

Liderazgo y Trabajo en Equipo

Evolucion del liderazgo y su aplicabilidad en ventas

Clase 2



INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un fenómeno en constante transformación. A lo largo de esta clase, se analizará cómo ha evolucionado desde enfoques tradicionales, centrados en el carácter o la autoridad, hacia modelos más complejos y adaptativos que responden a las necesidades actuales de las organizaciones, especialmente en entornos comerciales cambiantes.

Se observará que cada modelo de liderazgo refleja una visión distinta de las personas, del trabajo y de la relación entre líderes y seguidores. Comprender esta evolución permitirá a los estudiantes identificar qué estilo resulta más apropiado para cada situación en ventas y cómo integrarlo en su propia práctica profesional.

2. CLASE 2. EVOLUCION DEL LIDERAZGO Y SU APLICABILIDAD EN VENTAS

(RDA1): Comprender los fundamentos del liderazgo y su importancia en los procesos de ventas y la gestión de equipos.

2.1. Enfoques clásicos del liderazgo: rasgos, conductual y situacional

Los enfoques clásicos del liderazgo nos permiten comprender cómo ha evolucionado la visión sobre lo que significa liderar. Desde la idea de que los líderes nacen con ciertas cualidades, hasta modelos que valoran el comportamiento y la adaptación al contexto, estos enfoques sentaron las bases para las teorías modernas del liderazgo.

2.1.1. Enfoque de rasgos

Los primeros enfoques del liderazgo se centraban en los rasgos personales del líder, como carisma, inteligencia o determinación. Esta visión sostenía que los líderes ‘nacen’, no se hacen. Sin embargo, con el tiempo se demostró que las habilidades de liderazgo pueden desarrollarse.

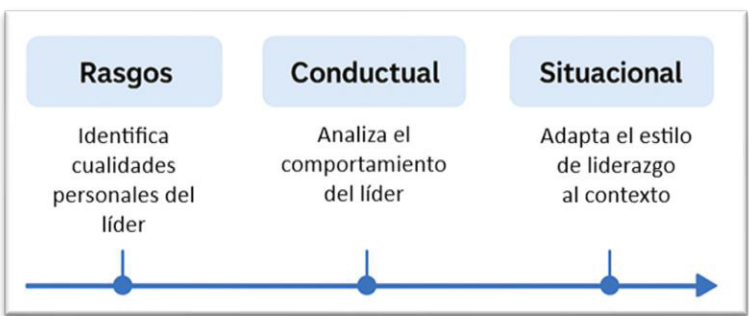
2.1.2. Enfoque conductual

Este enfoque estudia el liderazgo a partir de las conductas y acciones observables del líder, dejando de lado sus cualidades innatas. Analiza cómo el líder interactúa con su equipo, toma decisiones y gestiona el trabajo, identificando dos orientaciones principales: centrada en las tareas, que prioriza la planificación y el control para cumplir objetivos; y centrada en las personas, que fomenta la motivación, el bienestar y la cohesión del grupo. Sostiene que el liderazgo efectivo se puede aprender, desarrollando comportamientos que equilibren la productividad con relaciones saludables.

2.1.3. Enfoque situacional

Este modelo sostiene que no existe un único estilo de liderazgo válido para todas las circunstancias, sino que el líder debe adaptarse a las condiciones específicas del entorno, a la naturaleza de la tarea y al nivel de madurez o desarrollo del equipo. Implica diagnosticar las necesidades del momento, ya sea mayor dirección, acompañamiento o autonomía. De esta manera, el liderazgo se vuelve flexible y dinámico, permitiendo responder de forma más efectiva a retos cambiantes y a la diversidad de habilidades y motivaciones de los colaboradores.

Figura 1. *Evolución de los enfoques de liderazgo*



Nota. En la figura se puede observar la línea de tiempo sobre la evolución del liderazgo desde los rasgos hasta el enfoque situacional. Creación propia (Albuja, 2025)

La siguiente tabla muestra una comparativa de los enfoques clásicos del liderazgo, destacando sus características, ventajas y limitaciones. Indica cómo el liderazgo ha pasado de centrarse en rasgos personales a adaptarse según el contexto y el equipo.

Tabla 1.
Enfoques clásicos de liderazgo

Enfoque	Características principales	Ventajas claves	Limitaciones
De rasgos	Se enfoca en cualidades innatas, como carisma, inteligencia y determinación	Permite identificar posibles líderes desde temprana edad	Ignora el aprendizaje y el contexto
Conductual	Analiza el comportamiento observable del líder en la relación tarea-persona	Ofrece bases para entrenar líderes según estilos	Puede generalizar sin considerar la situación
Situacional	El liderazgo depende del contexto, la tarea y la madurez del equipo	Flexible y adaptativo a cada realidad organizacional	Requiere diagnóstico constante y habilidades diferenciadas

Nota. Comparación de los enfoques de liderazgo según sus características, ventajas y limitaciones. Creación propia (Albuja, 2025)

2.2. Modelos contemporáneos: transformacional, transaccional y adaptativo

Los modelos contemporáneos abordan el liderazgo desde una visión estratégica, emocional y contextual.

- *El liderazgo transformacional* busca inspirar, motivar e impulsar el desarrollo personal del equipo. El líder transformacional genera visión y entusiasmo compartido.

Lewin (2024) explica que el liderazgo transformacional busca influir positivamente en el equipo, a través de la creación de una visión compartida, motivación constante y el desarrollo continuo del talento.

- *El liderazgo transaccional* se enfoca en recompensas, reglas claras y cumplimiento de objetivos. Este liderazgo es útil para mantener estructuras operativas estables.
- *El liderazgo adaptativo* es una forma de liderar que pone énfasis en la capacidad de *leer el entorno, asumir retos con flexibilidad* y acompañar a los equipos en momentos de cambio o incertidumbre. No se trata solo de resolver lo que ocurre hoy, sino de cultivar un equipo capaz de afrontar los desafíos del mañana con creatividad, resiliencia y sentido compartido. Un líder adaptativo escucha, aprende junto a su equipo y promueve soluciones colaborativas en escenarios complejos y cambiantes.

Según Reza Trosino (2019), el liderazgo adaptativo se centra en la capacidad de gestionar el cambio, fomentar el aprendizaje continuo y adaptarse con flexibilidad a entornos comerciales dinámicos, lo cual es esencial para los líderes en contextos de alta incertidumbre.

Tabla 2.
Comparación de modelos contemporáneos de liderazgo

Modelo	Enfoque principal	Fortalezas claves	Aplicabilidad en ventas
Transformacional	Inspirar, motivar y desarrollar al equipo	Fomenta compromiso, visión compartida y crecimiento humano	Ideal para cambios organizacionales o metas ambiciosas
Transaccional	Supervisión, cumplimiento y recompensas por desempeño	Claridad en tareas, control efectivo, estructura estable	Útil en operaciones rutinarias y con alto control operativo
Adaptativo	Aprendizaje continuo, gestión del cambio y flexibilidad	Alta capacidad de respuesta ante crisis o incertidumbre	Crucial en mercados cambiantes o entornos altamente dinámicos

Nota. Tabla que compara los modelos contemporáneos de liderazgo según su enfoque, fortalezas y utilidad en equipos de ventas. Creación propia (Albuja, 2025)

2.3. Tendencias actuales: liderazgo ético, servicial y basado en *coaching*

En el entorno organizacional contemporáneo, han surgido nuevas formas de liderazgo que responden a las demandas sociales de integridad, empatía y desarrollo humano. Entre ellas se destacan tres enfoques clave:

- ✓ Liderazgo ético, que promueve la justicia, la transparencia y el respeto en cada decisión.
- ✓ Liderazgo servicial, donde el líder se pone al servicio del equipo para fortalecer la colaboración.
- ✓ Liderazgo basado en *coaching*, que se enfoca en acompañar, motivar y potenciar el crecimiento de cada miembro del grupo.

Figura 2.
Beneficios del coaching



Nota. La imagen muestra un cohete despegando, rodeado de frases que destacan los beneficios del *coaching* en el entorno laboral. Tomado de: <https://eulaliatort.com/beneficios-coaching-empresa/>

Tabla 3.
Comparación de tendencias actuales en liderazgo

Estilo de liderazgo	Características principales	Impacto en equipos de ventas
Ético	Promueve valores como la integridad, justicia, honestidad y coherencia entre discurso y acción.	Genera confianza, credibilidad y compromiso a largo plazo.
Servicial	El líder se pone al servicio del equipo, prioriza el bienestar colectivo y el crecimiento conjunto.	Fortalece la colaboración, el respeto y la cohesión interna.
Basado en <i>coaching</i>	Enfocado en acompañar, guiar y desarrollar el potencial individual y profesional.	Mejora la motivación, el aprendizaje continuo y el desempeño individual.

Nota. La siguiente tabla se puede observar un resume de los tres estilos de liderazgo actuales: ético, servicial y basado en *coaching*. Creación propia (Albuja, 2025)

Estas tendencias no solo fortalecen la cultura interna de las organizaciones, sino que también generan un impacto positivo en los resultados comerciales, al construir equipos más comprometidos, resilientes y orientados a objetivos compartidos.

ENLACES DE COMPLEMENTO

- ✓ **Título del enlace relacionado:** Liderazgo transformacional vs. transaccional – Diferencias claves.
- ✓ **Descripción del enlace relacionado:** YouTube – Video en español que explica de forma clara las diferencias entre el liderazgo transformacional y el transaccional, con ejemplos aplicados al contexto empresarial. Publicado por Líder exitoso, 2021.
- ✓ **Enlace:** https://www.youtube.com/watch?v=WdISw1_hWJ4

- ✓ **Título del enlace relacionado:** Qué es el liderazgo ético: características y ejemplos
- ✓ **Descripción del enlace relacionado:** Entrada tipo blog académico de ESADE (publicada el 27 de enero de 2025) que define el liderazgo ético, explica sus principios fundamentales (integridad, respeto, justicia, responsabilidad) y brinda ejemplos prácticos en organizaciones.
- ✓ **Enlace:** <https://www.esade.edu/beyond/es/que-es-liderazgo-etico-caracteristicas-ejemplos/>

BIBLIOGRAFÍA

- Lewin, L. (2024). *Liderazgo de impacto: la guía definitiva para potenciar e inspirar a tu equipo docente*. (1ª Ed.). Bonum.
- Reza Trosino, J. C. (2019). *El gerente efectivo: los fundamentos de la administración, el trabajo en equipo y el liderazgo*. (1ª Ed.). Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Líder adaptativo.** Es quien guía con empatía y flexibilidad en tiempos de cambio. Escucha activamente, aprende junto a su equipo y toma decisiones que responden a los desafíos reales del entorno. No impone, acompaña.

- **Coaching.** Es un proceso de acompañamiento que ayuda a las personas a descubrir su potencial, clarificar sus metas y encontrar sus propias respuestas. El *coach* no da órdenes, hace preguntas poderosas que inspiran acción y crecimiento.

RECURSO DE PROFUNDIZACIÓN

- ✓ **Título del recurso relacionado:** Ejemplo práctico: ¿Transformacional o transaccional?
- ✓ **Descripción del recurso:** Este recurso presenta un ejemplo práctico en el que se comparan dos coordinadores de ventas con estilos de liderazgo distintos: uno transformacional y otro transaccional.

A través del análisis de sus estrategias y resultados, los estudiantes pueden observar cómo el enfoque de un líder influye en la motivación del equipo, el cumplimiento de metas y la rotación del personal.

Mientras el líder transaccional se centra en recompensas, cumplimiento de reglas y supervisión directa, logrando resultados inmediatos, pero limitando la innovación y el compromiso profundo, el líder transformacional inspira, motiva y promueve el desarrollo de sus colaboradores, generando un desempeño colectivo más sostenido y un equipo más comprometido.

Este recurso permite conectar la teoría con la práctica, mostrando cómo los distintos enfoques de liderazgo (clásicos y contemporáneos) se aplican en contextos comerciales reales y cómo el estilo del líder puede transformar la cultura del equipo, potenciar el rendimiento y favorecer la retención del talento.

- ✓ **Desarrollo:**

Escenario

La empresa Global Market S.A. busca lanzar un nuevo producto en un mercado altamente competitivo. Dos coordinadores de ventas, Pedro y Laura, dirigen equipos distintos y aplican estilos de liderazgo diferentes para alcanzar la meta en el mismo plazo.

Personajes

Pedro: líder transaccional, centrado en reglas claras, supervisión y recompensas inmediatas.

Laura: líder transformacional, inspiradora y motivadora, fomenta visión compartida y desarrollo del talento.

Diego: vendedor experimentado que busca nuevos retos.

María: vendedora junior, entusiasta pero insegura.

Narrador: guía para la reflexión del estudiante.

Escena 1 → Reunión con Pedro (Liderazgo transaccional) → (El equipo entra a la sala. Pedro se sienta al frente con un cronómetro y un cuadro de metas en la pizarra).

Pedro: Bien, equipo, tenemos un objetivo claro: vender 200 unidades del nuevo producto en dos semanas. Quien lo logre recibirá un bono adicional del 10%. Quien no lo cumpla, quedará fuera de la bonificación trimestral.

Diego: Entendido, jefe. ¿Podemos sugerir nuevas estrategias para captar clientes?

Pedro: No, Diego. Ya definí el guion de ventas. Su tarea es seguirlo exactamente. No quiero improvisaciones.

María: Tengo algunas dudas sobre cómo presentar el producto, ¿podría recibir una capacitación rápida?

Pedro: María, no hay tiempo para eso. Revisa el manual y aplícalo. Cada minuto cuenta.

(El equipo asiente en silencio, algunos motivados por el bono, otros tensos por el riesgo de perder recompensas.)

Narrador: El estilo de Pedro muestra un **liderazgo transaccional**: reglas claras, recompensas y control directo. Esto genera resultados inmediatos, pero puede limitar la innovación, la motivación intrínseca y la participación activa del equipo.

Escena 2 → Reunión con Laura (Liderazgo transformacional) → (El equipo entra. Laura sonríe y coloca un cartel con el lema: “Juntos conquistamos el mercado”).

Laura: Compañeros, este lanzamiento es una gran oportunidad. Más que vender 200 unidades, quiero que logremos demostrar que somos el equipo más innovador de la empresa. ¿Qué ideas tienen para acercarnos mejor a los clientes?

Diego: Podríamos ofrecer una demostración virtual a clientes clave. Eso nos diferenciaría.

Laura: ¡Excelente propuesta, Diego! Encárgate de liderar ese proyecto, y quien quiera sumarse será bienvenido.

María: Yo todavía me siento insegura en las presentaciones, ¿podría acompañar a Diego para aprender?

Laura: Por supuesto, María. Tu entusiasmo es valioso. Diego, guíala en este proceso, y María, sé tú quien prepare el guion de la demo.

(El equipo sonríe, motivado y participativo. Todos sienten que aportan al proyecto.)

Narrador: El estilo de Laura muestra un **liderazgo transformacional**: visión inspiradora, motivación constante y desarrollo del talento. Esto fortalece la cohesión, la creatividad y el compromiso sostenido, además de impulsar los resultados comerciales.



La excelencia no se improvisa

síguenos

