



Profundiza más

Recurso de Profundización

Liderazgo equilibrado en acción.

- ✓ **Descripción del recurso:** Este recurso presenta un caso simulado de la empresa ficticia MKT Soluciones, donde un equipo de ventas enfrenta una caída en la productividad y un clima laboral tenso. El análisis permite que los estudiantes comprendan cómo el estilo de liderazgo influye tanto en los resultados como en el bienestar del equipo. El jefe de ventas actual se enfoca exclusivamente en cumplir metas, sin generar espacios de escucha ni reconocer los logros de su equipo, lo que provoca agotamiento y rotación de personal.

A través de este caso, los estudiantes podrán identificar fallas en el equilibrio entre orientación a resultados y atención a las personas, diagnosticando el estilo de liderazgo vigente y evaluando su impacto. Además, se propone que los estudiantes desarrollen un plan de intervención con enfoque humanista, que combine motivación, reconocimiento y planificación clara de objetivos, mostrando cómo un liderazgo centrado en las personas y en los resultados puede transformar la productividad, la cohesión y la satisfacción laboral del equipo de ventas.

Este recurso refuerza la comprensión de conceptos clave como: liderazgo centrado en personas, enfoques orientados al logro y la importancia de mantener un equilibrio entre resultados y relaciones en equipos comerciales.

- ✓ **Desarrollo:**

Escenario

La empresa ficticia **MKT Soluciones** atraviesa una caída en ventas del 20% durante el último trimestre. El clima laboral es tenso: los vendedores sienten presión excesiva por los objetivos y poca valoración por su esfuerzo. El jefe de ventas, **Ricardo**, está enfocado



Profundiza más

casi exclusivamente en resultados numéricos, lo que ha provocado agotamiento y desmotivación en el equipo.

Personajes y roles:

Ricardo (Jefe de Ventas): Líder centrado en resultados, exigente, enfocado en cifras, poco atento a las emociones del equipo.

Ana (Vendedora con alto rendimiento): Comprometida, pero cansada de la falta de reconocimiento.

Carlos (Vendedor en proceso de aprendizaje): Motivado, pero inseguro; necesita guía y acompañamiento.

Mariana (Supervisora Regional): Observadora externa que busca proponer un liderazgo equilibrado.

Escena 1 è Oficina de Ventas, lunes por la mañana

Ricardo (serio): Equipo, las ventas del último mes estuvieron 15% por debajo de la meta. Esto es inaceptable. Necesito que redoblen esfuerzos y aumenten sus cierres esta semana.

Ana (en voz baja a Carlos): Siempre lo mismo, solo habla de cifras. Nunca reconoce que fuimos los que más clientes nuevos trajimos.

Carlos (tímido): Sí... yo siento que hago lo posible, pero no sé si voy por buen camino.

Escena 2 è Reunión improvisada después de la visita de Mariana

Mariana (con tono empático): Ricardo, noté tensión en tu equipo. ¿Has pensado en cómo se sienten tus vendedores?

Ricardo (defensivo): Mi prioridad son los números, sin resultados no hay empresa.

Mariana (calmada): Claro, los resultados son importantes. Pero también lo es la motivación del equipo. Si solo presionas, puedes lograr ventas a corto plazo, pero perderás compromiso y gente valiosa.

Escena 3 è Cambio de enfoque

Ricardo (reflexivo, dirigiéndose al equipo): Tienen razón, no he reconocido sus esfuerzos. Ana, tu constancia en captar nuevos clientes es admirable. Carlos, sé que estás aprendiendo; quiero acompañarte con una capacitación personalizada.

Ana (aliviada): Gracias, eso nos motiva a seguir.

Carlos (animado): Con apoyo puedo mejorar mis cierres.



Profundiza más

Mariana (concluye): Un buen liderazgo equilibra personas y resultados. Si reconocemos los logros y cuidamos el clima, las metas llegan de manera más sostenible.