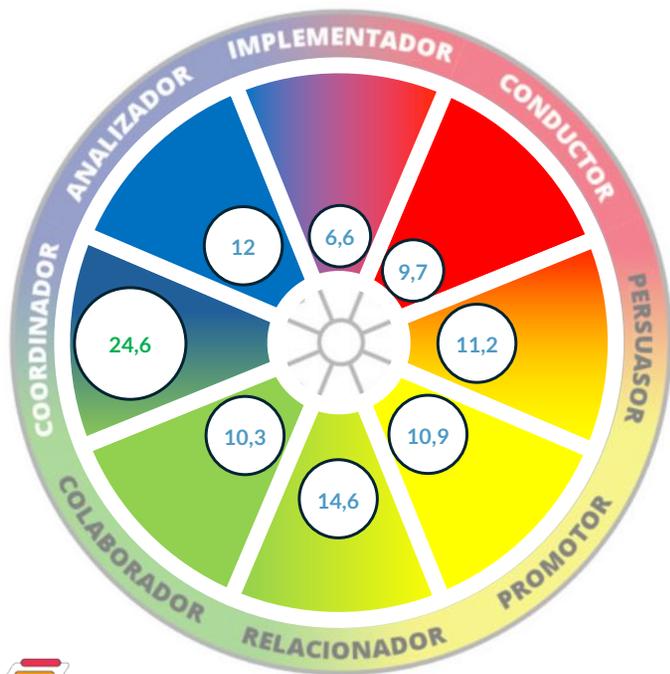


Universo= 385 equipos

Los equipos son ecosistemas vivos y por lo tanto tienen ritmos, comportamientos, acciones y momentos de recarga distintos.

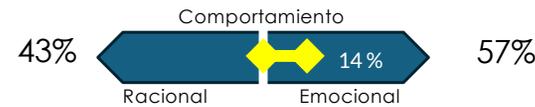
mirando los equipos que hemos evaluado en estos años, llevamos a ciertos focos de comportamiento y de acciones, que reflejan y cambian según la industria, el tipo de equipo y el momento.

Entendiendo un poco más las acciones de los equipos



¿Cómo es nuestro equipo en el día a día?

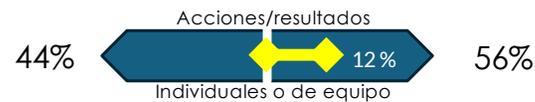
63% de las personas evaluadas trabajan en ritmos pausados, apegados a estándares y lineamientos; trabajan cooperativamente.



43% generan soluciones basadas en hechos y datos, son eficientes, tanto en tiempo como en métodos y toman decisiones lógicas.



60% son de perfil más introvertido en su recarga de energía.(buscan un momento de silencio). Necesitan seguridad para innovar.



56% generan los resultados trabajando con el equipo, ayudando a los demás en la búsqueda de soluciones.

02

# Estilos de liderazgo

(basado en Kurt Lewin)

20

24

## CONTEXTO

Kurt Lewin, uno de los pioneros en la teoría del liderazgo, desarrolló tres estilos principales de liderazgo: autoritario, participativo y delegativo.

Estos estilos se basan en cómo el líder se relaciona con sus seguidores y cómo toma decisiones.

Este trabajo sentó las bases para el estudio del liderazgo en psicología y organizaciones

Un breve resumen de cada uno:

### 1. Liderazgo Autoritario:

- El líder toma las decisiones de forma centralizada y unilateral, sin consultar al grupo.
- Los seguidores suelen cumplir instrucciones específicas sin mucha autonomía.
- Es efectivo en situaciones de crisis o cuando se necesita una estructura clara, pero puede generar dependencia y reducir la moral y creatividad del equipo.

### 2. Liderazgo Participativo (Democrático):

- Se basa en la participación del grupo en su proceso de toma de decisiones.
- El líder facilita la comunicación y promueve la colaboración, valorando las ideas y opiniones de cada miembro.
- Fomenta la motivación, creatividad y compromiso, aunque puede ser lento en situaciones que requieren decisiones rápidas.

### 3. Liderazgo Delegativo (Laissez-faire):

- El líder adopta una postura pasiva y otorga total libertad a los miembros del grupo para tomar sus propias decisiones.
- Es útil en equipos de expertos que necesitan autonomía para realizar su trabajo, pero puede llevar a una falta de dirección o a una disminución de la eficiencia si no hay suficiente autocontrol en el grupo.

Estos estilos son flexibles y pueden adaptarse según el contexto, la cultura organizacional y las necesidades del equipo, lo cual permite a los líderes ajustarse para obtener los mejores resultados.

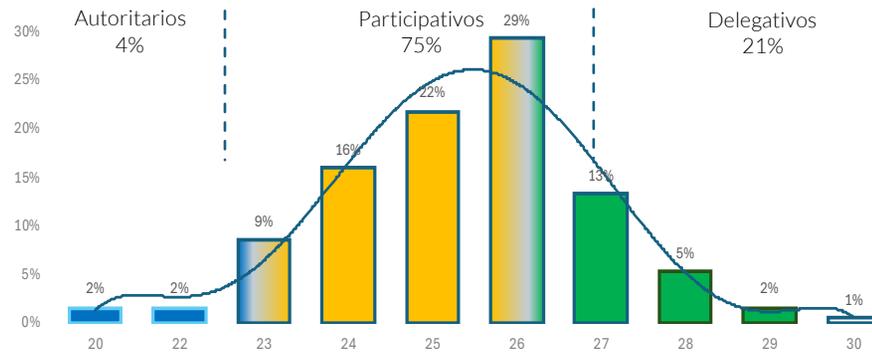


## Estilos de liderazgo

Los resultados nos muestran una distribución de estilos enfocada hacia la participación y el empoderamiento, buscando la colaboración, la escucha y la inclusión.



### DISTRIBUCIÓN DE ESTILOS



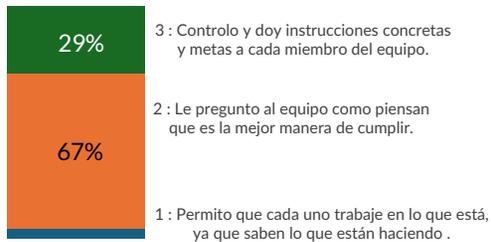
No hay estilos buenos o malos, hay contextos y equipos donde los estilos cumplen su rol.

Como podemos ver en esta distribución, 3 de cada 4 líderes se define "Participativo", es decir que convoca al equipo, escucha alternativas, y finalmente las decisiones son tomadas por desde el liderazgo.

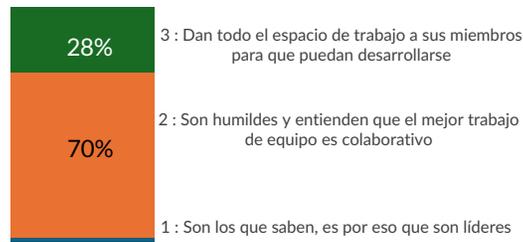
En las conversaciones la percepción negativa del estilo "Autoritario" hace que su declaración como disponible sea baja, sin embargo, cuando se entiende el valor del estilo se comienza a validar contextos y momentos donde el estilo si tiene valor.

21% del universo analizado se auto percibe "Delegativos".

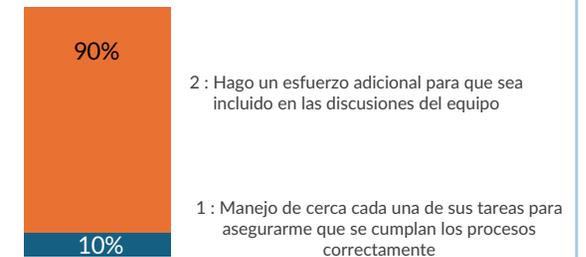
#### FRENTE A UN DESAFIO DE ENTREGA DONDE EL TIEMPO DEFINITIVAMENTE NO ALCANZA



#### PIENSO QUE LOS GRANDES LIDERES



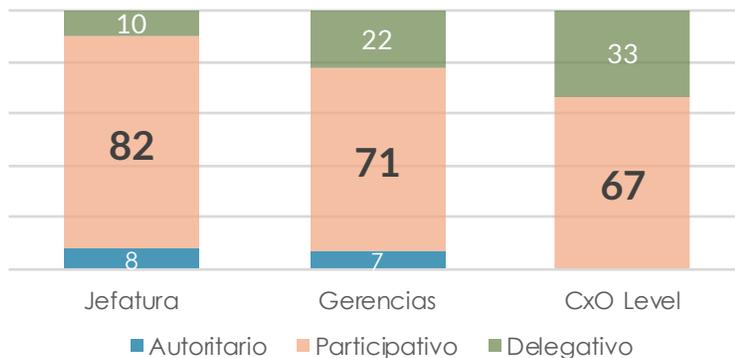
#### CUANDO UN MIEMBRO DE MI EQUIPO ESTÁ DESMOTIVADO



El estilo Delegativo, es un desafío concreto al avanzar en la carrera corporativa, y ayuda a combatir el exceso de control (Micromanagement), a través del desarrollo de la confianza y las habilidades de Liderazgo.



#### PRESENCIA DE ESTILOS DESDE EL ROL



EL ESTILO DELEGATIVO, ES UN ESTILO CRECIENTE EN LOS NIVELES DE CEO/GERENCIAS.

EN ROLES DE LIDERAZGO SUPERIOR, SE ESPERA QUE ESTOS CONFÍEN EN SU EQUIPO PARA TOMAR DECISIONES IMPORTANTES Y OPERAR CON UN ALTO GRADO DE AUTONOMÍA.

#### Hay cuatro ejes principales de valor para aventurarse en este camino

**Fomenta la creatividad y autonomía:** Al otorgar libertad para decidir y actuar, los equipos se sienten empoderados para innovar y aportar ideas nuevas sin la constante supervisión.

**Incrementa la motivación y satisfacción:** La confianza en las capacidades del equipo genera un entorno positivo, aumentando la satisfacción laboral y la motivación de los empleados.

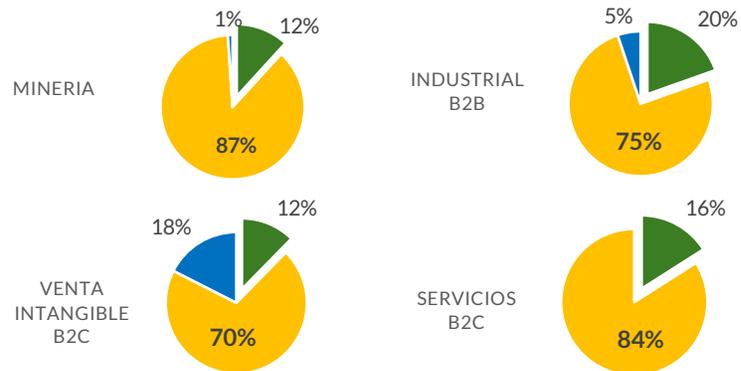
**Acelera la toma de decisiones:** Con autonomía, los equipos pueden resolver problemas y avanzar en proyectos sin esperar la aprobación constante, agilizando los procesos.

**Facilita el crecimiento y desarrollo de habilidades:** Al delegar responsabilidades, los equipos asumen retos y aprenden nuevas competencias, lo cual mejora su desempeño y fomenta un ambiente de crecimiento continuo.

En cada industria, en cada contexto hay una combinación diferente de estilos, sobre la cual hoy podemos hacer Benchmark.



#### PRESENCIA DE ESTILOS EN ALGUNAS INDUSTRIAS



#### PREGUNTAS QUE AÚN ESTAMOS HACIENDONOS

¿Por qué en los equipos de venta el estilo Autoritario está presente en forma tan relevante?

¿Tendrá correlación con el ciclo de resultados mensuales?

Para los equipos de ventas, el estilo autoritario puede jugar un rol relevante (18% de nuestros resultados) por varias razones:

- 1. Claridad en metas y procesos:** En ventas, donde los objetivos de rendimiento y los plazos son cruciales, el estilo autoritario ayuda a establecer metas claras y específicas, asegurando que todos los miembros sigan estrategias definidas para lograr resultados medibles.
- 2. Rapidez en la toma de decisiones:** En situaciones competitivas o de alta presión, el estilo autoritario permite decisiones rápidas y directrices concretas, necesarias para responder a cambios en el mercado o a objetivos urgentes.
- 3. Reducción de ambigüedad:** Dado que los equipos de ventas a menudo trabajan en un entorno de alto riesgo y con objetivos, el estilo autoritario proporciona la estructura y el control necesarios para evitar desviaciones y minimizar incertidumbre en los procesos.
- 4. Enfoque en la ejecución y eficiencia:** Los líderes autoritarios en ventas suelen priorizar la eficiencia y la ejecución precisa, lo cual puede ser fundamental para cumplir con metas específicas, especialmente cuando el margen de error es mínimo.

03

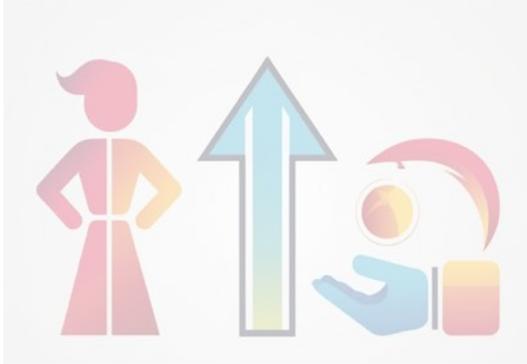
## Delegación

(basado en Disc Clásico)

20

24

## CONTEXTO



Delegar significa transferir la responsabilidad de ciertas tareas o decisiones a otra persona, confiándole la autoridad y autonomía necesarias para llevarlas a cabo, mientras el responsable original retiene la responsabilidad última de los resultados.

Un liderazgo que evoluciona hacia estilos de delegación más autónomos promueve la autoconfianza y la creatividad en el equipo, y además fortalece el vínculo de confianza entre líder y colaboradores.

Cuando la delegación se basa en la confianza y está orientada a un propósito común, el equipo alcanza un nivel de autonomía y compromiso que impulsa tanto el éxito individual como el colectivo.

Si lo miramos como un triángulo de cuidado en los equipos de alto resultado podemos concluir que

**Delegación como herramienta de empoderamiento:** implica no solo asignar tareas, sino también permitir a los miembros del equipo asumir responsabilidades y tomar decisiones dentro de un marco definido. Este acto de transferencia de autoridad es una oportunidad para que los miembros del equipo desarrollen sus habilidades, adquieran experiencia y contribuyan de manera significativa al cumplimiento de los objetivos comunes.

**Confianza como base de la delegación efectiva:** La confianza es esencial para que la delegación sea auténtica y productiva. Los líderes que delegan confían en la capacidad, juicio y compromiso de los miembros del equipo para manejar sus responsabilidades de forma independiente. Sin una confianza mutua, la delegación se convierte en micro gestión, y los colaboradores no desarrollan su potencial pleno.

**Construcción de un propósito de equipo compartido:** Delegar y confiar en el equipo permite a cada miembro conectar su trabajo diario con un propósito mayor. Cuando cada miembro se siente empoderado y responsable, se crea un sentido de pertenencia que alimenta la motivación y el compromiso colectivo.

Un propósito compartido alinea a todos en una misión común, en la cual cada tarea delegada se percibe como un eslabón esencial para alcanzar metas más grandes.

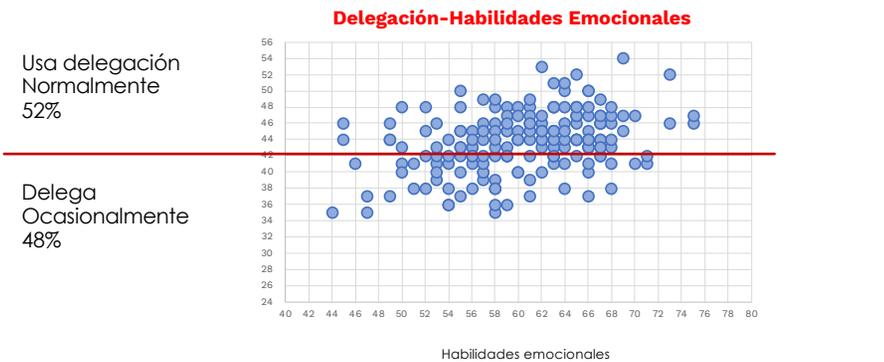


## Estilos de Delegación

Los resultados nos muestran una distribución de estilos enfocada hacia la participación, buscando la colaboración, el propósito y la confianza



### DISTRIBUCIÓN DE ESTILOS COMBINANDO HABILIDADES EMOCIONALES

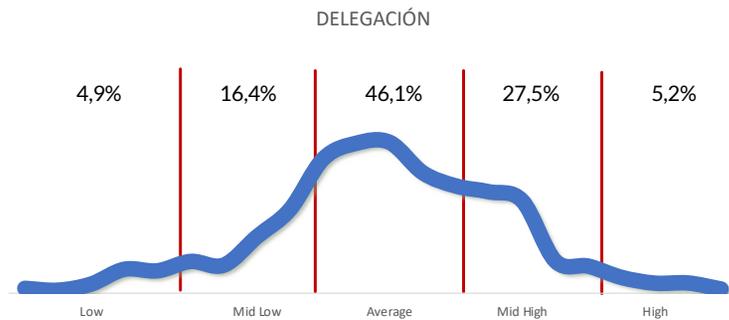


La delegación en sí mismo presenta un equilibrio entre su uso constante y ocasional.

Sin embargo, al profundizar en la medición nos encontramos con otra realidad

Nos entrega un resultado de Alta conciencia (Alta+ Media alta) en el Delegar de casi 34%

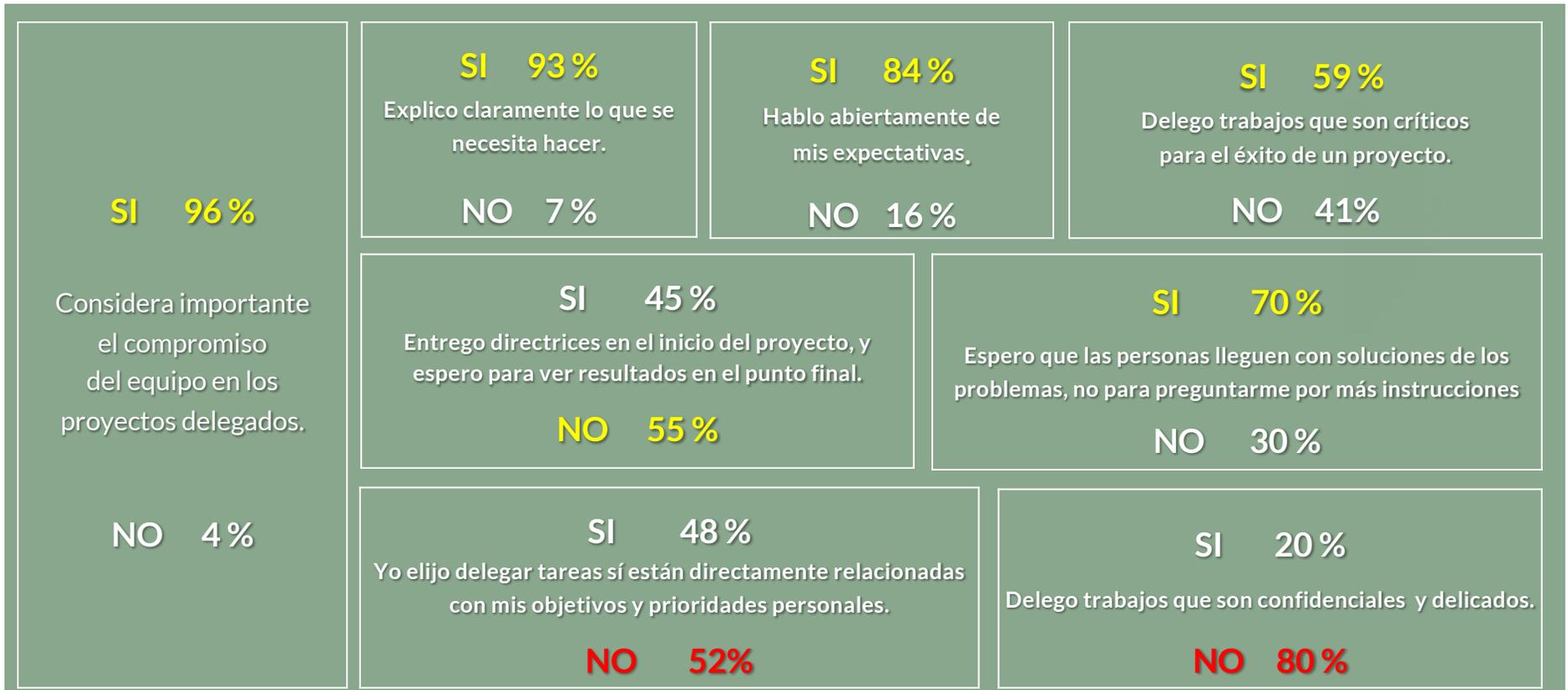
Destaca que sólo el 21% del universo declara así mismo que utiliza la delegación en forma ocasional.



## Delegación como un árbol de preguntas

Los resultados nos muestran una distribución de estilos enfocada hacia el compromiso, el propósito y la tarea, la iniciativa y en última instancia la confianza.

La confianza es aún un tema para desarrollar en el liderazgo.



04

# Gestión emocional

(basado en D.Goleman)

20

24

## CONTEXTO

Un liderazgo basado en la inteligencia emocional integra todos estos componentes para crear un ambiente de confianza, donde la delegación se convierte en una herramienta para el crecimiento individual y colectivo. Los líderes que practican estas habilidades pueden gestionar de manera efectiva tanto sus propios desafíos como los del equipo, alineando a todos con el propósito común. En última instancia, la inteligencia emocional fortalece el desempeño y la resiliencia del equipo, facilitando un liderazgo adaptable y consciente en tiempos de cambio.

Goleman define la inteligencia emocional (IE) como la capacidad de entender y gestionar las propias emociones y las de los demás, lo cual es fundamental en la influencia y la construcción de relaciones efectivas.

Según su modelo, hay cinco componentes claves que son esenciales en el liderazgo:

**Autoconciencia:** Los líderes con alta autoconciencia comprenden sus emociones y el impacto que tienen en sus decisiones y en el equipo. Esto les permite actuar con humildad y reconocer sus áreas de mejora, una base importante para desarrollar la confianza.

**Autorregulación:** La capacidad de controlar las emociones y reaccionar adecuadamente ante situaciones de estrés o conflicto permite a los líderes mantener la calma y tomar decisiones racionales. Esto fomenta un ambiente de seguridad y confianza, donde los miembros se sienten más cómodos compartiendo ideas.

**Motivación:** Los líderes emocionalmente inteligentes tienen un fuerte sentido de propósito y están orientados a objetivos más allá de recompensas externas. Esto no solo los impulsa a ser mejores, sino que también inspira a sus equipos a alinearse con la misión y propósito organizacional, reforzando el compromiso.

**Empatía:** La empatía es crucial para entender y conectar con las emociones y perspectivas del equipo. Un líder empático sabe cómo delegar considerando las habilidades y necesidades individuales, y fomenta un ambiente de colaboración genuina.

**Habilidades sociales:** la capacidad de construir relaciones y redes de apoyo, comunicar eficazmente y resolver conflictos hace que los líderes puedan influir positivamente en el equipo. Los líderes con buenas habilidades sociales facilitan el diálogo abierto, la toma de decisiones colaborativa y la resolución de problemas en conjunto.



## Inteligencia Emocional

La relevancia de la inteligencia emocional en líderes organizacionales es extremadamente alta, ya que influye directamente en su capacidad para manejar y responder a las emociones, tanto propias como de los demás.

Este factor es clave en la efectividad del liderazgo y tiene impacto en varios aspectos:

**MEJOR COMUNICACIÓN Y EMPATÍA:** Los líderes con alta inteligencia emocional son mejores comunicadores y saben escuchar y entender a sus equipos. Crean un ambiente de trabajo más armonioso y colabora en la resolución de conflictos de manera efectiva.

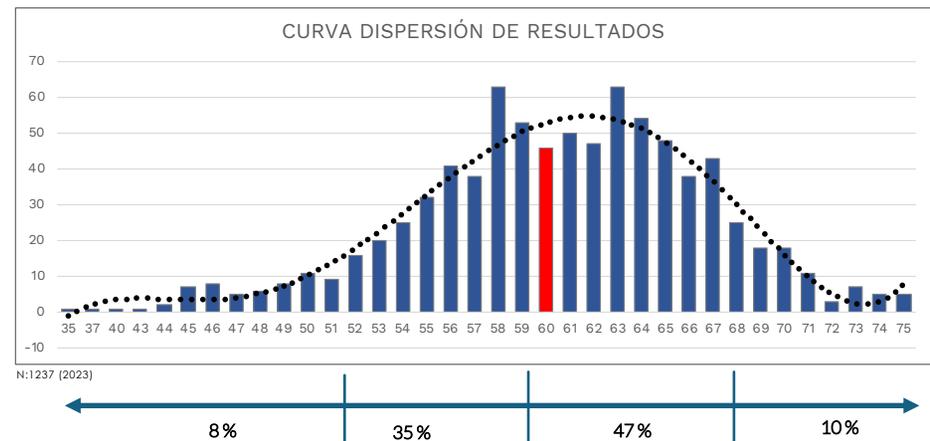
**MAYOR COMPROMISO Y MOTIVACIÓN DEL EQUIPO:** Los líderes que demuestran empatía y comprensión suelen inspirar un mayor compromiso por parte del equipo lo cual se traduce en un rendimiento más alto.

**TOMA DE DECISIONES MÁS EFECTIVA:** La inteligencia emocional permite que los líderes controlen sus emociones y tomen decisiones de forma objetiva, sin verse excesivamente afectados por el estrés o la presión del momento.

**ADAPTACIÓN AL CAMBIO:** Los líderes emocionalmente inteligentes suelen ser más flexibles y receptivos al cambio, ya que su autoconciencia y control emocional les permite lidiar con la incertidumbre de forma positiva. En un entorno cambiante, esta habilidad es fundamental para mantener la estabilidad del equipo.

**CULTURA ORGANIZACIONAL SALUDABLE:** Un liderazgo con inteligencia emocional promueve una cultura de respeto y colaboración que facilita la innovación y el desarrollo personal y profesional.

**RETENCIÓN DEL TALENTO:** Un ambiente emocionalmente saludable y un líder empático son factores que contribuyen significativamente a la retención del talento, ya que los empleados valoran un entorno donde se sienten valorados y escuchados.



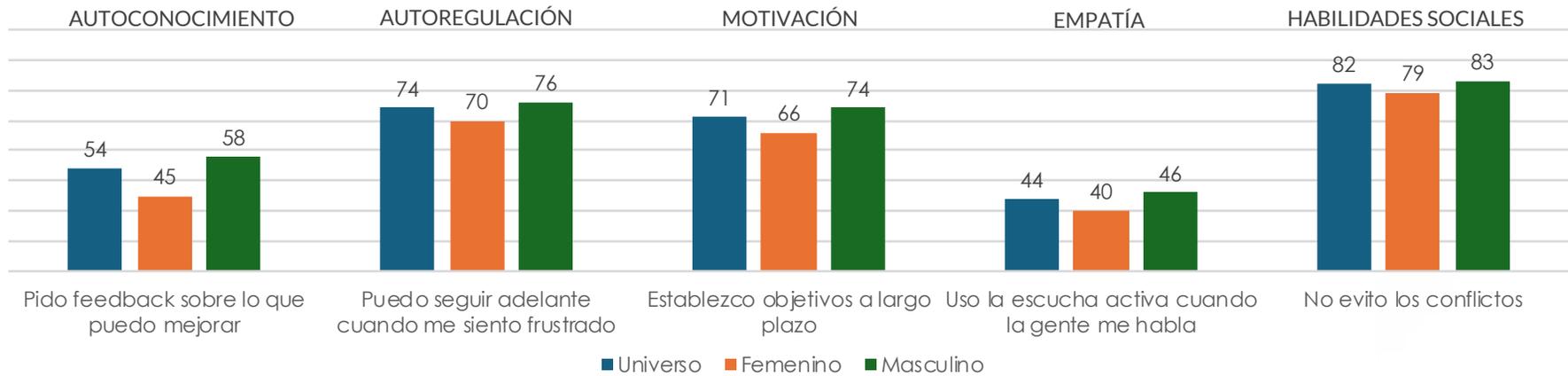
Los extremos de la curva, donde la autopercepción es o muy negativa o muy positiva no supera el 20%.

En general las personas se declaran con una inteligencia emocional promedio.

## Inteligencia Emocional

La autopercepción nos muestra oportunidades de desarrollo en los equipos y líderes :

En cada eje de la inteligencia emocional estas son las preguntas con mayores oportunidades de desarrollo.



SI MIRAMOS ESTOS DATOS DESDE LA OPORTUNIDAD DE DESARROLLO PERSONAL Y DE EQUIPOS.

45% de los evaluados

**NO pide Feedback** sobre las cosas a mejorar.

La palabra Feedback se asocia a una evaluación negativa.

26% de los evaluados

**le cuesta seguir adelante** cuando sus emociones están asociadas al no cumplimiento de expectativas.

31% de los evaluados

**NO establece objetivos a largo plazo.**

56% de los evaluados

**declara que tiene oportunidades de desarrollo en su capacidad de escucha.**

18% de los evaluados

**evita los conflictos en su día a día.**

05

# Gestión de emociones en equipo

(desarrollo EHumana)

20  
24

## ¿Los líderes que opinan sobre las emociones y el entrenamiento en Gestión emocional?

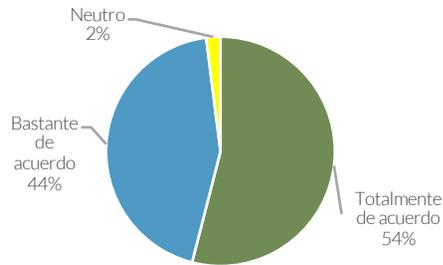
- ¿Los líderes que opinan sobre el entrenamiento emocional?
- ¿Crees que tus emociones influyen en el rendimiento?
- ¿Crees que tu rendimiento afecta a tus emociones?
- ¿Crees que es importante trabajar el mundo emocional en Ejecutivos y Equipos ?



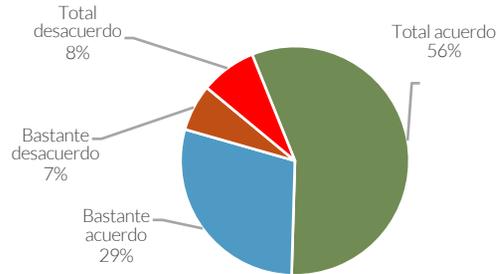
		¿Crees que tu rendimiento Laboral afecta a tus Emociones?					
		Totalmente acuerdo	Bastante acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Total desacuerdo	Total general
¿Crees que las Emociones influyen en el rendimiento?	<b>Total Acuerdo</b>	30,3%	25,00%	1,3%			56,6%
	<b>Bastante Acuerdo</b>		19,7%	6,6%	2,6%		28,9%
	<b>Bastante desacuerdo</b>		1,3%	1,3%	2,6%	1,3%	6,5%
	<b>Total desacuerdo</b>				3,9%	3,9%	7,8%
	<b>Total general</b>	30,3%	46%	9,2%	9,1%	5,2%	100%

La conexión y valor de las emociones en el Rendimiento hoy no está en discusión

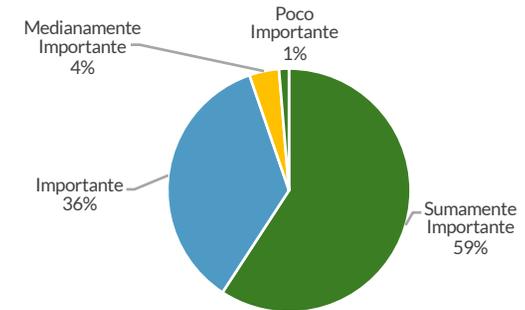
¿Crees que tu rendimiento laboral afecta a tus emociones?



¿Crees que las emociones influyen en el rendimiento?



¿Crees que es importante trabajar el mundo emocional en Ejecutivos y equipos?

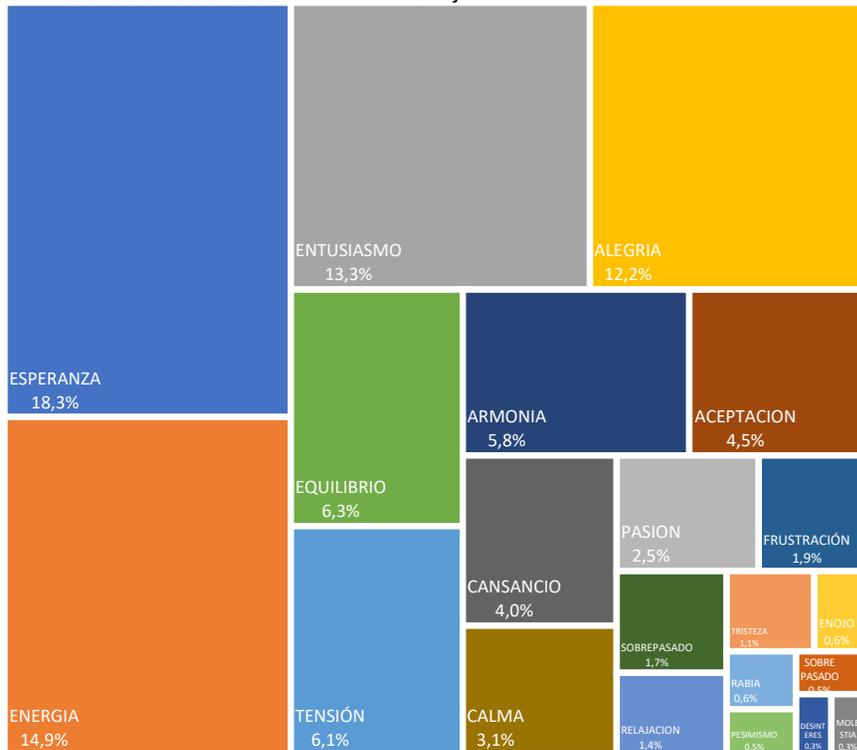


## Gestión emocional de equipos

Luego de trabajar 18 meses con distintos equipos que nos entregaron sobre 45.000 reportes en forma diaria sobre su diccionario emocional al inicio de la jornada y sus resultados comerciales logramos determinar ciertos comportamientos y resultados, los cuales están directamente relacionados con variables de liderazgo y de propósito.



### % Presencia emocional diaria al inicio de la jornada



Algunas preguntas que nos hicimos y que hoy podemos responder

### ¿ Existe correlación entre los estados emocionales y los resultados de negocio ?

Las emociones que se asocian con la resolución y son consideradas expansivas tienen casi 10 puntos de mayor productividad en los equipos?

% cierre comercial en presencia de

	ENTUSIASMO	TRANQUILIDAD	RESENTIM	RESIGNAC
ENTUSIASMO	<b>18,8%</b>	15,2%	12,1%	13,4%
TRANQUILIDAD		15,4%	15,5%	12,1%
RESENTIMIENTO			11,5%	12,2%
RESIGNACIÓN				8,5%

### ¿Hay emociones que nos ayudan a predecir el "abandono" y por lo tanto la rotación de ejecutivos?

**SI**

En forma individual no existe la correlación, sin embargo, en forma combinada cuando se detecta "Desinterés, Sobrepasado, Pesimismo y Molestia" en promedio se produce la rotación entre las semanas 12 y 16, luego de que se instalan estas combinaciones.

### ¿Son las mismas emociones detectadas durante todo el mes?

**NO**

Las emociones al principio del mes son de "baja tensión" y al fin de mes son de "alta tensión". Lograr los resultados en el mes provoca distinto performance emocional. Así mismo emociones expansivas asociadas al resentimiento al inicio del mes predicen un resultado negativo a fin de mes.

### ¿Tiene impacto el liderazgo en las emociones de los equipos?

**SI**

Líderes con mayor resonancia emocional producen resultados x 4 en gestión. Líderes que utilizan el resentimiento logran resultados con mayor rotación.

# Gestión emocional de equipos

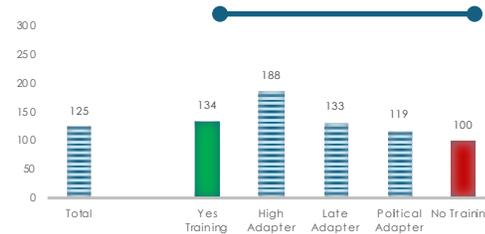
¿Cuáles son las emociones que generan la mayor efectividad en Resultados?

¿El entrenamiento en Gestión Emocional en los líderes tiene impactos medibles en los resultados?

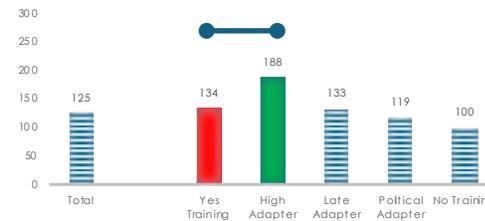


La productividad más alta se presenta cuando en los ejecutivos reconocen **la esperanza, la energía, el entusiasmo y la alegría** en su inicio de jornada.

Las emociones que son directamente contractivas tienen consistentemente un performance de resultados bajos.



El entrenamiento de Líderes en gestión emocional genera un incremento de **+ 34% en resultados** por sobre un líder sin entrenamiento en gestión emocional.



En aquellos líderes que adaptan la gestión emocional en forma profunda (High Adapter) el crecimiento es **40% más alto** que el grupo que si recibe entrenamiento.



Aquellos líderes que declaran adaptar, pero sus rutinas y conductas no cambian, el resultado está por debajo del total del grupo. (-12% Menos), aunque siendo aún más alto que aquellos que no recibieron formación en gestión emocional.

# Avanzando & Aprendiendo hacia el Futuro

