



**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario-Diplomado.**

**De la autoridad de un jefe a la inspiración de un líder**

Corporación Universitaria Remington.  
Facultad de Ciencias Administrativas.  
Administración de Negocios Internacionales.

Isleny López Hiler.  
Margareth Cruz Pinzón.  
Juliana Andrea Pineda  
Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.  
2024.

## **Dedicatoria**

Primeramente, a Dios quien nos dio la vida y la sabiduría, a nuestros hijos que son nuestra motivación he inspiración para seguir adelante en el camino que nos llevara a cumplir un sueño más a nivel profesional y personal.

### **Agradecimientos**

Agradecemos a la tutora de este seminario de grado la doctora Juliana Andrea Pineda por su compromiso, paciencia y motivación, por compartir sus conocimientos y experiencias con nosotras, a la Universidad Remington por propiciar el espacio para la realización de este seminario y a nuestros compañeros por compartir sus vivencias.

## Tabla de Contenido

Resumen.....	5
Palabras claves .....	6
Pregunta orientadora de la búsqueda .....	7
¿Qué es un jefe? .....	7
Características de un jefe .....	8
¿Qué es un líder?.....	8
Características de un líder.....	9
Diferencias entre líder y jefe.....	9
Metodología de búsqueda de la información .....	12
Sustentación teórica de la pregunta.....	13
Conclusiones .....	17
Referencias .....	18

## Resumen

En el desarrollo de este trabajo escrito se realiza un análisis de las diferencias y características entre jefe y líder, dos posturas que por su forma de actuar influyen directamente a los colaboradores de forma positiva o negativa, se tiene como objetivo concluir que tan viable es la transición del rol de jefe a líder transformacional.

En algunas empresas hay personas con colaboradores a cargo que desempeñan el rol de líderes o lideresas, se observa que hay ausencia de algunas habilidades como la escucha, el acompañamiento, la empatía, el conocimiento del entorno y sus integrantes, la motivación, la inspiración, con esto se puede decir que “líderes” solo es un título porque carecen de las habilidades esenciales lo que los convierte en jefes. “El jefe es percibido como un general más que como un facilitador o entrenador” (Fischman, 2017)

En las empresas dentro de sus organigramas se asignan roles estratégicos entre los cuales se encuentran los jefes o líderes, que son términos que se confunden constantemente ya que no se tiene claridad de las habilidades con las cuales debe contar cada uno de ellos.

Para realizar la transformación dentro de una empresa pasando de rol de autoridad de jefe a la inspiración de un líder es necesario realizar un análisis de las habilidades blandas que se requieren reforzar, "El liderazgo es un viaje profesional que puede durar años, los buenos líderes aprenden a liderar todos los días" (Byham & Wellins, 2017).

Los jefes o jefas deben ser capacitados de forma constante y eficiente, inicialmente en el liderazgo del sí mismo, que se basa en conocerse primero ellos mismos como persona, también en lo que refiere a la mentalidad, sus competencias y habilidades.

En este trabajo se realiza un análisis sobre el rol de jefe y las carencias que posee relacionadas a las capacidades necesarias para desempeñar el rol de líder

transformacional, se realiza una descripción sobre el liderazgo y el proceso de transformación de jefe a líder basado en el liderazgo del sí mismo, en la inspiración y en las habilidades técnicas y humanas para lo cual un buen líder debe recibir capacitación constante para afianzar su conocimiento y aplicar en su equipo.

### **Palabras claves**

**Habilidades, Inspiración, Jefe, Liderazgo, Transformación**

### **Pregunta orientadora de la búsqueda**

En la actualidad es normal escuchar a diferentes personas en el ámbito laboral comentar sobre cómo es la convivencia diaria en relación con sus superiores “jefes”, que habilidades o características poseen, que actitud demuestran, como es el trabajo bajo presión, la comunicación, la empatía y que tal se sienten en un ambiente laboral inestable y de poca confianza, hace pensar a los colaboradores que son poco valorados e importantes hasta el punto de querer cambiar de empleo solo por sentir que tienen un jefe dictatorial que carece de habilidades y de conocimiento de sí mismo “Mucha gente ha estado en ambientes tóxicos producto de jefes espantosos. Sin embargo, existen pocos escritos sobre las conductas horribles de estos monstruos organizacionales que denigran a las personas y erosionan la cultura de los valores de cualquier organización” (Hatúm, 2018) es aquí donde surge el interrogante... ¿Es posible pasar de la autoridad de un jefe a la inspiración de un líder?

### **¿Qué es un jefe?**

Los jefes o jefas son personas caracterizadas por desarrollar habilidades técnicas basadas en la formación y en la experiencia, este rol se basa en un organigrama jerárquico de forma vertical, aislados del personal subordinado y enfocados al cumplimiento de metas, “No dedican tiempo de calidad al equipo porque no les preocupa demasiado su desarrollo y se centran sólo en la capacidad de producción de este” (Rovira, 2024)

El rol de los jefes o jefas tiene un enfoque en el poder, el control, la autoridad y cuando se dirigen a los empleados, lo hacen desde una postura de superioridad dando órdenes con el fin de ser obedecido y generando cierto grado de miedo por parte de los subordinados. “Lo intersubjetivo de la relación jefe y subordinado influye sobre las características de las conductas que se deben mostrar para representar el rol que han asumido” (Espinoza, 2021) Cuando los jefes o jefas toman decisiones, estas son de forma dictatorial.

### **Características de un jefe**

- autoridad absoluta
- controlador
- director
- poca relación con los empleados
- no delega
- no escucha la opinión de los subordinados para tomar decisiones
- ausencia de motivación
- ausencia de innovación
- poca valoración del empleado

### **¿Qué es un líder?**

El líder o lideresa es una persona visionaria que anima, motiva, analiza, es inspiradora, dinámica, empática y retadora con la capacidad de verse a sí mismo e identificar sus talentos y oportunidades, también poseen habilidades para construir propósitos, fomentar relaciones de confianza y realizar acciones efectivas, aprovechando el potencial de su equipo de trabajo empoderándolos para que logren sus objetivos. “Los grandes líderes entienden cómo desarrollar y fomentar relaciones productivas con su fuerza laboral. Los grandes líderes saben cómo establecer metas desafiantes e incentivar a su gente a tomar acción. Los grandes líderes no pagan por el respeto, se lo ganan” (Pearson, 2019)

El líder se esfuerza por obtener cambios positivos para la empresa, con esto lograr desarrollo propio del equipo y de la organización en general. “Los buenos líderes realmente le tienen a precio a los integrantes de su equipo. Aprenden lo más que pueden sobre sus fortalezas y limitaciones, sus gustos y aversiones, sobre cómo actúan y cómo reaccionan” (Carnegie, 2023) Este tipo de rol se destaca por la humildad, la coherencia y la retroalimentación.

### **Características de un líder**

- motivador
- inspirador
- flexibilidad
- adaptabilidad
- comunicación efectiva
- visionero
- empático
- creativo
- colaborador
- conciencia emocional
- desarrollo de equipo

### **Diferencias entre líder y jefe**

Un líder y un jefe son roles que se podría llegar a decir que es lo mismo, pero cada uno de ellos tiene enfoques muy diferentes de la motivación, un jefe se centra en mandar y hacer cumplir las normas “En ocasiones hay personas con amplios conocimientos y grandes capacidades técnicas, pero que no cuentan con las habilidades necesarias para estar al frente de equipos ni con la actitud de liderazgo para dirigirlos” (Torres, 2020) mientras que un líder establece una visión proporcionando orientación y apoyo.

- Orientación en las personas vs. orientación en las tareas

Un líder coloca a sus colaboradores siempre en primer lugar, buscando inspirar y motivar a su equipo, sabe que un equipo comprometido y satisfecho es mucho más productivo, a su vez hace sentir a los colaboradores importantes y con un alto nivel emocional. A diferencia, El jefe tóxico consigue frustrar esta condición natural que gratifica el esfuerzo. Sitúa a sus subordinados en labores que no se corresponden con sus

capacidades, se apropia de sus ideas, no reconoce sus méritos e impide que desarrollen sus habilidades. (Ferrado, 2008) los jefes tiende a centrarse en el cumplimiento de objetivos y tareas, sin tener en cuenta el bienestar del equipo de trabajo.

- Inspiración vs. autoridad

Un líder tiene la capacidad de saber inspirar y guiar a otros a través del ejemplo obteniendo respeto y lealtad por su integridad. Por otro lado, los jefes constantemente dependen de la posición de autoridad para que las cosas se ejecuten, aplicando el poder jerárquico para imponer decisiones. “Si el jefe obtiene el poder de la autoridad simplemente por el rango que ocupa, el coach deriva su poder de las relaciones que cultiva” (Aldabalde, 2020)

- Comunicación bidireccional vs. comunicación unidireccional

Los líderes aplican comunicaciones abiertas y bidireccional, teniendo en cuenta las opiniones y valorando la retroalimentación por parte de los colaboradores. En cambio, los jefes a menudo llevan una comunicación unidireccional, donde las instrucciones llegan y se manejan sin un intercambio de ideas.

- Innovación vs. conservadurismo

Un líder no se limita en tomar riesgos y trabajar en innovar, tiene la capacidad de promover un entorno en el cual se valoran las nuevas ideas y la creatividad. Los jefes, sin embargo, suelen ser más conservadores prefiriendo mantener su rol y llevar a cabo los procedimientos establecidos sin que se generen cambios.

- Desarrollo del equipo vs. control del grupo

Los líderes trabajan e intervienen en el desarrollo de sus colaboradores, ofrece oportunidades de crecimiento y aprendizaje continuo. Ser un líder es identificar el poder en las otras personas y potenciarlo, dejarlo que crezca y se desarrolle. Ser un líder es tener agencia y empoderar a los demás”, (Obama, 2019) Por su parte, los jefes se enfocan

en el control y la supervisión de las tareas asignadas sin que estas fomenten el desarrollo profesional de su grupo.

### **Metodología de búsqueda de la información**

Este estudio se aplica bajo una búsqueda exhaustiva en diferentes fuentes y recursos relacionados a libros, tesis de grado, artículos y entrevistas, en los cuales se realizó análisis y lectura comprensiva para obtener múltiple información veraz y de calidad, considerando diferentes puntos de vista, teorías o modelos, con una metodología explicativa no experimental, permitiendo analizar el rol de jefe y el rol de líder y concluir las posibilidades de lograr un liderazgo transformacional.

Las fuentes de información que se utilizaron fueron bases datos académicas, en las cuales se buscaron artículos sobre los malos jefes, los jefe mediocres, las jefaturas, los buenos líderes, el liderazgo en las empresas y la transformación de jefe a líder, las revistas en la sección de entrevistas fueron una fuente ideal para extraer información teniendo en cuenta que los entrevistados eran psicólogos como Daniel Goleman, profesores como John Kotter y expresidentes como Barack Obama, con amplios conocimientos en el tema de estudio, también libros de liderazgos en bibliotecas físicas y virtuales, utilizando palabras claves relacionadas con el tema de investigación, algunos ejemplos: líder, jefes, liderazgo, habilidades, transformación de roles.

Con relación a los criterios de selección se tuvo en cuenta que la información fuera la más actualizada posible revisando las fechas de publicación y que dicha información proviniera de una fuente creíble.

### **Sustentación teórica de la pregunta**

El liderazgo es un concepto que siempre ha estado presente en el día a día, pero que varios ideológicos, psicólogos y teóricos comentan de los efectos que se generan a través de un buen líder y desde cualquier ámbito social. Es considerada una disciplina que influye en varias personas o grupos buscando cumplir un propósito a favor o satisfacción de forma grupal; ahora bien, el liderazgo transformacional es considerado un liderazgo verdadero porque permite que el líder transmita motivación, entusiasmo e inspiración. “El liderazgo transformacional tiene el potencial de cerrar las brechas de desigualdad y fomentar un desarrollo equilibrado”. (Cornejo, 2024)

Para lograr esto es necesario trabajar en el conocimiento propio -el sí mismo- “El líder transformador debe tener la capacidad de elevar el nivel de necesidades de sus seguidores, haciendo que superen sus deseos individualistas” (Fischman, 2017)

Anteriormente en el ámbito laboral era común el rol “jefe”, jefes que en ocasiones eran nombrados por la antigüedad que tenían en la empresa, por tener algún lazo afectivo o de amistad con los dueños, pero no se analizaban sus habilidades como líder, es allí donde se encuentran los jefes que carecen de habilidades o jefe tóxicos y controladores “Si el jefe comienza a controlar de manera excesiva el trabajo de sus colaboradores produce una sensación de falta de autonomía, creatividad e insuficiencia, lo que por consiguiente afectará de forma negativa en la calidad del trabajo y la innovación” (Gonzalez, 2024)

El rol de jefe combina la poca empatía con la falta de comunicación clara, la presión laboral para cumplir metas, la imposibilidad de cometer errores, la imposición, falta de reconocimiento, inflexibilidad y control excesivo, según la psicóloga Lucia Lorenzo, los jefes con impacto negativo en las empresas, a menudo carecen de estas habilidades; su desempeño y actitud afecta directamente a los subordinados lo que no permite tener en cuenta el bienestar de ellos.

Los actuales jefes al tener un rol de mando y autoridad propician un ambiente de trabajo de miedo, resentimiento y con bajo nivel de satisfacción; lo que ocasiona que los empleados tengan poca creatividad, confianza y mínima comunicación que conlleva a que los objetivos y metas no se cumplan, porque se realizan los trabajos y funciones en forma individual y no como equipo. “El liderazgo se puede ejercer sin tener ninguna autoridad, ni formal ni informal. Para dirigir no se requiere autoridad, tener subordinados o que existan jerarquías; únicamente, es necesaria la aptitud ejemplar, el profundo deseo de movilizar a las personas hacia propósitos positivos y gratificantes”. (Fischman, 2017)

En la actualizada y teniendo en cuenta la globalización, las organizaciones se están centrando en la vinculación de personal que cuente con las habilidades necesarias para desempeñar el rol de líder, generando transformación y mejoras en las compañías que se reflejan en beneficios para sus colaboradores.

También se observa que gran número de organizaciones desde su área de Talento Humano, trabajan para mejor y fomentar el crecimiento del conocimiento y habilidades requeridas para el rol de un buen líder. Esto se lleva a cabo con los jefes de las diferentes áreas, a quienes capacitan a través de seminarios, diplomados, charlas orientadoras con personal idóneo y altamente calificado con experiencia en temas de liderazgo transformacional.

En el desarrollo a la transformación de jefe a líder se enfocan de acuerdo a las necesidades que requiera cada uno de ellos, estableciendo cronogramas en secciones de mutuo acuerdo como:

- El liderazgo del sí mismo.

Cuando se habla del sí mismo hace referencia a la personalidad, los valores y a las creencias, analizando la parte emocional, espiritual, social, intelectual y corporal.

Este liderazgo es fundamental para que cada jefe se auto observe, se reconozca, se analice y se autoevalúe, esto conlleva a espacios de reflexión, conexión, responsabilidad y conciencia, con el fin de identificar las oportunidades, los talentos y el potencial.

- El liderazgo de las relaciones.

Permite que los jefes analicen que tan efectiva es la relación con el equipo y de esta forma se puedan establecer mejoras que perduren a nivel laboral y personal que a su vez contribuyen al desarrollo de las habilidades de comunicación, escucha y empatía.

- El liderazgo de la gestión y los resultados.

Hace referencia a la habilidad que debe tener un líder para planificar, organizar y controlar los procesos para garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos medibles.

En el libro “El Líder transformador” se mencionan tres pasos importantes que un líder debe implementar “El primer paso del líder es la estimulación intelectual. Todo liderazgo comienza rompiendo lo establecido, encontrando la oportunidad para cuestionar los esquemas existentes y crear uno nuevo. Cuando se obtiene la nueva idea, se inicia la segunda práctica: la motivación inspiracional, en la que el líder crea una visión de lo que quiere lograr y procede a comunicarla. En tercer lugar, para conseguir cualquier meta al trabajar con personas, el líder debe preocuparse por ellas y motivarlas constantemente” (Fischman, 2017)

Para dejar de lado la autoridad de un jefe y pasar a ser un líder inspirador, es necesario desarrollar otras habilidades que complementaran sus conocimientos y experiencias tales como:

- carisma
- inspiración
- motivación

- creatividad
- interactividad
- visión
- ética
- orientación a las personas
- coherencia

Existen algunos factores que ayudan a la transformación de esos dos roles, es en este punto es donde los jefes pondrán en práctica lo aprendido en las capacitaciones de transformación de roles; como líderes tendrán acercamientos personalizados con los colaboradores y a través de conversaciones iniciar a conocer al equipo y de esta forma promover la creatividad y los pensamientos críticos.

Los líderes tendrán la capacidad de influenciar y motivar a cada integrante del equipo siendo ejemplo, “Un líder abocado a inspirar mente y espíritu: mentes que algún día serán los líderes del futuro” (Aldabalde, 2020), teniendo en cuenta sus valores éticos y principios “Para hacer un gran líder, primero hay que ser una gran persona” (Sharma, 2013)

Para un líder transformador será de gran importancia la habilidad de manejar las emociones y adversidades, para solucionar de forma positiva los conflictos fortaleciendo la estabilidad emocional.

Al finalizar se cuentan con líderes que implementan variables de resultado a nivel individual y organizacional, se utilizan indicadores claves como la efectividad para medir y analizar el alcance de los objetivos; el esfuerzo extra, para evaluar el sentido de pertenencia y compromiso de los colaboradores; la satisfacción, valora el nivel de confianza e inspiración del equipo así como el ambiente laboral.

### **Conclusiones.**

Según la investigación y lecturas realizadas durante el desarrollo de este trabajo se puede afirmar que las personas que desempeñan cargos como jefes autoritarios, requieren apoyo de las áreas de talento humano para realizar capacitaciones en pro de mejorar y afianzar las habilidades necesarias para ser líderes o lideresas transformadoras.

También es importante la actitud positiva, la mentalidad y el enfoque de la cual disponga el jefe para capacitarse e implementar las mejoras de las habilidades y competencias necesarias, integrándola en su equipo, tomando decisiones y gestionando los recursos.

Las personas que desempeñan cargos de liderazgo deberán estar en constante capacitación y actualización para reforzar sus conocimientos y experiencia, buscando alcanzar las metas del equipo y para aportar al crecimiento de la compañía

Luego de un riguroso y continuo aprendizaje del liderazgo del -sí mismo-, los jefes están aptos para ser líderes transformadores inspirando a sus colaboradores y motivarlos a nivel personal y laboral.

En conclusión, si es posible que un jefe se convierta en un líder transformador que motiva e inspira a su equipo, es viable porque el jefe será capacitado en lo necesario y adicional es una persona que se conoce *a sí mismo*, algo que es muy importante, de esta manera será más fácil entender y comunicarse con su equipo haciendo valer la empatía.

## Referencias

- Aldabalde, F. (2020). Coach, Líder: Dos caras de la misma moneda. *Revista de negocios del IEEM*.
- Byham, T. M., & Wellins, R. S. (2017). *Tu primer trabajo como líder*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica S.A.
- Carnegie, D. (2023). *Cómo ser un buen líder*. México: Debolsillo.
- Cornejo, M. (28 de 11 de 2024). *peru21.pe*. Obtenido de <https://peru21.pe/opinion/liderazgo-transformacional-impulsando-el-cambio-desde-las-empresas-peruanas-marcelo-cornejo-mena/>
- Espinoza, D. W. (22 de 01 de 2021). *scielo.org.co*. Obtenido de scielo.org.co: <http://orcid.org/0000-0003-2021-069X>
- Ferrado, M. L. (2008). Jefes nocivos que irradian malestar. *El pais salud*, 2-3.
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador*. México: Planeta Mexicana.
- Gonzalez, V. (02 de 04 de 2024). *www.infobae.com*. Obtenido de <https://www.infobae.com/educacion/2024/04/02/los-jefes-toxicos-ponen-en-riesgo-el-bienestar-emocional-de-sus-empleados/>
- Hatúm, A. (2018). *El antilíder: Por qué las personas no renuncian a las empresas sino a sus jefes*. Argentina: Vergara.
- Loaiza, Ivone Grisales. (2022). *politecnicodecolombia.edu.co*. Obtenido de <https://politecnicodecolombia.edu.co/>
- Obama, B. (22 de 11 de 2019). Barack Obama: Lecciones de liderazgo. (J. S. Galindo, Entrevistador)
- Pearson, T. (2019). *Cómo Ser un Buen Líder y un Buen Jefe: Consejos para la Gestión de Personas y Empleados en tu Empresa*. . España: Independently published.
- Rovira, A. (2024). *Jefes mediocres: Cómo evitar serlo. Cómo evitar sufrirlos*. España: Libros de cabecera.
- Sharma, R. (2013). *El líder que no tenía cargo*. Bogotá: Grijalbo.
- Torres, B. E. (2020). *Lideres y liderazgo*. Estado Unidos: Universidad de Guadalajara.