

## Chester Elton

AUTOR · FUTURISTA · LÍDER EMPRESARIAL

La mayoría de las organizaciones no saben explicar por qué sus empleados más competentes se sienten desmotivados. Los líderes invierten en estrategia y estructura, pero descuidan los comportamientos de gestión cotidianos que determinan si los empleados creen realmente en lo que se les pide que hagan. Cuando falta el reconocimiento y no se aborda la ansiedad, la brecha entre la cultura declarada y la realidad cotidiana se convierte en el riesgo de rendimiento más importante y menos cuantificado de la organización.

Chester Elton ayuda a las organizaciones a salvar la brecha entre la cultura declarada y la experiencia diaria de los empleados, basándose en estudios realizados con más de un millón de adultos en activo y en cinco libros superventas del *\*New York Times\**, entre los que se incluyen *\*Anxiety at Work\** y *\*The Carrot Principle\**, sobre el reconocimiento, la gratitud y la seguridad psicológica.

### biografía de Chester Elton 2026

#### Por qué las organizaciones trabajan con Chester Elton

- Sus marcos se basan en la mayor base empírica de cualquier ponente sobre cultura comparable: estudios de más de un millón de adultos en activo, respaldados por un estudio de 300 000 personas realizado con Towers Watson para *All In*, lo que proporciona a los consejos de administración y a los responsables de RR. HH. datos que pueden defender internamente.
- *The Carrot Principle* y *Anxiety at Work* se sitúan en extremos opuestos del reto del compromiso; su capacidad para abordar tanto la estrategia de reconocimiento como la ansiedad en el lugar de trabajo dentro de un único corpus coherente de trabajo significa que las organizaciones no necesitan dos conversaciones diferentes.
- Como ganador del premio Thinkers50 Coaching Award y miembro de los 100 Coaches de Marshall Goldsmith, su práctica de coaching ejecutivo cuenta con una validación independiente de terceros que amplía su valor más allá del escenario principal.
- Su trabajo ofrece un diagnóstico específico y operativo —la brecha entre lo que los líderes dicen valorar y lo que los directivos hacen realmente en el día a día— y un conjunto de herramientas que funciona en todos los niveles de la organización, no solo en la alta dirección.
- Nombrado entre los 50 mejores expertos en liderazgo y gestión de 2025 por Inc. y clasificado sistemáticamente entre las principales autoridades mundiales en cultura organizacional por Global Gurus (2017-2025), su prestigio está validado por organismos externos reconocidos, más que por credenciales autoatribuidas.

#### DISPONIBLE PARA

- Capacitación y talleres
- Coaching
- Compromiso tras la cena
- Conferencias
- Consultoría
- Participación en mesas redondas

#### TEMAS DE CONVERSACIÓN DE CHESTER

- Bienestar del empleado
- Cultura Organizacional
- Estrategias para retener el talento
- Experiencia del empleado
- Salud mental en el lugar de trabajo
- Transformación cultural

**IDIOMAS:** Español, Inglés

## Aspectos destacados de su biografía

- Coautor de cinco libros superventas del New York Times, entre los que se incluyen *The Carrot Principle*, *All In*, *Leading with Gratitude* y *Anxiety at Work* (Harper Business), escritos en colaboración con Adrian Gostick
- Sus libros han vendido casi 2 millones de ejemplares en todo el mundo y han sido traducidos a más de 30 idiomas
- Ganador del premio Thinkers50 Coaching Award; miembro de los 100 coaches de Marshall Goldsmith
- Coach ejecutivo certificado en Liderazgo Centrado en las Partes Interesadas (SCL) por Marshall Goldsmith
- Organización de investigación Global Gurus: clasificado de forma constante entre los principales expertos mundiales en liderazgo y cultura organizacional, 2017-2025
- Nombrado entre los 50 mejores expertos en liderazgo y gestión de Inc. para 2025 (octubre de 2025)
- Cofundador de The Culture Works, una consultora global de liderazgo y cultura
- Medios de comunicación: *NBC Today*, *CBS 60 Minutes*, CNN, ABC; citado en *Wall Street Journal*, *New York Times*, *Fast Company*, *Financial Times*

## Biografía

La cultura no falla en las organizaciones porque los líderes carezcan de valores. Falla porque la mayoría de los directivos no saben cómo hacer que esos valores se reflejen en el comportamiento diario de sus equipos. Chester Elton ha dedicado más de dos décadas a construir la base de investigación que explica esta brecha y a identificar qué hacen de manera diferente las organizaciones de alto rendimiento.

Su trabajo se basa en estudios de más de un millón de adultos en activo, recopilados a través de varias colaboraciones de investigación a gran escala. *The Carrot Principle* estableció el vínculo directo y cuantificable entre el reconocimiento significativo de los empleados y los resultados empresariales, incluyendo la retención, la productividad y la satisfacción del cliente. *All In*, elaborado en colaboración con la consultora Towers Watson, se basó en un estudio de 300 000 personas para identificar las siete prácticas que generan un compromiso genuino con la organización. *Anxiety at Work* —publicado por Harper Business y el más reciente de sus cinco éxitos de ventas del New York Times— abordó la otra cara de la misma ecuación: qué ocurre cuando la incertidumbre no se gestiona y la ansiedad en el lugar de trabajo erosiona la cultura que los líderes se esforzaron por construir. En conjunto, estos libros conforman uno de los marcos más basados en la evidencia de que disponen los ejecutivos sobre cómo se crea, se mantiene y se recupera la cultura.

Elton es ganador del premio Thinkers50 Coaching Award, miembro de los 100 Coaches de Marshall Goldsmith y coach ejecutivo certificado en Liderazgo Centrado en las Partes Interesadas por Marshall Goldsmith. Global Gurus lo ha clasificado entre los principales expertos mundiales en liderazgo y cultura organizacional todos los años desde 2017 hasta 2025. Inc. lo incluyó en su lista de los 50 mejores expertos en liderazgo y gestión de 2025. Es cofundador de The Culture Works y ha prestado servicios de consultoría a organizaciones como American Express, el Banco Mundial y los New Jersey Devils.

Lo que le distingue es el alcance de su investigación. La mayoría de los ponentes en este ámbito abordan o bien la motivación o bien el estrés. La

obra de Elton aborda ambos aspectos, así como la conexión entre ellos.

## **Temas clave de sus conferencias**

- Reconocimiento de los empleados y creación de cultura
- Cultura organizativa y equipos de alto rendimiento
- Ansiedad en el lugar de trabajo y seguridad psicológica
- Liderar con gratitud
- Estrategia de compromiso de los empleados
- Liderazgo de una plantilla multigeneracional
- Capacidad de los directivos y confianza en el equipo

## **Ideal para**

- Directores de RR. HH. y líderes de personal que diseñan, reestructuran o integran programas de cultura organizacional
- Directores generales y equipos de alta dirección que gestionan la ansiedad de la plantilla, el cambio o la recuperación de la cultura tras una transformación
- Funciones de desarrollo de talento y liderazgo que buscan marcos basados en la investigación para la eficacia de los directivos
- Asociaciones de RR. HH. y gestión, y conferencias del sector en las que la audiencia espera credibilidad de los profesionales y contenidos respaldados por datos

## **Resultados para el público**

- Un marco de diagnóstico para identificar dónde se rompe el compromiso cultural entre la intención del liderazgo y el comportamiento de la dirección de primera línea
- Prácticas de reconocimiento directamente vinculadas a los resultados de compromiso y retención, basadas en investigación empírica a gran escala en lugar de en anécdotas
- Estrategias prácticas para identificar la ansiedad en el lugar de trabajo de forma temprana, antes de que afecte al rendimiento del equipo, al absentismo o a la rotación de personal
- Un vocabulario organizativo común para hablar de cultura, gratitud y seguridad psicológica en términos operativos, en lugar de abstractos
- Medidas inmediatas y aplicables que los directivos de cualquier nivel pueden poner en práctica para reforzar la confianza y el esfuerzo voluntario dentro de sus equipos

## **Chester Elton's 2026 charlas & temas**

### **«Carrots 2.0: Cómo los directivos actuales utilizan el reconocimiento para motivar a su personal, retener el talento y mejorar el rendimiento»**

Se basa en la investigación de Elton sobre el «principio de la zanahoria» y en datos actualizados de encuestas propias para mostrar a los directivos cómo vincular el reconocimiento con lo que más valoran los empleados a nivel individual, con conclusiones específicas para cada generación y cada sector.

#### **Puntos clave:**

- La distinción entre aprecio y reconocimiento, y por qué ambos son necesarios para un compromiso sostenido
  - Cómo vincular el reconocimiento a comportamientos estratégicos y no solo a resultados
  - Herramientas prácticas para crear una cultura del reconocimiento en todos los equipos, en cualquier nivel de la organización
- 

### **El mejor equipo gana: la nueva ciencia del liderazgo de equipos de alto rendimiento**

Basada en un estudio realizado con 850 000 personas, esta charla proporciona a los líderes cinco principios derivados de la investigación para crear equipos capaces de mantener un alto rendimiento en entornos caracterizados por la rapidez, el cambio y la complejidad interfuncional.

Puntos clave:

- Cómo identificar y activar los factores que impulsan el compromiso individual de cada miembro del equipo
  - Técnicas para acelerar la productividad en equipos nuevos, híbridos o distribuidos geográficamente
  - Cómo crear culturas de desafío constructivo y responsabilidad compartida
- 

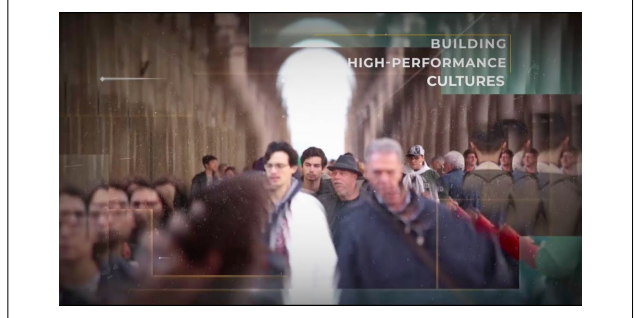
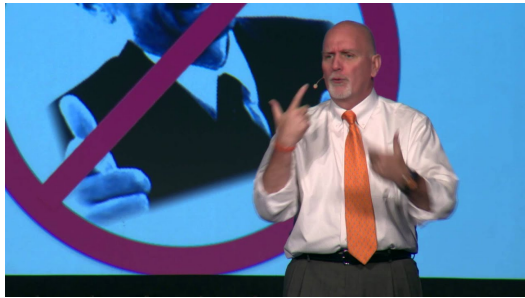
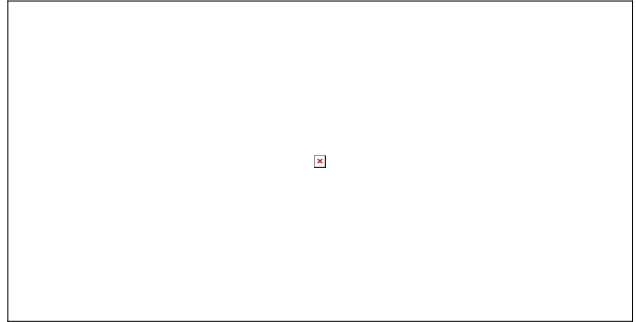
### **All In: Cómo los grandes líderes fomentan una cultura de confianza y logran grandes resultados**

Presenta los resultados de un estudio realizado con Towers Watson en el que participaron 300 000 personas, y ofrece una hoja de ruta de liderazgo en siete pasos para generar un compromiso genuino con la organización en cualquier nivel directivo.

Puntos clave:

- Las tres características que comparten las culturas de equipo más rentables y productivas del mundo
- Siete prácticas de liderazgo que generan compromiso por parte de los empleados, en lugar de un mero cumplimiento
- Cómo crear una cultura de trabajo basada en el compromiso, la capacitación y la energía, independientemente de la antigüedad o el presupuesto

## **Chester Elton's Videos**



## Lo que dicen los clientes de Chester Elton

Chester fue la estrella de nuestra conferencia. Sus principios «All In» encajaban a la perfección con todos los aspectos de nuestro mensaje clave y reforzaron la eficacia de nuestro enfoque. ¡Estamos deseando aprovechar este impulso y este entusiasmo!

### **Lynn Leblanc**

*Responsable de Planificación Estratégica, Aetna*

Chester recibió una ovación de pie. Diría que fue un gran éxito que impulsó una iniciativa de cambio cultural en toda nuestra región. El enfoque de Chester, que combina estrategia y táctica y se basa en estudios del mundo real, fue fundamental no solo para ganarse la confianza de los participantes, sino también para inspirar a nuestros líderes y ayudarnos a formular planes viables para seguir adelante.

«Los conceptos de «All In», «El principio de la zanahoria» y «Lo que me motiva» pueden combinarse para crear una caja de herramientas que todas las organizaciones pueden aprovechar para mejorar la eficiencia y la eficacia organizativas.

### **Glen Stambone**

*Comando Médico Regional del Norte, Ejército de los Estados Unidos*

La gente de todos los niveles de nuestra organización sigue hablando maravillas de la charla de Chester. Ha recibido las mejores valoraciones de todos los ponentes. No solo fue entretenido, sino que se tomó su tiempo para prepararla bien y el contenido realmente caló hondo en este grupo. Eso dice mucho de un público tan reservado y escéptico.

**Lisa Stornaio**

*Vicepresidente de Desarrollo del Liderazgo, Fidelidad*

¡Una charla sumamente interesante y motivadora! Y lo más importante: has adaptado el contenido a la perfección para garantizar que fuera relevante para nuestras necesidades, que evolucionan a un ritmo vertiginoso y cambian constantemente.

**Sally Williams Keenan**

*Director ejecutivo, Morgan Stanley*

Chester estuvo magnífico y transmitió un mensaje que encajaba perfectamente con nuestra visión. La participación del público fue extraordinaria. Incorporó ejemplos concretos de Fannie Mae en su intervención para que el mensaje resultara relevante para nuestros empleados. Su energía y su estilo interactivo despertaron muchas emociones entre el público, sobre todo risas. ¡Todavía siguen hablando de lo motivador que fue Chester! Fue un colofón fantástico para nuestra conferencia anual.

**Carlos Pérez**

*Vicepresidente y director de crédito, Fannie Mae*

¡Chester tuvo un gran éxito y, personalmente, me inspiró a ser un mejor líder! No solo aportó datos relevantes y contrastados en su presentación sobre cómo impulsar los resultados empresariales mediante la implicación de la plantilla, sino que también utilizó el humor y la participación del público para mantener al equipo motivado y comprometido.

**MaryLynn Carver**

*Directora de Comunicación, General Mills*

La energía desbordante de Chester contagia al público, ya que inspiró y motivó a nuestros asistentes. Se tomó el tiempo necesario para conocer a fondo Golden Corral y adaptó su discurso para que resultara relevante para nuestros gerentes de restaurante y franquiciados. Sigue figurando entre nuestros mejores ponentes de todos los tiempos y recomendando encarecidamente a Chester.

**Erika Braun**

*PHR, CCP, Golden Corral Corporation*