

RED Gerencial

Estilos de liderazgo



Nuevo ciclo, nuevas reglas: adaptarse a liderar

Forbes Argentina

VER VIDEO

Nuevos ciclos, nuevas reglas: adaptarse a liderar FORBES Argentina - CEO SUMMIT 2025

El escenario cambia y las decisiones también. Una mirada a cómo los líderes empresariales están redefiniendo prioridades, procesos y cultura para sostener el crecimiento en un contexto volátil.

Speakers:

- **Martín Genesio**, Presidente y CEO AES Argentina
- **Marcelo Ponte**, Director General del Grupo Merck Argentina
- **Rodrigo Stefanini**, CEO LATAM de Stefanini Group

Liderazgo e inteligencia emocional - Daniel Goleman

Los Componentes de la inteligencia emocional

Antes de desplegar cualquier estilo, el líder debe operar sobre cuatro pilares psicológicos que actúan como el motor de su influencia:

Autoconciencia (Self-awareness)



La capacidad de reconocer las propias emociones y su impacto en el desempeño. Un líder autoconsciente conoce sus límites y actúa con una confianza realista.

Autogestión (Self-management)



El control de impulsos disruptivos y la capacidad de mantener la eficacia en situaciones de crisis. Incluye la transparencia, la adaptabilidad y la orientación al logro.

Conciencia social (Social Awareness)



Aquí destaca la empatía, que no es "sentir lástima", sino entender la arquitectura emocional de los demás para tomar decisiones informadas.

Gestión de relaciones (Relationship Management)



Es la habilidad para inspirar, influir y gestionar conflictos. Es la culminación de los tres pilares anteriores aplicada a la interacción social.

Liderazgo

La premisa central de Goleman es que los líderes con mejores resultados no dependen de un solo estilo, sino que poseen la flexibilidad necesaria para alternar entre varios, dependiendo de la situación organizacional.

Estos estilos impactan directamente en el **clima laboral**, el cual explica hasta un **30% de los resultados** de una organización.

Los 6 estilos de liderazgo

1	El líder visionario (Orientativo)	
	Competencia clave	Empatía y confianza en sí mismo.
	Dinámica	El líder explica el porqué pero deja el cómo en manos del equipo. Al basarse en la empatía, el líder calibra si su visión resuena con los valores del grupo.
	Riesgo	Puede fallar si el equipo está compuesto por expertos más experimentados que el propio líder, quienes pueden percibirlo como pomposo o desconectado.
2	El líder coach (Capacitador)	
	Competencia clave	Conciencia social y autoconciencia.
	Dinámica	Se centra en conversaciones de desarrollo. El líder ayuda al empleado a conectar sus metas personales con los objetivos de la organización. Requiere una escucha profunda y paciencia para tolerar errores de aprendizaje.
	Riesgo	Si el empleado es resistente al cambio o no tiene interés en aprender, el esfuerzo del líder se vuelve frustrante e ineficaz.
3	El líder afiliativo	
	Competencia clave	Empatía y gestión de relaciones.
	Dinámica	Valora la felicidad del individuo. Este estilo construye una lealtad feroz y mejora la comunicación interna. Es el "pegamento" que mantiene unido al equipo bajo presión.
	Riesgo	Su enfoque exclusivo en el elogio puede permitir que el bajo rendimiento pase desapercibido. Rara vez se usa solo; debe combinarse con el estilo visionario.
4	El líder democrático	
	Competencia clave	Colaboración y comunicación.
	Dinámica	El líder invierte tiempo en escuchar las ideas de todos. Esto genera un alto sentido de pertenencia y compromiso ("ownership"), ya que los empleados sienten que sus votos cuentan.
	Riesgo	El síntoma principal es la "reunionitis". Las decisiones pueden estancarse en debates interminables, lo que genera confusión en momentos de necesidad de mando claro.
5	El líder ejemplar (Pacesetting)	
	Competencia clave	Orientación al logro e iniciativa.
	Dinámica	El líder tiene una obsesión por hacer las cosas mejor y más rápido. Destruye el clima porque no comunica la visión, sólo exige resultados. La gente se siente abrumada por las exigencias y el micromanagement implícito.
	Riesgo	El colapso por agotamiento (burnout) del equipo y la fuga de talento que no se siente valorado.
6	El líder coercitivo (Autoritario)	
	Competencia clave	Influencia y autocontrol (aunque suele ser el estilo con menor inteligencia emocional).
	Dinámica	Utiliza el miedo y la jerarquía. Mata la creatividad y la responsabilidad, ya que el empleado deja de pensar por sí mismo para limitarse a obedecer.
	Riesgo	Es el estilo más dañino a largo plazo. Solo es aceptable en situaciones de "giro radical" (turnaround) o desastres naturales donde no hay tiempo para el consenso.



La inteligencia emocional permite al líder leer el entorno y seleccionar la herramienta adecuada.

Un buen líder no es aquel que es "bueno" o "amable", sino aquel que es emocionalmente ágil y sabe cuándo ser visionario para inspirar y cuándo ser democrático para recolectar ideas.

Herramientas Prácticas



Test estilos de liderazgo

Descubrí tu estilo de liderazgo y cómo impacta en tu equipo. Hacé el test y conocé tus fortalezas y estilos dominantes.

DESCARGAR TEST



Seguí activo en el grupo de WhatsApp de la Red Gerencial.



Desde : Trabajamos en la ciudad
adentro : más linda del mundo