

Manejo del poder y liderazgo una cohesión significativa para la alta gerencia.

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias Empresariales
Especialización en Alta Gerencia.

Yessica Viviana Arroyave Mora.
Docente: Oscar Eduardo Duque Restrepo.
Opción de Trabajo de grado Seminario Liderazgo y Gestión de Equipos.
2026.

Dedicatoria

Resulta esencial resaltar a las personas que fueron refugio en los días inciertos e impulso cuando las fuerzas parecían desvanecerse. Dedico este informe a Cristian Camilo Cuervo Montoya por sostener cada duda con paciencia, por celebrar cada pequeño avance como si fuera propio y por recordar, incluso en los momentos difíciles, que era capaz de llegar hasta aquí.

Este informe también lleva su nombre, porque en cada página hay horas de comprensión, de acompañamiento, de muchas palabras de aliento y silencios compartidos que brindaron calma en su momento, de gestos de amor que hicieron posible la culminación de este informe, gracias por caminar juntos en este proceso, su apoyo incondicional resulto en un motor y en la certeza de que no estaba sola en este desafío, gracias por creer en mí y por demostrarme que los sueños se construyen mejor cuando se comparten.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	4
Palabra clave.....	4
Pregunta orientadora de la búsqueda	6
Metodología de búsqueda de la información.....	7
Sustentación teórica de la pregunta.....	8
Conclusiones.....	11
Referencias.....	192
Anexos	Error! Bookmark not defined. 3

Resumen

En este informe se profundiza sobre el resultado asertivo que hay entre la cohesión del manejo del poder y los elementos fundamentales del liderazgo, el cambio que este genera en los entornos gerenciales y organizacionales, tomando como punto de partida el desarrollo del poder y su obtención a través de las generaciones y las diversas asociaciones en el mundo, pasando por civilizaciones, imperios, reinados y monarquías, ahondando también en como el liderazgo se retroalimenta del poder y fortalece los elementos fundamentales de un líder, como la comunicación, la visión estratégica y la ética, los cuales son analizados por diversos autores correlacionándolo con elementos característicos del poder como lo es, su obtención, su manejo y su impacto, lo anterior relacionado con el entorno organizacional y empresarial; develando las transformaciones que se generan, mediante la correcta aplicación del liderazgo y el poder por parte de las personas e individuos.

Se aborda el concepto del poder y el liderazgo desde una perspectiva organizacional y crítica, estructurando postulaciones y cuestionamientos en cuanto a la efectividad o favorabilidad de la cohesión de estos dos conceptos, para así poder llegar a conclusiones con bases argumentativas que direccionen a una correcta aplicación del liderazgo y el poder, estableciendo los mejores resultados dentro de las organizaciones por parte de las personas que logran desarrollar estas habilidades y unirlos de la forma adecuada para una toma de decisiones asertiva.

Como finalidad en este informe se trata de otorgar segmentos argumentativos de distintos autores los cuales ofrecen variedad de visiones en cuanto al concepto del poder

y el liderazgo, con el único fin de enriquecer la construcción y estructuración de lo que un líder debe poseer en coherencia con el poder, para un desarrollo organizacional eficiente, efectivo y acertado dentro de las empresas, optimizando las transformaciones dentro de los espacios en los que interviene, abriendo la puerta al cuestionamiento primario sobre el poder y el liderazgo en el mundo actual.

Palabras clave

Poder, liderazgo, obtención, manejo, cohesión.

Pregunta orientadora de la búsqueda

A lo largo de la historia se ha concebido al ser humano como un ser capaz de acumular activos físicos y mentales, capaz de desarrollar sus habilidades para alcanzar sus objetivos, siendo el liderazgo la habilidad que más busca desarrollar y fortalecer el ser humano, concepto que emergió por la necesidad de dirigir y guiar a las personas y sociedades por medio de una voluntad propia, por intereses representados en la persona que ejercía esta habilidad; antes de esto, la forma más común de poder influir en las personas era por medio del poder, imponiendo obediencia y lealtad por medio de la fuerza, temor y miedo, práctica que se enmarcó en un periodo de la civilización romana, y en otras latitudes del planeta, seguida de una transformación lenta y consiente hacia una influencia más participativa, voluntaria y simbólica conocida como liderazgo.

Da tal manera, se puede entender al liderazgo como “la influencia, arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntariamente en el cumplimiento de las metas grupales” (Harold Koontz, 2012), así pues, es una explicación a groso modo, pero hay que tener en cuenta que el liderazgo a través de la historia ha ido evolucionado partiendo desde las antiguas civilizaciones hasta la actualidad, y este recorrido ha generado un impacto positivo en la sociedad. Hay algunos documentos de civilizaciones pasadas como la Sumeria¹ que relatan acontecimientos como prueba irrefutable de un liderazgo organizacional como lo eran los sacerdotes, que se encargaban de administrar bienes y

¹ Civilización Sumeria establecida en el sur de Mesopotamia y es considerada la primera civilización del mundo Antes de Cristo.

daban cuenta de esta administración al sumo sacerdote (MEJÍA, 2007) y así como esta civilización, a través de la historia se enmarcan grandes líderes como Moisés², los Griegos³ con sus mentes brillantes en el área de matemáticas, Federico II⁴ en el ámbito de la contribución militar, entre otros más (María del Carmen Lapo Maza, 2015). Así pues, se entiende el poder como “la acción que se ejerce sobre los seres humanos por los seres humanos” (Vargas, 2009), en la actualidad estos dos conceptos son de vital importancia y pilares predominantes dentro del campo organizacional, liderar debe de ser uno de los aspectos más fuertes, dentro de las relaciones interpersonales y en los entornos empresariales, sin dejar de lado la alternancia y unificación del poder el cual empleado de la forma correcta se articula de manera armónica con el liderazgo, logrando así vincular y adherir personas que estén comprometidas para la realización, ejecución y logro de los objetivos y metas a desarrollar. El liderazgo no es solo tener poder, y poder no es sinónimo de liderar, más bien la unión equilibrada de estos dos aspectos del ser humano, dan como resultado la capacidad para influir en cómo las personas piensan y actúan, dentro de un grupo, sociedad o entorno.

En torno a lo anterior y teniendo en cuenta las premisas expuestas, en el mundo de la gestión empresarial se proyectan dos componentes esenciales como lo son: el manejo del poder y el liderazgo, estos no se deben percibir como la virtud derivada de un cargo o puesto jerárquico, sino más bien, como el desarrollo personal y profesional de un individuo

² Profeta y Líder Hebreo en el Antiguo Testamento.

³ Civilización Antigua establecidos en la península balcánica y muy influyentes en temas como la política, la filosofía y la matemática.

⁴ Reconocido como Federico “El grande” fué el tercer Rey de Prusia. Se le conoce por sus victorias militares y la re-organización del ejército de Prusia.

cuyo fin es pensar en las posibilidades y beneficios que se llevan en la gerencia, y cuya cohesión de estos dos componentes, puede llegar a influir sobre algunas decisiones, sobre el funcionamiento, las dinámicas de las organizaciones y los colaboradores. Desde este ángulo, se observa el manejo del poder con fines constructivos y de manera ética en su uso.

Teniendo claro estas dos habilidades y el contexto anterior, surge el siguiente cuestionamiento: ¿La obtención y el manejo del poder pueden direccionar los elementos fundamentales del liderazgo, generando transformaciones dentro de las organizaciones?

Metodología de búsqueda de la información

La ruta metodológica de este informe de seminario se basó en la búsqueda de documentos de carácter cualitativo, orientados al análisis teórico de los conceptos de liderazgo, poder, obtención, manejo y cohesión en el contexto empresarial y organizacional. Este método permitió recopilar y examinar información académica que, sumado a una perspectiva general, ayudó a establecer elementos conceptuales para dar respuesta a la pregunta orientadora planteada.

Como punto de partida se escogieron dos temas del seminario, los cuales delimitaron la consulta de los ejes temáticos de investigación. En cuanto a los navegadores y fuentes de información, se realizó una búsqueda selectiva en la base de datos académicos indexados como Google Académico y SciELO⁵, se tuvo en cuenta autores y artículos académicos que explicaran los conceptos de poder y liderazgo en los campos organizacionales y empresariales, dado que estas plataformas ofrecen acceso a los artículos científicos, revistas y publicaciones, favoreciendo un análisis profundo de los contenidos. Se consultaron varios autores entre ellos (Alatorre, 2012) quien mediante su investigación y escrito aporta una mirada hacia el liderazgo transformacional y cultura organizacional en un entorno educativo, enfatizando en las características y aspectos fundamentales de este tipo de líder.

Por otro lado, el autor (Castrillon, 2018) aporta mediante su investigación, un recorrido en los conceptos de adaptación en distintos escenarios y abordando distintas dimensiones,

⁵ Biblioteca electrónica de colecciones de revistas científicas, Scientific Electronic Library Online.

conduciendo a un análisis profundo sobre la visión del liderazgo y sus tres categorías: visionario, emprendedor y colaborador, los cuales enriquecieron este informe.

De igual forma la autora (MEJÍA, 2007), brinda una postura estructurada en la evolución del ser individuo dentro de los entornos históricos de la humanidad, que dieron pie para el desarrollo de las habilidades fundamentales de un líder; en el estudio de la autora (Solarte, 2014), expone aspectos importantes disgregando al líder como pilar único y resaltando las variables y los aspectos circundantes a su entorno que dan valor y relevancia a la habilidad del líder, mirando este concepto como un todo.

También se presenta al autor (Harold Koontz, 2012), quien aporta el concepto del líder dentro de un entorno empresarial y global, direccionándolo como un activo de vital importancia dentro del desarrollo y la proyección global; estos autores dieron a este informe una mirada más profunda y argumentativa en cuanto al líder, ubicando el punto de partida para la comprensión de sus inicios, el impacto en las civilizaciones y los aspectos fundamentales que coadyuvan al liderazgo a ser una habilidad que transforma entornos.

Para analizar el concepto de adquisición y manejo del poder, los autores consultados fueron, (Foucault, 1988), quien esgrime una postulación del poder desde el sujeto, su evolución en los entornos personales, sociales y filosóficos, que inherentemente recogen el concepto de poder; los autores (Ospina & Cordoba, 2019), estructuran de forma pragmática la relación entre el poder y el líder dentro de las organizaciones, resaltando la jerarquía del poder sobre el liderazgo, limitándolo en su aplicación e impacto, en concordancia el autor (Vargas, 2009), abre la puerta a la discusión sobre el poder y la

administración, vista desde una perspectiva individual del ser en la organización, postulando que el ejercicio de la administración puede estar ligado al concepto de poder y que estas dos no van por líneas diferentes, ya que son asimétricamente aplicables en este campo, lo que otorga una gran aporte a este informe para generar un hilo conductor a la pregunta orientadora.

Por último el autor (Perelló, 2021), brinda un análisis sobre la adquisición, manejo y control de poder entre la iglesia y el imperio, otorgando una visión más cruda y realista de este concepto, que proporciona contextos argumentativos que se incorporan dentro de este informe para estructurar y cuestionar los beneficios reales de poder y su manejo, los autores anteriores y sus investigaciones brindan una mirada más completa al desenvolvimiento del poder en las sociedades, las personas, sus entornos y las civilizaciones, analizándolo desde sus orígenes y su evolución a través del tiempo, dando como resultado una apreciación de cómo el poder y el liderazgo se cohesionan para fortalecerse estructuralmente de forma recíproca, creando así, una asociatividad entre estos dos conceptos que abren paso a los líderes actuales en las organizaciones, generando cambios estructurales en sus entornos mediante el uso de los elementos fundamentales del liderazgo, descritos y analizados por los autores, resaltando su importancia dentro del ser o el individuo líder, que integra al poder otorgado en razón de su cargo o función dentro de las sociedades o grupos de personas, siendo esto transversal a las organizaciones y empresas.

Finalmente, la información fue organizado de manera que permitiera estructurar la sustentación del presente informe.

Sustentación teórica de la pregunta

La pregunta orientadora del seminario ¿La obtención y el manejo del poder pueden direccionar los elementos fundamentales del liderazgo, generando transformaciones dentro de las organizaciones? invita a reflexionar sobre dos aspectos importantes en el ámbito de la alta gerencia: el manejo del poder y el liderazgo; desde una perspectiva académica, ambos conceptos se encuentran profundamente relacionados ya que influyen de manera directa en la toma de decisiones, la dirección estratégica y los procesos de cambio organizacional.

Para entender un poco, el liderazgo puede comprenderse como una forma consciente y estratégica de ejercer el poder: “el liderazgo implica la articulación de diversas fuentes e instrumentos de poder con el fin de influir de manera efectiva en los colaboradores” (Ospina & Cordoba, 2019), al interpretar el planteamiento se evidencia que el liderazgo efectivo no se basa exclusivamente en la imposición sino en la capacidad de articular aspectos esenciales y fundamentales como lo son la empatía, el respeto, la observación, el humanismo que dan apropiación a un líder para generar confianza, compromiso y sentido de pertenencia, utilizando la influencia del liderazgo como un medio para alcanzar objetivos colectivos.

Siendo así el liderazgo compone uno de los conceptos más importantes en el ámbito de la alta gerencia, toda vez que su incidencia en el desempeño organizacional y en la capacidad de adaptación al cambio es estratégico. El liderazgo no puede entenderse únicamente como una cualidad que solo poseen las personas que se encuentran en cargos

o funciones de alta jerarquía, sino como una cohesión estratégica que involucra a las personas líderes, a los colaboradores y el sobre todo el contexto organizacional.

De igual modo los elementos fundamentales del liderazgo se resumen en la capacidad de poder influir en los demás para lograr que éstas enfoquen sus esfuerzos en el cumplimiento de las metas comunes de la organización (Leon, orellana, & Pereira, 2017). Desde una perspectiva asociativa, esta idea permite comprender que la influencia no se ejerce de manera unilateral, sino que se basa en relaciones de confianza construidas en el tiempo.

Elementos Fundamentales del liderazgo

Comunicación.

Uno de los elementos fundamentales del liderazgo es la comunicación, ya que este representa un intercambio de códigos entre las personas y permite ejecutar o coordinar labores en pro de un objetivo común. Como lo expresa (Solarte, 2014) “el liderazgo se manifiesta a través de procesos comunicativos que permiten coordinar acciones, transmitir sentido y fortalecer la cohesión del grupo”; es necesario destacar que la comunicación, además de ser informativa, es también simbólica, ya que por medio de ella se construye significados comunes que logra que el líder, conecte con las personas y así fortalecer la identidad del grupo promoviendo el sentido de pertenencia. En consecuencia, la comunicación consciente se convierte en una táctica estratégica del liderazgo.

Visión estratégica.

Del mismo modo, la visión estratégica se coloca como un pilar fundamental dentro del ejercicio de liderazgo. De acuerdo con Castrillón “el liderazgo actúa como una capacidad

dinámica que permite a las organizaciones anticiparse a los cambios del entorno ya sea a través de medidas previstas o a través de permitir respuestas creativas” (Castrillon, 2018). Entendiendo que el líder no debe quedarse en la gestión de las situaciones actuales, sino que debe también proyectar o pensar en las situaciones futuras para así mismo poder guiar al equipo al logro de metas.

Ética.

El liderazgo aparte de influenciar entre las personas debe conllevar un componente ético y humano que denote dentro del líder aspectos éticos y sociales como el respeto, la empatía, la coherencia y la honestidad, aspectos que correlacionan a las personas y grupos de trabajo como lo menciona Alatorre “la humanidad ha buscado líderes desde hace mucho tiempo, con el objetivo de dominar, dirigir y propiciar un cambio adaptativo en las organizaciones” (Alatorre, 2012). En consecuencia, las relaciones interpersonales deben actuar bajo los principios antes mencionados para que la influencia se convierta en un poderoso mecanismo de transformación.

El poder, su obtención, manejo e impacto en su entorno.

Obtención del poder

Dentro de los distintos momentos históricos de la humanidad y las sociedades, se ha visto el poder de distintas formas, y en distintos escenarios, ayudando a los seres humanos a dirigir, gobernar y tomar decisiones, en ocasiones no muy acertadas para su entorno, y en muchas de ellas con grandes consecuencias que obedecían a las necesidades y deseos de un solo individuo, quien ponía sus deseos sobre los demás, en esta manifestación “ Una de las más interesantes fue la teoría cristiana del poder. De acuerdo con Eusebio de Casarea,

el emperador es un amigo de Dios, que actúa inspirado en su sabiduría. El obtiene la victoria a través de la voluntad del todo poderoso mismo, y gobierna de acuerdo a ella.” (Perelló, 2021), develando que el poder se ha obtenido a lo largo de la historia por muchos canales, religiosos, paranormales, divinos, extraordinarios y sobre humanos, lo que en la actualidad aún tiene eco dentro de ciertas sociedades, y grupos asociativos, que pueden llevar a una persona a imponer su voluntad en otras por medios distintos al liderazgo, develando que el poder sin enfoque o estructura humanística no es conductora de liderazgo dentro de las estructuras empresariales, organizacionales y sociales.

Manejo del poder

Dentro de todas las sociedades, grupos y asociaciones que se establecen con finalidades similares, se destacan personas que resaltan sobre los demás, ya sea por su forma de expresarse, de actuar o por la forma de involucrarse a niveles sociales e interinstitucionales, exponiendo así, estar por encima de los demás, ahora bien este comportamiento se puede dilucidar de una forma más técnica como “Con respecto a poder, es necesario distinguir primero el que se ejerce sobre las cosas y proporciona la capacidad de modificarlas, utilizarlas, consumirlas o destruirlas, un poder que surge de aptitudes directamente inscritas en el cuerpo o que se transmiten mediante instrumentos externos”. (Foucault, 1988), exponiendo así que el poder puede ser ejercido o aplicado de distintas formas y en distintas maneras, las cuales pueden derivar en diversos resultados, entendiendo así que el poder no sería algo que se tiene o que podría perderse, sino en algo que se ejerce entre las relaciones humanas; lo anterior lleva al enfoque de la pregunta que se plantea en este informe, abriendo la discusión de como la aplicación de poder puede generar

transformaciones mediante los elementos fundamentales del liderazgo dentro de una organización o empresa.

Impacto en su entorno

En virtud de todo lo expuesto anteriormente, se muestran diversas visiones y contextos del poder, del liderazgo, de las personas y de la sociedad, lo que es razonable interpretar, es que la acción ejercida del poder dentro de las sociedades es transformadora o disgregadora, como se manifiesta en la siguiente cita “las relaciones de poder están arraigadas en el tejido social. Ello no quiere decir, que exista un principio primario y fundamental de poder que domina la sociedad hasta en su más mínimo detalle; pero, tomando como punto de partida la disponibilidad de la acción sobre la acción de los otros, las múltiples formas de disparidad individual, de objetivos, de instrumentaciones dadas sobre nosotros y a los otros, de institucionalización más o menos sectorial, de organizaciones más o menos deliberada, define distintas formas de poder” (Foucault, 1988), así entonces, el concepto de poder desde el inicio de las sociedad o agrupaciones humanas, ha estado presente, ha escalado y se ha transformado, estando hoy en día en muchos espacios públicos y privados, develando sus formas de aplicación y dando un espacio para la cohesión del poder, junto con el manejo, la adquisición y aplicación con los elementos fundamentales del liderazgo, proyectando a la persona o individuo a que interiorice esta unión y los utilice como una guía o un referente para proyectar al liderazgo, con el fin de generar transformaciones colectivas y positivas dentro de su entorno, brindando herramientas a los grupos sociales y empresariales para trazar una ruta de progreso y toma de decisiones acertadas.

Conclusiones.

Reconocer que la obtención de poder se deriva de muchos factores; puede ser heredado, forzado, generacional u otorgado colectivamente, esto no es garantía de una influencia voluntaria, correlacionada o representativa sobre las personas para concurrir en la consecución de un objetivo; por el contrario, se ponen en contexto la suma de factores que inciden en el poder y sus formas de obtención, las cuales pueden ser beneficiosas o perjudiciales, poniendo a la obtención del poder como un elemento dentro del liderazgo organizacional.

El análisis cualitativo y argumentativo de este informe, propone determinar al poder como un factor de relevancia dentro del contexto del liderazgo, articulándolo de forma adecuada y asertiva, para potencializar las características de un individuo o persona que tenga la habilidad de un líder, coadyuvando a su posicionamiento de forma representativa, simbólica y cohesionada con los grupos de personas dentro del ámbito organizacional, lo cual expone la gran ventaja de la unión de estos dos conceptos para lograr maximizar las cualidades del liderazgo.

Dentro de los argumentos y espacios históricos analizados en este informe, y desde una visión técnica y crítica se muestra una conexión inequívoca existente entre el poder y el liderazgo, sobreponiéndose uno al otro, siempre en una sinergia de capacidades y aptitudes que varían según la persona que los aplica, lo cual debe ser tenido en cuenta dentro de los campos actuales de asociaciones, grupos y empresas, para generar dentro de los espacios intervenidos transformaciones organizacionales basadas en los aspectos fundamentales

del liderazgo, los cuales conllevan en todos los casos al mejoramiento de la interacción con los colaboradores, la fluidez de escenarios beneficiosos para el entorno organizacional y en definitiva consolidar la toma asertiva de decisiones.

Entender que los conceptos de liderazgo y manejo del poder no se atañen a las posiciones jerárquicas o estatus de las personas sobre las otras, que la habilidad de liderar debe tener una cohesión equilibrada y asertiva de aptitudes y conceptos que potencialicen al líder como orientador, guía y pieza clave en la resolución de problemas, con una mirada abierta y analítica que condense las variables de su entorno para tomar la mejor decisión, en la actualidad el reconocimiento de esta habilidad que conjuga el manejo del poder y el liderazgo, es de gran valor para las organizaciones ya que con ellos se generan grandes transformaciones que benefician a todos, por ende se concluye que la obtención del poder y su manejo acertado, construyen a un líder proyectándolo como orientador capacitado y efectivo.

Referencias

- Alatorre, A. V. (28 de noviembre de 2012). *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol 11. n°1*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4413548>
- Castrillon, M. A. (1 de 2 de 2018). *Vision de futuro*. Obtenido de <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/280>
- Foucault, M. (09 de 1988). *SciELO*. Obtenido de Revista Mexicana de Sociología, Vol. 50, No. 3, pp. 3-20.: <https://perio.unlp.edu.ar/catedras/wp-content/uploads/sites/96/2020/03/T-FOUCAULT-El-sujeto-y-el-poder.pdf>
- Harold Koontz, H. W. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. MEXICO: McGrawHill Educacion .
- Leon, G. A., orellana, B. S., & Pereira, G. S. (enero de 2017). *Scielo*. Obtenido de <https://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- María del Carmen Lapo Maza, M. J. (5 de Diciembre de 2015). *Dialnet*. Obtenido de El Liderazgo y su Evolución Histórica: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419728>
- MEJÍA, S. E. (Mayo de 2007). *Liderazgo a traves de la historia*. Obtenido de Universidad Tecnológica de Pereira: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/5621/3069>
- Ospina, M. A., & Cordoba, M. d. (14 de Agosto de 2019). *Revista Gestión & Región*. Obtenido de <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/gestionyregion/article/view/902>
- Perelló, C. A. (30 de 06 de 2021). *sciELO*. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/rehj/n43/0716-5455-rehj-43-709.pdf>
- Solarte, M. G. (17 de 11 de 2014). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032015000100005
- Vargas, O. H. (19 de enero de 2009). *El concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder en las organizaciones*. Obtenido de ScienceDirect: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592309700622>