



Autor: Adolfo Medrano, Gerente general de Talents for development
30 de julio de 2025

¿Qué es más importante en la organización?: Cargo o Liderazgo

El dilema de las organizaciones en cualquier etapa de su ciclo de vida, cuando se tiene que tomar decisiones que definirán el desarrollo organizacional, es considerar en algún momento, si se tiene que considerar en los cargos claves a jefes designados o seleccionar líderes que puedan trascender en la gestión. Para comprender mejor este tema, definamos los siguientes conceptos:

- Cargo: posición formal que se ocupa en la jerarquía, con responsabilidades, autoridad y lineamientos establecidos por la organización.
- Liderazgo: capacidad de influir, inspirar y guiar a las personas hacia metas compartidas, más allá de la autoridad asignada.

Luego elaboramos un cuadro para comparar la influencia de ambos en algunos aspectos claves, según lo siguiente:

Cuadro 1
Comparación de influencia

Aspecto	Cargo	Liderazgo
Fuente de autoridad	Nombramiento formal	Confianza, ejemplo y conexión emocional
Alcance del impacto	Limitado al nivel jerárquico y las funciones	Transversal: puede permear equipos, proyectos y cultura
Durabilidad	Depende de la asignación y cambios organizacionales	Sobrevive a reestructuraciones cuando el líder mantiene su credibilidad
Estilo de motivación	Basado en reglas, políticas y recompensas	Enfocado en propósito, visión compartida y desarrollo personal

Del análisis del cuadro 1, podemos hacernos la siguiente pregunta: ¿Por qué el liderazgo suele superar al cargo?

Existen varias razones por las cuales los líderes de una organización superan a los que poseen cargos formales, un cargo te otorga responsabilidad y poder de decisión ligado a la estructura jerárquica. Sin embargo, la verdadera influencia nace de la confianza, la credibilidad y la capacidad de inspirar a otros. Los líderes construyen esa influencia a través de relaciones genuinas, no simplemente por su título.

Cuadro 2
Argumentos del liderazgo frente al cargo

Argumento	Descripción
Inspira compromiso	El título no genera pasión, el líder moviliza voluntades
Fomenta innovación	Los líderes seguros promueven el ensayo y error; los cargos rígidos mantienen el statu quo
Construye resiliencia	En tiempos de crisis, el liderazgo genuino retiene talento y convoca soluciones creativas.
Trasciende estructuras	Un líder informal puede mover montañas incluso sin un organigrama que lo respalde.

De acuerdo con el cuadro 2, el líder mantiene una supremacía en la gestión organizacional cuando el líder gestiona con credibilidad, ocurre muchas veces que puede ocupar un cargo de confianza en un puesto muy alto dentro de una organización, pero si el equipo carece de confianza, las iniciativas se truncan y el clima empeora, en cambio cuando un colaborador propone mejoras, articula visiones claras y convence al equipo para que pueda avanzar, sucede que su influencia termina transformando procesos.

Cuando tengas la opción de gestionar un cargo dentro de una organización debes consolidar tu liderazgo en el cargo mediante:

- Desarrollo de la empatía y la escucha activa.
- Comunica la visión que conecte con las motivaciones del equipo.
- Desarrollo de la autonomía: delega tareas y empodera realmente al personal a cargo.
- Practica la retroalimentación constante y honesta.
- Refuerza tu credibilidad con resultados y coherencia entre lo que dices y haces.

El cargo te da un punto de partida, pero es tu liderazgo el que define tu legado en la organización. Cuando inspiras y habilitas a los demás, tu influencia trasciende cualquier título.

Cuando consideramos una organización que enfrenta crisis, emergen dos fuerzas: la autoridad formal representada por el cargo y la influencia que ejerce el liderazgo. El cargo confiere poder de decisión, acceso a recursos y un marco de responsabilidad. El liderazgo aporta visión, motivación y la capacidad de movilizar a las personas más allá de los protocolos establecidos. Al evaluar su impacto, descubrimos que uno complementa al otro, pero uno suele inclinar la balanza en momentos críticos.

El cargo establece la cadena de mando y define quién toma las decisiones clave. Otorga acceso a información privilegiada, presupuesto y facultades para desplegar acciones inmediatas. Durante una crisis, esta autoridad puede acelerar aprobaciones y garantizar la aplicación de medidas urgentes. Sin embargo, sin la aceptación y compromiso del equipo, las órdenes pueden quedarse en papeles sin vida.

Por otro lado, el liderazgo se basa en la credibilidad, la empatía y la capacidad de inspirar confianza. Un líder conoce el pulso emocional del equipo, alinea esfuerzos con un propósito común y ajusta la comunicación según el momento. En situaciones de alta presión, quienes lideran con claridad y humanidad logran que los colaboradores mantengan la moral, la creatividad y la resiliencia. Esa energía

colectiva a menudo marca la diferencia entre la simple ejecución y la superación de la crisis.

Cuadro 3
Comparación de aspectos entre el cargo y el líder

Aspecto	Cargo	Liderazgo
Base de poder	Formal y estructural	Personal e interpersonal
Velocidad de acción	Alta para decisiones inmediatas	Alta para movilizar equipos
Sostenibilidad del cambio	Depende de la estructura	Depende del compromiso humano
Adaptabilidad	Rígida a protocolos y jerarquías	Flexible y adaptable

Del cuadro 3, podemos apreciar que, aunque el cargo facilita la ejecución de acciones urgentes, el liderazgo impulsa la creatividad, la cohesión y la resiliencia necesarias para salir fortalecidos. En tiempos adversos, la confianza y el compromiso del equipo son más valiosos que cualquier título. Por eso, cultivar habilidades de liderazgo, incluso sin ocupar un rango alto, es la mejor estrategia para navegar en crisis y construir futuro.