

OPINIÓN &gt;

# La inteligencia: la triple frontera del liderazgo empresarial

Entre la inteligencia artificial, la emocional y la organizacional se juega el liderazgo real



Por Cynthia Cuculiansky

+ Seguir en

06 Ago, 2025 08:27 a.m. AR



La imagen muestra el momento en que los CEOs y empresarios sellan acuerdos comerciales en una crucial reunión corporativa. El apretón de manos simboliza el compromiso y la colaboración entre las empresas. (Imagen ilustrativa Infobae)

**No es que los CEOs hoy decidan mal.** El problema es que están decidiendo dentro de un



---

mapa. Y ese mapa cambió para siempre. Estamos entrando a una nueva era donde el poder ya no reside sólo en tener capital o estructura o talento.

Lo que hoy parece ser una decisión racional, puede ser apenas el reflejo de un modelo que, por la inmediatez de los cambios, ya no esté pensada según el contexto, sino que siga en piloto automático. ¿Invertir o no invertir? Sostener el área de I+D o derivar esos fondos a capital de trabajo. Desvincular talento que no podés pagar... aun sabiendo que después no vas a tardar en generar el saber cultural o que el costo del onboarding es elevado? ¿Pedir un préstamo en un contexto incierto o esperar a que se estabilicen las variables, aunque eso signifique perder la ventaja competitiva.?

Te puede interesar:

**¿Por qué Argentina puede iniciar un ciclo inédito de crecimiento?**



### **El nuevo poder se juega en una triple frontera: Inteligencia Artificial / Inteligencia Emocional / Inteligencia Organizacional.**

El nuevo triángulo del poder: - La IA ya no es opcional: automatiza, decide, predice. Pero no siente, no construye cultura, ni lidia con el miedo. - La inteligencia emocional ya no es soft: es la única forma de liderar humanos bajo presión, incertidumbre y cambio constante. - La inteligencia organizacional es la gran ausente: cómo fluye (o se bloquea) la información, cómo se toman decisiones, cómo una cultura tracciona... o sabotea.

Y acá viene la encrucijada: ¿Qué pasa cuando una empresa incorpora IA sin inteligencia emocional? ¿O cuando un CEO quiere innovar con una cultura que lo frena? ¿O cuando se protege la estructura... y se demoran decisiones sobre automatizaciones por temor a afrontar decisiones emocionales?

Te puede interesar:

**¿Qué quiere Putin para detener la guerra?**



Muchas organizaciones están invirtiendo en inteligencia artificial, sin ser emocional ni organizacionalmente "aptas" para usarla. Entonces, la pregunta ya no es: ¿Qué hacemos



---

Historicos que ya no sirven. Incluso a veces toman decisiones desde estructuras o lógicas que están desactualizadas. Otras empresas tienen información, pero no criterio compartido. O ejecutan por orden del directorio, pero no lo interpretan, lo toman literal ...

Todos estos ejemplos, son el síntoma de un modelo de liderazgo que funcionó en otro tiempo, pero que hoy quedó démodé. Porque tomar decisiones inteligentes ya no es decidir con experiencia acumulada. Es decidir desde otro paradigma.

Hoy, decidir con inteligencia requiere un entrenamiento para:

Revisar el sistema desde el cual toman decisiones.

Tolerar la incomodidad de lo no lineal.

Aceptar que ya no lideran sobre certezas, sino sobre hipótesis e incertidumbres.

Las organizaciones que hoy piensan mejor no son las que “saben más”, sino las que se atreven a cambiar cómo saben, osea, la manera en la que saben...Y ahí está la frontera real: no entre lo humano y lo artificial, sino entre lo que se puede controlar... y lo que se puede transformar. Así es! Los invito a revisar los procesos de aprendizaje y decisión.

No se trata de “saber más”, sino de:

Desaprender lo que ya no sirve.

Incorporar nuevas fuentes (tecnológicas, humanas, intuitivas).

Escuchar datos y emociones.

Construir conocimiento de forma más colaborativa y menos jerárquica.

Hoy no gana quien tiene más respuestas, sino quien cambia las preguntas.

Porque la clave ya no es saber más, sino animarse a revisar desde dónde y con quién se



... Los que no sepan leer este nuevo mapa, no van a quebrar por una mala decisión. Van a quebrar por seguir decidiendo sobre mapas obsoletos. Y los que si ... esos aceleran en incertidumbre, prueban, fallan, analizan, cambian y mejoran. La rapidez de la adaptación es clave.

La triple frontera es el nuevo mapa: ¿Vos dónde estás parado/a?


Te dejo aquí una herramienta que te puede ayudar:

### Checklist para CEOS en la triple frontera:

Pregunta clave	Señal de alerta	Acción pragmática
¿Tu cultura acompaña tu transformación digital?	Implementaciones tecnológicas que no se usan o se rechazan	Involucrá a líderes clave desde el diseño y activá conversaciones incómodas
¿Estás sosteniendo líderes que operan, pero no conectan?	Equipos agotados, sin iniciativa ni compromiso	Reentrená o rotá. El silencio emocional también cuesta plata
¿Tu modelo organizacional permite tomar decisiones inteligentes?	Burocracia, cuellos de botella, decisiones que se revierten todo el tiempo	Mapeá el flujo real de decisiones. No el formal: el real
¿Estás mirando indicadores... pero ignorando síntomas?	Pérdida de talento estratégico, dificultades de interacción entre sectores relevantes por el modelo de liderazgo.	Sumá inteligencia cualitativa. Lo que no se mide, igual te impacta

Redefiní el para qué: que la

Made with Flourish • Create a table

 [Seguí todas las noticias de Infobae.com en Google News](#) 