

Influencia de Factores y Competencias Emocionales del Líder en el Rendimiento Profesional del Equipo de Ventas

Autores: Elena Fernández Carrascoso y Manuel A. Férreo Cruzado

Estudio de la Influencia de factores y competencias emocionales en el rendimiento profesional de grupos de ventas

15 de septiembre de 2007

Objeto del Estudio

Se pretende comprobar de forma empírica si determinados factores y competencias emocionales del líder, correlacionan con el rendimiento profesional del Equipo de Ventas.

Objeto de Estudio

Factores Emocionales del Líder

Autovaloración en Competencias E. del Líder

Valoración en Competencias E. del Superior

Valoración en Competencias E. de los Colaboradores

Género

Edad

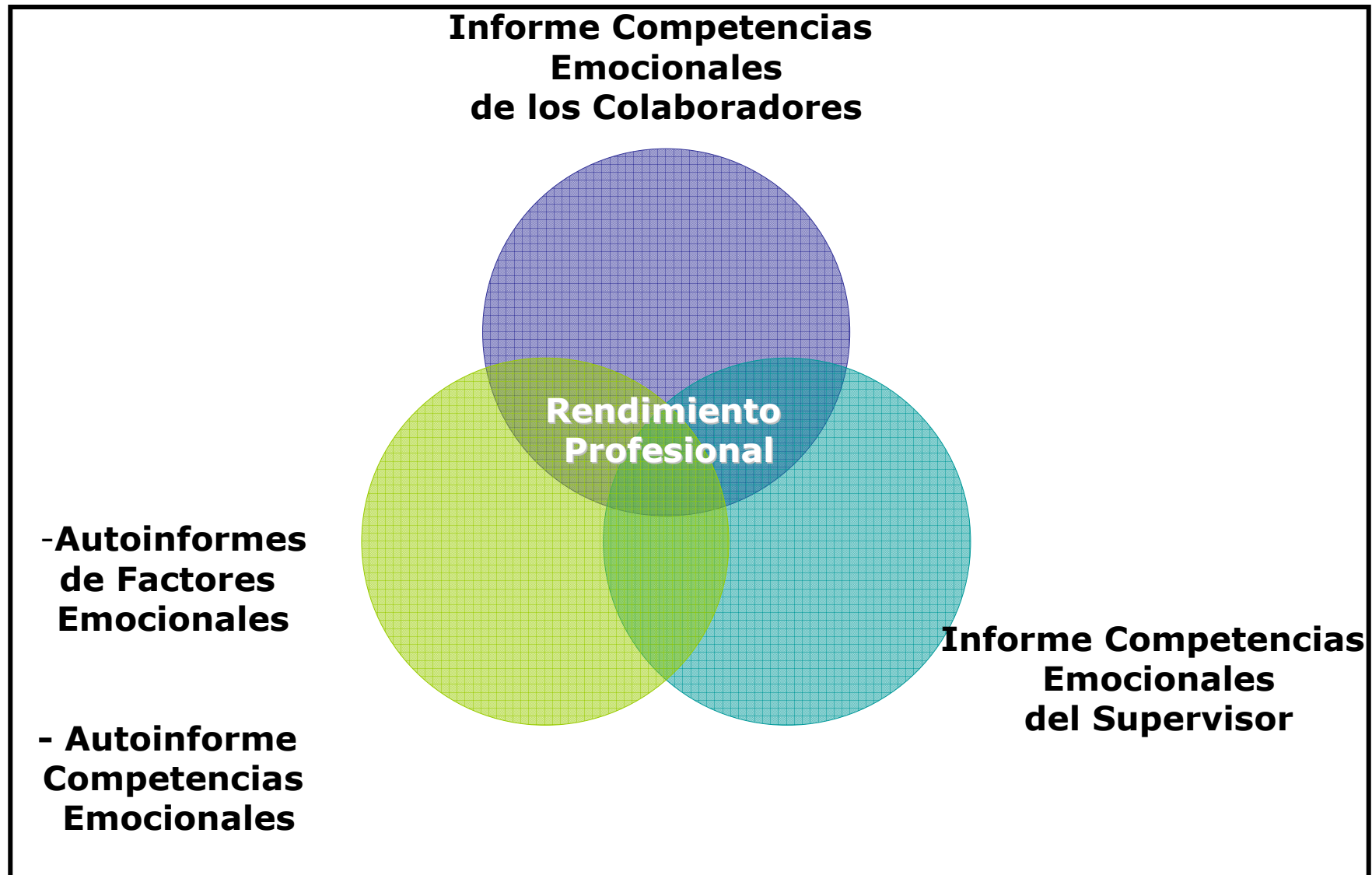
Centro de Trabajo

Área de Ventas

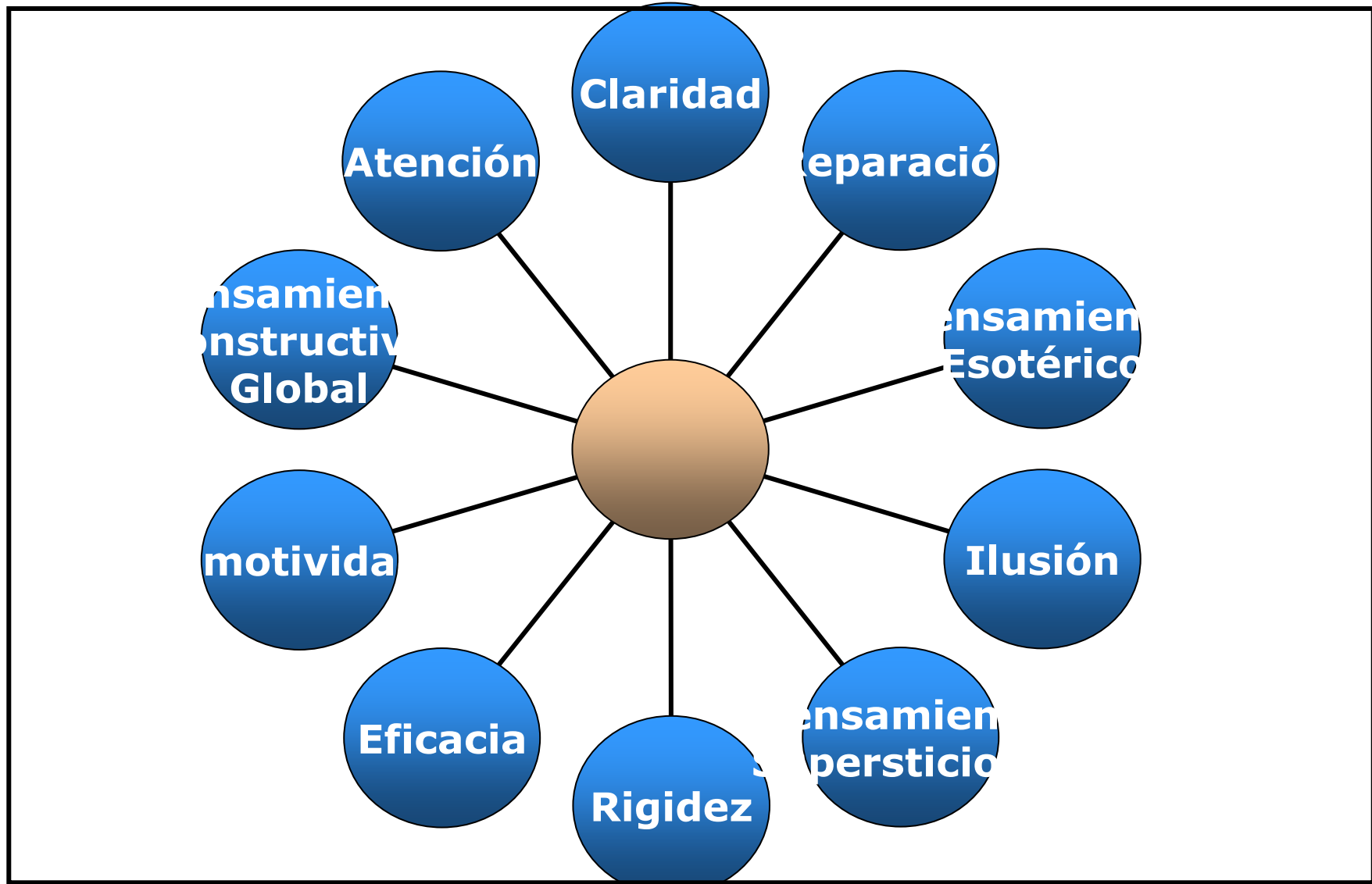
Tamaño del Equipo

Rendimiento Profesional

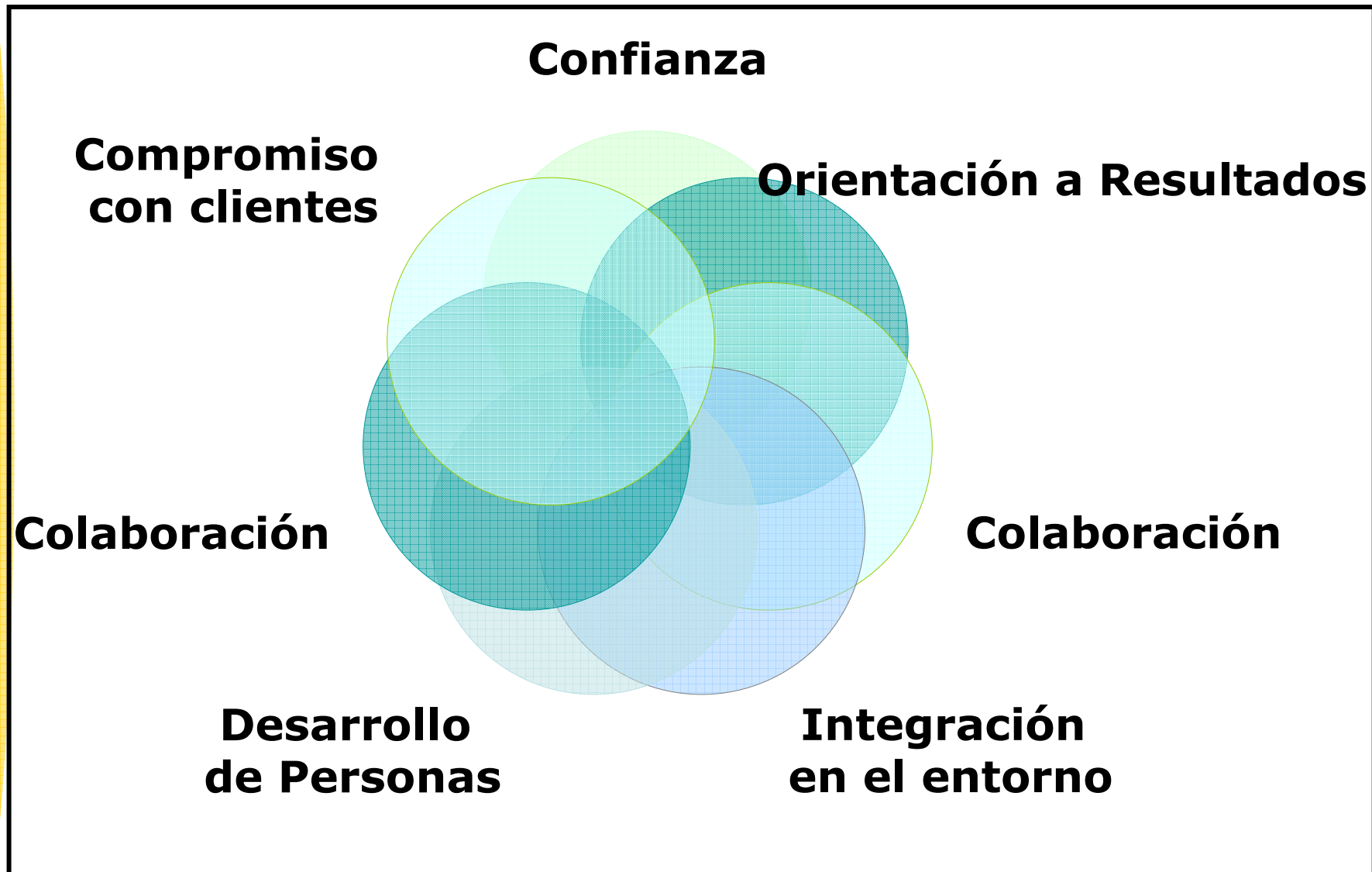
Método: 3.- Procedimiento



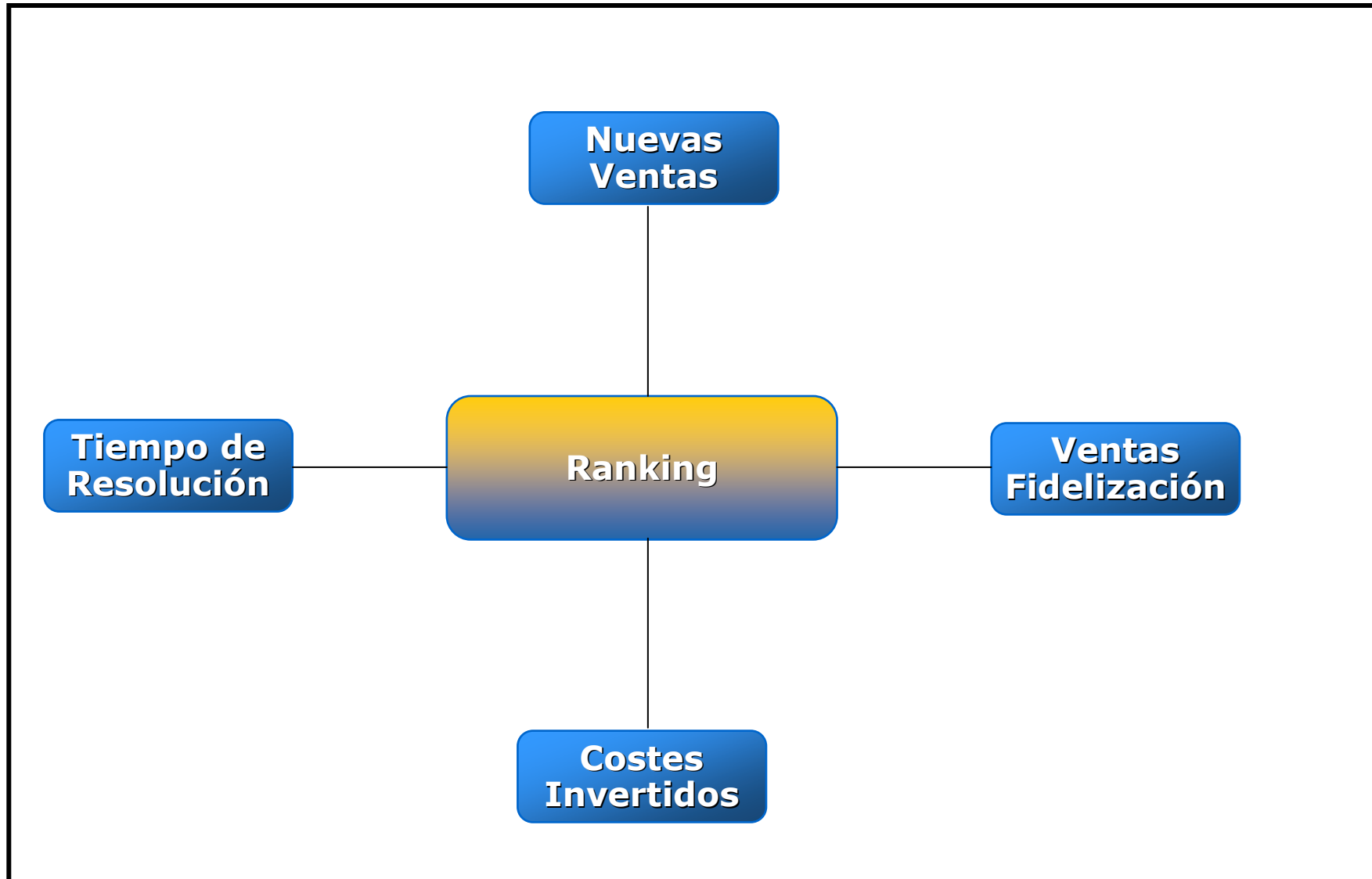
Factores Emocionales



Competencias Emocionales



Rendimiento Profesional: Ranking



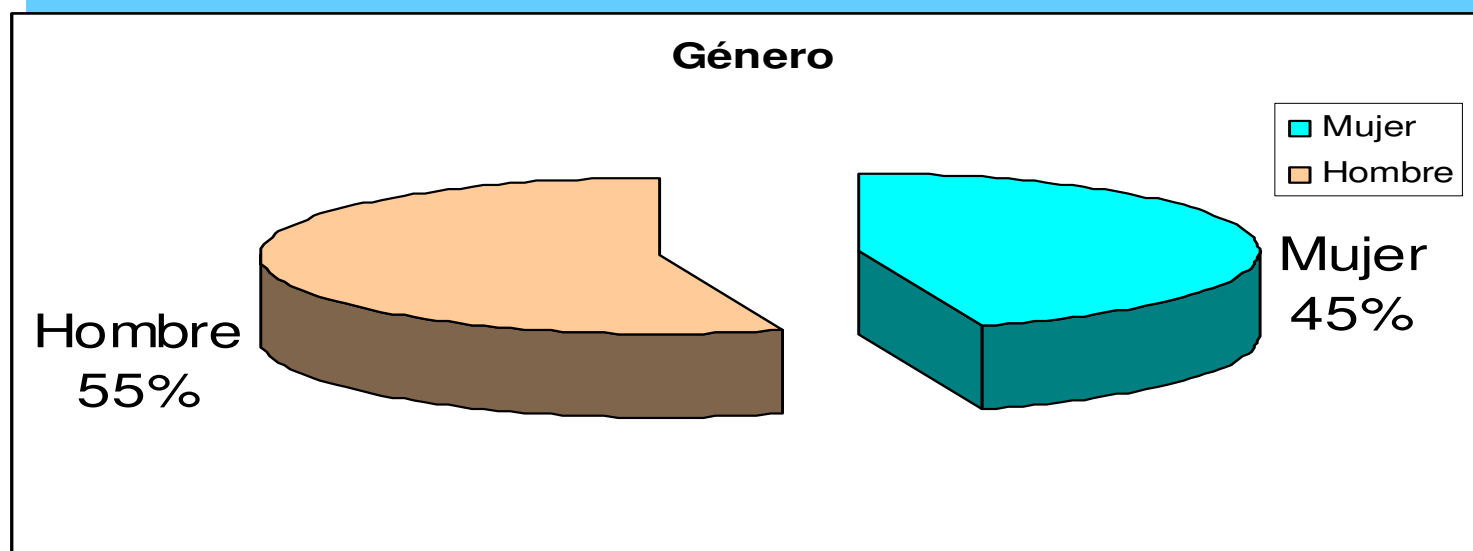
Hipótesis

Los líderes profesionales (Jefes de ventas) con mayor valoración en factores y competencias emocionales obtendrán mayor rendimiento profesional, medido por el ranking del equipo que dirigen, dentro del conjunto de todos los equipos de la empresa

Método: 1.- Participantes

Género

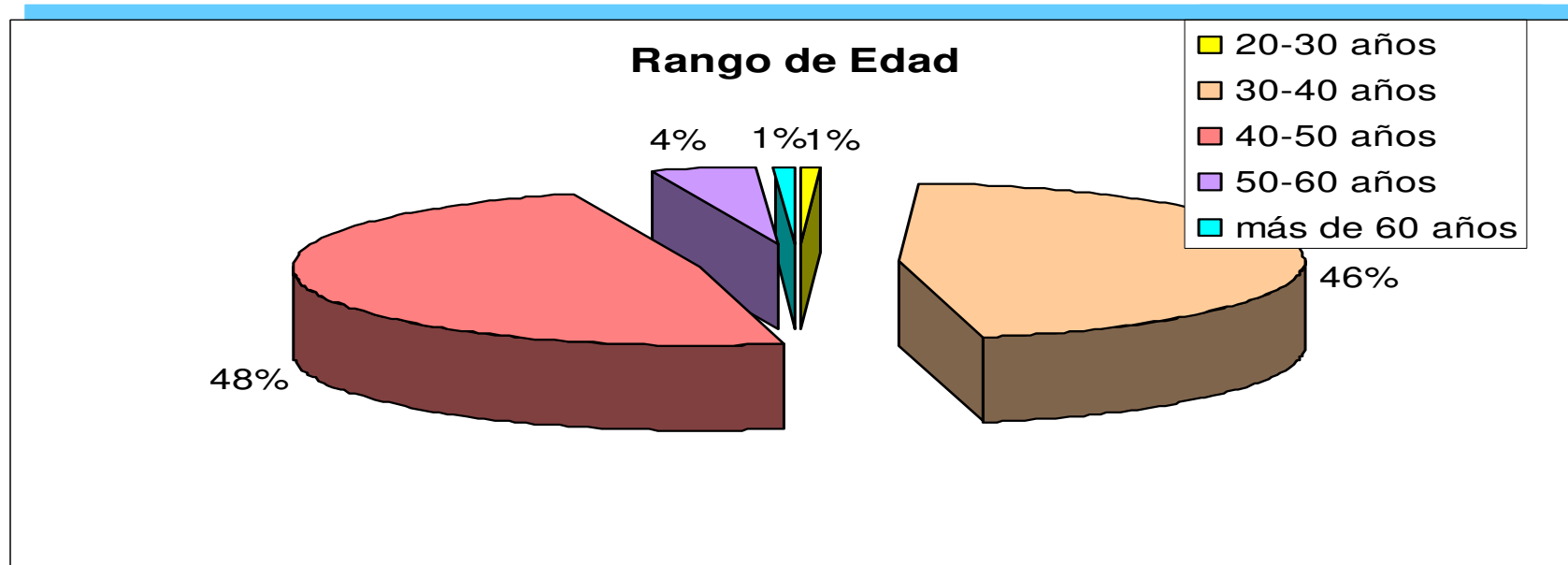
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	55	45,1	45,1	45,1
Hombre	67	54,9	54,9	100,0
Total	122	100,0	100,0	



Método: 1.- Participantes

Rangos de Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20-30 años	1	,8	,8	,8
30-40 años	56	45,9	45,9	46,7
40-50 años	59	48,4	48,4	95,1
50-60 años	5	4,1	4,1	99,2
más de 60 años	1	,8	,8	100,0
Total	122	100,0	100,0	

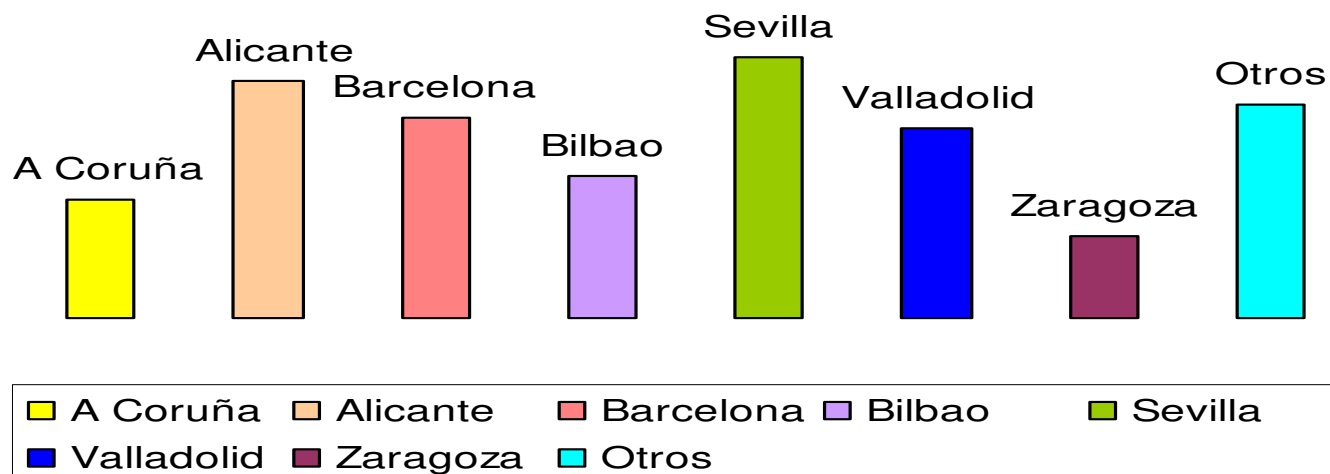


Método: 1.- Participantes

Plazas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A Coruña	10	8,2	8,2	8,2
Alicante	20	16,4	16,4	24,6
Barcelona	17	13,9	13,9	38,5
Bilbao	12	9,8	9,8	48,4
Sevilla	22	18,0	18,0	66,4
Valladolid	16	13,1	13,1	79,5
Zaragoza	7	5,7	5,7	85,2
Cconsumo	2	1,6	1,6	86,9
Cexterno	3	2,5	2,5	89,3
DC Madrid	4	3,3	3,3	92,6
Online	4	3,3	3,3	95,9
Presencial	5	4,1	4,1	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Distribución por plazas

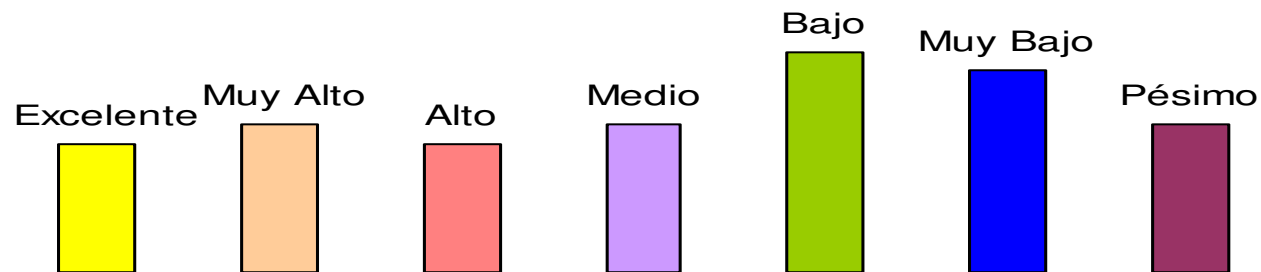


Método: 1.- Participantes

Rangos de Ranking

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Excelente	7	5,7	11,5	11,5
Muy Alto	8	6,6	13,1	24,6
Alto	7	5,7	11,5	36,1
Medio	8	6,6	13,1	49,2
Bajo	12	9,8	19,7	68,9
Muy Bajo	11	9,0	18,0	86,9
Pésimo	8	6,6	13,1	100,0
Total	61	50,0	100,0	

Distribución por ranking



■ Excelente ■ Muy Alto ■ Alto ■ Medio ■ Bajo ■ Muy Bajo ■ Pésimo

Método: 2.- Instrumentos de Medida

Cuestionarios con escala Liker 1-5

Autoinforme CTI

Fiabilidad: Alfa C (0,6)

Validez Factorial: 5 factores (78% varianza)

Autoinforme
TMMS-24

Fiabilidad: Alfa C (0,9)

Validez Factorial: 1 factor (61% varianza)

Informes C.E.

Fiabilidad: Alfa C (0,973)

Validez Factorial: 7 factores (66% varianza)

Método: 3.- Procedimiento

1.542 Cuestionarios

Rellenado on-line: Se evitaron errores en el proceso

Colaboradores: Podían negarse a evaluar al Participante

Participante: Podía negarse a ser evaluado por algún colaborador

Política de comunicación exhaustiva a todos sobre la finalidad del proyecto

Total confidencialidad

Metodo: 4.-Análisis de los Datos

Item	Tipo Informe	Ranking	Variable	Rango-Valor
Integración con el Entorno	Supervisor	- 0,386*	Género	Mujer
Contribución a Resultados	Supervisor	- 0,439*		
Compromiso con clientes	Colaboradores	-0,417*		
Compromiso con Clientes	Supervisor	- 0,501**	Rango Edad	40-50 años
Contribución a Resultados	Supervisor	-0,623**		
Comunicación	Autoinforme	0,757**	Plaza	Valladolid
Compromiso con Clientes	Colaboradores	0,696*		
Integración con el Entorno	Colaboradores	0,699*		
Confianza (Colaboradores)	Colaboradores	0,731*		
Compromiso con clientes	Colaboradores	-0,641*		Sevilla

* Significación 0,05 bilateral

** Significación 0,01 bilateral

No se ha apreciado una relación significativa entre los F.E. y las C.E. tratadas acerca de los líderes y el rendimiento profesional de su grupo de colaboradores evaluados mediante el ranking ocupado por el equipo en relación con el total de equipos.

A la luz de los resultados, la hipótesis establecida no ha sido soportada por la investigación.

Quizá habría que incluir alguna medida más objetiva de las Competencias emocionales y no utilizar sólo medidas subjetivas aunque sean amplias y diversas como es en el feedback-270°.

Conclusión

Puede ser que haya que indagar más en la formación y entrenamiento de competencias emocionales, pero a la vista de este estudio eso no significa que vayamos a incrementar el rendimiento de los equipos de trabajo.

Conclusión

Las relaciones entre los factores y competencias emocionales del líder y el rendimiento del equipo parecen más complejas de lo que puede parecer a primera vista.