



Estilos de Liderazgo Identificados en el Área Comercial de la Empresa AimBank:

2021-2022

Ensayo Académico

Yulieth Fuentes Giraldo

Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Militar Nueva Granada

Especialización en Alta Gerencia

Taller de investigación

Grupo B

MsC. Stella Márquez Verbel

Universidad Militar Nueva Granada

Bogotá, D.C.

Mayo 26 de 2022

Contenido

	Pág.
Resumen.....	3
Introducción	4
Desarrollo.....	8
Conclusiones y Recomendaciones	18
Referencias.....	21

Estilos de Liderazgo Identificados en el Área Comercial de la Empresa AimBank: 2021-2022

Resumen

Los líderes influyen en cómo se comportan los seguidores que tienen, estos guían al equipo de trabajo a lograr resultados, cumplir metas y objetivos que se planteen.

El objetivo del estudio consistió en determinar los estilos de liderazgo evidenciados en las áreas comerciales de la empresa AimBank, para el periodo 2021-2022, por lo tanto, se estudió e investigó, en primer lugar, la definición de liderazgo, la cual nos da una palabra final que sintetiza todas estas definiciones, *influencia*. Por otro lado, se hizo una investigación sobre los diferentes estilos de liderazgo que se pueden encontrar en una organización sin importar el área.

La investigación consistió en un estudio cualitativo de tipo descriptivo y se utilizó como procedimiento la consulta de autores, libros y otros trabajos, los cuales sirvieron para obtener la información pertinente. Los resultados del estudio arrojaron datos importantes, como saber y conocer las características de los diferentes estilos de liderazgo, lo cual ayudó a identificar las ventajas y desventajas de cada uno, para de esa forma, seleccionar el o los estilos de liderazgo que mejor se adaptan al direccionamiento de los equipos o grupos de trabajo de las áreas comerciales de la empresa objeto de estudio.

Palabras clave: decisiones, direccionamiento de equipos, Liderazgo, organizaciones.

Leadership Styles Identified in the Commercial Area of the Company AimBank: 2021-2022

Abstract

Leaders influence how their followers behave, they guide the work team to achieve results, meet goals and objectives that are set.

The objective of this study was to determine the leadership styles evidenced in the commercial areas of the company AimBank, for the period 2021-2022, therefore, the definition of leadership was studied and investigated, which gives a final word that synthesizes all these definitions, influence. On the other hand, an investigation was made on the different styles of leadership that can be found in an organization regardless of the area.

The research consisted of a descriptive qualitative study and the consultation of authors, books and other works was used as a procedure, which served to obtain the relevant information. The results of the study yielded important data, such as knowing and knowing the characteristics of the different leadership styles, which helped to identify the advantages and disadvantages of each one, in order to select the leadership style or styles that best suit to the direction of the teams or work groups of the commercial areas of the company in question.

Keywords: decisions, team management, leadership, organizations.

Introducción

En el mercado actual, donde los cambios se dan con mayor rapidez, las empresas que logran adaptarse son aquellas que van a permanecer en el tiempo. A esto se le suma la importancia de los factores humanos, el aporte que brindan los colaboradores y la evidencia de un buen liderazgo en las diferentes áreas de la empresa, especialmente en el área comercial de una organización. Todos los factores (como recursos humanos y tecnológicos) deben organizarse

de manera armónica para lograr objetivos y metas, si no se cumplen, las empresas, pueden verse afectadas en el desarrollo de sus actividades.

La planeación estratégica se concibe pensando en el futuro de la organización y las estrategias dan paso a metas que, a su vez, ayudan a proyectar objetivos. Dichas metas y objetivos, dan lugar a la creación de equipos de personas, trabajando por un bien común y para que se logre ese bien común, estos equipos de trabajo deben estar bajo un correcto liderazgo; uno que se ajuste a lograr los objetivos y metas, que también comprenda las necesidades de cada participante del equipo.

En la empresa AimBank se confunde la definición de líder con jefe, debido a esto, es importante aclarar el término de liderazgo y los diferentes tipos que se encontraron en la organización, ya que se evidenció que hay diferentes formas de direccionar los distintos equipos de trabajo comerciales, sin que se conozca con claridad cuáles son los estilos de liderazgo predominantes en dichos equipos. Se considera importante identificar los tipos de liderazgo presentes en cada equipo de trabajo, para de esta forma establecer sus características y direccionamiento que permita una mayor cohesión por parte de los integrantes del equipo, de tal forma que contribuya con el cumplimiento de las metas planteadas. Además, con el paso de los años, las empresas u organizaciones han reconocido el valor del liderazgo y la importancia de motivar a las personas en la adopción de estrategias para ejercer un liderazgo efectivo, que logre permear los equipos de trabajo, sobre todo en las áreas comerciales donde el cumplimiento de las metas establecidas por la organización, deben cumplirse en los tiempos y condiciones señaladas por la empresa.

Un buen líder debe influenciar en el funcionamiento óptimo y eficaz de su equipo de trabajo, autores como Maxwell (1996), Chiavenato (2001), Andersen (2006), brindan diferentes

conceptos sobre el liderazgo, lo cual permite la reflexión para llegar a una definición que incluya los elementos comunes presentado por cada autor. “Lewis nos habla sobre estilos de liderazgo que se pueden tomar como referencia en la actualidad dan a conocer el significado de liderazgo, tipos de liderazgo y de allí”, (Martin, Pérez, López, 2021).

Para que un equipo de trabajo, especialmente en el área comercial de una organización, funcione correctamente, se debe contar con un líder que cumpla bien sus funciones y sea un modelo al que todos quieren seguir y a su vez lleve al equipo a alcanzar las metas definidas, sin embargo, no siempre se reconoce el estilo que esta persona maneja, por lo tanto, el investigador se planteó la siguiente pregunta ¿Qué tipos de liderazgo se evidencian en el direccionamiento de los equipos de trabajo comerciales en la empresa AimBank en el periodo 2021-2022?

La investigación acerca del liderazgo en las empresas actuales permite conocer e identificar los estilos de liderazgo más utilizados y que más se ven actualmente, específicamente en las áreas comerciales, a su vez, reconocer las características de un líder y cómo este contribuye con el cumplimiento de los objetivos organizacionales. A partir de las diferentes fuentes revisadas (libros, artículos, documentos, autores enfocados en la psicología organizacional y la administración), se llega a la conclusión y puede determinar aquellos estilos que sobresalen en las compañías, el análisis y los resultados obtenidos de dicha investigación podrán ser utilizados para saber identificar el tipo de liderazgo predominante en las áreas comerciales y si este presenta una ventaja o desventaja frente al manejo y direccionamiento de equipos de trabajo.

El aprender a reconocer los estilos de liderazgo, permite saber cómo se comportan los equipos de trabajo, si son partícipes de las ideas y pueden dar su punto de vista con libertad o si están bajo un control, donde solo cumplen con su labor. Conocer de primera mano los estilos de

liderazgo, según la investigación realizada, resultó importante porque permitió identificar el liderazgo o los liderazgos existentes en el área comercial de la empresa.

Maxwell (1996), uno de los principales autores que desarrolla el concepto de liderazgo, especialmente en su efectividad e influencia sobre sus seguidores. Whetten y Cameron, (2011), resaltan que los líderes de hoy en día deben capacitarse y renovar sus conocimientos y habilidades, tanto en la dirección, como en la parte técnica, el desarrollo de estas competencias se puede entender como la base para lograr e ir desarrollando un efectivo liderazgo y la creación de un valor organizacional. Estos autores, como otros, permite afianzar conocimientos, hacer la respectiva investigación de la temática y poder alcanzar los objetivos planteados.

El estudio se enmarcó en la línea de investigación “la estrategia, innovación y competitividad”, ya que se estudió a profundidad el liderazgo y los estilos encontrados, específicamente en las áreas comerciales de las compañías, como ha sido la evolución de éstos y qué representa para la compañía objeto de estudio.

La investigación planteó como objetivo general: determinar los estilos de liderazgo evidenciados en las áreas comerciales de la empresa AimBank, para el período 2021-2022. El cuál se logró a partir de los siguientes objetivos específicos:

Identificar las principales características de los estilos de liderazgo.

Identificar las ventajas y desventajas de los estilos de liderazgo.

Seleccionar los estilos de liderazgo más adecuados para aplicar en el direccionamiento de los equipos de trabajo comerciales de la empresa AimBank en el periodo 2021-2022.

La investigación se desarrolló a partir de un enfoque cualitativo, los datos fueron recolectados de diversas fuentes como artículos, libros, documentos de diversos autores, los cuales ayudaron a resolver la pregunta problema y lograr los objetivos planteados. Además,

consistió en una investigación de tipo descriptivo, al establecer la definición de liderazgo y los estilos que este tiene que se pueden relacionar en las áreas comerciales en la actualidad. La recolección de los datos para el análisis y procesamiento de la información se llevó a cabo a través de una revisión bibliográfica, la cual fue contrastada con la observación directa al comportamiento de los equipos de trabajo y quienes los dirigen.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirma: “recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” El propósito específico, consistió en determinar el estilo de liderazgo adecuado para el área comercial de la organización.

Desarrollo

A lo largo de la historia se ha evidenciado el liderazgo en diferentes aspectos, especialmente en las organizaciones y sus diferentes áreas, este ha cambiado según la evolución de los mercados y empresas y cada liderazgo se ajusta a las necesidades de esta.

Para comenzar, es importante para el estudio, conocer el significado de liderazgo, John C. Maxwell (1996) define el liderazgo como “*influencia*”, el que piensa que dirige y no tiene a nadie siguiéndole, sólo está dando un paseo. José A, Santos (2004), nos habla que es el proceso de influir sobre sí mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil. Chiavenato (2001) define el liderazgo como “una influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de la comunicación humana”. Añade que es un fenómeno social, cuya influencia ocurre en grupos de trabajo, en los que opera como “fuerza psicológica que incluye conceptos como poder y autoridad”. Por otro lado, Jon Andersen (2006) expone que la mayoría de las definiciones de liderazgo “incluyen dos

o tres elementos del alcance de metas, grupos u organizaciones, estructura y relaciones interpersonales” (p. 6), para explicar que no hay líder si no hay grupo.

A partir de las anteriores definiciones, teniendo en cuenta que existen muchas, se puede concluir que el liderazgo es la influencia que tiene una persona sobre otra persona o grupo de personas enfocados en el cumplimiento de metas u objetivos, sin embargo, a tener en cuenta, el liderazgo no va ligado con una posición ni trata sobre administración, aunque si tiene cierta importancia en esta, se trata de adquirir seguidores.

Una vez definido el concepto de liderazgo, para efectos del presente estudio es importante conocer los diferentes estilos de liderazgo que existen, a partir de la información de diversos autores:

Según Lewis (1939), hay tres estilos de liderazgo:

1. Liderazgo autocrático: este se orienta a la acción y la tarea, en primer lugar, se encuentra la disciplina, eficacia y la obediencia al líder, esta clase de líder otorga experiencias claras de lo que toca hacer, cuándo y cómo se debe hacer y se observa una división clara entre los colaboradores y el líder. Las decisiones se toman independientes, sin tener casi ninguno o poco aporte del equipo o grupo, Según el autor, la creatividad no se evidencia en la toma de decisiones y este estilo se puede ver como controlador, de dictador y desconsiderado.
2. El Estilo democrático, este estilo se basa en la orientación al grupo, da importancia a la participación del equipo cuando se toman decisiones, involucra a los colaboradores o subordinados para la decisión de métodos, y elabora retroalimentaciones y guías, en pocas palabras es el estilo de liderazgo más eficaz. Las personas que asumen este estilo de liderazgo contribuyen a la participación en grupo y se involucran en este y permiten

que más personas entren al equipo. Los miembros pertenecientes a este grupo o equipo de trabajo se sienten, motivados, más creativos y comprometidos con el trabajo que desarrollan.

3. Estilo Laissez Faire (liberal o consultivo), este estilo se caracteriza porque el líder tiene funciones diversas, los líderes bajo este estilo ofrecen poca orientación a sus colaboradores o subordinados, además, las personas bajo este estilo muestran poca cooperación y no pueden trabajar de forma independiente, pero, si los integrantes del grupo son altamente calificados y con gran conocimiento en su área de trabajo, el estilo puede ser eficaz.

Se encuentran otros estilos de liderazgo, los cuales dan una mirada más amplia para identificar un líder dentro de una empresa.

Liderazgo Transformacional

En la actualidad es uno de los estilos más valorados por todo lo que implica en las organizaciones modernas. Perilla, Gómez (2017) establecen que:

“a través del liderazgo transformacional, el líder motiva a los seguidores a lograr un desempeño que supere las expectativas al transformar las actitudes y los valores de los seguidores, este estilo de liderazgo implica un proceso de influencia a través del cual los líderes promueven en los seguidores una nueva forma de verse tanto a ellos mismos como a los retos y oportunidades de su entorno” (p.96)

Diversas investigaciones demostraron que este estilo de liderazgo está vinculado directa o indirectamente en los aspectos positivos de la responsabilidad social y ayuda a equilibrar los intereses de las partes implicadas e interesadas.

El liderazgo transformacional contiene ciertas características que ayudan a definirlo:

1. Motiva y premia al equipo, esto porque lo conoce, ayuda a fortalecerlo y anima el cumplimiento de tareas.
2. Genera la confianza para que el equipo tenga una participación activa y socializa los objetivos y metas a cumplir y escucha a los demás.
3. El líder es un modelo para seguir, inspira y es un ejemplo por el respeto que brinda.
4. Se hace cargo de los riesgos y los errores que se puedan presentar en el camino.
5. Se prepara bien para los cambios en las diversas situaciones a presentarse y que puedan poner en riesgo la empresa.
6. Se preocupa por que sus colaboradores se sientan bien.

Liderazgo Transaccional

Este liderazgo, se puede definir como una orientación que no se basa en dar y recibir, como se puede evidenciar comúnmente entre líder y seguidor, este por el contrario, se centra en la personalidad y las características que posee el líder, además de la habilidad para obtener resultados por medio del ejemplo que este da, combinado con una visión y objetivos retadores, este estilo de liderazgo es bueno, cuando se busca dar solución a un tema en específico y que no genere una transformación significativa dentro de la empresa.

Liderazgo Estratégico

El liderazgo estratégico se preocupa por el beneficio de los colaboradores, este estilo es de los más completos que se pueden encontrar, ya que estudia y toma las fortalezas de otros estilos de liderazgo, se basa en el estudio de la inteligencia social, la complejidad cognitiva y conductual, permite pensar de forma estratégica para proporcionar cambios pensando en el futuro de la empresa, a su vez que, motiva y hace partícipe a los integrantes del equipo mediante

el cambio de estrategias, compartiendo los logros de los demás y no busca ser el centro de atención.

El líder posee unas características que lo identifican, López, Garza, y Zavala (2017) lo definen como un “visionario, capaz de anticiparse generando estrategias para las organizaciones empresariales, para lograr hacerlas más competitivas, generar sostenibilidad a corto y largo plazo en un mercado cada vez más competitivo, influir en el desarrollo y crecimiento”.

Se pueden evidenciar igualmente unas dimensiones del liderazgo:

- a. Características personales, los líderes tienen que desarrollar una capacidad alta de diálogo y escucha Sánchez-Tabernero (2003), además, la paciencia, comprensión y tenacidad son cualidades que deben poseer para poder comunicarse y transmitir, de igual forma es importante que los líderes tengan capacidad de aceptar sus limitaciones, sabiduría y preparar a la siguiente generación de líderes, y que estos posean iniciativa, ganas de aprender y capacidad de trabajar en equipo, ya que esto es muy importante en las compañías. De esta forma, los líderes en las empresas, especialmente en las áreas comerciales, deben tener una imagen de seguridad, conocimiento y generar confianza e influencia.
- b. Valores del líder, en todas las empresas y especialmente en las áreas comerciales de cada una, los líderes se encuentran en un ambiente cambiante y en movimiento, por tal motivo cada líder debe poseer valores que garanticen su óptimo desempeño, entre los cuales se encuentran; la responsabilidad y lo que esta implica, hacerse cargo de los errores que puedan ocurrir, ya que además de llevar responsabilidades propias, el líder carga con responsabilidades del grupo, otro de los valores a tener en cuenta es la empatía, conocer y adelantarse a las necesidades del equipo de trabajo, lo que los lleva a desarrollar la

escucha activa y conocimiento sobre el equipo de trabajo, y entre otros valores podemos resaltar la confianza y el respeto, reconocer el valor del otro y crear la motivación necesaria para cumplir los objetivos y metas.

- c. Visión del futuro, de las características más importantes del liderazgo, encontramos la visión compartida y esto va encaminada a la visión que tiene la empresa, tratan de equilibrar las metas y objetivos con la visión y que busca que los empleados o colaboradores se apropien de esta esta y de la cultura organizacional.

La definición de liderazgo, independiente del autor consultado, todos coinciden en que se trata de la influencia que se ejerce sobre las personas, es la influencia que se tiene en las personas para cumplir objetivos, claro está depende de la forma como se lleve el liderazgo, y acá se hace mención a los diferentes estilos encontrados, todos con características y aspectos diferentes, pero con la misma finalidad, ejercer el liderazgo adecuado para la empresa.

En cumplimiento de los objetivos, se presentan los resultados alcanzados por la presente investigación, así:

Características de estilos de liderazgo

En la tabla 1, se mencionan los diferentes estilos de liderazgo con sus características, encontrados en la revisión bibliográfica realizada.

Tabla 1

Estilos de liderazgo

	Autocrático	Democrático
ESTILOS DE LIDERAZGO	En este estilo se evidencia un control de las actividades, y las decisiones son tomadas por solo una	Motiva a los integrantes del equipo a participar y opinar en las decisiones, este estilo se orienta al trabajo en equipo.

	<p>persona, sin tener en cuenta a sus subalternos</p> <p>Existe un total dominio por parte del líder</p> <p>Asume la total responsabilidad en la toma de decisiones</p> <p>En ocasiones este tipo de liderazgo es agresivo</p> <p>Este líder puede ser una persona perfeccionista</p> <p>Dirige mediante la capacidad de ofrecer recompensas o castigos</p> <p>Piensa que el único capacitado</p>	<p>Delega funciones para que no caiga toda la responsabilidad en el líder</p> <p>Promueve la iniciativa y creatividad de los integrantes</p> <p>Fomenta la comunicación y participación</p> <p>El líder debe poseer empatía y paciencia</p> <p>La colaboración es clave en este estilo de liderazgo para trabajar adecuadamente en equipo.</p>
Liberal	Transformacional	Transaccional
<p>En este tipo de liderazgo el líder, brinda las herramientas e información necesaria para que los colaboradores realicen sus actividades, ellos tienen el control total.</p> <p>El líder tiene un papel pasivo</p> <p>Los colaboradores tienen independencia en la toma de decisiones</p> <p>En la mayoría de veces, el equipo de trabajo es especializado y con mucho conocimiento</p>	<p>Está pensado para fomentar el cambio y la creatividad, busca dirigir y guiar a los miembros del equipo de forma voluntaria</p> <p>Se deben poseer habilidades de motivación e inspirar a los seguidores</p> <p>Dirige cambios positivos en los grupos</p> <p>El líder tiende a ser apasionado y emocionalmente inteligente</p> <p>Se basa en el compromiso para conseguir los objetivos</p>	<p>Es donde el líder, incentiva el desempeño laboral de las tareas, premia las tareas bien elaboradas y da “castigos” a las que no</p> <p>Crea roles definidos</p> <p>Permite a los líderes ofrecer supervisión dirección</p> <p>Los miembros del grupo están motivados en cumplir sus labores para recibir recompensas</p> <p>Es eficaz en situaciones de emergencia que tenga la organización</p>

El compromiso por parte del equipo de trabajo debe ser adecuado y alto

Nota: Esta tabla fue de creación propia y muestra los diferentes estilos de liderazgo encontrados en el estudio y sus respectivas características.

Ventajas y desventajas de cada estilo de liderazgo

Al ser muchos estilos de liderazgo, cada uno con sus respectivas características, se encuentran diversas ventajas y desventajas de cada uno

Estilo autocrático

Ventajas. Estabilidad, se tiene una estructura clara y cada quien sabe sus funciones. Funciona bien para trabajadores sin experiencia, ya que el líder orienta y supervisa las funciones a realizar y el paso a paso. Hay rapidez en la toma de decisiones, el líder al no consultar a otro miembro de su equipo toma las decisiones de forma rápida.

Desventajas. El líder tiene una gran presión, ya que es el único que toma y crea las decisiones del trabajo, mucha responsabilidad encima. Puede ahuyentar a los empleados y los talentos que estos tengan, ya que las opiniones de ellos no son tomadas en cuenta. A los empleados o colaboradores sentir que el líder no se preocupa por su bienestar y no son tomados en cuenta, puede generar resentimiento

Estilo democrático

Ventajas. Al existir una libre expresión y discusiones con todos los miembros del equipo, se fomenta la innovación y el compromiso. Se evidencia una diversidad de opiniones y esto ayuda a mejorar la calidad de las decisiones.

Hay una mayor productividad y compromiso, los empleados se sienten satisfechos al ser incluidos en la toma de decisiones, por eso, se sienten con mayor motivación y los resultados son mejores.

Desventajas. Las decisiones se tornan en un proceso más lento, al involucrar a todo el equipo y escuchar todas las opiniones existentes.

Puede haber un menor rendimiento cuando no se formulan correctamente los objetivos, e influye negativamente en la productividad.

Las decisiones se pueden llegar a tomar con poca información, al no dar el contexto adecuado a los integrantes del equipo.

Estilo liberal

Ventajas. La creatividad de los empleados aumenta a estos no tener límites para realizar sus actividades.

Al estar preparados los colaboradores (en su mayoría), permite que estos tengan más oportunidades de crecer en la empresa.

Conseguir alcanzar los objetivos se hace un proceso más rápido, al tener equipos enlazados.

Desventajas. Si los colaboradores no cuentan con los conocimientos o experiencia este estilo no funciona

Al no contar con un líder presente, los trabajadores se pueden sentir sin rumbo y eso hace que no cumplan con los objetivos.

Puede presentarse una desmotivación en los trabajadores

Estilo transformacional

Ventajas. Este estilo de liderazgo ayuda con el aumento del autoestima y seguridad en cada integrante del equipo.

Al existir una buena motivación, los colaboradores aumentan el rendimiento en sus labores.

Se presentan impactos positivos en la parte emocional y psicológica de los trabajadores.

Desventajas. En ocasiones mantener este estilo en el tiempo puede ser complicado por todo el esfuerzo que se hace.

Hace que los trabajadores no cuestionen nunca al líder.

Si las empresas no están dispuestas a cambiar la forma de relación con sus empleados, este estilo es difícil de aplicar.

Estilo transaccional

Ventajas. Ambas partes, tanto el líder como los colaboradores, obtienen beneficios.

Al obtener recompensas por sus actividades realizadas, los colaboradores tendrán un mayor compromiso.

Es un estilo que se puede poner en práctica a corto plazo y los resultados se ven rápidamente.

Desventajas. Si ya no existen las recompensas, el compromiso de los empleados disminuye.

Así como hay recompensas, los castigos son una parte importante, porque al recibir estos, los colaboradores se sienten con menor ánimo y esto afecta al realizar sus actividades.

La competitividad se puede evidenciar en gran medida, ya que todos quieren conseguir y se acostumbraron a recibir una recompensa.

Selección del estilo de liderazgo más adecuado para el direccionamiento de los equipos de trabajo en las áreas comerciales de la empresa AimBank.

Al revisar las diferentes características, ventajas y desventajas de cada estilo de liderazgo, el más adecuado para el direccionamiento del área comercial de la empresa AimBank es el estilo transformacional, con algunos aspectos del estilo democrático, ya que lo primordial es

contar con la participación y las ideas de los colaboradores para llegar a los objetivos y metas planteadas, la motivación es fundamental para lograr dichos propósitos y el estilo transformacional brinda lo necesario para lograr esto.

Conclusiones y Recomendaciones

Para las empresas y organizaciones, no solo alcanzar el éxito es hacer las cosas correctamente, también el personal existente ayuda a lograr este éxito. El que las personas en la empresa se sientan en bienestar, con satisfacción y motivación, va muy relacionado con el desempeño y compromiso que tienen a la hora de hacer sus labores y alcanzar los objetivos y metas propuestos, unas condiciones de trabajo adecuadas también influyen en esto.

La existencia de un buen líder, que sea empático, comprometido con las necesidades de su equipo de trabajo y que siempre fomente la motivación, es vital para que todo marche correctamente.

Durante la revisión bibliográfica y realización de este trabajo, se identificaron y describieron definiciones de liderazgo como las mencionadas por Chiavenato (2001), Andersen (2006) y Santos (2004) las principales características de los estilos de liderazgo por autores como Parrilla y Gómez (2017), cada uno de ellos con sus ventajas y desventajas, y a partir de ello, se seleccionaron los más adecuados para aplicar en el direccionamiento del área comercial de la organización.

Con esta investigación se concluye que en la actualidad las organizaciones ya no ven a sus colaboradores solo como aquellos que deben cumplir con ciertas actividades bajo unos parámetros y lineamientos, sino como personas, que tienen necesidades sueños y metas personales y laborales.

Dado lo anterior un buen líder puede ayudar, impulsar y llevar a su equipo de trabajo a cumplir lo que ellos están buscando, no solo con palabras de ánimo sino demostrándoles que, si es posible, guiándolos a su meta personal y profesional.

Las recomendaciones de la investigación van dirigidas a la organización AImBank, para que el área comercial las pueda adoptar en su día a día y funcione adecuadamente en el desarrollo y consecución de sus metas. Es importante la elección de un buen líder, que aporte valor al equipo y se ajuste a la visión, misión y valores corporativos de la empresa para que a través de su indispensable rol pueda lograr llevar a su equipo a unos altos niveles de productividad y competitividad.

Es importante identificar que este líder cumpla los objetivos y que el equipo se sienta a gusto, igualmente que el líder se sienta bien en su rol, es mejor tomarse un tiempo para una correcta elección, o capacitar al líder existente en liderazgo transformacional y democrático, para que todo funcione correctamente.

Es fundamental que el líder desde la ejecución de su rol sea constante con su equipo sea integro, sea un ejemplo para sus colaboradores y que impulse a estas personas a sobresalir en su desempeño laboral, lo cual puede conducirlos a mayores reconocimientos y a nuevos ascensos en la compañía.

Un buen líder también debe propender por generar constantemente un buen clima laboral con todo su equipo, lo anterior se construye día a día con comunicación efectiva, confianza y empatía, entre muchos aspectos.

El líder se debe caracterizar por ser receptor de las ideas de su equipo ya que parte de su rol es buscar las mejores soluciones y que mejor que de la mano de los planteamientos de sus colaboradores.

Un líder debe tener el criterio y la capacidad de realizar críticas constructivas y no destructivas detectando las oportunidades de mejora constantes.

Un buen líder debe tener foco, claridad y conocimiento pleno del nivel máximo al que quiere llevar a su equipo y este debe ser transmitido de forma concisa, teniendo presente que las estrategias para llegar a ese nivel pueden ser cambiantes de acuerdo al entorno y/o situación y debe estar en la capacidad de reaccionar ante los cambios sin causar traumatismos con su equipo.

En el contexto del mundo donde la innovación es constante un buen líder debe estar atento a estos cambios y adoptar los que más funcionen a contribuir al logro de sus metas y las de su equipo, también debe estar en constante autoaprendizaje estando a la vanguardia de las tendencias para que pueda ser un masificador con su equipo.

Se recomienda para nuevas investigaciones, que lo más importante es conocer la empresa, las áreas que tiene, los objetivos y metas planteados, ya que, dependiendo de esto, se puede elegir correctamente el estilo de liderazgo que más se ajuste a las necesidades de la organización.

Referencias

- Atencio de Pérez, L., Arrieta de Meza, B. (2005). El liderazgo y la toma de decisiones en las organizaciones de educación superior. *Revista Omnia*.
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73711103.pdf>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación para Administración Económica, Humanidades y Ciencias Sociales*, Bogotá: Prentice Hall
<https://eds-p-ebSCOhost-com.ezproxy.umng.edu.co/eds/detail/detail?vid=10&sid=d4044822-5a8b-48bb-bdf2-23d8886f7928%40redis&bdata=JmxhbmC9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=mng.6112&db=cat04333a>.
- Diez, S., Sanchez, C. (2017). Influencia de la personalidad y la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo. *Revista Empresarial Electrónica Indexada*.
<https://dialnet-uniriojaes.ezproxy.umng.edu.co/servlet/catart?codigo=6185663>
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación, sexta edición*. Editorial: McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jossey-Bass. Chiavenato, I. (2002). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. México. Mc-Graw Hill Editores.
- López, J, De la Garza, M, Zavala, M. (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Innovar*. 30, p.57-70.
- Maxwell, J. (1996). *Desarrolle el líder que está en usted*. Editorial Caribe.
<https://www.webdelclub.com/whuracan/docu/des000019.pdf>

- Martín, A., Perez, J., López, R. (2021). Modelo de liderazgo de Kurt Lewin. Recuperado de <https://congresosfnn.com/wp-content/uploads/2021/03/congreso-iberoamericano-liderazgo/ModdeLiderazgoLewinCOMUNESC.pdf>
- Pazmiño, G., Beltrán, M., Gallardo, W. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso pymes de la provincia de Tungurahua – Ecuador. Revista PUCE. <http://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/45/200>
- Perilla, E., y Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. Journal of Work and Organizational Psychology. 33 p.95-108.
- Preciado, A., Monsalve, M. (2008). El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. Revista Ciencias Estratégicas. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151312831006.pdf>
- Santos, J. (2004). La metodología gerencial de 360° para competir en escenarios globales. Universidad Nacional de El Salvador. https://www.emagister.com/uploads_courses/Comunidad_Emagister_45964_45963.pdf
- Schein, E. (1988). Cultura Organizacional. Massachusetts: Escuela de Administración y Dirección de Empresas Sloan.
- Sánchez, S. (2014). Tendencias Contemporáneas. Metodología y Estadística. Editorial Universitaria. Universidad Federico Villarreal. Lima Perú.
- Uzurriaga, M., Osorio, C., Arias, O. (2020). Liderazgo: definiciones y estilos. [Trabajo de grado. Universidad Santiago de Cali]. <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4680/LIDERAZGO%3a%20DEFINICIONES%20Y%20ESTILOS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

(s, f). El liderazgo y la cultura organizacional – Edgar H. Schein:

http://mi.umsa.edu.ar/miumsa/downloads/materiales/mangani.3510/El_liderazgo_y_la_cultura_organizacional_-_Edgar_H._Schein.pdf