

Impactos del ejercicio del poder y la influencia a través del liderazgo transformacional en las organizaciones

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

Diego Fernando Sicua Galvis.
Jenny Rico Garzón.
Docente: Oscar Eduardo Duque Restrepo
Opción de Trabajo de grado Seminario de Liderazgo y Gestión de Equipos.
2026.

Dedicatoria

Es de gran importancia darle crédito y valor al apoyo de las personas que nos acompañan en cada proceso de nuestras vidas, especialmente cuando hablamos de nuestras familias y de aquellos que han participado en nuestro proceso formativo. Detrás de cada éxito esta su valioso acompañamiento, el cual nos anima y nos impulsa a no rendirnos incluso en los momentos más complicados.

Las ganas de superarnos y de continuar con este camino de formación académica nacen del apoyo, la comprensión y la motivación que recibimos de ellos. Tomar la decisión de realizar una especialización en Alta Gerencia representa no solo un reto académico y profesional sino también un compromiso personal con nuestro crecimiento y con la responsabilidad que tenemos como líderes de una sociedad que necesita ser transformada.

Por esta razón, queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a nuestros familiares, amigos y profesores, quienes, con sus enseñanzas, con su paciencia y con sus palabras de aliento nos han motivado a seguir creciendo tanto a nivel personal como profesional.

Este informe de seminario está dedicado a todos ellos. En cada una de estas páginas se refleja nuestro esfuerzo, compromiso y nuestra dedicación.

Agradecimientos

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a todos los docentes que hicieron parte de la Especialización en Alta Gerencia, quienes, gracias a sus conocimientos, a sus experiencias y a su gran compromiso, contribuyeron en gran manera a nuestro crecimiento académico y como profesionales. Cada una de sus enseñanzas nos brindó herramientas fundamentales para comprender cuales son los desafíos actuales de las organizaciones y como enfrentarlos sabiamente.

De manera especial, agradecemos al docente Óscar Duque Restrepo, quien fue el encargado de guiar el seminario de Liderazgo y Gestión de Equipos, gracias no solo por su acompañamiento y orientación sino también por su ejemplo constante. Su manera práctica de enseñar, basada no solo en lo teóricos que es fundamental, sino también en la reflexión, su experiencia y el componente humano que lo caracteriza nos inspiró a elegir este tema tan importante como lo es el estudio del liderazgo. Su manera de liderar refleja a un líder natural y con alto sentido de la consciencia, que se evalúa y busca evolucionar día a día, demostrando que el liderazgo positivo se construye y refleja desde la empatía y la coherencia.

Asimismo, reconocemos y les brindamos nuestros más sinceros agradecimientos a nuestros compañeros de la especialización, con quienes compartimos aprendizajes, retos y muchas experiencias que han quedado marcadas en nosotros a lo largo de este proceso de formación que aún no termina.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	5
Palabras clave.....	6
Metodología de búsqueda de la información	8
Sustentación teórica de la pregunta.....	11
Conclusiones.	19
Referencias.....	20

Resumen

Este documento tiene como objetivo principal analizar cómo el liderazgo contribuye a la transformación de un entorno, entorno no solo empresarial sino también un entorno social, ser líder no es una tarea fácil, también requiere de contar con una serie de aptitudes y de actitud que son necesarias para cumplir con este propósito, por lo tanto, se hace indispensable primero trabajar en el desarrollo personal. Por eso es importante adquirir conocimientos y buscar siempre la mejora continua, no solo prestando atención a lo teórico sino también poniendo estos aprendizajes en práctica. De acuerdo con lo anterior es importante investigar temas como el manejo del poder, la influencia como una herramienta para crear conciencia, cuáles son los principales aspectos que motivan a los seres humanos y cuáles son los elementos fundamentales del liderazgo.

Este trabajo permitió comprender que el liderazgo no solo se limita a ejercer la autoridad, sino que este se compone de una serie de procesos que incluyen la persuasión o influencia sobre los colaboradores y la sociedad en general, para dar cumplimiento a los diferentes objetivos planteados dentro o fuera de una organización. En este sentido, se citó y se estudió al autor Enrique Agüera Ibáñez (Ibáñez, 2006), quien en su libro liderazgo y compromiso social realizó algunos planteamientos sobre los estilos de liderazgo, autocrático, democrático y liberal, de igual manera, los enfoques transaccional y transformacional.

Asimismo, se profundizó en el concepto del poder desde las bases expuestas por French y Raven (1959), quienes determinan las diferentes formas del poder: legítimo, coercitivo, de recompensa, experto y referente.

Es decir, el liderazgo bien ejercido o entendido como servicio, ejemplo y gestión del poder, logra transformaciones positivas en los colaboradores, las organizaciones y el entorno, por ende, se convierte en un motor fundamental al momento de lograr el cumplimiento de objetivos y metas.

Palabras clave

Liderazgo, transformación, poder, influencia y motivación.

Pregunta orientadora de la búsqueda

¿De qué manera el liderazgo transforma las organizaciones, los colaboradores y el entorno en general, teniendo en cuenta el manejo del poder y la influencia?

El liderazgo ha sido ampliamente estudiado como un factor clave en la transformación de las organizaciones, ya que influye directamente en la forma en que estas definen sus objetivos, gestionan sus recursos, se relacionan con su entorno y con sus colaboradores. Diversos autores coinciden en que el liderazgo no se limita a una posición jerárquica, sino que constituye un proceso de influencia social, que busca impulsar las organizaciones a la mejora continua, “nosotros tenemos el poder de inspirar, influir y ensalzar a todas las personas con las que nos encontremos mediante el don del buen ejemplo. Y para eso no hace falta tener un cargo” (Sharma, 2011, pág. 82), desde esta perspectiva, el liderazgo actúa como un factor transformador en las organizaciones, al influenciar en la cultura organizacional y los procesos de toma de decisiones. Un liderazgo efectivo promueve valores como la confianza, la cooperación, el compromiso y la innovación lo que se traduce en organizaciones que se adapta con mayor facilidad, son innovadoras y sostenibles en el tiempo.

Del mismo modo a través del uso consciente del poder y de la persuasión, los líderes pueden fortalecer comportamientos, habilidades y generar un clima laboral que favorezca el bienestar y el cumplimiento de objetivos. Es decir, el liderazgo pasa a ser una herramienta fundamental para enlazar los intereses individuales con los objetivos de la organización.

Terry Bacon¹ (Bacon, 1996), citado por (Lazzati, 2020), sostiene que el liderazgo positivo se basa en la capacidad de nivelar poder e influencia, priorizando la persuasión y la credibilidad, ya que según el enfoque de Terry resalta que la transformación organizacional ocurre cuando los líderes inspiran a otros a actuar por convicción y no por imposición.

De acuerdo con lo anteriormente mencionado, se busca explicar cómo el liderazgo, a través del manejo del poder y la influencia, se convierte en una herramienta fundamental para la transformación de las organizaciones, el fortalecimiento de los colaboradores y la generación de impactos positivos en el entorno en general o en la cultura organizacional.

Para James Hunter² (Hunter, 2018), el liderazgo verdadero no se trata de ejercer poder o imponer autoridad sino de ganarse la confianza de quienes lo rodean a través del servicio y la coherencia. Un líder influyente es aquel que escucha, apoya y guía a su equipo, ayudándolos a crecer y mostrando con sus acciones los valores que dice tener, esto surge del respeto y del ejemplo, mientras que el poder por sí solo solo puede obligar, pero no genera motivación ni compromiso verdadero. Hunter enseña que cuando un líder se dedica a apoyar a su equipo o simplemente a quienes tiene a su alrededor, logra que las personas quieran seguirlo, no que sientan que están en la obligación de hacerlo por su papel de líder.

¹ Científico, filósofo y autor.

² Autor estadounidense.

Metodología de búsqueda de la información

Este informe se realizó con la finalidad de responder a la pregunta orientadora. Para esto, es importante contar con un sustento teórico que permita entender y así mismo explicar cómo el liderazgo interfiere positiva o negativamente en las organizaciones, a los colaboradores y a su entorno. Esta recopilación de información aborda aspectos claves como los diferentes estilos de liderazgo, el manejo del poder y la influencia, los cuales permiten que un líder se desempeñe positivamente en su entorno y esto impacte a quienes lo rodean. Más allá de la teoría, este artículo busca conectar el aprendizaje con lo práctico, entendiendo cómo las decisiones, actitudes, aptitudes y los valores de un líder pueden inspirar a cambios reales.

Con la intención de garantizar que la información sea apropiada y de calidad las búsquedas se realizaron en plataformas digitales confiables, como Google Académico y la biblioteca virtual de la universidad Uniremington, utilizando las palabras clave relacionadas anteriormente como lo son liderazgo, poder, influencia, motivación y transformación. Autores como Santiago Lazzati³ (Lazzati, 2020), Enrique Agüera Ibáñez⁴ (Ibáñez, 2006), Terry Bacon (Bacon, 1996), citado en (Lazzati, 2020) y Robin Sharma⁵ (Sharma, 2011) facilitaron la selección de información importante y la aclaración de conceptos que antes eran desconocidos.

³ Autor de artículos sobre administración.

⁴ Académico y político mexicano.

⁵ Escritor, abogado y orador motivacional canadiense.

Santiago Lazzati (Lazzati, 2020) aporta una visión más práctica del liderazgo, enfocada en cómo funcionan las organizaciones y cómo se desarrollan las habilidades de quienes las dirigen. Explica que aspectos como la influencia, la comunicación y la manera de tomar decisiones influyen directamente en el rendimiento de una empresa, desde su enfoque, el liderazgo no depende solo del carisma o de la personalidad, sino de competencias que se pueden aprender y mejorar con el tiempo para lograr mejores resultados.

Por su parte, Enrique Agüera Ibáñez (Ibáñez, 2006) permite comprender como se puede transformar una organización a través de su explicación de los estilos de liderazgo. Estos demuestran que el comportamiento de las personas y la manera en que se gestiona el cambio influyen directamente en la cultura y en la resistencia o en la aceptación de nuevas estrategias dentro de una organización.

Terry Bacon (Bacon, 1996), citado en (Lazzati, 2020) explica que influir es un proceso estratégico depende en gran parte del contexto de las relaciones y de la forma en que se comunican las ideas. Esto resulta clave para la transformación organizacional porque ningún cambio se logra únicamente por imposición, se necesita la capacidad de persuadir, generar confianza y compromiso en un equipo.

Finalmente, Robin Sharma (Sharma, 2011) aporta una perspectiva con mayor inspiración y centrada en el liderazgo personal. Su planteamiento de que “el liderazgo no tiene título” refuerza la idea de que la transformación comienza en cada uno y que cualquier persona dentro de la organización puede convertirse en quien lidera el cambio.

En conjunto, estos autores permiten entender que el liderazgo es importante porque une estrategia, comportamiento humano, gestión del cambio e inspiración personal, elementos que resultan ser esenciales para lograr una transformación.

Sustentación teórica de la pregunta

El liderazgo

A lo largo del tiempo, en las organizaciones han surgido diversos tipos de liderazgo los cuales han desempeñado un papel importante en la forma en que estas funcionan, se adaptan a los cambios y alcanzan o no los resultados esperados. Estos estilos de liderazgo aplicados a entornos empresariales han demostrado tener tanto efectos positivos como negativos en el desempeño de los equipos de trabajo y en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de las organizaciones.

En este sentido, Santiago Lazzati en su libro Liderazgo Gerencial (Lazzati, 2020) ayuda a comprender qué es el liderazgo y esto resulta fundamental para el fortalecimiento de las organizaciones, en este libro expresa que no se trata únicamente de dirigir o ejercer autoridad, sino de influir de forma consciente en las personas, orientándolas hacia el logro de metas comunes, al tiempo que se promueve un ambiente de trabajo saludable y una organización sólida. El estilo de liderazgo adoptado puede incidir directamente en la motivación, el compromiso, la comunicación interna y el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores.

Por ello el análisis de los distintos tipos de liderazgo permite identificar cuál se ajusta mejor con la visión institucional, los valores organizacionales y los objetivos proyectados a corto, mediano y largo plazo. Elegir un estilo de liderazgo coherente con la estrategia

empresarial no solo ayuda al cumplimiento de metas, sino que también impulsa el desarrollo del talento humano y a la sostenibilidad de la organización en el tiempo.

Enrique Agüera Ibáñez (Ibáñez, 2006) en su libro liderazgo y compromiso social habla sobre la existencia de tres tipos de liderazgo fundamentales. Estos modelos dieron las bases para el análisis del comportamiento de los líderes y su influencia en los grupos de trabajo.

Estos tres tipos de liderazgo son:

Liderazgo autocrático. En este estilo de liderazgo, el líder asume la responsabilidad total de la toma de decisiones y el control de todas las actividades. El líder autocrático es el centro de la organización o del equipo, ya que establece las directrices, define los objetivos y determina la forma en que deben ejecutarse las tareas sin promover la participación de los colaboradores. En este liderazgo, todo el poder y la autoridad son exclusivamente de quien lidera. Este se encarga de delegar funciones y tareas de manera estricta y se encarga de supervisar constantemente su cumplimiento. (Ibáñez, 2006)

La comunicación se da del líder hacia los colaboradores, sin que haya un momento real dedicado al diálogo, a la retroalimentación o el intercambio de ideas que incluyan no solo a quien ejerce el mandato sino también a quienes están encargados de llevar a cabo las labores designadas. (Ibáñez, 2006)

Este estilo de liderazgo puede ser efectivo en situaciones de crisis o de emergencia, en situaciones que necesita de un control inmediato y que se tomen decisiones rápidas.

Cuando este tipo de liderazgo se mantiene, puede generar efectos negativos en el clima laboral ya que la falta de participación y autonomía de los trabajadores disminuyen su motivación y su compromiso afectando el desempeño y su satisfacción laboral.

Liderazgo democrático. Se caracteriza por la participación del equipo en la toma de las decisiones buscando la colaboración y la confianza. Este líder no impone sus ideas aprovechando su situación de autoridad, sino que busca orientar y guiar a los miembros de su equipo, escuchando sus opiniones y sus recomendaciones. La comunicación viene de ambas partes, lo que permite un intercambio de información y aprendizaje que fortalece el compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia dentro de la organización y de las personas que la componen. (Ibáñez, 2006)

Este estilo de liderazgo resulta muy útil en situaciones en las que se hace necesaria la creatividad, es importante la innovación y el trabajo en equipo, ya que esto promueve la unión del equipo para la búsqueda de soluciones. A pesar de esto su principal limitación se ve reflejada cuando la toma de decisiones es más lenta, especialmente cuando hay opiniones divididas o se necesita actuar con rapidez.

Liderazgo liberal (laissez faire). También conocido como laissez-faire⁶, se caracteriza por dar a los colaboradores una mayor autonomía dándoles libertad a la hora de tomar decisiones. El líder adopta un rol poco participativo, interviniendo solo cuando es necesario y confiando en la capacidad de su equipo para autogestionarse y cumplir con los objetivos establecidos. Este estilo favorece la independencia, la responsabilidad

⁶ Dejar hacer.

personal y permite que los miembros del equipo desarrollen sus habilidades y creatividad. (Ibáñez, 2006)

Este tipo de enfoque resulta útil en equipos altamente capacitados y experimentados, donde los colaboradores poseen los conocimientos y la experiencia necesarios para trabajar de manera autónoma sin necesidad de supervisión constante. Sin embargo, su aplicación en entornos que requieren dirección clara o una toma de decisiones rápida puede generar confusión o dificultades para mantener la alineación con los objetivos organizacionales.

Asimismo, la revisión bibliográfica evidencia en el artículo llamado “Influencia de estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en la responsabilidad social corporativa, la imagen y reputación, así como en variables de resultado organizacional” (Mendoza Martínez, Vidales Flores, & Xochitototl Nava, 2023) que en algunas organizaciones predominan otros dos estilos de liderazgo los cuales son:

Liderazgo transaccional. Se basa en la idea de una transacción clara entre el líder y sus colaboradores es decir una relación que se basa en recompensas o sanciones, este estilo guía y acompaña al equipo hacia el cumplimiento de metas específicas estableciendo reglas claras y procesos definidos. Los líderes transaccionales se enfocan en la eficiencia operativa y en garantizar que los colaboradores alcancen las metas, ofreciendo incentivos cuando el desempeño es adecuado y estableciendo consecuencias en el caso de no alcanzar los resultados esperados. (Mendoza Martínez, Vidales Flores, & Xochitototl Nava, 2023)

Liderazgo transformacional. Se caracteriza por enfocarse en la inspiración y la motivación de los colaboradores ya que, busca no solo el cumplimiento de metas organizacionales, sino también el desarrollo personal y profesional de cada individuo. Este estilo de liderazgo estimula la proactividad y la creatividad de los miembros del equipo, logrando que se involucren activamente en los objetivos de la organización y se comprometan con la mejora continua. Los líderes transformacionales acompañan y orientan a sus equipos, alentándolos a superar retos y a contribuir con ideas innovadoras que impulsen el crecimiento de la organización. (Mendoza Martínez, Vidales Flores, & Xochitototl Nava, 2023)

Manejo del Poder en el Liderazgo

El manejo del poder es parte importante en el ejercicio del liderazgo, el poder mal gestionado puede ser interpretado como una imposición o el querer ejercer control. Sobre todo, esto disminuye la motivación y las iniciativas de los colaboradores, además de limitar el crecimiento personal, ahora bien, el poder gestionado de manera positiva se convierte en una herramienta estratégica para influir de manera ética y generar transformaciones en las organizaciones y en los colaboradores.

French y Raven en su estudio *The Bases of Social Power* (French & Raven, 1959) identificaron la existencia de cinco bases del poder en las organizaciones, poder legítimo, este hace referencia al cargo o autoridad formal que genera obediencia organizacional, el poder coercitivo, este está basado en sanciones o castigos y produce temor o resistencia, el poder de recompensa, el cual otorga beneficios o incentivos y motiva al cumplimiento, el poder experto que se basa en conocimiento y experiencia generando respeto y

credibilidad y el poder referente basado en admiración y carisma, este inspira compromiso. Estas formas de poder hacen referencia a las diferentes maneras en que un líder puede influir en sus seguidores.

La influencia

La influencia que se crea por medio del liderazgo se puede observar en la capacidad que tienen las organizaciones de alcanzar sus objetivos y cumplir con su propia misión. Un liderazgo efectivo no solo consiste en establecer metas claras sino que también reparte las responsabilidades de manera justa, asegurando que cada miembro del equipo comprenda su papel dentro de la organización y pueda aportar al logro de los resultados esperados, al mismo tiempo que la retroalimentación constante permite que los colaboradores reconozcan sus fortalezas, identifiquen en que pueden mejorar y mantengan la motivación necesaria para superar sus propias expectativas logrando un aprendizaje continuo que beneficia tanto al trabajador como a la organización en general (Hunter, 2018).

En situaciones de cambio, incertidumbre y crisis, el liderazgo se convierte en un factor importante para la adaptación de las estrategias que guían la organización ya que los líderes que logran conectar la visión con las capacidades, talentos y aspiraciones de su equipo son capaces de optimizar recursos, reducir conflictos y mejorar la eficiencia de cada uno. Además de que un liderazgo sólido promueve un ambiente de trabajo donde la confianza, la comunicación, la proactividad y la colaboración se convierten en pilares importantes de la cultura organizacional, facilitando que los equipos no solo cumplan objetivos, sino que también se involucren activamente en el crecimiento y la innovación.

Terry Bacon (Bacon, 1996) en su libro *Effective People Skills* (Bacon, 1996), citado en (Lazzati, 2020) describe algunos de los principios fundamentales sobre la influencia, de estos principios los más relevantes indican que es situacional, ya que depende de una serie de factores externos como las habilidades, los contextos, las aptitudes, su manera de relacionarse con el entorno y con quienes lo rodean. También indica que hay personas que responden mejor a algunas tácticas que a otras, es decir, existen personas que se influncian más fácilmente con razonamientos que provienen desde la lógica y existen algunos otros que se influncian mejor con razonamientos un poco más emocionales. Otra premisa importante mencionada por Terry es que es un proceso que se debe trabajar, no solo un evento, lograr generar influencia en alguien se alcanza mediante un conjunto de acciones, nunca de un acontecimiento aislado.

Las culturas empresariales son creadas por líderes, y una de las funciones más decisivas del liderazgo bien puede ser la creación, conducción y siempre y cuando sea necesario la destrucción de la cultura. La cultura y el liderazgo, examinados de cerca, son dos caras de la misma moneda, que no pueden ser entendidas por separado. (Schein, 1988).

La influencia y el liderazgo no se puede entender únicamente como la capacidad de convencer o dirigir a otros, sino como la forma en la que el líder actúa y conecta lo que dice con lo que hace. Cuando existe conexión entre el discurso y la acción, se crea credibilidad y esta credibilidad se convierte en la base de una influencia duradera y verdadera. Las personas no siguen únicamente instrucciones, también siguen ejemplos

por eso el impacto más profundo del liderazgo se produce cuando el equipo percibe sinceridad y compromiso en quien los guía.

Asimismo, la influencia verdadera se ve en los resultados que se sostienen en el tiempo y en el cambio del comportamiento de los equipos, un líder que influye positivamente no impone, sino que inspira, no controla, sino que orienta, no depende exclusivamente de la autoridad formal proveniente de su cargo, sino que construye autoridad moral a través de sus decisiones y su trato hacia los demás. Sabiendo esto es fácil deducir que la cultura organizacional no se mantiene solo por normas escritas, sino por las prácticas diarias que el líder refuerza con su ejemplo, demostrando que la transformación de una organización inicia primero en la transformación personal del líder.

Conclusiones

1. A partir del informe realizado se evidencia que el liderazgo es un proceso de influencia social, es el arte de la persuasión que va más allá de la autoridad formal, lo cual se fundamenta en la capacidad de inspirar, orientar y movilizar a los colaboradores y personas hacia el cumplimiento de objetivos comunes.
2. De lo expuesto en este trabajo se concluye que los diferentes estilos de liderazgos generan efectos diferenciados en las personas y organizaciones, es decir mientras el liderazgo autocrítico puede ser útil en situaciones de crisis, el liderazgo transformacional favorece el sentido de pertenencia, la creatividad y la sostenibilidad organizacional.
3. El manejo del poder es un elemento fundamental en el ejercicio del liderazgo, cuando este se basa en el ejemplo, el conocimiento y la credibilidad, ya que, fortalece la confianza y el compromiso, de lo contrario cuando se fundamenta en la coerción o la imposición, puede generar desmotivación y un mal clima laboral.
4. Finalmente, se concluye que la influencia efectiva es un proceso continuo y de coherencia del líder, no se trata de imponer sino de persuadir y generar sentido de pertenencia, ya que, la transformación organizacional inicia en la transformación personal del líder. El ejemplo, la integridad y el compromiso son la base fundamental para construir una buena cultura organizacional e impactar positivamente en la organización, colaboradores y entorno.

Referencias

- Bacon, T. R. (1996). *Effective People Skills*. Durango: Intl Learning Works.
- French, J., & Raven, B. (1959). *The Bases of Social Power*. Michigan: Institute for Social Itcsearch.
- Hunter, J. (2018). *La paradoja: Un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo*. Barcelona: Ediciones Urano .
- Ibáñez, E. A. (2006). *Liderazgo y compromiso social*. México.
- Lazzati, S. (2020). *El liderazgo gerencial*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Mendoza Martínez, I. A., Vidales Flores, L. M., & Xochitototl Nava, V. (2023). Influencia de estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en la responsabilidad social corporativa, la imagen y reputación, así como en variables de resultado organizacional. *Universidad Nacional Autónoma de México*, 347.
- Schein, E. H. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza & Janes editores S.A.
- Sharma, R. (2011). *El líder que no tenía cargo*. Argentina : Free Press.